

Distr.: General
8 August 2014
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والستون

البندان ٢٤ (أ) و ١٣٧ من جدول الأعمال المؤقت*

الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية: الأنشطة

التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من

أجل التنمية

وحدة التفتيش المشتركة

عملية اختيار المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وتعيينهم، بما في ذلك
تهيئتهم وتدريبهم وتقديم الدعم لأعمالهم

مذكرة من الأمين العام

إضافة

يشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته وتعليقات مجلس
الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بشأن تقرير وحدة التفتيش
المشتركة المعنون "عملية اختيار المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وتعيينهم، بما في ذلك تهيئتهم
وتدريبهم وتقديم الدعم لأعمالهم" (انظر A/69/125).

* A/69/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق



موجز

تحدّد وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها المعنون "عملية اختيار المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وتعيينهم، بما في ذلك تهيئتهم وتدريبهم وتقديم الدعم لأعمالهم" (انظر A/69/125) التحديات الحالية التي تواجه عملية اختيار المنسقين المقيمين وتعيينهم، وتحللها، فضلاً عن الأنشطة المرتبطة بتهيئة المنسقين المقيمين وتدريبهم وتقديم الدعم لهم، وتقديم كذلك توصيات يُراد بها أن تؤدي إلى تحسينات في عملية الاختيار والتعيين.

وتعكس المذكرة آراء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن التوصيات الواردة في التقرير. وقد جُمعت هذه الآراء استناداً إلى الإسهامات المقدمة من المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، التي رحبت بالتقرير وأيدت بعض استنتاجاته.

أولاً - مقدمة

١ - تحدّد وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها المعنون "عملية اختيار المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وتعيينهم، بما في ذلك تهيئتهم وتدريبهم وتقديم الدعم لأعمالهم" (انظر A/69/125) التحديات الحالية التي تواجه عملية اختيار المنسقين المقيمين وتعيينهم وتحللها، فضلاً عن الأنشطة المرتبطة بتهيئة المنسقين المقيمين وتدريبهم وتقديم الدعم لهم، وتقديم كذلك توصيات يُراد بها أن تؤدي إلى تحسينات في عملية الاختيار والتعيين.

ثانياً - تعليقات عامة

٢ - ترحّب مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بتقرير وحدة التفتيش المشتركة المتعلق بعملية اختيار المنسقين المقيمين وتعيينهم، وتلاحظ أن الوحدة تحدّد معظم المسائل والتحديات الرئيسية ذات الصلة بعملية الاختيار والتعيين. وتُعرب المؤسسات عن تقديرها لكون النتائج الواردة في التقرير مدعومة تماماً بالأدلة، ومتوازنة، وتقدم الحلول الممكنة لتحسين عملية الاختيار والتعيين. وتشير المؤسسات إلى أنه على الرغم من أن التقرير لا يوصي دائماً باعتماد اتجاه واضح للتغلب على التحديات التي جرى تحديدها، فإن الوحدة توفر في كثير من الحالات خيارات للنظر فيها.

٣ - وتلاحظ المؤسسات أن التقرير يعرض صورة إيجابية عن عملية اختيار المنسقين المقيمين وتعيينهم، لكنه يخصّص جزءاً كبيراً لكفالة أن يعمل نظام المنسقين المقيمين بفعالية. وتشير وحدة التفتيش المشتركة، وتتفق الوكالات معها في ذلك، إلى أن منظومة الأمم المتحدة قد أحرزت تقدماً في هذا الصدد، لا سيما من خلال التدابير التي نفذها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للوفاء بمسؤولياته وفقاً لإطار الإدارة والمساءلة الخاص بجهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك حاجز الفصل بين المهام. وتشمل هذه التدابير إنشاء وظائف لمديرين قطريين (إذا كان ذلك مجدياً من الناحية المالية) وإعادة صياغة توصيف وظائف الممثلين المقيمين ونواب الممثلين المقيمين والمديرين القطريين، من أجل توضيح سبل إدارة سير أعمال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على أساس يومي، ولكي يتسنى للمنسقين المقيمين الاضطلاع بدورهم على نطاق المنظومة.

٤ - ومع ذلك، يرى بعض الوكالات أن حاجز الفصل بين المهام في نظام المنسقين المقيمين يبقى ما دون مستوى الفعالية التامة، وقد أعربت عدة وكالات في تعليقاتها عن الشواغل التي تساورها بشأن الدور الوظيفي للمنسقين المقيمين بصفة عامة، وعلاقتهم ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي على وجه الخصوص. وتتفق هذه المؤسسات مع الاستنتاج ١،

الذي تشير فيه وحدة التفتيش المشتركة إلى عدم توافر شعور صادق بملكية مشتركة لزماد المبادرة فيما بين أعضاء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وتعزو المشكلة إلى تضارب في المصالح ملازم لدور المنسقين المقيمين، مشيرة إلى أنهم يعملون على تنسيق أعمال فريق الأمم المتحدة القطري، وهم، بصفتهم ممثلين مقيمين، في منافسة أيضاً مع أعضاء الفريق القطري للحصول على المساحة والتمويل. وفي حين تشير الوحدة إلى إمكانية معالجة هذه المسألة من خلال نظام للإدارة والمساءلة يعمل على نحو سليم، فإن بعض المؤسسات يرى أن النظام الحالي للإدارة والمساءلة لا يكفل بصورة وافية حاجز الفصل بين المهام. وبالإضافة إلى ذلك، تشير إحدى الوكالات إلى أنه يتعين معالجة مسألة تقسيم العمل على نحو أفضل بين أعضاء جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد القطري، بقيادة المنسقين المقيمين، وفقاً للفقرات ١٨ و ١١٧ و ١٢٠ من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ الذي اعترفت فيه الجمعية بأهمية تعزيز تقسيم العمل بشكل أفضل، وضرورة تحسين التنسيق، مع الأخذ بعين الاعتبار ولايات الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وتجاربها وخبراتها وخططها الاستراتيجية. ولكل من هذه العوامل أثر في إقناع مديري الوكالات والموظفين بالانضمام إلى هذا المسعى.

٥ - واقترحت عدة وكالات آليات لتحسين أداء نظام المنسقين المقيمين. واقترحت إحدى المؤسسات أن يضم مجمع للمواهب مؤلف من كبار موظفي الأمم المتحدة المنسقين المقيمين المتمرسين من ذوي الأداء العالي، من دون أن تربطهم علاقات إدارية بمؤسستهم الأصلية، ليكونوا في تصرف الأمين العام وحده. ومن شأن ذلك أن يتيح فرصاً وظيفية للأفراد ذوي المواهب من مختلف مؤسسات الأمم المتحدة، وأن يزيد من جاذبية وظيفة المنسق المقيم، وأن يهيئ الظروف حقاً لإدارة المواهب على الصعيد المشترك بين الوكالات، وأن يعالج مسألة الاحتفاظ بالرتبة الوظيفية لمن ينال ترقية أثناء عمله كمنسق مقيم.

٦ - وأشارت مؤسسة أخرى إلى صعوبة صون الانطباع بأن المنسقين المقيمين يتصفون بالحياد ما داموا يمسون عقوداً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ورأت أنه يمكن تجنب ذلك عن طريق تمويل نظام المنسقين المقيمين مركزياً، والمضي في إزالة الروابط القائمة بينهم وبين أي مؤسسة معينة من مؤسسات المنظومة، مما يتيح للمنسقين المقيمين العمل بوصفهم كيانات ميسرة وداعمة لجميع وكالات الأمم المتحدة.

٧ - وأشارت عدة وكالات إلى أن محدودية الموارد المتاحة قد تعوق قدراتها على معالجة النقاط التي أثيرت في التقرير. فعلى سبيل المثال، تدعو وحدة التفتيش المشتركة، في الفقرة ٥٦ من التقرير، مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة إلى إبداء قدر أكبر من روح المبادرة والدعم للكيانات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة التي تشارك في نظام

المنسقين المقيمين. ويشير المكتب إلى صعوبة الاستجابة على الفور وبصورة مباشرة لهذا الطلب نظراً للقيود القائمة على مستوى قدراته، ولأنه لا تتوافر حالياً لدى الجزء الأكبر من الأمانة العامة الموارد المخصصة لتحديد وهيئة المرشحين لوظيفة منسق مقيم. ومع ذلك، فإن المكتب يعترف بالعمل مع الأجزاء الأخرى من الأمانة العامة من أجل استعراض الخيارات التي قد تتيح وضع وتنفيذ مبادئ توجيهية ملائمة و/أو تنسيق عملية تحديد هؤلاء المرشحين المحتملين وفرزهم وهيئتهم.

٨ - وركزت بعض التعليقات على عملية اختيار المنسقين المقيمين وتعيينهم. ولاحظت إحدى المؤسسات أن توصيفات هذه الوظائف تركز على العمل الإنمائي الأوسع نطاقاً، مما قد يُظهر وضعاً غير مؤاتٍ بالنسبة إلى بعض الكيانات، ولا سيما الوكالات المتخصصة، لأن معظم موظفيها متخصصون في مجال معين لا مجرد الاقتصاد، أو العلاقات الدولية، أو التنمية الدولية، وما إلى ذلك. وذكرت بعض المؤسسات أن تكوين مجمع المنسقين المقيمين يفتقر إلى التنوع من حيث المؤسسات الأصلية، حتى وإن كان يعكس تنوعاً على صعيد نوع الجنس والتوزيع الجغرافي. وبالإضافة إلى ذلك أشارت المؤسسات إلى أنه على الرغم من سعي البرنامج الإنمائي إلى الحفاظ على حاجز الفصل بين المهام، فإن الجهود المبذولة تواجه صعوبات حين يكون منشأ نسبة مئوية مرتفعة من المنسقين المقيمين هو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وذكرت المؤسسات أن من شأن توسيع نطاق تمثيل الوكالات داخل مجتمع المنسقين المقيمين أن يخفف من وطأة هذا التحدي.

٩ - وفي حين أعربت الوكالات عن تقديرها للاستنتاج الذي جرى التوصل إليه والاقتراحات فيما يتعلق بتعيين المنسقين المقيمين، فقد أبدت أيضاً أسفها لكون الاقتراحات لم تؤد إلى توصيات أكثر وضوحاً بشأن سبل تحسين هذه العملية. وعلى سبيل المثال، وفيما ذكرت المؤسسات أنها تعي، على نحو ما أشارت إليه وحدة التفتيش المشتركة، أنه "لا يمكن للمفتشين أن يحددوا بطريقة موضوعية ما إذا كان المرشحون من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يحظون بأي معاملة تفضيلية في المرحلة النهائية من عملية الاختيار"، فإنها لاحظت أيضاً أن إجراء مقارنة، حسب المؤسسة، بين عدد المرشحين الذين خضعوا لمركز تقييم المنسقين المقيمين وعدد المرشحين الناجحين الذين جرى تعيينهم كان يمكن أن يؤدي إلى تحليل أكثر تعمقاً.

١٠ - وعلقت الوكالات أيضاً على أجزاء واردة في نص التقرير. وسعت إحدى الوكالات إلى توضيح إغفال قائم في الفقرة ٣٥ التي تشمل معلومات عن التكافؤ الجنساني وتفاصيل عن التوازن الجغرافي في عملية تعيين المنسقين المقيمين، مشيرة إلى أنه يجري أيضاً نشر بعض

المنسقين المقيمين في البعثات السياسية الخاصة، وأن عمليات النشر هذه كان ينبغي أن تؤخذ في الحسبان. وذكرت أيضاً أنه كان من الأجدى أن تتضمن الفقرة تصنيفاً أكبر للبيانات، ولا سيما فيما يتعلق بحفظ السلام، وأشارت إلى أن مسؤولين مختلفين يضطلعون حالياً بمهام متعددة (المهام المزدوجة). ومن بين هؤلاء، هناك ١٥ مسؤولاً يشغلون وظيفة نائب في عمليات سلام، و ١٣ مسؤولاً يشغلون وظيفة أمين عام مساعد، ومسؤولان يشغلان وظيفة مدير برتبة مد-٢. وذكرت أن من ضمن هؤلاء المسؤولين، هناك امرأتان تشغل إحداهما وظيفة أمينة عامة مساعدة والثانية وظيفة مديرة (مد-٢). ونُوه بأنه في عام ٢٠١٣، لم تعين سوى امرأة واحدة للاضطلاع "بمهمة مزدوجة" في وظيفة نائب الممثل الخاص للأمين العام.

١١ - وعلى صعيد تقاسم التكاليف، لاحظت الوكالات أن التقرير لا يتضمن سوى القليل من المعلومات عن هذا الموضوع، باستثناء ما يتعلق بتدريب المنسقين المقيمين، في مسألة تقاسم التكاليف مركزياً مقابل تقاسم التكاليف على الصعيد المحلي يبدو أنها لم تعالج على نحو واف. وبالنسبة لبعض المؤسسات، لا يزال هناك بعض اللبس، على الصعيد الميداني، بشأن التكاليف التي تدرج فعلاً ضمن نطاق مهام المنسقين المقيمين الـ ١٠، ومدى تغطية تلك التكاليف على الصعيد المركزي، وإلى أي مدى يلزم تقاسم التكاليف على الصعيد المحلي. ودعت المؤسسات إلى إضفاء مزيد من الوضوح في هذا الشأن على سبيل الأولوية. وبالإضافة إلى ذلك، أشارت إحدى المؤسسات، بناء على الاستنتاج الذي خلصت إليه وحدة التفتيش المشتركة الوارد في الفقرة ١١٦، إلى أنه ينبغي إضافة تكاليف التدريب إلى ترتيبات تقاسم التكاليف المتعلقة بالمنسقين المقيمين، ورأت أن لدى المؤسسات ميزانيات محدودة، وأنها تعاني من قيود حقيقية تتعلق بمدى إسهامها في ترتيبات تقاسم التكاليف، وذكرت أنه ينبغي النظر أيضاً في مصادر التمويل الأخرى.

ثالثاً - تعليقات على توصيات محددة

التوصية ١

ينبغي للجمعية العامة، من خلال عملية الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات، أن تضع أهدافاً طويلة الأجل يتعين تحقيقها في مجال تنوع المنسقين المقيمين من حيث التوازن بين الشمال والجنوب والمنظمة الأصلية. وينبغي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، في إطار عملية الاستعراض الشامل، أن يرصد تنفيذ التدابير المتخذة لتحقيق هذه الأهداف.

١٢ - تلاحظ مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن هذه التوصية موجهة إلى الهيئات التشريعية، وهي توافق عليها بصفة عامة وتؤيدها، إلى جانب الاستنتاج العام الوارد في التقرير بأن تحقيق التنوع في صفوف المنسقين المقيمين من حيث التوازن الجنساني، والمؤسسات التي يأتون منها، والتوازن بين بلدان الشمال وبلدان الجنوب، أمر يمكن المضي في تعزيزه رغم ما تحقّق حتى الآن من مستوى تنوع لم يسبق له نظير ورغم ما سُجل من اتجاه إيجابي. وقد أكدت الدول الأعضاء هذه الرسالة مجدداً في استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات، وأولتها الأولوية في خطة العمل ذات الصلة الخاصة بمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. وعلى النحو المذكور في التعليقات العامة، أشارت مؤسسات كثيرة إلى أن معالجة النقص في التنوع داخل مجتمع المنسقين المقيمين الآتين من المؤسسات الأصلية ستؤدي أيضاً إلى دعم تنفيذ حاجز الفصل بين المهام.

١٣ - وأعرب بعض المؤسسات عن قلقه إزاء القيام بتحديد أهداف، وأكد أنه يتفق مع رأي المفتش القائل إنه لا ينبغي تحقيق الأهداف على حساب المبدأ العام، أي اختيار المرشحين الأكثر كفاءة لشغل الوظيفة، رغم تأييد تلك المؤسسات لهذه التوصية. وبالإضافة إلى ذلك، شدد بعض المنظمات على أهمية وضع تدابير تعزز مواهب المنسقين المقيمين من داخل منظومة الأمم المتحدة، وكفالة أن تكون عملية الاختيار مستقلة عن حجم الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها المؤسسة الأصلية واستعدادها لتحمل التكلفة.

التوصية ٢

يتعين على المديرين التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يوعزوا بعد إلى مكاتب إدارة الموارد البشرية لديهم بوضع وتنفيذ مبادئ توجيهية ملائمة لتحديد المرشحين المحتملين لمنصب المنسق المقيم وفرزهم وتقييمهم، أن يقوموا بذلك في أقرب وقت ممكن.

١٤ - رحبت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بالتوصية ٢ وقبلت بها، وأبدت مؤسسات كثيرة استعدادها لوضع المبادئ التوجيهية المقترحة. ورحبت المؤسسات أيضاً بعدد من الاقتراحات ذات الصلة الواردة في نص التقرير، مع الإشارة على وجه الخصوص إلى الفقرة ٥١، التي تدعو الكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة إلى بذل جهود مماثلة لجهود برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتعزيز التنوع الجنساني، والفقرة ٥٣، التي جاء فيها أنه يتعين على جميع الكيانات تسمية عدد أكبر من المرشحين المؤهلين، على أن تعكس الزيادة في عدد المرشحين معايير التعيين المطلوبة على نحو أفضل. وبالإضافة إلى ذلك، أشارت الوكالات أيضاً إلى مسألة التكاليف المتعلقة بعمليات التقييم، ورحبت بالاقتراحات الواردة في

الفقرتين ٦٠ و ٦١ بوضع بند مكرس في الميزانية لتغطية التكاليف المرتبطة بمركز تقييم المنسقين المقيمين وإنشاء آلية لردّ تكاليف المرشحين الناجحين الذين يشاركون في اختبار المركز.

التوصية ٣

ينبغي للأمم العام، بوصفه رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يبادر، من خلال مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، إلى استعراض وتنقيح إجراءات التشغيل الموحدة الخاصة بالفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات، حسب الاقتضاء، من أجل ما يلي:

(أ) كفالة إجراء عملية ترشيح تتسم بقدر أكبر من الانفتاح لمرشحين ينتمون بالفعل إلى مجمع المنسقين المقيمين؛

(ب) النظر في إمكانية إجراء مقابلات مع مرشحين مدرجين على قوائم التصفية بناءً على طلب الفريق، مما يسمح بتقديم آراء استشارية أفضل إلى رئيسة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن المرشح الأنسب لشغل وظيفة محددة؛

(ج) تغيير نظام التصويت الحالي لتحديد العدد الأدنى المطلوب من الأصوات المؤيدة (يُحبد أن يكون هذا العدد الأدنى هو ٥٠ في المائة من عدد المصوتين) من أجل إدراج اسم مرشح في قائمة التصفية التي ستنظر فيها رئيسة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

١٥ - أيدت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة استعراض وتنقيح الإجراءات الخاصة بالفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات على النحو المطلوب في التوصية ٣. وأشارت الوكالات إلى أنها تشاطر القلق المعرب عنه في التقرير بشأن التصور السائد بأن عملية اختيار المرشحين لوظائف المنسقين المقيمين أسفرت عن ترجيح المؤسسات كفة "مرشح الوكالة" على حساب الكفاءة المهنية، على النحو الوارد في الفقرة ٧٤. ولذلك، رحبت المؤسسات بالفرصة التي تتاح من خلال جهود الفريق لتقصي سبل تحسين النوعية العامة للمرشحين الذين تختارهم المؤسسات، وذلك بالارتقاء بمستوى الأدوات القائمة لضمان النوعية. وفي الوقت نفسه، وفي حين أيدت الوكالات اعتماد "عملية ترشيح تتسم بالانفتاح"، على النحو المطلوب في الفقرة الفرعية (أ) من التوصية، فإن البعض الآخر لم يوضح المسائل وراء هذا الجانب من التوصية.

١٦ - ورحبت المؤسسات أيضا بالاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية (ب) بإتاحة خيار إجراء مقابلات مع مرشحين مدرجين على قوائم التصفية، مما يسمح بتقديم مشورة أفضل إلى رئيسة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن المرشح الأنسب لشغل وظيفة محددة، وأشارت إلى أن هذا الخيار متاح بالفعل في إجراءات التشغيل الموحدة الخاصة بالفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات فيما يتعلق بالمرشحين لوظائف الممثلين التنفيذيين للأمين العام، أو نواب المنسقين الخاصين، أو نواب الممثلين الخاصين للأمين العام، وأنه يمكن توسيع نطاق استخدامه.

١٧ - وفي حين أعربت المؤسسات عن تأييدها للفقرة الفرعية (ج) بوجه عام، فإنها اقترحت أن ينظر الفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات في التوصية وأن يقدم أي تغييرات في شكل توصية إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، عن طريق مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

١٨ - وعموماً، أعربت الوكالات أيضاً عن تأييدها للاقتراحات الواردة في الفقرة ٦٧، ولا سيما دعوة رئيس الفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات إلى مناقشة سبل ووسائل إتاحة المزيد من الوقت والأهمية لإجراء مناقشات بشأن المرشحين.