

Distr.: General
8 May 2024
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2024

14-11 حزيران/يونيو 2024

البند 3 من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) عن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

موجز

وفقاً لمُقرّر المجلس التنفيذي 4/2001، يوجز هذا التقرير ردود واستجابة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) لما ورد في تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة من توصيات صادرة بدءاً من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. ومن بين خمسة تقارير نُشرت علناً في خلال هذه الفترة، احتوت ثلاثة منها على توصيات ذات صلة مباشرة باليونيسف. وصدرت مذكرة واحدة أيضاً تتضمن ست توصيات موجهة إلى إدارة اليونيسف. ومن إجمالي 29 توصية صدرت في التقارير والمذكرة على نطاق المنظومة، وُجّهت 21 توصية منها إلى اليونيسف، وهي كالاتي: 17 إلى إدارة اليونيسف و4 إلى المجلس التنفيذي باعتباره الهيئة التشريعية لليونيسف. ويورد هذا التقرير ردود إدارة اليونيسف على التوصيات ذات الصلة، ويتضمّن المستجدات المتعلقة بحالة تنفيذ التوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة قبل عام 2023. وتُعرب المنظمة عن تقديرها البالغ للرؤى القيّمة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة والملاحظات والتوصيات ذات الصلة الواردة في التقارير. قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير، بما في ذلك ردود الإدارة على التوصيات الأربعة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة المُقرر أن ينظر فيها المجلس التنفيذي.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/ICEF/2024/10

ملاحظة: أُعدّت هذه الوثيقة بكاملها من قبل اليونيسف.

080524 24-08157 (A)



أولاً - استعراض عام

1. تُصدر وحدة التفتيش المشتركة سنوياً تقارير ومذكرات ورسائل إدارة موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمات الأمم المتحدة التي قبلت بنظامها الأساسي. ويتضمّن كل تقرير أو مذكرة مجموعة من التوصيات لينظر فيها إما الرؤساء التنفيذيون للمنظمات أو أجهزتها التشريعية/هيئاتها الإدارية. وتحتوي رسائل الإدارة توصيات موجهة لعناية الرؤساء التنفيذيين لجميع المؤسسات المشاركة لاتخاذ إجراء حسب الاقتضاء.

2. يتضمّن تقرير اليونسيف المقدم إلى مجلسها التنفيذي استعراضاً عاماً موجزاً لردود المنظمة على التقارير ذات الصلة التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023¹ وتعليقات على توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي وُجّهت إلى اليونسيف (انظر المرفق الأول). ويمكن الاطلاع على تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة بنصوصها الكاملة، وأي مرفقات وتعليقات إضافية، على سبيل المثال، تلك الصادرة من مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عند زيارة الموقع الإلكتروني لوحدة التفتيش المشتركة أو من الروابط التشعبية للعنوان الخاص بكل تقرير من التقارير الواردة في القسم "ثانياً" من هذه الوثيقة.

3. منذ أن رُفِع تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2022 (E/ICEF/2023/11) الصادر عن اليونسيف إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2023، عملت اليونسيف مع وحدة التفتيش المشتركة في استعراضاتٍ شتى. وتواصل إدارة اليونسيف إيلاء الأولوية لتوصيات الوحدة المشتركة والإبلاغ عن حالة تنفيذها. وتساهم اليونسيف بوصفها عضواً في مجلس الرؤساء التنفيذيين في الاستجابات الموحدة الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة في التقارير الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة.

4. في عام 2023، أصدرت وحدة التفتيش المشتركة خمسة تقارير ومذكرة واحدة. وصدر اثنان من هذه التقارير عن منظمة واحدة، وهما "استعراض التنظيم والإدارة في صندوق الأمم المتحدة للسكان" و"استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة"، ولذلك فإنهما لا ينطبقان على اليونسيف. وقد ضمّت التقارير الثلاثة والمذكرة على مستوى المنظومة 29 توصية في المجمل، من بينها 21 توصية ذات صلة باليونسيف (وُجّهت 4 توصيات إلى المجلس التنفيذي لليونسيف و17 توصية إلى الرئيس التنفيذي لليونسيف). ويعرض المرفق الأول حالة قبول التوصيات الـ 21 وتنفيذها حتى 31 كانون الثاني/يناير 2024، ويمكن تلخيصها كما يلي:

- أ. قُبِلت اليونسيف 16 توصية، منها 7 توصيات نُفِذت بالفعل، و9 توصيات قيد التنفيذ؛
- ب. لم تُعْبَل توصية واحدة؛
- ج. كانت أربع توصيات غير ذات صلة باليونسيف أو يقع تنفيذها خارج الولاية المنفردة لليونسيف.

¹ أصدرت وحدة التفتيش المشتركة أربعة تقارير في خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، وكان ثلاثة منها ذات صلة باليونسيف. وسوف تُعْلَق اليونسيف في أثناء الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2024 على التقارير الصادرة بعد 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، التي كانت جزءاً من برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2021 و2022. وحتى وقت صياغة هذه الوثيقة، لم تصدر أي تقارير عن برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام 2023.

5. يفصل المرفق الثاني حالة التوصيات السبعة التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة قبل عام 2023، والتي كانت قيد التنفيذ حتى 31 كانون الثاني/يناير 2024. وتلخيصاً:

أ. نُفِذت خمس توصيات؛

ب. توصيتان (صدرتا في عام 2022) قيد التنفيذ.

ثانياً - أبرز النقاط التي تضمنتها تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام 2023

6. يرد أدناه موجز للتقارير الثلاثة والمذكورة والتي تضمّنت توصيات ذات صلة باليونيسف. ولمزيد من التعليقات بشأن التوصيات ذات الصلة، انظر المرفق الأول.

أ. استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية المؤسسية (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)²

7. ركّز الاستعراض على كيفية امتثال كيانات منظومة الأمم المتحدة بحد ذاتها للأحكام المنصوص عليها في الأطر القانونية وأطر السياسات التي أُعدت تحت رعاية الأمم المتحدة من أجل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في الدول الأعضاء. وقدم الاستعراض وصفاً وتحليلاً لمظاهر وخصائص القضايا المتعلقة بالعرق والعنصرية والتمييز العنصري على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وكذلك للتدابير والآليات المعتمدة والمُتخذة لتعزيز فعالية المساعي الرامية إلى الحيلولة دون العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، واتساق هذه المساعي واستمرار أهميتها واستدامتها.

8. خلص الاستعراض إلى أنه على الرغم من إحراز تقدم في أماكن معينة في منظومة الأمم المتحدة، تُعد العنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مشكلتين رئيسيتين لا تحظيان بالاهتمام الكافي وتتطلبان إجراءات عاجلة للتصدي لهما على صعيد المنظومة برمتها. وتستشري العنصرية والتمييز العنصري على نطاق واسع في منظومة الأمم المتحدة، ويتبين من البيانات بشأن انتشار العنصرية والتمييز العنصري، وأشكالهما وعواقبهما، مدى شدة هاتين المشكلتين. ولن يتسنى للمنظومة، في ظل عدم وجود تعريف عملي واضح للعرق والعنصرية، إجراء التقييم والتحليل اللازمين لمشكلتي العرق والعنصرية لاتخاذ إجراءات فعالة وضمان الرقابة والمساءلة الفعالتين. وثمة حالة من انعدام الثقة السائد بين صفوف الموظفين الذين يختارون في الغالب عدم الاستفادة من آليات الانتصاف الحالية، والتي نادراً ما يُنظر إلى أن تطبيقها يحقق نواتج مرضية.

9. قدّم الاستعراض ستة توصيات، تتناول الدعم المقدم لُنظُم المساءلة والشفافية؛ والأنشطة التشغيلية؛ والتنسيق والاتساق والتعاون في العمل نحو تحقيق هدف مشترك على مستوى المنظومة.

10. لم تشارك اليونيسف في الجزء الخاص بالدراسة الاستقصائية للموظفين من الاستعراض في أوائل عام 2022 إذ كانت منخرطة في الدراسة الاستقصائية للموظفين التي أجرتها اليونيسف والتي سبق التخطيط

² تتوافق أرقام التعريف الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة مع برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة وليس سنة الإصدار.

لها وتناولت العديد من المسائل ذاتها. بيد أن اليونسف عرضت معلومات واسعة خلال عملية الاستعراض والتي اتّسمت بأنها كانت شاملة للغاية.

11. شاركت اليونسف في رئاسة فريق العمل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى في عام 2022، والتي أمكن بموجبها تنفيذ عدد من توصيات الاستعراض. وتشمل هذه التوصيات إنشاء إطار للمساءلة للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري، وتطوير منهج دراسي متكامل لإنهاء الوعي والتعلم والأداء الذي يُلبّي احتياجات الموظفين في مختلف الوظائف والفئات والمستويات واللازمة للتصدي لجميع أشكال العنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل. وتعتقد اليونسف أنه يمكن تنفيذ جميع توصيات الاستعراض بصورة أفضل باستخدام نهج مقاطع يبني على الدروس المستفادة من العمل الذي اضطلعت به منظومة الأمم المتحدة لتعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج ذوي الإعاقة وتحقيق تمثيل جغرافي أكثر توازناً.

ب. استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/2)

12. تُرحّب اليونسف بتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة، والذي يقدم تقييماً شاملاً لآليات الاستئناف على نطاق مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويُسلط التقرير الضوء على التغييرات التي اضطلعت بها العديد من المؤسسات على مدى العقد الماضي بُغية إتاحة الفرصة للموظفين للوصول إلى آليات حل النزاعات المحايدة والفعّالة.

13. يشمل التقرير آليات الاستئناف الداخلية التي تتناول القرارات الإدارية بشكل عام، إلى جانب الآليات المتخصصة التي تُسلط الضوء على مجالات أكثر تقنية (مثل تقييمات الأداء والقرارات الطبية). ويُلقت التقرير الانتباه إلى الفرص المتاحة لإدخال تحسينات على العمليات التي تضطلع بها المنظمات على نحو يكفل قدرة الموظفين على الوصول إلى عملية استعراض ذات مغزى، ويشير كذلك إلى المجالات المحتملة التي تتطلب إجراء مزيد من الدراسة بشأنها. ويُسلط التقرير الضوء على الممارسات الجيدة التي تتبعها المنظمات في معالجة الاستئنافات، بما فيها هيكل اليونسف وعملياتها في ما يتعلق بالاستئنافات التي تنطوي على قرارات إدارية وتقييمات أداء. وبالإضافة إلى ذلك، يشير التقرير إلى أن اليونسف تُعدّ ثاني أكثر المنظمات كفاءة (بعد أمانة الأمم المتحدة) في معالجة الاستئنافات على أساس سنوي. وتُجسد هذه التعليقات التزام اليونسف بتمكين الموظفين من الاستفادة من آليات مستقلة ونزيهة لحل النزاعات بكفاءة وفعالية، وتمثل مؤشراً إيجابياً على أن التغييرات التي أُجريت في ضوء الاستجابة إلى تقرير فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقات وسوء استعمال السلطة في مكان العمل لعام 2019 قد عزّزت من نُظم اليونسف.

14. معظم التوصيات غير قابلة للتطبيق، أو غير موجهة إلى اليونسف. بيد أن التقرير يمنح اليونسف فرصة لقياس عملياتها على أساس المعايير المرجعية للمنظمات الأخرى والنظر في المجالات التي تتطلب إدخال تحسينات على عملياتها. مجلس الرؤساء التنفيذيين (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين غير متوفرة بعد).

ج. استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/3)

15. يأتي الاستعراض متابعةً لتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة الصادر في عام 2011 والذي طلبته الجمعية العامة في عام 2010. وتمثل الهدف من الاستعراض في (أ) فحص حالة قبول وتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011؛ و(ب) استكمال إطار المساءلة المرجعي لوحدة التفتيش المشتركة لعام 2011؛ و(ج) مقارنة أطر المساءلة القائمة مع إطار المساءلة المرجعي المُستكمل لوحدة التفتيش المشتركة لعام 2023؛ و(د) استعراض كيفية رصد المؤسسات كفاءة أطرها وفعاليتها؛ و(هـ) استعراض الأنشطة المتعلقة بالمساءلة على نطاق الأمم المتحدة. وترى اليونيسف أن التقرير عرض معلومات مفيدة وثاقبة للغاية حول نظام المساءلة في الأمم المتحدة.

16. خلال فترة الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة، كانت اليونيسف في طور استكمال إطار المساءلة الخاص بها الذي وافق عليه المجلس التنفيذي في عام 2009، وذلك بناءً على طلب قدمه المجلس التنفيذي لليونيسف. وعرضت اليونيسف تقرير نظام المساءلة لليونيسف على مجلس الإدارة في أيلول/سبتمبر 2022 قبل إصدار مشروع تقرير وحدة التفتيش المشتركة. وأشير في عموم تقرير وحدة التفتيش المشتركة إلى أن اليونيسف تُجسّد نموذجاً للممارسة الجيدة بما يتماشى مع عدد من المعايير المرجعية لوحدة التفتيش المشتركة. (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متوفرة في [A/78/595/Add.1](#)).

د. استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

(JIU/REP/2023/4)

17. تُرحّب اليونيسف بتقرير الوحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، والذي يتوخى تزويد اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بالرؤى والتوصيات الأساسية لاستراتيجية الأمم المتحدة بشأن الصحة العقلية والرفاه. ويُشدد التقرير على تراجع مستويات الصحة العقلية والرفاه لدى موظفي منظومة الأمم المتحدة، والذي يستتقل من جراء عوامل الخطر النفسي الاجتماعي الفريدة المرتبطة بالعمل وينتاقم نتيجة لجائحة كوفيد-19، ويدعو إلى الالتزام على مستوى المنظومة بإيلاء الأولوية للصحة العقلية والرفاه، كما يطرح العديد من التوصيات.

18. تُسلّط التوصيات الضوء على ضرورة تبني نهج قوي للحوكمة والمساءلة مُسند بالأدلة والبيانات إزاء الصحة العقلية والرفاه داخل منظومة الأمم المتحدة. وتتمثل مجالات التركيز الرئيسية في إدماج الصحة العقلية والرفاه في الاستراتيجيات والعمليات التنظيمية، وتعزيز خدمات الدعم النفسي الاجتماعي، ولا سيّما في مراكز العمل المعرضة لمخاطر عالية، وإدماج اعتبارات الصحة العقلية في سياسات العودة إلى العمل وبرامج التدريب، ولا سيّما للمديرين. وتعد اليونيسف عضواً فاعلاً في مجلس استراتيجية الصحة العقلية وتضطلع بنشاطٍ بالعديد من التوصيات المقترحة، مع تضمين معظم أولويات رفاه الموظفين بالفعل في استراتيجية الموارد البشرية الواحدة لليونيسف للفترة بين 2022 و2025، ما يدل على التزامها بتعزيز الاستراتيجيات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في عموم المنظمة وبالتنسيق مع شركاء الأمم المتحدة. وعلاوةً على ذلك، تعترف اليونيسف بأهمية تبني نهج مُسند بالأدلة والبيانات إزاء الرفاه وستواصل العمل على تعزيز هذا المنحى. مجلس الرؤساء التنفيذيين (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متوفرة في

([A/78/695/Add.1](#)).

المرفق الأول

موجز حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى اليونيسف، 1 كانون الثاني/يناير - 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

لتوصيات ذات الصلة

ملاحظات

استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق
الفعالية المؤسسية (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)¹

1- التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

لا تتضمن المذكرة أي توصيات موجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي.

2- توصيات موجهة إلى الرئيس التنفيذي

التوصية 1

خارج الولاية المنفردة

تدرج هذه التوصية خارج الولاية المنفردة لليونيسف. وباعتبارها واحدة من ثلاثة رؤساء مشاركين في فريق العمل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، ستواصل اليونيسف الدعوة إلى تنفيذ هذه التوصية على المستوى المشترك بين الوكالات إلى أقصى حد ممكن.

ينبغي أن يتعاون الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين، في وضع مجموعة مشتركة من فئات التعريف الذاتي الطوعي لهويات الموظفين بحلول حزيران/يونيو 2024، لأغراض الرصد والتحليل والتقييم والإبلاغ في ما يتصل بالتقدم المحرز والنجاح في تحقيق أهداف المساواة والإنصاف والشمول في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري.

التوصية 2

قُبِلَتْ وَنُقِدَتْ

تتبنى اليونيسف نهجاً متقاطعاً إزاء التعلم حول السلوكيات غير التمييزية والشاملة للجميع وذلك بما يتماشى مع توصية فريق العمل الداخلي المعني بمناهضة العنصرية والتمييز التابع لها. وتعكف اليونيسف على تطوير منهج تعلم متكامل حول التنوع والإنصاف والشمول يتناول جميع أشكال التمييز، بما فيها التمييز العنصري. وتسلط وحدات التعلم هذه الضوء على التركيز على معالجة التحيزات اللاواعية من خلال عقلية النمو بهدف التأثير على التغيير السلوكي.

ينبغي أن يوعز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، إلى وحدات التدريب والتعلم التابعة لهم، بوضع وتنفيذ منهج دراسي متكامل ومؤثر لتحسين الوعي والتعلم والأداء يستجيب لاحتياجات الموظفين من مختلف الوظائف والفئات والمستويات من أجل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بجميع أشكالهما وصورهما في مكان العمل.

تحظى اليونيسف بالفعل من خلال شعبة الموارد البشرية التابعة لها بالعديد من برامج التعلم الموجهة للمديرين والمشرفين. وتشمل

¹ لا تتوافق أرقام التعريف الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة مع سنة الإصدار.

هذه البرامج وحدات تركّز على بناء القدرات في مجال التنوع والإنصاف والشمول على غرار برنامج Management MasterClass Programme (المحاضرات المتخصصة في الإدارة) وبرنامج ASPIRE ومبادرة Deputy Representative Leadership Initiative (مبادرة قيادة النواب الممثلين). وبُغية استكمال هذه البرامج، أُطلق برنامج دعم المديرين في أوائل عام 2024 متضمناً وحدات تعليمية إضافية بشأن مناهضة العنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل كجزء من الإطار العام المتمثل في التنوع والإنصاف والشمول. ويُعدّ إتمام برنامج دعم المديرين في غضون 24 شهراً مطلباً إلزامياً لجميع مديري اليونيسف، وسيستفيد منه ما يقرب من 6,000 مدير خلال هذه الفترة الزمنية.

إضافة إلى ذلك، اضطلعت اليونيسف بالفعل بإنشاء برنامج جديد للتعلّم الإلكتروني يستهدف توعية الموظفين بشأن التحيز اللاشعوري والاضطلاح بأداء دور النصير في مجال الشمول، وتعتزم إطلاق البرنامج في عام 2024.

تقدّم كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة دورات تدريبية لمختلف جوانب التنوع والإنصاف والشمول، وينبغي من الناحية المثالية أن تكون هذه الدورات متاحة ويمكن الاطلاع عليها بسهولة أكبر من قبل جميع موظفي الأمم المتحدة (مثلاً من خلال خفض التكلفة أو ترجمة الدورات التدريبية إلى جميع اللغات الرسمية للأمم المتحدة).

ويمكن لموظفي اليونيسف أيضاً الاستفادة من مختلف الدورات التدريبية المتاحة على منصة التدريب "أغورا"، والتي تتضمن دورات تدريبية أعدتها كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة ومنظمات أخرى حسنة السمعة.

قُبِلَتْ وَنُقِدَتْ

منذ عام 2022، كان لدى اليونيسف فريق معني بثقافة المنظمة والتنوع والإنصاف والشمول. وتشكّل العنصرية واحدة من المسائل التي يسعى الفريق إلى مناهضتها، إلى جانب الأشكال الأخرى للتمييز.

التوصية 3

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يُقدّموا بعدُ موارد كافية لدعم تحقيق نتائج محددة لتنفيذ خطط عمل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري أن يفعلوا ذلك.

التوصية 4

خارج الولاية المنفردة

تندرج هذه التوصية خارج الولاية المنفردة لليونيسف. وتُرَجَّب اليونيسف بالدعوة إلى زيادة التنسيق بين الوكالات حول التمييز العنصري، وتدعم استخدام الآليات القائمة بالفعل والفعالة على غرار فريق العمل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، بقيادة شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، عوضاً عن إنشاء هيئة موازية. وشاركت اليونيسف في رئاسة فريق العمل حتى نهاية عام 2023، بيد أنها ستواصل الاضطلاع بدورها كعضوٍ فاعلٍ وستدعو إلى تنفيذ هذه التوصية.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بوصفهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يشتركوا في وضع آلية دائمة رفيعة المستوى مشتركة بين الوكالات يكون الغرض منها توحيد المنظمات وتوفير الموارد لها، والاستفادة من قدراتها القائمة وقيمتها المضافة النسبية من أجل التعاون والعمل معاً لتلبية الاحتياجات العاجلة والطويلة الأجل لمناهضة العنصرية والتمييز العنصري على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومعالجة التغييرات التحولية المطلوبة لتعزيز استمرار أهمية مختلف الجهود المبذولة وقيمتها على المستوى المؤسسي وعلى نطاق المنظومة.

التوصية 5

قُبِلَتْ وَنُقِدَتْ

منذ عام 2021، تضطلع اليونيسف بتنفيذ خطة عمل شاملة تستند إلى توصيات فريق العمل الداخلي المعني بمناهضة العنصرية والتمييز. وتشمل خطة العمل النواتج المتوقعة في مجال التصدي للعنصرية والتمييز. ويُراد من الإجراءات التصدي لجمع أشكال التمييز بطريقة شاملة ومتكاملة، بدلاً من أفراد التركيز على مسألة التمييز العنصري. وقد شاركت اليونيسف خطة العمل الخاصة بها مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى بروح من التعاون والتعلم المتبادل ووضع المعايير.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يُنشئوا، بحلول عام 2024، إطاراً للمساءلة يُحدد النتائج المتوقعة والنواتج ومؤشرات الأداء الأساسية للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري، وأن يُقدّموا تقارير دورية إلى أجهزتها التشريعية و/أو هيئاتها الإدارية عن التقدم المُحرز في تحقيق النتائج المحددة مسبقاً.

تقدم اليونيسف تقارير سنوية إلى المجلس التنفيذي كبنء دائم في جدول الأعمال بشأن التقدم المُحرز على وجه التحديد في مجالات التنوع والإنصاف والشمول وثقافة المنظمة.

قُبِلَتْ وَقِيدَ التَّنْفِيذ

التوصية 6

في إطار استراتيجية الموارد البشرية الواحدة لليونيسف للفترة بين 2022 و2025 ونموذج تقديم خدمات الموارد البشرية واستراتيجية الموارد البشرية، ضَمَّنت اليونيسف مبدأ التنوع والإنصاف والشمول باعتباره أحد أولوياتها الشاملة. وتعكف شعبة الموارد البشرية في عام 2024 على وضع إطار متكامل لتطوير المواهب لجميع الموظفين، بالإضافة إلى استراتيجية جديدة للموظفين. وتتابع اليونيسف التنوع في كل مجال وظيفي، على

ينبغي أن يُعزز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التوزيع المتكافئ للفرص في مجال إدارة الموارد البشرية لجميع الموظفين.

غرار الموارد البشرية وحماية الطفل والتعليم، وغيرها. وسيتيح هذا لليونسيف تحديد المجالات التي تتطلب اتخاذ تدابير خاصة تستهدف زيادة التمثيل من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، على نحو ما تحقق في الوظائف من رتبة كبير الموظفين (ف-5) للنساء في عام 2022. وعلاوة على ذلك، وبحسب التقارير المرفوعة إلى المجلس التنفيذي لليونسيف في عام 2023، سيجري تطبيق نهج جديد من أجل زيادة تنوع القوى العاملة في عام 2024.

ستواصل اليونسيف رصد التمثيل عبر مختلف المجموعات والمناطق والمستويات والمجالات الوظيفية في إطار نُظُم الموارد البشرية وعملية تقديم التقارير المنتظمة بالمنظمة.

استعراض التنظيم والإدارة في صندوق الأمم المتحدة للسكان (JIU/REP/2023/1)

1- لا توجد توصيات موجّهة إلى اليونسيف

استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/2)

1- التوصيات الموجّهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

التوصية 5

قُبِلَتْ وَنُقِدَتْ

تتبنّى اليونسيف طرائق راسخة لإعداد التقارير حول آليات الاستئناف الداخلية الرسمية. وعلى وجه التحديد، وفي ما يتعلق بآلية طلب إجراء تقييم إداري، ترفع اليونسيف تقارير سنوية إلى الجمعية العامة في إطار بند جدول الأعمال المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة". ويتضمن تقرير الأمين العام مساهمات من اليونسيف بشأن عدد طلبات التقييم الإداري ونواتجها. ورغم أن التقرير لا يتضمن معلومات عن الخصائص الديمغرافية أو المسألة ذات الصلة في ضوء محدودية عدد طلبات التقييم الإداري التي تلقتها اليونسيف، فإن المعلومات المتعلقة بالخصائص الديمغرافية للموظفين يمكن أن تفسّر بسريّة عملية الاستئناف دون أن تُقدّم أي معلومات مجدّية. وفي ما يتعلق بآلية الطعون في إدارة الأداء، تنشر اليونسيف سنوياً على شبكتها الداخلية عدد قضايا الطعون والنسبة المئوية للقضايا التي أُيدت أو لم تُؤيد. ولا تنشر اليونسيف

ينبغي للأجهزة التشريعية والهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقدموا إليها بعد تقارير سنوية عن أداء آليات الاستئناف الداخلية الرسمية، بما في ذلك آليات الانتصاف المتخصصة، أن يفعلوا ذلك ابتداءً من عام 2025. وينبغي أن تشمل التقارير تفاصيل عن عدد طلبات الاستئناف وموضوعاتها ونتائجها، بما في ذلك القضايا التي تُعد غير مستوفية لشروط المقبولية، ومعلومات عن الخصائص الديمغرافية لمقدمي الطلبات، ومعلومات عمّا إذا كانت القرارات المستأنفة قد أُيدت أو نُقحت، مصنفة تبعاً لنوع الإجراء، بحسب الاقتضاء.

وصفاً موجزاً لكل حالة ولا معلومات عن الخصائص الديمغرافية لمقدمي الطلبات لأسباب تتعلق بالسرية.

2- لا توجد توصيات موجهة إلى الرئيس التنفيذي

استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/3)

1- التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

التوصية 1

قُبِلَتْ وَنُقِدَتْ

بناءً على طلب المجلس التنفيذي لليونسيف في مُقرِّره 16/2022، عرضت اليونسيف تقرير نظام المساءلة لليونسيف على المجلس التنفيذي في عام 2022. واستكمالاً للتقرير، أعدت اليونسيف خلاصة وافية عن الهيكل التنظيمي لليونسيف، وتحتوي على وصف مُحدَّث للوظائف والمسؤوليات المُلقاة على عاتق المكاتب القطرية والإقليمية ومكاتب المقار دعماً لولاية المنظمة من أجل الأطفال. وبالإضافة إلى ذلك، قدّمت اليونسيف ملخصاً عن نظام المساءلة والهيكل التنظيمي للمنظمة، يوجز كلاً من تقرير المجلس التنفيذي والخلاصة الموجزة. وتُحدّد هذه الوثائق الهياكل التي تضمن اليونسيف من خلالها المساءلة، وتؤكد التزام اليونسيف بإدارة الأداء وصنع القرار، مدعومة بالإدارة الفعّالة للمخاطر ومستندةً إلى القيم الأساسية لليونسيف.

ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين إجراء تقييم لإطار المساءلة الخاص بكل منها على أساس إطار المساءلة المرجعي المُستكمل لوحدة التفتيش المشتركة وتعديله حسب الضرورة بحلول نهاية عام 2024.

بعد تقييم إطار المساءلة والوثائق المقابلة التي استكملتها اليونسيف مؤخراً على أساس نموذج وحدة التقييم المشتركة، تقرر أنّ اليونسيف تستوفي معظم المعايير المرجعية. وأشار في تقرير وحدة التحقيق المشتركة أيضاً إلى أن اليونسيف تُجسّد مثلاً على الممارسات الفضلى. وستواصل اليونسيف تعزيز الاتساق مع نموذج وحدة التفتيش المشتركة ومعاييرها المرجعية.

قُبِلَتْ وَنُقِدَتْ

التوصية 2

تعتبر اليونسيف أن هذه التوصية قد نُفِذت إذ تتسق هذه الممارسة مع إطار المساءلة المُحدَّث لليونسيف الذي عُرض على المجلس التنفيذي في عام 2022.

ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ابتداءً من عام 2025، أن تضمن أن الخطط الرقابية لمكاتب الرقابة الداخلية تشمل جميع مكونات إطار المساءلة الخاص بكل منها في غضون إطار زمني معقول، وأن تقدم أساساً منطقياً إذا لم تكن التغطية كاملة.

ويضطلع مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحققات بعمليات المراجعة الداخلية استناداً إلى خطة عمل قائمة على المخاطر

تُحدَّث بشكل دوري لاختيار عمليات مراجعة الحسابات التي تتناول أكبر المخاطر المتبقية التي تحول دون تحقيق أهداف المنظمة. وتُدْرَج عناصر المساءلة ومكوناتها الأساسية في عملية مراجعة الحسابات في ما يتعلق بتقييمات المخاطر الدورية التي يضطلع بها المكتب. وشرع المكتب بدءاً من عام 2024 في إبلاغ المجلس التنفيذي بأساس خطة عمل مراجعة الحسابات السنوية ومبررها المنطقي، وعرض على المكتب التنفيذي لمحة عامة واضحة عن تغطية مراجعة الحسابات والثغرات الرئيسية، إن وجدت.

على غرار المكتب الداخلي لمراجعة الحسابات والتحقيقات، يسعى مكتب التقييم إلى إجراء تقييمات تغطي المجالات التي يعتبرها ذات أولوية استراتيجية عالية بالنسبة إلى اليونيسف بناءً على تحليلاته المستقلة إلى جانب المشاورات الداخلية والخارجية. وبالترزامن مع سياسة التقييم المنقحة لليونيسف (2023)، سيضطلع مكتب التقييم تدريجياً باستحداث سُبُل أخرى لتنفيذ عمليات التخطيط التقييمية التي تجري كل أربع سنوات والسنوية. ولن يستند ذلك فقط إلى المخاطر المتبقية، على غرار ما يفعله المكتب الداخلي لمراجعة الحسابات والتحقيقات، بل أيضاً إلى الفرص الاستشرافية المحتملة لمنظور التقييم المقرر تطبيقه. على نحو مماثل، يرفع مكتب الأخلاقيات تقارير دورية إلى المجلس التنفيذي تُحدِّد الأنشطة التي أُجريت تحت ولايته، إلى جانب المعايير والأولويات المطلوبة. ويحدِّد المكتب في نهاية كل تقرير أولوياته الاستراتيجية للعام المقبل. وتسترشد هذه الأولويات بوسائل تشخيص مختلفة، بما في ذلك أداة رسم خرائط المناطق المعرضة للمخاطر التي تُصمَّم مع مكاتب أخرى والدراسات الاستقصائية الدورية للموظفين التي يُضطلع بها داخل اليونيسف. وبالإضافة إلى ذلك، يُدير المكتب البرنامج السنوي لليونيسف المعني بتضارب المصالح وإقرارات الذمة المالية للموظفين، والذي يُراد منه تحديد وإدارة أي تضارب مصالح قد ينشأ عن العلاقات الشخصية أو المصالح المالية أو الأنشطة الخارجية للموظفين المشاركين في البرنامج.

التوصية 3

لم تُقبل

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بدءاً من عام 2025، أن يقدموا إلى أجهزتهم التشريعية و/أو هيئاتهم الإدارية تقارير منتظمة عن تنفيذ إطار المساءلة وعن تكاليف مكوناته الرئيسية.

تتفق اليونسيف مع مذكرة الأمين العام بشأن استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
[A/78/595/Add.1](#)

تقدّم اليونسيف بالفعل تقارير عن المسائل المتعلقة بالمساءلة إلى المجلس التنفيذي، على نحو ما هو مُحدّد في تقرير نظام المساءلة باليونسيف، خلال دوراتها الرسمية الثلاثة التي تعقد كل عام من خلال آليات الإبلاغ المحددة مسبقاً. وجدير بالذكر أن وثائق هذه الجلسات متاحة للاطلاع عليها في الموقع الإلكتروني للمجلس التنفيذي لليونسيف. وحظيت المساءلة بتغطية واسعة في هذه التقارير، ومن ثم فلا حاجة إلى تكرار تناولها في تقرير سنوي إضافي مستقل.

في ما يتعلق بتكاليف المكونات الرئيسية لإطار المساءلة، تقدم اليونسيف تقارير عن التكاليف المحددة للمكونات الرئيسية لنظام المساءلة في الوثائق المرفوعة إلى المجلس التنفيذي. بيد أنه لا يمكن تحديد تكلفة جميع مكونات نظام المساءلة حيث تُضمّن العديد من آليات الرقابة الداخلية في جميع عمليات اليونسيف وممارساتها.

التوصية 4

خارج الولاية المنفردة

ينبغي للأجهزة التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقوموا، بحلول نهاية عام 2024، ومن خلال مشاورات تجري وفق آليات مناسبة مشتركة بين الوكالات، بإعداد نموذج مشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة إطار المساءلة المرجعي المُستكمل لوحدة التفتيش المشتركة.

تندرج هذه التوصية خارج الولاية المنفردة لليونسيف. وحيث إن اليونسيف تُعدّ واحدة من المنظمات التي استعرضت مؤخراً إطار المساءلة الخاص بها، فإن المنظمة على استعداد للمشاركة وتبادل الخبرات من خلال المشاورات بين الوكالات، متى أُنشئت آلية مماثلة.

التوصية 5

خارج الولاية المنفردة

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يُقيموا، بحلول نهاية عام 2025، نضج أطر المساءلة الخاصة بها على أساس النموذج المشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة وأن يطلعوا الأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية الخاصة بكل منها على النتائج للعلم.

تندرج هذه التوصية خارج الولاية المنفردة لليونسيف. ويعتمد الوفاء بهذه التوصية على تنفيذ التوصية 4. وستشارك اليونسيف في تنفيذ التوصية بما في ذلك من خلال تقييم إطار المساءلة الخاص بها على أساس النموذج المشترك، متى وُضع نموذج

مشترك لنضج المسألة في منظومة الأمم المتحدة على المستوى المشترك بين الوكالات.

استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/4)

1- التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

التوصية 3

قُبِلَتْ وقيد التنفيذ

تدعم اليونيسف هذه التوصية من أجل كفاءة الحوكمة والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة برمتها. وتتجسد أولويات اليونيسف إزاء الصحة العقلية والرفاه في استراتيجية الموارد البشرية الواحدة لليونيسف للفترة بين 2022 و2025 لليونيسف في إطار مجال النتائج الاستراتيجية 3. وترد الإنجازات والتحديات والدروس المستفادة والمبادرات الرئيسية المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في التقرير السنوي للمديرة التنفيذية لليونيسف المرفوع إلى المجلس التنفيذي. وتتاح التحديثات التفصيلية حول تطوير وتنفيذ استراتيجية الموارد البشرية الواحدة وخطة عملها في التقرير السنوي لشعبة الموارد البشرية.

ينبغي للأجهزة التشريعية/الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يقدموا، بحلول نهاية عام 2026، معلومات مستكملة عن وضع وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، المعدّة وفقاً للنهج المؤسسي المتبع إزاء هذه المسألة والمُسنَد بالأدلة والبيانات.

2- توصيات موجهة إلى الرئيس التنفيذي

التوصية 1

قُبِلَتْ ونُقِدَتْ

ما برحت اليونيسف مُمثلة في مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه في منظومة الأمم المتحدة منذ إنشائها.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تشارك بعد في مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه أن يعينوا ممثلاً لمؤسساتهم في المجلس في أجل أقصاه موعد اجتماعه الأول لعام 2024.

التوصية 2

قُبِلَتْ وقيد التنفيذ

حدّدت اليونيسف نهجها التنظيمي إزاء الصحة العقلية والرفاه من خلال استراتيجيتها "الموارد البشرية الواحدة لليونيسف للفترة بين 2022 و2025" المندرجة ضمن مجال النتائج الاستراتيجية 3. وتتسق الإجراءات الخمسة ذات الأولوية مع استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه لعام 2024 وما بعده وتعتمد النهج المكون من أربع خطوات (التقييم في مكان العمل والتخطيط والتنفيذ والتقييم) على نحو ما ورد في الخلاصة الموجزة المعنونة

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يحدّدوا بعد نهجاً مؤسسياً مسنداً بالأدلة والبيانات إزاء الصحة العقلية للموظفين ورفاههم أن يفعلوا ذلك، وأن يصمموا، بحلول نهاية عام 2025، خطة عمل للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، وأن يدمجوا مبادئها في عملية إدارة مخاطر المؤسسة، وإطار الصحة والسلامة المهنيين، واستراتيجيات الموارد البشرية الخاصة بمؤسساتهم.

'دليل تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل'.

حدّدت اليونيسف نهجاً مُسنّداً بالأدلة والبيانات باستخدام بيانات مستمدة من الدراسات الاستقصائية القائمة (على غرار الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين، واستقصاء جس النبض بشأن ثقافة مكان العمل، والبيانات والاتجاهات المتعلقة بالموارد البشرية المستمدة من الفريق العالمي لمستشاري الموظفين)، إلى جانب النتائج المستمدة من الأدوات المُسنّدة بالأدلة، وذلك لتحديد التدابير الأساسية وتقييم قضايا الصحة العقلية المحددة في مكان العمل. وستواصل اليونيسف العمل على تعزيز النهج المُسنّد بالأدلة وبلورة هذه المبادئ في عملية إدارة المخاطر في المؤسسات.

قُبِلت وقيد التنفيذ

شرعت اليونيسف في إجراء مناقشات داخلية بشأن ضرورة استعراض القواعد التي تحكم عودة الموظفين إلى العمل، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية لتسهيل عملية العودة. وتؤدي اليونيسف دوراً فاعلاً على المستوى المشترك بين الوكالات من خلال مجلس استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه وستواصل الدعوة إلى شمول الاعتبارات المتعلقة بالصحة العقلية للجميع في القواعد التي تحكم عودة الموظفين إلى العمل.

قُبِلت وقيد التنفيذ

يمتثل مستشارو اليونيسف بالفعل للمعايير المهنية الخاصة بفريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد وهم ممارسون مرخصون أو مسجلون في مجال الصحة العقلية ويمكنهم الوصول إلى الإشراف العلاجي السريري على أساس شهري والذي تتحمل اليونيسف تكلفته. وتوفر اليونيسف للمستشارين أيضاً فرصاً للحصول على تدريب مهني إضافي. تعمل اليونيسف على تعزيز التنسيق العالمي للفريق الاستشاري للموظفين مع تطوير نُظُم الإبلاغ من أجل تحسين عملية تحديد المسائل النُظمية.

التوصية 4

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يستعرضوا، بحلول نهاية عام 2024، القواعد المتعلقة بعودة الموظفين إلى العمل، ومنها الأحكام المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية لتسهيل عملية العودة، من أجل كفالة شمول الاعتبارات المتعلقة بالصحة العقلية للجميع، وأن يضعوا إجراءات تشغيل موحدة تحدد بوضوح الأدوار والمسؤوليات، بما في ذلك صنع القرار.

التوصية 5

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، أن يُجروا، بحلول نهاية عام 2024، تقييماً وتحديداً لأي ثغرات أو مجالات لتحسين وظيفة إساء المشورة، مسترشدين بالمبادئ التوجيهية بشأن المعايير المهنية للخبراء الاستشاريين التي أعدها فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد وأقرتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، فضلاً عن العناصر الرئيسية التي أبرزتها وحدة التفتيش المشتركة في التقييم.

التوصية 8

قُبِلت وقيد التنفيذ

تدعم اليونيسف هذه التوصية وستعاون مع أي عملية تحديد وتقييم للموارد والقدرات يقودها قسم إدارة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة بإدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة. ويُعدّ رئيس رفاه الموظفين جزءاً من فريق العمل المشترك بين الوكالات المعني بقسم إدارة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة، والذي ينظر في تطوير خريطة شدة الدعم النفسي الاجتماعي كجزء من خطة عمله لعام 2024. وستوفّر نتائج هذا التمرين أساساً متيناً يتيح لليونيسف استكشاف سُبل تقاسم التكاليف والنماذج الأخرى لوظائف مستشاري الموظفين التي تُركّز على دعم الموظفين في مراكز العمل في حالات الطوارئ.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تتعاون مؤسساتهم في تحديد وتقييم قدرات ووظيفة الدعم النفسي الاجتماعي المتاحة في جميع مراكز العمل وأن تنظر في القدرات المتاحة على نطاق المنظومة عند تصميم خطط عملها للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، مع الاستفادة من الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف وغير ذلك من النماذج التي تكفل التنفيذ الفعال من حيث التكلفة والكفاءة.

التوصية 9

قُبِلت وقيد التنفيذ

تتمثل إحدى أولويات فريق رفاه الموظفين باليونيسف في الحد من الوصم من خلال الصحة العقلية والتدريب المتعلق بمحو الأمية وتحسين الاتصالات الرامية إلى النهوض بالوعي بمسائل الصحة العقلية. واتخذت اليونيسف تدابير أساسية للحد من الوصم ومحو الأمية في مجال الصحة العقلية من خلال إدماج الأسئلة المتعلقة بالصحة العقلية في استقصاء جس النبض.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تحدد خطط عمل مؤسساتهم بشأن الصحة العقلية للموظفين ورفاههم في مكان العمل، المقرر وضعها بحلول نهاية عام 2025، الحواجز التي تحول دون الوصول إلى خدمات الدعم النفسي الاجتماعي، بما في ذلك إعطاء الأولوية لمسألة الحد من الوصم عن طريق مبادرات للتثقيف في مجال الصحة العقلية وتدابير للتوعية وتعزيز الصحة.

التوصية 10

قُبِلت وقيد التنفيذ

على نحو ما هو مبين في الرد على التوصية 2، جرى الفعل توثيق استخدام النهج المُسندة بالأدلة والبيانات في ما يتعلق ببرامج الرفاه وأنشطته. ويتبلور رصد وتقييم البرامج والأنشطة في التقرير السنوي الصادر عن شعبة الموارد البشرية باليونيسف. يُستخدم سجل أداء المؤشرات الذي جرى تطويره في إطار استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه لعام 2024 وما بعده لرفع تقارير بالتقدم المُحرز سنوياً على أساس المؤشرات الاثنى عشر المحددة.

لزيادة عائد الاستثمار إلى أقصى حد، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، أن يكفلوا، بحلول عام 2026، أن تكون برامج وأنشطة الرفاه جزءاً لا يتجزأ من نهج المؤسسة إزاء الصحة العقلية والرفاه المُسند بالأدلة والبيانات وأن تكون مكتملة له، وأن تخضع للرصد والتقييم بانتظام.

التوصية 11

قُبِلت وقيد التنفيذ

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة استكشاف سُبل دمج اعتبارات الصحة العقلية والرفاه في برامج التدريب، لا سيّما للمديرين، بحلول نهاية عام 2024، لإتاحة الفرص لتيسير المناقشات وتعزيز التعلّم ولدعم الموظفين الذين يعانون من اعتلالات الصحة العقلية.

تتمثل إحدى أولويات الصحة العقلية والرفاه في استراتيجية الموارد البشرية الواحدة لليونيسف للفترة بين 2022 و2025 في تعزيز قدرة المديرين بوصفهم شركاء رئيسيين في دعم الصحة العقلية لفرقهم مع التركيز على رفاه المديرين. وأدرجت وحدة تُركّز على مساعدة المديرين في دعم رفاه فرقهم في برنامج دعم المديرين الذي نُشر في أوائل عام 2024. وإضافة إلى ذلك، تؤدي اليونيسف دوراً فاعلاً في فريق العمل المعني باستراتيجية الصحة العقلية والرفاه للمجلس التنفيذي للأمم المتحدة الذي يعمل على تطوير المرحلة الثانية من برنامج القيادة والتعلّم المعنون "الصحة العقلية للمديرين" والتابع لكلية موظفي الأمم المتحدة.

موجز حالة تنفيذ جميع توصيات وحدة التفتيش المشتركة
المفتوحة المقبولة الموجهة إلى اليونيسف قبل عام 2023

الحالة الحالية	الموجهة إليه	(رقم) التوصية ونصها الموجز	رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة
نُفِّدَت	الرئيس التنفيذي	(8) تمكين جميع موظفي منظومة الأمم المتحدة من التنافس على الوظائف الشاغرة على أساسٍ مُساوٍ للأساس المحدد لموظفيهم، مع مراعاة سياقات تقليص عدد الموظفين وإلغاء الوظائف الثابتة والمؤقتة وإدارة التعيينات التتابوية.	JIU/REP/2019/8² استعراض تبادل الموظفين وتدابير التنقل المماثلة بين الوكالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
نُفِّدَت	الهيئة التشريعية	(1) إدراج الإدارة المركزية للمخاطر في الاجتماعات، سنوياً على الأقل، مع تحديد التغطية الموضوعية وفقاً لولاية المنظمة وشبكته الميدانية والمخاطر التي تتعرض لها.	JIU/REP/2020/5 إدارة المخاطر المؤسسية: النهج والاستخدامات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
نُفِّدَت	الرئيس التنفيذي	(2) إجراء استعراض شامل لتنفيذها لإدارة المخاطر المؤسسية، على أساس المعايير المرجعية من 1 إلى 9 الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، على النحو المبين في هذا التقرير.	
نُفِّدَت	الهيئة التشريعية	(4) تقديم تقرير عن نواتج استعراض شامل لتنفيذ المنظمة للإدارة المركزية للمخاطر قياساً بالمعايير المرجعية من 1 إلى 9 الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة.	

² لا تتوافق أرقام التعريف الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة مع سنة الإصدار.

المشتركة	رمز تقرير وحدة التفتيش	(رقم) التوصية ونصها الموجز	الموجهة إليه	الحالة الحالية
المشتركة	JIU/REP/2020/8	(5) كفالة أن تتضمن جميع عمليات التوظيف والاختيار، فضلاً عن نُظْم تقييم الأداء، فهم الاستدامة البيئية وسلوكياتها وإعطاء وزن كافٍ لذلك، وتقديم تقارير عن التنفيذ إلى أجهزتها التشريعية وهيئاتها الإدارية اعتباراً من عام 2023.	الرئيس التنفيذي	نُفِّدَت
المشتركة	JIU/REP/2021/4	(6) إدراج المخاطر المتصلة بالشركاء المنفذين في أطر إدارة المخاطر في المنظمة بحلول نهاية عام 2023.	الرئيس التنفيذي	قيد التنفيذ
المشتركة	JIU/REP/2021/5	(4) بحلول عام 2024، وبدعمٍ من وظيفة الأخلاقيات بالمنظمة، يُجرى تقييم فعالية وكفاءة، بما يشمل "القيمة لقاء المال"، برنامج إقرار الذمة المالية وبيان المصالح. وبناءً على نتائج ذلك التقييم، تُجرى تعديلات على السياسات ذات الصلة عند الاقتضاء.	الرئيس التنفيذي	قيد التنفيذ