

Distr.: General
28 December 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

البند ١٣٥ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

التقرير المرحلي الثامن عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة: تعزيز المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد

تقرير الأمين العام*

موجز

يتشرف الأمين العام بأن يقدم إلى الجمعية العامة التقرير المرحلي الثامن عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٣٠٣/٧٢.

وترد في الفرع الثاني من التقرير معلومات مستكملة عن ثلاثة إنجازات ذات أولوية تمثل جزءاً لا يتجزأ من عملية تحقيق تقدم أسرع وأكثر استدامة في تعزيز نظام المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد: (أ) تحسين نظام تفويض السلطة؛ (ب) تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ (ج) إنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة.

ويقدم الفرع الثالث استعراضاً لحالة المساءلة في الأمانة العامة استناداً إلى العناصر الستة لنظام المساءلة. ويرد فيه عرض مجمل للتقدم المحرز في الفترة المشمولة بالتقرير، وللمنجزات الرئيسية المستهدفة في المستقبل.

وعلى الرغم من إحراز تقدم، لا يزال يتعين بذل مزيد من الجهد في عام ٢٠١٩ من أجل زيادة تعزيز نظام المساءلة دعماً للنموذج الإداري الجديد الذي قدمه الأمين العام. وسيمثل ذلك المحور الأساسي الذي ينصب عليه تركيز شعبة التحول المؤسسي المساءلة التي ستدعم المديرين والموظفين في تحسين فهم ما يُتوقع منهم فيما يتعلق بالحوكمة والسياسات والمخاطر والضوابط الداخلية وفقاً لميثاق

* تأخر تقديم هذا التقرير حتى يتضمن أحد المعلومات.



الأمم المتحدة وقرارات ومقررات الهيئات الرئيسية للأمم المتحدة والأنظمة والقواعد. وسوف تساعد الشعبة أيضا الكيانات على إدراج نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" في عمليات الإدارة المركزية للمخاطر على جميع مستويات الأمانة العامة.

ويعتمد النموذج الإداري الجديد على قدرة الأمانة العامة على تنفيذ نظام المساءلة على نحو أكثر تنظيماً وصرامة مما سبق إنجازه. ولا يمكن حدوث تحول في الثقافة على هذا القدر من الأهمية إلا بمرور الوقت. وعندما يتم تنفيذ جميع التدابير المقترحة في هذا التقرير، فسيديم ذلك إحراز تقدم ملموس في المستقبل.

أولا - مقدمة

١ - جعل الأمين العام من زيادة مساءلة الموظفين والمديرين عن الاستخدام الفعال للموارد وتحسين تنفيذ الولايات أحد الأركان الأساسية لعملية الإصلاح الإداري التي اقترحها. فزيادة المساءلة عنصر بالغ الأهمية لتحقيق نتائج مؤسسية. وقد شددت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ بء على أن المساءلة مبدأ مركزي للإصلاح الإداري.

٢ - وفي عام ٢٠١٠، اقترح الأمين العام على الجمعية العامة إطاراً لنظام المساءلة في الأمانة العامة يتألف من ستة عناصر رئيسية مترابطة يشتمل عليها تعريف المساءلة الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٩/٦٤. ومنذ ذلك الحين، يقدم الأمين العام تقارير سنوية إلى الجمعية العامة عن الجهود المبذولة لتعزيز نظام المساءلة وإطار الرقابة الداخلية في المنظمة.

٣ - ويقدم التقرير المرحلي الحالي معلومات مستكملة عن تدابير المساءلة. فبعد المقدمة في الفرع الأول، يقدم الفرع الثاني معلومات مستكملة عن الإنجازات الرئيسية الثلاثة التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من عملية تحقيق تقدم أسرع في تعزيز نظام المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد. ويقدم الفرع الثالث استعراضاً عاماً لحالة المساءلة في الأمانة العامة استناداً إلى العناصر الستة لنظام المساءلة. ويتضمن الفرعان الرابع والخامس الاستنتاجات والتوصيات.

٤ - وبالإضافة إلى ذلك، يعرض المرفق الأول حالة تنفيذ التوصيات الصادرة عن هيئات الرقابة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٧؛ ويعرض المرفق الثاني التقدم المحرز في تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ ويعرض المرفق الثالث موجزاً للتقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٠٣/٧٢.

ثانياً - التقدم المحرز في تعزيز المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد

٥ - اتسم تعزيز نظام المساءلة وإطار الرقابة الداخلية في الأمانة العامة بكونه عملية مستمرة. فعلى سبيل المثال، أنشأت الأمانة العامة في السنوات الأخيرة مكتبة للأخلاقيات، واستحدثت برنامجاً لإقرارات الذمة المالية، ووضعت اتفاقات لكبار المديرين، وبدأت بإدراج الإدارة المركزية للمخاطر والإدارة القائمة على النتائج في أداء عملها. ويجري الإبلاغ عن تلك الجهود في تقارير مرحلية سنوية تُقدّم إلى الجمعية العامة منذ عام ٢٠١٠.

٦ - وقد سلط الأمين العام الضوء، في تقريره المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: ضمان مستقبل أفضل للجميع" (A/72/492)، على التحديات الرئيسية الستة التي ينبغي معالجتها لإكساب المنظمة المزيد من الفعالية وتمكينها من الاستجابة لمخدوميتها على نحو أفضل، وهي:

- (أ) البطء وعدم التجاوب في تقديم الخدمات؛
- (ب) تجزؤ الهياكل الإدارية؛
- (ج) ضعف ثقافة إدارة الأداء؛
- (د) الثغرات القائمة في مجال توفير الموارد اللازمة للولايات، وعدم فعالية إدارة الموارد لتنفيذ تلك الولايات؛
- (هـ) الثغرات القائمة في مجالي الشفافية والمساءلة؛
- (و) ضмор الثقة فيما بين الدول الأعضاء والأمانة العامة.

٧ - وبالإضافة إلى ذلك، خلص استقصاء مدى اهتمام الموظفين الذي أجري في عام ٢٠١٧ إلى أن ثلاثين في المائة من الموظفين لديهم شواغل بشأن السلوك الأخلاقي وثقافة المساءلة في المنظمة.

٨ - وتشير التحديات الستة التي أشار إليها الأمين العام، وتصورات الموظفين، وآراء الهيئات الرقابية، وقرارات الجمعية العامة، إلى أوجه قصور في تنفيذ نظام المساءلة وكيفية عمله من الناحية العملية.

٩ - وبناء على ذلك، فإن النموذج الإداري الجديد الذي اقترحه الأمين العام يضع تحسين المساءلة في صميم التزامين. أولهما هو منح كبار المديرين السلطة الكاملة لتنفيذ الولايات الموكلة إليهم طالما تحلوا في تنفيذها بالشفافية والمسؤولية وكانوا خاضعين للمساءلة. والثاني هو التعهد للدول الأعضاء بأن تتصف الأمانة العامة بالشفافية وروح المسؤولية والخضوع للمساءلة في إدارتها موارد المنظمة وفي تنفيذ الولايات المتفق عليها.

١٠ - وقد رحبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٦/٧٢ بء، بالتزام الأمين العام بتحسين قدرة الأمم المتحدة على تنفيذ ولاياتها من خلال الإصلاح الإداري، وشددت على أن المساءلة مبدأ مركزي من مبادئ الإصلاح الإداري. ورحبت، في قرارها ٣٠٣/٧٢، بالجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل ترسيخ ثقافة المساءلة على نطاق الأمانة العامة، وأكدت أن وجود نظام فعال للمساءلة أمر محوري لإدارة المنظمة بنجاح.

١١ - وأكد الأمين العام، في تقريره المرحلي السابع عن المساءلة (انظر A/72/773، الفقرة ٤١)، على أهمية تنفيذ الإجراءات التالية من أجل زيادة المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد:

- (أ) تحديث نظام المساءلة في الأمانة العامة وإعداد توجيهات بشأن المساءلة الإدارية؛
- (ب) تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛
- (ج) زيادة التركيز على نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" لتحسين نظم إدارة المخاطر؛
- (د) تعزيز اتفاقات كبار المديرين؛
- (هـ) اعتماد بيان بشأن الرقابة الداخلية؛

(و) إنشاء نظام محسن لتفويض السلطة؛

(ز) وضع مجموعة جديدة من وظائف الرصد والامتثال.

١٢ - ويقدم هذا الفرع من التقرير معلومات مستكملة عن ثلاثة إنجازات رئيسية تمثل جزءاً لا يتجزأ من عملية تحقيق تقدم أسرع وأكثر استدامة في تعزيز نظام المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد، وهي: (أ) تحسين نظام تفويض السلطة؛ (ب) تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ (ج) إنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة.

١٣ - ويرد في الفرع الثالث التقدم المحرز في تنفيذ المهام والعمليات الجديدة الأخرى لنظام المساءلة في الأمانة العامة.

ألف - تحسين نظام تفويض السلطة

١٤ - أكدت الجمعية العامة في الفقرة ١٧ من قرارها ٣٠٣/٧٢ الحاجة إلى أن يعمل الأمين العام على معالجة أوجه القصور القائمة في النظام الحالي لتفويض السلطة عن طريق إصدار تعريف دقيق لأدوار ومسؤوليات الأفراد من جميع الرتب الذين تفوض إليهم سلطات، ووضع آليات للإبلاغ على نطاق المنظومة عن رصد السلطات المفوضة وممارستها، وإرساء تدابير للتخفيف من المخاطر والحماية، وإجراءات يتعين اتخاذها في حالات سوء الإدارة أو إساءة استعمال السلطة.

التقدم المحرز حتى الآن

١٥ - يضطلع الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، بالسلطة والمسؤولية الرئيسيتين فيما يتعلق بإدارة النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، أصدر الأمين العام نشرة (ST/SGB/2019/2) لمواءمة السلطات مع المسؤوليات، وتحقيق اللامركزية في عملية صنع القرار، وتعزيز المساءلة. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، سيمارس رؤساء الكيانات سلطة مفوضة لإدارة الموارد البشرية والمالية والمادية بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية، من أجل أن يكون صنع القرار أقرب إلى نقطة الإنجاز. وحددت مرفقات النشرة السلطات الموحدة التي يمكن أن تمنح لرئيس الكيان، حسب قدرة الكيان على تلقي السلطات المفوضة وتنفيذها بطريقة مسؤولة وفعالة. ويجري إصدار جميع تفويضات السلطة وتسجيلها من خلال بوابة إلكترونية مخصصة.

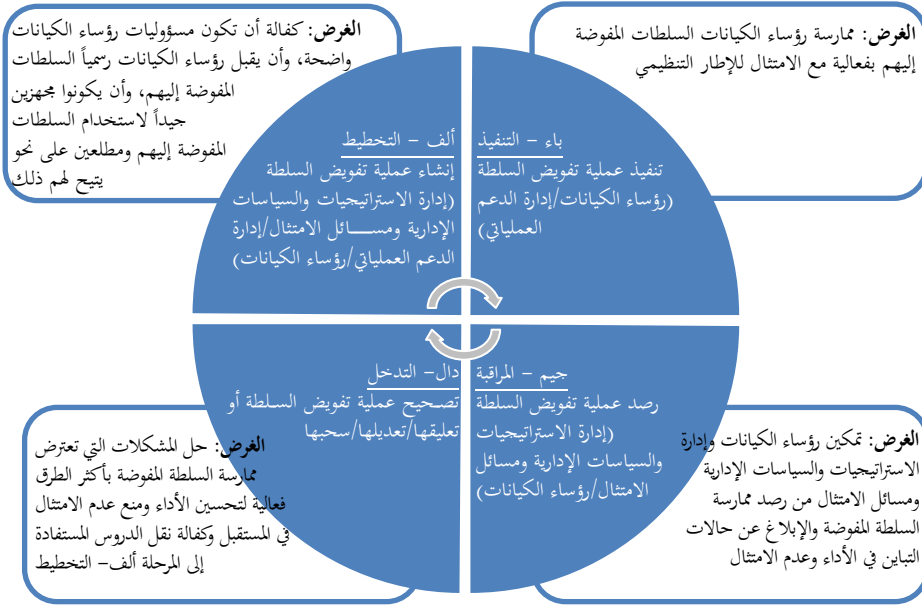
١٦ - وتلقى رؤساء الكيانات أيضاً وثيقة رسمية تنص على أن أي تفويض للسلطة يكون مرتبطاً بدورهم الحالي ووظيفتهم الحالية ويقرر مسؤوليتهم الشخصية عن تنفيذ السلطة على النحو الواجب ومساءلتهم عن تنفيذ السلطة على نحو غير صحيح أو عدم تنفيذها على النحو الصحيح. ويجوز في حالة السلطة المفوضة إلى رئيس الكيان أن تفوض إلى مستوى أدنى، لكن رئيس الكيان يظل في موقع المساءلة والمسؤولية. وينبغي أن يجري التفويض إلى مستوى أدنى وفق التسلسل الإداري، وأن يستند إلى أساس وظيفي وليس شخصي، وأن يكون متسقاً مع المسؤوليات.

١٧ - ويبين الشكل ١ تفويض السلطة، بما في ذلك الأدوار والمسؤوليات، وفق دورة موحدة تقوم على التحسين المستمر وتتألف من أربع مراحل هي التخطيط والتنفيذ والمراقبة والتدخل. وفي حال نشوء ظروف تبرر تقليص السلطة المفوضة، يجوز للأمين العام تعليق السلطة المفوضة أو تعديلها أو إلغاؤها بناء

على توصية من وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وبالتشاور مع وكيل الأمين العام للدعم العملي. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى اتخاذ تدابير إدارية أو تأديبية، حسب الاقتضاء، وفقاً للنظامين الأساسيين والإداري للموظفين.

الشكل ١

دورة تفويض سلطة اتخاذ القرارات



رصد عمليات تفويض السلطة

١٨ - ستقوم دائرة الرصد والتقييم التابعة لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة برصد مؤشرات الأداء الرئيسية في مجالات الموارد البشرية، والمالية، والمشتريات، والسفر، وإدارة الممتلكات؛ باستخدام المعلومات المستقاة من نظام أوموجا ونظام إنسبيرا وتطبيقات "يونايت" Unite Apps و/أو طلب معلومات من المديرين وتنفيذ استعراضات إدارية. وعلى الرغم من أن الإطار لم يُنشأ إلا مؤخراً، فقد صُمم بهدف مساعدة رؤساء الكيانات على إثبات أنهم يمارسون السلطات المفوضة إليهم على "أعلى مستوى من المقدره والكفاية والنزاهة" (ميثاق الأمم المتحدة، المادة ١٠١-٣). وإذا طبق الإطار على نحو فعال، فسيضمن:

(أ) تمكين رؤساء الكيانات من إثبات أنهم يمارسون السلطات المفوضة إليهم بطريقة شفافة ومسؤولة وخاضعة للمساءلة، من خلال:

- ١' الامتثال للأنظمة والقواعد وإطار السياسات والضوابط الداخلية؛
- ٢' إدارة دورة تفويض السلطة على نحو فعال؛
- ٣' رصد اتجاهات الأداء على مر الزمن، مع مشاطرة الدروس المستفادة بشأن أسباب تحسن الأداء أو تحريك التدخل عند تدهور الأداء؛

(ب) تمكين إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال من رصد كيفية ممارسة رؤساء الكيانات السلطات المفوضة إليهم، وتقديم ضمانات إلى الأمين العام من خلال:

١' كفالة الاتساق في القياس على نطاق الأمانة العامة للتمكن من تحديد المشاكل العامة والفرص المتاحة لتحسين السياسات والعمليات والإجراءات الحالية؛

٢' تحريك الاستجابة للمشاكل الناشئة في كيفية ممارسة الكيانات السلطات المفوضة إليها، على سبيل المثال، من خلال توفير التدريب والتوجيه في مجال السياسات، أو حتى تعليق السلطة المفوضة أو تعديلها أو إلغائها؛

٣' استخلاص الدروس والممارسات الجيدة من أجل التعلم المستمر.

الخطوات المقبلة

١٩ - ستقوم شعبة التحول المؤسسي والمساءلة بإدارة إطار الرصد ومراقبة جودته وكفالة تطبيقه بصورة متسقة على نطاق الأمانة العامة. وستكفل الشعبة أيضا استمرار تحسن إطار الرصد وتكيفه مع احتياجات مستخدميه من خلال إضافة مؤشرات أداء رئيسية جديدة أو إلغاء مؤشرات أخرى. وسيكون من الضروري أن يتطور الإطار مع نضوج قدرات قياس الأداء المؤسسي في الأمانة العامة من خلال التنفيذ الكامل للإدارة القائمة على النتائج، والإدارة المركزية للمخاطر، والتوسعة ٢ لنظام أوموجا، والابتكارات المستحدثة في قدرة الشعبة على تحليل البيانات، وتحقيق الاستقرار في كل منها.

باء - تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج

٢٠ - تحزز الأمانة العامة تقدما في تنفيذ خطة العمل التفصيلية لتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، امتثالاً لقرار الجمعية العامة ٣٠٣/٧٢. (انظر المرفق الثاني).

التقدم المحرز حتى الآن

٢١ - استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٦٦/٧٢ أُلّف الذي وافقت فيه على التغييرات المدخلة على إجراءات الميزانية وشكلها، جرى تنفيذ عملية لإدارة التغيير من أجل دعم الإدارات والبعثات السياسية الخاصة في إعداد الجزء الثاني لوثائق الميزانية البرنامجية لعام ٢٠٢٠ الذي سيتضمن الخطة البرنامجية للبرامج والبرامج الفرعية والمعلومات المتعلقة بأداء البرامج. ونظم ما مجموعه ٢٨ حلقة عمل شملت ١ ٥٠٠ موظف. وتلقى مديرو البرامج خلال هذه الدورات المساعدة في صياغة الخطة البرنامجية ومعلومات الأداء، لكي يثبتوا كيفية إسهام عمل المنظمة على نحو ملموس في تحقيق النتائج المقررة، وكيفية الاستفادة الخطط البرنامجية من الأداء البرنامجي والدروس المستفادة، بما في ذلك من التقييم. وسيجري تقييم أداء البرامج باستخدام كل من مقاييس الأداء الكمية والمعلومات النوعية.

٢٢ - وأصدر الأمين العام في عام ٢٠١٨ رسالة إلى كبار المديرين كافة عن ضرورة التحول إلى ثقافة الاعتماد على النتائج، وأدرج في اتفاقات كبار المديرين لعام ٢٠١٩ مؤشرا لتقييم إسهامات كبار المديرين في تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج في كياناتهم، وفي كفالة مشاركة جميع الموظفين في تنفيذ خطة عمل

الإدارة القائمة على النتائج. وبالإضافة إلى ذلك، تتضمن اتفاقات كبار المديرين مؤشرا يطلب من كبار المديرين استخدام أطر النتائج المدرجة في وثائق التخطيط لديهم كنقطة الانطلاق لإعداد خطة العمل السنوية للموظفين.

٢٣ - ومثلما أكدت الهيئات الرقابية مرارا، تتطلب الإدارة القائمة على النتائج أيضا وجود صلة قوية بين الأداء البرنامجي والأداء المالي. ومن المقرر بدء تشغيل النظام الجديد للتخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء القائم على التوسعة ٢ لنظام أوموجا في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. ويجري استخدام هذا النظام في الوقت الحاضر لإعداد ميزانيات حفظ السلام للفترة ٢٠٢٠/٢٠١٩ وللتخطيط للأنشطة الممولة من التبرعات لعام ٢٠١٩ وللميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠.

الخطوات المقبلة

٢٤ - سيواصل الفريق المخصص للإدارة القائمة على النتائج ضمن شعبة التحول المؤسسي والمساءلة دعم الجهود التي تبذلها الأمانة العامة من أجل ترسيخ مفهوم الإدارة القائمة على النتائج في العمل اليومي للموظفين.

٢٥ - وسوف تتيح التوسعة ٢ لنظام أوموجا تحسين تقييم ما إذا كانت المنظمة تستخدم مواردها بكفاءة وفعالية. وسيدعم نظام التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء القائمة على النتائج من خلال تحسين تخطيط إنجاز البرامج وتنفيذ هذا الإنجاز ورصده والإبلاغ عنه؛ وسيربط كذلك مختلف عناصر الخطط البرنامجية بالموارد. وسيبدأ تدريجيا تشغيل لوحات متابعة الأداء المصممة لهذا الغرض من أجل تكوين البيانات الإدارية، وبيانات الأداء في وقت لاحق.

جيم - إنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة

٢٦ - يعتمد النموذج الإداري الجديد على قدرة الأمانة العامة على تنفيذ نظام المساءلة على نحو أكثر تنظيما وصرامة مما سبق إنجازها. وقبل إنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة، كانت القدرات والإمكانيات المخصصة لتنفيذ عناصر نظام المساءلة محدودة.

التقدم المحرز حتى الآن

٢٧ - تم تصميم الهيكل النهائي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. وستعمل الإدارة بدءا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ لكفالة جاهزية جميع السياسات والعمليات والإجراءات الرئيسية وعملها بفعالية. وستقدم شعبة التحول المؤسسي والمساءلة الجديدة دعما مخصصا إلى المديرين والموظفين لمساعدتهم على فهم ما هو متوقع فيما يتعلق بالحوكمة والسياسة العامة والمخاطر والضوابط الداخلية. وعندئذ فقط يمكن محاسبة الموظفين بصورة كاملة. ونظرا لكون الشعبة كيانا جديدا، سيلزمها بعض الوقت لتحقيق الفعالية التشغيلية الكاملة.

الخطوات المقبلة

٢٨ - ستدعم الشعبة الأمانة العامة عن طريق ما يلي:

- (أ) وضع اللمسات الأخيرة على التوجيهات الشاملة بشأن هياكل وعمليات المساءلة في الأمانة العامة؛
- (ب) توفير التوجيه والدعم فيما يتعلق بتفويض السلطة، وإجراء رصد منتظم ومتواتر لاستخدام السلطة المفوضة والفصل بين المهام؛
- (ج) ترسيخ نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" في عمليات الإدارة المركزية للمخاطر على جميع المستويات في الأمانة العامة؛
- (د) رصد الأداء والامتثال من خلال تحليل البيانات، واستحداث لوحات متابعة لأداء البرامج؛
- (هـ) تعزيز أنشطة التقييم الذاتي، بسبل منها إصدار السياسات والمبادئ التوجيهية؛
- (و) إجراء استعراضات إدارية وعمليات لضمان الجودة بصفة منتظمة.

ثالثا - استعراض عام لوضع المساءلة في الأمانة العامة

٢٩ - عملا بالفقرة ١٩ من قرار الجمعية العامة ٣٠٣/٧٢، يقدم هذا الفرع من التقرير استعراضا عاما لوضع المساءلة في الأمانة العامة. ويرد فيه وصف للتقدم المحرز في تعزيز مختلف العناصر التي تشكل العناصر الستة لنظام المساءلة، وبيان مجمل بالمنجزات الرئيسية المستهدفة في المستقبل.

نظام المساءلة

٣٠ - يوضح الشكل ٢ العناصر الستة التي تشكل جوهر نظام المساءلة في الأمانة العامة على النحو الذي يشتمل عليه تعريف المساءلة الوارد في الفقرة ٨ من قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٤، وهي: (أ) ميثاق الأمم المتحدة؛ (ب) وثائق تخطيط البرامج والميزانية في المنظمة؛ (ج) النتائج والأداء؛ (د) نظم الرقابة الداخلية؛ (هـ) المعايير الأخلاقية والنزاهة؛ (و) وظائف الرقابة. ويمكن الاطلاع على عرض أكثر تفصيلا لنظام المساءلة في الأمانة العامة وعناصره وأشكال التفاعل بينها في التقرير المرحلي السابع (انظر A/72/773، المرفق الأول).

الشكل ٢

نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة



* هيئات رقابية خارجية توفر ضمانات مستقلة للجمعية العامة.

إعداد الاستعراض العام لوضع المساءلة

٣١ - خلصت اللجنة الاستشارية في تقريرها ذي الصلة (A/72/885) إلى أنه ينبغي تعزيز التقارير المحلية السنوية عن المسألة بتضمينها، فضلا عن التفاصيل والمقترحات المتعلقة بسياسات ونظم وآليات محددة للمسألة، استعراضا عاما لوضع المسألة في الأمانة العامة. ويمكن أن يشمل هذا الاستعراض العام مجموعة من المؤشرات لرصد الاتجاهات العامة والتقدم المحرز بفضل تنفيذ نظام المسألة (المرجع نفسه، الفقرة ٥٣). وقد أيدت الجمعية العامة طلب هذا الاستعراض العام في قرارها ٣٠٣/٧٢.

٣٢ - واستجابة لذلك، أجرت الأمانة العامة تقييما ذاتيا باستخدام اثنتين من المنهجيات البديلة:

(أ) دليل التدقيق الداخلي لتقييم فعالية إطار المساءلة في المنظمة الصادر عن معهد مراجعي الحسابات الداخليين^(١)؛

Marianne Avarello and Brian Bost, "Internal audit guide on assessing the effectiveness of an organization's accountability (1) framework". تقرير مقدم إلى المعهد مراجعي الحسابات الداخليين (الفصل الخاص بأوتوا). تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣.

(ب) المعايير المرجعية التي أوردتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة (A/66/710/Add.1).

٣٣ - وستقدّم النتائج والمنهجية المستخدمة في التقييم الذاتي إلى الدول الأعضاء بوصفها معلومات تكميلية. وبالإضافة إلى ذلك، تعترم الأمانة العامة إجراء عملية تقييم ذاتي لتقييم أداء العناصر الموجودة لكي يسترشد بها الفرع المتعلق بالاستعراض العام في تقارير المساءلة المقبلة، وللمساعدة على وضع مؤشرات التقدم الرئيسية التي يمكن أن تنشأ عن التقييم.

ألف - العنصر الأول: ميثاق الأمم المتحدة

٣٤ - يجسد ميثاق الأمم المتحدة مبادئ المنظمة الأساسية ويحدد أجهزتها الرئيسية وأدوارها ومسؤولياتها وأدوار الأمين العام ومسؤولياته. وينص ميثاق الأمم المتحدة، في جملة أمور، على أن الأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الأمم المتحدة (المادة ٩٧) ويعهد إليه بتنفيذ الولايات الصادرة عن الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة (المادة ٩٨). وتؤكد الجمعية العامة، في الفقرة ٦ من قرارها ٣٠٣/٧٢ أهمية الامتثال لميثاق الأمم المتحدة وقراراتها وللأنظمة والقواعد، باعتبار ذلك عنصراً من العناصر الأساسية للمساءلة. وسيدعم تعزيز أداء العناصر الخمسة الأخرى تحقيق هذا الهدف.

باء - العنصر الثاني: وثائق تخطيط البرامج والميزانية

التقدم المحرز حتى الآن

٣٥ - قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ ألف أن تتألف وثيقة الميزانية البرنامجية المقترحة من ثلاثة أجزاء هي: (أ) الجزء الأول: موجز الخطة، الذي يقر الأولويات الطويلة الأجل للمنظمة وأهدافها المنشودة؛ (ب) الجزء الثاني: الخطة البرنامجية للبرامج والبرامج الفرعية والمعلومات المتعلقة بأداء البرامج؛ (ج) الجزء الثالث: احتياجات البرامج والبرامج الفرعية من الموارد المتصلة بالوظائف وغير المتصلة بالوظائف. وقد أعدت الميزانية البرنامجية لعام ٢٠٢٠ وفقاً لهذا القرار.

الخطوات المقبلة

٣٦ - سيستخدم المديرون والموظفون على نطاق الأمانة العامة الأطر القائمة على النتائج الواردة في الجزء الثاني من وثائق الميزانية البرنامجية وغيرها من وثائق التخطيط والميزنة في المنظمة (مثل ميزانيات حفظ السلام) بوصفها نقطة الانطلاق لإعداد خطط العمل السنوية لديهم. وسينفذ هذا الإجراء بحلول آذار/مارس ٢٠١٩ بقيادة إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال.

جيم - العنصر الثالث: النتائج والأداء

١ - الأداء المؤسسي

٣٧ - إذ أخذ الأمين العام في الاعتبار القرارات الصادرة عن الدول الأعضاء والاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن هيئات الرقابة ذات الصلة بالإدارة القائمة على النتائج^(٢)، فقد اعتبر تعزيز تنفيذ الإدارة

(٢) انظر، على سبيل المثال، A/69/5 (Vol. I)، الفصل الثاني و A/71/5 (Vol. I)، الفصل الثاني و A/72/809.

القائمة على النتائج في الأمانة العامة وإخضاع المديرين والموظفين للمساءلة عن تحقيق النتائج من الجوانب الحاسمة لتغيير النموذج الإداري.

٣٨ - وفي آذار/مارس ٢٠١٨، ذكر الأمين العام أنه بغية تعزيز الشفافية، وتماشيا مع الكفاءات الجديدة، من المتوقع أن يستعين القادة ببيانات عند وضع مؤشرات أداء رئيسية قابلة للقياس. وسيتم ربط الاتفاقات المبرمة مع كبار المديرين بخطط العمل التي تعد على مستوى الإدارات والشعب والأقسام والأفرقة والأفراد. وستوجه بيانات الأداء الحوار المستمر بشأن الأداء داخل الإدارات والأقسام والأفرقة، وسيتم استخدامها لتقييم التأثير وإعادة ضبط النهج وتطوير الموظفين والتعلم من الأخطاء لتحقيق نتائج أفضل (A/72/492 Add.2، الفقرة ١٥).

التقدم المحرز حتى الآن

٣٩ - تم تصميم دائرة الدراسات التحليلية وإدارة المشاريع التابعة لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة كي تعمل مع الكيانات على استغلال إمكانات الإبلاغ الإداري على النطاق العالمي التي يتيحها نظام أوموجا وباقي الحلول المركزية. وسوف تقوم الشعبة بإعداد أدوات لتحليل معلومات الأعمال والتمثيل البياني لها، من أجل تقديم دعم آني بشأن الأداء لكبار المديرين وباقي أصحاب المصلحة. ويجري حاليا إنشاء لوحات متابعة تتيح إدارة أداء كل برنامج على حدة بهدف تقديم معلومات آنية عن استخدام الموارد وتنفيذ البرامج، مما سيحقق الآتي: (أ) كفاءة قدر أكبر من الشفافية، (ب) زيادة الوعي بمدى نجاح البرامج في تحقيق النتائج المتوقعة؛ (ج) بيان ما إذا كانت الكيانات تستخدم مواردها بفعالية.

الخطوات المقبلة

٤٠ - ستقوم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بتزويد المديرين بمعلومات كاملة في الوقت المناسب لتمكينهم من تسريع وتيرة صنع القرار وتحسين تقديم الخدمات إلى الجهات المستفيدة. وسيقرن ذلك بتدريب الموظفين لتحسين قدرتهم على استخدام المعلومات البرنامجية والمالية التي تنتجها التطبيقات المركزية. ويجري تحسين عرض نتائج عمل المنظمة من خلال إدراج المعلومات المتعلقة بالنتائج المقررة والفعالية التي تسهم فيها البرامج الفرعية ذات الصلة، مما يتيح إظهار الصلة بين النتائج والموارد. وسيُنجز هذا العمل بحلول ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٩.

٤١ - وسوف يقوم فريق تحليل البيانات التابع لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة بتصميم الحلول المتخصصة وتنفيذها ونشرها لتلبية الاحتياجات المحددة الواردة من المديرين وغيرهم من أصحاب المصلحة. وسيستفيد الفريق من الابتكارات في مجال تحليل البيانات بتطبيق الأساليب الإحصائية والخوارزمية، وكذلك باتباع النهج المختلفة لاستخراج البيانات.

٢ - اتفاقات كبار المديرين

٤٢ - تمثل الاتفاقات بين الأمين العام وكبار مديريه عنصرا جوهريا في نظام المساءلة، وربما زادت أهميته أكثر مع بدء العمل بالتفويض المعزز للسلطة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩.

٤٣ - وظلت الاتفاقات مع كبار المديرين تخضع للتحسين المستمر منذ بدء العمل بها. فقد جرى، على سبيل المثال، تعزيز هذه الاتفاقات في عام ٢٠١٨ كي تشمل ما يلي: نمط القيادة المستند إلى إطار

قيادة منظومة الأمم المتحدة، الذي أقره مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق؛ وطلب تحديد أهم ثلاثة مخاطر لدى الإدارة أو البعثة وخططها للتخفيف من حدتها؛ وتدابير حماية المبلغين عن المخالفات؛ ومنع الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي والاستجابة للادعاءات المتعلقة بأي من الثلاثة؛ وإدماج الأهداف المتعلقة بالتنوع.

التقدم المحرز حتى الآن

٤٤ - لا تزال الاتفاقات تُعزز أكثر فأكثر. وتشتمل اتفاقات عام ٢٠١٩ على ما يلي:

- (أ) مؤشّر على التزام كبار المديرين بنهج الإدارة القائمة على النتائج، وإلزامهم بالإبلاغ عن النتائج المتوقعة والمستجدات المتعلقة بالتقدم المحرز وإجراءات تصحيح المسار، عند الاقتضاء؛
- (ب) إلزام كبار المديرين بممارسة السلطة المفوضة إليهم وفقاً للأنظمة والقواعد وجميع السياسات والمبادئ التوجيهية ذات الصلة.

٤٥ - وأنشئت آلية للتقييم على نطاق ٣٦٠ درجة تتمحور حول السمات القيادية التسع التي لا غنى عنها لتنفيذ الولايات الأساسية للمنظمات (A/72/492، الفقرة ١٧). واستخدمت هذه الآلية في إجراء تقييمات تجريبية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ وسيبدأ استخدامها فعلياً في تقييم كبار المديرين في عام ٢٠١٩.

٤٦ - وعُززت أيضاً الترتيبات الإدارية. وأصبحت الاتفاقات تُدار من خلال نظام إلكتروني. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، سيُعهد إلى فريق متفرغ تابع لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة، بأداء المهام التالية:

- (أ) تقييم الأداء في ضوء المؤشرات المشمولة في اتفاقات عام ٢٠١٨؛
- (ب) استعراض مشاريع اتفاقات عام ٢٠١٩ للتأكد من امتثالها للتوجيه؛
- (ج) دعم كبار المديرين عند الطلب؛
- (د) تقديم الاتفاقات النهائية إلى الأمين العام لاعتمادها.

الخطوات المقبلة

٤٧ - ستستخدم شعبة التحول المؤسسي والمساءلة أدوات تحليل البيانات في تحسين إدارة المنظمة. وستضطلع الشعبة بعملية رصد الأداء وتقييمه في ضوء المؤشرات المشمولة في اتفاقات عام ٢٠١٩، استناداً إلى الرؤية المتعمقة للأعمال المستمدة من لوحات متابعة الأداء ورصد تفويض السلطة. وستعمل الشعبة أيضاً مع كبار المديرين على تحسين الترتيبات الإدارية الجديدة، والنظام الإلكتروني، والاتفاقات ذاتها، وإدخال أي تعديلات لازمة في دورة عام ٢٠٢٠.

٣ - نظم تقييم الأداء

٤٨ - يلتزم الأمين العام بتنفيذ نظام فعال يشمل تقديم حوافز لتشجيع الأداء الجيد واتخاذ إجراءات لعلاج التقصير في الأداء والمعاقبة على السلوك غير المرضي وسوء السلوك. وقد طلبت الجمعية العامة، في

قرارها ٢٤٤/٧٠، إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية إجراء دراسة عن خطط إدارة الأداء في مؤسسات النظام الموحد وصياغة توصيات بشأن حوافز الأداء. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، وافقت الجمعية العامة على توصيات اللجنة في قرارها ٢٥٥/٧٢.

التقدم المحرز حتى الآن

٤٩ - في نيسان/أبريل ٢٠١٨، قامت الأمانة العامة، استجابةً لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، بالتشاور مع ممثلي الموظفين وأعادت إنشاء الفريق العامل المعني بإدارة الأداء التابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة.

٥٠ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، أطلقت الأمانة العامة برنامجاً للتعليم الإلكتروني في مجال إدارة الأداء. ويهدف البرنامج إلى دعم المديرين في اتخاذ القرارات عند تقييم الأداء، مما يؤدي إلى تحسين التوزيع الحالي لتقديرات الأداء.

٥١ - وأجرى مكتب إدارة الموارد البشرية تحليلاً للثغرات للاسترشاد به في المراحل التالية من التحسين. وحدد التحليل تحديات رئيسية منها الحاجة إلى ما يلي:

- (أ) ضمان المواءمة بين أهداف الموظفين وأهداف المنظمة؛
- (ب) تقوية الصلة بين التنقل والتطوير الوظيفي وإدارة الأداء. وستعالج هذه المسألة أكثر في إطار التنقل، المقرر تقديمه خلال الدورة الرابعة والسبعين للجمعية العامة؛
- (ج) معالجة الفكرة المتصورة عن الطابع الذاتي للآراء التقييمية التي يقدمها المديرون خلال عملية تقييم الأداء.

الخطوات المقبلة

٥٢ - سيقوم مكتب الموارد البشرية بإعداد خيارات للاستجابة لتحليل الثغرات. وستنفذ بحلول آذار/مارس ٢٠٢٠ نظم فعالة لتقديم حوافز لتشجيع الأداء الجيد واتخاذ إجراءات تصحيحية وتوقيع عقوبات في حالات التقصير في الأداء. وتشمل الخيارات ما يلي:

(أ) إدماج إدارة الأداء في نموذج القيادة والإدارة في المنظمة، من أجل توضيح ما تتوقعه المنظمة من المديرين؛

(ب) توسيع نطاق التدريب الذي يحصل عليه المديرون والموظفون ليشمل تنمية مهارات أخرى إلى جانب المهارات المتعلقة بالعمليات والسياسات؛

(ج) توسيع نطاق الجهود الرامية إلى بناء قدرة أخصائيي الموارد البشرية على نطاق الأمانة العامة على إدارة الحالات المعقدة وإدارة التقصير في الأداء وتقديم التوجيه المتعلق بالتقييمات للمديرين والموظفين في مواقع عملهم؛

(د) تحسين النظام الإلكتروني الحالي لتقييم الأداء من أجل تعزيز مساءلة المديرين عن الأداء؛

(هـ) نشر البيانات والاتجاهات المتعلقة بالامتثال لمتطلبات إدارة الأداء والمتعلقة بتوزيع تقديرات الأداء على نطاق الأمانة العامة.

دال - العنصر الرابع: نظم الرقابة الداخلية

٥٣ - تُحرز الأمانة العامة تقدماً في تعزيز نظمها الرقابية الداخلية مع تبسيطها وترشيدها أيضاً على النحو الوارد أدناه:

١ - الأنظمة والقواعد والأدلة والمنشورات الإدارية وإجراءات التشغيل الموحدة

التقدم المحرز حتى الآن

٥٤ - أحرزت الأمانة العامة تقدماً في تبسيط وترشيدها أطرها السياسية المتعلقة بالموارد البشرية والتمويل ودعم البرامج. وتضمن هذا العمل إعادة صياغة السياسات والعمليات من أجل أن تنعكس فيها عملية نشر نظام أوموجا الأساس والتوسعة ١ معاً ومن أجل توضيح تفسير هذه السياسات والعمليات، استناداً إلى الإسهامات المقدمة من موظفي الأمانة العامة في جميع مراكز العمل والبعثات الميدانية.

٥٥ - وعلى سبيل المثال، فقد أعيد تنظيم النظامين الأساسي والإداري للموظفين وتبسيطهما وتسهيل استخدامهما من خلال إزالة حالات التكرار وإضافة تفاصيل تتعلق بالجوانب التشغيلية في المنشورات الإدارية. وأحرز أيضاً تقدماً في تنقيح هذين النظامين لتحقيق تكافؤ الجنسين على النحو الذي اقترحه الأمين العام.

٥٦ - وقُدِّمت المرحلة الأولى من التعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/73/378) إلى الجمعية العامة كي تنظر فيها في الجزء الرئيسي من الدورة الثالثة والسبعين. وسيزداد نطاق هذه الجهود اتساعاً بإدخال تعديلات إضافية على النظامين الأساسي والإداري للموظفين ستُقدَّم على الجمعية العامة في عام ٢٠١٩ فيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية وفي عام ٢٠٢٠ فيما يتعلق بشروط الخدمة.

٥٧ - وصدرت تعديلات مؤقتة على القواعد المالية تُهدف إلى تيسير تنفيذ الإطار الجديد لتفويض السلطة، وقُدِّمت إلى الجمعية العامة تنقيحات على النظام المالي تُهدف إلى تحسين مواءمته مع النموذج الإداري الجديد، كي تنظر فيها الجمعية. وستتقترن تعديلات النظام المالي والقواعد المالية بتغييرات في السياسات ذات الصلة في مجالات الميزانية والشؤون المالية والشراء وإدارة الممتلكات.

٥٨ - وسيُنتهي بحلول ٣١ آذار/مارس ٢٠١٩ تعميم التعليمات الإدارية الجديدة التي تنظم عملية الشراء وتنقيح دليل مشتريات الأمم المتحدة من أجل توفير توجيه واضح ومفصل لجميع الموظفين بشأن هذا الموضوع.

٢ - تحديث الصكوك القانونية المتعلقة بالاستعانة بالأطراف الثالثة

٥٩ - بدأ تشغيل وحدة إدارة المنح في نظام أوموجا في نهاية عام ٢٠١٨، وهي تتضمن خاصية تسمح بإنشاء اتفاقات نموذجية موحدة مع الشركاء المنفذين والمستفيدين النهائيين تتضمن أحكاماً بشأن مكافحة الفساد ومكافحة الغش. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الإصدار المنقح للنظام المالي والقواعد المالية الذي سيقدم إلى الجمعية العامة في الجزء الأول من دورتها الثالثة والسبعين المستأنفة يتضمن مقترحات ببنود وقواعد جديدة بشأن الشركاء المنفذين والمستفيدين النهائيين. وستكون البنود والقواعد المنقحة هي الأساس لصياغة سياسة على نطاق الأمانة العامة بشأن إدارة شؤون الشركاء المنفذين والمستفيدين

النهائيين، بما يشمل إدارة عمليتي تقديم الطلبات والاختيار بشفافية، وبذل العناية الواجبة، وتقييم القدرات، وتنفيذ الشركاء للمشاريع، والإبلاغ.

الخطوات المقبلة

٦٠ - كما أشار الأمين العام في تقاريره المتعلقة بتغيير النموذج الإداري، ستتقترن هذه الجهود المبذولة لتبسيط الأنظمة والقواعد والسياسات والإجراءات بإنشاء مصنف على شبكة الإنترنت يغطي جميع مجالات السياسة الإدارية ويأعداد دراسات حالة إفرادية وشجرات قرارات تكون مفصلة وسهلة الاستخدام ومتاحة بسهولة، من أجل توجيه المديرين ودعمهم في هذه العملية. وسيتيح هذا المصنف للمستخدمين أيضا سرعة تحديد السياسة الحالية والمواد التوجيهية المتاحة المتعلقة بأي موضوع. وهذا المصنف، ومعه بوابة إلكترونية لإدارة شؤون تفويض السلطة، سيدعمان الكيانات في تعزيز المساءلة عند ممارستها لتفويض السلطة.

٣ - الإدارة المركزية للمخاطر

٦١ - أعرب الأمين العام في تقريره السابق (A/72/773) عن التزامه بتنفيذ نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" في الأمانة العامة بالشكل الذي اعتمده مجلس الرؤساء التنفيذيين. ويفيد هذا النموذج في تعزيز فهم إدارة المخاطر ومراقبتها في أي منظمة من خلال توضيح الأدوار والواجبات وتوفير التوجيه بشأن الهيكل المنفّذ والأدوار والمسؤوليات المسندة إلى الأطراف، من أجل زيادة فعالية إدارة المخاطر ومراقبتها^(٣).

التقدم المحرز حتى الآن

٦٢ - تم تصميم فريق متفرغ للإدارة المركزية للمخاطر في شعبة التحول المؤسسي والمساءلة لدعم الكيانات في الاضطلاع بعمليات تقييم المخاطر بهدف الوقوف على المخاطر المحددة التي يمكن أن تؤثر على تنفيذها لعملياتها وبقصد تقييم هذه المخاطر وإدارتها. وستنط بالشفعة، التي ستتولى أمر إطار ومنهجية إدارة المخاطر في الأمانة العامة، ثلاث مسؤوليات رئيسية هي:

(أ) تنفيذ عمليات تقييم المخاطر على نطاق الأمانة العامة وإدارة المخاطر على المستوى المركزي؛

(ب) تقديم الدعم والمشورة والتدريب والتوجيه للمديرين التنفيذيين والموظفين على خط الدفاع الأول؛

(ج) إنشاء وإدارة سجل لجميع المخاطر التي يحددها رؤساء الكيانات، وتحديد الاتجاهات والأنماط، وكذلك المبادرات الناجحة التي نُفذت للتخفيف من حدة المخاطر، ومشاطرة الدروس المستفادة مع المديرين العاملين على خط الدفاع الأول.

٦٣ - ويجري حاليا التحضير للتقييم الثاني للمخاطر على نطاق الأمانة العامة بمشاركة نشطة من جميع كيانات الأمانة العامة، استنادا إلى عمليات تقييم المخاطر المؤسسية السابقة التي نفذتها المنظمة وهي:

(٣) Enterprise Risk Management Initiative Faculty and Meredith Freeman, "COSO's take on the three lines of defense", North Carolina State University, 26 June 2018. <https://erm.ncsu.edu/library/article/cosos-take-on-the-three-lines-of-defense>

(أ) تقييم المخاطر المركزية على نطاق الأمانة العامة (٢٠١٤)؛

(ب) تقييم مخاطر الغش والفساد (٢٠١٨)؛

(ج) تقييم المخاطر من أجل تنفيذ الإصلاح الإداري (عملية جارية).

٦٤ - وأعد مشروع لسجل واحد لمخاطر المنظمة بأسرها، ليكون بمثابة نقطة انطلاق للتقييم الثاني للمخاطر على نطاق الأمانة العامة الذي سيجري بغرض تحديث نتائج التقييمات الثلاثة السابقة وتنقيحها والتحقق من صحتها. وسيكون هذا السجل هو سجل المخاطر الشامل للأمانة العامة.

الخطوات المقبلة

٦٥ - عقب بدء العمل بتعزيز تفويض السلطة لرؤساء الكيانات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، ستقوم شعبة التحول المؤسسي والمساءلة بدعم الأمانة العامة في إدماج نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" في صلب عملها، بعدة طرق منها إعداد كتيب يحدد مسؤوليات كل خط من خطوط الدفاع، وإدراج وحدة تدريبية بشأن هذا الموضوع في التدريب التمهيدي للموظفين على جميع المستويات، وإدراج فصل عن هذا الموضوع في المبادئ التوجيهية للمساءلة على مستوى العالم. ويرد في ما يلي موجز لهذه المسؤوليات:

- خط الدفاع الأول هو الإدارة. إذ يجب على رؤساء الكيانات أن يحددوا المسؤولين عن إدارة المخاطر المحددة من بين أعضاء فريق الإدارة العليا لكياناتهم، وذلك بالنسبة لجميع المخاطر ذات الأولوية العالية التي تُحدد في عمليات تقييم المخاطر المحددة التي تُجرى في إداراتهم أو مكاتبهم أو بعثاتهم. ويتحمل المسؤولون عن المخاطر المسؤولية عن ضمان تطبيق نظم فعالة للضوابط الرقابية الرامية إلى التخفيف من حدة المخاطر. ويُتَظَر من مسؤولي المخاطر أيضاً أن يبلغوا رؤساء الكيانات وإدارة الدعم العملي وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بأي أوجه قصور قد تستدعي إجراء استعراض للسياسات أو الضوابط التي تتبعها الأمانة العامة أو إعادة تصميمها، وأن يعرضوا عليهم الأفكار الرامية إلى تبسيط السياسات والعمليات و/أو تشغيلها الآلي إذا أمكن.

- أما خط الدفاع الثاني فهو إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب الأخلاقيات، والوظائف المتعلقة بالسياسات والامتثال في مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإدارة شؤون السلامة والأمن، ومجالات العمل في إدارة الدعم العملي المتعلقة بتقديم الخدمات الاستشارية العملية إلى المستفيدين لدعم تنفيذ القرارات. ويرصد هذا الخط الدفاعي تنفيذ الإدارة التنفيذية للممارسات الفعالة في إدارة المخاطر ويدعمها في التنفيذ، ويساعد المسؤولين عن المخاطر في الإبلاغ بالمعلومات ذات الصلة المتعلقة بالمخاطر وإحالتها إلى المستوى الإداري الأعلى. وفي الأمانة العامة، يكون هذا الخط مسؤولاً أيضاً عن إصدار السياسات التي تنظم عمل المنظمة.

- أما خط الدفاع الثالث فهو مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويساعد المكتب الأمين العام في حماية أصول المنظمة حيث يوفر له ضمانات بأن الأنشطة البرنامجية أدت إلى تحقيق النتائج المقررة وأنها نُفذت مع الامتثال لجميع قرارات المنظمة وأنظمتها وقواعدها وسياساتها ذات الصلة. ويضطلع المكتب أيضاً بدور هام في منع واكتشاف الغش والهدر والانتهاك

والمخالفة وسوء الإدارة. ويجري المكتب أيضا عمليات تدقيق وتقييم وتفتيش وتحقيق، ويقدم تقاريره إلى الجمعية العامة مباشرة.

٦٦ - يوجد لدى الأمانة العامة مستوى إضافي من الرقابة، يتألف من هيئتين رقيبتين خارجيتين هما: مجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة. وبالإضافة إلى ذلك، تؤدي اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة دورا هاما في هذا الصدد.

٦٧ - ويمكن الاطلاع على وصف أكثر تفصيلا لنموذج خطوط الدفاع الثلاثة في الفرع الرابع من التقرير المرحلي السابع. وأعدت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة وثيقة توضح كيفية عمل خطوط الدفاع الثلاثة على تخفيف حدة المخاطر، وستقدم الوثيقة إلى الدول الأعضاء باعتبارها معلومات تكميلية.

٤ - بيان الرقابة الداخلية

التقدم المحرز حتى الآن

٦٨ - قام مكتب المراقب المالي وفريق الرقابة الداخلية الاستشاري المعني ببيانات الرقابة الداخلية بتفسير المبادئ السبعة عشر للجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريداوي بطريقة تتناسب مع بيئة عمل الأمم المتحدة ومع تنفيذ الضوابط الداخلية في نظام أوموجا. وإصدار بيان الرقابة الداخلية وتنفيذ عملية جمع التقييمات الذاتية من رؤساء الكيانات سيعكسان الإطار الجديد لتفويض السلطة وأثره على طرق أداء العمل.

الخطوات المقبلة

٦٩ - سيبدأ تطبيق نظام بيان الرقابة الداخلية بحلول الربع الأول من عام ٢٠٢١. ووفقا لهذا النظام، سيكون كل رئيس كيان ملزما بتوقيع بيان في نهاية كل سنة تقويمية يقر فيه بالامتثال لإطار الرقابة الداخلية في نطاق المسؤولية المنوطة به.

٥ - التقييم

٧٠ - شددت الجمعية العامة في قرارها ٢٠٣/٧٢ على أن التقييم عموماً والتقييم الذاتي أداتان إداريتان ضروريتان وعلى أن كبار المديرين تقع على عاتقهم مسؤولية استخدام نتائج التقييم عموماً ونتائج التقييم الذاتي في تحسين الأداء والتعلم، وطلبت إلى الأمين العام في هذا الصدد أن يواصل اتخاذ تدابير ملموسة لتعزيز القدرات الداخلية على التقييم الذاتي، بما في ذلك توفير الدعم للتقييم الذاتي داخل الأمانة العامة، مع الاستفادة من المعارف والخبرات المتوافرة التي تمتلكها هيئات الرقابة من أجل ضمان بذل كل ما بالإمكان لتلافي ازدواجية و/أو تداخل الجهود.

التقدم المحرز حتى الآن

٧١ - في أوائل عام ٢٠١٩، ستصدر شعبة التحول المؤسسي والمساءلة مبادئ توجيهية إلى الكيانات بشأن إجراء التقييمات الذاتية، تتضمن ما يلي:

(أ) شرحا واضحا لدور التقييم؛

(ب) تعريفا واضحا للإطار المؤسسي والأدوار والمسؤوليات؛

- (ج) تحديد الكيفية التي يتم بها ترتيب أولويات التقييمات والتخطيط لها وإدراجها في الميزانية؛
- (د) تحديد الكيفية التي يتم بها تنظيم التقييمات وإدارتها وضمان جودتها؛
- (هـ) الآليات المتبعة لرد الإدارة على التقييمات ومتابعتها لها؛
- (و) إجراءات نشر التقييمات والإفصاح عنها؛
- (ز) تحديد الكيفية التي سيتم بها إعمال المبادئ التوجيهية؛
- (ح) تحديد الكيفية التي يمكن بها تطوير قدرات التقييم وتعهدها.

٧٢ - وجرى إنشاء فريق متفرغ للتقييم في شعبة التحول المؤسسي والمساءلة. وقد أعد الفريق مشروعاً لسياسة التقييم في الأمانة العامة من المقرر وضعه في صيغته النهائية بعد التشاور بشأنه. وبالإضافة إلى ذلك، ستساعد الشعبة الكيانات على وضع خطط التقييم الخاصة بها لعامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠.

الخطوات المقبلة

- ٧٣ - سيقوم فريق التقييم التابع لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة بما يلي:
- (أ) تولي أمر سياسات وإجراءات التقييم الخاصة بالأمانة العامة وضمان جودة تنفيذها على نطاق الأمانة العامة، بحيث يضمن قيام جميع وحدات التقييم القائمة باعتماد السياسة الجديدة؛
- (ب) تولي أمر خطة التقييم السنوية للأمانة العامة التي تعد بناء على الخطط المقدمة من فرادى الكيانات؛
- (ج) إعداد ومواصلة تحسين الأساليب ومجموعة الأدوات النموذجية التي ستستخدم في التقييمات بشتى أنواعها؛
- (د) تحديد أو إعداد مجموعة متكاملة من المواد والفرص التدريبية وإتاحتها للاستخدام، وتقديم خدمة 'الموجه'؛
- (هـ) إعداد وتعهد قائمة بخبراء تقييم خارجيين وخبراء تقييم داخليين مؤهلين يمكن أن تسمح وحداتهم الرئيسية بإعارتهم لأداء مهام قصيرة المدة للتقييم وتوفير الضمانات (حزيران/يونيه ٢٠١٩)؛
- (و) دعم الكيانات في وضع اختصاصات ذات جودة وفي ضمان جودة مشاريع تقارير التقييم للإدارات والمكاتب التي قد تحتاج إلى مساعدة؛
- (ز) تكوين 'شبكة ممارسين' إلكترونية تتيح التواصل بين أخصائيي التقييم أو الأشخاص المهتمين بتنمية مهارات التقييم؛
- (ح) إجراء تحليل لاتجاهات النتائج والاستنتاجات على نطاق الأمانة العامة، من أجل تحسين النتائج المرجوة واستخلاص الدروس المستفادة، والإسهام في عملية التحسين المستمر.

٦ - تنسيق أعمال الرقابة

التقدم المحرز حتى الآن

٧٤ - تم تصميم فريق متفرغ في شعبة التحول المؤسسي والمساءلة ليتولى المسؤولية عن توفير خدمات مستمرة فيما يتعلق برصد ومتابعة تنفيذ توصيات هيئات الرقابة. وسيقوم الفريق بإبلاغ لجنة الشؤون الإدارية واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة بحالة التنفيذ مرة كل ثلاثة أشهر.

الخطوات المقبلة

٧٥ - ستجري شعبة التحول المؤسسي والمساءلة استعراضات لتقارير هيئات الرقابة كل ستة أشهر من أجل تحديد الاتجاهات والمسائل العامة التي قد تؤثر على أداء المنظمة واستخدامها كأساس لوضع حلول شاملة للمشاكل القائمة على نطاق الأمانة العامة. وسيُعد الاستعراض الأول بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩.

٧ - إطار مكافحة الغش والفساد في الأمانة العامة للأمم المتحدة

٧٦ - في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، صدر أول إطار لمكافحة الغش والفساد في الأمانة العامة للأمم المتحدة (ST/IC/2016/25). وفي عام ٢٠١٧، أجرت الأمانة العامة تقييماً لتحديد أهم المجالات الحيوية المعرضة لمخاطر الغش والفساد من أجل وضع استراتيجية شاملة لمكافحة الغش، وبذلك تكون قد عالجت الشاغل الذي ظل مجلس مراجعي الحسابات يعرب عنه منذ وقت طويل وهو أن الأمانة العامة لم تكن قد أجرت تقييماً شاملاً للمخاطر فيما يتعلق بالغش (A/73/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفرع حاء).

التقدم المحرز حتى الآن

٧٧ - نفذت الأمانة العامة حملة لمكافحة الغش والفساد على النطاق المركزي، على النحو المبين في الفقرتين ٢٨ و ٢٩ من التقرير المرحلي السادس (A/71/729). ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى تعزيز وعي الموظفين بمخاطر الغش التي تواجهها المنظمة، كما ذكر مجلس مراجعي الحسابات (A/73/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة ٢٩٤).

٧٨ - وعملاً بقرار الجمعية العامة ٢٣٨/٧٠ ألف، اعتمدت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى تعاريف موحدة للغش والغش المفترض في آذار/مارس ٢٠١٧، بالاستناد إلى المشاورات التي أجرتها مع ممثلي دوائر المراجعة الداخلية للحسابات التابعة لمؤسسات الأمم المتحدة وممثلي دوائر التحقيقات التابعين للأمم المتحدة. ويمكن لكل منظمة أن تطبق التعاريف الموحدة المتفق عليها، بالطريقة المناسبة، في حدود أطرها التنظيمية وصكوكها القانونية وسياساتها وبما يتفق مع احتياجاتها الخاصة.

الخطوات المقبلة

٧٩ - بينما يثبت تحديث سجل مخاطر الأمانة العامة واستعراضه أنه مفيد في المقر، لا تزال هناك حاجة إلى زيادة الوعي والدراية بمخاطر الغش والفساد في الميدان. وتنتهز الأمانة العامة الفرص المتاحة لدعم المكاتب في الميدان من أجل زيادة الوعي بهذه المسألة. وسيتيح الانتهاء من تقييمات المخاطر لمعظمفرادى الكيانات وضع وتنفيذ استراتيجية لمكافحة الغش والفساد على نطاق الأمانة العامة، وهو بند جوهري في توصيات عدة أصدرها مجلس مراجعي الحسابات بشأن هذه المسألة (انظر A/73/5 (Vol. I)، الفصل الثاني).

٨ - السلوك والانضباط

التقدم المحرز حتى الآن

٨٠ - امتثالا لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، نشرت الأمانة العامة خلاصة وافية للتدابير التأديبية، تعرض بإيجاز لممارسة الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧^(٤). وتشتمل هذه الخلاصة على الاتجاهات الطويلة الأجل فيما يتعلق بحالات سوء السلوك و/أو السلوك الإجرامي والآثار التأديبية المترتبة عليها، ومنها ما يلي:

(أ) عدد الموظفين الخاضعين للتدابير التأديبية ارتفع بمقدار ثلاثة أضعاف، من ٢٤ في فترة الاثني عشر شهرا المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ إلى ٧٩ في فترة الاثني عشر شهرا المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧؛

(ب) عدد الموظفين الذين أنهت خدمتهم أو فصلوا بسبب سوء السلوك ارتفع أيضا بمقدار ثلاثة أضعاف، من ١٥ في فترة الاثني عشر شهرا المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ إلى ٥٠ في فترة الاثني عشر شهرا المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧؛

(ج) حوالي ٥٠ في المائة من حالات سوء السلوك الواردة في تقرير الفترة قيد النظر البالغ مجموعها ٤٢٨ حالة يندرج ضمن ثلاث فئات من سوء السلوك على النحو الآتي: ٩٤ حالة (٢١ في المائة) في فئة الغش وتقديم البيانات الكاذبة والشهادات المزورة؛ و ٧٢ حالة (١٧ في المائة) في فئة السرقة والاختلاس؛ و ٥٥ حالة (١٢ في المائة) في فئة الاعتداء (اللفظي والجسدي).

الخطوات المقبلة

٨١ - تأخذ الأمانة العامة جميع حوادث سوء السلوك على محمل الجد. ويمكن أن تكون الزيادة في التدابير التأديبية وتوقيع عقوبات إنهاء الخدمة أو الفصل قد حدثت نتيجة لجهود تعزيز البيئة الرقابية، التي شملت تحسين الاضطلاع بوظيفة التحقيق التي توفر الأساس لاتخاذ القرار بتوقيع العقوبة. وستواصل الأمانة العامة رصد هذه المعلومات وتحليلها والإبلاغ بما تخلص إليه من استنتاجات في تقرير المسألة التالي.

هاء - العنصر الخامس: المعايير الأخلاقية والنزاهة

٨٢ - الأمين العام ملتزم بضمان تهيئة بيئة يشعر فيها الموظفون بالأمان عند تبليغهم عن المخالفات وبحمايتهم من الانتقام عندما يفعلون ذلك. فالموظفون هم أول من يعلم بوجود مخالفات في مكان العمل؛ وبالتالي، فإن تمكينهم من التحدث دون خوف من الانتقام سيساعد في منع حالات سوء السلوك والغش والفساد وكشفها وردعها والتصدي لها والتمكين من الإبلاغ عنها.

(٤) باستثناء فترة الستة أشهر من ١ تموز/يوليه ٢٠١٧ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٨٣ - وقد أحرز تقدم قبل الفترة المشمولة بهذا التقرير. فقد صدرت في ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ سياسة معززة بشكل كبير بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2)، ودخلت سياسة منقحة بهذا الشأن حيز النفاذ في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

١ - الحماية من الانتقام

٨٤ - ترد تفاصيل الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالحماية من الانتقام، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/73/89)، الفقرات ٥٠ إلى ٥٨). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ٩٢ استفساراً في إطار سياسة الحماية من الانتقام. ولم تكن ٤٨ منها شكاوى تطلب الحماية، بل طلبات للمشورة، بينما كانت ٩ استفسارات خارجة عن نطاق اختصاص المكتب. وبدأ المكتب ٢٦ استعراضاً أولاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وإلى غاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، أُبجرت ٢٢ حالة وتم التخلي عن شكوى واحدة. ومن بين الاستعراضات الأولية الـ ٢٢ المنجزة، كانت هناك ١٤ شكوى لم يتبين أنها تتصل بحالة انتقام ظاهرة الواجهة. وكان معظم هذه الحالات يتعلق بمنازعات في مكان العمل بين الشاكين وزملائهم أو رؤسائهم.

٨٥ - وقد انطلق حوار القيادة لعام ٢٠١٨ تحت عنوان "المجاهرة بالرأي: متى تصبح إبلاغاً عن مخالفة؟" في ٢٧ آب/أغسطس ٢٠١٨. ويقدم تقرير الأمين العام المزيد من التفاصيل عن أنشطة التوعية والتدريب والتثقيف التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير (المرجع نفسه، الفقرات من ٥٩ إلى ٦٦).

٢ - منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين

٨٦ - عرض الأمين العام، في تقريره الرئيسي الأول عن الموضوع (A/71/818/Corr.1 و A/71/818/Add.1)، استراتيجية لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين المرتكبين من جانب العاملين تحت راية الأمم المتحدة والتصدي لهما.

التقدم المحرز حتى الآن

٨٧ - استمر التقدم في تنفيذ استراتيجية الأمين العام، على النحو المبين في تقريره عن التدابير الخاصة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (A/72/751 و A/72/751/Corr.1). وتمثلت الإنجازات الرئيسية في: (أ) تمديد ولاية المنسقة الخاصة المعنية بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨؛ (ب) تعيين مدافعة عن حقوق الضحايا، في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ لتعزيز التنسيق وكفالة استمرار الاهتمام الرفيع المستوى بهذه القضية.

٨٨ - وجميع كيانات الأمم المتحدة التي لها وجود ميداني ملزمة بأن تضع خطط عمل واستراتيجيات لتخفيف المخاطر المتصلة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين وأن تقدمها سنوياً إلى المكتب التنفيذي للأمين العام. كما يجب على كبار المديرين تقديم شهادات سنوية إلى الأمين العام للتصديق بأن جميع الادعاءات الموثوق بها المتعلقة بموظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها قد أبلغ عنها بشكل كامل ودقيق. ويلزم

إصدار شهادة فيما يتعلق بتوفير التدريب بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والإبلاغ عن الادعاءات. وجرى نشر مجموعة أدوات لإدارة المخاطر من أجل استخدامها في جميع العمليات الميدانية في حزيران/يونيه ٢٠١٨.

٨٩ - وعزز الأمين العام أيضاً الإبلاغ والتحقيقات والشفافية لكفالة عدم إفلات مرتكبي هذه الأفعال من العقاب. واستُحدثت استمارة الإبلاغ عن الحوادث لكفالة توحيد طريقة جمع المعلومات الأولية عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. والهدف من الاستمارة هو بدء مسار رسمي داخل منظومة الأمم المتحدة عند ورود ادعاء أو تقرير، وتحديد الإجراءات المناسبة، مثل إجراء تحقيق إداري و/أو الإحالة للتحقيقات الجنائية. ولكفالة الشفافية، يقدم المتحدث باسم الأمين العام إفادات علنية كل ثلاثة أشهر عن الادعاءات التي تلقتها جميع الكيانات المكلفة بتقديم تقارير إلى الجمعية العامة^(٥).

٩٠ - وفي عام ٢٠١٧، وضعت الأمانة العامة دورة تدريبية إلزامية جديدة على الإنترنت بعنوان ”تناغم العمل في منع التحرش والانتهاك الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة“، وهي متاحة لجميع الموظفين.

٩١ - ومنذ حزيران/يونيه ٢٠١٨، تستخدم على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل أداة تحقق من انعدام السوابق تسمى Clear Check، من أجل منع إعادة استقدام الأفراد المسجلة ضدهم ادعاءات مثبتة بارتكاب أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو الذين يغادرون الأمم المتحدة أثناء التحقيق بشأنهم. وتُستخدم حالياً نفس أداة التحقق في حالات التحرش الجنسي. كما أصدر الأمين العام البروتوكول المتعلق بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تمس الشركاء المنفذين.

٣ - مكافحة التحرش الجنسي

٩٢ - لا بد من كفالة أن يشعر الموظفون الذين تعرضوا للتحرش الجنسي أو شهدوه بالأمان حتى يجاهروا بما تعرضوا له أو شهدوه ومن تمكينهم من هذه المواجهة، وكذلك كفالة وجود آليات مناسبة لمنع تلك الحوادث والتحقيق فيها والتصدي لها وتوفير الحماية للضحايا والشهود.

٩٣ - وقام الأمين العام باستنفار كبار المديرين لتحسين التوجيه والمعلومات والخدمات المقدمة للموظفين، مع التركيز على تحسين الدعم للضحايا. وتشمل تلك التدابير خطأً للمساعدة على ”المواجهة“ يعمل على مدار الساعة في الأمانة العامة، وبرنامجاً تدريبياً إلزامياً محدثاً، ومذكرة إعلامية عن آليات وخدمات الإبلاغ المتاحة.

٩٤ - وأجرت الأمانة العامة استقصاء على نطاق المنظومة بعنوان ”حيز آمن: استقصاء عن التحرش الجنسي في مكان عملنا“، شمل ٣١ منظمة تابعة للأمم المتحدة ومنظمات مرتبطة بها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. ورد على الاستقصاء، الذي عُُمم بست لغات رسمية، ما مجموعه ٩٣ ٤ ٣٠ من الموظفين وغير الموظفين. ويجري استخدام النتائج لتوجيه صنع السياسات المرتكز على الأدلة.

٩٥ - وتبذل الجهود أيضاً لتعزيز قدرات التحقيق والاستجابة لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مجالات مثل تحسين جودة تقارير التحقيق ومواءمة إجراءات التشغيل الموحدة، وغيرها. وفي شباط/

(٥) يمكن الاطلاع عليها عن طريق هذا الرابط: <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/quarterly-updates>.

فبراير ٢٠١٨، نفذ المكتب إجراءات مبسطة سريعة المسار لتجهيز وتناول جميع الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي بوصفها قضايا من الفئة الأولى. وأنشئ فريق متخصص يركز على التحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي.

٩٦ - وتشجع فرقة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي على مواصلة سياسات مكافحة التحرش الجنسي وتُسرع وتيرة الجهود الرامية إلى زيادة قدرات وجودة آليات التحقيقات وحماية ودعم الضحايا على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتعمل فرقة العمل مع الدول الأعضاء لكفالة الدعم المتبادل للمبادرات في هذا المجال. وفي السنة الأولى منذ إنشائها، حققت فرقة العمل تقدماً ملحوظاً، شمل اعتماد سياسة نموذجية على نطاق المنظومة بشأن التحرش الجنسي، وإطلاق أداة للتحقق من سوابق التحرش الجنسي على نطاق المنظومة.

واو - العنصر السادس: مهام الرقابة

٩٧ - يتضمن المرفق الأول تفاصيل عن حالة تنفيذ التوصيات الصادرة عن هيئات مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة.

١ - مكتب خدمات الرقابة الداخلية

٩٨ - يتضح من تنفيذ التوصيات الصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٧ بروز ثلاثة اتجاهات إيجابية:

(أ) من مجموع ١٢ ٧١٥ توصية، نفذت الأمانة العامة أو أغلقت ٦٣٧ ١١ توصية (أي نحو ٩١ في المائة). ولا تزال ١ ٠٧٨ توصية فقط (٨,٥ في المائة) قيد التنفيذ؛

(ب) من مجموع ٢ ٥٨٦ توصية بالغة الأهمية صدرت، نفذت الأمانة العامة أو أغلقت ٢ ٥٥٩ توصية (٩٩ في المائة)؛

(ج) انخفض عدد التوصيات البالغة الأهمية الصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال هذه الفترة.

٢ - مجلس مراجعي الحسابات

٩٩ - فيما يتعلق بالتوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة في المجلدين الأول والثاني من التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة للأمم المتحدة، لوحظت الاتجاهان الإيجابيان التاليان للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٧:

(أ) من مجموع ٧٩٨ توصية، نفذت الأمانة العامة ٦٦٧ توصية (٨٢ في المائة) أو تجاوزتها الأحداث؛

(ب) لا تزال ١٣١ توصية فقط (١٦ في المائة) قيد التنفيذ.

٣ - وحدة التفتيش المشتركة

١٠٠ - فيما يتعلق بالتوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، يمكن الإبلاغ عن الاتجاه التالي فيما يتعلق بالفترة ٢٠٠٨-٢٠١٨^(٦): بلغ معدل التوصيات المقبولة من الأمانة العامة ٦١ في المائة، في حين بلغ معدل تنفيذ التوصيات المقبولة ٨٣ في المائة^(٧).

١٠١ - ومع ذلك، فقد لا تعكس هذه المعدلات حالة التنفيذ الحقيقية لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى الأمانة العامة، إذ أن بعض التوصيات تُحسب كتوصيات موجهة إلى الأمانة العامة على الرغم من أنها وُجّهت في الأصل إلى الجمعية العامة وإلى الأمين العام بوصفه رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين.

رابعاً - خاتمة

١٠٢ - يعتمد النموذج الإداري الجديد على قدرة الأمانة العامة على تنفيذ نظام المساءلة على نحو أكثر تنظيمًا ودقة مما سبق إنجازه. ولن يتسنى تحقيق تحول بهذه الأهمية في الثقافة السائدة بين عشية وضحاها، وعلى الرغم من إحراز تقدم، فلا يزال يتعين القيام بالمزيد في عام ٢٠١٩ لزيادة تعزيز النظام. وتتطلع الأمانة العامة إلى تلقي التوجيه من الدول الأعضاء لمواصلة هذه المبادرة الهامة.

خامساً - التوصية الموجهة إلى الجمعية العامة

١٠٣ - يُرجى من الجمعية العامة أن تحيط علماً بالتقدم الذي أحرزته الأمانة العامة وبخططها الرامية إلى زيادة تعزيز نظام المساءلة الخاص بها، على النحو المبين في هذا التقرير.

(٦) حتى الأربعاء ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨.

(٧) لا تتيح قاعدة بيانات وحدة التفتيش المشتركة للمستعملين استخراج عدد التوصيات، بل النسبة المئوية فقط.

المرفق الأول

حالة تنفيذ توصيات هيئات الرقابة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٧

الجدول ١

مكتب خدمات الرقابة الداخلية

النوع	عام ٢٠٠٨	المنفذة											عدد التوصيات الصادقة منذ	
		حزيران/يونيه ٢٠٠٨	حزيران/يونيه ٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	المجموع	المعلقة	قيود التنفيذ
جميعها	١٢ ٧١٥	٦٢٨	١ ٥٤٤	١ ٦٣٢	١ ٤٠٣	٧٧٧	٨٣٥	٩٩٨	٩٧٥	١ ٠٠٣	٨٣٥	١٠ ٦٣٠	١ ٠٠٧	١ ٠٧٨
	معدل التنفيذ التراكمي منذ عام ٢٠٠٨ (بالنسبة المئوية)	٤٠	٦٥	٧٤	٩٠	٩٣	٩٢	٩٣	٩٣	٩٢	٩١			
	٢ ٥٨٦	٣٦٤	٥٣٦	٦٢١	٤٦٠	٨٨	٩٤	٧٠	٩٠	٥٨	١٦	٢ ٣٩٧	١٦٢	٢٧
	التوصيات معدل التنفيذ البالغة التراكمي منذ عام الأهمية ٢٠٠٨ (بالنسبة المئوية)	٥٠	٦٩	٧٨	٩٨	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩			

الجدول ٢

مجلس مراجعي الحسابات

النوع	منذ عام ٢٠٠٨	المنفذ										عدد التوصيات الصادقة منذ
		٢٠١١	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	المجموع	الأحداث/المعلقة	التي تجاوزتها	قيود التنفيذ	
	٧٩٨	٢٢١	١٣٢	٨١	٥١	٥٦	٦٥	٦٠٦	٦١	١٣١		
	معدل التنفيذ التراكمي منذ عام ٢٠٠٨ (بالنسبة المئوية)	٨٧	٩٥	٨٩	٨٦	٨٦	٨٢					

المرفق الثاني

التقدم المحرز في تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج

يتضمن هذا المرفق موجزاً للتقدم المحرز في خطة العمل المتعلقة بتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة للفترة ٢٠١٨ - ٢٠٢١ (A/72/773، المرفق الثاني).

البند	النشاط	تاريخ التنفيذ	الحالة
١	سيوِّج الأمين العام رسالة إلى كبار المديرين يؤكد فيها أنهم ملزمون بالمشاركة في جميع مبادرات الإدارة القائمة على النتائج التي ستُنَفَّذ في إداراتهم ومكاتبهم وبعثاتهم وبدعم تلك المبادرات	منتصف عام ٢٠١٨	أنجز
٢	سيقود الأمين العام حملة رفيعة المستوى في مجال الدعوة والتوعية يؤكد من خلالها على كبار المديرين والموظفين ضرورة أن تعزز المنظمة تركيزها على تحقيق نتائج محددة بوضوح، من خلال نشر قصص على موقع iSeek وإصدار ملصقات ومطويات وغير ذلك من الوسائل	٢٠١٨-٢٠٢١ (مستمر)	قيد التنفيذ - نُشرت مقالة على موقع iSeek، ومن المقرر توسيع نطاق التواصل بهذا الشأن
٣	سيدرج الأمين العام في اتفاقات كبار المديرين مؤشراً للأداء يقيّم إسهام كل منهم في تطبيق الإدارة القائمة على النتائج	سنة ٢٠١٩ وما بعدها	أنجز
٤	تنفيذاً لقرار الجمعية العامة، أطلقت الأمانة العامة عملية شاملة لإدارة التغيير سببها من خلالها، أثناء عام ٢٠١٨، الإمكانيات في جميع الإدارات والمكاتب والبعثات السياسية الخاصة لإعداد خططها البرنامجية القائمة على النتائج والمعلومات المتعلقة بأداء البرامج. ومن خلال إدماج المعلومات المتعلقة بأداء البرامج في تقارير الميزانية، ستعزز الأمانة العامة التخطيط القائم على الأدلة والمساءلة عن عملها	٢٠١٨-٢٠١٩	أنجز
٥	ستعد إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وتتخذ حلقات عمل ودورات توجيهية مصممة خصيصاً لكبار المديرين والموظفين على جميع المستويات فيما يتعلق بتطبيق الإدارة القائمة على النتائج وبأدوار ومسؤوليات كل منهم في تطبيق الإدارة القائمة على النتائج	الربع الثالث من عام ٢٠١٩ - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ (مستمر)	على المسار الصحيح
٦	ستضع إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال دليلاً عن الإدارة القائمة على النتائج، يتضمن السياسات ذات الصلة وتوجيهات عملية بشأن استخدام نهج الإدارة القائمة على النتائج في جميع مجالات العمل ذات الصلة	الربع الثالث من عام ٢٠١٩ - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ (مستمر)	على المسار الصحيح
٧	ستضع إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال برنامج تدريب إلزامياً على الإنترنت بشأن الإدارة القائمة على النتائج، يشدد على جميع مراحل العملية، وسيكون البرنامج متاحاً للموظفين على جميع المستويات (بما في ذلك الإدارة العليا)، ومن المقرر الانتهاء من وضعه قبل نهاية عام ٢٠١٩	الربع الثالث من عام ٢٠١٩ - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ (مستمر)	على المسار الصحيح سيكون التدريب متاحاً بحلول ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩
٨	سيكون نجاح تنفيذ التوسعة ٢ لنظام أوموجا الخطوة التي ستمكن من تطبيق الإدارة القائمة على النتائج، إذ إنه سيوفر للمديرين رابطاً بين الأهداف والنتائج والنواتج والموارد	كانون الثاني/يناير ٢٠١٩	قيد التنفيذ

البند	النشاط	تاريخ التنفيذ	الحالة
٩	سيكون كبار المديرين والموظفون على جميع المستويات مطالبين باستخدام أطر النتائج المدرجة في وثائق التخطيط للمنظمة كنقطة انطلاق عند إعدادهم خطط عملهم السنوية (اتفاقات كبار المديرين وتقييمات الأداء السنوية للموظفين عموماً)، وسيقدم إليهم التدريب والدعم لتنفيذ هذه الإجراءات	آذار/مارس ٢٠١٩	انظر الفقرة ٢٢
١٠	سيستخدم الأمين العام نتائج تنفيذ البرامج بوصفها أحد عناصر تقييم أداء كبار المديرين	نيسان/أبريل ٢٠١٩	انظر الفقرتين ٢٤ و ٢٥
١١	سيختار المكتب التنفيذي للأمين العام وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال المواضيع ذات الأولوية في مختلف مجالات المنظمة لتكون موضوعاً لتقييم ذاتي متعمق	كانون الثاني/يناير ٢٠١٩	قيد التنفيذ - ستضع شعبة التحول المؤسسي والمساءلة المواضيع ذات الأولوية للتقييمات الذاتية
١٢	سوف ييسر كبار المديرين، بدعم من إدارة الشؤون الإدارية ثم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال المزمع إنشاؤها ومكتب الشؤون المالية والميزانية التابع لها، النظر في نتائج التقييمات والدروس المستفادة عند إعداد الميزانيات في ممارساتهم الإدارية اليومية	كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠ (مستمر)	متى اكتمل إنشاء قدرة التقييم الذاتي في عام ٢٠١٩، ستنعزز شعبة التحول المؤسسي والمساءلة استخدام نتائج التقييمات لتحقيق هذه الغاية
١٣	سيدرج كبار المديرين والموظفين النتائج المستمدة من المعلومات المتعلقة بأداء البرامج في لوحات المتابعة على الإنترنت، التي ستحدث طوال دورة الميزانية	٢٠١٩ (مستمر)	قيد التنفيذ - ستقوم شعبة التحول المؤسسي والمساءلة بوضع لوحات المتابعة للاستخدام من جانب كبار المديرين والموظفين. انظر الفقرة ٢٥
١٤	سيُجرى تقييم مستقل لنتائج خطة العمل هذه في نهاية عام ٢٠٢١ لتقييم تطبيق الإدارة القائمة على النتائج، وتصميم مزيد من الإجراءات من أجل تطورها في المستقبل	الربع الأخير من عام ٢٠٢١	على المسار الصحيح

المرفق الثالث

التقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٠٣/٧٢

يتضمن هذا المرفق موجزاً للتقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٠٣/٧٢ عملاً بالفقرة ٩ منه، التي أشارت فيها الجمعية العامة إلى الفقرة ١٧ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن التقرير المرحلي السابع عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/72/885)، التي ذكرت فيها اللجنة أنها تتوقع أن تتضمن التقارير المقبلة عن نظام المساءلة بانتظام موجزاً للإجراءات المحددة المتخذة وللتقدم المحرز لضمان الامتثال لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة.

الفقرة	نص القرار	التغطية في هذا التقرير	تعليقات
٤	تشير إلى الفقرة ٦ من قرارها ٢٨٣/٧١، وتطلب إلى الأمين العام في هذا الصدد أن يكثف جهوده من أجل ضمان تنفيذ الأحكام الواردة فيها، بما في ذلك الأنشطة التوعوية الموجهة للموظفين من جميع المستويات بشأن محتوى إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد وسياسة حماية الموظفين من الانتقام	الفرع الثالث، الفقرات ٧٧ و ٧٨ و ٨٢ إلى ٨٥	بدأ تنفيذ حملة توعية واسعة النطاق بشأن إطار مكافحة الغش والفساد، ولا تزال قيد التنفيذ (انظر A/71/729، الفقرتين ٢٨ و ٢٩). ويجري بذل المزيد من الجهود في سياق عمليات تقييم المخاطر على مستوى الكيانات
٧	تشير إلى الفقرتين ٨ (”تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يقوم بتحديث الصكوك القانونية المتعلقة بالاستعانة بالأطراف الثالثة، مثل البائعين والشركاء المنفذين، مع إيلاء اهتمام خاص للبند والأحكام المتعلقة بمكافحة الغش“) والفقرة ١٠ (”تُعترف بأهمية المضي في تطوير المبادئ التوجيهية المتعلقة بإعداد الاتفاقات مع المانحين والشركاء المنفذين، بما في ذلك تحديث القواعد المالية للأمم المتحدة“) من قرارها ٢٨٣/٧١	الفرع الثالث، الفقرة ٥٩	وضعت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى تعريفاً وحيداً متفقاً عليه، على نطاق منظومة الأمم المتحدة، لما يشكل غشاً وغشاً مشتبهاً فيه أو مفترضاً، وأخذت تضاف مادة بشأن ”مكافحة الغش والفساد“ في جميع عقود الشراء. وسيتم إدراج حكم مماثل في جميع العقود المبرمة مع الشركاء المنفذين (سيبدأ التنفيذ التجريبي في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩)
٨	تطلب إلى الأمين العام أن يواصل بذل الجهود الرامية إلى تحسين ثقافة المساءلة في الأمانة العامة، بما في ذلك عن طريق الاستمرار في تشجيع جملة أمور منها توافر بيئة مواتية للإبلاغ عن حالات الغش والتبديد وسوء السلوك، وأن يواصل اتخاذ التدابير الملائمة لحماية المبلغين عن المخالفات ومنع تعرضهم للانتقام	الفرع الثالث، الفقرات ٨٢ إلى ٨٥	صدرت في ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ سياسة معززة بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2). ثم دخلت سياسة منقحة بهذا الشأن حيز النفاذ في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ (ST/SGB/2017/2/Rev.1)
٩	تشير إلى الفقرة ١٧ من تقرير اللجنة الاستشارية وتلاحظ مع الأسف أن أنشطة التنفيذ والمتابعة والإبلاغ فيما يتعلق بالامتثال لقرارات الجمعية العامة التي تتناول نظام المساءلة تحديداً لا تزال غير متسقة، وتؤكد من جديد ضرورة إدراج هذه المعلومات في تقارير الأداء المتعلقة بالميزانية البرنامجية		أدرجت المعلومات ذات الصلة في تقرير الأمين العام عن الأداء البرنامجي للأمم المتحدة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (انظر A/73/77، المرفق). وبالنسبة للميزانية البرنامجية لعام ٢٠٢٠، ستدرج هذه المعلومات في الجزء الثاني من الميزانية البرنامجية المقترحة (في إطار البرنامج الفرعي لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة). وفي المستقبل، يُقترح إدراج المعلومات في تقرير المساءلة السنوي عوضاً عن وثيقة الميزانية البرنامجية لكفالة تقديم عرض أفضل لكيفية تنفيذ جميع المسائل ذات الصلة بالمساءلة.

الفقرة	نص القرار	التغطية في هذا التقرير	تعليقات
١٠	تكرر تأكيدها أن تقدم الوثائق في موعدها جانباً مهم من جوانب مسألة الأمانة العامة أمام الدول الأعضاء، وتلاحظ الجهود الجارية لمعالجة التحديات الأساسية فيما يتعلق بالوثائق، وتطلب إلى الأمين العام في هذا الصدد أن يكفل الاستمرار في تضمين اتفاقات كبار المديرين مؤشراً إدارياً ذا صلة بذلك	أدرج المؤشر الإداري ذو الصلة في اتفاقات كبار المديرين منذ عام ٢٠١٥	
١١	تشير إلى الفقرة ٢٧ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتطلب إلى الأمين العام تقديم مزيد من التفاصيل بشأن التدابير المتخذة لمكافحة التحرش الجنسي في المنظمة والإبلاغ عن ذلك في سياق تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية	الفرع الثالث، الفقرات ٩٢ إلى ٩٦	ترد تفاصيل التقدم المحرز في هذا الشأن في هذا التقرير
١٢	تشير أيضاً إلى الفقرة ٣٥ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم، في سياق تقريره المرحلي الثامن عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، معلومات شاملة عن نتائج جهوده المتعلقة بتبسيط وتيسير إطار السياسات الداخلية بشأن المساءلة	الفرع الثالث، الفقرات ٥٣ إلى ٥٨	ترد تفاصيل التقدم المحرز في هذا الشأن في هذا التقرير
١٤	تسلم بأهمية الإدارة القائمة على النتائج وبضرورة تعزيز قدرة الأمانة العامة على رصد البرامج والإبلاغ عنها، وتطلب موافقتها في سياق التقرير المرحلي الثامن بمعلومات محدثة عن التدابير المتخذة في هذا الصدد	الفرع الثاني، الفقرة ٢٠، والمرفق الثاني	تم تحسين إطار النتائج المقترح في إطار شكل الميزانية الجديد من أجل زيادة الشفافية والمساءلة. وستتيح التوسعة ٢ لنظام أوموجا ربطاً بالموارد بآطر النتائج والإدارة المتكاملة لكامل دورة حياة الميزانية (انظر A/72/492/Add.2). ويجري إنشاء دائرة جديدة للرصد والتقييم بشعبة التحول المؤسسي والمساءلة، التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ لتعزيز الرصد والإبلاغ عن الأداء المؤسسي (المرجع نفسه)
١٥	تلاحظ وضع خطة العمل المتعلقة بتطبيق الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ٢٠١٨-٢٠٢١ باعتبارها عنصراً حاسماً الأهمية في نظام المساءلة، وتطلب موافقتها بمعلومات محدثة عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل في سياق التقرير المرحلي الثامن	الفرع الثاني، الفقرة ٢٠، والمرفق الثاني	أدرجت خطة العمل المتعلقة بتطبيق الإدارة القائمة على النتائج في المرفق الثاني من التقرير المرحلي السابع (A/72/773)، وأقرتها الجمعية العامة في القرار ٣٠٣/٧٢. وترد تفاصيل التقدم المحرز في هذا الشأن في هذا التقرير
١٦	تشدد على أن التقييم عموماً والتقييم الذاتي أدواتان إداريتان ضروريتان وعلى أن كبار المديرين تقع على عاتقهم مسؤولية استخدام نتائج التقييم عموماً ونتائج التقييم الذاتي في تحسين الأداء والتعلم، وتطلب إلى الأمين العام في هذا الصدد أن يواصل اتخاذ تدابير ملموسة لتعزيز القدرات الداخلية على التقييم الذاتي، بما في ذلك توفير الدعم للتقييم الذاتي داخل الأمانة العامة، مع الاستفادة من المعارف والخبرات المتوافرة التي تمتلكها هيئات الرقابة من أجل ضمان بذل كل ما بالإمكان لتلافي ازدواجية و/أو تداخل الجهود؛	الفرع الثالث، الفقرات ٧١ إلى ٧٣	يجري إنشاء قسم للتقييم الذاتي بشعبة التحول المؤسسي والمساءلة التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وسيوفر القسم الدعم المنهجي وتطوير المهارات للموظفين على نطاق الأمانة العامة، وسيساعد في إعداد مشروع اختصاصات عمليات التقييم الذاتي، وفي إدارة و/أو توفير ضمان الجودة لأنشطة التقييم الذاتي، وسيقوم بتعهد قائمة بأخصائيي التقييم المهنيين الذين يمكن الاستعانة بخدماتهم لإجراء عمليات التقييم بالنيابة عن الإدارات التي تفتقر إلى الخبرة الداخلية (انظر A/72/492/Add.2). وسيعمل بالتنسيق مع الهيئات الرقابية لتفادي الازدواجية

الفقرة	نص القرار	التغطية في هذا التقرير	تعليقات
١٧	تؤكد الحاجة إلى أن يعمل الأمين العام على معالجة أوجه القصور القائمة في النظام الحالي لتفويض السلطة عن طريق إصدار تعريفٍ دقيقٍ لأدوار ومسؤوليات الأفراد من جميع الرتب الذين تفوض إليهم سلطات، ووضع آليات للإبلاغ على نطاق المنظومة عن رصد السلطات المفوضة وممارستها، وإرساء تدابير للتخفيف من المخاطر والحماية وإجراءات يتعين اتخاذها في حالات سوء الإدارة أو إساءة استعمال السلطة	الفرع الثاني، الفقرات ١٤ إلى ١٨	ترد تفاصيل التقدم المحرز في هذا الشأن في هذا التقرير
١٨	تلاحظ التدابير المتخذة من أجل تعزيز اتفاقات كبار المديرين، وتطلب إلى الأمين العام أن يضمّن التقارير المرحلية المقبلة عن المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة معلوماتٍ عن مدى فعالية هذه الاتفاقات كأدوات للمساءلة	الفرع الثالث، الفقرات ٤٢ إلى ٤٦	ترد تفاصيل التقدم المحرز في هذا الشأن في هذا التقرير.
١٩	تشير إلى الفقرة ١٩ من قرارها ٢٨٣/٧١، وتطلب إلى الأمين العام أن يضمّن التقارير المرحلية المقبلة استعراضاً عاماً لحالة المساءلة في الأمانة العامة، بما في ذلك معلومات عن أثر تدابير محددة للمساءلة	الفرع الثالث والمعلومات التكميلية لهذا التقرير	إن وافقت الجمعية العامة على أن شكل الإبلاغ هذا يوفر شفافية أكبر، فسيتم إدراجه في التقارير المقبلة المتعلقة بتعزيز نظام المساءلة