IDB.47/20

Distr.: General
6 May 2019
Arabic
Original: English

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

مجلس التنمية الصناعية
الدورة السابعة والأربعون
فيينا، ١-٣ تموز/يوليه ٢٠١٩
البند ١١ من جدول الأعمال المؤقَّت
معالجة التوصيات المنبثقة عن استعراض وحدة التفتيش المشتركة للتنظيم والإدارة في اليونيدو

التوصيات المنبثقة عن استعراض وحدة التفتيش المشتركة للتنظيم والإدارة في اليونيدو

تقرير من المدير العام

وفقاً للمقرَّر م ت ص-٤٥/م-١٠، يُقدَّم في هذه الوثيقة التقرير المرحلي من المدير العام عن تنفيذ التوصيات المنبثقة عن استعراض وحدة التفتيش المشتركة للتنظيم والإدارة في اليونيدو (IDB.45/14/Add.1). ويأتي هذا التقرير متابعةً للتقرير المقدَّم إلى مجلس التنمية الصناعية في دورته السادسة والأربعين (IDB.46/15).

أولاً- مقدِّمة

١- نظر مجلس التنمية الصناعية، خلال دورته الخامسة والأربعين، في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض التنظيم والإدارة في اليونيدو (IDB.45/14/Add.1) وتعليقات المدير العام على ذلك التقرير (IDB.45/1/Add.2)؛ وبناء على ذلك، طلب المجلس إلى المدير العام أن ينفذ التوصيات الموجَّهة إليه، في حدود الموارد المتاحة، وأن يقدم إليه في دورتيه السادسة والأربعين والسابعة والأربعين تقريراً مرحليًّا في هذا الشأن (المقرَّر م ت ص-٤٥/م-١٠). وقد قُدِّم التقرير الأول إلى المجلس في دورته السادسة والأربعين في الوثيقة IDB.46/15.

٢- ويسرُّ المدير العام أن يحيل في هذه الوثيقة تقريراً عن التقدُّم الذي أحرزته الأمانة في تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة.

لدواعي التوفير، لم تُطبع هذه الوثيقة. لذا، يُرجى من أعضاء الوفود التكرُّم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.

220519 220519 V.19-02924 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

ثانياً- توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتعليقات اليونيدو بشأن التقدم المحرز

	التوصيات	الجهة المسؤولة	ردُّ اليونيدو
١	يُدعى المؤتمر العام إلى النظر، في دورته السابعة عشرة في عام ٢٠١٧، في الاستراتيجيات التي اقترحها المدير العام لدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع التركيز بصفة خاصة على الهدف ٩، وضمان أن يكون دور المنظمة محدَّداً تحديداً جيداً، وتوفير الموارد الضرورية عن طريق البرامج والميزانيات المتعاقبة من أجل تنفيذ تلك الاستراتيجيات.	الهيئة التشريعية	**قيد النظر** عقب اعتماد قرار المؤتمر العام م ع-١٧/ق-١، تضطلع اليونيدو بعملية تحديث كبرى لإطارها المتكامل بشأن النتائج والأداء من أجل قياس ورصد فعالية برامج اليونيدو وفعاليتها التشغيلية، دعماً لتنفيذ الإطار البرنامجي المتوسط الأجل ٢٠١٨-٢٠٢١. وتعمل اليونيدو أيضاً على وضع مشروع إطار استراتيجي وفقاً لطلب الدول الأعضاء الوارد في قرار المؤتمر العام م ع -١٧/ق-٦. ومن المزمع إعداد وإصدار مجموعة من السياسات والمبادئ التوجيهية الاستراتيجية في الوقت المناسب، بغية تنفيذها ابتداء من عام ٢٠١٩.
٢	ينبغي للمدير العام أن ينظر في إضفاء الطابع الرسمي على الإحاطات الداخلية للإدارة العليا بغية تعزيز وظيفتي التنسيق وتبادل المعلومات على النطاق المؤسسي من أجل دعم المجلس التنفيذي في إدارة المنظمة.	الرئيس التنفيذي	**قُبلت – نُفِّذت** صدر تعميم إعلامي يضفي الطابع الرسمي على اجتماع الإدارة العليا الداخلي باعتباره آلية للتنسيق وتبادل المعلومات (**IC/2017/08**).
٣	ينبغي لمجلس التنمية الصناعية أن يكفل توافر موارد كافية من الميزانية العادية لتمويل المهام الأساسية للمنظمة لتمكينها من الاضطلاع بجميع ولاياتها على نحو متَّسق ومستدام بوصفها وكالة متخصِّصة تابعة للأمم المتحدة، وذلك تمشياً مع أحكام إعلان ليما. وفي هذا السياق، يجوز للمجلس أيضاً، وفقاً لمقرَّره م ت ص-٤٤/م-٨، أن يدعو الدول الأعضاء في اليونيدو إلى زيادة مساهماتها في الحسابات الخاصة التي أنشأتها الأمانة.	الهيئة التشريعية	**قيد النظر** لا تزال المناقشات جارية في الفريق العامل غير الرسمي المعني بالمسائل المتصلة بلجنة البرنامج والميزانية، لاستعراض الخيارات المتاحة لتحسين وضع اليونيدو المالي. وفي الوقت نفسه، تواصل اليونيدو حوارها مع الدول الأعضاء بشأن تحصيل الاشتراكات المقرَّرة في حينها، وذلك عن طريق تقديم تقارير منتظمة إلى اللجنة والمجلس، وعلى وجه التحديد من خلال تقارير المدير العام عن وضع اليونيدو المالي. كما تدأب المنظمة على تشجيع الدول الأعضاء على تقديم تبرعات إلى الحساب الخاص بالتبرعات للأنشطة الأساسية/صندوق الاستثمارات الرأسمالية الكبرى، بما في ذلك طلب تخليها عن الأرصدة غير المنفقة.

	التوصيات	الجهة المسؤولة	ردُّ اليونيدو
٤	ينبغي للمدير العام أن يقدِّم إلى مجلس التنمية الصناعية، في دورته السادسة والأربعين في عام ٢٠١٨، تقريراً شاملاً يرمي إلى تحسين الوضع المالي للمنظمة، مع دمج المقترحات بشأن الفئات الرئيسية لمواردها (الميزانية العادية والميزانية التشغيلية والتبرعات).	الرئيس التنفيذي	**أحاطت الأمانة علماً بهذه التوصية** يجري في إطار المناقشات الجارية في الفريق العامل غير الرسمي المعني بالمسائل المتصلة بلجنة البرنامج والميزانية استعراض الخيارات المتاحة لتحسين وضع اليونيدو المالي. ومن المتوقَّع أن يُقدَّم إلى اللجنة والمجلس مقترح من أجل تعزيز استخدام الميزانية.
٥	ينبغي للمدير العام أن يوسِّع نطاق استراتيجية إدارة المخاطر، المقدَّمة في الدورة الرابعة والأربعين لمجلس التنمية الصناعية في عام ٢٠١٦، من أجل المعالجة الشاملة لجميع المخاطر الرئيسية التي تواجهها المنظمة بتدابير ملائمة للتخفيف من آثار تلك المخاطر، وأن يقدمها إلى مجلس التنمية الصناعية من أجل إقرارها في دورته السادسة والأربعين في عام ٢٠١٨.	الرئيس التنفيذي	**قُبلت – قيد التنفيذ** أنشئت لجنة لإدارة المخاطر بغية مواصلة إعداد استراتيجية اليونيدو لإدارة المخاطر وإسداء المشورة إلى المجلس التنفيذي بشأن التدابير التي يتعيَّن اتخاذها. وكما أُشير في الوثيقة IDB.47/16، أنجز مدير إدارة العلاقات الخارجية، وهو جهة الوصل المعنية بالمخاطر في اليونيدو، عملية أولية لرسم خريطة للمخاطر على نطاق المنظمة من أجل تحديد المخاطر الرئيسية المتصوَّرة في المجالات الرئيسية لعمليات اليونيدو. وجمعت الدراسة الاستقصائية أيضاً معلومات عمَّا يُعتزم تنفيذه أو ما يجري تنفيذه من قبلُ من الاستراتيجيات والإجراءات ذات الصلة. وقُدِّمت النتائج المجمَّعة من عملية رسم خريطة المخاطر الداخلية إلى لجنة إدارة المخاطر. وقامت لجنة إدارة المخاطر بتحليل المخاطر المتصوَّرة تجاه الإطار البرنامجي المتوسط الأجل وتصنيف تلك المخاطر وتجميعها، ممَّا أفضى إلى إنشاء سجل أولي للمخاطر المؤسسية. واستجابة للاهتمام والدعم القويين اللذين أبدتهما الدول الأعضاء بشأن هذه المسألة، عرضت جهة الوصل في اليونيدو على الدول الأعضاء نتائج العملية الأولية لرسم خريطة المخاطر، ولمحة عن سمات إدارة المخاطر المؤسسية لدى اليونيدو، والسجل الأولي للمخاطر المؤسسية، في إطار جلسة إحاطة عُقدت في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

	التوصيات	الجهة المسؤولة	ردُّ اليونيدو
			وعن طريق جهة الوصل المعنية بالمخاطر، شاركت اليونيدو بنشاط في فرقة العمل المتعددة الوظائف المعنية بإدارة المخاطر، التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى. وقد وضعت فرقة العمل، التي تتألَّف من مختلف منظمات الأمم المتحدة، نموذجاً لنضج المخاطر لاستخدامه أداةً مرجعية لمنظمات الأمم المتحدة التي تعمل على تنفيذ الإدارة المؤسسية للمخاطر. وأتاحت مشاركة اليونيدو في فرقة العمل الحصول على تعقيبات لا تُقدَّر قيمتها بثمن بشأن نهجها الرامي إلى النهوض بتنظيم الإطار السياساتي للإدارة المؤسسية للمخاطر في المنظمة، وكذلك بشأن صقل هذا النهج. وفي سياق العمل من أجل زيادة نضج إدارة المخاطر المؤسسية في اليونيدو، أعدَّت لجنة إدارة المخاطر خطة عمل تستند إلى نموذج نضج المخاطر الخاص باللجنة وأفضل الممارسات المتَّبعة في الإدارة المؤسسية للمخاطر. وتركِّز خطة العمل على ما يلي: التحقُّق من المخاطر التي حازت على أعلى تصنيف؛ وتعزيز الحوار داخل الإدارة بشأن سمات المخاطر، بغية تحديد مستوى تقبُّل المخاطر ودرجة تحمُّلها والعتبات المحدَّدة لها؛ وتحديد تدابير التخفيف من المخاطر المقبولة وتحديث هذه التدابير؛ وإسناد المسؤولية عن المخاطر؛ وتقديم مدخلات موضوعية من أجل تحديث إطار الرقابة الداخلية؛ وترسيخ فهم مشترك للمخاطر في المنظمة من خلال الوثائق الإرشادية. ومن شأن ذلك أن يساعد في نهاية المطاف على تحديد المخاطر القصوى التي تواجهها المنظمة، وكذلك تدابير التخفيف من تلك المخاطر والمسؤولية عنها. ومن المقرَّر إبلاغ الدول الأعضاء بنتائج التقييم الكامل للمخاطر في إطار جلسة إحاطة تُعقد في الربع الأخير من عام ٢٠١٩. وقد سُلِّط الضوء في تدخُّلات من جانب دول أعضاء معيَّنة على المخاطر المحتملة في انسحاب دول أعضاء من المنظمة بوصفها إحدى المخاطر البالغة التأثير في وضع اليونيدو المالي. وتواصل إدارة العلاقات الخارجية حوارها مع عدد من الدول الأعضاء السابقة بهذا الشأن، مع التركيز في الوقت ذاته أيضاً على توطيد علاقات اليونيدو بدول أخرى غير أعضاء.

	التوصيات	الجهة المسؤولة	ردُّ اليونيدو
٦	ينبغي للمدير العام أن يضع الإطار المنقَّح لإدارة الموارد البشرية في صيغته النهائية، وأن يصدره كنشرة من نشرات المدير العام بحلول نهاية عام ٢٠١٧. وينبغي إصدار السياسات والتعليمات الإدارية ذات الصلة أو تحديثها وفقاً لذلك.	الرئيس التنفيذي	**قُبلت – قيد التنفيذ** في أعقاب موافقة المجلس التنفيذي على خريطة الطريق الخاصة بسياسات الموارد البشرية، نُقِّح حتى الآن ما يلي: ١- إطار اليونيدو للكفاءات: الذي وافق عليه المدير العام (آذار/مارس ٢٠١٩)، وستصدر قريباً نشرة المدير العام بشأنه؛ ٢- العملية المبسَّطة للتعيينات والترقيات: أيَّدت لجنة اليونيدو الاستشارية المشتركة المقترح (آذار/مارس ٢٠١٩)، وسوف يُقدَّم إلى المدير العام بحلول نهاية نيسان/أبريل ٢٠١٩؛ ٣- إدارة أداء الموظفين: استعرضت أفرقة النقاشات المركَّزة في عام ٢٠١٨ السياسة العامة ذات الصلة، وتجري حاليًّا مشاورات مع الإدارات المعنية من أجل إدخال تغييرات في السياسة وفي نظام تخطيط الموارد المؤسسية؛ ٤- استراتيجية الموارد البشرية: قيد الإعداد حاليًّا من أجل الاستعاضة عن إطار الموارد البشرية، وستصدر في شكل نشرة من المدير العام؛ ٥- برنامج التطوُّر والتنمية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية: قُدم اقتراح بهذا الشأن إلى لجنة اليونيدو الاستشارية المشتركة بهدف إجراء مشاورات بين الموظفين والإدارة.
٧	ينبغي للمدير العام أن يضع خطة عمل، تتضمن تدابير رصد، بهدف تحسين التنوع الجغرافي للقوة العاملة لدى اليونيدو، وأن يقدِّم تقارير منتظمة عن تنفيذها إلى مجلس التنمية الصناعية، بدءاً بدورته السادسة والأربعين في عام ٢٠١٨.	الرئيس التنفيذي	**قُبلت – قيد التنفيذ** بالنظر إلى الموارد، أُعطيت الأولوية في عام ٢٠١٨ لوضع خطة عمل بشأن التكافؤ بين الجنسين ٢٠١٨-٢٠٢٣، وأُنجزت خطة العمل وصدرت بالفعل. وتتضمَّن خطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية وضع خطة عمل لتحسين التنوع الجغرافي. وقد بدأت من قبلُ المشاورات ذات الصلة. وسوف يبدأ العمل على صياغة خطة العمل حالما ينتهي العمل التحضيري. ويتضمن إطار اليونيدو المتكامل بشأن النتائج والأداء مؤشرين متَّصلين بالتنوع

	التوصيات	الجهة المسؤولة	ردُّ اليونيدو
			الجغرافي للقوة العاملة لدى اليونيدو في نهاية السنة: يركز أحدهما على تمثيل الدول الأعضاء في اليونيدو في مجموع القوة العاملة في حين يركز الآخر على تمثيل الدول الأعضاء في ملاك الموظفين. ويقدم الجدول ٢ من المرفق هاء من تقرير اليونيدو السنوي بياناً مفصَّلاً لجميع التعيينات/العقود المبرمة بموجب اتفاقات الخدمة الفردية مصنَّفة حسب البلد/المنطقة/الإقليم. وتُقدَّم تقارير منتظمة بشأن الوثيقتين إلى المجلس.
٨	ينبغي للمدير العام أن يضع خطة عمل، تتضمن تدابير رصد، بهدف تحسين التوازن الجنساني للقوة العاملة لدى اليونيدو، تكون مكمِّلةً لسياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن يقدِّم تقارير منتظمة عن تنفيذها إلى مجلس التنمية الصناعية، بدءاً بدورته السادسة والأربعين في عام ٢٠١٨.	الرئيس التنفيذي	**قُبلت – قيد التنفيذ** تماشياً مع سياسة اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ واستراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩؛ ومع هذه التوصية؛ وكذلك مع استراتيجية الأمين العام للأمم المتحدة لعام ٢٠١٧ لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، وضعت اليونيدو واعتمدت خطة عمل بشأن التكافؤ بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٣، من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في التوظيف. وقد قُدِّمت تفاصيل خطة العمل بشأن التكافؤ بين الجنسين إلى مجلس التنمية الصناعية في دورته السادسة والأربعين (IDB.46/20 وIDB.46/20/Rev.1) وسوف يُبلغ مجلس التنمية الصناعية في دورته السابعة والأربعين عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل من خلال تقرير المدير العام بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقرير المدير العام عن شؤون العاملين في اليونيدو.
٩	ينبغي للمدير العام أن يصدر سياسة محدَّثة بشأن تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات، وأن يشكِّل فريقاً عاملاً على نطاق المنظمة ليساعد المجلس التنفيذي في الإشراف على تنفيذ السياسة وتوفير التوجيه الاستراتيجي في هذا المجال.	الرئيس التنفيذي	**قُبلت – نُفِّذت** حُدِّثت السياسة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونُشر هذا التحديث في شكل نشرة من نشرات المدير العام (**DGB/2017/08**). وأنشئ فريق عامل يُعنى بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل مواصلة تقوية وتعزيز فعالية تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات في المنظمة (**IC/2018/10**).

	التوصيات	الجهة المسؤولة	ردُّ اليونيدو
١٠	يُدعى المؤتمر العام إلى اعتماد رؤية شاملة لحضور اليونيدو الميداني باعتباره جزءاً لا يتجزأ من دور المنظمة في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بما في ذلك وضع مجموعة من المعايير لتقييم فعالية ذلك الحضور.	الهيئة التشريعية	**قيد النظر** يجري تفعيل الإطار المتكامل بشأن النتائج والأداء من خلال بناء قدرات موظفي اليونيدو، بما في ذلك في المكاتب الميدانية. وسوف يُدمَج معاً تطوير السياسات والنماذج والأدوات المناسبة من أجل إضفاء الطابع المؤسسي على هذا الإطار في تسيير وإدارة أنشطة المنظمة في المقر وكذلك على الصعيد الميداني. وفي الوقت نفسه، فإن الاختصاصات المحدَّثة للمكاتب الميدانية تشتمل على الدور المتعلق برصد النتائج وزيادة المشاركة في الأعمال البرنامجية للمنظمة.

ثالثاً– الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

٣- لعلَّ المجلس يودُّ أن يحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة.