

Distr.: General
30 April 2010
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠١٠

نيويورك، ٢٨ حزيران يونيه - ٢٣ تموز/يوليه ٢٠١٠

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت*

الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التعاون الإنمائي الدولي

أداء نظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك تكاليفه ومنافعه

تقرير الأمين العام**

موجز

هذا التقرير مقدم استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية.

ويستند هذا التقرير إلى تقريرين سابقين بشأن أداء نظام المنسقين المقيمين (E/2008/60 و E/2009/76). وهو يبرز التقدم الذي تحقق صوب تحسين الاتساق والفعالية والكفاءة على صعيد المنظومة فيما يخص الأنشطة التنفيذية المضطلع بها من أجل تحقيق التنمية على الصعيد القطري من خلال نظام المنسقين المقيمين، كما يبرز أيضا بعض التحديات. وعلى نحو ما طلبه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١/٢٠٠٩، يتضمن التقرير

* E/2010/100.

** يُعزى التأخر في تقديم هذا التقرير إلى تأخر الإسهامات الواردة من بعض المنظمات.



معلومات عن الطرائق التنفيذية المتبعة في نظام الإدارة والمساءلة لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام الأمم المتحدة للمنسقين المقيمين، وتنفيذ هذا النظام، بما في ذلك جدار الحماية الوظيفية الخاص به. ويقدم آخر المستجدات بشأن تمويل نظام المنسقين المقيمين، ويعرض في خاتمته بعض التوصيات لكي ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير هو ثالث تقرير سنوي عن أداء نظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك تكاليفه ومنافعه، يقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وهو مقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، ويستند إلى أول تقريرين (E/2008/60 و E/2009/76) بشأن هذا الموضوع^(١).

٢ - ويأخذ التقرير في الاعتبار طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١/٢٠٠٩، أن يتيح التقرير معلومات عن الطرائق التنفيذية المتبعة في نظام الإدارة والمساءلة لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام الأمم المتحدة للمنسقين المقيمين، وتنفيذه، بما في ذلك جدار الحماية الوظيفية الخاص بهذا النظام^(٢).

٣ - وفي سياق الملكية والقيادة الوطنيتين، يشكل نظام المنسقين المقيمين الآلية الرئيسية لتنسيق الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، فضلاً عن الأنشطة المتصلة بحالات الطوارئ، والإنعاش والانتقال في البلدان المستفيدة من البرنامج. ويستتبع تنسيق النظام وإدارته وجود آليات للإشراف والدعم على نطاق المنظومة في المقر وعلى صعيد المناطق.

٤ - وتتمثل النتائج المرجوة من نظام المنسقين المقيمين الجيد الأداء فيما يلي: (أ) زيادة الفعالية عن طريق نهج متسق إزاء التنمية تكون فيه استجابة الأمم المتحدة منسقة جيداً ومتماشية مع الأولويات الوطنية؛ (ب) زيادة الكفاءة عن طريق مواءمة وتبسيط عمليات البرمجة وأدائها؛ (ج) تعزيز المساءلة أمام السلطات الوطنية وأمام جهاز الأمم المتحدة الإنمائي. وتهدف التغييرات في أداء نظام المنسقين المقيمين إلى تحقيق تحسينات في هذه الجوانب، وهو ما تناوله الفروع الرئيسية لهذا التقرير.

(١) يسترشد التقرير أيضاً بقراري المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢/٢٠٠٨ و ١/٢٠٠٩.

(٢) طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن تُدرج هذه المعلومات في التقارير السنوية المقدمة للأمين العام، وأن يقدم الأمين العام تقييماً شاملاً مستقلاً للنظام إلى المجلس في دورته الموضوعية لعام ٢٠١٢. وفي الفقرة ٢٠ من القرار ١/٢٠٠٩، طلب المجلس أيضاً معلومات عن التحديات والإنجازات فيما يخص طلبه إلى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أن تعمل، بالتعاون الوثيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، على تطوير المزيد من النهج والأدوات لقياس تكاليف التنسيق ومنافعه وتقديم تقرير عن ذلك يتضمن إسهاماً بشأن أفضل الممارسات والدروس المستخلصة من الميدان فيما يتعلق بأداء نظام المنسقين المقيمين.

ثانياً - إدارة جهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام المنسقين المقيمين

٥ - يقوم أداء نظام المنسقين المقيمين على هدفين شاملين يتصل أولهما بالملكية والقيادة الوطنيتين لعملية التنمية الوطنية. والأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة تجري بناء على طلب الحكومات ووفقاً لسياساتها وأولوياتها. وتحمل الحكومات المسؤولية الأساسية عن تنسيق المساعدات الخارجية، بما فيها المساعدة التي تتلقاها من منظومة الأمم المتحدة. ويساعد نظام المنسقين المقيمين الحكومات الوطنية في تحقيق خططها واستراتيجياتها الإنمائية الوطنية وفي الاضطلاع بمسؤوليتها عن متابعة المؤتمرات الدولية الرئيسية ومؤتمرات القمة التي تعقدها الأمم المتحدة، وذلك بتيسير دعم متماسك ومنسق وفعال تقدمه منظومة الأمم المتحدة على الصعيد الميداني. ولنظام المنسقين المقيمين دور محوري في تنسيق هذا الجهد. أما المبدأ الثاني فيتمثل في كون نظام المنسقين المقيمين يتولى زمامه جهاز الأمم المتحدة الإنمائي ككل وينبغي أن يكون أداؤه تشاركياً وجماعياً وخاضعاً للمساءلة.

٦ - وهذا المبدأ الثاني ما برحت تشدد عليه باستمرار وتباعاً الاستعراضات الشاملة للسياسات التي تجري كل ثلاث سنوات. ففي أعقاب الاستعراض الذي جرى في عام ٢٠٠٤، طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٥٩، إلى الأمين العام أن يضع إطاراً شاملاً للمساءلة للمنسقين المقيمين لممارسة الرقابة على تصميم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنفيذه، على نحو يتسم بالمشاركة الكاملة، دعماً للحكومات الوطنية وبقيادتها.

٧ - وأكدت الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الألفية لعام ٢٠٠٥ التوجيه الوارد في الاستعراض الشامل للسياسات الذي أجري في عام ٢٠٠٤ عندما دعت الجمعية العامة، في قرارها ١/٦٠، الأمين العام إلى الشروع في الأعمال الرامية إلى مواصلة تعزيز إدارة وتنسيق الأنشطة التنفيذية للأمم المتحدة لكي تسهم إسهاماً أكثر فعالية في تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية^(٣). وقدمت الجمعية العامة في الفقرات ٨٩ و ١٠٤ و ١٠٥ من قرارها ٢٠٨/٦٢ بشأن استعراض السياسات لعام ٢٠٠٧ مزيداً من التوجيه في هذا الصدد.

(٣) في أعقاب ذلك، شكّل الأمين العام في عام ٢٠٠٦ فريقاً رفيع المستوى معنياً بالاتساق على نطاق المنظومة في مجالات التنمية والمساعدة الإنسانية والبيئة، قدم توصيات بشأن "جدار وقاية" مؤسسي فيما يتعلق بنظام المنسقين المقيمين (انظر تقرير الفريق الوارد في تقرير الأمين العام عن متابعة نتائج مؤتمر قمة الألفية (A/61/583)، الفقرات ٦ و ١٦-١٨ من تقرير الفريق).

٨ - وقدم الأمين العام في تقريره إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين آخر المستجدات عن التقدم في الاستجابة للطلبات المبينة أعلاه، بما في ذلك قيام مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، في آب/أغسطس ٢٠٠٨، باعتماد "نظام الإدارة والمساءلة لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك "جدار الحماية الوظيفية" لنظام المنسقين المقيمين". ووفقا لما طلبه المجلس، يقدم هذا التقرير مزيدا من المعلومات عن الطرائق التنفيذية لنظام الإدارة والمساءلة وتنفيذه.

ألف - مفهوم نظام الإدارة والمساءلة لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك جدار الحماية الوظيفية لنظام المنسقين المقيمين

٩ - تضطلع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بوصفها الركيزة الثالثة لمجلس المديرين التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بالمسؤولية الرئيسية عن تعزيز اتساق وتنسيق عمليات التنمية التي تضطلع بها الأمم المتحدة على الصعيد القطري ودعم نظام المنسقين المقيمين الذي هو عنصر محوري لأداء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية^(٤).

١٠ - وتمشيا مع المبادئ التي يقوم عليها نظام المنسقين المقيمين، وضعت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية نظام الإدارة والمساءلة^(٥) الذي يقوم على رؤية بعيدة المدى مؤداها أن المنسق المقيم معترف به ومعتمد لدى الحكومة؛ وله نفس العلاقة مع جميع الوكالات الأعضاء في فريق الأمم المتحدة القطري ونفس المسؤولية إزاءها، وهو يدعم أسرة الأمم المتحدة بأكملها وينسق شراكاتها مع الحكومة من أجل تحقيق أولويات التنمية الوطنية. ومن الأمور الحاسمة لتحقيق هذه الرؤية أن يستند المنسق المقيم سلطته من اعتراف كل منظمة اعترافا واضحا بدوره في إعطاء عمليات الأمم المتحدة مكانة استراتيجية في البلد المعني، وأن يجري دعمه، حسب الاقتضاء، بتمكينه من الوصول إلى الموارد التقنية للمنظمات على النحو المتفق عليه مع ممثليها، على أن يكفل التوازن بين الموارد المتاحة والمهام المطلوب إنجازها.

(٤) نُقلت مهمة الإشراف على نظام المنسقين المقيمين إلى مجلس المديرين التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ليضطلع بها عن طريق رئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وذلك عندما أصبحت المجموعة جزءا من إطار مجلس المديرين التنفيذيين وركيزته الثالثة. فقد كان الإشراف على نظام المنسقين المقيمين من قبل منوط باللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل البرنامجية والتنفيذية التابعة للجنة التنسيق الإدارية، وهي سلف مجلس المديرين التنفيذيين. وفصلت هذه المهمة عندما أعيد تنظيم لجنة التنسيق الإدارية في عام ٢٠٠١.

(٥) انظر "نظام الإدارة والمساءلة لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك "جدار الحماية الوظيفية" لنظام المنسقين المقيمين" (وثيقة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ٢٧ آب/أغسطس ٢٠٠٨).

١١ - وتوصف حوكمة نظام المنسقين المقيمين الذي يديره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي باسم منظومة الأمم المتحدة على أنها عملية جماعية تتم من خلال نظام ينطوي على المشاركة الواسعة النطاق والمساءلة والتسلسل القيادي الواضح، ولكن لا يمكن أن يديره إلا كيان واحد تكون له مسؤولية واضحة ويكون خاضعا للمساءلة بشكل واضح استنادا إلى فهم مشترك لما هو مطلوب. والبرنامج الإنمائي معترف بكونه مدير نظام المنسقين المقيمين، ويتلقى التوجيه من الجميع، وبأنه خاضع للمساءلة أمام الجميع عن طريق الفريق الاستشاري التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. وهناك شرط أساسي هو أن فعالية جدار الحماية الوظيفية لا تتحقق إلا إذا وجدت آليات راسخة يمكن للنظام أن يقدم من خلالها التوجيه وأن يُخضع العناصر الفاعلة المعينة للمساءلة عن الأدوار المحددة بوضوح^(٦).

١٢ - ويميز نظام الإدارة والمساءلة بين الإدارة والمساءلة، حيث هناك نوعان من علاقات السلطة والإشراف هما (أ) تسلسل إداري مباشر من مدير البرنامج الإنمائي إلى المدير الإقليمي للبرنامج الإنمائي إلى المنسق المقيم/الممثل المقيم للبرنامج الإنمائي، يقابله (ب) تسلسل من حيث المساءلة ينطلق من رئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية (بتوجيه من الفريق الاستشاري وبدعم من مساعد الأمين العام لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية^(٧)) وأمانتها ومكتب تنسيق عمليات التنمية) إلى فريق الإدارة الإقليمي وفريق المديرين الإقليميين^(٨) ثم إلى فريق الأمم المتحدة القطري. ولدعم تسلسل المساءلة الخاص بمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، اقترحت المنظمات أن يجري عن وضع نظام الإدارة والمساءلة، تكليف أحد كبار المسؤولين في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بدور وصي على جدار الحماية الوظيفية يكفل خدمة مصالح منظومة الأمم المتحدة على جميع مستويات نظام المنسقين المقيمين.

١٣ - وهكذا فإن نظام الإدارة والمساءلة يوفر الترتيبات الداخلية المحددة التي ستميز بوضوح بين دور البرنامج الإنمائي المتعلق بالعمل البرنامجي والتنفيذي للمنظمة، ووظيفة البرنامج الإنمائي بوصفه مدير نظام المنسقين المقيمين، وهي وظيفة يتولاها نيابة عن جهاز الأمم المتحدة الإنمائي ودعما له. ويرد موجز لهذه الترتيبات في المرفق الأول لهذا التقرير.

(٦) يتمثل "جدار الحماية الوظيفية" في الفصل بوضوح بين (أ) أدور البرنامج الإنمائي بوصفه مؤسسة إنمائية وأدواره كمدير لنظام المنسقين المقيمين؛ (ب) وبين دور المنسق المقيم ومسؤولياته كممثل مقيم للبرنامج الإنمائي.

(٧) يُقترح أن يعاد تصنيف وظيفة برتبة أمين عام مساعد لتصبح من الرتبة مد-٢ لمدير مكتب تنسيق عمليات التنمية.

(٨) في عام ٢٠٠٩، تغير اسم فريق الإدارة الإقليمي وفريق المديرين الإقليميين فأصبح فريق مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للمنطقة المعينة (مثلا فريق مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لآسيا والمحيط الهادئ).

١٤ - ويقوم نظام الإدارة والمساءلة على المشاركة الواسعة النطاق والمساءلة الواضحة وهما من المبادئ الأساسية للاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسات الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية. ويتجسد هذان المبدآن من خلال ما يلي:

(أ) مساءلة رئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أمام جهاز الأمم المتحدة الإنمائي عن طريق مجلس المديرين التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق؛

(ب) اتخاذ رئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للقرارات استناداً إلى التشاور، من خلال أداء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بأكملها وفريقها الاستشاري (انظر E/2009/76، الفقرة ٩)؛

(ج) المشاركة والمسؤولية الجماعيتان من جانب أعضاء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل '١' وضع سياسات العمليات والإشراف على تنفيذها؛ '٢' توفير التوجيه للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية. ويجري الاضطلاع بهذه المسؤوليات عن طريق الأفرقة العاملة والآليات المشتركة بين الوكالات التابعة للمجموعة الإنمائية، بوسائل منها مهام وظائف الدعم التقني وضمان الجودة وتقييم الأداء التي تضطلع بها الأفرقة القطرية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية؛

(د) الأدوار المتميزة للبرنامج الإنمائي في إدارة نظام المنسقين المقيمين؛

(هـ) الدعم المقدم من مكتب تنسيق عمليات التنمية بوصفه أمانة للمجموعة الإنمائية تخضع لرقابة الفريق الاستشاري^(٩).

وترمي الترتيبات المذكورة أعلاه إلى كفالة الاتساق على نطاق المنظومة، من الناحيتين الاستراتيجية والتنفيذية.

١٥ - وهناك عنصر آخر في نظام الإدارة والمساءلة هو المساءلة فيما يخص الصناديق الاستمائية المتعددة المانحين والبرامج المشتركة. فنظام الإدارة والمساءلة يدعم مواءمة ترتيبات إدارة هذه الصناديق بصرف النظر عن الوكالة التي تقوم بدور الوكيل الإداري. وتشمل هذه الترتيبات إنشاء لجان توجيهية على الصعيد القطري ولجنة إشراف في المقر يرأسها مدير مكتب تنسيق عمليات التنمية لتوفير التوجيه لإدارة تلك الصناديق ورصدها.

١٦ - وإضافة إلى ما ذكر أعلاه، في أعقاب الاستعراض الشامل للسياسات الذي تم في عام ٢٠٠٧، أشارت الجمعية العامة إلى ولاية البرنامج الإنمائي المتمثلة في تعيين مديري

(٩) من الناحية الإدارية، يعمل مكتب تنسيق عمليات التنمية تحت إشراف البرنامج الإنمائي.

قطريين في البلدان التي لها أفرقة قطرية كبيرة، أو تتسم عمليات التنسيق فيها بالتعقيد أو تعيش حالات من الطوارئ المعقدة بحيث تصعب إدارة أنشطة البرنامج الأساسية، بما في ذلك جمع الأموال. والغرض من تعيين هؤلاء المديرين هو ضمان تفرغ المنسقين المقيمين بالكامل لأداء المهام الخاصة بهم (انظر A/62/73-E/2007/52 وقرار الجمعية العامة ٦٢/٢٠٨). وينبغي أن يركز المنسقون المقيمون، عند جمع الأموال، على جمع الأموال للأمم المتحدة ككل على الصعيد القطري.

باء - تنفيذ نظام الإدارة والمساءلة

١٧ - في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، أقرّت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية خطة لتنفيذ نظام الإدارة والمساءلة، تحدد الإجراءات والالتزامات المحددة التي ينبغي على الكيانات والأعضاء في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بجميع مستوياتهم تنفيذها من أجل تحقيق الرؤية المبينة في نظام الإدارة والمساءلة، وتتضمن النتائج المتوقعة وجدول زمنية محددة.

١٨ - وتبين الخطة التدابير اللازم اتخاذها لدعم المساءلة المتبادلة بين المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية ولزيادة تمكين المنسقين المقيمين. ويتمثل أحد هذه التدابير في أن تُدرج، ضمن تقييم أداء ممثلي منظمات الأمم المتحدة، النتائج استناداً إلى مساهمتهم في عمل فريق الأمم المتحدة القطري، ومساهمات المنسق المقيم في التقييم. كما تنوحي الخطة أن يُعترف ضمن توصيفات وظيفة الممثلين المقيمين للأفرقة القطرية بدور المنسق المقيم وبعمل الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

١٩ - وتعمل منظمات الأمم المتحدة معاً لتنفيذ نظام الإدارة والمساءلة. وفي عام ٢٠٠٩، أحرز بعضها تقدماً هاماً في حين يُواصل البعض الآخر إجراء التعديلات اللازمة في سياساته وعملياته الداخلية أو استكشاف إمكانية إجراء هذه التعديلات. وقد انتهى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من تنقيح الأدوار والمسؤوليات المحددة لوظيفة كل من الممثل المقيم للبرنامج الإنمائي والمدير القطري^(١٠) وذلك من أجل كفالة تقسيم العمل والمسؤوليات بشكل واضح بين الوظيفتين. وقد بات من المعلن رسمياً الآن أن الممثل المقيم مسؤول عن توفير القيادة الاستراتيجية والتوجيه والإشراف لبرامج وعمليات البرنامج الإنمائي. كما أن المنسق المقيم/الممثل المقيم مخوّل أن يفوض إلى المدير القطري مسؤولية التنفيذ اليومي للأنشطة البرنامجية والتشغيلية للبرنامج الإنمائي ووظيفة تمثيل البرنامج الإنمائي في فريق الأمم المتحدة

(١٠) في آذار/مارس ٢٠١٠، كان لدى البرنامج الإنمائي ٥٠ مديراً قوطرياً، وفق التزاماته المحددة في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢ والاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات لعام ٢٠٠٧.

القطري. أما المدير القطري، فيتولى مسؤولية تعبئة الموارد للبرنامج الإنمائي تحديدا. وعندما لا يكون هناك مدير قطري، يُتَوَقَّع من الممثل المقيم أن يعهد، قدر المستطاع، بالمسؤوليات التشغيلية إلى نائب الممثل المقيم للبرنامج الإنمائي الذي يضطلع أيضا بمسؤولية تعبئة الموارد للبرنامج الإنمائي تحديدا.

٢٠ - وفي سياق المساءلة المتبادلة عن تحقيق النتائج على الصعيد القطري، تقتضى الخطة أيضا تنقيح توصيفات وظائف أعضاء الفريق القطري الذين لديهم ممثل مقيم في البلد وتحديد إطار للأعضاء الذين ليس لديهم ممثل مقيم يتضمن اعترافا صريحا بدور المنسق المقيم في جعل الأمم المتحدة تتبوأ مكانا استراتيجيا في كل بلد. وطلب إلى المنظمات تنقيح توصيفات وظائف ممثليها القطريين بحيث تبين أنه ينبغي أن تُتاح للمنسق المقيم، حسب الاقتضاء، سبل الاستفادة من الموارد التقنية للمنظمات وذلك حسبما أُنْفِقَ عليه مع كل منظمة. وقد أحرز عدد من الكيانات، بما في ذلك منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وإدارة شؤون الإعلام التابعة للأمانة العامة وبرنامج الأغذية العالمي، تقدما في تعديل نظمه لتقييم الأداء بحيث تشمل مساهمات المنسقين المقيمين. ويجري العمل على جعل المساهمة في الأنشطة المشتركة لفريق الأمم المتحدة القطري جزءا من نظام الإدارة القائمة على النتائج وإطار المساءلة في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو).

٢١ - وتطرح تلبية شروط نظام الإدارة والمساءلة بعض القضايا التنظيمية والإدارية بالنسبة إلى بعض المنظمات التي لا تتماشى هيكلها التنظيمية مع نموذج تسيير الأعمال الذي يقوم عليه تصميم هذا النظام. وينطبق هذا بشكل خاص فيما يتعلق بالمساءلة المتبادلة بين المنسق المقيم وأعضاء الفريق القطري بما في ذلك دور الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في هذا الصدد. ففي حالة منظمة الصحة العالمية، يتم انتخاب المديرين الإقليميين من قبل الدول الأعضاء في المنطقة (ولا يُعَيَّنون من قبل الإدارة العليا) ولديهم التزام مباشر وأولي بتقديم تقارير إلى تلك الدول الأعضاء. وعلى الصعيد القطري، يعمل الممثلون القطريون لمنظمة الصحة العالمية بشكل رئيسي بوصفهم أمانة للمنظمة مخصصة للدول الأعضاء المضيفة (ومن هنا قربهم من وزارات الصحة وما يربطهم بها من علاقات إبلاغ). وثمة مثال آخر هو منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) التي تعمل مكاتبها الإقليمية ودون الإقليمية بوصفها مراكز تخصص أكثر منها مراكز للإشراف الإداري على العمليات القطرية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن موظفي اليونسكو الإقليميين قد لا يكونون من ذوي الرتب العالية بما يكفي لتحوّلهم المشاركة في تقييم أداء المنسق المقيم/فريق الأمم المتحدة القطري من جانب

الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية^(١١). وتواصل هذه المنظمات البحث عن وسائل للعمل مع نظام الإدارة والمساءلة.

٢٢ - وتوفر التغييرات الناتجة عن استحداث نظام الإدارة والمساءلة حافزا لتحسين العمل الجماعي في مجال تحقيق النتائج على الصعيد القطري. وبناء على طلب رئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، أبلغت الأفرقة الإقليمية للمجموعة عن إحراز تقدم في تنفيذ نظام الإدارة والمساءلة في نهاية عام ٢٠٠٩. وأبلغت عدة أفرقة قطرية عن استخدام سبل مبتكرة لتقاسم الموارد وتعبئتها على نحو مشترك.

٢٣ - وتُعد إدارة الصناديق الاستثمارية المتعددة المانحين أحد المجالات حيث أدى نظام الإدارة والمساءلة بشكل واضح للغاية إلى تعزيز اتساق وفعالية وكفاءة عمل جهاز الأمم المتحدة الإنمائي. وعملت الصناديق الاستثمارية المتعددة المانحين بوصفها منتدى للحوار في مجال السياسات وكذلك للتنسيق والمواءمة على الصعيدين البرنامجي والتشغيلي. ويدير معظم هذه الصناديق الاستثمارية مكتب منفصل معني بالصناديق الاستثمارية المتعددة المانحين في البرنامج الإنمائي، يعمل بوصفه مركز الخدمات الرئيسي لتوفير خدمات تتسم بالشفافية والمساءلة في مجال إدارة الصناديق لصناديق الأمم المتحدة الاستثمارية المتعددة المانحين. وبوصفه آلية لإدارة التمويل المشترك، بما في ذلك "صناديق وحدة الأداء"^(١٢) من أجل "توحيد الأداء"، فإنه يضطلع بدور هام في تعزيز المساءلة المتبادلة في جهاز الأمم المتحدة الإنمائي وكذلك مع الشركاء، بما في ذلك الجهات المانحة. وتتيح الخدمات التي يقدمها المكتب توفير تكاليف التشغيل، بوسائل منها وفورات الحجم.

٢٤ - ويعزز وضع وتنفيذ نظام الإدارة والمساءلة ملكية نظام المنسقين المقيمين على نطاق المنظومة، مما يجعل عمله أكثر اتساما بالطابع التشاركي والجماعي وأكثر خضوعا للمساءلة. وإن المساءلة المتبادلة بين المنسق المقيم والفريق القطري (خصوصا من خلال استخدام أداة تنمية الكفاءة بواسطة التقييم من خلال الحصول على آراء الأقران) تمهد الطريق لتحسين تقسيم العمل وتعزيز مساءلة رؤساء المنظمات عن تحقيق النتائج والنواتج المحددة في إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بقيادة هذه المنظمات. وبدأت تعبئة الموارد لأطر الأمم

(١١) تستلزم المشاركة في اجتماعات التقييم التي تعقدها الأفرقة القطرية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أن يكون المشارك برتبة مد-٢ وما فوقها.

(١٢) "صناديق وحدة الأداء" هي آليات للتمويل المشترك تدعم تنفيذ برامج "توحيد الأداء" في البلدان التي تتم فيها تجربة هذه البرامج.

المتحدة للمساعدة الإنمائية التي تجري على نحو مشترك، بقيادة المنسق المقيم وبدعم من آليات التمويل المشترك، تحظى بدعم الجهات المانحة^(١٣).

٢٥ - ولا تزال التحديات قائمة في مجال تنفيذ نظام الإدارة والمساءلة. وهناك مؤشرات تدلّ على أنه يجب تحسين التعريف بنظام الإدارة والمساءلة على الصعيد القطري من أجل تعزيز فهم ما يترتب عليه من آثار فيما يتعلق بتغيير أدوار المنظمات ومسؤولياتها. فعلى سبيل المثال، ثمة حاجة إلى توضيح تغير دور المنسق المقيم/الممثل المقيم في الحالات التي تواصل فيها المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي العمل بقيادة الممثل المقيم للبرنامج الإنمائي في غياب مديرين قطريين للبرنامج الإنمائي، وتوضيح ترتيبات المساءلة في البلدان حيث يعمل ممثل إحدى المنظمات بوصفه المنسق المقيم بصفة مؤقتة. أما على الصعيد الإقليمي، فلا يزال يتعين تحديد ما إذا كانت الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية تتمتع بالقدرات الكافية لأداء مسؤولياتها المتزايدة في إطار نظام الإدارة والمساءلة إلى جانب الوظائف الأخرى الموكلة إلىفرادى منظماتها الأعضاء. كما تشكل الاختلافات في هياكل الحوكمة والإدارة وفي التغطية الإقليمية لمختلف المنظمات بعض القيود.

٢٦ - وقت إعداد هذا التقرير، كانت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية تعمل على وضع اللمسات النهائية على أولوياتها الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وعلى التوصل إلى صيغة يُحدّد فيها بوضوح توزيع المسؤوليات بين الأفرقة القطرية بقيادة المنسقين المقيمين، والأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ومكتب تنسيق عمليات التنمية، ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وفريقها الاستشاري، مع التسليم بالحاجة إلى إنشاء صلات مع الركائز الأخرى لمجلس الرؤساء التنفيذيين وآليات التنسيق الإقليمي. وتُحدّد الأدوار والمسؤوليات ذات الصلة لدعم تنفيذ الأولويات الاستراتيجية جزئياً استناداً إلى نظام الإدارة والمساءلة.

جيم - المشاركة على نطاق المنظومة في نظام المنسقين المقيمين وتقديم الدعم له

١ - تعزيز مشاركة منظمات الأمم المتحدة الإنمائية في نظام المنسقين المقيمين

٢٧ - دعت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٥٩ منظمات جهاز الأمم المتحدة الإنمائي إلى النظر في الوسائل الكفيلة بتعزيز قدراتها على الصعيد القطري باتباع جملة مسائل، منها اتخاذ تدابير تكميلية في مقارها. وشددت الجمعية في قرارها ٢٠٨/٦٢ (الفقرة ١٠١) على ضرورة أن تكون البلدان المستفيدة من البرنامج على علم بكل ما لجهاز الأمم المتحدة

(١٣) في ألبانيا، تم تحديد منظمات رائدة تابعة للأمم المتحدة لتنسيق العمل القطاعي وكفالة المساءلة عن تحقيق النتائج. وفي فييت نام، استقطب "صندوق وحدة الأداء" ١٢ بلداً مانحاً.

الإثرائي من ولايات وموارد وأن تستفيد منها، بما في ذلك في حالة المنظمات التي ليس لديها ممثل مقيم، من خلال ترتيبات استضافة، مع تلك المنظمات، حسب الاقتضاء.

٢٨ - وتواصل منظمات الأمم المتحدة بذل الجهود لتعزيز مشاركتها في نظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك على الصعيدين الإقليمي والقطري، مع تكثيف الجهود في مجال "توحيد الأداء". وتبين تقارير التقييم الواردة بشأن المشاريع التجريبية المتعلقة بـ "توحيد الأداء" أن الزيادة الإضافية في الجهود المبذولة لكفالة التنسيق تستهلك قدرا كبيرا من وقت الموظفين ومن الموارد، على الأقل في الفترة الأولى. وقد زاد هذا الأمر الضغوط المتصلة بجمع المزيد من الموارد، ولا سيما على المنظمات المتخصصة والتي ليس لديها ممثل مقيم، ولا يزال من غير المعروف إلى أي مدى ستبقى هذه الزيادات مؤقتة ولا إلى أي درجة يمكن تقليلها على المدى الطويل.

٢٩ - وزادت عدة وكالات متخصصة من عدد جهات الاتصال الإقليمي التابعة لها لتوفير الدعم في البلدان حيث ليس لديها ممثل مقيم. وارتفع عدد الوكالات المشاركة في الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية إلى ما بين ١٢ (في أوروبا ورابطة الدول المستقلة) و ١٩ (في غرب ووسط أفريقيا). وقد تم التوصل إلى فهم أفضل واتفاق بشأن الأدوار التي تضطلع بها الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في مجال دعم نظام المنسقين المقيمين، وهما يتجلبان في نظام الإدارة والمساءلة. وأنجز في شباط/فبراير ٢٠١٠ تقييم لقدرة الأفرقة الإقليمية من أجل تحديد الثغرات في القدرات التي قد تعيق اضطلاع الأفرقة بتلك الأدوار. وركز التقييم على المجالات التي تحتاج إلى تعزيز لكي تضطلع الأفرقة الإقليمية بدور أكثر فعالية تمشيا مع نظام المساءلة والإدارة. ولم يشمل التقييم تحليل عبء العمل النسبي الذي يتحمله أعضاء الأفرقة فيما يتعلق بمهامهم الاستشارية والبرنامجية على الصعيد الإقليمي ومشاركتهم في آليات التنسيق الإقليمي. وهناك وجهة نظر مستجدة مفادها أن الأفرقة الإقليمية ينبغي أن توفر القيادة لتعزيز تنفيذ الأولويات الاستراتيجية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ونظام الإدارة والمساءلة، مع التركيز على دعم اتساق البرمجة القطرية عموما وممارسات التنسيق الفعالة بين المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية. ولا تزال المناقشات المتعلقة بدور الأفرقة الإقليمية للمجموعة الإنمائية مستمرة.

٣٠ - وقد استحدثت المنظمات طرائق مختلفة لزيادة فعالية ونطاق مشاركتها في البرمجة وفي نظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك من خلال مواصلة الأخذ بنهج اللامركزية وتفويض السلطة إلى الجهات التي تمثلها في الميدان. ومؤخرا، بذلت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، واليونسكو، ومكتب الأمم المتحدة

المعني بالمخدرات والجريمة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية جهودا في هذا الصدد. فعلى سبيل المثال، زادت اليونيدو في نهاية عام ٢٠٠٩ وجودها الميداني بنسبة ٥٠ في المائة منذ أن أنشأت مكاتب اليونيدو الفرعية (١٨ حتى الآن)، بالإضافة إلى مكاتبها الإقليمية والقطرية. وتعمل وكالات أخرى مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة على تعزيز مجموعاتها من الخبراء الإقليميين. وفوّضت اليونيسكو المزيد من السلطة إلى مراكزها الإقليمية من أجل دعم العمليات على الصعيد القطري. وتعمل اليونيسكو واليونيدو مع جهات الاتصال الوطنية للمشاركة في عمليات التقييم القطري المشترك وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتعمل منظمة الصحة العالمية على تعزيز قدرة أفرقتها القطرية في مجال المشاركة في إصلاحات الأمم المتحدة من خلال استحداث مجموعة أدوات في مجال المواءمة والتنسيق.

٣١ - ويرم المزيد من المنظمات اتفاقات تعاون ثنائي مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتعزيز ولاياتها بالتعاون معه. وفي بعض الحالات، تم أيضا وضع ترتيبات مالية وترتيبات استضافة. ففي عام ٢٠٠٩، وقّع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وصندوق الديمقراطية التابع للأمم المتحدة اتفاقات ثنائية جديدة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٣٢ - وقد استضاف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مكاتب اليونيدو الفرعية منذ أن أبرمت المنطمتان اتفاقا ثنائيا في عام ٢٠٠٤. وأثبت تقييم خارجي أن الشركاء الوطنيين يقدرون بشكل عام الدعم الاستشاري في مجال التنمية الصناعية المستدامة. وأشار التقييم إلى أنه ينبغي تقديم الدعم لإنشاء وجود قطري موسع عن طريق توفير القدرات التقنية والبشرية والمالية المناسبة من مقر المنظمة من أجل الاستجابة بفعالية للطلب المتزايد على المساعدة التقنية.

٣٣ - وفي إطار السعي إلى تحقيق الاتساق على نطاق المنظومة وفرص البرمجة المشتركة، قد تحل محل اتفاقات التعاون الثنائية اتفاقات تعاون بين الوكالات قائمة على نهج المجموعات. ويتمثل أحد الأمثلة على نهج المجموعات في المجموعة المعنية بالتجارة والقدرة الإنتاجية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. ويحدد هذا النهج الترتيبات غير الرسمية التي يمكن للمنظمات بموجبها أن تمثل أعضاء آخرين ضمن "المجموعة" في بعض البلدان والمناطق. وبدأ هذا النهج يثبت فائدته في زيادة القدرات المحدودة للمنظمات التي ليس لديها ممثل مقيم إلى أقصى حد، ويعكس "وحدة" الأمم المتحدة. وثمة مثال آخر هو التعاون بين الوكالات التي تتخذ من

روما مقراها (منظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأغذية العالمي) في مجال الأمن الغذائي والزراعة المستدامة.

٣٤ - وتعكس بعض اتفاقات التعاون الثنائي التي أبرمت مؤخرا مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الاتفاقات الأوسع نطاقا في إطار مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك الاتفاقات بشأن استخدام إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرمجة المشتركة بوصفهما أداتين لتعزيز الاتساق، ودور البرنامج الإنمائي كمدير لنظام المنسقين المقيمين.

٣٥ - وبالنسبة لبعض المنظمات، فإن أوجه القصور في تفويض سلطة اتخاذ القرار، ولا سيما في ما يتعلق بقدرتها على توفير الأموال اللازمة للأنشطة على الصعيد القطري، تفرض قيودا على القدرات على الصعيد القطري. ومن المبادرات الرامية إلى معالجة بعض هذه القيود الاستعراضات التنظيمية المستمرة التي تجريها اليونسكو والفاو لتعزيز قدراتهما اللامركزية.

٢ - تقديم الدعم إلى نظام المنسقين المقيمين

٣٦ - حثّت الجمعية العامة، في قرارها ٦٢/٢٠٨، جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على تقديم المزيد من الدعم المالي والتقني والتنظيمي إلى نظام المنسقين المقيمين. ويرتأي العديد من الوكالات تقديم الدعم إلى نظام المنسقين المقيمين بشكل رئيسي عن طريق المساهمات العينية من خلال مشاركة الموظفين، وبشكل عام، لا تقدم إلا مساهمات مالية متواضعة للغاية.

٣٧ - وعلى الصعيد الإقليمي، استحدثت الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وسائل لحشد الدعم. فعلى سبيل المثال، أنشأت أحد الأفرقة آلية تمويل خاصة به ورصد لها ميزانية سنوية تساهم فيها كل من المنظمات المشاركة سنويا بحوالي ٥٠٠ ٣٤ دولار (أرقام عام ٢٠٠٨)؛ في حين حصل فريق آخر على الدعم بواسطة خبير في مجال الاتساق، بتمويل من اليونيسيف. وعلى الصعيد القطري، يُعتبر الوقت الذي يتم الاضطلاع خلاله بمهام المنسق المقيم بصورة مؤقتة مساهمة ذات أهمية خاصة.

٣٨ - ومع اتساع نطاق العمل المتصل بالتنسيق والإصلاح، فإن الطلب على القدرات المعززة في المكتب القطري للمنسق المقيم ازداد أيضا. وبالتالي، ازدادت المساهمات المالية السنوية الواردة من المنظمات فبلغت ١٠ ٠٠٠ دولار أو أكثر. واضطلعت بعض المنظمات بمبادرات رئيسية لزيادة ما تقدمه من دعم. فعلى سبيل المثال، أنشأت اليونيدو آلية تمويل لدعم مكاتبها الميدانية في عمليات البرمجة القطرية ودفع التكاليف المشتركة المتصلة بفريق الأمم المتحدة القطري.

٣٩ - ومن أجل دعم تنفيذ نظام الإدارة والمساءلة، وضعت اليونيسيف استراتيجية في مجال الاتصالات لكفالة مشاركة جميع الموظفين في التغييرات ذات الصلة، تتضمن إجراء حوار تفاعلي مع جميع ممثلي اليونيسيف ومديريها الإقليميين ومديري الشعب في المقر البالغ عددهم ١٣٤ شخصا.

٤٠ - وتدعم اليونيسيف نظام المنسقين المقيمين من خلال المساهمة بالأموال وبوقت الموظفين الذين يعمل غالبيتهم في المستوى التمثيلي. وفي عام ٢٠٠٩، شغل ٢٠ من ممثلي اليونيسيف منصب المنسق المقيم المؤقت (١٩ شغلوا ذلك المنصب في عام ٢٠٠٨)، وعمل ٧ منهم لمدة أربعة أشهر أو أكثر. ويشمل الدعم التنظيمي المقدم من مقر اليونيسيف تعيين جهات اتصال محددة معنية بعمل نظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك أربعة موظفين ومشاركة آخرين بدوام جزئي وتقديم الدعم اللوجستي. وعلى الصعيد الإقليمي، ساهمت اليونيسيف بموظف من الرتبة مد-١ وآخر من الرتبة ف-٥ في منطقتين، وقدمت الدعم عن طريق إعاره موظفين بدوام جزئي في مناطق أخرى.

٤١ - ولم تُدرج القيمة النقدية لوقت الموظفين والمساهمات المالية المقدمة لدعم نظام المنسقين المقيمين في وثائق التخطيط أو الميزانية أو الإبلاغ التي أعدتها المنظمات، رغم تأكيد المنظمات التزامها بالعمل مع نظام المنسقين المقيمين ودعمه. وقد يكون قياس المساهمة بوقت الموظفين وما يرتبط بذلك من دعم لوجستي والقدرة على التنبؤ بهذه المساهمات عملية معقدة. غير أن اعتماد المنظمات لنهج الإدارة القائمة على النتائج والإبلاغ الذي يعكس أيضا المساهمات في المبادرات المشتركة بين الأفرقة القطرية للأمم المتحدة قد يؤدي إلى توليد معلومات من هذا القبيل في المستقبل.

٣ - تقديم الدعم إلى مكاتب المنسقين المقيمين في سياق الحالات المعقدة

٤٢ - في عام ٢٠٠٩، دعا الأمين العام إلى كفالة زيادة إمكانية التنبؤ بقدرة منظومة الأمم المتحدة على نشر القدرات في مجال التنسيق والتخطيط الاستراتيجي ودعم القدرات الوطنية والبرمجة في مجالات الإنعاش الحيوية، كما دعا إلى القيام، بحلول شباط/فبراير ٢٠٠٩، بإنشاء مجموعة موحدة توفر لمكاتب المنسقين المقيمين مستشارين أو ثلاثة على الأقل معنيين بالتخطيط الاستراتيجي والإنعاش^(١٤).

(١٤) مقرر لجنة السياسات رقم ٢٥/٢٠٠٨ "تحقيق الإنعاش وجني فوائد السلام". ويتمشى هذا المقرر مع الفقرة ٢٢ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١/٢٠٠٩.

٤٣ - واقترح مكتب تنسيق عمليات التنمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بعد إجراء مشاورات على نطاق المنظومة، إنشاء آلية مشتركة بين الوكالات لدعم مكاتب المنسقين المقيمين، مع مراعاة الاحتياجات المتبقية في مجال تنسيق المساعدة الإنسانية التي قد تتطلب المزيد من الدعم خلال المرحلة الانتقالية. ودعا الاقتراح إلى إنشاء صندوق سنوي شامل بقيمة ٢٣ مليون دولار. وأيدت هذا الاقتراح مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ ولجنة السياسات التابعة للأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. وأنشئت الآلية، وهي اللجنة التوجيهية المعنية بالنشر المشتركة بين الوكالات (التي يشترك في رئاستها مكتب تنسيق عمليات التنمية والبرنامج الإنمائي) واستعرضت طلبات مقدمة من منسقين مقيمين في سبعة بلدان (هي باكستان وجمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية الكونغو الديمقراطية وغينيا وغينيا - بيساو وكوت ديفوار ونيبال). ووافقت اللجنة على طلبات تتعلق بـ ٢٣ بلدا سوف تستلزم تمويلا قدره ٤٥ مليون دولار سنويا، وسوف يتم دعم تنفيذ هذه الطلبات حسب تلقي الأموال. وستُعطى الأولوية للبلدان حيث مستويات الدعم المقدم محدودة.

٤٤ - ويضفي عمل اللجنة التوجيهية المعنية بالنشر شفافية على نظام الدعم، مما يؤدي إلى تجنب الازدواجية وكفالة الاستجابة المناسبة والحسنة التوقيت في مجال القدرات.

دال - مساءلة نظام المنسقين المقيمين: تقديم التقارير إلى السلطات الوطنية وهيئات الإدارة والهيئات الحكومية الدولية

٤٥ - الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسات الأنشطة التنفيذية المضطلع بها من أجل التنمية يشدد أيضا على المساءلة أمام الدول الأعضاء من خلال آليات تقديم التقارير على الصعيد الحكومي الدولي وعلى الصعيد القطري. واستجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١/٢٠٠٩، أصدرت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ توجيهات بشأن وضع صيغة تشغيلية موحدة يلتزم بها في إطار إعداد التقارير التي يقدمها المنسقون المقيمون والأفرقة القطرية للأمم المتحدة إلى السلطات الوطنية بشأن التقدم المحرز قياسا إلى النتائج المتفق عليها في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛ ويُنظر إلى هذه التقارير بوصفها أداة موحدة للمساءلة المتبادلة بين منظومة الأمم المتحدة والحكومات. ويتم الاتفاق مع الحكومات على أغراض التقرير وطرائق إعداده، حيث ينبغي أن يكون بمثابة أداة للإدارة الاستراتيجية كجزء من دورة تخطيط وبرمجة إطار المساعدة الإنمائية، وأن يستفيد من مصادر الإبلاغ الموجودة ويستند إلى عمليات إطار الاستعراض السنوي.

٤٦ - وإضافة إلى ذلك، تصدر مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية سنوياً، من خلال مكتب تنسيق عمليات التنمية، تقريراً تجميعياً يضم التقارير السنوية للمنسقين المقيمين. ويوفر التقرير التجميعي استعراضاً عاماً لإنجازات الفريق القطري للأمم المتحدة في مجال الجهود المبذولة من أجل التنسيق والاتساق والمواءمة وكذلك في مجال تنمية القدرات على الصعيد القطري. وبات التقرير التجميعي يعكس على نحو أوفى توجهات الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات، بما في ذلك أمثلة عن أفضل الممارسات من الميدان. ويتم اللجوء بشكل متزايد في إطار التقرير إلى قياس التقدم المحرز بشكل كمّي. ويمكن إصدار التقرير التجميعي بوصفه ورقة اجتماع للمجلس الاقتصادي والاجتماعي إذا صدر قبل وقت كافٍ من انعقاد دورة المجلس الموضوعية.

٤٧ - وتقوم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية بتقديم التقارير إلى هيئاتها الإدارية بشأن الدعم المقدم إلى نظام المنسقين المقيمين كجزء من تقاريرها الشاملة عن تنفيذ الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات. وقامت الصناديق والبرامج الأربعة التي تقدم تقاريرها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بمواءمة نطاق وهيكل تقاريرها في إطار الاستجابة المباشرة لاستعراض السياسات. وفي عام ٢٠٠٩، وضعت اليونيسيف للمرة الأولى خطة عمل للاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات تتضمن استعراضاً منهجياً للإجراءات التي اتخذت استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢.

٤٨ - وقدمت منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية تقارير موسّعة إلى هيئاتها الإدارية بشأن مساهمتها في نظام المنسقين المقيمين وفي الاتساق على نطاق المنظومة في إطار الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات.

ثالثاً - الاتساق والفعالية والكفاءة من خلال أداء نظام المنسقين المقيمين

٤٩ - سلّمت الجمعية العامة في قرارها ٢٠٨/٦٢ بإمكانات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بوصفها تشكل الإطار الجماعي والمتسق والمتكامل لبرمجة ورصد عمليات جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد القطري. ويُعد تولي السلطات الوطنية زمام الأمر والقيادة فيما يتعلق بأطر العمل ومشاركتها الكاملة فيها واتساق هذه الأطر مع دورات تخطيط التنمية الوطنية أمورا أساسية لكفالة استجابة أطر العمل لخطط واستراتيجيات التنمية الوطنية.

٥٠ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن قدرة جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على تحقيق النتائج تتوقف على مدى كفاية التمويل والقدرة على التنبؤ به وعدم تخصيصه؛ وعلى نوعية ما تقدمه

منظومة الأمم المتحدة من خبرة ودعم إداري؛ وعلى كفاءة ممارسات تسيير الأعمال. ويمكن لنظام المنسقين المقيمين، إذا كان يعمل بفعالية، أن يواجه التحديات في هذه المجالات.

ألف - تحسن نوعية أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية^(١٥)

٥١ - يجري باستمرار تحسين صيغة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من أجل زيادة الاتساق والفعالية والكفاءة في البرمجة القطرية. وعكست التنقيحات التي أُدخلت على المبادئ التوجيهية لوضع التقييمات القطرية الموحدة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للسنوات ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ الدروس المستفادة من التجارب القطرية. وفي عام ٢٠٠٩، وُضعت مجموعة توجيهات جديدة في مجال أطر عمل المساعدة الإنمائية توفر قدرا أكبر من المرونة والخيارات لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وعملية مبسطة تمكنها من القيام على نحو أفضل بمواءمة إطار العمل مع عمليات التخطيط والبرمجة الوطنية. وتدعم هذه المرونة النهج القائل بعدم وجود صيغة واحدة مناسبة للجميع.

٥٢ - وخطة عمل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية^(١٦) التي سُدرج كخيار في مجموعة التوجيهات الجديدة ستحل محل وثائق خطة عمل البرامج القطرية للصناديق والبرامج، وذلك لتبسيط عمليات البرمجة، وخفض تكاليف المعاملات وتعزيز الاتساق التشغيلي.

٥٣ - ويساعد تحسين المبادئ التوجيهية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في تحسين الجيل الجديد من أطر العمل. وتتسم معظم أطر العمل باحتوائه على روابط مع الأهداف الإنمائية للألفية في سياق خطط التنمية الوطنية. وبزيادة التأكيد على الخطة الدولية لحقوق الاجتماعية وحقوق الإنسان، من خلال تطبيق نهج قائم على حقوق الإنسان يرتبط بهدف الحد من الفقر، والتركيز على أفقر الفئات وأضعفها. ويساعد استخدام بطاقات

(١٥) بالإضافة إلى المعلومات المستمدة من التقرير التجميعي للتقارير السنوية للمنسقين المقيمين الذي أعدته مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في عام ٢٠٠٨، أجرت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمانة العامة استعراضاً لعيّنة من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من ١٩ بلداً، وقارنت دورتين متتاليتين، بالإضافة إلى ١٥ تقريراً من تقارير استعراض منتصف المدة لإطار عمل المساعدة الإنمائية و ٥ تقييمات نهائية. كما تقدّم تقارير التقييم لعام ٢٠٠٨ عن "وحدة الأداء" أمثلة محددة.

(١٦) خطة عمل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية هي خطة تشغيلية مشتركة توضع طوعاً لتنفيذ إطار العمل. وعندما توضع، فإنها تحل محل خطط عمل البرامج القطرية وقد تحل أيضاً محل وثائق البرامج الخاصة بمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لا تعدّ خطط عمل برنامجية. ويتم توقيعها من جانب مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والحكومات (قد تشير إلى شركاء وطنيين آخرين) وهي تحدد الالتزامات الرئيسية التي يتعهد بها جميع الموقعين.

درجات الإنجاز الجنساني في ترسيخ ممارسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني. غير أن معالجة القضايا الاقتصادية، ولا سيما في سياق الأزمة الاقتصادية والمالية، بحاجة إلى تعزيز.

٥٤ - ما يرحب توجه إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية نحو تحقيق النتائج يتحسن، إذ يجري تحديد النتائج والنواتج على نحو أفضل ووضع خطط أكثر تطوراً للرصد والتقييم. ولئن كان تقليل عدد مجالات التركيز يبدو وكأنه الاتجاه الآن، فهذا لا يجعل أطر العمل أكثر استراتيجية بالضرورة. وفي بعض الحالات، أدت محاولات جمع برامج ومشاريع غير مترابطة على نحو وثيق إلى تحقيق عدد أقل من النواتج. ولا تزال زيادة تركيز أطر العمل تشكل تحدياً عندما تواجهها طائفة واسعة من المطالب القطرية.

٥٥ - وسوف يتطلب تحسين الموقع الاستراتيجي لمساهمات الأمم المتحدة إزاء أولويات التنمية الوطنية إجراء تحليل أعمق لتحديد المزايا النسبية المحددة التي تتمتع بها الأمم المتحدة مقارنة بالأطراف الفاعلة الأخرى في مجال التنمية. وأفرقة الأمم المتحدة القطرية التي عملت أثناء المرحلة التحليلية على تحقيق توافق في الآراء بشأن أفضل الاستراتيجيات للتصدي للتحديات الإنمائية تمكنت من تحقيق اتساق أفضل مع أولويات الحكومات ومساهماتها في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٥٦ - وتنشأ أوجه تآزر كبرى عن التحسينات التي تشهدها العمليات التي يُضطلع بها في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والتي تعزز البرمجة المشتركة. وحتى في البلدان الخارجة من الأزمات، تُستخدم هذه الأطر بشكل متزايد لتحقيق الاتساق في المرحلة الانتقالية. ففي بروندي وليبيريا على سبيل المثال، كان إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بمثابة إطار استراتيجي متكامل لوجود الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. ومع استخدام خطة عمل إطار المساعدة الإنمائية، ينبغي الخروج بتعريف أوضح لكيفية تقسيم العمل بين المنظمات المشاركة وللحكمة التي يمكن بها للجهود التي تبذلها منظمة ما أن تكمل جهود المنظمات الأخرى، بالإضافة إلى الاستراتيجيات الملموسة لتحقيق النتائج المقررة.

٥٧ - ومن أجل تحسين نوعية أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، تقوم مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بدعم تطوير قدرات أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تضع أطر عمل جديدة في الفترة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١١. وينتظر أن التوجيهات الموحدة بشأن المسائل المواضيعية والشاملة لعدة قطاعات (التي قُدمت في الآونة الأخيرة على سبيل المثال بشأن تغير المناخ والاستدامة البيئية) ستساعد الأفرقة القطرية على اتباع نهج متسق إزاء هذه المسائل.

باء - فعالية البرمجة من أجل تحقيق النتائج

الملكية والقيادة الوطنيتان في عمليات البرمجة القطرية

٥٨ - أصبحت الآن غالبية أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أكثر توافقاً مع العمليات الوطنية. فمن أصل أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي كانت لديها أطر عمل في عام ٢٠٠٨، أفاد ٧٥ فريقاً أن دورات أطر عملها متوافقة بالكامل مع دورة التنمية الوطنية للبلد المعني، وبعضها يجري استعراضاته السنوية بالتزامن مع تلك التي تجريها الحكومة.

٥٩ - وبالمثل، فإن العمليات التحضيرية لأطر عمل الأمم المتحدة أصبحت تشمل أكثر فأكثر أصحاب المصلحة الوطنيين، بما في ذلك الوزارات التنفيذية والمجتمع المدني، مع اضطلاع الحكومات بدور قيادي أكبر، بما يعزز الملكية الوطنية. فقد أصبحت الحكومات تشارك أكثر فأكثر في جميع المراحل، فهي توزع إلى اللجان التوجيهية بتحديد الأولويات، وتشرف على العمليات والتقدم المحرز. ومشاركة المجتمع المدني آخذة في التحسن هي الأخرى، بسبل منها اللجان الاستشارية لشؤون المجتمع المدني و/أو منسقي شؤون المجتمع المدني المعيّنين في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

٦٠ - واستناداً إلى تجارب البلدان الرائدة في إطار برنامج توحيد الأداء وغيرها من البلدان التي اعتمدت هذا النهج طوعاً، فإن إطار الميزانية المشتركة الداعم لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أتاح قدراً أكبر من الشفافية فيما بين الشركاء، وأسهم في تعزيز الدور القيادي والرقابي للحكومة، من خلال توفير معايير واضحة لتحديد الأولويات وتخصيص الموارد غير المخصصة.

٦١ - غير أن هناك دلائل تشير إلى أنه خلال مراحل تنفيذ أطر العمل، يضعف اتساق فريق الأمم المتحدة القطري كما تضعف الملكية والقيادة الحكوميتان، ويتجلى ذلك في مجالات شتى، منها ممارسة الرقابة وإجراء الاستعراضات والتقييمات السنوية. وبما أن هذه العمليات تتطلب الكثير من الوقت والموارد، يُهاب بأفرقة الأمم المتحدة القطرية مواءمة عملياتها في مجال الرصد والتقييم مع العمليات الوطنية حيثما وجدت. ويسعى التوجيه الجديد المتعلق بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إلى خفض تكاليف المعاملات عن طريق إضفاء المرونة على عملية استعراض إطار العمل والإبلاغ بالنتائج، مع تقديم تقرير واحد على الأقل في كل دورة. وسيساعد ذلك على تبسيط النهج، ويشجع استمرار الملكية والقيادة الوطنيتين، واتساق منظومة الأمم المتحدة أثناء مرحلة التنفيذ.

٦٢ - والملكية الوطنية، جنباً إلى جنب مع توقعات واقعية بشأن القدرات الوطنية، شرط أساسي لجعل أطر عمل الأمم المتحدة قابلة للتنفيذ. وسيكون من المهم إجراء تقييم شامل

للمخاطر في إطار المرحلة التحليلية، بما في ذلك تقييم قدرات أهم المؤسسات الوطنية الشريكة، ولا سيما في الأوضاع القطرية المعقدة. وتتطلب البرمجة المشتركة قدرات تنسيق وطنية أقوى، ولذلك يجب تقديم الدعم اللازم لتنمية القدرات، في هذا المجال.

البرامج المشتركة، وآليات التمويل الجماعي، وتعبئة الموارد لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

٦٣ - التخطيط والبرمجة المشتركة، وما ينتج عنهما من برامج مشتركة تعكس استجابة متسقة شاملة لعدة وكالات للقضايا المشتركة، يزيدان من تعزيز الفائدة الإضافية لعملية أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وهناك نحو ٤٨٤ برنامجاً مشتركاً. وتتطلب كفاءة الاتساق وضع ترتيبات متينة على مستوى التخطيط والتنفيذ والإدارة.

٦٤ - وأصبحت أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تشمل أكثر فأكثر الولايات العادية والقدرات المتخصصة داخل أسرة الأمم المتحدة. ويمكن صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وغيره من آليات التمويل الجماعي (مثل صناديق وحدة الأداء) التي تدعم البرامج المشتركة، عدداً أكبر من المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة من المشاركة بقدر أكبر وأشمل في دعم الأولويات الوطنية. ويشارك نحو ٢٢ من منظمات الأمم المتحدة، وعدد منها ليس لديه ممثل مقيم، في البرامج المشتركة التي يدعمها صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، حيث توجد في المتوسط ٦ وكالات متعاونة في كل برنامج من البرامج المشتركة. وفي آذار/مارس ٢٠٠٩، تلقى ١٢٨ برنامجاً مشتركاً في ٤٩ بلداً، وهي برامج يصل مجموع ميزانياتها المعتمدة إلى ٦١٨ مليون دولار، دعماً من الصندوق. والمنظمات المشاركة التي لها أكبر نسبة مساهمة هي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٧,٥ في المائة)، واليونسكو (١٥,٢ في المائة)، ومنظمة الأغذية والزراعة (١٠,٠ في المائة).

٦٥ - وتقوم أفرقة الأمم المتحدة القطرية على نحو متزايد بوضع استراتيجيات مشتركة لتعبئة الموارد لدعم البرامج المشتركة لأطر عمل الأمم المتحدة أو "برامج وحدة الأداء"، وهي مستوحاة من إطار الميزانية المشتركة، وأصبح مفهوم "صندوق وحدة الأداء" قابلاً للتطبيق في البلدان الرائدة في إطار برنامج توحيد الأداء. وفي آذار/مارس ٢٠١٠، بلغ مجموع الميزانية المعتمدة لصناديق وحدة الأداء في ثمانية بلدان رائدة في إطار برنامج توحيد الأداء ٢٦٩,٤ مليون دولار، في حين بلغ مجموع الميزانية المعتمدة لصناديق وحدة الأداء في خمسة بلدان اعتمدت طوعاً نهج توحيد الأداء ٢٦,١ مليون دولار. وتسهم آلية التمويل هذه في تعزيز تنسيق النظم والممارسات المالية.

٦٦ - وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بولايات وخدمات بعض الوكالات التي ليس لديها ممثل مقيم والوكالات المتخصصة (مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والأونكتاد)، فإن مشاركة بعضها ما زالت مقيدة بعدم وجود تمويل أساسي، فضلا عن عدم وجود موارد غير مخصصة آتية من خارج الميزانية. وتطرح الحاجة إلى الإشارة، منذ البداية، إلى توافر المساهمات المالية في عملية صياغة برامج مشتركة أو "برامج وحدة الأداء" (وفي حالة أحد البلدان عند المساهمة في صندوق وحدة الأداء)، صعوبة خاصة لبعض الوكالات التي تعتمد على موارد من خارج الميزانية لتمويل أنشطتها التنفيذية. ويمكن النظر في إمكانية إنشاء مرفق تمويل لدعم الأنشطة التحضيرية أو توفير نواة تمويلية لمساهمة الوكالات التي ليس لديها ممثل مقيم والوكالات المتخصصة حيثما وجد طلب واضح على خبرتها العادية والمتخصصة.

الاستفادة من الاستعراضات والتقييمات النهائية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

٦٧ - شكّلت استعراضات منتصف المدة أداة تنظيمية تمكن أفرقة الأمم المتحدة القطرية وشركاءها من إعادة تقييم أهمية وملاءمة تدخلات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتحل آليات الاستعراض الجديدة ضمن مجموعة المواد التوجيهية لعام ٢٠٠٩ محل استعراضات منتصف المدة السابقة وهي أوسع نطاقا منها. وتستمر التقييمات النهائية المستقلة لأطر عمل الأمم المتحدة في تقديم وجهة نظر خارجية عن مساهمات الأمم المتحدة في الأولويات الإنمائية الوطنية. وهذه التقييمات، إذا أجريت على نحو جيد، تقدم إسهامات هامة في تصميم أطر عمل جديدة وتؤكد المزية النسبية للأمم المتحدة في البلد المعني. وتجب كفاءة إجراء استعراضات دورية لهذه الأطر.

٦٨ - وتُظهر الاستعراضات السابقة والتقييمات النهائية وجود بعض الصعوبات بسبب عدم توافر بيانات عن المؤشرات المتعلقة بالحصص والناتج، وهو ما يشير إلى الحاجة إلى وضع مؤشرات ملائمة وقابلة للقياس، وتحسين الرصد، وكفاءة توافر البيانات في مرحلة مبكرة. ولم تقيّم بشكل جيد نتائج برامج تنمية القدرات، بما في ذلك استدامتها، نظرا لعدم صياغة النتائج المتوخاة وقياسها على النحو المطلوب. وينبغي أن تستفيد التقييمات المشتركة التي تجريها أطر عمل الأمم المتحدة مع الحكومة، من ضمان الجودة بدعم من أفرقة المديرين الإقليميين أو فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

رابعاً - التكاليف والتمويل والموارد اللازمة لدعم نظام المنسقين المقيمين

ألف - التمويل المقدم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو بواسطته

٦٩ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٦٢/٢٠٨، من مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي التعاون في زيادة تطوير نهج وأدوات للقياس والإبلاغ عن تكاليف وفوائد التنسيق. وفي عام ٢٠٠٨، بدأ مكتب تنسيق عمليات التنمية تشغيل قاعدة بيانات لجمع المعلومات بصورة منهجية على المستوى القطري، وهي معلومات ستساعد أيضاً في تحديد طبيعة الأنشطة والمبادرات التنسيقية، والتكاليف المتصلة بها، وطرق تحسين أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية. ويقوم المكتب حالياً بتقييم ما جمعه من معلومات لوضع أساس سليم لقياس تكاليف التنسيق وفوائده. وسيقدم تقرير منفصل إلى المجلس، في دورته الموضوعية، عن بعض هذه الفوائد، على سبيل الإرشاد، بما في ذلك الوفورات الناجمة عن مواءمة ممارسات العمل.

٧٠ - وتتجلى بعض التكاليف المباشرة في الدعم المالي الذي يقدمه البرنامج الإنمائي لنظام المنسقين المقيمين. ويبين الجدول ١ الموارد التي قدمها البرنامج الإنمائي من الموارد العادية/الأساسية وغير الأساسية خلال الفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٩. وورد بيان مصادر هذه الأموال وطبيعتها واستخداماتها في التقريرين المقدمين إلى المجلس عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩. ويمثل مجموع التكاليف المباشرة للدعم المقدم لنظام المنسقين المقيمين من البرنامج الإنمائي أو بواسطته ٦,٠ في المائة من النفقات المتعلقة بتنفيذ البرامج.

٧١ - وقُدِّم الدعم المالي لما مجموعه ١٣٠ مكتباً من مكاتب المنسقين المقيمين في عام ٢٠٠٩، وذلك لتغطية تكاليف ما يلي: (أ) موظف تنسيق واحد من الفئة الفنية لكل مكتب من مكاتب المنسقين المقيمين؛ (ب) ٢٠ ٠٠٠ دولار لكل بلد على حدة لبدء تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة فيه؛ (ج) تمويل تكميلي لمكاتب المنسقين المقيمين التي تغطي بلدان متعددة، بواقع ١٠ ٠٠٠ دولار عن كل بلد إضافي؛ (د) تمويل إضافي مقدم على أساس عدد الوكالات التي ليس لديها ممثل مقيم. وبالنسبة للبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، تلقت مكاتب المنسقين المقيمين ما مجموعه ١٠,٥ ملايين دولار، واستُخدم نصف هذا المبلغ لتوفير موظفي تخطيط استراتيجي وموظفي تنسيق في ٢١ بلداً من البلدان التي تمر بأزمة وتلك التي تمر بمرحلة ما بعد الأزمة أو ما بعد الكارثة. وتساعد هذه القدرات الإضافية، في جملة أمور، في تخطيط وتنسيق استجابات أفرقة الأمم المتحدة القطرية في مجال الإنعاش، وإقامة صلات مع بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية، وتقييم احتياجات الإنعاش، وتنمية القدرات.

٧٢ - وواصل البرنامج الإنمائي تمويل ١٤ وظيفة محلل تنسيق وطني، بما في ذلك في سبعة بلدان رائدة في إطار برنامج توحيد الأداء وسبعة بلدان أخرى لدعم التعاون مع الوكالات التي ليس لديها ممثل مقيم، وست وظائف أخصائي تنسيق إقليمي لتقديم الدعم التقني للأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

الجدول ١

تمويل نظام المنسقين المقيمين المقدم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب تنسيق عمليات التنمية التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أو بواسطتهما، للفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٥ (بآلاف دولارات الولايات المتحدة، بالأسعار الحالية)

تمويل نظام المنسقين المقيمين وتخصيص الموارد	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩
التمويل المقدم من البرنامج الإنمائي أو بواسطته					
ألف - البرنامج الإنمائي (أموال من الموارد العادية)					
١ - الدعم التشغيلي المقدم من البرنامج الإنمائي لنظام المنسقين المقيمين					
(أ) التكلفة الأساسية لمهمة المنسق المقيم/الممثل المقيم، ومكتب المنسق المقيم ^(١)	٥٢ ١٣٢	٥٣ ٥٧٩	٦١ ٤٣١	٦٦ ٧٦٦	٧١ ١٦٤
(ب) الدعم المقدم للوكالات التي ليس لديها ممثل مقيم ^(ب)	-	-	-	٥٥٦	٥٥٩
(ج) الدعم المقدم للأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ^(ب)	-	-	-	٦٨٧	٨٢٥
(د) الدعم المقدم للمشاريع الرائدة في مجال وحدة الأداء ^(ب)	-	-	-	٣١٤	١ ٢٠٩
(هـ) الدعم المقدم لمكتب تنسيق عمليات التنمية/المقر ^(ج)	١ ٣٧٢	١ ٦٠٤	١ ٧١٧	١ ٧٦٥	١ ٩٨٤
٢ - دعم صناديق المنسقين المقيمين (المخصصة والمراقبة عن طريق مكتب تنسيق عمليات التنمية) ^(د)	١٤ ٢٦٤	١٣ ١٩٣	١٢ ٦٨٧	١٥ ٦٣٥	١٦ ٧٩٦
المجموع ألف	٦٧ ٧٦٨	٦٨ ٣٧٦	٧٥ ٨٣٥	٨٥ ٧٢٣	٩٢ ٥٣٧
(النسبة المئوية للزيادة مقارنة بالعام السابق)	(١٧,٠)	(٠,٨٩)	(١١,٠)	(١٣,٠)	(٨,٠)

٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	تمويل نظام المنسقين المقيمين وتخصيص الموارد
باء - البرنامج الإنمائي/مكتب تنسيق عمليات التنمية (الأموال المجموعة من المانحين من خلال صندوق الأمم المتحدة للتنسيق القطري)					
١ - الدعم المقدم لمكتب تنسيق عمليات التنمية/المقر، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة ^(٥)					
١١ ٢٦٤	١٠ ١٨١	٩ ٤٤٥	٧ ١٩١	٦ ٩٦١	
٢ - الدعم المقدم للأفرقة الإقليمية للمجموعة الإنمائية					
٢٥٥	٥١٧	٢٠٠	-	-	
الأموال المخصصة لمكاتب المنسقين المقيمين					
٣ - الدعم المقدم لأفرقة الأمم المتحدة القطرية					
١٠ ٦٣٠	٩ ٢١٧	٣ ٤٩٨	٢ ٠٦٣	-	
٤ - الدعم الإضافي المقدم لأفرقة الأمم المتحدة القطرية بعد الأزمات					
٤ ٨٩٤	٤ ٤٤٠	٣ ٣٢٥	٣ ٥٣١	٢ ١١٩	
٥ - الدعم المقدم للمشاريع الرائدة في مجال وحدة الأداء والبلدان التي اعتمدت طوعاً نهج توحيد الأداء					
١ ٢٠٠	١ ٢٥٠	-	-	-	
٢٨ ٢٤٣	٢٥ ٦٠٥	١٦ ٢٦٨	١٢ ٧٨٥	٩ ٠٨٠	المجموع باء
(١٠,٣)	(٥٧,٤)	(٢٧,٢)	(٤٠,٨)	(٣٩,٠)	(النسبة المئوية للزيادة مقارنة بالعام السابق)
١٢٠ ٧٨٠	١١١ ٣٢٨	٩٢ ١٠٣	٨١ ١٦١	٧٦ ٨٤٨	مجموع الدعم المقدم للمنسقين المقيمين من البرنامج الإنمائي أو بواسطته
(٨,٥)	(٢٠,٩)	(١٣,٥)	(٥,٦)	(٦,٧)	
النسبة المئوية للتمويل المقدم من الجهات المانحة					
٢٣,٤	٢٣,٠	١٧,٧	١٥,٧	١١,٨	(البند باء) إلى إجمالي الدعم المقدم للمنسقين المقيمين

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية/مكتب تنسيق عمليات التنمية.

(أ) هذا المبلغ يشمل التكلفة المجمعة لدعم البرنامج الإنمائي لمهمة "التنسيق" على صعيد المكاتب القطرية (بما فيها الجزء الخاص بمرتب المنسق المقيم/الممثل المقيم وتكاليف الدعم التنفيذي والإداري) ويمثل نسبة مئوية من تكلفة المكتب القطري للبرنامج الإنمائي، استناداً إلى دراسة استقصائية بشأن عبء العمل. وفي عام ٢٠٠٨، بلغت هذه النسبة ٢٨ في المائة.

(ب) قبل عام ٢٠٠٨، كان الدعم المقدم للمنظمات التي ليس لديها ممثل مقيم وأفرقة المديرين الإقليميين والمشاريع الرائدة في مجال توحيد الأداء (عند الاقتضاء) موحداً ومدرجاً في التكلفة الأساسية لمهام المنسق المقيم/الممثل المقيم، ومكتب المنسق المقيم (ألف-١-أ). ويشمل هذا البند تمويل ١٤ وظيفة لتحلل تنسيق وطني، و ٦ وظائف لأخصائي تنسيق إقليمي في إطار الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

(ج) مجموع المخصصات الإدارية: تكاليف الوظائف مع نفقات التشغيل العامة.

(د) وفقا لقرار المجلس التنفيذي للبرنامج الإنمائي/صندوق السكان ٢٣/٩٥، خصّص البرنامج الإنمائي أيضا الدعم البرنامجي للمنسقين المقيمين (دعم صناديق المنسقين المقيمين) من ترتيباته البرنامجية. ويوفر ذلك النواة المالية لتعزيز التنسيق على الصعيد القطري ويتيح للمنسقين المقيمين الاستجابة السريعة لفرص التعاون على نطاق المنظومة استجابة للأولويات الوطنية، بما في ذلك ما يتعلق بالإنعاش والمراحل الانتقالية.

(هـ) قبل عام ٢٠٠٨، كان الدعم المقدم لأفرقة المديرين الإقليميين (البند باء-٢)، والدعم المقدم لأفرقة الأمم المتحدة القطرية (البند باء-٣)، والدعم المقدم للمشاريع الرائدة في مجال "وحدة الأداء" (البند باء-٥)، عند الاقتضاء، موحدا ومدرجا في الدعم المقدم لمكتب تنسيق عمليات التنمية/المقر (البند باء-١).

٧٣ - والمساهمة في تمويل المنسق المقيم/الممثل المقيم ومكتب المنسق المقيم من الموارد العادية للبرنامج الإنمائي هي أكبر عنصر تمويلي، إذ تمثل ٥٩ في المائة من المجموع. ويمثل الدعم المباشر المقدم لأفرقة الأمم المتحدة القطرية نحو ٢٩ في المائة من المجموع.

٧٤ - وزاد مجموع التمويل المقدم من البرنامج الإنمائي أو بواسطته بنسبة ٨,٥ في المائة عام ٢٠٠٩، وتعزى أعلى نسبة من الزيادة (١٢,٣ في المائة) إلى الدعم المباشر المقدم لمكاتب المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية (بما في ذلك ما يتعلق ببرنامج "توحيد الأداء" والترتيبات الخاصة بالبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية).

٧٥ - وتمثل حاليا مساهمات الجهات المانحة في صندوق التنسيق القطري نحو ٢٣ في المائة من مجموع التمويل (مقارنة بنحو ١٢ في المائة عام ٢٠٠٥). وشهدت زيادة طفيفة بنسبة ١٠,٣ في المائة عام ٢٠٠٩، مقارنة بزيادة العام الماضي البالغة ٥٧,٤ في المائة.

٧٦ - وتلقت أفرقة الأمم المتحدة القطرية، في المتوسط، كما هو مبين في الجدول ٢، نحو ٧٣٠.٠٠٠ دولار كدعم تمويلي مباشر خلال عام ٢٠٠٩ (دون احتساب الدعم الإضافي المتعلق ببرنامج "توحيد الأداء" والترتيبات الخاصة بالبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية)، بزيادة قدرها ٨,٣ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٨. وتلقت البلدان الرائدة في إطار برنامج "توحيد الأداء" و ٥ من البلدان التي اعتمدت طوعا نهج توحيد الأداء دعما إضافيا بلغ في المتوسط ١٨٥ ٣٠٠ دولار في عام ٢٠٠٩.

الجدول ٢

متوسط الإنفاق للبلد الواحد على الصعيد الميداني، من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبواسطته، للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة، بالأسعار الحالية)

طريقة تمويل البرنامج الإنمائي (على أساس ١٣٥ بلدا تلقي مخصصات ^(١))				
٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥
٥٢٧	٤٩١	٤٥٢	٣٩٤	٣٨٣
التكلفة الأساسية من البرنامج الإنمائي لمهمة التنسيق/الممثل المقيم ومكتب التنسيق المقيم				
٢٠٣	١٨٣	١١٩	١١٢	
صناديق دعم التنسيق المقيم وصندوق التنسيق القطري المخصصة لمكاتب المنسقين المقيمين ^(ب)				
٧٣٠	٦٧٤	٥٧١	٥٠٦	٣٨٣
المجموع				

المصدر: الجدول ١ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب تنسيق عمليات التنمية.

(أ) باستثناء أموال صناديق التنسيق القطرية الإضافية المخصصة للبلدان دعما لبرنامج توحيد الأداء ولمرحلة ما بعد الأزمات.

(ب) لا تتوافر بالنسبة لعام ٢٠٠٥ أرقام خاصة بالصعيد القطري تحديدا.

باء - التمويل المقدم من مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى وغير ذلك من المصادر

٧٧ - معظم المنظمات تعتبر أن إسهاماتها الرئيسية في نظام المنسقين المقيمين تتمثل في مشاركتها التنظيمية والدعم المقدم من موظفيها. ويفيد عدد من المنظمات بأن مقدار وقت الموظفين المخصص لدعم نظام المنسقين المقيمين ما يرح يتزايد، وهذا أمر ليس من السهل تحديده كميا. كما أنه لا توجد تعاريف وقياسات متفق عليها لتكاليف تنسيق نظام المنسقين المقيمين ودعمه. ولا تزال تقارير منظمات الأمم المتحدة عن الدعم المقدم إلى نظام المنسقين المقيمين غير متجانسة وغير منهجية وغالبا ما تنقصها المعلومات الكمية.

٧٨ - ويمكن لأعضاء فريق الأمم المتحدة القطري تقاسم تكاليف خطط عمل التنسيق القطري المتفق عليها، ولكن ذلك أمر لا يمكن التنبؤ به. ويمكن أن تعير المنظمات موظفين للعمل في البرامج المشتركة أو أن تمول تكاليف مستشارين يعملون بعقود قصيرة المدة لأغراض إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو في وظائف متقاسم تكاليفها لتخصصين يدعمون فريق الأمم المتحدة القطري. واليونسيف هي واحدة من قلة قليلة من المنظمات التي أعدت معلومات عن الإسهامات المالية؛ حيث أبلغ أكثر من نصف مكاتبها الميدانية عن المساهمة بما مجموعه ٢,٦ مليون دولار لفائدة وحدات دعم مكاتب المنسقين المقيمين، أو بمبلغ متوسطه ٤١ ٠٠٠ دولار كمساهمة من كل مكتب، ويشمل ذلك تمويل

تكاليف الموظفين وأنشطة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، من قبيل الرصد والتقييم والاتصالات المشتركة. وأبلغت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية عن مساهمة مالية قدرها ٢١ ٠٠٠ دولار لغرض خدمات مشتركة شملت خمسة بلدان في عام ٢٠٠٩. وقدم أعضاء آخرون في فريق الأمم المتحدة القطري مساهمات مالية، ولكن من الضروري توثيق هذه المساهمات بشكل منهجي أكثر.

٧٩ - وفي السنتين الأخيرتين ما برحت المنظمات الموجود مقرها في جنيف وروما تساهم، بشكل استثنائي، في الدورات التوجيهية للمنسقين المقيمين (٦ ٠٠٠ دولار في عام ٢٠٠٩ و٣٦٧ ٥ دولارا في عام ٢٠١٠) وذلك لتغطية التكاليف الإضافية للإحاطات التي عقدتها تلك المنظمات للمنسقين المقيمين. ويمكن استعراض هذا الترتيب لتحديد ما إذا كان يمكن تغطية أنشطة الإحاطة هذه من التمويل المتوفر لبرنامج التوجيه. وتعتبر المنظمات أيضا أن الرسوم التي تُدفع مقابل مشاركة مرشحيتها في مركز تقييم المنسقين المقيمين هي مساهمة في نظام المنسقين المقيمين (١٣ ٦٣٨ دولارا للشخص الواحد).

٨٠ - ومن المصادر الأخرى التي يمكن أن تدعم مكاتب المنسقين المقيمين الموظفون الفنيون المتدثرون الذين تمّول تكاليفهم الجهات المانحة، ومتطوعو الأمم المتحدة، والمستفيدون من برامج الأمم المتحدة للزمالات. وتم في عام ٢٠٠٨ تمويل ٢٠ وظيفة دولية جديدة في المكاتب القطرية من تبرعات المانحين.

خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

٨١ - في عام ٢٠٠٩، واصل جهاز الأمم المتحدة الإنمائي تعزيز الاتساق على نطاق المنظومة وأعمل بشكل أوفى المبادئ الأساسية لنظام المنسقين المقيمين. ومن أبرز الإنجازات تنفيذ إطار للإدارة والمساءلة لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك حدار الحماية الوظيفية لنظام المنسقين المقيمين؛ وتحسين الاتساق في البرمجة القطرية وتعزيز الملكية والقيادة الوطنيتين عن طريق تحسين آليات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأدوات البرمجة المتصلة به؛ وتعبئة مزيد من الأموال المجمعة غير المخصصة لدعم "صندوق وحدة الأداء" على الصعيد القطري، وكذلك عن طريق نافذة التمويل الموسعة الخاصة بـ "توحيد الأداء" إضافة إلى صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. ويتجلى التزام منظمات الأمم المتحدة بدعم نظام المنسقين المقيمين في الخطوات الملموسة التي اتخذها عدد من الوكالات المتخصصة والمنظمات التي ليس لديها ممثل مقيم للعمل بمزيد من الفعالية مع نظام المنسقين المقيمين على الصعيدين الإقليمي والقطري، بما في ذلك أفراد تمويل مخصص، واستعراض الهياكل والقدرات التنظيمية ووضع طرائق لتحقيق لا مركزية قدراتها.

٨٢ - وقد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي القيام بما يلي:

(أ) تشجيع منظمات الأمم المتحدة، ولا سيما المنظمات ذات الوجود الميداني المحدود على تقييم قدراتها الحالية على الوفاء بالطلبات الناشئة على الصعيد القطري تمثيلاً مع ولاياتها، فضلاً عن الطلبات المنبثقة عن نظام الإدارة والمساءلة، وتحديد التدابير اللازمة من أجل تعزيز قدراتها على الوفاء بالاحتياجات الضرورية على النحو المناسب؛

(ب) تشجيع هيئات إدارة منظمات الأمم المتحدة على النظر في سبل أخرى لزيادة الدعم المقدم لتعزيز قدرات منظماتها، ولا سيما منها ذات الوجود الميداني المحدود. وسيكون الهدف من ذلك هو زيادة الاستعداد وفعالية الدعم المقدم لعمليات البرمجة المشتركة استجابة للاحتياجات الناشئة ذات الأولوية لدى البلدان المستفيدة من البرنامج، بما في ذلك زيادة الخدمات السياسية والاستراتيجية والمعارف؛

(ج) تشجيع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على أن تقوم، بدعم من المنظمات الأعضاء، باستكشاف إمكانية إنشاء مرفق تمويلي متجدد وقائم على السداد يقدم نواة تمويلية للمنظمات التي ليس لديها ممثل مقيم أن تقدم الدعم والمساهمات في الإبان لمبادرات البرمجة المشتركة في الوقت الذي تعمل فيه على تعبئة الموارد لدعم التزامها بالكامل؛

(د) دعوة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ومنظمات الأمم المتحدة إلى كفالة أن تتوفر لفريق الأمم المتحدة القطري المعلومات الكاملة عن نظام الإدارة والمساءلة وأن يكون لديه فهم تام لهذا النظام. وينبغي إطلاعه على آخر المستجدات فيما يتصل بتنفيذ نظام الإدارة والمساءلة، في دورته الموضوعية لعام ٢٠١١ تمثيلاً مع الفقرة ٢٧ من قرار المجلس ١/٢٠٠٩؛

(هـ) تشجيع منظمات الأمم المتحدة التي ليس لديها ممثل مقيم في البلدان المستفيدة من البرنامج على أن تتبادل، من خلال اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، الخبرات المكتسبة في مجال اللامركزية والاستضافة القطرية، وتشجيع هذه المنظمات على استكشاف نهج المجموعات فيما يخص ترتيبات التعاون القطري لتحقيق أقصى قدر ممكن من الوجود الميداني وتقاسم التكاليف التشغيلية؛

(و) تشجيع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على أن تقدم، من خلال أفرقة الأمم المتحدة القطرية، الدعم إلى البلدان المستفيدة من البرنامج، بناء على طلبها، من أجل تعزيز القدرات الوطنية فيما يتصل بالإشراف على تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنسيقه وإدارته، بما في ذلك الرصد والتقييم؛

(ز) دعوة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية إلى إتاحة تقريرها التجميعي للتقارير السنوية المقدمة من المنسقين المقيمين لكي يوزّع بوصفه ورقة اجتماع لجزء المجلس المتعلق بالأنشطة التنفيذية؛

(ح) دعوة مكتب تنسيق عمليات التنمية التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية إلى القيام، بالتنسيق مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، باستكشاف سبل لتحسين توقيت المعلومات وتوافرها من المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية لأغراض إعداد التقارير للمجلس عن نظام المنسقين المقيمين؛

(ط) الإيعاز إلى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أن تقترح سبلا للاستجابة لطلب المجلس الوارد في قراره ١/٢٠٠٩ من أجل استحداث نهج وأدوات لقياس تكاليف التنسيق ومنافعه والإبلاغ عنها، بما في ذلك أمثلة على التطبيق على الصعيد القطري، وإلى الأمين العام أن يبلغ الدورة الموضوعية للمجلس لعام ٢٠١١ عن التقدم في هذا الصدد، وذلك كجزء من التقرير المتعلق بتنفيذ الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية.

إطار إدارة نظام المنسقين المقيمين: موجز الترتيبات

أداء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية

مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو الرئيس الدائم لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وهو مسؤول عن كل المهام المسندة إليها. ولدى قيامه بإدارة أداء المجموعة ونظام المنسقين المقيمين، يتلقى الرئيس الدعم من نائب للرئيس ينتمي إلى إحدى الوكالات المتخصصة، ويتلقى المشورة من فريق استشاري مؤلف من ١٣ منظمة. وعلى الصعيد التقني، تتولى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، من خلال الأفرقة العاملة وفرق العمل المشتركة بين الوكالات، وضع المبادئ التوجيهية والإجراءات التنفيذية من أجل البرمجة المتسقة، ونظم المسائلة وأساليب العمل المتوائمة. وهذه الآليات ترأسها منظمات مختلفة عن طريق الانتخاب. وعندما تُعد مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية سياسات جديدة للأنشطة التنفيذية لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي، تقدّم هذه السياسات إلى مجلس المديرين التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق^(١).

تقييم المرشحين المحتملين لمنصب منسق مقيم واختيار المنسقين المقيمين

الفريق العامل المعني بقضايا المنسقين المقيمين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية هو الآلية المشتركة بين الوكالات التي تستحدث المعايير والأدوات والوسائل والأساليب لغرض تقييم واختيار المرشحين لمنصب منسق مقيم. وتقوم رئاسة الفريق على مبدأ تناوب. ويتيح البرنامج الإنمائي عددا من الخدمات الإدارية والاستشارية واللوجستية، منها على سبيل الذكر رصد الامتثال للمعايير الأهلية والتوزيع المتوازن وإدارة عمليات شراء خدمات مركز لتقييم المرشحين لمنصب منسق مقيم. وتشرف على الفريق العامل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

اختيار المنسقين المقيمين

الفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات، الذي يرأسه مدير مكتب تنسيق عمليات التنمية، هو الآلية المشتركة بين الوكالات التي تستعرض المرشحين قصد إدراجهم في قائمة تصفية تعرض على رئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ليُعد توصية نهائية تقدم إلى الأمين العام. وفي عملية الاختيار النهائي، يلتزم الرئيس آراء أعضاء المجموعة ومجلس

(أ) القرارات المتعلقة بأداء جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد القطري سوف تتخذها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بأكملها، أما القرارات المتعلقة بمسائل السياسة العامة فيتخذها مجلس المديرين التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (انظر CEB/2008/1، الفقرة ٢١).

المديرين التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. ويدير البرنامج الإنمائي آلية الدعم، بما في ذلك إدارة الشواغر، ونظام اكتشاف المواهب، وإقرار الأمين العام للتعيين وموافقة الحكومة المضيفة عليه.

إدارة نظام المنسقين المقيمين ورصده على الصعيد القطري

أصبحت الأفرقة الإقليمية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية تتولى مهام دعم المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية والإشراف عليها، وتضطلع بمسؤولية تقديم الدعم التقني المتسق وضمان الجودة لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبرامج الأمم المتحدة؛ وإدارة أداء المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية وتسوية المنازعات؛ وحل المشاكل في الحالات القطرية الصعبة. ويشرف مدير مكتب تنسيق عمليات التنمية على الدعم الإداري المقدم لنظام تقييم أداء المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وعلى الصعيد الإقليمي، يرأس المدير الإقليمي للبرنامج الإنمائي الفريق القطري لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، الذي يقيّم أداء المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية. أما أداء المنسق المقيم بوصفه ممثلاً مقيماً للبرنامج الإنمائي فيقيم بشكل منفصل، عن طريق فريق استعراض الوظائف الدائمة التابع للبرنامج الإنمائي.

إدارة أمانة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية/مكتب تنسيق عمليات التنمية

يقوم مكتب تنسيق عمليات التنمية بالمهام التالية: (أ) الأمانة التقنية والإدارية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على جميع المستويات الإدارية، ويقوم مديره بمهام أمين لكامل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وفريقها الاستشاري؛ (ب) دعم إدارة نظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك التمويل المقدم من الموارد الخارجة عن الميزانية؛ (ج) آلية لتوفير الدعم التقني والموارد التقنية للمنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية؛ (د) آلية التفاعل لغرض تنسيق عمل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على جميع المستويات وتنسيقه مع عمل الآليات الأخرى المشتركة بين وكالات منظومة الأمم المتحدة. وعمل مكتب تنسيق عمليات التنمية، الذي يتسم بالحياد والانفتاح والشفافية، يعكس وجهات نظر كافة أعضاء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. ويُدار المكتب ويمول بقدر كبير من جانب البرنامج الإنمائي وعن طريقه، حيث تقدم الصناديق والبرامج كبار الموظفين على سبيل الإعارة، وفي حالات قليلة، تقدمهم منظمات أخرى أعضاء في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. ومنوط بالمكتب ولاية تعبئة الموارد البشرية والمالية.