

Distr.: General
20 January 2020
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والسبعون
البند 133 من جدول الأعمال
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

التقرير المرحلي التاسع عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

يتشرف الأمين العام بأن يقدم إلى الجمعية العامة التقرير المرحلي التاسع عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها 289/73.

وفي ذلك القرار، رحبت الجمعية العامة بالجهود التي يبذلها الأمين العام لإشاعة ثقافة المساءلة بشكل راسخ على نطاق الأمانة العامة بأكملها، وشددت على أن المساءلة دعامة أساسية لفعالية الإدارة وكفاءتها. فتعزيز المساءلة يندرج في صميم التزامات الأمين العام بتغيير النموذج الإداري، الرامي إلى إضفاء طابع أكبر من اللامركزية على المنظمة حيث تكون أوساط اتخاذ القرار أقرب إلى موقع تقديم الخدمات، ويكون المديرون خاضعين للمساءلة عما يتخذونه من قرارات، وينصب التركيز على تحقيق النتائج بدلاً من الأنشطة والنواتج.

وقد أشار الأمين العام في تقريره المرحلي الأخير (A/73/688) إلى أن النموذج الإداري الجديد يتطلب أن تضطلع الأمانة العامة بتنفيذ نظام المساءلة على نحو أكثر تنظيماً ودقة مما سبق إنجازه، وأن تحقيق تحول بهذه الأهمية في الثقافة السائدة سيستغرق بعض الوقت. وترد في هذا التقرير معلومات عما أحرز من تقدم في هذا المجال؛ ويشير أيضاً إلى أن زيادة تعزيز نظام المساءلة لدعم النموذج الإداري الجديد ما يزال يتطلب بذل مزيد من الجهد في عام 2020 وما بعده.

* تأخر تقديم هذا التقرير حتى يتضمن أحدث المعلومات في سياق عملية تشاورية داخلية على نطاق واسع.



الرجاء إعادة استعمال الورق

130220 070220 20-00764 (A)



أولاً - مقدمة

- 1 - في عام 2010، اقترح الأمين العام إطاراً لنظام المساءلة في الأمانة العامة يتألف من ستة عناصر رئيسية مترابطة يشتمل عليها تعريف المساءلة الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 259/64. ومنذ ذلك التاريخ، دأب الأمين العام على تقديم تقارير سنوية إلى الجمعية العامة عن التقدم المحرز نحو تعزيز نظام المساءلة في الأمانة العامة.
- 2 - ويتضمن هذا التقرير المرحلي تحديثاً للمعلومات عن آخر الجهود المبذولة حتى كانون الأول/ديسمبر 2019. فبعد المقدمة في الفرع الأول، يقدم الفرع الثاني معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في تعزيز المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد، بما في ذلك تفعيل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة الجديدة والتقدم المحرز في تنفيذ النظام الجديد لتفويض السلطة. ويتضمن الفرع الثالث لمحة عامة عن حالة تنفيذ نظام المساءلة في الأمانة العامة في إطار العناصر الستة للنظام، بما في ذلك التقدم المحرز في الفترة المشمولة بهذا التقرير والمنجزات الرئيسية المستهدفة في المستقبل. ويتضمن الفرعان الرابع والخامس الخلاصة والتوصيات المقدمة إلى الجمعية العامة.
- 3 - وبالإضافة إلى ذلك، يرد في المرفق الأول موجز للتقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة 289/73، ويعرض المرفق الثاني موجزاً لحالة تنفيذ قرارات الجمعية العامة بشأن مسائل الإدارة والميزانية التي اتخذتها الجمعية في دورتها الثالثة والسبعين، ويتضمن المرفق الثالث موجزاً للتقدم المحرز في تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، فيما يتناول المرفق الرابع الحالة العامة لتنفيذ التوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية على مدى السنوات العشر الماضية.

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

- 4 - في عام 2017، ألقى الأمين العام الضوء، في تقريره المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: ضمان مستقبل أفضل للجميع" (A/72/492)، على التحديات الرئيسية الستة التي لا بد من التصدي لها لإكساب المنظمة المزيد من الفعالية وتمكينها من الاستجابة لمخدوميهها على نحو أفضل. وقد رحبت الجمعية العامة، في قرارها 266/72 بآء، بالتزام الأمين العام بتحسين قدرة الأمم المتحدة على تنفيذ ولاياتها من خلال الإصلاح الإداري، وشددت على أن المساءلة مبدأ مركزي من مبادئ الإصلاح الإداري. وفي عام 2018، أكد الأمين العام، في تقريره المرحلي السابع عن المساءلة (انظر A/72/773، الفقرة 41)، أن تنفيذ الإجراءات التالية هام لزيادة المساءلة في 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.

5 - ووافقت الجمعية العامة، في قرارها 266/72 بء، على عملية إعادة هيكلة تنظيمية رئيسية من شأنها أن تدعم على نحو أفضل المساءلة في تنفيذ الولايات، وبعد ذلك، واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2019 يجري ما يلي:

(أ) تضطلع إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالقيادة في مجال السياسة العامة في جميع مجالات الإدارة، بما في ذلك تولّي المسؤولية عن وضع إطار عالمي واضح ومتكامل للاستراتيجيات والسياسات الإدارية وتعزيز آليات الرصد والتقييم والمساءلة من أجل للإشراف على ممارسة زيادة السلطات المفوّضة؛

(ب) إدارة الدعم العملي هي الذراع التنفيذي للأمانة العامة، المسؤول عن تقديم الدعم العملي إلى كيانات الأمانة العامة. وقد انصب التركيز في ذلك على تحسين العمليات والقدرات لكفالة إعداد كيانات الأمانة العامة لممارسة تفويضات السلطة الجديدة. ويجري تنفيذ حوالي 50 مبادرة ترمي إلى تعزيز مهام وعمليات الدعم العملي.

6 - وتقدم الفقرات 7 إلى 30 أدناه آخر ما استجد من المعلومات عن التقدم المحرز في تعزيز الهيكل التنظيمي للأمانة العامة لتقديم دعم أفضل لمساعي تعزيز ثقافة المساءلة، مع التركيز على ما يلي: (أ) التقدم المحرز في تفعيل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة الجديدة الإنشاء؛ و (ب) دعم النظام الجديد لتفويض السلطة.

ألف - التقدم المحرز في تفعيل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة

7 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها 289/73، بتأييدها تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/73/800)، أن يوافيها بتفاصيل عما يحرز من تقدم ويتحقق من إنجازات في تفعيل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة.

8 - وتزود شعبة التحول المؤسسي والمساءلة الأمانة العامة، للمرة الأولى، بمهام إدارية مكرسة تتعلق بالمساءلة، بما في ذلك الإدارة القائمة على النتائج، والإدارة المركزية للمخاطر، وتنسيق الرقابة، وهي مهام تُضاف معاً إلى الرصد والأداء المؤسسي والدعم لمهام التقييم. وتُستكمل هذه المهام كذلك بالدراسات التحليلية المتقدمة، والتحول المؤسسي، وأنشطة إدارة المشاريع. ويؤدي هذا النهج الشمولي إلى كسر طوق التوقع ويتيح قدرات مترابطة من شأنها أن تجعل المنظمة أقدر على الوصول بنماذج أعمالها وعملياتها على الصعيد العالمي إلى المستوى الأمثل.

التقدم المحرز حتى الآن

9 - أنشئت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة في 1 كانون الثاني/يناير 2019، وهي تتألف أساساً من موظفين من إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني السابقتين. ويتمثل هدف الشعبة في ضمان وجود منظمة تكون موجهة نحو تحقيق النتائج وقائمة في عملها على البيانات، تتسم بالكفاءة والمساءلة والشفافية والامتثال، وتسترشد بالدروس المستفادة، وتجري تحسينات مستمرة. وقد وُضعت استراتيجية تنظيمية في عام 2019، حددت الأهداف التالية:

(أ) تعزيز وتعميم نظم المساءلة للدفع باتجاه إشاعة ثقافة قائمة على النتائج والتقييم الذاتي، وتشجيع الإدارة الاستباقية للمخاطر، وإدراج نتائج التقييم، والدروس المستفادة، ونتائج توصيات الهيئات الرقابية في العملية الإدارية؛

(ب) الاستعانة بدراسات تحليل الأعمال لتوفير الدعم الآن المتعلق بتحسين الكفاءة وكذلك بالأداء البرنامجي والإداري وأداء كبار المديرين والموظفين؛

(ج) إتاحة إمكانية إضفاء طابع أكبر من اللامركزية على المنظمة حيث تُفوض السلطة في أوساط تكون أقرب إلى موقع تقديم الخدمات ويُزوّد مديرو البرامج بالتوجيه والدعم اللازمين لممارسة سلطاتهم بروح من المسؤولية ويكونون خاضعين للمساءلة عن القيام بذلك.

10 - واضطلعت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة بدور محوري في تفعيل إطار المساءلة المعزز، ولا سيما في تنفيذ نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة". فقد حققت التمكين لموظفي خط الدفاع الأول، أي المديرين والموظفون الذين يتولّون أمر المخاطر ويديرونها في مجالات عملياتهم، وذلك بتعزيز الوعي لدى المديرين بمسؤوليتهم عن تحديد المخاطر وإدارتها على نحو استباقي. وفي إطار خط الدفاع الثاني، وضعت الشعبة مهام تمكينية لتسيير الأعمال، وهي مهام مركزية ينصب فيها التركيز على أنشطة استخدام البيانات والامتثال وإدارة المخاطر.

11 - ويتضمن الجدول 1 أدناه موجزا للتقدم المحرز في الالتزامات الستة المبينة في التقرير المرحلي السابق عن المساءلة (A/73/688، الفقرة 28).

الجدول 1

التقدم المحرز إزاء الالتزامات الواردة في التقرير المرحلي السنوي الثامن⁽¹⁾

الالتزام	التقدم المحرز
وضع اللمسات الأخيرة على التوجيهات الشاملة بشأن هياكل وعمليات المساءلة في الأمانة العامة	خضع نظام المساءلة في المنظمة للتحديث، على النحو الوارد في المرفق الأول من الوثيقة A/72/773. وستوضع التوجيهات في عام 2020 ويُسترد فيها بنتائج تقييم نظام المساءلة في الأمانة العامة
توفير التوجيه والدعم فيما يتعلق بتفويض السلطة، وإجراء رصد منتظم ومتواتر لاستخدام السلطة المفوضه والفصل بين المهام	انظر الفقرات 13 إلى 30 من هذا التقرير
ترسيخ نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" في عمليات الإدارة المركزية للمخاطر على جميع المستويات في الأمانة العامة	التقدم مستمر (انظر الفقرات 79 إلى 83 من هذه الوثيقة)
رصد الأداء والامتثال من خلال تحليل البيانات، واستحداث لوحات متابعة لأداء البرامج	التقدم مستمر (انظر الفقرات 47 و 48 و 51 من هذه الوثيقة)

التقدم المحرز	الالتزام
التقدم مستمر (انظر الفقرات 100 إلى 103 من هذه الوثيقة)	تعزيز أنشطة التقييم الذاتي، بسبل منها إصدار السياسات والمبادئ التوجيهية
التقدم مستمر (انظر الفقرات 13 إلى 30 من هذه الوثيقة) ومن المقرر أن توضع المعايير اللازمة لضمان الجودة، على النحو المنصوص عليه في الفقرة 57 من هذه الوثيقة	إجراء استعراضات إدارية وعمليات لضمان الجودة بصفة منتظمة

(أ) A/73/688، الفقرة 28.

الخطوات المقبلة

- 12 - سعياً إلى تحقيق الفعالية التشغيلية الكاملة في شعبة التحول المؤسسي والمساءلة، تشمل الخطوات الرئيسية المقبلة ذات الأولوية ما يلي:
- (أ) إجراء تقييم لنظام المساءلة في الأمانة العامة لتقييم مدى أداء عناصره من حيث الكفاءة والفعالية؛
- (ب) مواصلة تنفيذ خطة العمل المتعلقة بتطبيق الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة، 2018-2021؛
- (ج) تعزيز نظام تفويض السلطة من خلال تنفيذ الإجراءات المشار إليها في الفقرة 30 أدناه؛
- (د) وضع وتنفيذ خطط لمعالجة المخاطر والتصدي لها خاصة بالمخاطر ذات الأولوية القصوى التي تُحدّد على المستوى المؤسسي ومواصلة تقديم الدعم للكيانات لكفالة أن تصبح إدارة المخاطر مندرجة في العمليات الإدارية للمنظمة، باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة"؛
- (هـ) زيادة استخدام الدراسات التحليلية للبيانات لتحسين الأداء المؤسسي وإدارة الموارد؛
- (و) تحسين تنفيذ مديري البرامج للتوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية وتحليلهم للاتجاهات الطويلة الأمد في تقارير الهيئات الرقابية من أجل وضع حلول شاملة للمسائل العامة.

باء - تنفيذ ودعم النظام الجديد لتفويض السلطة

- 13 - يضطلع الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول للمنظمة، بالسلطة والمسؤولية الرئيسيتين فيما يتعلق بإدارة النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية.
- 14 - أكدت الجمعية العامة في الفقرة 17 من قرارها 303/72 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 تفوّض إليهم سلطات، ووضع آليات للإبلاغ المنتظم عن رصد السلطات المفوّضة وممارستها، وإرساء تدابير للتخفيف من المخاطر والحماية، وإجراءات يتعين اتخاذها في حالات سوء الإدارة أو إساءة استعمال السلطة.

15 - وفي كانون الأول/ديسمبر 2018، أصدر الأمين العام نشرة (ST/SGB/2019/2) لمواءمة السلطات مع المسؤوليات، وتحقيق اللامركزية في عملية صنع القرار، وتعزيز المساءلة. وقد نصّت الفقرة 2-7 من تلك النشرة على أن كل رئيس لكيان معين يفوض إليه الأمين العام السلطة يكون مسؤولاً شخصياً عن تنفيذ هذه السلطة على النحو الواجب وخاضعاً للمساءلة الشخصية عن تنفيذ هذه السلطة على نحو غير صحيح أو التقاعس عن تنفيذها على النحو الصحيح. وقد أضفي الطابع الرسمي على الانخراط في المساءلة الشخصية في الدورة المستمرة لتفويض السلطة، والتي روعي في تصميمها أن تكون في شكل دورة تقوم على التحسين المستمر قوامها أربع مراحل هي التخطيط والتنفيذ والمراقبة والتدخل. وفي حال نشوء ظروف تبيّن تقليص السلطة المفوضة، يجوز للأمين العام تعليق السلطة المفوضة أو تعديلها أو إلغائها بناءً على توصية من وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، بالتشاور مع وكيل الأمين العام للدعم العمليتي.

التقدم المحرز حتى الآن

16 - اضطلعت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة بدور محوري في تنفيذ الإطار الجديد لتفويض السلطة. فأصدرت، باسم الأمين العام، الصكوك الجديدة لتفويض السلطة إلى جميع رؤساء الكيانات من خلال بوابة إلكترونية مخصصة لهذا الغرض، وقدمت الدعم للمديرين لمساعدتهم في ممارسة سلطاتهم الجديدة. وقد تسنى بفضل إصدار جميع عمليات التفويض والتفويض الفرعي وإدارتها عبر هذه البوابة، تبسيط إدارة السلطات المفوضة على نطاق الأمانة العامة، مما عزّز الشفافية وإجراءات الرقابة الداخلية. وإلى غاية كانون الأول/ديسمبر 2019، بلغ عدد رؤساء الكيانات الذين قبلوا السلط المفوضة إليهم عبر البوابة 213 رئيساً مما مجموعه 216 تفويضاً من التفويضات الصادرة⁽¹⁾، وبلغ عدد التفويضات الفرعية التي صدرت وقُبلت أكثر من 4 800 تفويضاً.

17 - وقد تم توفير عدة موارد لدعم رؤساء الكيانات، من بينها ما يلي:

(أ) إطار للمساءلة يتضمن 16 مؤشراً أولاً من مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة برصد حالة ممارسة سلطة اتخاذ القرار المفوضة (6 مؤشرات في مجال الموارد البشرية، و 4 مؤشرات في مجال الميزانية والمالية، و 3 مؤشرات في مجال المشتريات، ومؤشر واحد في مجال السفر، ومؤشرين في مجال إدارة الممتلكات)؛

(ب) دليل وتوجيه سياساتي للتفويضات والتفويضات الفرعية؛

(ج) يتلقى رؤساء الكيانات تقارير دورية من إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال عن ممارسة السلطات المفوضة، تتضمن معلومات موجزة عن مؤشرات الأداء الرئيسية الستة عشر وعن الاستثناءات من الأوامر الإدارية الموجهة لجميع الكيانات؛

(د) تنص اتفاقات كبار المديرين لعام 2020 على التزام كبار المديرين بتنفيذ نظام فعال لتفويض السلطة بضمان استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية وغيرها من الأدوات ذات الصلة بالموضوع، وبتخاذ إجراءات تصحيحية تتسم بالفعالية والكفاءة، عند الاقتضاء.

(1) من ذلك المجموع، كان ثلاثة من المنسقين المقيمين لم يقبلوا بعد تفويضهم، وكان 16 تفويضاً، منها التفويضات الصادرة لحساب 12 منسقا مقيما، في انتظار إصدارها بسبب عدم وجود رؤساء الكيانات المعنية.

18 - وقد قُدم دعم مباشر لرؤساء الكيانات لمساعدتهم في إنشاء هياكلهم المتعلقة بالتفويض الفرعي، وذلك بتنظيم دورات إحاطات إعلامية وإعداد ونشر المواد التوجيهية اللازمة، ولا سيما من خلال وضع مجموعة مواد توجيهية في مجال التفويض الفرعي بالاشتراك بين إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملي. وبالإضافة إلى التحوارات اليومية التي جرت مع الكيانات لإمدادها بالتوجيه والدعم التقني بشأن التفويض والتفويض الفرعي (من خلال نظام سكايب "Skype" الإلكتروني، وتقنية التداول عن بعد، وعقد اجتماعات بالحضور الشخصي)، أجريت زيارات ميدانية متعددة لتقديم دعم عملي في مواقع تقديم الخدمات.

19 - وخضع دليل موظفي الاتصال الأمني بشأن نظام أوموجا للتنقيح ليشمل توجيهات واضحة بشأن مواءمة الأدوار المحددة في نظام أوموجا مع الإطار الجديد لتفويض السلطة.

20 - وتضطلع أيضا شعبة التحول المؤسسي والمسائلة بدور ذي أهمية محورية من خلال مهمة الاستعراض الإداري التي تؤديها. فبعد تنفيذها مرحلة أولية هي تعميم إصدار التفويضات وتقديم الدعم للكيانات لمساعدتها في إقامة تفويضاتها الفرعية، بدأت الشعبة اختبار الامتثال للأنظمة والقواعد ذات الصلة أي: رصد ممارسة السلطة المفوضة من خلال تقرير مؤشرات الأداء الرئيسية الذي ينصب فيه التركيز على عدد من جوانب الامتثال في مختلف المجالات الوظيفية (مثلاً التقيد بقاعدة الحجز قبل موعد السفر لمدة 16 يوماً في مجال الموارد البشرية، والسفر أو الشرط المتعلق بالتحقق المادي من الأصول في مجال إدارة الممتلكات؛ ويكفل الدأب يوميا على رصد الاستثناءات من الأوامر الإدارية في مجال الموارد البشرية أن تكون هذه الاستثناءات التي يمنحها موظفون يتمتعون بالصلاحيات المناسبة ممثلةً للنظام الأساسي والإداري للموظفين، والسياسات والممارسات الإجراءات؛ وشملت الزيارات بالحضور الشخصي لغرض تفويض السلطة، إضافةً إلى عنصر الدعم، مسائل الفصل بين الواجبات، وإجراءات الرقابة الداخلية، والتدابير اللازمة لضمان الامتثال للسياسات؛ واستُهلّت الاستعراضات المخصصة لحالة الفصل بين الواجبات وتعارض الأدوار في مجالي التمويل والمشتريات الوظيفيين.

21 - وقد أعطت إدارة الدعم التشغيلي الأولوية لتقديم المساعدة إلى عملائها فيما يتعلق بممارسة النظام الجديد لتفويض السلطة. وقد أنشئت الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات التابعة للإدارة في 1 كانون الثاني/يناير 2019 بهدف تحسين أداء الموظفين المكلفين بالإشراف على الموارد وتحسين قدرة الموظفين على أداء المهام الأساسية بنجاح، والمساهمة في إشاعة الأداء الرفيع والخضوع للمساءلة في المنظمة.

22 - وأعدت الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات برنامجاً محدداً يرمي إلى تحسين قدرات العملاء على ممارسة السلطات التي تُفوض إليهم في إطار من الخضوع للمساءلة. وتقدم الدائرة التدريب في مجالي الحوكمة المؤسسية وإدارة الموارد إلى رؤساء الكيانات وأفرقة قيادتهم العليا المكلفة بممارسة تفويض السلطة. وينصب التركيز في التدريب على أفضل السبل الممكنة لتطبيق مبادئ الحكم الرشيد وأفضل ممارساته في قيادة العمليات، وتوفير إدارة قوية للموارد، وتعزيز القيادة الفعالة والأخلاقية، وتحسين المساءلة، واكتساب فهم أفضل لإدارة المخاطر وإجراءات الرقابة الداخلية. وإضافةً إلى ذلك، تهدف الدائرة أيضاً إلى تحسين مهارات الموظفين عبر برامج منح الشهادات المهنية والتطوير المهني التي تكفل توحيد الفهم والمهارات اللازمين للمجالات المهنية الرئيسية وتكفل أن يكون الموظفون مجهزين تجهيزاً جيداً لممارسة مهامهم في مجالي الموارد البشرية والشؤون المالية تحديداً.

23 - وقد أنشئ في كانون الثاني/يناير 2019 المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء ليكون بمثابة آلية ذات اتجاهين للتواصل بين إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي وكيانتهما المستفيدة بخصوص الملاحظات على الأداء ومنتدئ لضمان أن تتضمن السياسات التي تكون قيد الإعداد أو الاستعراض متطلبات الكيانات بجميع أنواعها. ويتولى المجلس تيسير مناقشة بشأن ماهية السياسات أو الجوانب التنفيذية سواء الجديدة أو غير الجديدة - لا تنحصر في المسائل المتصلة بتنفيذ تفويض السلطة - ويحدد السبل التي تتيح للإدارتين تقديم دعم أفضل لعملائهما. ولقد كانت المناقشات التي تناولت تنفيذ النظام الجديد لتفويض السلطة مثمرة للغاية، حيث شددت الإدارتان على أن رؤساء الكيانات، بالإضافة إلى آليات الرصد والامتثال المعمول بها على الصعيد المركزي، هم أيضا مسؤولون عن رصد أدائهم باستمرار، والاستفادة من الأدوات التي تُتاح إليهم. وأطلع رؤساء الكيانات المشاركين على مقترحات بشأن كيفية تحسين هذه الأدوات ودعمها على نحو أفضل. واجتمع المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء خمس مرات في عام 2019 ويعتزم الاجتماع مرة كل شهرين في عام 2020.

تقييم القدرات في مجال إنشاء النظام الجديد لتفويض السلطة

24 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 7 من قرارها 289/73، أن يقدم معلومات عن المسائل التي حددتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرة 16 من تقريرها (A/73/800) فيما يتعلق بإنشاء نظام تفويض السلطة الجديد الذي دخل حيز التنفيذ في 1 كانون الثاني/يناير 2019.

25 - وكان النهج الأولي لتحديد نطاق السلطات المقرر تفويضها إلى الكيانات يستند إلى تقييم لاحتياجات وقدرات كل كيان على حدة. وفي إطاره طُلب إلى الكيانات ملء استبيان للتقييم الذاتي، تلاه استعراض مستندي، وفي بعض الحالات، مقابلات أُجريت مع ممثلي الكيانات المعنية. وعُيِّنت معايير محددة للتقييم في كل مجال من المجالات الوظيفية (الشؤون المالية وشؤون الميزانية، وإدارة الموارد البشرية، والمشتريات، وإدارة الممتلكات). وشملت هذه المعايير وجود موظف من الفئة الفنية يتمتع بالمام تام (أو جزئي) بالمجال المستهدف متفرغ لهذه المهام، ونظام للفصل بين الواجبات متكامل الوظائف لأداء هذه المهام (عند الاقتضاء)، وأدوار محددة تحديدا واضحا في نظام أو موجا لبعض هذه المهام.

26 - غير أن الاستعراض المستندي والتحاو مع الكيانات أظهرها بوضوح أن تقييم القدرات المذكور لا يمثّل العامل الرئيسي لتحديد مدى قدرة الكيان على ممارسة تفويض سلطة اتخاذ القرار: فالكيانات التي تنقصها القدرات الإدارية اللازمة لتنفيذ التفويضات القائمة تتلقى أصلاً الدعم من شبكة من مقدمي الخدمات، الذين يزودونها بالخبرة التقنية الملائمة لتنفيذ هذه القرارات امتثالاً لإطار السياسات العامة الذي وضعته المنظمة.

27 - واعتباراً لذلك قرر الأمين العام تطبيق نظام يحصل بموجبه رؤساء الكيانات على التفويض الكامل الموحد لسلطة اتخاذ القرارات أيا كانت القدرات الإدارية لهذه الكيانات. ففي حالة نقص القدرات الإدارية الملائمة، يتولى مقدّم الخدمات الذي يحدده وكيل الأمين العام للدعم العملياتي تنفيذ القرارات باسم رئيس الكيان. وقد أتاح هذا النهج للأمين العام إصدار صك موحد للتفويض لجميع رؤساء الكيانات، بدلاً من تكييف التفويضات بطريقة تكون إدارتها معقدة جدا.

28 - وما زالت التفويضات المتفاوتة سارية بالنسبة لبعض الكيانات، مثل أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، التي يتولى الأمين العام منح تفويضاتها في مجال الموارد البشرية، بينما تصدر التفويضات الأخرى في المسائل المالية عن مجلس الصندوق المشترك.

29 - ومُنحت بعض الكيانات التي لديها احتياجات تشغيلية في مجالات وظيفية محددة، مثل مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، في مجال المشتريات، وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، في مجال الموارد البشرية، سلطات معززة على سبيل التجريب. فممارسة تلك السلطات تخضع حالياً لتقييم مدى أهميتها التشغيلية وإمكانية إدراجها في صميم صكوك التفويض الموحدة إذا لزم الأمر.

الخطوات المقبلة

30 - اقتضى إنجاح نظام تفويض السلطة الجديد بذل جهود كبيرة في مدة قصيرة. فقد أفاد العديد من رؤساء الكيانات، إما مباشرةً أو عن طريق المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء، بأن زيادة التفويض أفضت إلى عملية أكثر تبسيطا وأسرع وتيرة لاتخاذ القرارات، ولا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية. وتعكف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال على استعراض الإطار السياسي لضمان أن تكون السياسات أكثر استجابة للاحتياجات التشغيلية. وعلى نحو ما ذكر في التقرير المرحلي السابع للأمين العام، ستواصل الأمانة العامة الأخذ بعملية تحسين موحدة مستمرة لمهام التخطيط والتنفيذ والمراقبة والتدخل. وتشمل التحديات الرئيسية التي يتعين التصدي لها ما يلي:

- (أ) استعراض السياسة المتعلقة بالسلطة المفوضه وما يتعلق بها من صكوك لسد الثغرات ومعالجة المسائل التي تثيرها الجهات المعنية بعد انقضاء السنة الأولى من التنفيذ؛
- (ب) زيادة رصد وتحليل الاتجاهات السائدة في استخدام الاستثناءات من أجل اقتراح الاستفادة المثلى من السياسات؛
- (ج) استعراض وتعديل مؤشرات الأداء الرئيسية الأولية الستة عشر من أجل تحسين مجالات المخاطر موضوع الرصد وتعزيز مساءلة المديرين؛
- (د) استعراض التغييرات الطارئة في عبء العمل والمسؤوليات المترتبة على تعزيز تفويض السلطة.

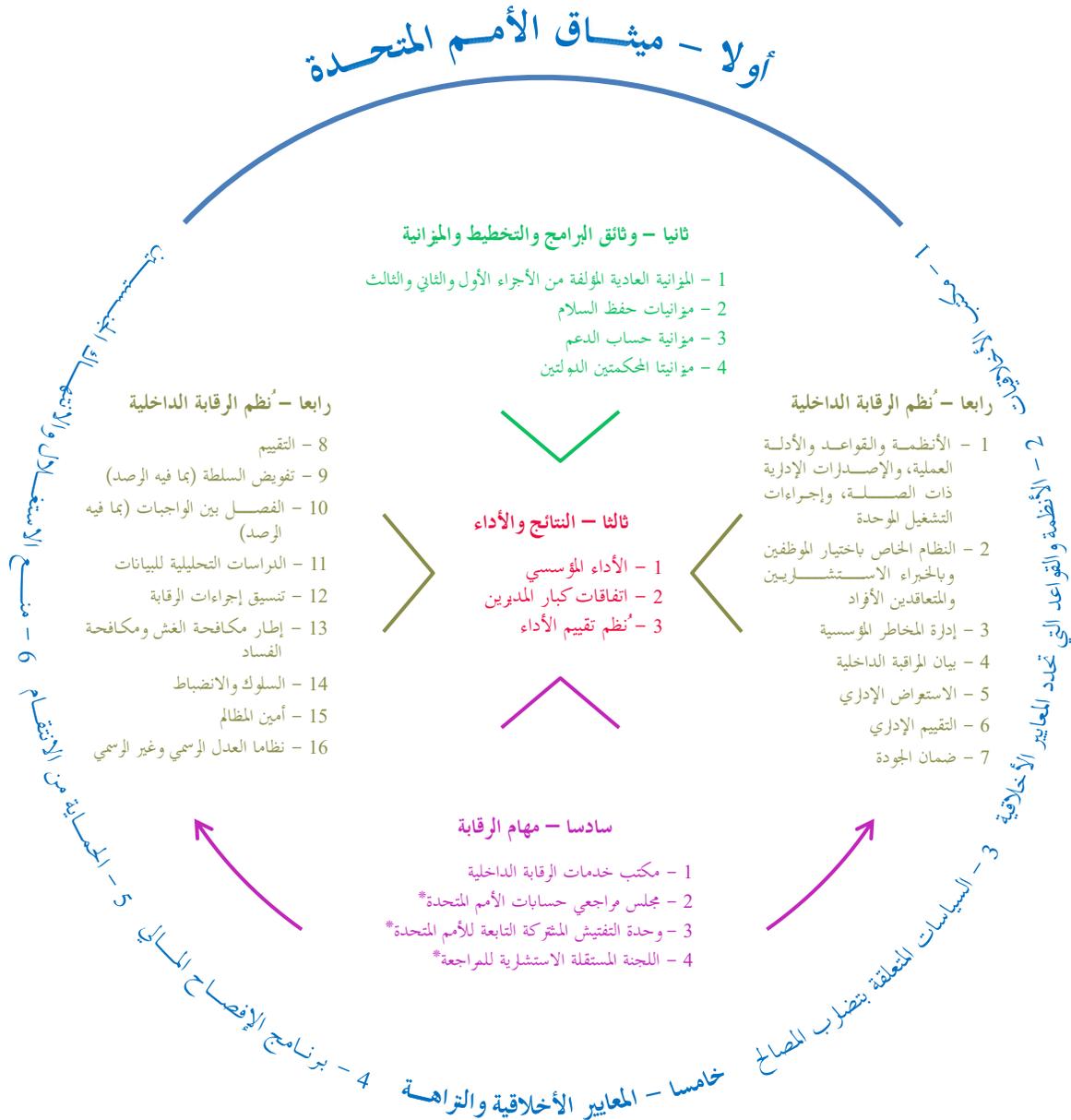
ثالثاً - استعراض عام لحالة تنفيذ نظام المساءلة في الأمانة العامة

31 - رحبت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الفقرة 10 من تقريرها A/73/800، الذي أيدته الجمعية العامة في قرارها 289/73، بالجهود المبذولة من أجل تحسين وضوح التقرير المرحلي لعام 2018 عن المساءلة (A/73/688). وتقدم الفقرات 32 إلى 111 أدناه لمحة عامة عن حالة المساءلة في الأمانة العامة، والتقدم المحرز في تعزيز مختلف العناصر التي تشكّل المكونات الستة لنظام المساءلة، والمنجزات الرئيسية المستهدفة في المستقبل.

32 - ويوضح الشكل أدناه العناصر الستة التي تشكل جوهر نظام المساءلة في الأمانة العامة على النحو الذي يشتمل عليه تعريف المساءلة الوارد في الفقرة 8 من قرار الجمعية العامة 259/64، وهي: (أ) ميثاق الأمم المتحدة؛ و (ب) وثائق تخطيط البرامج والميزانية في المنظمة؛ و (ج) النتائج والأداء؛ و (د) نظم الرقابة الداخلية؛ و (هـ) المعايير الأخلاقية والنزاهة؛ و (و) وظائف الرقابة. ويمكن الاطلاع

على وصف أوفى عن نظام المساءلة في الأمانة العامة وعناصره وأشكال التفاعل بينها في التقرير المرحلي السابع عن نظام المساءلة في الأمانة العامة (A/72/773، المرفق الأول).

نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة



* هيئات رقابية خارجية توفر ضمانات مستقلة للجمعية العامة.

33 - يجدر بالإشارة أن الأمانة العامة ستجري في عام 2020 تقييما يرمي إلى قياس كيفية أداء عناصر نظام المساءلة فيها من حيث الكفاءة والفعالية، مستعينةً في ذلك بخبرات خارجية. وسيُدرج موجز لنتائج هذا التقييم في التقرير المقبل عن المساءلة.

ألف - العنصر الأول: ميثاق الأمم المتحدة

- 34 - يجسد ميثاق الأمم المتحدة مبادئ المنظمة الأساسية ويحدد أجهزتها الرئيسية وأدوارها ومسؤولياتها وأدوار الأمين العام ومسؤولياته. ويعهد الميثاق إلى الأمين العام بتنفيذ الولايات الصادرة عن الأجهزة الرئيسية.
- 35 - وأوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الفقرة 28 من تقريرها المرحلي الثامن عن نظام المساءلة (A/73/800)، بأن يدرج الأمين العام في تقاريره المرحلية المقبلة عن المساءلة موجزا لحالة تنفيذ قرارات الجمعية العامة بشأن مسائل الإدارة والميزانية. وقد أيدت الجمعية العامة هذه التوصية في قرارها 289/73. وعليه، ترد تلك المعلومات في المرفق الثاني لهذا التقرير.

باء - العنصر الثاني: وثائق تخطيط البرامج والميزانية

- 36 - في أعقاب النظر في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تحسين وتبسيط عملية تخطيط البرامج والميزنة" (A/72/492/Add.1)، تشير وثائق تخطيط البرامج والميزانية لعام 2020 إلى "أضواء على نتائج" يبلغ إجماليها 600 نتيجة تقريباً في مختلف أبواب الميزانية العادية، وهي نتائج تسلط الضوء على المجالات التي أحرز فيها تقدم أو يُتوقع أن يحرز فيها تقدّم من شأنه أن يسهم في تحسين حالة المستفيدين المستهدفين خلال فترة الإبلاغ أو التخطيط. وفي مشاريع الأطر، التي شارك في إعدادها ما يقرب من 1 500 من الموظفين من مختلف الكيانات في سياق 30 حلقة عمل في مجال إدارة التغيير أُجريت في أواخر عام 2018 وأوائل عام 2019، حُدّدت المجالات ذات الأهمية للمستفيدين التي توضح ما للأمانة العامة تحديداً من إسهام في التقدم المحرز ويمكن التذليل عليها في سياق إطار قوي للنتائج. وحددت الكيانات أيضاً التحديات التي تعترض تنفيذ برامج عملها ومُحججا جديدة للتصدي لهذه التحديات.

- 37 - وتم تحسين عرض المنجزات المستهدف (النواتج)، باستعمال توصيفات أوفى توضح مغزاها وتسميات موحدة وأكثر دقة، ووسّعت لتشمل ثلاث من فترات الميزانية. وإضافةً إلى ذلك، استُخدمت بشكل متسق وحدة قياس موحدة لكل من الفئات الفرعية مما يتيح إمكانية المقارنة بينها في البرنامج الواحد وعبر البرامج المختلفة ويعزز المساءلة من خلال عرض واضح لتطور عمل الأمانة العامة.

- 38 - ويجري إعداد الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 وفقاً لقرار الجمعية العامة 266/72 ألف وقراري الجمعية العامة 264/74 بشأن الميزانية البرنامجية لعام 2020 و 251/74 بشأن تخطيط البرامج. ويلبّي الأمين العام الطلبات التي أوردتها الجمعية العامة في قرارها 251/74، وذلك بإدراج قائمة تفصيلية بالنواتج المستهدفة والقائمة الكاملة للولايات في الميزانية البرنامجية المقترحة، من أجل تعزيز الصلة بين الخطط البرنامجية السابقة والخطط المقبلة المقترحة، وإدراج معلومات أعم عن البرامج والبرامج الفرعية، بما في ذلك إدراج استراتيجية عامة على مستوى البرنامج والبرامج الفرعية على السواء.

جيم - العنصر الثالث: النتائج والأداء

1 - الأداء المؤسسي: تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج

39 - يتمثل أحد أهداف الإصلاح الإداري في تحويل موضع التركيز في عمل الأمانة العامة ليصبح منصباً على المنجزات المستهدفة والنتائج. وفي هذا الصدد، يُتوقع من المديرين أن يتولوا رصد التقدم المحرز وتقديم تقارير عن هذه النتائج وتحديد الدروس المستفادة واتخاذ إجراءات تصحيحية اللازمة للتحسين المستمر.

40 - ويكتسي تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج أهمية أساسية لتنفيذ هذا الهدف، ولهذا الغرض، قدمت الأمانة العامة، في المرفق الثاني من الوثيقة A/72/773، خطة العمل المتعلقة بتطبيق الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة، 2018-2021، التي تتضمن خمسة إجراءات يجري تنفيذها تدريجياً.

41 - ويعني أيضاً التحول إلى التركيز على النتائج أنه أصبح يتطلب من جميع أصحاب المصلحة عرض ما يتحقق من النتائج في أي دورة مكتملة من دورات الميزانية. وينبغي أن تشمل هذه المعلومات المنجزات المستهدفة، والنتائج التي أسهمت الأمانة العامة في تحقيقها، ونتائج التقييمات المضطلع بها خلال الفترة المعنية، والدروس المستفادة من تلك العمليات.

التقدم المحرز حتى الآن

42 - ما فتئت الأمانة العامة تُحرز تقدماً في تنفيذ خطة العمل المتعلقة بتطبيق الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة، 2018-2021. ويرد في المرفق الثالث لهذا التقرير عرض مفصل للتقدم المحرز.

43 - وقد تلقت قسم الإدارة القائمة على النتائج التابع لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة تدريباً مكثفاً من كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بشأن أحدث الممارسات المتبعة في مجال الإدارة القائمة على النتائج وكيفية تطبيقها على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وأصبحت أيضاً شعبة التحول المؤسسي والمساءلة عضواً نشطاً في شبكة الأمم المتحدة للتخطيط الاستراتيجي، وهي مجموعة تضم متخصصين في الإدارة القائمة على النتائج وأخصائيي التخطيط الاستراتيجي من كامل منظومة الأمم المتحدة، لتبادل الخبرات والدروس المستفادة.

44 - وفي عام 2019، ومتابعةً لسلسلة حلقات العمل الخاصة بوضع الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (انظر الفقرة 36 أعلاه)، واصلت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بناء قدرات موظفي الأمانة العامة الذين يتولون المسؤولية عن إعداد وعرض نتائج تنفيذ البرامج.

45 - وبالإضافة إلى ذلك، عملت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال مع الكيانات فيما يتعلق بصياغة خططها البرنامجية والمعلومات المتعلقة بالأداء التي ستشكل جزءاً من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021. وعملت الإدارة أيضاً مع بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في صياغة أطر نتائجها والمعلومات المتعلقة بأدائها.

46 - وفيما يتعلق بتطوير برامج تكنولوجيا المعلومات في الأمانة العامة، فقد استمر إثراء نظام الإدارة القائمة على النتائج في نظام أوموجا، فأصبح الآن يحتوي على أطر النتائج السنوية المقترحة للميزانية البرنامجية لعام 2020، بالإضافة إلى أطر الميزنة القائمة على النتائج المعتمدة لميزانيات حفظ السلام للفترة 2019-2020.

- 47 - وفي تموز/يوليه 2019، عُمّم التطبيق الخاص برصد الأداء في جميع بعثات حفظ السلام والكيانات الداعمة لها، مما أتاح إسناد النواتج ومؤشرات الإنجاز إلى الوحدات التنظيمية المسؤولة لميزانيات الفترة 2019-2020. وتمكّن هذه الخاصية الوظيفية أيضاً من القيام بانتظام برصد التقدم المحرز مقابل الأهداف والاحتفاظ ببيانات الأداء لمختلف الفترات المالية لاستخدامها في عمليات تحليل الاتجاهات المتعددة السنوات. وفي الربع الأخير من عام 2019، بدأ العمل بوحدة متابعة لرصد الأداء في ستّ من بعثات حفظ السلام على سبيل التجربة وذلك لتقديم نظرة شاملة من جميع الزوايا عن البرامج والأطر ورصد الأداء. وتقدم اللوحة سلسلة من طرق العرض الشفافة والشاملة للبيانات المتعلقة بتنفيذ البرامج والولايات، وسيتم ربطها باستخدام الموارد حيثما أمكن عرض ذلك على نحو مجدي. وقد استُرشد في تصميم الإصدار الأول من لوحة المتابعة بمشاورات مكثفة أُجريت مع ممثلي عدة بعثات لحفظ السلام.
- 48 - وسيبدأ استخدام التطبيق الخاص برصد الأداء أيضاً للميزانية البرنامجية في عام 2020 عندما تصبح بيانات تنفيذ الميزانية متاحة.

الخطوات المقبلة

- 49 - وستواصل الأمانة العامة جهودها المبذولة لتدعيم الإدارة القائمة على النتائج، بطرق منها وضع مبادئ توجيهية وبرنامج تدريبي متاح على شبكة الإنترنت، أُعدّ لتلبية احتياجات الأمانة العامة تحديداً.
- 50 - وإضافةً إلى ذلك، ستواصل إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تقديم الدعم إلى جميع الكيانات فيما يتعلق بوضع أطرها السنوية للنتائج وبرنامج عملها عن طريق عقد حلقات عمل مخصصة لهذا الغرض.
- 51 - وستواصل أيضاً إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال مشاوراتها مع الكيانات التي تُموّل أساساً من الميزانية العادية، وذلك لحفز بدء استخدام لوحات متابعة أداء البرامج في نظام أوموجا المتصلة بالميزانية العادية خلال الربع الثاني من عام 2020. وسيتم تحسين لوحات المتابعة هذه في نسخ متتالية، حيث يجري تصميمها خصيصاً لتلبية احتياجات الأمم المتحدة، وستعزّز تقارير أداء البرامج التي تقدم إلى الدول الأعضاء.

2 - الأداء المؤسسي: نحو تحقيق الاستدامة البيئية في الأمانة العامة

- 52 - أدى الإصلاح الإداري إلى زيادة تعزيز النهج العالمي والمنهجي الرامي إلى إدماج ممارسات التنمية المستدامة في العمليات المضطلع بها على نطاق الأمانة العامة والمبينة في تقرير الأمين العام عن خطة العمل للقيام بذلك (A/72/82). والهدف من ذلك هو العمل على تحسين الأداء باستمرار عن طريق إنشاء نظم للإدارة البيئية على نطاق الأمانة العامة.

التقدم المحرز حتى الآن

- 53 - تشمل الخطوات المتخذة لتحقيق الاستدامة البيئية في الأمانة العامة ما يلي:
- (أ) إصدار سياسة بيئية للأمانة العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر 2019؛

- (ب) إقرار الأمانة العامة لخطة إجراءاتها المتعلقة بالمناخ، التي تتضمن مجموعة من ثمانية أهداف، من بينها خفض البصمة الكربونية للأمانة العامة بنسبة 45 في المائة في موعد أقصاه عام 2030؛
- (ج) وقد أدى تنفيذ الاستراتيجية البيئية للبعثات الميدانية، الذي دخل الآن عامه الثالث، ويستند إلى إطار للأداء وإدارة المخاطر في مجال البيئة، إلى إحراز تقدم كبير في تحويل بعثات الأمم المتحدة إلى عمليات تُراعى فيها الاعتبارات البيئية؛
- (د) إصدار نموذج موحد لخطة العمل البيئية على نطاق البعثة لدعم تنفيذ الاستراتيجية، وتحسين جمع البيانات ومدى قابليتها للمقارنة في جميع البعثات؛
- (هـ) التوصل، للمرة الأولى في عام 2019، إلى تحييد أثر انبعاثات الكربون فيما تضطلع به من عمليات على الصعيد العالمي، وتحملها المسؤولية عن الانبعاثات التي يتعدّى تجنبها عن طريق معاوضة الانبعاث مع تسريع وتيرة الجهود المبذولة لخفضه.

الخطوات المقبلة

54 - ستواصل الأمانة العامة إدماج إدارة الاستدامة البيئية في إطار المساءلة. وستواصل المنظمة وضع نهج مشترك لتقييم الآثار والمخاطر البيئية. وسيكون أحد المجالات ذات الأولوية في هذا الصدد التعجيل بوتيرة الإجراءات الداخلية المتعلقة بالمناخ بتوفير الدعم للكيانات فيما تتخذه من مبادرات للإسهام في تحقيق الأهداف الجماعية المتعلقة بخفض انبعاثات الكربون والكفاءة في استخدام الطاقة وغير ذلك من المؤشرات على مدى السنوات العشر المقبلة في إطار جهودها المبذولة في مجال الإدارة البيئية.

3 - الأداء المؤسسي وتحليل البيانات

55 - تضم شعبة التحول المؤسسي والمساءلة دائرة تعنى بتحليل البيانات والتحول المؤسسي وإدارة المشاريع. ويتمثل أحد مهام الدائرة في استخدام وتعزيز الدراسات التحليلية للبيانات من أجل تحسين أداء المنظمة. ورغم أن المنظمة ما زالت تستكشف السبل الكفيلة بإنتاج القيمة وزيادة خفة الاستجابة وتحسين الأداء باستخدام هذه الأساليب، ترد فيما يلي تفاصيل ما أُحرز من تقدم في هذا المجال.

التقدم المحرز حتى الآن

56 - تُتاح لرؤساء الكيانات إمكانية استخدام مجموعة من لوحات المتابعة الإدارية تزودهم ببيانات إدارية حديثة وموجزة وموجهة لكياناتهم. وإضافةً إلى ذلك، أُنجزت عدة مشاريع ترمي إلى توفير الدعم للمراقب المالي في اضطلاعهم عن كُتب بإدارة الحالة المالية للمنظمة، بما في ذلك إجراء تحليل تنبؤي عن حالة الإيرادات والنفقات من السيولة النقدية. وإضافةً إلى ذلك، أنشئت بوابة إلكترونية خاصة بصندوق استثماري محدد الغرض لتلقي جميع المساهمات في نظام المنسقين المقيمين الجديد وتوحيدها وإدارتها وحصرها. ومن أهداف البوابة أيضاً تزويد الدول الأعضاء بمعلومات عن جميع الالتزامات والمساهمات والنفقات المسجلة للصندوق الاستثماري المذكور.

الخطوات المقبلة

57 - ستواصل إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تعزيز الاستعانة بالدراسات التحليلية للبيانات على نطاق المنظمة كلها وذلك بإتاحة فرص التدريب للكيانات المستفيدة من خدماتها. فقسّم الدراسات التحليلية للبيانات سيواصل الارتقاء بجودة الأدوات الحالية وتوسيع نطاق استخدامها (من قبيل التقارير الفصلية عن استخدام تفويض السلطة ولوحات المتابعة الخاصة بالإدارة)، مع إضافة مشاريع جديدة، كتحديد معايير لضمان الجودة، إلى مجموعة أدواته لتقديم دعم أفضل مما هو عليه إلى رؤساء الكيانات.

4 - اتفاقات كبار المديرين

58 - أقرت الجمعية العامة في قرارها 289/73 بأن الإدارة العليا تتحمل مسؤولية خاصة عن ضرب المثل والتصرف كقدوة تُتذى لإشاعة ثقافة راسخة قوامها التحلي بالمسؤولية والنزاهة والخضوع للمساءلة في الأمانة العامة. وتبين اتفاقات كبار المديرين ماهية المتوقع من كبار المديرين والأساليب المتبعة في تقييم أدائهم، والعنصران معاً لا غنى عنهما لبث ثقافة قوامها التمكين والمساءلة.

التقدم المحرز حتى الآن

59 - تخضع الاتفاقات للتحسين باستمرار، فاتفاقات عام 2019 أعيدت صياغتها لتصبح منقسمة إلى قسمين هما: (أ) "تحقيق النتائج"، الذي يتوسّع في التطرّق إلى الأهداف البرنامجية المحددة التي تُناط بكبار المديرين، بما في ذلك تنفيذ خطة الأمين العام للإصلاح؛ و (ب) "الوفاء بالمسؤوليات"، الذي يتناول أنماط السلوك والكفاءات المتوقع أن تتوافر في كبار المديرين في النموذج الإداري الجديد.

60 - واتفاقات عام 2019، إضافةً إلى مضامينها السابقة مثل استخدام الموارد بفعالية، وتحقيق تكافؤ الجنسين، وتحسين التنوع الجغرافي، وتنفيذ توصيات الهيئات الرقابية، ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، والاستجابة لادعاءات التعرّض للتحرش الجنسي، شملت أيضاً التزامات جديدة ترمي إلى ما يلي:

(أ) منع الغش وإشاعة ثقافة النزاهة والإخلاص داخل المنظمة؛

(ب) ضمان الكرامة من خلال التحليّ بالكياسة من أجل تعزيز السلامة النفسية التي تحقق التمكين للموظفين وتشجيع الإبداع والابتكار؛

(ج) تطبيق نظام فعال لتفويض السلطة؛

(د) ضمان شفافية الأداء من خلال الرصد والتقييم الذاتي؛

(هـ) تحقيق وتتبع فوائد مبادرات الإصلاح؛

(و) إدماج الممارسات المتعلقة بالتنمية المستدامة تمشياً مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

61 - وتضمّن أيضاً نموذج الاتفاق اشتراطاً يقضي بأن يحدد كبار المديرين المخاطر وتدابير التخفيف التي تنطبق على كل هدف من أهدافهم الاستراتيجية الرئيسية. وطُلب أيضاً من كبار المديرين التعهد

بالتزامات في مجالات معينة من قبيل الشفافية، والإدارة القائمة على النتائج، والإدارة المركزية للمخاطر، والامتثال لنظام الجدولة الزمنية المعمول به في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات.

62 - وقد تحسّن اتساق الاتفاقات وشفافيتها بوضع نموذج واحد يحتوي على مجموعة موحدة من تدابير الأداء الإداري لجميع كبار المديرين في الأمانة العامة، وبدء العمل بتطبيق الاتفاقات الجديد المتاح شبكة على الإنترنت، وتوحيد عملية الاتفاق فيما يتعلق بالكيانات سواء الميدانية أو غير الميدانية.

63 - وأعيد تفعيل مجلس الأداء الإداري بهدف استعراض أداء كبار المديرين على ضوء المؤشرات المنصوص عليها في اتفاقاتهم وإسداء المشورة إلى الأمين العام بشأن هذه المسائل. وقد استُقيت البيانات المتعلقة بأداء كبار المديرين في 48 كياناً خلال دورة الاتفاق لعام 2018 عن طريق التقييم الذاتي الذي أجره كبار المديرين ومن مصادر أخرى للبيانات تتعهدتها المكاتب المعنية مركزياً ضمن الأمانة العامة.

الخطوات المقبلة

64 - ستواصل الأمانة العامة تمثين اتفاقات كبار المديرين باعتبارها أداة للمساءلة. وإضافةً إلى ذلك، ستدعم شعبة التحول المؤسسي والمساءلة فعالية الأداء في مجلس الأداء الإداري وتضمن تنفيذ توصياته.

نظام تقييم الأداء

65 - يتيح إطار إدارة الأداء المؤسسي فرصة للموظفين في جميع أنحاء الأمانة العامة لوضع خطط عمل سنوية، واستعراض الأهداف وتعديلها خلال عمليات الاستعراض المحلي وتلقي تقييم سنوي في نهاية السنة. فعلى مدى الدورات الثلاث الأخيرة، منذ عام 2016، أكمل 90 في المائة من الموظفين في جميع أنحاء الأمانة العامة تقييمات لأدائهم على النحو المطلوب.

التقدم المحرز حتى الآن

66 - تمثيلاً مع الإصلاحات الإدارية للأمين العام الرامية إلى تحسين موضوعية ومصداقية إطار إدارة الأداء، بدأ العمل بنهج مرّن لإدارة الأداء وبدأ استخدامه على سبيل التجربة في إدارات مختارة في عام 2019. ويرمي هذا الإطار إلى إشاعة ثقافة الحوار المستمر وتبادل التعليقات والتعاون وزيادة المساءلة عن النتائج. وسيجرّب هذا النهج كذلك في بعثات ميدانية مختارة في عام 2020.

الخطوات المقبلة

67 - ستعمل الأمانة العامة على جعل أداء الموظفين معياراً صريحاً للتقدم الوظيفي في المنظمة، مثلما ينص عليه نهج المرحلتين لوضع نظام جديد لإدارة الأداء، الذي بيّن الأمين العام خطوته العريضة في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة حيث يقدم استعراضاً عاماً لإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/71/323). وإضافةً إلى ذلك، سيعمل قسم الإدارة القائمة على النتائج في تعاون وثيق مع مكتب الموارد البشرية من أجل ترسيخ الممارسة المتمثلة في إقامة الصلة بين الأهداف المؤسسية بصيغتها المقدمة في وثائق الميزانية وبين خطط العمل الفردية للموظفين.

دال - العنصر الرابع: نظم الرقابة الداخلية

1 - الأنظمة، والقواعد، والأدلة، والإصدارات الإدارية، وإجراءات التشغيل الموحدة

68 - في إطار دعم انتقال المنظمة إلى العمل باللامركزية والشفافية والخضوع للمساءلة حيث يتسنى تحقيق الأهداف باستخدام الموارد بطريقة كافية وتقديم تقارير موثوقة، انصب تركيز الأمانة العامة على تبسيط إطارها للسياسات العامة، المؤلف من الأنظمة، والقواعد، والإصدارات الإدارية، والأدلة، وإجراءات التشغيل الموحدة.

التقدم المحرز حتى الآن

69 - على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2017-2018 (A/73/372/Add.1)، شرعت الأمانة العامة في إجراء أول استعراض شامل لإطار السياسات العامة في المنظمة، وفي إطار قيامها بذلك، دخلت في شراكة مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة.

70 - ومن شأن الإطار المنقح، عند استكماله، أن يتضمن سياسات مبسطة ورشيطة لإدارة الموارد البشرية والمالية على نحو استراتيجي لدعم النموذج الإداري الجديد ورؤية الأمين العام الرامية إلى زيادة المرونة والفعالية والشفافية في المنظمة.

71 - ولا تزال التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين قيد نظر الجمعية العامة. وإضافة إلى ذلك، لا تزال أيضا التنقيحات المقترحة إدخالها على النظام المالي والقواعد المالية من أجل تحسين مواءمتها مع النموذج الإداري الجديد، تنتظر أن تستعرضها الجمعية العامة.

72 - وفي غضون ذلك، تخضع أيضا السياسات الداخلية لاستعراض شامل (أكثر من 600 إصدار، من بينها نشرات الأمين العام والأوامر الإدارية والتعميمات الإعلامية والمبادئ التوجيهية). وسيكون الموظفون محور سياسات الموارد البشرية المستحدثة أو المنقحة. فهي ستقدم الدعم لقوة عاملة عالية الأداء تعمل من أجل تحقيق النتائج وستعزز رفاه الموظفين وتعكس الاحتياجات الخاصة للخدمة في الميدان. وستدعم كذلك المديرين في ممارسة مهامهم، استناداً إلى احتياجات الأمانة العامة ولكن أيضا استناداً إلى أفضل الممارسات المستقاة من سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

73 - وقد حقق هذا الاستعراض الشامل تقدماً كبيراً تمثل في ما يلي: إلغاء 148 إصدار أو تركها لتنتهي صلاحيتها، وتنقيح 105 إصدارات حالية، وإعداد أو إصدار 43 إصدار جديد، وتقرير الإبقاء على 28 من الإصدارات بنسختها الحالية.

74 - وصدر في أيلول/سبتمبر 2019 دليل منقح للمشتريات، هو بمثابة توجيه تشغيلي لجميع الموظفين المعنيين بأي مرحلة من مراحل عملية الشراء. فالدليل المنقح يقدم توجيهات معززة وعمليات مبسطة وأحكاماً واضحة بشأن المسائل التي تؤثر مباشرة على المساءلة. ويحتوي الدليل على عملية محسنة وشفافة وواضحة موجهة للجنة المستقلة لاستعراض الموردّين، المكلفة باستعراض الجزاءات المحتملة المتصلة بالموردّين وحالة تسجيلهم لدى الأمانة العامة.

75 - وقد بدأ العمل ببوابة إلكترونية جديدة للسياسات (<https://policy.un.org>) لدعم المديرين في ممارسة ما يُقوِّض إليهم من سلطات اتخاذ القرار ولتزويد الجمهور بمعلومات يسيرة المنال.

2 - المبادئ التوجيهية المتعلقة بإعداد الاتفاقات مع المانحين والشركاء المنفذين

76 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين، في قرارها 289/73، أن يقدم تفاصيل عن مواصلة تطوير المبادئ التوجيهية المتعلقة بإعداد الاتفاقات مع المانحين والشركاء المنفذين.

التقدم المحرز حتى الآن

77 - أعدت الأمانة العامة مبادئ توجيهية مفصلة، لإصدارها في آذار/مارس 2020، لجميع الكيانات لاستخدامها عند إعداد الاتفاقات المالية مع الشركاء المنفذين والموافقة عليها. وتشمل هذه المبادئ التوجيهية مسائل من قبيل عملية التدقيق الصارم التي يجب أن يخضع لها الشركاء المنفذون قبل اختيارهم للعمل مع الأمم المتحدة، واشترط أن يحتفظ الكيان التابع للأمانة العامة بالخدمة لإجراء الاستعراضات الدورية التي تجري في الموقع ومراجعة حسابات الشركاء. وتنص المبادئ التوجيهية أيضاً على أن أي حيد عنها يُقرّه مكتب المراقب المالي في وقت مبكر.

الخطوات المقبلة

78 - فيما يتعلق بالشركاء المنفذين، سيجري في سياق اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى استكشاف الآليات الكفيلة بتحديد مدى إمكانية زيادة التنسيق مع سائر كيانات الأمم المتحدة وذلك لاختيار الشركاء ورصد أدائهم وخضوعهم للرقابة ولتبادل المعلومات على نحو منهجي في حالات الغش.

3 - نظام الإدارة المركزية للمخاطر

79 - أكدت الجمعية العامة، في قرارها 289/73، الأهمية التي تكتسبها مهمة إدارة المخاطر في إطار النظام الجديد لتفويض السلطة، وطلبت إلى الأمين العام أن يُبلغ بشكل وافٍ عن التقدم المحرز صوب تطبيق مفهومي المسؤولية عن المخاطر وإدارة المخاطر في كيانات الأمانة العامة.

التقدم المحرز حتى الآن

80 - كان لقسم الإدارة المركزية للمخاطر التابع لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة دور فعال في التقدم المحرز فيما يتعلق بعمليات تقييم المخاطر. وقد أُنجز سجل منقح للمخاطر على نطاق الأمانة العامة عقب مشاورات مع 41 كيانا، من بينهم 126 من موظفي الأمم المتحدة والهيئات الرقابية. وحُدِّدت المجالات الأربعة عشر الحاسمة الأهمية المنطوية على مخاطر عملياتية واستراتيجية، وهي كما يلي:

(أ) التخطيط الاستراتيجي والميزنة؛

(ب) ثقافة المنظمة والمساءلة؛

(ج) الهيكل التنظيمي والتزامن؛

(د) الولايات المنوطة ببعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة؛

- (هـ) إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأمن الفضاء الإلكتروني؛
 (و) بيئة الرقابة في نظام أوموجا؛
 (ز) التمويل من خارج الميزانية والشركاء المنفذون؛
 (ح) عمليات الموارد البشرية؛
 (ط) إدارة الرعاية الصحية؛
 (ي) السلامة والصحة المهنتان؛
 (ك) الأمن؛
 (ل) استراتيجية المعلومات والاتصالات والمياكل الأساسية؛
 (م) سرقة الوقود وحصص الإعاشة والمخزونات؛
 (ن) الغش في المشتريات.

81 - وأنشئت شبكة تضم أكثر من 140 جهة تنسيق محلية رئيسية وبديلة لإدارة المخاطر من 82 كيانا. وقد تيسرت الجهود الرامية إلى تقديم الدعم للكيانات فيما يتعلق بوضع تقييمات المخاطر المحلية وذلك من خلال برامج تدريبية وحلقات عمل نُظمت في المقر وفي الميدان بهدف تعزيز ثقافة إدارة المخاطر في الأمانة العامة. وستؤدي جهات تنسيق الإدارة المركزية للمخاطر دورا هاما في إدماج ممارسات إدارة المخاطر في كيانات كل منها.

الخطوات المقبلة

82 - من المتوقع أن توافق لجنة الإدارة، التي تقوم أيضا مقام لجنة الإدارة المركزية للمخاطر التابعة للأمانة العامة، على التقييم المنقح للمخاطر على نطاق الأمانة العامة، وذلك خلال الربع الأول من عام 2020. وبعد الموافقة على سجل المخاطر، وبتنسيق عام من قِبل قسم لجنة الإدارة المركزية للمخاطر، سيعين المسؤولون العامون عن إدارة المخاطر ويكلفون بوضع خطط مفصلة للتعامل مع المخاطر والتصدي لها فيما يتعلق بالمخاطر ذات الأولوية القصوى، والتي ستتولى لجنة الإدارة رصد تنفيذها. كما أن المخاطر الشاملة المحددة في هذا التقييم للمخاطر ستزود جميع كيانات الأمانة العامة بمعلومات عن المخاطر الرئيسية على نطاق المؤسسة والتي تؤثر على أداء المنظمة ويمكن أن تؤثر على الكيان.

83 - وستواصل الأمانة العامة تقديم الدعم للكيانات لضمان أن تصبح إدارة المخاطر جزءا من العمليات الإدارية في المنظمة، وأن يجري المديرون دوريا تقييمات للمخاطر في إطار مهامهم اليومية الأساسية.

4 - بيان الرقابة الداخلية

التقدم المحرز حتى الآن

84 - بيان الرقابة الداخلية هو حاليا قيد الإعداد. وسيتضمن بيانا لفعالية إجراءات الرقابة الداخلية، ويعطي الدول الأعضاء ضمانات بأن جميع الأنشطة الصادرة بشأنها تكليف يجري تنفيذها بفعالية وكفاءة، وأن الإبلاغ المالي موثوق به، وأنه يجري الامتثال للإطار التنظيمي للمنظمة. وفي إطار إعداد الأمانة العامة

بيان رقابتها الداخلية، تستخدم الإطار المتكامل للرقابة الداخلية للجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريداوي، وهو نموذج دولي لأفضل الممارسات معترف به.

الخطوات المقبلة

85 - من المقرر أن يصدر بيان الرقابة الداخلية الأول المتعلق بجميع عمليات الأمانة العامة للأمم المتحدة لعام 2020. وعملاً بهذا النظام، سيكون كل رئيس كيان مُلزماً بتوقيع بيان في نهاية كل سنة تقويمية يقر فيه بالامتثال لإطار الرقابة الداخلية في نطاق المسؤولية المنوطة به.

5 - إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد

86 - أصدرت الأمانة العامة إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة الأول لمكافحة الغش والفساد في عام 2016 وأجرت تقييماً لمخاطر الغش والفساد في عام 2017. وتتمثل الخطوة التالية في إصدار دليل لمكافحة الغش ومكافحة الفساد للمساعدة في التخفيف من حدة تلك المخاطر في المنظمة، على النحو المفصل أدناه.

التقدم المحرز حتى الآن

87 - في سياق تحديث تقييم المخاطر على نطاق الأمانة العامة، الذي تبين من خلاله أن الغش يشكل أحد المخاطر التي تؤثر على المنظمة، استعرضت الأمانة العامة تقارير التحقيق المقدمة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية منذ الفترة 2014-2018 وتبين لها منها أن أكثر مصادر الغش والفساد تتأتى مما يلي:

- (أ) الشركاء في التنفيذ؛
- (ب) تزوير المشتريات؛
- (ج) السرقة؛
- (د) الرشوة؛
- (هـ) الاستحقاقات والبدلات؛
- (و) الغش في التأمين الطبي.

الخطوات المقبلة

88 - نظراً لتنوع نماذج أساليب العمل التي تتبعها كيانات الأمانة العامة، فإن التواتر النسبي للغش والفساد واختلاف أساليبيهما التي قد تؤثر على هذه الكيانات هي أيضاً مختلفة. ولمعالجة هذا التعقيد، أنشأت الأمانة العامة فرقة عمل أهدافها الرئيسية هي إعداد دليل يهدف إلى تقديم جملة أمور من بينها رؤى متعمقة عن كيفية عمل مخططات الغش والفساد في المنظمة، والنظم الداخلية القائمة لمنع الغش ومكافحته، ومجموعة من مؤشرات الغش والفساد، وتقديم اقتراحات تتعلق بكيفية التخفيف من هذه المخاطر. وستتيح هذه المواد التوجيهية للمنظمة، إلى جانب إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد، الفرصة لاعتماد استراتيجية تركز على منع الغش والفساد وكشفهما والتصدي لهما، على النحو الذي أوصى به مجلس مراجعي الحسابات.

6 - تنسيق أعمال الرقابة

التقدم المحرز حتى الآن

89 - يتولى قسم تنسيق الرقابة التابع لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة تحليل النتائج والتوصيات المنبثقة عن الهيئات الرقابية بهدف تحديد أوجه الضعف الجوهرية فيها والظروف التي يتعين الإبلاغ عنها، وعرضها على الجهات الإدارية العليا، وتنسيق الردود على تقارير الهيئات الرقابية ورصد حالة تنفيذ التوصيات التي تصدر عن الهيئات الرقابية. ويعدّ القسم أيضاً معلومات مستكملة فصلية عن مسائل الرقابة التي تُقدم إلى لجنة الإدارة واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة كليهما. وتوفر هذه المعلومات المستكملة، من بين أمور أخرى، معلومات عن حالة تنفيذ التوصيات الحاسمة الأهمية التي تصدر عن الهيئات الرقابية.

الخطوات المقبلة

90 - تعكف شعبة التحول المؤسسي والمساءلة على إجراء تحليل طويل الأمد لتوصيات الهيئات الرقابية لغرض تحديد المجالات التي يتكرر فيها حدوث المشاكل أكثر من غيرها وأسباب تلك المشاكل. وقد بدأت الشعبة في تحليل توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات، وتعتزم إجراء هذا التحليل مرة كل ستة أشهر.

7 - السلوك والانضباط

91 - انبثق عن الإصلاح الإداري أن أصبحت وظيفة السلوك والانضباط على الصعيد العالمي للأمانة العامة، بما في ذلك حفظ السلام، مدمجة في شعبة القانون الإداري التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. فدمج الأعمال المتعلقة بالطعون والمسائل التأديبية هذا المكتب إدارة الموارد البشرية سابقاً في دائرة السلوك والانضباط التابعة لإدارة الدعم الميداني سابقاً وإنشاء دائرة جديدة تركز على التصدي للحوادث الخطيرة يضمنان اتباع نهج متكامل في التعامل مع المسائل المتعلقة بالسلوك والانضباط على نطاق الأمانة العامة.

التقدم المحرز حتى الآن

92 - أنشئت شبكة عالمية من المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط في عام 2019 لضمان أن تكون معايير السلوك متسقة وقابلة للتطبيق على جميع فئات موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم الأفراد الذين توفدهم الدول الأعضاء. وتوفر منصة شعبة القانون الإداري "الربط محدد المدة ALD Connect"، التي بدأ العمل بها في عام 2019، الدعم لهذه الشبكة من خلال تبادل المواد التوجيهية وأفضل الممارسات.

93 - وسيمكّن وضع أداة موسعة لإدارة مخاطر سوء السلوك والتخطيط بعثات حفظ السلام من اعتماد نهج محدد الأهداف لفهم ما ينطوي عليه سوء السلوك من الأخطار المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين وغير ذلك من أشكال سوء السلوك والتخفيف من تلك المخاطر.

94 - وبالإضافة إلى ذلك، قاد مكتب الموارد البشرية تنقيح سياسة الأمانة العامة بشأن التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8)، الصادرة

في 10 أيلول/سبتمبر 2019، ووضِع أداة متاحة على شبكة الإنترنت لأعضاء الأفرقة المنشأة للتحقيق في الشكاوى الرسمية بموجب السياسات السابقة والمنقحة.

95 - وتواصل الأمانة العامة تقديم الدعم للجهود المبذولة على نطاق المنظومة لتنفيذ أداة التحقق من انعدام السوابق المسماة "Clear Check" لتجنب إعادة تعيين أي موظف في الأمم المتحدة يكون قد فُصل من العمل فيما يتعلق بادعاءات مدعومة بأدلة بارتكابه أفعال استغلال واعتداء جنسيين أو تحرش جنسي؛ وأي موظف في الأمم المتحدة يغادر المنظمة أثناء تحقيق في أمره أو كونه موضوع قضية تأديبية.

96 - وفي عام 2019، تعاونت فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وذلك بشأن عدة مجالات رئيسية ذات أولوية. وقد شملت هذه الجهود تحسين الآلية الدورية لجمع البيانات لأغراض تحليل البيانات على نطاق المنظومة، ووضع إطار لأفضل الممارسات متاح عبر خطوط الاتصال المباشر وخطوط الاتصال للمساعدة لدعم الموظفين، وبدء العمل بالمدونة النموذجية لقواعد السلوك المتعلقة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة. وركزت أيضا الجهود المبذولة على نطاق المنظومة على تعزيز قدرات التحقيق، بطرق منها إنشاء فريق عامل جديد وإعداد أدوات ومواد وتوصيات لتجويد وتعزيز التعاون في مجال التحقيق. وقد نُشرت في أوائل عام 2019 نتائج استقصاء التصورات على نطاق المنظومة بشأن التحرش الجنسي - وهو الأول من نوعه للمنظومة.

97 - وخلال الفترة من 1 تموز/يوليه 2018 إلى 30 حزيران/يونيه 2019، نُظر في 153 قضية لاتخاذ إجراءات تأديبية بشأن أصحابها، على النحو المبين في الجدولين 2 و 3 أدناه.

الجدول 2

القرارات المتخذة في القضايا المنحزة في الفترة من 1 تموز/يوليه 2018 إلى 30 حزيران/يونيه 2019

العدد	القرار
4	الفصل
37	إنهاء الخدمة بإشعار أو بتعويض محل مهلة الإشعار وبتعويض عن إنهاء الخدمة أو بدونه
42	إجراءات تأديبية أخرى
5	تدابير إدارية
15	إغلاق ملف القضية بدون اتخاذ أي تدبير
19	عدم متابعة النظر في القضية بوصفها مسألة تأديبية
29	انتهاء خدمة الموظف قبل أو بعد إحالة القضية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية (مكتب الموارد البشرية اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2019) قبل استكمال العملية التأديبية
1	قرارات أخرى
153 ⁽¹⁾	المجموع

(أ) أدى فرض عقوبة واحدة على أحد الموظفين إلى إغلاق ملف قضيتين.

الجدول 3

القضايا الواردة في الفترة من 1 تموز/يوليه 2018 إلى 30 حزيران/يونيه 2019، حسب نوع سوء السلوك

العدد	نوع سوء السلوك
40	إساءة استعمال السلطة/التحرش/التمييز
8	الاعتداء (اللفظي والبدني)
28	تقديم بيانات كاذبة وشهادات مزورة
1	السلوك غير اللائق أو المخل بالنظام
2	إساءة استخدام ممتلكات الأمم المتحدة أو أصولها
3	الانتقام
4	عدم الإبلاغ
7	الاستغلال والانتهاك الجنسيان
24	السرقية والاختلاس
17	الأنشطة الخارجية غير المأذون بها وتضارب المصالح
4	انتهاك القوانين المحلية
4	مخالفات عمليات الشراء
12	أنواع أخرى
154	المجموع

الخطوات المقبلة

98 - ستكفل الأمانة العامة اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن جميع حوادث سوء السلوك، وستواصل رصد هذه المعلومات وتحليلها والإبلاغ بما تخلص إليه من استنتاجات في تقرير المساءلة التالي.

99 - وستواصل الأمانة العامة أيضا جهودها المبذولة لتبسيط العمليات التأديبية، مع التقليل من عدد نقاط التسليم والتعجيل بوتيرة البت في إجراءات معينة، بما فيها القرارات المتعلقة بالإجازات الإدارية بدون أجر وإحالات القضايا من الميدان مباشرة إلى إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال لاتخاذ إجراءات بشأنها. وستواصل الأمانة العامة أيضا التشجيع على إيلاء مزيد من الاهتمام لمسائل السلوك والانضباط بالتركيز عليها في التدريب التمهيدي المخصص للأفراد العسكريين المعيّنين حديثاً، وتوسيع نطاق تدريب الموظفين، وتوفير الدعم لشبكة المنسقين المعيّنين بالسلوك والانضباط على نطاق الأمانة العامة.

8 - تعزيز التقييم

100 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها 289/73، أن يواصل اتخاذ تدابير محددة لتعزيز القدرات الداخلية للتقييم والتقييم الذاتي.

التقدم المحرز حتى الآن

101 - أنشئ قسم التقييم في شعبة التحول المؤسسي والمساءلة ليساعد في دمج ثقافة التقييم في جميع الكيانات التابعة للأمانة العامة. ويعمل مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن كثب مع هذا القسم في وضع سياسة للتقييم على نطاق الأمانة العامة. وسيُسترشد في هذه السياسة بقواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة وستمثل الإطار الشامل للتقييم في المنظمة. وستشمل السياسة، في جملة أمور أخرى، توجيهات بشأن ما يلي:

- (أ) التخطيط لأنشطة التقييم داخل الأمانة العامة وتنسيقها؛
- (ب) المعايير والمنهجيات الواجبة التطبيق التي يتعين استخدامها في إجراء التقييم؛
- (ج) آليات الإبلاغ عن نتائج التقييم واستخدامها لإرشاد عملية تخطيط البرامج؛
- (د) الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بإجراء ودعم مختلف أنواع التقييم ضمن المنظمة، بما في ذلك المتعلقة بضمان استقلال وظيفة التقييم على النحو الملائم.

102 - ويجري وضع مشروع منقح لتلك السياسة في صيغته النهائية وسيكون جاهزاً لإجراء مشاورات بشأنه في أوائل عام 2020. إضافةً إلى ذلك، وبتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، تم إعداد برنامج للتعليم في مجال التقييم متاح على شبكة الإنترنت لموظفي الأمانة العامة وحلقة دراسية شبكية بشأن حوار التقييم لكبار القادة. ويجري وضع قائمة المرشحين المقبولين من خبراء التقييم لتكون مورداً آخر من موارد مديري البرامج لاستخدامها في إجراء عمليات التقييم.

الخطوات المقبلة

103 - سيواصل مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال العمل عن كثب والعمل مع جهات التنسيق المعينة من كيانات أخرى لوضع تلك السياسة في صيغتها النهائية وتنفيذ الترتيبات المتعلقة بتقديم المساعدة إلى مديري البرامج في تعزيز القدرات للتقييم ضمن الأمانة العامة. وسيكون الهدف العام من ذلك هو وضع آليات تكفل إمداد مديري البرامج بما يحتاجون إليه من دعم لتقييم أنشطتهم وفقاً لمجموعة من المعايير والمنهجيات المتسقة. وسيسهم ذلك في تيسير تحقيق النتائج على نحو أفضل بضمان أن تسترشد عملية تخطيط البرامج بالاستنتاجات التي تنبثق عن عمليات التقييم، وأن تخفض الدروس المستفادة والاتجاهات المشتركة للتحليل ويجري تبادلها على نطاق المنظمة.

هاء - العنصر الخامس: المعايير الأخلاقية والنزاهة

104 - يظل الأمين العام ملتزماً بضمان بيئة يثق فيها الموظفون بالأمان عند تبليغهم عن المخالفات وبجمايتهم من الانتقام عند قيامهم بذلك. ويضطلع مكتب الأخلاقيات بدور هام في هذه الجهود.

الحماية من الانتقام

105 - ترد تفاصيل الإجراءات التي قام بها مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالحماية من الانتقام في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 في تقرير الأمين العام ذي الصلة بالموضوع (A/74/78، الفقرات 37 إلى 52). وستُقدم نسخة موجزة من تلك الإجراءات كمعلومات

تكميلية. ويجدر بالإشارة أن متوسط عدد الأيام اللازمة لإجراء استعراضات أولية، عند تلقي جميع المعلومات المطلوبة للشكوى، قد انخفض من 26 يوماً في عام 2017 إلى 13 يوماً في عام 2018. ويقع هذا المتوسط تماماً ضمن نطاق فترة الثلاثين يوماً المحددة في السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

106 - وقد أطلق المكتب التنفيذي للأمين العام ومكتب الأخلاقيات حوار القيادة لعام 2019 في موضوع "تضارب المصالح" لإطلاع الموظفين على مختلف الحالات التي قد يجدون أنفسهم فيها في حالة تضارب محتمل للمصالح وكيفية ضمان أن تكون أعمالهم تصب دائماً في المصلحة العليا للمنظمة.

واو- العنصر السادس: مهام الرقابة

107 - يرد في المرفق الرابع موجز لحالة تنفيذ التوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية.

1 - مكتب خدمات الرقابة الداخلية

108 لوحظت الاتجاهات التالية في تنفيذ التوصيات التي صدرت عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال الفترة الممتدة من عام 2009 إلى عام 2018:

(أ) من مجموع 12 116 توصية، نُفذت أو أُغلقت 10 891 توصية (89,9 في المائة)؛ ولا تزال 1 225 توصية (10,1 في المائة) قيد التنفيذ؛

(ب) من مجموع 1 813 توصية، نُفذت أو أُغلقت 1 774 توصية (97,8 في المائة)؛

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

2 - مجلس مراجعي الحسابات

109 - فيما يتعلق بالتوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات المتعلقة بالمجلدين الأول والثاني من التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة للأمم المتحدة، لوحظ الاتجاهان التاليان للفترة من عام 2010 إلى عام 2018:

(أ) من مجموع 944 توصية، نُفذت 740 توصية (78,4 في المائة) أو أُغلقت أو تجاوزتها الأحداث؛

(ب) ظلت 204 توصيات (21,6 في المائة) قيد التنفيذ.

3 - وحدة التفتيش المشتركة

110 - فيما يتعلق بالتوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، يمكن الإبلاغ عن الاتجاه التالي للفترة الممتدة من عام 2009 إلى عام 2018⁽²⁾: بلغ معدل التوصيات المقبولة من الأمانة العامة 64,2 في المائة، فيما بلغ معدل تنفيذ التوصيات المقبولة 82,1 في المائة. غير أن هذان المعدلان لا يدلان على الحالة

(2) معلومات مستمدة من نظام التتبع الشبكي التابع لوحدة التفتيش المشتركة حتى 10 كانون الثاني/يناير 2020.

الحقيقية لقبول وتنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى الأمانة العامة، لأن الوحدة تعتبر بعض هذه التوصيات موجهة إلى الأمانة العامة رغم أنها وُجِّهت إما إلى الجمعية العامة أو إلى الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

الخطوات المقبلة

111 - ستعمل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة، في المستقبل، لتعزيز التزام مديري البرامج بتنفيذ توصيات الهيئات الرقابية، وستتولى تحليل الاتجاهات الطويلة الأجل في نتائج وتوصيات مراجعة الحسابات من أجل تحديد حلول شاملة للمسائل العامة.

رابعا - استنتاج

112 - يتطلب النموذج الإداري الجديد أن تتولى الأمانة العامة تنفيذاً صارماً لنظام المساءلة الذي يجلب تغييراً ثقافياً إلى المنظمة. وسيستغرق تحقيق تحول بهذه الأهمية بعض الوقت، وعلى الرغم من التقدم المحرز في وضع بعض الشروط الأساسية لتعزيز نظام المساءلة، فلا يزال يتعين بذل مزيد من الجهود في عام 2020 وما بعده. وتتطلع الأمانة العامة إلى تلقي التوجيه من الدول الأعضاء بشأن هذه المبادرة الهامة.

خامسا - التوصية

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

التقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة 289/73⁽¹⁾

الفقرة	نص القرار	التغطية في هذا التقرير	تعليقات
7	تشير إلى الفقرة 16 من تقرير اللجنة الاستشارية، وتطلب إلى الأمين العام أن يضمن تقريره المحلي التاسع عن المساءلة معلومات عن المسائل المحددة في تقرير اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بنظام تفويض السلطة الجديد الذي دخل حيز التنفيذ في 1 كانون الثاني/يناير 2019	الفرع الثاني-باء، الفقرات 13 إلى 30	اضطلعت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العمليتي بدور محوري في تنفيذ النظام الجديد لتفويض السلطة وتشغيله
8	تشير أيضاً إلى الفقرة 19 من تقرير اللجنة الاستشارية، وتطلب إلى الأمين العام تحسين مؤشرات الأداء الرئيسية لإطار إدارة الأداء والإبلاغ عنها في تقريره المحلي المقبل	الفقرة 30	ستقوم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال باستعراض وتعديل مؤشرات الأداء الرئيسية الـ 16 الأولية لتحسين مجالات المخاطر التي يجري رصدها وتعزيز مساءلة المديرين
11	تلاحظ إنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة ودورها الهام كعنصر جديد في نظام المساءلة، وتطلب إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره المحلي المقبل معلومات عن الكيفية التي قدمت بها الشعبة الدعم إلى الأمانة العامة، بما فيها مديرو البرامج، في مجال رصد أداء البرامج وتقييمه والإبلاغ عنه	الفرع الأول-ألف، الفقرات 7 إلى 12	شعبة التحول المؤسسي والمساءلة هي شعبة جديدة داخل إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. ولأول مرة، يتم إيواء أفرقة مخصصة مسؤولة عن عناصر نظام المساءلة، بما في ذلك الإدارة القائمة على النتائج، والإدارة المركزية للمخاطر، وتنسيق الرقابة، في نفس المكان مع القائمين على عمليات تحليل الأعمال، والقدرات المخصصة للرصد، وقياس الأداء المؤسسي، ودعم مهام التقييم
13	تشدد على أهمية إطار الرقابة الداخلية في نظام المساءلة، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل تعزيز الضوابط الداخلية في تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم وأن يُبلغ عن التدابير المتخذة في هذا الصدد في سياق تقريره المحلي التاسع	الفرع الثالث، الفقرتان 84 و 85	سيعطي تطبيق بيان للرقابة الداخلية ضماناً للدول الأعضاء بأن جميع الأنشطة الصادر بها تكليف على نطاق الأمانة العامة يجري تنفيذها بفعالية وكفاءة، وأن الإبلاغ المالي موثوق به، وأنه يجري الامتثال للإطار التنظيمي للمنظمة

(1) يتضمن هذا المرفق موجزاً للتقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة 303/72 عملاً بالفقرة 9 منه، التي أشارت فيها الجمعية العامة إلى الفقرة 17 من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن التقرير المحلي 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
14	تلاحظ التدابير المتخذة من أجل تعزيز اتفاقات كبار المديرين، وتطلب إلى الأمين العام أن يضمن التقارير المرحلية المقبلة عن المساءلة في الأمانة العامة معلومات أكثر تفصيلاً عن مدى فعالية هذه الاتفاقات كأدوات للمساءلة، بما يشمل التدابير المتخذة لتعزيز الأداء عندما لا تتحقق الأهداف	الفرع الثالث، الفقرات 58 إلى 64	اتفاقات كبار المديرين هي من بين الأدوات التي يستخدمها الأمين العام لإبلاغ المديرين بما هو متوقع منهم وبكيفية قياس أدائهم. ويبرز هذا الفرع من التقرير الإجراءات التي اتخذت (وستُخذ) لتعزيز هذه الأداة
15	تكرر تأكيدها أن تقديم الوثائق في موعدها جانب مهم من جوانب مساءلة 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	الفرع الثالث، الفقرات 58 إلى 64	إنه أحد المؤشرات الإدارية المدرجة في الاتفاقات
16	تشير إلى الفقرة 36 من تقرير اللجنة الاستشارية، وتؤكد الأهمية التي تكنتسيها مهمة إدارة المخاطر في إطار النظام الجديد لتفويض السلطة، وتطلب إلى الأمين العام أن يُبلغ بشكل وافٍ في تقريره المرحلي المقبل عن التقدم المحرز صوب تطبيق مفهومي المسؤولية عن المخاطر وإدارة المخاطر في كيانات الأمانة العامة	الفرع الثالث، الفقرات 79 إلى 83	أجري تقييم جديد للمخاطر على نطاق الأمانة العامة استناداً إلى النسخة الموحدة لسجل المخاطر على نطاق الأمانة الذي سبقت الموافقة عليه وتقييم مخاطر الغش والفساد. وسيعين المسؤولون العامون عن إدارة المخاطر ويكلفون بوضع خطط مفصلة للتعامل مع المخاطر ذات الأولوية العليا والتصدي لها. وستساعدهم المخاطر الشاملة المحددة في تقييم المخاطر هذا وتوجههم في إجراء تقييماتهم المحلية للمخاطر على مستوى الكيانات بدعم من شعبة التحول المؤسسي والمساءلة
17	تشير أيضاً إلى الفقرة 16 من قرارها 303/72، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل اتخاذ تدابير محددة لتعزيز القدرات الداخلية للتقييم والتقييم الذاتي، من خلال قسم التقييم في شعبة التحول المؤسسي والمساءلة وغيره	الفرع الثالث، الفقرات 100 إلى 103	أنشئ فريق تقييم متفرغ في شعبة التحول المؤسسي والمساءلة/ إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال للمساعدة في ترسيخ ثقافة التقييم في جميع الكيانات التابعة للأمانة العامة. ويعمل مكتب خدمات الرقابة الداخلية مع هذا الفريق على وضع سياسة تقييم على نطاق الأمانة العامة تسترشد بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وستكون هذه السياسة بمثابة الإطار الشامل للتقييم في المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، تم تصميم أدوات للتعليم عبر الإنترنت ويجري وضع قائمة بأسماء خبراء التقييم

الفقرة	نص القرار	التغطية في هذا التقرير	تعليقات
18	تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تفاصيل عن مواصلة تطوير المبادئ التوجيهية المتعلقة بإعداد الاتفاقات مع المانحين والشركاء المنفذين	الفرع الثالث، الفقرات 76 إلى 78	في أيلول/سبتمبر 2016، أصدرت الأمانة العامة مبادئ توجيهية مفصلة لجميع الكيانات لاستخدامها عند إعداد الاتفاقات المالية مع الشركاء المنفذين والموافقة عليها. وستصدر المبادئ التوجيهية المنقحة في عام 2020
19	تشير إلى الفقرة 41 من تقرير اللجنة الاستشارية، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المرحلي المقبل تفاصيل عن حالة تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات، وكذلك الإجراءات الأخرى المتخذة لمعالجة الشواغل التي أعرب عنها المجلس بشأن إدارة مخاطر الغش	الفرع الثالث، الفقرات 86 إلى 88 و 107 إلى 111، والمرفق الرابع	أنشأت الأمانة العامة فرقة عمل أهدافها الرئيسية هي إعداد دليل يهدف إلى تقديم، في جملة أمور أخرى، رؤى متعمقة عن الكيفية التي تنفذ بها مخططات الغش والفساد في المنظمة؛ والنظم الداخلية التي أنشأتها المنظمة لمنع الغش ومكافحته؛ ومجموعة من مؤشرات الغش والفساد؛ واقتراحات تتعلق بكيفية التخفيف من هذه المخاطر. وستتيح هذه المبادئ التوجيهية - إلى جانب إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد - للمنظمة اعتماد استراتيجية تركز على منع الغش والفساد وكشفهما والتصدي لهما، على النحو الذي أوصى به مجلس مراجعي الحسابات.
			وقُدمت معدلات تنفيذ توصيات هيئات الرقابة
20	...تطلب [إلى الأمين العام] أن [يبدل جهوداً ترمي] إلى تحسين ثقافة المساءلة في الأمانة العامة، بوسائل منها الاستمرار في تشجيع جملة أمور منها توافر بيئة مواتية للإبلاغ عن حالات الغش وسوء السلوك، وأن يواصل اتخاذ التدابير الملائمة والفعالة لحماية المبلغين عن المخالفات ومنع تعرضهم للانتقام	الفرع الثالث، الفقرات 104 إلى 106	ترد تفاصيل الإجراءات التي قام بها مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالحماية من الانتقام في عام 2018 في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/74/78، الفقرات 37-52). وتناول حوار القيادة لعام 2018 موضوع "المجاهرة بالرأي: متى تصبح إبلاغاً عن مخالفة؟" وكيف يختلف "الإبلاغ عن المخالفات" عن الطرق الأخرى للمجاهرة بالرأي
21	تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ نظام المساءلة في الأمانة العامة، بما في ذلك نظام تفويض السلطة، كي تنظر فيه في الجزء الأول من دورتها الرابعة والسبعين المستأنفة	هذا التقرير	أعدّ هذا التقرير وفقاً لقرار الجمعية العامة 289/73

المرفق الثاني

موجز حالة تنفيذ القرارات بشأن المسائل⁽¹⁾ المتعلقة بالإدارة والميزانية التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين

بند جدول الأعمال	القرار	عملا بالقرار	التقارير المقدمة من الأمانة العامة
134 - التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات	268/73 ألف: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات	A/74/323 و A/74/323/Add.1	يحل موعد تقديم التقرير المقبل في الدورة الخامسة والسبعين للجمعية العامة
134 - التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات	268/73 باء: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات	لا ينطبق	التقرير غير متاح بعد لأنه سيناقش خلال الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة للجمعية العامة
135 - استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة	281/73: تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تقييم مقارن لهياكل الموارد البشرية	A/73/366	تقرير مقدم وفقا لولايات الجمعية العامة، عرض فيه الأمين العام الهياكل الحالية والتحديات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة وقيم قدرة البدائل المتاحة لهيكل واحد أو هيكل مزدوج من أجل التصدي لهذه التحديات بفعالية
135 - استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة	289/73: التقدم المحرز نحو إنشاء نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة	لم يصدر بعد	سيقدم التقرير خلال الجزء الأول من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة للجمعية العامة. وستتناول التقرير المرحلي التاسع عن المساءلة جميع المسائل التي أثارها الجمعية
136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019	لا ينطبق	كما ذكر في الوثيقة A/73/400، ترد التقديرات المنقحة في الاعتماد المنقح للجنة الاقتصادية لأفريقيا، في إطار الباب 18 ألف، لفترة السنتين 2018-2019
136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019	لا ينطبق	أصدر الاعتماد المنقح على النحو المحدد في الوثيقة A/73/402

(1) لم تُدرج المسائل التي أُرجم النظر فيها إلى مرحلة لاحقة.

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
	أعد التقرير استجابة لقرار الجمعية العامة 279/73 ألف، الذي أذنت فيه الجمعية، في جملة أمور، للأمين العام بالدخول في التزامات لتكملة الموارد المالية المتبرع بها للمحكمة الخاصة لتصريف الأعمال المتبقية لسيراليون لعام 2019، وطلبت إليه أن يقدم إلى الجمعية خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والسبعين تقريرا عن استخدام سلطة الالتزام وطلب إعانة لتمكين المحكمة من مواصلة الاضطلاع بولايتها في عام 2020	A/74/352	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019
	أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة، وبيّن فيه الأمين العام التقدم الذي أحرزته الدوائر الاستثنائية في محاكم كمبوديا في الإجراءات القضائية منذ صدور تقريره السابق، كما قدم توقعات بشأن الاستخدام المرتقب لسلطة الالتزام في عام 2019، وعرض معلومات بشأن الميزانية المقترحة للدوائر لعام 2020، والتمس موافقة الجمعية على تخصيص إعانة مالية للعنصر الدولي في الدوائر	A/74/359	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019
	كان الباب السابع من (Sect.1) A/74/6 متعلقا بمكتب المدافعة عن حقوق الضحايا، وتضمن الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2020 وأداء البرامج لعام 2018، فضلا عن الاحتياجات المقترحة من الموارد المتعلقة بالوظائف وغير المتعلقة بالوظائف لعام 2020	A/74/6 (Sect. 7)	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019
	تقرير أعد وفقا لولايات الجمعية العامة. وهو التقرير المرحلي السنوي الرابع عن تنفيذ استراتيجيات الاستخدام المرن لأماكن العمل في مقر الأمم المتحدة وهو يقدم معلومات عن آخر ما استجد على حالة المشروع منذ صدور التقرير الثالث (A/73/370) و (A/73/370/Corr.1)، ويتضمن ردودا على الطلبات الواردة في قرار الجمعية العامة 279/73 ألف	A/74/345	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار			
تقرير أعد وفقا لولايات الأمم المتحدة. وهو التقرير المرحلي الثالث بشأن مشروع التعديل التقويمي لمباني مقر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في بانكوك لجعلها مستوفية لمعايير مقاومة الزلازل واستبدال التجهيزات المنتهية الصلاحية فيها	A/74/317	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة. وهو التقرير المرحلي الرابع عن تنفيذ مشاريع التشييد وتحديد مرافق المؤتمرات، بما في ذلك قاعة أفريقيا ومركز الزوار، في مكاتب اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في أديس أبابا	A/74/328	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة. وهو التقرير المرحلي السنوي الثاني بشأن استبدال مباني المكاتب A إلى J في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	A/74/343	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة. وهو يقدم معلومات مستكملة عن مشروع التخفيف من مخاطر الزلازل في المبنى الشمالي في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وتحديد المبنى منذ صدور التقرير السابق (A/73/351)	A/74/330	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
يحتوي التقريران على المعلومات المطلوبة	A/74/6 (Introduction) و A/74/570	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة. ويغطي التقرير المرحلي السنوي السادس عن الخطة الاستراتيجية لحفظ التراث في مكتب الأمم المتحدة في جنيف الفترة من 1 أيلول/سبتمبر 2018 إلى 31 آب/أغسطس 2019، ويقدم معلومات مستكملة عن الأنشطة المضطلع بها منذ صدور التقرير الخامس	A/74/452	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار			
(A/73/395). ويقدم معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في المشروع، وعن استراتيجيات الاستخدام المرن لأماكن العمل، وتقديرات التكاليف، ومخططات التقييم الممكنة، وآليات التمويل البديلة			
تتضمن التقارير هذه التقديرات	A/74/6 (Sect.3)/Add.1 و A/74/6 (Sect.3)/Add.2 و A/74/6 (Sect.3)/Add.3 و A/74/6 (Sect.3)/Add.4 و A/74/6 (Sect.3)/Add.5 و A/74/6 (Sect.3)/Add.5/Corr.1 و A/74/6 (Sect.3)/Add.6 و A/74/6 (Sect.3)/Add.6/Corr.1	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة. ويعرض نتائج الحوار المتعلق بالتمويل، الذي تُوج باتفاق تمويل يهدف إلى تغيير ممارسات التمويل من أجل تحسين نوعية التمويل وزيادة كميته، إلى جانب زيادة شفافية النتائج والمساءلة عنها	A/74/73-E/2019/14	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
أعد بيان، بناء على طلب الجمعية العامة، يُطلب فيه إلى الجمعية الموافقة على الآثار المالية المترتبة على القرارات والتوصيات الواردة في التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية	لا ينطبق (لم يُطلب تقديم أي تقرير)	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
أعد التقرير وفقا لولاية الجمعية العامة. وهو يُقدّم أحدث المعلومات عن التطورات التي وقعت منذ صدور التقرير المرحلي العاشر (A/73/389) في أيلول/سبتمبر 2018	A/74/478	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
يعكس التقديرات المنقحة الاعتماد المنقح للأبواب 2 و 24 و 29 هاء لفترة السنتين 2019-2018	لا ينطبق (لم يُطلب تقديم أي تقرير)	279/73 ألف: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
	سيتناول تقرير الأمين العام جميع المسائل التي أثارها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها ذي الصلة (A/73/775) وقرار الجمعية العامة	سيقدم التقرير في الجزء الأول من الدورة السادسة والسبعين المستأنفة	279/73 باء: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
	سيقدم التقرير إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين	سيقدم التقرير في الدورة الخامسة والسبعين	279/73 باء: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
	أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة. وهو يتضمن الموارد المقترحة لعام 2020 لما عدده 15 بعثة سياسية خاصة مدرجة في إطار المجموعة المواضيعية لشتى أنواع أفرقة رصد الجزاءات والكيانات والآليات الأخرى، بما في ذلك تلك التي تتعلق بفريق الخبراء المعني بالصومال	A/74/6 (Sect. 3)/Add.3	279/73 باء: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
	متطلبات الميزانية المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة. وطلب تقديم تقرير للأمين العام عن تنفيذ نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ في موعد لا يتجاوز الجزء الأول من الدورة السادسة والسبعين المستأنفة للجمعية العامة. وطلب تقديم تقرير للأمين العام عن إدارة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في الدورة الخامسة والسبعين	A/74/6 (Sect.3)/Add.7	279/73 باء: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
	أعد التقرير A/73/729 وفقا لولايات الجمعية العامة. وهو يتضمن الاحتياجات من الموارد لعام 2019. وأصدر الاعتماد	لا ينطبق	279/73 باء: المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018
	يُتناول في تقرير الأداء الثاني الذي سيقدم في الدورة الرابعة والسبعين	A/74/6 (Introduction)	280/73 ألف - جيم: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
متطلبات الميزانية المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة	A/74/6 (Sect. 3)/Add.7	306/73:التقديرات المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة والمساعي الحميدة والمبادرات السياسية الأخرى المأذون بها من الجمعية العامة و/أو مجلس الأمن	136 - الميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019
تم إصدار رسائل الإشعار بالأنصبة المقررة لعمليات حفظ السلام لكامل فترة الميزانية؛ ونظمت إدارة الدعم العمليتي إحاطة فصلية أولى لفائدة البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة. وهو يسلط الضوء على اعتماد إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات نهجا متعمدا للابتكار ويقدم أمثلة محددة تعكس أوجه التآزر الملموسة بين مفاهيم التوجه نحو مراعاة احتياجات العملاء والابتكار والشراكات. ويشدد الأمين العام على عمل الإدارة الرئيسي المتمثل في تقديم خدمات عالية الجودة فيما يتعلق بتنظيم الاجتماعات وإعداد الوثائق بطريقة ناجحة وفعالة، ويقدم في هذا الصدد معلومات إحصائية عن استخدام أجهزة الأمم المتحدة لموارد خدمات المؤتمرات، وكذلك بشأن تقديم الوثائق وتجهيزها وإصدارها في المواعيد المحددة	سيقدم التقرير في الدورة السادسة والسبعين	307/73: تحسين الحالة المالية للأمم المتحدة	138 - تحسين الحالة المالية للأمم المتحدة
أعد التقرير وفقا لولايات الجمعية العامة. وهو يسلط الضوء على اعتماد إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات نهجا متعمدا للابتكار ويقدم أمثلة محددة تعكس أوجه التآزر الملموسة بين مفاهيم التوجه نحو مراعاة احتياجات العملاء والابتكار والشراكات. ويشدد الأمين العام على عمل الإدارة الرئيسي المتمثل في تقديم خدمات عالية الجودة فيما يتعلق بتنظيم الاجتماعات وإعداد الوثائق بطريقة ناجحة وفعالة، ويقدم في هذا الصدد معلومات إحصائية عن استخدام أجهزة الأمم المتحدة لموارد خدمات المؤتمرات، وكذلك بشأن تقديم الوثائق وتجهيزها وإصدارها في المواعيد المحددة	A/74/121	270/73: خطة المؤتمرات	139 - خطة المؤتمرات
تقرير صادر عن الدورة التاسعة والسبعين للجنة الاشتراكات، المعقودة في المقر في الفترة من 3 إلى 21 حزيران/يونيه 2019	A/74/11	271/73: جدول الأنصبة المقررة لقسمه نفقات الأمم المتحدة	140 - جدول الأنصبة المقررة لقسمه نفقات الأمم المتحدة
عولجت جميع الأحكام معالجة كاملة، على نحو ما طلبته الجمعية العامة. ووفقا للفقرة 3 من القرار، وُجه انتباه الدول الأعضاء إلى الموعد النهائي لطلب الاستثناء بموجب المادة 19 من ميثاق الأمم المتحدة، وذلك من خلال إعلان صدر في يومية الأمم المتحدة ومن خلال الاتصال المباشر	A/74/68	4/73: جدول الأنصبة المقررة لقسمه نفقات الأمم المتحدة: الطلبات المقدمة في إطار المادة 19 من الميثاق	140 - جدول الأنصبة المقررة لقسمه نفقات الأمم المتحدة

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
مذكرة من الأمين العام أعدت وفقا لولاية وحدة التفتيش المشتركة. وفور إعداد الوحدة للصيغة النهائية لتقرير بشأن مسألة ذات طابع يهم المنظومة بأسرها، تعمم أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق التقرير على منظمات منظومة الأمم المتحدة التي هي أعضاء في الوحدة. وتطلب الأمانة إلى المنظمات أن تقدم تعليقات على الصيغة النهائية للتقرير وتقدم هذه التعليقات في مذكرة من الأمين العام	A/73/377/Add. 1	وحدة التفتيش المشتركة	142 - وحدة التفتيش المشتركة
نُفذ القرار، وأصبح ساري المفعول في 1 كانون الثاني/يناير 2019.	A/74/289	النظام الموحد للأمم المتحدة	143 - النظام الموحد للأمم المتحدة
وتم اقتراح تعديلات إضافية على النظامين الأساسي والإداري للموظفين في التقرير بما يعكس بعض الطلبات الواردة في القرار.	A/74/289	النظام الموحد للأمم المتحدة	
قُدّم إلى الجمعية العامة تعديل للنظامين الأساسي والإداري للموظفين، بما في ذلك قاعدة جديدة من قواعد النظام الإداري للموظفين بشأن توظيف الموظفين ذوي الإعاقة وتيسير إمكانية الوصول لهم، اقترحت في سياق التقرير	A/74/289	النظام الموحد للأمم المتحدة	
عُقدت المشاورات المطلوبة في شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وفريق الدعم المشترك بين الوكالات المعني باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	A/74/146	النظام الموحد للأمم المتحدة	
في سياق استعراض عمليات الأمم المتحدة في مجال تعميم مراعاة مسائل الإعاقة، بما يشمل التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة. ونتيجة لذلك، وُضعت استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة وأُطلقت في			

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	عملاً بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار			
حزيران/يونيه 2019. ووضعت الاستراتيجية من خلال المشاركة المكثفة لحوالي 60 من كيانات الأمم المتحدة والشبكات المشتركة بين الوكالات ومنظمات المجتمع المدني، وكذلك بالتشاور مع الدول الأعضاء. وأدرجت معلومات عن الاستراتيجية في التقرير			
تُفذ قرار الجمعية العامة وأصبح ساري المفعول في 1 كانون الثاني/يناير 2019	لا حاجة إلى تقرير من الأمين العام	273/73: النظام الموحد للأمم المتحدة	
تُفذ قرار الجمعية العامة وأصبح ساري المفعول في 1 آذار/مارس 2019.	لا حاجة إلى تقرير من الأمين العام. وستقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية تقريرها إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين	273/73: النظام الموحد للأمم المتحدة	
وأضيف بند جديد إلى الأمر الإداري المتعلق بالاستحقاقات الخاصة للموظفين العاملين في مراكز عمل معينة (ST/AI/2019/3) لإدراج حكم بشأن المدفوعات الجديدة للموظفين في مركز عمل من الفئة هاء غير مصنف كمركز عمل دون اصطحاب الأسرة، بدلا من دفع تكاليف استقدام الأسرة.			
يقدم التقرير نظرة عامة حول توفير إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة ويعرض الجهود المستمرة والتقدم الذي أحرزته الحكومات وكيانات منظومة الأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني في تعزيز إمكانية الوصول.	A/74/146	274/73: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	144 - نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
وسيتم تضمين المعلومات عن التقدم المحرز أيضاً في التقرير الاستعراضي السنوي لمجلس الرؤساء التنفيذيين لعام 2019.			
تقرير يقدم معلومات عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، من 1 تموز/يوليه 2017 إلى 30 حزيران/يونيه 2018	سيُضمن في تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	275/73: تقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية	146 - تقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
	تواصل اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة استعراض ميزانية مكتب خدمات الرقابة الداخلية وتسدي المشورة إلى الجمعية العامة في هذا الشأن وفقا لمهامها	لا ينطبق. وفي القرار، تلاحظ الجمعية العامة مع التقدير أعمال اللجنة وتدعو اللجنة إلى مواصلة النظر في الاستقلالية التشغيلية للمكتب فيما يخص المسائل المتعلقة بالميزانية (A/74/280)	275/73: تقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية	146 - تقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية
	وفقا للفقرة 16 من قرار الجمعية العامة 276/73، أنشئ مشروع تجربي لإتاحة إمكانية لجوء الأفراد من غير الموظفين إلى خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية، وقُدمت معلومات مستكملة عن الموضوع في التقرير (A/74/171). ووفقا للفقرة 18 من القرار، قُدمت معلومات في التقرير	A/74/171	276/73: إقامة العدل في الأمم المتحدة	147 - إقامة العدل في الأمم المتحدة
	تم الإبلاغ عن تنفيذ قرار الجمعية العامة في التقرير (A/74/172) وفي تقرير مجلس العدل الداخلي (A/73/911 و A/74/169). ويتعلق أحد الطلبات الواردة في قرار الجمعية العامة 276/73 (الفقرة 47) بتقديم تقرير خلال الدورة الخامسة والسبعين (الفقرة 47)، وسيلي هذا الطلب بتقديم تقرير الأمين العام خلال تلك الدورة	A/74/172	276/73: إقامة العدل في الأمم المتحدة	147 - إقامة العدل في الأمم المتحدة
	تم إصدار الاعتماد على نحو ما طلبته الجمعية العامة	لا ينطبق	277/73: تمويل الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين الدوليتين	148 - تمويل الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين الدوليتين
	سيقدم التقرير في الجزء الأول من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	288/73: تشييد مرفق جديد للآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين الدوليتين، فرع أروشا	148 - تمويل الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين الدوليتين

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
	أصدرت الأنظمة المقررة لعمليات حفظ السلام	لا ينطبق	272/73: جدول الأنظمة المقررة لقسمة نفقات عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام	149 - جدول الأنظمة المقررة لقسمة نفقات عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	308/73: حساب دعم عمليات حفظ السلام	150 - الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	309/73: تمويل مركز الخدمات الإقليمي في عنتبي، أوغندا	150 - الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	310/73: تمويل قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي، إيطاليا	150 - الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	311/73: تمويل قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي	151 - تمويل قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	312/73: تمويل بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	152 - تمويل بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	313/73: تمويل عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	153 - تمويل عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	314/73: تمويل قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	154 - تمويل قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	315/73: تمويل بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	155 - تمويل بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية

التقارير المقدمة من الأمانة العامة	موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	316/73: تمويل بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	157 - تمويل بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	317/73: تمويل بعثة الأمم المتحدة لدعم نظام العدالة في هايتي	158 - تمويل بعثة الأمم المتحدة لدعم نظام العدالة في هايتي
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	318/73: تمويل بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	159 - تمويل بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	319/73: تمويل بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	160 - تمويل بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	320/73: تمويل بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	161 - تمويل بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	321/73: قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	162 (أ) - تمويل قوات الأمم المتحدة لحفظ السلام في الشرق الأوسط: قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	322/73: قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	162 (ب) - تمويل قوات الأمم المتحدة لحفظ السلام في الشرق الأوسط: قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	323/73: تمويل بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	163 - تمويل بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
	سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	324/73: تمويل بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	164 - تمويل بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية

التقارير المقدمة من الأمانة العامة موجز محتوى التقرير، الذي يعكس الامتثال للقرار	عملا بالقرار	القرار	بند جدول الأعمال
سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	278/73 ألف: تمويل العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	165 - تمويل العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور
سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	278/73 باء: تمويل العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	165 - تمويل العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور
سيقدم التقرير في الجزء الثاني من الدورة الرابعة والسبعين المستأنفة	لا ينطبق	325/73: تمويل الأنشطة الناشئة عن قرار مجلس الأمن 1863 (2009)	166 - تمويل الأنشطة الناشئة عن قرار مجلس الأمن 1863 (2009)

المرفق الثالث

موجز التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل المتعلقة بتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة، 2018-2021

يتضمن هذا المرفق موجزاً للتقدم المحرز في خطة العمل المتعلقة بتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة للفترة 2018-2021 (A/72/773، المرفق الثاني).

البنء	النشاط	تاريخ التنفيذ	الحالة
1	سيوِّجُه الأمين العام رسالة إلى كبار المديرين يؤكد فيها أنهم ملزمون بالمشاركة في جميع مبادرات الإدارة القائمة على النتائج التي ستتقد في إداراتهم ومكاتبهم وبعثاتهم وبدعم تلك المبادرات	منتصف عام 2018	أُنجز
2	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	2018-2021 (مستمر)	التنفيذ جار
3	سيدرج الأمين العام في اتفاقات كبار المديرين مؤشراً للأداء يقيم إسهام كل منهم في تطبيق الإدارة القائمة على النتائج	سنة 2019 وما بعدها	أُنجز
4	تنفيذاً لقرار الجمعية العامة، أطلقت الأمانة العامة عملية شاملة لإدارة التغيير ستهتياً من خلالها، أثناء عام 2018، 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	2018-2019	أُنجز
5	ستعدّ إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وتنقد 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 2019 - 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (مستمر)	نُظمت حلقات عمل في عام 2019 لمساعدة الكيانات على إعداد خططها البرنامجية السنوية، بما في ذلك أطر النتائج المقررة والفعلية

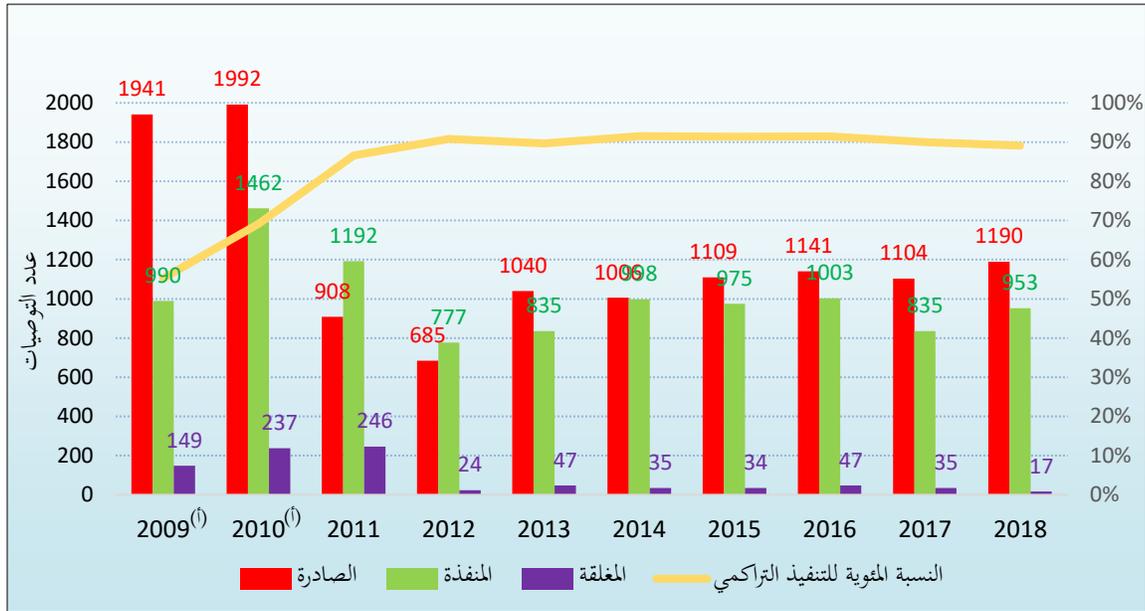
البنء النشاط	تاريخ التنفيذ	الحالة
6	ستضع إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال دليلاً عن الإدارة القائمة على النتائج، يتضمن السياسات ذات الصلة وتوجيهات عملية بشأن استخدام نهج الإدارة القائمة على النتائج في جميع مجالات العمل ذات الصلة	الربع الثالث من عام 2019 - 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (مستمر)
7	ستضع إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومساائل 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)	الربع الثالث من عام 2019 - 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (مستمر)
8	سيكون نجاح تنفيذ التوسعة 2 لنظام أوموجا الخطوة التي ستمكّن من تطبيق الإدارة القائمة على النتائج، إذ إنه سيوفر للمديرين رابطاً بين الأهداف والنتائج والنواتج والموارد	2019-2020
9	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)، وسيقدّم إليهم التدريب والدعم لتنفيذ هذه الإجراءات	آذار/مارس 2019
10	سيستخدم الأمين العام نتائج تنفيذ البرامج بوصفها أحد عناصر تقييم أداء كبار المديرين	2019-2021 (مستمر)
11	سيختار المكتب التنفيذي للأمين العام وإدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال المواضيع ذات الأولوية في مختلف مجالات المنظمة لتكون موضوعاً لتقييم ذاتي متعمق	2019
		توجد حالياً داخل الأمانة العامة عدة أدلة للإدارة القائمة على النتائج، فضلاً عن توجيهات/تعليمات بشأن المجالات المتصلة بالإدارة القائمة على النتائج. وفي المستقبل، واستناداً إلى الدروس المستفادة من هذه المواد، ستستعرض الإدارة أفضل السبل لتوفير مبادئ توجيهية بشأن الإدارة القائمة على النتائج في جميع مجالات العمل
		بدأ تشغيل ثماني دورات تدريبية على الإنترنت بشأن استخدام نظام أوموجا في التخطيط الاستراتيجي، بما في ذلك أطر النتائج. وفي المستقبل، وبناء على تجربة المستخدمين، سيتم إجراء تقييم لما يمكن تصميمه من تدريب تكميلي عبر الإنترنت لتهيئة تجربة تدريبية شاملة
		يحتوي نظام أوموجا حالياً على أطر النتائج السنوية المقترحة للميزانية البرنامجية لعام 2020، بالإضافة إلى أطر الميزنة القائمة على النتائج المعتمدة لميزانيات حفظ السلام للفترة 2019/2020 (A/74/478، الفقرة 19).
		أُنجز
		التنفيذ جارٍ
		أُنجز. وحددت البرامج عملية تقييم في خططها البرنامجية السنوية

النشاط	تاريخ التنفيذ	الحالة
12	سوف يبسر كبار المديرين، بدعم من إدارة الشؤون الإدارية 2019 ثم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال المزمع إنشاؤها ومكتب الشؤون المالية والميزانية التابع لها، النظر في نتائج التقييمات والدروس المستفادة عند إعداد الميزانيات وفي ممارساتهم الإدارية اليومية	أُنجز. وتتضمن الخطط البرنامجية السنوية معلومات عن التقييمات والدروس المستفادة التي أخذت في الاعتبار بالنسبة للخطة
13	سيدرج كبار المديرين والموظفين النتائج المستمدة من 2020-2019 المعلومات المتعلقة بأداء البرامج في لوحات المتابعة على الإنترنت، التي ستُحدَّث طوال دورة الميزانية	لنظام أوموجا الآن تطبيق خاص برصد الأداء عُمم في جميع بعثات حفظ السلام والكيانات الداعمة لها، مما أتاح إسناد النواتج ومؤشرات الإنجاز إلى الوحدات التنظيمية المسؤولة عن كل منها بالنسبة لميزانية الفترة 2020/2019. وتمكن هذه الخاصية الوظيفية المديرين من القيام بصورة منتظمة برصد وتسجيل التقدم المحرز قياساً بالأهداف، والاحتفاظ ببيانات الأداء لمختلف الفترات المالية لاستخدامها في عمليات تحليل الاتجاهات المتعددة السنوات. وفي المستقبل، سيبدأ استخدام خاصية رصد الأداء أيضاً للميزانية البرنامجية في عام 2020 (A/74/478، الفقرة 20).
14	سيُجرى تقييم مستقل لنتائج خطة العمل هذه في نهاية عام 2021 لتقييم تطبيق الإدارة القائمة على النتائج، وتصميم مزيد من الإجراءات من أجل تطورها في المستقبل	وفي الربع الأخير من عام 2019، أُطلقت لوحة متابعة لرصد الأداء في نظام أوموجا في ست بعثات لحفظ السلام، في إطار تجريبي، لتوفير نظرة شاملة من جميع الزوايا عن البرامج والأطر ورصد الأداء. وسيوسَّع نطاق استخدامها في عام 2020.
		على المسار الصحيح

توصيات هيئات الرقابة للفترة 2009-2018

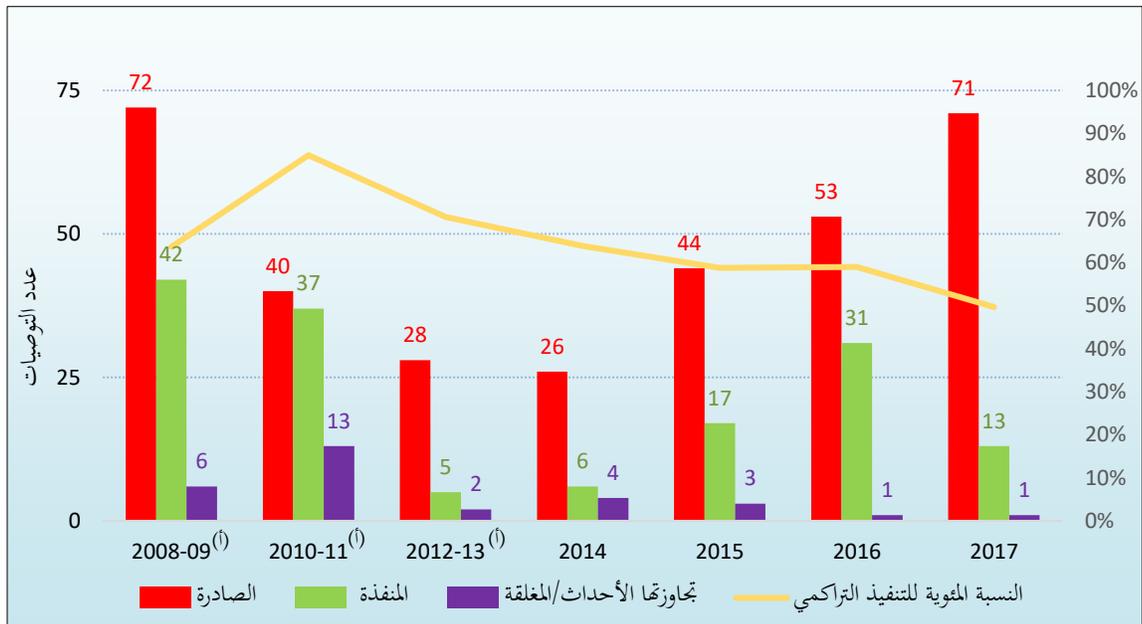
ألف - توصيات هيئات الرقابة بالأرقام

توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية



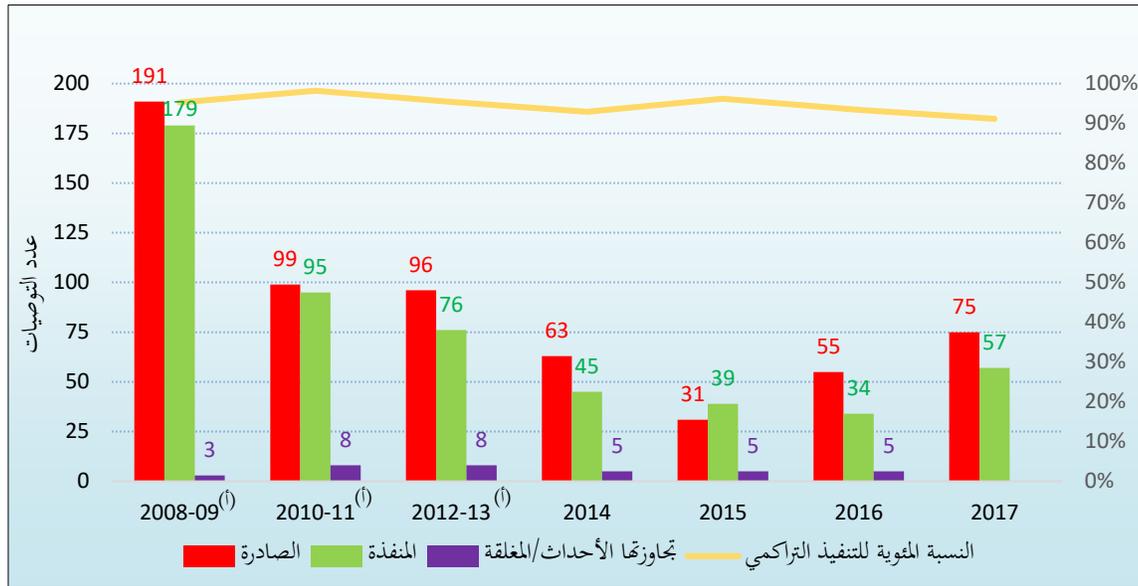
(أ) لفترة الاثني عشر شهرا المنتهية في 30 حزيران/يونيه.

توصيات مجلس مراجعي الحسابات الواردة في المجلد الأول من التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة للأمم المتحدة



(أ) لفترة السنتين المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر.

توصيات مجلس مراجعي الحسابات الواردة في المجلد الثاني من التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة للأمم المتحدة



(أ) لفترة السنتين المنتهية في 30 حزيران/يونيه (مجمعة لأغراض المقارنة).

باء - الحالة العامة لتنفيذ توصيات هيئات الرقابة الصادرة في الفترة من عام 2009 إلى عام 2018

مكتب خدمات الرقابة الداخلية

النوع	عدد التوصيات												النسبة المئوية للتنفيذ التراكمي (النسبة المئوية)	
	الصادرة منذ عام 2009	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	المجموع		المعلقة
جميعها	12 116	990	1 462	1 192	777	835	998	975	1 003	835	953	10 020	871	1 225
التوصيات البالغة الأهمية	1 813	304	523	425	88	94	70	90	91	92	91	1 685	89	39
		52	67	96	98	99	98	98	99	98	98			

مجلس مراجعي الحسابات

البيانات المالية	عدد التوصيات الصادرة										النسبة المئوية للتنفيذ التراكمي (النسبة المئوية)
	منذ عام 2009	2010-2011	2012-2013	2014	2015	2016	2017	2018	المجموع	الأحداث/المعلقة	
المجلد الأول	334	42	37	5	6	17	31	13	151	30	153
المجلد الثاني	610	179	95	76	45	39	34	57	525	34	51
		95	98	95	93	96	93	91			