

مجلس التنمية الصناعية

الدورة الحادية والأربعون

فيينا، ٢٤-٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٣

البند ٩ من جدول الأعمال المؤقت

أنشطة وحدة التفتيش المشتركة

أنشطة وحدة التفتيش المشتركة

تقرير من المدير العام

يقدم هذا التقرير معلومات عن أنشطة وحدة التفتيش المشتركة وفقاً لمخطط متابعة توصياتها، عملاً بالمقرر م ت ص-٢٤/م-١١.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٢	٢-١	أولاً- مقدمة
٣	٢٨-٣	ثانياً- تقارير ومذكرات مقدمة من وحدة التفتيش المشتركة لها صلة مباشرة باليونيدو
١١	٣٢-٢٩	ثالثاً- تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة داخل اليونيدو
١٢	٣٨-٣٣	رابعاً- التفاعل مع وحدة التفتيش المشتركة
١٣	٤٤-٣٩	خامساً- برنامج العمل لعام ٢٠١٣
١٤	٤٥	سادساً- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه
		المرفق
١٥		تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة باليونيدو



أولاً - مقدمة

١ - أصبحت وحدة التفتيش المشتركة ("الوحدة") هيئة فرعية تابعة لمجلس التنمية الصناعية بموجب مقرره م ت ص-١/م-٢٢. وقد ورد مخطط متابعة توصيات الوحدة في الوثيقة IDB.24/18، وأقر ذلك المخطط لاحقاً في المقرر م ت ص-٢٤/م-١١. وتقضي أحكام المقرر بأن يُنظر في تقارير الوحدة في دورة عادية واحدة للمجلس كل سنة (إلا في حالات معينة منصوص عليها).

٢ - وقد تلقت المنظمة من الوحدة ما مجموعه عشرة تقارير^(١) وأربع مذكرات^(٢) منذ وثيقة المجلس السابقة التي تناول هذا الموضوع (الوثيقة IDB.40/14 المؤرخة ٢٣ آب/أغسطس ٢٠١٢). وتتضمن الوثيقة الحالية تعليقات المنظمة على التقارير التي لها صلة مباشرة باليونيدو. ويتضمن المرفق التوصيات التي تنطبق على اليونيدو.

آخر التقارير والرسائل الإدارية التي صدرت عن وحدة التفتيش المشتركة

JIU/REP/2012/1 - استعراض التنظيم والإدارة في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)

JIU/REP/2012/2 - عملية إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة

JIU/REP/2012/3 - تقييم شبكة الأمم المتحدة للمحيطات

JIU/REP/2012/4 - استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار مرجعي - لمحة عامة

JIU/REP/2012/5 - استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة

JIU/REP/2012/6 - استعراض التنظيم والإدارة واللامركزية في منظمة الصحة العالمية - الجزء الأول

JIU/REP/2012/7 - استعراض التنظيم والإدارة واللامركزية في منظمة الصحة العالمية - الجزء الثاني

JIU/REP/2012/9 - اللجوء إلى دفع المبلغ الإجمالي المقطوع بدلاً من الاستحقاقات

(١) يمكن الاطلاع على جميع تقارير وحدة التفتيش المشتركة ومذكراتها من خلال موقعها الشبكي www.unjju.org.

(٢) وقت إعداد هذا التقرير.

- JIU/REP/2012/11 - تمويل العمليات الإنسانية في منظومة الأمم المتحدة
- JIU/REP/2012/12 - التخطيط الاستراتيجي في منظومة الأمم المتحدة
- JIU/Note/2012/1 - استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار مرجعي - الإطار المؤسسي
- JIU/Note/2012/2 - استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار مرجعي - عملية الاستقدام
- JIU/Note/2012/3 - استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار مرجعي - التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي
- JIU/Note/2012/4 - ترتيبات الدوام المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

ثانياً - تقارير ومذكرات مقدّمة من وحدة التفتيش المشتركة لها صلة مباشرة باليونيدو

- ألف - عملية إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة - JIU/REP/2012/2**
- ٣- يستعرض هذا التقرير الطريقة التي يجري بها تسجيل الإجازات المرضية وإدارتها والإبلاغ عنها في المنظمات الدولية، ويقترح إدخال تحسينات تمكّن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من توضيح القواعد والأنظمة المتعلقة بالإجازات المرضية وتحسينها وتنسيقها على نطاق المنظومة، ومنع إساءة استخدامها، بل وتمكّن الإدارة من أن تبذل العناية الواجبة بخصوص صحة الموظفين وسلامتهم. وتؤكد دراسة للأمم المتحدة قدرت أن زيادة التغيب عن العمل بنسبة ١ في المائة تعادل زيادة مطابقة في مرتبات الموظفين، على ضرورة إنفاذ القواعد والأنظمة القائمة السارية على الإجازات المرضية (وخصوصاً الإجازة المرضية دون شهادة طبية) وعلى استحقاقات الإجازات الأخرى. وفي الوقت نفسه، ونتيجة لعدم توافر بيانات أو إحصاءات دقيقة متعلقة بالإجازات المرضية، لا يمكن أن تُحدّد على وجه اليقين تكلفة الإجازات المرضية التي تكبدها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.
- ٤- ويخلص التقرير إلى أن الحفاظ على بيئة عمل صحية هو شرط لا بد منه للحد من التغيب لأسباب صحية (الإجازات المرضية). ولمعالجة هذه المسألة، يُطلب إلى الرؤساء التنفيذيين تزويد الهيئات التشريعية بتقارير شاملة سنوية أو مرّة كل سنتين عن الإجازات المرضية، تتضمن بيانات إحصائية ومالية، كما تتضمن التدابير التي اتخذتها المنظمات من

أجل الحد من التعييب المنسوب إلى الإجازات المرضية. ويوصي التقرير كذلك بأن يُدرَّب المديرين والمشرفون على كيفية معالجة احتياجات الموظفين الذين لديهم قضايا طبية قد تؤدي إلى حالات تعييب عديدة. وبالتالي، يُطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يضعوا وينفذوا سياسة لعودة الموظفين الغائبين في إجازة مرضية ممتدة إلى العمل.

تعليقات اليونيدو

٥- تتفق اليونيدو مع ما جاء في التقرير وتؤيد التوصيات المقدمّة، حيثما انطبقت على اليونيدو ورهنًا بتوافر الأموال اللازمة وبالأولويات الإدارية.

باء- تقييم شبكة الأمم المتحدة للمحيطات – JIU/REP/2012/3

٦- كان الهدف من التقييم هو دراسة الآلية المشتركة بين الوكالات واقتراح توصيات ملموسة لتحسين كفاءتها وفعاليتها في التنسيق. وقامت الوحدة باستطلاع الأنشطة التي اضطلع بها أعضاء شبكة الأمم المتحدة للمحيطات (الشبكة) خلال السنوات الخمس الماضية فيما يتعلق بقضايا المحيطات والمناطق الساحلية، وتبيّن لها وجود ثغرات في تناول قضايا المحيطات والمناطق الساحلية من منظور أهداف خطة جوهانسبرغ للتنفيذ، وكذلك الأهداف الإنمائية للألفية.

٧- وتبيّن من التقييم أنّ الشبكة لم تتمكن من الاضطلاع بصورة مرضية باختصاصاتها الأصلية، ويُعزى ذلك جزئياً إلى ضعف هيكلي كبير يتصل بعدم توافر الموارد البشرية والمالية، مما يحدّ من القدرة على إجراء استعراض شامل للبرامج ذات الصلة وإجراء تحديد مفيد لمجالات العمل المشترك. وتبيّن من عملية الاستطلاع أنّ ١٤ في المائة فقط من برامج أعضاء الشبكة نُفذت بصورة مشتركة مع أعضاء آخرين وأنّ ثمة تضخماً في عدد الآليات التي تُعنى بشؤون المحيطات والمناطق الساحلية. وينبغي أن تؤخذ جميع الآليات القائمة والجديدة بعين الاعتبار لضمان الانسجام فيما بينها. يضاف إلى ذلك أنّ التنسيق والتعاون بين الشبكة ولجنة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية وشبكة الأمم المتحدة المعنية بالطاقة محدودان. وخلص التقرير إلى أنه من الضروري وضع قيادة الشبكة على مستوى عالٍ في التسلسل الإداري، أسوة بشبكة الطاقة ولجنة الموارد المائية. ومن شأن ذلك أن ييسّر الوصول إلى اللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق وأن يحشد دعم الرؤساء التنفيذيين للمشاركة في أعمال الشبكة والإسهام فيها.

وأخيراً، لا بد من وجود إرادة سياسية من أجل ضمان استدامة عمل الشبكة. أما النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي خلص إليها التقييم فقد روعيت في تنقيح اختصاصات الشبكة.

تعليقات اليونيدو

٨- طُلب إلى اليونيدو تحديداً المشاركة في التقييم. وتُتفق اليونيدو مع ما جاء في التقرير على الرغم من المشاركة المحدودة في الشبكة.

جيم- استخدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار مرجعي - JIU/REP/2012/4

٩- تتناول هذه السلسلة التي تضم تقريراً استعراضياً واحداً وثلاث مذكرات مرافقة له (JIU/Note/2012/1-3) مسألة تحظى باهتمام دائم من قِبَل الدول الأعضاء. وكان الهدف من هذه العملية هو أن تُقيّم، في سياق الاحتياجات المؤسسية المتنوعة، مسائل متعلقة بالكفاءة والشفافية والنزاهة في عملية استخدام الموظفين، مع مراعاة مبادئ من قبيل التوزيع الجغرافي العادل، والتوازن بين الجنسين، والمساواة بين لغات العمل الرسمية. وتتناول السلسلة القواعد والسياسات والإجراءات المتعلقة بالاستخدام على نطاق المنظومة، مع التركيز على الاستخدام الخارجي الذي يؤدي إلى تعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر. وهي تقدم تحليلاً مقارنة يحدد القواسم المشتركة والاختلافات والممارسات الجيدة، فضلاً عن إمكانيات مواصلة تنسيق الإجراءات العملية للاستخدام والمواءمة بينها إلى حدّ كبير. وتحدّد السلسلة ١٥ معياراً مرجعياً للاستخدام.

تعليقات اليونيدو

١٠- تُتفق اليونيدو مع ما جاء في التقرير والمذكرات المرافقة له وتؤيّد تنفيذ التوصيات المقدمّة، حيثما انطبقت على اليونيدو وفي حدود موارد الميزانية المتاحة. وتجدر الإشارة إلى أن معظم المعايير المرجعية الخمسة عشر هي ممارسات معيارية متبّعة بالفعل لدى اليونيدو، التي تدعم عموماً مواءمة عمليات الاستخدام ومتطلبات الاختيار داخل منظومة الأمم المتحدة. بيد أنه لا ينبغي لتلك المعايير أن تفضي إلى خفض المعايير التنظيمية القائمة.

دال - استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة -

JIU/REP/2012/5

١١ - تتضمن هذه الدراسة المقارنة التي أجريت على نطاق المنظومة تقييماً لاستخدام خبراء استشاريين أفراد في منظومة الأمم المتحدة، وذلك عن طريق تحليل السياسات والممارسات ذات الصلة. ولئن كان التقرير يركز على الاستعانة بالخدمات الاستشارية، فإنه يتطرق أيضاً إلى اعتبارات أوسع نطاقاً فيما يتعلق بالطرائق التعاقدية مع الأفراد من غير الموظفين، إذ يؤكد الاستعراض أن أوجه استخدام فئة الخبراء الاستشاريين وفئات الأفراد الأخرى من غير الموظفين هي أحياناً متماثلة. والإفراط في استخدام التعاقد مع غير الموظفين، تحت تأثير ضغوط التنفيذ في ظروف عدم كفاية التمويل وعدم مرونة نماذج التزويد بالموظفين، والافتقار إلى معايير شاملة للاختيار بين نموذجي التعاقد مع الموظفين والتعاقد مع غير الموظفين أمور تعرّض المنظمات للمخاطر في العديد من المجالات، بما في ذلك مخاطر المساس بسمعتها من أنها لا تتمثل للممارسات الدولية الفضلى في مجال العمالة. ويجد التقرير أن السياسات والممارسات الاستشارية التي تنتهجها المنظمات مختلفة تماماً، ويدعو إلى إيلاء مزيد من الاهتمام على نطاق المنظومة لمواءمة السياسات والممارسات. ويشدد أيضاً على ضرورة ممارسة الأمانات والدول الأعضاء الرصد والرقابة بمزيد من الفعالية فيما يتعلق بالاستعانة بالخبراء الاستشاريين الأفراد.

تعليقات اليونيدو

١٢ - تتفق اليونيدو مع ما جاء في التقرير وتؤيد التوصيات المقدمّة، حيثما انطبقت على اليونيدو؛ علماً بأن هذه التوصيات إما أن تكون قيد التنفيذ وإما قيد النظر، وذلك في حدود موارد الميزانية المتاحة.

هاء - اللجوء إلى دفع المبلغ الإجمالي المقطوع بدلاً من الاستحقاقات - JIU/REP/2012/9

١٣ - نظر الاستعراض على نطاق المنظومة فيما إذا كان التطبيق الحالي والمحتمل في المستقبل لخيار دفع مبالغ إجمالية عن استحقاقات مختارة يحد من التكاليف العامة ويتيح للموظفين مرونة أكبر دون أن تكون له آثار مالية ذات شأن على المنظمة. وخلص المفتشون إلى ضرورة مواءمة الإجراءات القائمة بشأن المبالغ الإجمالية ووضع معايير وقواعد إجرائية مقبولة ومتسقة لاحتساب هذه المبالغ، ذلك على وجه الخصوص من أجل ضمان الإنصاف للموظفين العاملين في مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة الموظفين في نفس مركز العمل.

١٤- وركز المفتشون على استخدام خيار المبالغ الإجمالية في مجالين رئيسيين هما السفر في إجازة زيارة الوطن وغيره من أنواع السفر النظامي ونقل الأمتعة الشخصية، إضافة إلى استعراض دفع بدل الإقامة اليومي خلال السفر في مهام رسمية، إذ إنَّ البدل يُدفع مسبقاً عوضاً عن رد التكاليف الفعلية المتكبّدة ويمكن بالتالي اعتباره مبلغاً إجمالياً. ولاحظ المفتشون أنَّ بعض المنظمات لا تتقيد تماماً بتخصيص بدل الإقامة اليومي (فعلى سبيل المثال، يُخفض البدل بنسبة ٥٠ في المائة بدلاً من النسبة المئوية المنطبقة في الحالات التي يتم فيها توفير أماكن الإقامة). ولاحظ المفتشون أيضاً أنه لما كانت المنظمات تبذل جهوداً متضافرة لممارسة مسؤوليتها المالية، ينبغي لها، بالتالي، وانطلاقاً من روح المساواة، أن تنظر في إيقاف دفع بدل الإقامة اليومي الإضافي (بنسبة ١٥ أو ٤٠ في المائة) إلى كبار المسؤولين.

تعليقات اليونيدو

١٥- تتفق اليونيدو مع ما جاء في التقرير وتؤيد التوصيات المقدّمة، حيثما انطبقت على اليونيدو؛ علماً بأنَّ هذه التوصيات جارٍ تنفيذها في حدود موارد الميزانية المتاحة.

واو- التخطيط الاستراتيجي في منظومة الأمم المتحدة - JIU/REP/2012/12

١٦- بحث الاستعراض الذي أُجري على نطاق المنظومة في مختلف النُهُج والأدوات المستخدمة للتخطيط الاستراتيجي في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ومن حيث نشأة هذا التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات وتطوّره، كشف الاستعراض وجود نهجين ينبغي التوفيق بينهما، وهما: (أ) وضع خطط استراتيجية مؤسسية مراعاة خصوصيات ولاية كل مؤسسة بمدى زمني أقصر؛ و(ب) وضع أطر استراتيجية عامة رفيعة المستوى معنية بمسائل محددة، للوفاء بالولايات الشاملة والطويلة الأمد والواسعة النطاق، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، وحقوق الإنسان، والمساعدة الإنسانية، والصحة، والبيئة، والتنمية المستدامة، وبناء السلام، وحفظ السلام.

١٧- ويوصي التقرير باتخاذ الرؤساء التنفيذيين والدول الأعضاء إجراءات من أجل: (أ) تعزيز الاتساق وأوجه التآزر في أنشطة المؤسسات وتفادي التداخل والازدواجية في الخدمات التي تؤديها إلى الدول الأعضاء من خلال أطر التخطيط الاستراتيجي الشاملة على صعيد المنظومة ككل؛ و(ب) كفاءة تحقيق الأهداف الطويلة الأجل والولايات الأساسية لكيانات منظومة الأمم المتحدة المنبثقة عن الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (قرار الجمعية العامة ١/٦٠ المؤرّخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥)، فضلاً عن أهداف مؤسسات

المنظومة المنبثقة عن المؤتمرات العالمية؛ و(ج) وضع الأطر المذكورة بحسب الموضوع والقطاع بحيث ترمي إلى تنظيم التعاون والتنسيق الشاملين للقطاعات من أجل تحقيق أهداف الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، التي حددها عملية الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، والأهداف الإنمائية للألفية، وأهدافها اللاحقة.

١٨ - ويوصي التقرير أيضا بأن يقوم مجلس الرؤساء التنفيذيين، بناء على عمل شبكة الأمم المتحدة للتخطيط الاستراتيجي، بإنشاء عملية استعراض من قبل الأقران من أجل وضع منهجيات موحدة وممارسات عملية فيما بين المؤسسات في مجال موازنة المصطلحات؛ واستخدام الإدارة القائمة على النتائج؛ والرصد، والتقييم والإبلاغ؛ وطرائق لدورات التخطيط مقترنة برؤية متسقة على نطاق المنظومة؛ بالإضافة إلى بناء القدرات الفنية والإدارية الداخلية للمؤسسات من أجل تحقيق الأهداف المؤسسية.

تعليقات اليونيدو

١٩ - تتفق اليونيدو مع ما جاء في التقرير وتؤيد التوصيات المقدمة، حيثما انطبقت على اليونيدو؛ علماً بأن هذه التوصيات جار تنفيذها في حدود موارد الميزانية المتاحة. وتجدد الملاحظة أن الخطط الاستراتيجية كثيراً ما تكون خاضعة في مختلف الوكالات المتخصصة لأهداف الدولة العضو ولموافقتها، وأن اختلاف نماذج التخطيط الاستراتيجي كثيراً ما يكون تعبيراً عن الاختلاف في نماذج الأعمال بين كيانات منظومة الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، فإن مجرد إدماج إرشادات استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات في أطر التخطيط الاستراتيجي لكيانات الأمم المتحدة سيقطع شوطاً بعيداً في سبيل تحقيق التماسك وضمن الأتساق في هذه الأطر.

زاي - استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة

إطار مرجعي - الإطار المؤسسي - JIU/NOTE/2012/1

٢٠ - استناداً إلى القيم والمبادئ المكرّسة في ميثاق الأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداري لموظفي مؤسساتها، ينبغي أن تُستكمل أطر الاستقدام المؤسسية الحالية باستراتيجيات لإدارة الموارد البشرية، وسياسات وإجراءات للاستقدام، والتفويض المناسب للصلاحيات، والمساءلة الخاضعة للرصد، وتقديم تقارير دورية إلى الهيئات التشريعية، وضرورة تخطيط القوة العاملة، وتحديث أطر الكفاءات، والتقييم المتسق للكفاءات مقترناً بالتدريب الإلزامي ذي الصلة.

تعليقات اليونيدو

٢١ - تتفق اليونيدو مع ما جاء في المذكرة والمعايير المرجعية المدرجة في التقرير
JIU/REP/2012/4.

حاء- استخدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار مرجعي - عملية الاستقدام - JIU/NOTE/2012/2

٢٢ - بما أن عملية استقدام الموظفين هي عملية معقدة وطويلة تشمل العديد من المهام ويشارك فيها العديد من صانعي القرار الذين يحتاجون إلى تفويض السلطة، فإن على موظفي الموارد البشرية الاضطلاع بدور فاعل في ضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والاختصاص والنزاهة، مع ضمان زيادة مشاركة ممثلي الموظفين. ومن التحسينات اللازمة في هذا الصدد الكفاءة في إدارة الشواغر من خلال التخطيط للقوة العاملة؛ والاستخدام المتسق لتصنيفات الوظائف الموحدة، بما في ذلك ضمان الحد الأدنى من متطلبات المؤهلات، والخبرة العملية واللغات؛ وتقصير المدد الزمنية لإعلانات الشواغر؛ وزيادة فعالية أساليب التقييم من خلال توحيد أساليب الامتحانات الشفوية/الكتابية والمقابلات القائمة على الكفاءة؛ واستخدام مراكز التقييم لجميع عمليات استقدام موظفي الإدارة العليا؛ وتقييم المرشحين وترتيبهم وتوثيق القرارات؛ وعملية التحقق السليم من الجهات المرجعية؛ والعمل بنظم فعّالة للتوظيف الإلكتروني؛ وتخفيض مدة الإعلان عن الشواغر بحيث لا تتجاوز ٣٠ يوماً؛ ومواصلة أنشطة المواءمة التي يقوم بها مجلس الرؤساء التنفيذيين واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وتوسيع نطاق هذه الأنشطة.

تعليقات اليونيدو

٢٣ - تتفق اليونيدو مع ما جاء في المذكرة والمعايير المرجعية المدرجة في التقرير
JIU/REP/2012/4.

طاء- استخدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار مرجعي - التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي - JIU/NOTE/2012/3

٢٤ - مع أن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ملتزمة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين، وخصوصاً في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا، فإن هذا الشرط الإلزامي والمحدد زمنياً لم يتحقق في معظم الحالات، على الرغم من بعض الزيادات الملاحظة، وخاصة في الرتب الدنيا. وفيما يخص التوزيع الجغرافي، تُستخدم نظم مختلفة ("النطاقات المستصوبة" أو "المناطق

أو الجهات المانحة/البلدان المستفيدة من البرامج". غير أنها تُقتصر على الوظائف الممولة من الميزانية العادية، وعلى نسبة صغيرة من وظائف الفئة الفنية والفئات العليا، في تجاهل لروح ميثاق الأمم المتحدة وللتغيرات الحاسمة الأهمية في الأمانات وفي هيكل التمويل. وبناء على ذلك، يدعو المفتشون إلى توسيع نطاق النظم لتشمل جميع وظائف الفئة الفنية والفئات العليا المنشأة لمدة سنة واحدة أو أكثر، ويقترحون بأن تُدمج التدابير المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل في صلب الاستراتيجيات والسياسات والممارسات المتعلقة باستقدام الموظفين.

تعليقات اليونيدو

٢٥ - تتفق اليونيدو مع ما جاء في المذكرة والمعايير المرجعية المدرجة في التقرير JIU/REP/2012/4.

باء- ترتيبات الدوام المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة - JIU/NOTE/2012/4

٢٦ - بحث الاستعراض وجود سياسات متعلقة بترتيبات الدوام المرنة، وسعى إلى استعراض العثرات التي تنطوي عليها والممارسات الجيدة في هذا المجال. وفي العديد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، تُعرف ترتيبات الدوام المرنة بساعات العمل المتداخلة، والمرونة في تحديد ساعات العمل، وضغط أسبوع العمل، والإجازة لأغراض الدراسة، والعمل عن بُعد. غير أن العديد من المصطلحات المختلفة تُستخدم لوصف ترتيبات متطابقة وأحياناً مختلفة؛ فلا يوجد اتساق في هذا الصدد على نطاق المنظومة.

٢٧ - وأدت نتائج الاستعراض إلى توصيات بوقف استخدام أنظمة الساعات لرصد ترتيبات الدوام المرنة؛ وإقامة دورات تدريبية، في حدود الموارد المتاحة، للمديرين بشأن كيفية إدارة شؤون الموظفين العاملين وفق ترتيبات الدوام المرنة في مؤسسة قائمة على النتائج؛ وإلغاء الممارسة التي تسمح لمجموعات كبيرة من الموظفين بأن تجمع تلقائياً ساعات عمل إضافية زيادةً على ساعات العمل العادية في أيام الأسبوع من أجل الحصول على أيام عطل إضافية؛ والاتفاق على مصطلح واحد وتعريف واحد للمرونة فيما يتعلق بساعات العمل، ومصطلح واحد وتعريف واحد للمرونة فيما يتعلق بمكان العمل؛ وإعلان سياسة واحدة لكل منها.

تعليقات اليونيدو

٢٨ - تتفق اليونيدو مع ما جاء في المذكرة.

ثالثاً - تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة داخل اليونيدو

٢٩- طلبت الجمعية العامة للأمم المتحدة، في قرارها ٢٥٨/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦، إلى الوحدة أن تُعزِّز عملية متابعة تنفيذ توصياتها، وأن تُدرج في تقاريرها السنوية التالية معلوماتٍ أوفر عن الأثر المترتب على التنفيذ الكامل لتوصياتها. واستجابةً لهذا الطلب، عززت الوحدة نظام المتابعة الذي تعمل به بأخذها بنظام التتبع الجديد على الإنترنت المُتاح عن طريق موقع الوحدة الشبكي. ويُرجى الملاحظة أن من الممكن منح الدول الأعضاء حقّ الوصول " للقراءة فقط" إلى البيانات المجمعَة سنوياً عن حالة تنفيذ^(٣) التوصيات، وذلك بالتسجيل لدى الوحدة عن طريق الجهة المعنية بشؤون الوحدة في اليونيدو، وهي مكتب خدمات الرقابة الداخلية.^(٤)

٣٠- وفي الربع الأخير من كل عام، تطلب الوحدة إلى اليونيدو، من بين جهات أخرى، أن تمدّها بمعلوماتٍ ذات صلة حول التوصيات التي أصدرتها الوحدة في السنوات الثلاث السابقة؛ أي عن حالة قبول التوصيات (قبلها الرؤساء التنفيذيون/ صدّقت عليها الهيئات التشريعية، أو رُفضت، أو ما زالت قيد النظر)، وحالة تنفيذها (لم يبدأ تنفيذها بعد، أو قيد التنفيذ أو نُفذت) والأثر المترتب على ذلك. ثم تُعرض الوحدة النتائج الإجمالية في التقرير السنوي الذي تُقدمه إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة عن أنشطتها.

٣١- وقد اشتملت آخر حالة تنفيذ عرضتها الوحدة على توصيات الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١١. ويعرض الجدول الوارد أدناه حالة قبول التوصيات وتنفيذها من قبل اليونيدو (بالنسبة المئوية من التوصيات التي أصدرتها الوحدة).

الجدول^(٥)

التنفيذ		القبول					
لم تُقدّم	تم	لم يبدأ	لم تُقدّم	قيد	غير قبُلت /		
معلومات	التنفيذ	بعد	معلومات	النظر	رُفضت		
-	٤٣,١	٥٢,٩	٤,٠	١٠,٦	٤,١	٧٢,٤	١٢,٩

(3) وفقاً للاهتمام الذي أبدته إحدى الدول الأعضاء أثناء الدورة الأربعين لمجلس التنمية الصناعية.

(4) بواسطة البريد الإلكتروني: IOS@unido.org.

(5) وفقاً للمعلومات الواردة في نظام التتبع على الإنترنت.

٣٢- وتجدر الملاحظة أن اليونيدو ما زالت إحدى المؤسسات التي ذكرت الوحدة أنها تظهر "بشكل ثابت أداءً قوياً بشأن حالة القبول" فيما يتعلق بحالة مراعاة هيئاتها التشريعية لتقارير الوحدة، وذلك بفضل "متانة عمليات المتابعة الداخلية" التي تطبقها اليونيدو.

رابعاً- التفاعل مع وحدة التفتيش المشتركة

٣٣- واصلت الوحدة في عام ٢٠١٢ علاقاتها التفاعلية النشطة والمنتظمة مع سائر هيئات الرقابة والتنسيق، وبخاصة مع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمم المتحدة، وكذلك اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة. وأثناء الاجتماع الثلاثي السنوي مع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، قدّمت الأطراف رسمياً خطط عملها لعام ٢٠١٣ وناقشتها، بغية تبادلي التداخل والازدواجية في الجهود وسعيًا إلى تحقيق مزيد من التآزر والتعاون.

٣٤- وأجرت الوحدة أيضاً اتصالات منتظمة مع أجهزة أخرى للرقابة الداخلية، وعلى الأخص مع تلك التي أسندت إليها مؤسساتها مسؤولية التنسيق مع الوحدة (مثل مكتب الرقابة الداخلية التابع لليونيدو).

٣٥- وشاركت الوحدة بصفة مراقب في الاجتماع السنوي الذي عقده في روما، في نيسان/أبريل ٢٠١٢، فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (وهو فريق يتألف من مجموعة ممارسين مهنيين يرتبط عملهم بوظيفة التقييم في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة)؛ وشاركت أيضاً في مؤتمر المفتشين الدوليين الذي عُقد في لكسمبرغ، في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢؛ وشاركت كذلك في اجتماع ممثلي خدمات مراجعة الحسابات الداخلية للمنظمات التابعة للأمم المتحدة والمؤسسات المالية المتعددة الأطراف الذي عُقد في فيينا، في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وهي كلها محافلٌ مهمّة لتبادل ممارسات الرقابة ومناقشة مسائلها على نطاق المنظومة.

٣٦- وقد أسفرت الاجتماعات التي شاركت فيها الوحدة عن تعزيز التفاعل مع الوحدة، ومن ثمّ تعميق فهم طبيعة عملها والتحديات التي تواجهها. وفي الوقت نفسه، اتّضح جلياً عدم كفاية إلمام بعض المنظمات المشاركة بولاية الوحدة وأساليب عملها ووجود قصور في فهم هذه الأمور.

٣٧- وواصلت الوحدة تعزيز حوارها مع المؤسسات المشاركة. وقد حضر الاجتماع الثاني لمنسقي وحدة التفتيش المشتركة، المعقود في جنيف يومي ١٠ و١١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، ثلاثون مشاركاً من ٢٧ كياناً من كيانات الأمم المتحدة، بما فيها اليونيدو ومجلس

الرؤساء التنفيذيين. وتمثّلت الأهداف الرئيسية للاجتماع فيما يلي: (أ) إطلاع الجهات المعنية في وحدة التفتيش المشتركة على الطرائق التي تتبعها الوحدة في تخطيط عملها وتنفيذه؛ و(ب) الاستماع إلى اقتراحات المنسقين بشأن تحسين أساليب وعلاقات عمل الوحدة؛ و(ج) إطلاع الجهات المعنية على نظام التتبع على الإنترنت (الذي بدأ تشغيله في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، بعد فترة قصيرة من انعقاد الاجتماع)، وتوفير التدريب؛ و(د) إتاحة الفرصة لإجراء لقاءات شخصية وتبادل الخبرات وجهاً لوجه.

٣٨- ونظراً للنتيجة الناجحة التي انتهت إليها الاجتماع، قرّرت الوحدة أن تعقد أحداثاً مماثلة على أساس مرّة كل سنتين.

خامساً- برنامج العمل لعام ٢٠١٣

٣٩- شرعت الوحدة، في حزيران/يونيه ٢٠١٢، في إعداد برنامج عملها لعام ٢٠١٣، عملاً بقرار الجمعية العامة ٦١/٢٦٠ المؤرّخ ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، الذي قرّرت الجمعية بموجبه أن تنظر، خلال الجزء الأول من دورتها المستأنفة، في التقرير السنوي للوحدة وفي برنامج عملها في آنٍ واحدٍ.

٤٠- ودعت الوحدة المؤسسات المشاركة إلى تقديم اقتراحاتها بحلول نهاية آب/أغسطس ٢٠١٢. ونظرت الوحدة في ٢٤ موضوعاً جديداً اقترحتها المؤسسات المشاركة وفي ثلاثة مواضيع أخرى اقترحتها أجهزة الرقابة، بالإضافة إلى سبعة اقتراحات داخلية توافق بعضها مع اقتراحات خارجية أو كان ذا صلة وثيقة بها. وأجرت الوحدة أيضاً غريلة مسبقة لعدد من استعراضات التنظيم والإدارة التي يمكن أن تجربها في المؤسسات المشاركة ولعدد من المواضيع المدرجة في قوائم المواضيع المختارة التي تعود إلى سنوات سابقة.

٤١- وفي إطار عملية تشاورية مع أجهزة الرقابة والتنسيق الأخرى، دُعيت هذه الأجهزة إلى تقديم تعليقاتها على المواضيع المقترحة وتقييماتها لهذه المواضيع. وجرّت أيضاً استشارة المنظمات المشاركة ودعوها إلى تقديم تعليقاتها وإبداء أولوياتها وتفضيلاتها بشأن الاقتراحات لعام ٢٠١٣. وقد نظرت الوحدة في تلك التقييمات والتعليقات في دورتها الشتوية عند صياغتها برنامج عملها لعام ٢٠١٣.

٤٢- ويتضمن برنامج العمل اثني عشر مشروعاً جديداً، من بينها عشرة مشاريع على نطاق المنظومة أو تتعلق بعدة منظمات، ومشروعاً استعراضاً للتنظيم والإدارة. وتفادياً لحالة تجرّد فيها الوحدة نفسها عاجزة عن معالجة مواضيع أكثر تعقيداً بسبب محدودية الموارد

المتاحة لديها، أدرجت الوحدة إجراء دراسي جدوى ترميان إلى تحسين عملية تحديد نطاق الاحتياجات اللازمة لمعالجة موضوعين وإلى تقرير هذه الاحتياجات.

٤٣- ومن بين المواضيع الإثني عشر المدرجة في برنامج العمل لعام ٢٠١٣، ثمة ثمانية مواضيع من شأنها أن تحظى باهتمام اليونيدو، وهي:

(أ) تحليل وظيفة منظومة الأمم المتحدة المتمثلة في تعبئة الموارد (موضوع اقترحه اليونيدو)؛

(ب) استخدام أشكال التعاقد مع غير الموظفين والأشكال التعاقدية المتصلة بها في المكاتب الميدانية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛

(ج) دعم نظام المنسقين المقيمين؛

(د) إدارة الشركاء المنفذين في منظومة الأمم المتحدة؛

(هـ) الممارسات الجيدة في مجال إدارة عقود المشاريع الاستثمارية وعقود مشاريع التشييد والتجديد على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛

(و) تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة؛

(ز) استخدام المتقاعدين والموظفين بعد سن التقاعد في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛

(ح) استعراض الإدارة البيئية في منظومة الأمم المتحدة بعد اختتام مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

٤٤- وفضلاً عن ذلك، تلاحظ اليونيدو بعين التقدير التعاون الوثيق المستمر بين الوحدة وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين.

سادساً- الإجراء المطلوب من المجلس اتّخاذه

٤٥- عملاً بأحكام المادة ١١ (٤) من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، وقرار الجمعية العامة ٢٢١/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، والفقرة ٩ من مخطط اليونيدو لمتابعة توصيات وحدة التفتيش المشتركة، لعلّ المجلس يود أن يُحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة وأن يقدم إرشادات بشأن اتّخاذ إجراءات عملية أخرى.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة باليونيدو⁽⁶⁾

JIU/REP/2012/2 - عملية إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يضع الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة متطلبات مشتركة بشأن المعلومات التي ينبغي إدراجها في شهادات وتقارير الإجازات المرضية.	٢
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة احتواء الشهادات والتقارير المتعلقة بالإجازات المرضية المقدمة من الموظفين على المعلومات المطلوبة التي وافق عليها الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة.	٣
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يقوم الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بالتشاور مع إدارة الموارد البشرية ودائرة الخدمات الطبية/خدمات الصحة المهنية في المؤسسة التابعة لكل منهم، بتصميم وتنفيذ نمطة للتدريب على إدارة حالات الغياب، وخاصة الغياب المرتبط بإجازة مرضية، من أجل الموظفين ذوي المسؤوليات الإشرافية أو الإدارية.	٤
الهيئة التشريعية	ينبغي أن تتطلب الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة من الرؤساء التنفيذيين تزويدها بتقارير شاملة سنوية أو مرة كل سنتين عن الإجازات المرضية، بما في ذلك بيانات إحصائية وبيانات عن التكلفة المعنية، والتدابير المتخذة من جانب المؤسسة من أجل الحد من التغيب في إجازات مرضية.	٥
الرئيس التنفيذي	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة القيام، بالتشاور مع إدارة الموارد البشرية ودائرة الخدمات الطبية/خدمات الصحة المهنية في المؤسسة التابعة لكل منهم، بإعداد وتنفيذ سياسة بشأن العودة إلى العمل تُطبق على موظفيها.	٧

JIU/REP/2012/3 - تقييم شبكة الأمم المتحدة للمحيطات		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الهيئة التشريعية	ينبغي للهيئات التشريعية للمؤسسات الأعضاء في شبكة الأمم المتحدة للمحيطات ولجالس إدارتها أن تصدر توجيهات إلى رؤسائها التنفيذيين، في موعد أقصاه عام ٢٠١٣، ليعبئوا الموارد اللازمة لإنشاء أمانة صغيرة مكرّسة للعمل بشأن الشبكة مع مراعاة تجربة الآليات الأخرى في الأمم المتحدة.	٣

(6) يجدر التذكير بأن باستطاعة الدول الأعضاء الاطلاع على المعلومات عن حالة التنفيذ بحسب التوصية من خلال الموقع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة (www.unjiu.org) وموقع نظام التتبع على الإنترنت المنشأ حديثاً.

JIU/REP/2012/3 - تقييم شبكة الأمم المتحدة للمحيطات		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الهيئة التشريعية	ينبغي أن تطلب الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين إلى الأمين العام، باعتباره رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، أن يكفل سعي الآليات الثلاث، وهي شبكة الأمم المتحدة للمحيطات ولجنة الأمم المتحدة المعنية بالطاقة وشبكة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية، إلى إضفاء الصفة المؤسسية على جهودها التنسيقية في إطار اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج.	٥

JIU/REP/2012/4 - استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي - لحة عامة		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الهيئة التشريعية	ينبغي أن توجه الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الرؤساء التنفيذيين إلى الاسترشاد بمعايير الاستقدام الخمسة عشر المقترحة في هذا الاستعراض عند توظيف مرشحين خارجيين لشغل وظائف محددة المدة لسنة أو أكثر (JIU/REP/2012/4، الفقرة ٢٧).	١
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يقدم الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تقارير دورية إلى الهيئات التشريعية بشأن الصلاحيات المفوضة في مجال استقدام الموظفين، وآليات المساءلة المنشأة لمراقبة تلك الصلاحيات، ونتائج المساءلة، تمشياً مع المعيار ٤ (JIU/NOTE/2012/1، الفقرات ١٦-٤٢).	٢
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يقلص الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة مدة الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلى ٣٠ يوماً كحد أقصى، إن لم يسبق لهم أن فعلوا ذلك، وأن يلتصقوا في ذلك موافقة الهيئات التشريعية، حسب الاقتضاء (JIU/NOTE/2012/2، الفقرات ٤-٢٣).	٣

JIU/REP/2012/5 - استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يقوم الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وهم يأخذون في الحسبان مبادئ العمل الدولية، باستعراض سياساتهم المتعلقة باستخدام العاملين من غير الموظفين بقصد توضيح معايير الاختيار بين الطرائق التعاقدية المتعلقة بالموظفين وتلك المتعلقة بغير الموظفين، وينبغي أن يقوموا برصد وتقييم مسألة استخدام العاملين من غير الموظفين في مؤسساتهم بغية الكشف عن المخاطر والتصدي لها في الوقت المناسب.	١
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك بعد، وضع سياسة محددة في مؤسساتهم بشأن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، تكملها المبادئ التوجيهية ذات الصلة إلى جانب إيجاد طريقة تعاقدية مخصصة لهم.	٢

JIU/REP/2012/5 - استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تكملة عقود الخبراء الاستشاريين في مؤسستهم بشروط عامة شاملة، بما في ذلك شروط بشأن تضارب المصالح وأحكام مدونة قواعد السلوك.	٣
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يقوم الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وهم يأخذون في الحسبان مبادئ العمل الدولية والممارسات الجيدة ذات الصلة، باستعراض عقود الخبراء الاستشاريين المعمول بها في المؤسسة التابعة لكل منهم بقصد الأخذ بعقود ذات مدة أقصر تتماشى مع الطبيعة المخصصة الغرض والمؤقتة لعمل الخبراء الاستشاريين، وأن يضعوا سياسة ملائمة بشأن تقديم استحقاقات اجتماعية تراعي مدة العمل المؤدّى وطبيعته.	٤
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وجود سياسة ملائمة بشأن استخدام المتقاعدين كخبراء استشاريين في المؤسسة التابعة لكل منهم وكذلك إنفاذ الامتثال لهذه السياسة على نحو فعال.	٥
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن ينظر الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة في طرائق ملائمة من أجل تزويد الخبراء الاستشاريين والعاملين من غير الموظفين بآليات ميسورة وفعالة لتسوية المنازعات واستكشاف سبل الاستماع إليهم ومعالجة شواغلهم.	٦
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تحديد الأدوار والمسؤوليات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين تحديداً واضحاً وتطبيق تدابير سليمة للرصد والمراقبة الداخلية من أجل تنفيذ السياسات ذات الصلة تنفيذاً فعالاً.	٧
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يستعرض الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة قوائم الخبراء الاستشاريين لديهم وما لديهم من سياسات وممارسات بشأن التنافس على استخدام هؤلاء الخبراء الاستشاريين بغية توسيع نطاق المجموعة المتاحة من المرشحين المؤهلين ذوي الصلة واعتماد تدابير ملائمة بشأن التنافس، ويُفضّل تعديلها تبعاً لمدة وقيمة العقود.	٨
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إيلاء الاعتبار الموضوعي للتنوع الجغرافي وتحقيق التوازن بين الجنسين في السياسات المتعلقة باستخدام الخبراء الاستشاريين في المؤسسة التابعة لكل منهم وتعزيزها على نحو استباقي.	٩
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وجود سياسة أجور محدّثة لدى المؤسسة التابعة لكل منهم بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين تكون مدعومة بمبادئ توجيهية ملائمة من أجل تنفيذ هذه السياسة تنفيذاً متسقاً.	١٠
الرئيس التنفيذي	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تعزيز الرقابة على استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق ضمان فعالية تقييم الأداء وعمليات مراجعة الحسابات والرصد وتقديم تقارير تحليلية داخلية وخارجية، بغية التأكد من استخدام العقود استخداماً سليماً ومن استخدام الموارد بكفاءة.	١١

JIU/REP/2012/5 - استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الهيئة التشريعية	ينبغي للهيئات التشريعية/هيئات الإدارة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تمارس مهمتها الرقابية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين عن طريق القيام على نحو منتظم باستعراض المعلومات التحليلية المقدمة من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية.	١٢

JIU/REP/2012/9 - اللجوء إلى دفع المبلغ الإجمالي المقطوع بدلاً من الاستحقاقات		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الهيئة التشريعية	ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية/هيئات الإدارة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى رؤسائها التنفيذيين إعداد تقرير عن استخدام خيار دفع المبلغ الإجمالي المقطوع بشأن تكاليف السفر في إجازة الوطن يتضمن، في جملة أمور، مقارنة تكاليف خيار دفع المبلغ الإجمالي المقطوع بتكاليف تنظيم السفر للموظفين المستحقين العاملين في المقر وذلك لفترة سنتين. وينبغي للهيئة التشريعية/هيئة الإدارة، لدى احتتام النظر في التقرير، أن تبت في عام ٢٠١٥ فيما إذا كان ينبغي اتخاذ أي إجراء يُرى أنه ملائم في هذا الشأن.	١
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، إن لم يسبق لهم أن فعلوا ذلك، الامتثال التام لمعدلات بدل الإقامة اليومي المحددة من جانب لجنة الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك دفع النسبة المئوية ذات الصلة المحددة للوجبات والنفقات الثرية عند توفير الإقامة.	٢
الهيئة التشريعية	ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية/هيئات الإدارة إلى رؤسائها التنفيذيين القيام، إن لم يسبق لهم أن فعلوا ذلك، بتعليق دفع بدل الإقامة اليومي الإضافي (بنسبة ١٥ أو ٤٠ في المائة) إلى المسؤولين الذين يسافرون على حساب ميزانيات المؤسسات.	٣
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يعتمد الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة مبلغاً إجمالياً مقطوعاً لتغطية جميع المصروفات المتصلة بالسفر عند قيام الموظف وأفراد أسرته المستحقين بالسفر في إجازة زيارة الوطن عندما تشتري المؤسسة تذاكر السفر الجوي.	٥

JIU/REP/2012/12 - التخطيط الاستراتيجي في منظومة الأمم المتحدة		
الجهة المسؤولة	التوصية	
الرئيس التنفيذي	ينبغي للأمم العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يقوم، بالاستناد إلى دعم شبكة الأمم المتحدة للتخطيط الاستراتيجي و/أو فرقة عمل مخصصة تابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المذكور، باستعراض الخطط الاستراتيجية للمنظمات مع رؤسائها التنفيذيين بهدف تحديد إطار شامل ومتسق وأهداف مشتركة للتخطيط الاستراتيجي من أجل ضمان الأتساق وتجنب تداخل الأنشطة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.	١
الرئيس التنفيذي	ينبغي أن يقوم الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، عن طريق آلية التنسيق القائمة المشتركة بين الوكالات والتابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، بما في ذلك اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بتحديد مصطلحات مقبولة عموماً للتخطيط الاستراتيجي والاتفاق عليها، وتقديم تقرير عن ذلك إلى هيئاتهم التشريعية وإلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، من أجل وضع أساس للمقارنة وتيسير تجميع البيانات بشأن تخطيط عملية تنفيذ الخطة الاستراتيجية الخاصة بكل من مؤسساتهم ورصد عملية التنفيذ هذه وتقييمها والإبلاغ عنها.	٣
الهيئة التشريعية	ينبغي أن تعمل الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة على صوغ وتحديد أطر استراتيجية قطاعية ذات صلة على نطاق المنظومة عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي لتحقيق الأهداف الطويلة الأجل المحددة في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥، التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ١/٦٠، فضلاً عن الأهداف التي تحددها بعثات وولايات مؤسسات المنظومة نتيجة للمؤتمرات العالمية.	٤
الهيئة التشريعية	ينبغي أن تصدر الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تعليمات إلى الأمانة التابعة لكل منها لاعتماد التدابير اللازمة بحلول نهاية عام ٢٠١٥ من أجل ضمان مواءمة و/أو توافق دورات تخطيط خططها الاستراتيجية بحيث تكون جميع المنظمات جاهزة لبدء دورة متوامة جديدة لتقديم التقارير إلى الدول الأعضاء في عام ٢٠١٦.	٥