

Distr.: General
5 March 2014
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون

البند ١٣٢ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

التقرير المرحلي الثالث عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

- ١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في التقرير المرحلي الثالث المقدم من الأمين العام عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/68/697). واجتمعت اللجنة الاستشارية أثناء نظرها في التقرير مع ممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وتوضيحات إضافية اختلفت برود خطية وردت يوم ١٨ شباط/فبراير ٢٠١٤.
- ٢ - ويقدم الأمين العام في تقريره المرحلي الثالث معلومات عن الجوانب التالية من نظام المساءلة: (أ) المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام أوموجا؛ (ب) الإدارة القائمة على النتائج؛ (ج) إدارة المخاطر في المؤسسة؛ (د) المبادرات الأخرى الرامية إلى تعزيز المساءلة.

ثانيا - المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام أوموجا

- ٣ - يذكر الأمين العام في تقريره أن تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام أوموجا يعزز مساءلة المنظمة في مجالات النتائج والأداء، والحوكمة والرقابة، وتحسين الإدارة والتنظيم. ويتوقع أن تؤدي هاتان المبادرتان المعينتان بإحداث تحول في أسلوب عمل المنظمة إلى توفير المزيد من زيادة المعلومات الوافية المتوافرة في التوقيت المناسب بما يقلل من الفترة



الرجاء إعادة استعمال الورق



التي يستغرقها اتخاذ القرار ويكفل تحسين إنجاز الخدمة عن طريق التخطيط والتنفيذ المحسَّنين للأنشطة والقياس الأدق للنتائج (انظر A/68/697، الفقرة ١٥).

٤ - ويشير الأمين العام إلى أن اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام سيعزز المساءلة من خلال تحليل أفضل للأداء وإدارة محسَّنة له وحوكمة ورقابة معززتين، بسبل تشمل إدخال العمل بالمحاسبة على أساس الاستحقاق بما يقتضي الاعتراف بمزيد من المعاملات المالية أو الإفصاح عنها، وإعداد تقارير مالية سنوية، وليس كل سنتين. ويذكر الأمين العام أن نظام أوموجا سيعزز المساءلة والشفافية، بسبل تشمل انتهاج أساليب إدارة أكثر تكاملاً، وزيادة الشفافية وتوخي مزيد من الفعالية في إدارة المخاطر، والاتساق في تفسير وتطبيق جميع الأنظمة، ووضع استراتيجية متماسكة ومتكاملة تمام التكامل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحسين عمليات مراجعة الحسابات (المرجع نفسه، الفقرات ١٦-١٩). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام أوموجا يتوقع أن يحدثا تحولاً في سير عمل المنظمة، وتعزز تقييم أثرهما على تعزيز المساءلة والشفافية في التقارير المقبلة.

ثالثاً - الإدارة القائمة على النتائج

٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرتين ٥ و ٦ من قرارها ٢٥٣/٦٧ أن يبدأ تنفيذ إطار الإدارة القائمة على النتائج بالتدرج، بالقيام في جملة أمور بوضع خطة عمل، وطلبت إليه أيضاً تنقيح الإطار بمراجعة الدروس المستفادة ذات الصلة وتحول اهتمام المنظمة من التركيز على تحقيق النواتج إلى التركيز على إحراز النتائج، وآراء الهيئات المعنية.

٦ - ويشير الأمين العام في الفقرة ٢١ من تقريره إلى أن فريقاً عاملاً معنياً بالإدارة القائمة على النتائج دعي للانعقاد، للتوصل إلى الوسائل الكفيلة بتنفيذ تلك الولايات. ويذكر الأمين العام أيضاً أنه في حين ستبذل الأمانة العامة قصارى جهودها لتنفيذ هذه التوصيات متبعةً في ذلك نهجاً تدريجياً، فإن تنفيذ بعض التوصيات سيتطلب موارد إضافية. ولذلك ينقسم الجدول الزمني المقترح للتنفيذ إلى فترتي سنتين متتاليتين، هما ٢٠١٤-٢٠١٥ و ٢٠١٦-٢٠١٧.

٧ - وتتضمن الفقرة ٢٢ من التقرير استنتاجات وتوصيات الفريق العامل، بما في ذلك ما يلي:

(أ) ينبغي أن يتولى الأمين العام قيادة حملة رفيعة المستوى للدعوة والاتصال للتأكيد لكبار المديرين والموظفين على الحاجة إلى زيادة التركيز في المنظمة على تحقيق نتائج محددة تحديداً واضحاً؛

- (ب) ينبغي أن يؤكد مجلس الأداء الإداري أهمية التقييم المشترك للأداء المؤسسي وأداء فرادى كبار المديرين، عملاً بالبند ١ من نشرة الأمين العام التي تحدد اختصاصات المجلس؛
- (ج) ينبغي تنظيم دورات تدريبية عن إعداد أطر منطقية تكون مصممة حسب الطلب لفرادى الإدارات والمكاتب، وعن رصد البرامج وتقديم التقارير عنها إلى الأمانة العامة، وعن منهجيات التقييم وتقنياته؛
- (د) ينبغي وضع مبادئ توجيهية وتدريب على الإدارة القائمة على النتائج، ووضع دليل عن الإدارة القائمة على النتائج، وأداة للتعلم الإلكتروني في مجال الإدارة القائمة على النتائج.

٨ - ويرد في الفقرات ٢٤ إلى ٢٩ من التقرير بيان للدروس المستفادة من تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك الحاجة إلى الموارد، وصعوبة النهوض بنظام للحوافز في المنظمة، وضرورة توفير التدريب على جميع المستويات للإدارة العليا والموظفين. وفي الفقرات من ٣٠ إلى ٣٥، يشير الأمين العام إلى أن التحديات الرئيسية، مثل ترسيخ الإدارة القائمة على النتائج وإضفاء الطابع المؤسسي عليها وبناء ثقافة الاعتماد على النتائج، هي تحديات تنظيمية وسلوكية وليست تقنية. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى استعراض نتائج تنفيذ توصيات الفريق العامل.

رابعا - إدارة المخاطر في المؤسسة

٩ - يشير الأمين العام في الفقرات ٤٠ إلى ٤٥ إلى أن وظيفة إدارة المخاطر في المؤسسة ركزت على تنفيذ أول تقييم للمخاطر على نطاق الأمانة العامة، تضمن تحديد مجالات الخطر الأولية، وإعطاء الأولوية لمجالات المخاطر التي سبق تحديدها، وتحديد استراتيجيات التصدي للأخطار المحتملة. وستعرض النتائج الأولية للتقييم على لجنة الشؤون الإدارية في الربع الأول من عام ٢٠١٤. وبعد أن تتوصل اللجنة إلى فهم مشترك للمخاطر ومدى حساسيتها، سيتولى المديرون المسؤولون في مختلف مجالات المنظمة تحديد خطط شاملة لمعالجة المخاطر والتصدي لها. وستقوم وظيفة إدارة المخاطر في المؤسسة برصد التقدم المحرز وتقديم تقارير دورية إلى اللجنة.

١٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يذكر في تقريره عن التقدم المحرز في تنفيذ نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ أنه قد أنشئ فريق عامل مشترك بين الإدارات وبين الوكالات وضع نموذجاً تشغيلياً لإدارة المخاطر من أجل إدارة حالات الطوارئ، يستند إلى نموذج إدارة المخاطر الأمنية. وقد جرى تكييف هذا النموذج ليتمكن تطبيقه في إدارة حالات الطوارئ على نطاق أوسع. ويبين الإطار الآلية الإدارية والتعاريف

الرئيسية وأصحاب المصلحة، ونموذج إدارة مخاطر العمليات، وتسلسل سير العمل، وخطوة معالجة المخاطر (انظر A/68/715، الفقرتان ٢٣ و ٢٤). وتلاحظ اللجنة أنه في إطار تنفيذ نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ، جرى وضع نموذج تشغيلي لإدارة المخاطر من أجل إدارة حالات الطوارئ، يمكن أن يوفر مثالا لإدارة المخاطر في المؤسسة.

خامسا - تعزيز المساءلة

ألف - اتفاقات كبار المديرين

١١ - يشير الأمين العام في تقريره المرحلي الثالث (A/68/697) إلى أن مجلس الأداء الإداري قام بترشيح نموذج اتفاقات كبار المديرين لعام ٢٠١٤ عن طريق التركيز على الأولويات البرنامجية الخمس الكبرى لكل مدير من كبار المديرين وعلى مشروع أوموجا والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وحد المجلس أيضاً من فئات المؤشرات الإدارية المعيارية بحيث تقتصر على تلك المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والمالية وتنفيذ توصيات هيئة الرقابة. ومن شأن هذه التغييرات أن تحول الاهتمام نحو نهج أكثر استراتيجية يقوم على تحقيق النتائج. وقرر المجلس أيضاً إضافة مؤشر جديد لإدارة الموارد البشرية يتعلق بنظام إدارة الأداء وتطويره، وأعرب عن اعتزامه إجراء استعراض نصف سنوي للتقدم المحرز من قبل كبار المديرين نحو تحقيق الأهداف الواردة في اتفاقاتهم. ويشير التقرير أيضاً إلى أن أداء كبار المديرين قياساً بالمؤشرات الإدارية المعيارية الواردة في الاتفاقات يظل غير متسق. فعلى سبيل المثال، تحسنت نسبة الأداء المرضي قياساً بالمؤشر المتعلق باستقدام موظفات في جميع الفئات من ٧٦ في المائة في عام ٢٠١١ إلى ٨٧ في المائة في عام ٢٠١٢، لكنها انخفضت من ٣٨ في المائة في عام ٢٠١١ إلى ٢٧ في المائة في عام ٢٠١٢ قياساً بالمؤشر المتعلق باستقدام موظفات في الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢ (المرجع نفسه، الفقرات ٤٩ إلى ٥٢).

١٢ - وفي الفقرة ٩ من القرار ٢٥٣/٦٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينظر في نشر الاتفاقات في المجال العام. وتبين الفقرة ٥٦ من التقرير أن مجلس الأداء الإداري أوصى بالإبقاء على الممارسة الراهنة المتمثلة في نشر اتفاقات كبار المديرين وتقييمات أدائهم على الموقع الشبكي الداخلي للأمانة العامة (iSeek) وليس على موقعها الشبكي الخارجي، وذلك من أجل موازنة المطالب المتنافسة المتمثلة في الشفافية من جهة والأبعاد الإدارية المعقدة من جهة أخرى، ووافق الأمين العام على هذه التوصية.

١٣ - ويشير الأمين العام في الفقرتين ٥٩ و ٦٠ من تقريره إلى أن الإصلاحات الراهنة لنظام إدارة الأداء تركز تركيزاً أساسياً على تقوية دور كبار المديرين، والتعامل بفعالية

مع التقصير في الأداء، وتقدير الأداء الرفيع ومكافأته. وفي هذا الصدد، قام الفريق العامل المعني بإدارة الأداء وتطويره التابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة بإعداد مشروع ورقة عن المكافآت والتقدير. وتستند الورقة إلى خبرات مجموعة كبيرة من المنظمات التي نُحِت في تقدير الأداء المتميز ومكافأته وهي ترمي بالأساس إلى تعزيز ثقافة تقدّر الأداء المتميز.

١٤ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى ملاحظاتها السابقة التي ذكرت فيها أن الاتفاقات المبرمة مع كبار المديرين هي أداة للمساءلة، وتكرر أن كبار المديرين تقع على عاتقهم مسؤولية خاصة عن قيمة البيئة المواتية واعتماد سلوك مثالي يتخذه مرؤوسوهم نموذجاً يقتدى به، كل في مجاله (انظر A/67/776، الفقرة ٢٤). وعلى وجه الخصوص، تقع على عاتق كبار المديرين ورؤساء الإدارات المسؤولية عن تجسيد الولايات التنظيمية بدقة وكفاءة تنفيذها في جميع أقسام إدارتهم. وتتوقع اللجنة كذلك أن يعالج الأداء غير المتسق لكبار المديرين فيما يتعلق بالمؤشرات الإدارية المعيارية في الاتفاقات، وتتطلع إلى استعراض هذه المسألة في سياق تقريرها المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

باء - المساءلة في البعثات الميدانية

١٥ - فيما يتعلق بالمساءلة الإدارية والشخصية في البعثات الميدانية، يذكر الأمين العام أن المنظمة نفذت الإطار المتكامل للسلوك والانضباط، مع التركيز بوجه خاص على برنامج العمل المعزّز المتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين (انظر A/68/697، الفقرة ٦٨). وتؤكد اللجنة الاستشارية أهمية التنفيذ الكامل لسياسة المنظمة المتمثلة في عدم التسامح مطلقاً إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وستبدي اللجنة ملاحظات أخرى في هذا الصدد في سياق تقريرها التالي عن القضايا الشاملة المتصلة بعمليات حفظ السلام.

١٦ - ويذكر الأمين العام أن خطة العمل المتعلقة بالمساءلة الإدارية والشخصية في البعثات الميدانية تتضمن أيضاً استعراض خطابات التمثيل وإدخال ممارسات إدارة المخاطر في المجالات "التجريبية" (انظر A/68/697، الفقرة ٧٥).

جيم - الأخلاقيات والمساءلة

١٧ - يتضمن التقرير أيضاً معلومات عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، الذي ركّز حتى الآن على مخاطر النزاهة الفردية في المقام الأول، بما في ذلك برنامج إقرارات الذمة المالية، رغم أنه يُطلب منه على نحو متزايد تقديم المشورة بشأن مخاطر تتصل بالنزاهة على نطاق المؤسسة قد تنشأ بالتلازم مع مبادرات كبرى. وتشمل جهود المكتب الجارية إجراء استعراض مستقل لسياسة الحماية من الانتقام المعمول بها حالياً، وتقديم المشورة بشأن

سبل تعزيز إبلاغ الموظفين عن حالات سوء السلوك التي يلحظونها (انظر A/68/697، الفقرات ٧٦ إلى ٨١). وتكرر اللجنة الاستشارية ملاحظاتها بشأن دور مكتب الأخلاقيات في كفالة الامتثال التام لمتطلبات برنامج إقرارات الذمة المالية، وأهمية اتخاذ إجراءات في الوقت المناسب لفرض التدابير المناسبة في جميع حالات عدم الامتثال للبرنامج (انظر A/68/523، الفقرة ٣٢). وتعتمز اللجنة استعراض الحالة في تقريرها المقبل بشأن أنشطة مكتب الأخلاقيات في سياق تقريرها المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

دال - المساءلة في مجال المشتريات

١٨ - يقدم الأمين العام في تقريره معلومات عن المبادرات التي اتخذت مؤخراً لتعزيز المساءلة في عملية الشراء، بما في ذلك إعداد مصفوفة منقحة لتفويض سلطة الشراء لفائدة مقر الأمم المتحدة، ووضع مصفوفة جديدة لتفويض سلطة الشراء لفائدة موظفي البعثات، وإعداد مدونة منقحة لقواعد السلوك للموردين، وتقديم دورات تدريبية عبر الإنترنت في مجال المشتريات، ووضع عدة مؤشرات أداء لرصد منح العقود بدون تقديم عطاءات تنافسية وحالات الموافقة على الشراء بأثر رجعي، وتقييم الأداء والالتزام بالجدول الزمني المتوخاة، وتنفيذ عدد من مؤشرات الأداء الإضافية بعد تنفيذ نظام أوموجا بصورة تامة (انظر A/68/697، الفقرات ٨٨-٩٣).

هاء - المساءلة عن سوء الإدارة والقرارات غير السليمة

١٩ - فيما يتعلق بالمساءلة عن سوء الإدارة والقرارات غير السليمة، يذكر الأمين العام أنه في الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، فرض ما مجموعه ٤٣ تدبيراً تأديبياً. ومن إجمالي هذه التدابير، كانت هناك ١٢ حالة (٢٨ في المائة) تتعلق بالاحتيال/الادعاء الكاذب و ١١ حالة (٢٦ في المائة) تتعلق بالسرقة/الاختلاس (انظر A/68/697، الفقرة ٩٥).

واو - نظام تقييم الأداء

٢٠ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أنها ذكرت في تقريرها السابق عن المساءلة، في سياق استعراضها للمعلومات عن دورة الأداء للفترة ٢٠١١-٢٠١٢، أن نظاماً للتقييم يعطي نسبة ١ في المائة فقط من موظفيه تقديراً للأداء يقل عن المستوى المرضي أو تقييماً يستلزم منهم تحسين الأداء هو نظام تنقصه المصادقية. وتشير اللجنة أيضاً إلى أنها ترى أن التصدي بنجاح لموطن الضعف الجوهرية هذا يعتبر شرطاً مسبقاً لأي محاولة لوضع نظام للمكافآت والجزاءات قابل للتنفيذ، وأن وجود ذلك النظام أمر لا غنى عنه لخلق ثقافة للمساءلة

والمسؤولية (انظر A/67/776، الفقرتان ٢٧ و ٢٩). وعند الاستفسار بشأن الأداء في دورة ٢٠١٢-٢٠١٣، أبلغت اللجنة بأن نسبة الموظفين الذين استكملوا تقييمات الأداء كانت ٨٧ في المائة، قدر أداء ٩,٠ في المائة منهم بأنه "يفي جزئيا بتوقعات الأداء" و ١,٠ في المائة بأنه "لا يفي بتوقعات الأداء".

٢١ - وفي ضوء استمرار انخفاض النسبة المئوية للموظفين الذين يعطون تقديرا للأداء يقل عن المستوى المرضي أو تقييما يستلزم منهم تحسين الأداء لدورة الأداء ٢٠١٢-٢٠١٣، تكرر اللجنة الاستشارية الإعراب عن قلقها إزاء مصداقية نظام التقييم وضرورة أن يكون هناك نظام مُجدد للجزاءات والعقوبات. وتشير اللجنة إلى أن ١٣ في المائة من الموظفين لم يُكملوا تقييمات الأداء لدورة ٢٠١٢-٢٠١٣، وهي تتوقع أن يكمل جميع الموظفين تقييمات الأداء الخاصة بهم في كل دورة أداء. ونظرا لأن إدارة الموارد البشرية تجري حاليا استعراضا لنظام إدارة الأداء، فإن اللجنة ستنتظر نتائج ذلك الاستعراض وستتابع المسألة في سياق تقريرها المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

٢٢ - وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية أيضا إلى أن مجلس مراجعي الحسابات لاحظ في تقريره عن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام لفترة الاثني عشر شهرا الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ عددا من الأمثلة التي لا يستخدم فيها نظام إدارة الأداء وتطويره على النحو المقصود، بما في ذلك منح زيادة في الأجر على أساس زيادة الدرجة في الفترة ٢٠١٢/٢٠١٣ لموظفين لم تستكمل تقييماتهم في الفترة ٢٠١١/٢٠١٢. وأوصى المجلس بأن تقوم الإدارة بما يلي: (أ) مواصلة رصد وتعجيل تقييم الموظفين في جميع البعثات؛ (ب) تعزيز الصلة بين الأداء في التقييمات والمساءلة عن تحقيق النتائج والمكافأة والتقدير (انظر A/68/5 (Vol. II)، الفقرات ٩٤-٩٦). وتتفق اللجنة مع توصية المجلس. وعلى وجه الخصوص، ترى اللجنة أنه ينبغي تعزيز الصلة بين الأداء في التقييمات والمكافآت أو الجزاءات لجميع موظفي الأمم المتحدة.

سادسا - مسائل أخرى

٢٣ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة أكدت في الفقرة ٧ من قرارها ٦٤/٢٥٩ المعنون "نحو نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة" على أهمية الامتثال لميثاق الأمم المتحدة وقراراتها وللأنظمة والقواعد، بوصف ذلك عنصرا من العناصر الأساسية للمساءلة.

٢٤ - وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أدوار ومسؤولية كل من هيئات المنظمة على النحو المبين في القواعد ذات الصلة. وفي الآونة الأخيرة، أكدت الجمعية العامة

من جديد في القرار ٢٤٦/٦٨ أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المختصة في الجمعية العامة المعهود إليها بالمسؤولية عن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية. واللجنة الاستشارية هيئة فرعية تابعة للجمعية العامة وتتضمن مهامها دراسة الميزانية التي يقدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة وتقديم تقرير عنها، وتقديم المشورة إلى الجمعية العامة بشأن أي مسائل تتعلق بالإدارة والميزانية محالة إليها (انظر قرار الجمعية العامة ١٤ (د-١)). وتنص معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية على أن المنظمات الدولية تتألف من دولها الأعضاء وتقع على عاتق أماناتها مسؤولية تقديم الخدمات لتلك الدول. والمهمة الرئيسية للأمانة هي مساعدة الهيئات التشريعية في أعمالها وفي تنفيذ قراراتها، بما في ذلك تقديم المعلومات الوقائية والمشورة أو المساعدة التقنية (انظر A/56/30، المرفق الثاني، الفقرتان ٢٣ و ٢٤).

٢٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام استخدم مؤخراً توصيات للجنة الاستشارية لم تقرها الجمعية العامة لتبرير مقترحاته، مثلما ورد في تقريره عن الوضع المالي المستكمل لبعثات حفظ السلام المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ (انظر A/68/666، الفقرة ٢٠).

٢٦ - وإذ تضع اللجنة في الاعتبار القرارات ذات الصلة التي تبين الفرق بين المهام التشريعية الصانعة للقرار للجمعية العامة والمهام الاستشارية للجنة الاستشارية، فإنها تؤكد ضرورة عدم ذكر توصياتها التي لم تقرها الجمعية العامة كمبررات لمقترحات الأمين العام. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى أن الجمعية العامة أكدت، في سياق المسائل الشاملة المتصلة بعمليات حفظ السلام، أن لها وحدها سلطة الموافقة على تنفيذ توصيات اللجنة (انظر القرار ٢٦٩/٦٤، الفرع أولاً، الفقرة ٢). وتشدد اللجنة أيضاً على أهمية تقيد الأمانة العامة بجميع القواعد والأنظمة ذات الصلة في أدائها لمهامها.

سابعاً - خاتمة

٢٧ - خلال جلسة الاستماع التي عقدتها اللجنة الاستشارية بشأن تقرير الأمين العام، طلب ممثل الأمين العام أن تقدّم التقارير عن المسألة مرة كل سنتين، بدلا من مرة كل سنة كما هو معمول به حالياً، لإتاحة مزيد من الوقت لتنفيذ المبادرات المعقدة وحتى تكون التقارير المرحلية أكثر موضوعية في محتواها. وتشير اللجنة إلى أنها سبق أن أوصت برفض طلب مماثل (انظر A/67/776، الفقرة ٦)، وأن الجمعية العامة وافقت على التوصية (انظر القرار ٢٥٣/٦٧، الفقرة ١١). وترى اللجنة أنه في ضوء المبادرات الجارية الهامة المتخذة في إطار نظام المسألة والتطورات المقبلة المتوقعة، ينبغي الإبقاء على الترتيبات الراهنة بشأن تقديم التقارير سنوياً.