

Distr.: General
9 April 2009
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة البرنامج والتنسيق
الدورة التاسعة والأربعون
الدورة الموضوعية

٨ حزيران/يونيه - ٢ تموز/يوليه ٢٠٠٩
البند ٣ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*
المسائل البرنامجية: التقييم

الاستعراض الذي يُجرى كل ثلاث سنوات لتنفيذ التوصيات التي
أصدرتها لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها السادسة والأربعين بشأن
التقييم المتعمق للشؤون السياسية

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

موجز

يقدم هذا التقرير الصادر عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية وفقاً للمقرر الذي
اتخذه لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها السادسة والأربعين التي عقدت في عام ٢٠٠٦
باستعراض تنفيذ توصياتها بعد انقضاء ثلاث سنوات على اتخاذ المقررات المتعلقة بتقييماتها.
ويحدد هذا الاستعراض الذي يجري كل ثلاث سنوات ما إذا كانت التوصيات الصادرة عن
التقييم المتعمق للشؤون السياسية (E/AC.51/2006/4) الذي يركز على البرنامج الفرعي ١،
قد تم تنفيذها أم لا. وقد أقرت اللجنة جميع التوصيات الواردة في ذلك التقرير، والبالغ
عددها ١٠ توصيات.

* E/AC.51/2009/1.



ويرى المكتب أنه قد تم تنفيذ ٤ من توصياته العشر. وترد في التقرير المرحلي للأمين العام الصادر في عام ٢٠٠٦ (A/60/891) التفاصيل الرئيسية للاستراتيجية التي تتبعها إدارة الشؤون السياسية فيما يتعلق بمنع نشوب النزاعات، غير أن الجمعية العامة لم تؤيد التقرير بعد بصفة محددة. ومن شأن القيام بإنشاء الوظائف التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٢٦١/٦٣ الصادر في عام ٢٠٠٨، في إطار تعزيز إدارة الشؤون السياسية، والبالغ عددها ٤٩ وظيفة، أن يزيد قدرة الإدارة على تنفيذ استراتيجيتها المتعلقة بمنع نشوب النزاعات. ويلاحظ المكتب أن الإدارة قد أوضحت بشكل كاف الدور الذي تؤديه كجهة لتنسيق شؤون منع نشوب النزاعات، والكيفية المقرر أن تضطلع بها الشعب الإقليمية بدعم ذلك الدور، على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن التقديرات المنقحة للميزانية البرنامجية المقترحة، ومشروع نشرة الأمين العام عن تنظيم الإدارة. وقد خضعت الإدارة لعملية محدودة من عمليات إدارة التغيير، شملت وضع استراتيجية للموارد البشرية وإعادة هيكلة شعبيتها الضخمتين، وهما شعبة آسيا والمحيط الهادئ وشعبة الأمريكتين وأوروبا، بحيث تنقسم كل منهما إلى شعبتين مستقلتين. وفضلا عن ذلك، وضعت الإدارة أيضا بروتوكولا لجمع المعلومات وإطارا لتحليل النزاعات.

وفي حين ينوه المكتب بالتقدم الذي أحرز نحو تعزيز الاتصالات فيما بين الوكالات، وبخاصة من خلال العمل الجاري ضمن فريقها الإطاري، ونظام جهات تنسيق أعمال الوساطة، وفرق العمل المتكاملة على الصعيد القطري، فإنه يحث الإدارة على إجراء تقييم لاحتياجات شراكاتها ووضع مفهوم رسمي للتعاون مع شركائها الخارجيين.

وقد عززت الإدارة تعاونها مع الاتحاد الأفريقي، ولا سيما من خلال الاضطلاع بسلسلة من الحوارات فيما بين المكاتب، وكذلك مع الاتحاد الأوروبي، غير أن هذا التقدم لم يمتد بعد إلى علاقاتها مع المنظمات الإقليمية داخل إطار طرائق التعاون المتفق عليها. ويلاحظ المكتب أيضا أن الإدارة تفتقر إلى استراتيجية لإدارة المعارف، رغم أنها وضعت مشروع سياسة للتقييم أقره المديرين من الإدارة في عام ٢٠٠٩. ويشجع المكتب الإدارة على إجراء تقييم خارجي لصناديقها الاستثمارية.

ولم تقم بعد معظم الشعب الإقليمية بإدماج أهداف تتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط عملها، كما لم تبرهن على أنها قد قامت بتعيين جهات لتنسيق الشؤون الجنسانية. وأخيرا، لاحظ المكتب أن الخطط الإدارية المقررة لا ترتبط على صعيد معظم الشعب بالأهداف الأعم للإدارة وخطط العمل الفردية للموظفين.

أولا - مقدمة

١ - في الدورة السادسة والأربعين التي عقدت في عام ٢٠٠٦، نظرت لجنة البرنامج والتنسيق في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن التقييم المتعمق للشؤون السياسية (E/AC.51/2006/4) الذي يركز على البرنامج الفرعي ١، وتعليق الأمين العام عليه (E/AC.51/2006/4/Add.1). وقد أقرت اللجنة جميع التوصيات العشر الواردة في ذلك التقرير (A/61/16، الفقرة ٣٨٧).

٢ - ويصدر هذا التقرير عملاً باستعراض أجري لتلك التوصيات في إطار الاستعراضات التي تجرى كل ثلاث سنوات، وهو ينظر في الحالة الراهنة لتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير الآنف الذكر. ويهدف هذا الاستعراض الذي يجري كل ثلاث سنوات إلى الإبلاغ عن مدى تنفيذ التوصيات الصادرة بشأن التقييم المتعمق الذي أجري للشؤون السياسية. ولا يتضمن الاستعراض تقييماً للنتائج أو الآثار المترتبة على تنفيذ التوصيات.

٣ - وتشمل منهجية الاستعراض الذي يجري كل ثلاث سنوات ما يلي: (أ) استعراض وتحليل التقارير المرحلية التي تقدم كل سنتين بشأن حالة التوصيات التي يجري رصدها من خلال قاعدة المكتب الخاصة بمتابعة المسائل القائمة؛ (ب) تحليل المعلومات والوثائق والتقارير ذات الصلة الواردة من إدارة الشؤون السياسية؛ (ج) إجراء مقابلات مع مديري البرامج والموظفين المسؤولين عن قطاعات معينة وغيرهم من الموظفين في الإدارة؛ (د) إجراء استقصاء للمنظمات الإقليمية. وقد أتيح مشروع هذا التقرير للإدارة كي تستعرضه، وأدمج التقرير ما ورد من تعليقات.

ثانياً - النتائج

٤ - يرى المكتب على وجه الإجمال أنه قد تم تنفيذ أربع من التوصيات وأن هناك ست توصيات قيد التنفيذ (انظر الجدول ٢ للاطلاع على موجز لحالة تنفيذ كل توصية والإجراءات المتبقية الواجب اتخاذها)

التوصية ١: ينبغي لإدارة الشؤون السياسية والشعب الإقليمية أن تبادر، على سبيل الأولوية، بالتعاون مع الشركاء المعنيين في الأمم المتحدة، إلى وضع واقتراح استراتيجية على نطاق المنظومة للتصدي على نحو أفضل للتراعات داخل الدول والتراعات العابرة للحدود الوطنية.

وعقبت إدارة الشؤون السياسية قائلة إن منظومة الأمم المتحدة برمتها ستشارك في وضع هذه الاستراتيجية، ولذلك ينبغي تنفيذ هذه التوصية إلى جانب التوصية ٣ أدناه.

٥ - ويلاحظ المكتب أن الإدارة قد أحرزت تقدماً كبيراً نحو تنفيذ هذه التوصية في السنوات الثلاث الماضية. وكانت الإدارة قد أشارت من قبل إلى أن تنفيذ هذه الاستراتيجية سيتوقف على تعزيز الشعب الإقليمية، بما في ذلك جهات التنسيق المعنية. بمنع نشوب النزاعات والوساطة. وفي تقرير الأمين العام الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ بشأن التقديرات المنقحة للميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، والباب ٣، الشؤون السياسية، والباب ٢٨ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية، والباب ٣٥، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، المتعلقة بتعزيز إدارة الشؤون السياسية (A/62/521، و Corr.1)، طلب الأمين العام موارد إضافية لدعم الإدارة في تعاونها مع غيرها من الجهات الفاعلة في منظومة الأمم المتحدة. وفي القرار ٦٣/٢٦١ وافقت الجمعية العامة على إنشاء ٤٩ وظيفة جديدة في إدارة الشؤون السياسية، من بينها ٢٧ وظيفة في الشعب الإقليمية. ويلاحظ المكتب أن هذه الوظائف سيحري شغلها بحلول نهاية عام ٢٠٠٩، ويثق في أن هذا سيعزز كثيراً من قدرات الإدارة فيما تضطلع به من أعمال في مجال منع نشوب النزاعات.

٦ - وفي عام ٢٠٠٦، أنشأت إدارة الشؤون السياسية وحدة دعم الوساطة لتكون مركزاً للخبرة وأفضل الممارسات وإدارة المعارف يُعنى بالأنشطة المتصلة بالوساطة، ويقدم الدعم المؤسسي والتنفيذي على حد سواء للوسطاء والأفرقة التابعة لهم. ويلاحظ المكتب أن لدى الإدارة الآن نظامين لجهات التنسيق المعنية بالوساطة. ويشمل النظام الأول الإدارة برمتها، وهو يعمل منذ عام ٢٠٠٦، وتُعقد في إطاره اجتماعات كل أسبوعين لتخطيط آليات دعم عمليات السلام الجارية وتنسيقها ووضع سياسات وتوجيهات الوساطة المناسبة. أما النظام الثاني فهو نظام لجهات التنسيق يشمل الأمم المتحدة برمتها، وقد خرج إلى النور في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ وتُعقد شهرياً في إطاره إدارة اجتماعات لتقديم الدعم في مجال الوساطة لمنظومة الأمم المتحدة الأعم، إرساءً لأوجه التعاضد وتعزيزاً لقدرتها الجماعية على تحديد المنافذ التي يمكن من خلالها الاستعانة بالدبلوماسية والإجراءات الوقائية.

٧ - ويلاحظ المكتب أن الإدارة تتولى أيضاً في الوقت الحالي (بالاشتراك مع برنامج الأغذية العالمي) رئاسة الإطار المشترك بين الوكالات المعني بتنسيق الإجراءات الوقائية (الفريق الإطاري) الذي يوفر الدعم المنسق المشترك بين الوكالات للمنسقين المقيمين وأفرقة

الأمم المتحدة القطرية^(١). وفي سياق الفريق الإطاري، يقوم مستشارو شؤون السلام والتنمية بتقديم المساعدة للنظرء الإقليميين في وضع وتنفيذ مبادرات خاصة بهم فيما يتعلق بمنع نشوب النزاعات.

٨ - ويلاحظ المكتب أن الأمين العام قد عرض في عام ٢٠٠٦ النقاط الرئيسية لاستراتيجية الإدارة فيما يتعلق بمنع نشوب النزاعات في تقريره المرحلي عن منع نشوب النزاعات المسلحة (A/60/891). ويتضمن التقرير توصيات لمعالجة أسباب التوتر العامة وتعزيز المعايير والمؤسسات العالمية الرامية إلى إحلال السلام، ويشدد على أهمية أن تعمل جميع الجهات الفاعلة في تناسق. بيد أن الجمعية العامة لم تؤيد التقرير بعد بصفة محددة.

٩ - ويرى المكتب أنه قد تم تنفيذ هذه التوصية. غير أنه يلاحظ أن استراتيجية منع نشوب النزاعات الواردة في التقرير المرحلي لا تزال في انتظار موافقة الجمعية العامة.

التوصية ٢: ينبغي لإدارة الشؤون السياسية أن تسعى إلى توضيح دورها ورؤيتها باعتبارها الجهة المنسقة للجهود الرامية إلى منع نشوب النزاعات وصنع السلام وبناء السلام بعد انتهاء النزاع، وإلى تبيان الطريقة التي ستدعم بها الشعب الإقليمية ذلك الدور، وذلك بالتشاور مع المكتب التنفيذي للأمين العام ومنتديات وشركاء منظومة الأمم المتحدة المعنيين.

وأقرت إدارة الشؤون السياسية بالحاجة إلى توضيح دورها كجهة تنسيق، لكنها أفادت بأن ذلك سيكون عملية حساسة تستغرق وقتاً طويلاً.

١٠ - وقد أحرزت الإدارة في السنوات الثلاث الماضية قدراً كبيراً من التقدم نحو إيضاح دورها كجهة لتنسيق الجهود المبذولة لمنع نشوب النزاعات. وقد حدد الأمين العام في تقريره الصادر في عام ٢٠٠٧ الدور الذي ينتظر من الإدارة أن تؤديه، فأشار إلى أن "إدارة الشؤون السياسية هي هيكل الدعم والذراع التنفيذية للمساعد للأمين العام ولقدراته في مجال منع نشوب الصراعات" (A/62/521، و Corr.1، الفقرة ٨).

(١) يضم الفريق الإطاري ٢١ عضواً على النحو التالي: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة عمليات حفظ السلام، ومكتب عمليات تنسيق التنمية، والمكتب التنفيذي للأمين العام، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومفوضية حقوق الإنسان، ومكتب دعم بناء السلام، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وموئل الأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وصندوق الأمم المتحدة للديمقراطية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

١١ - ويلاحظ المكتب أيضا أن هناك المزيد من الجهود التي تبذل حاليا لزيادة إيضاح دور الإدارة فيما يتعلق بوكالات الأمم المتحدة. ويعرّف الأمين العام الإدارة في مشروع نشرته المتعلقة بتنظيم إدارة الشؤون السياسية بأنها الوحدة الرائدة بالأمم المتحدة فيما يتصل بأنشطة التحليل السياسي والوساطة والتوجيه السياسي التي تجري في إطار الجهود التي تبذلها المنظمة نحو إعمال الدبلوماسية الوقائية، وصنع السلام، وبناء السلام بعد انتهاء النزاع. ويبين مشروع النشرة أيضا على نحو واضح مهام الشعب الإقليمية فيما يتعلق بمنع نشوب النزاعات، وهي مهام تتضمن إسداء المشورة للأمين العام بشأن توفير التوجيه السياسي العام للجهود الرامية إلى بناء السلام بعد انتهاء النزاع وتوفير التوجيه لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها.

١٢ - ويرى المكتب أنه قد تم تنفيذ هذه التوصية. ويلاحظ المكتب أن نشرة الأمين العام المتعلقة بدور إدارة الشؤون السياسية ومهام الشعب الإقليمية التابعة لها فيما يتعلق بالإدارات الأخرى بالأمانة العامة، ووكالات الأمم المتحدة، وصناديقها، وبرامجها، لا تزال في مرحلة الصياغة، ويتفق المكتب في أن وضعها في الصيغة النهائية لن يتأخر.

التوصية ٣: ينبغي للشعب الإقليمية أن تعزز الآليات المؤسسية للاتصال بين الوكالات، وتصميم الدعم على نطاق المنظومة لمنع نشوب النزاعات وبناء السلام، وتعزيز ذلك الدعم وحشده ورصده. وينبغي أن تشمل هذه الآليات ما يلي: (أ) بروتوكول راسخ للاتصال بين الوكالات وتبادل المعلومات فيما بينها بشأن التقارير والمسائل المتصلة بالنزاعات؛ و (ب) مفهوم محدد بدقة للتعاون مع المؤسسات الشريكة وتقييم لاحتياجات فرادى الشراكات (بما في ذلك الشعب الإقليمية)؛ و (ج) مبادئ توجيهية للتعاون من أجل توضيح اهتمامات وأدوار والتزامات كل مؤسسة من المؤسسات المتعاونة، عند الاقتضاء. وفيما يتعلق بإدارة عمليات حفظ السلام، ينبغي، تعزيزا لأوجه التكامل وتجنبا لحالات التكرار، إنشاء فريق عامل لبحث بدائل للترتيبات المؤسسية الرسمية تستجيب لاحتياجات كلتا الإدارتين.

وعقبت إدارة الشؤون السياسية قائلة إنها تقرر دون تردد بضرورة معالجة مسألة توزيع العمل مع إدارة عمليات حفظ السلام، لكنها تشعر بقوة أن هذا لا يمكن أن يتم في إطار الفريق العامل بالشكل المقترح في هذا التقرير.

١٣ - ويلاحظ المكتب أنه رغم عدم إتمام عملية وضع الآليات الرسمية الموصى بها، فإن الإدارة قد أحرزت قدرا كبيرا من التقدم نحو تعزيز آلياتها المؤسسية المتعلقة بالاتصالات

المشتركة بين الوكالات. فمن خلال فريق الخبراء المرجعي التابع للفريق الإطاري، تتعاون الإدارة على نحو وثيق مع المكاتب الإقليمية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أجل وضع استراتيجيات لمنع نشوب النزاعات تخص كل بلد تحديدا. وفي إطار هذا التعاون، اشتركت الإدارة مع مكتب البرنامج الإنمائي المعني بمنع الأزمات والإنعاش في وضع برنامج لبناء القدرات الوطنية المتعلقة بمنع نشوب النزاعات.

١٤ - وقد عززت الإدارة تعاونها أيضا مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في الميدان، من خلال اتباع سياسة البعثات المتكاملة في حالات النزاع وما بعد انتهاء النزاع التي يوجد فيها فريق قطري تابع للأمم المتحدة. وتم إصدار مبادئ توجيهية لعملية تخطيط البعثات المتكاملة وقام الأمين العام بالتصديق عليها في حزيران/يونيه ٢٠٠٦، وأنشئ إثر ذلك فريق عامل من أجل وضع المبادئ التوجيهية موضع التنفيذ. وقام الفريق بإعداد ورقتين، هما: (أ) التقييم الاستراتيجي للأمم المتحدة (مشروع، ٢٠٠٩)، وهي ورقة تبين النقاط الرئيسية لعملية إجراء التقييمات الاستراتيجية المشتركة بين الإدارات وبين الوكالات للأزمات السياسية وحالات النزاع وما بعد انتهاء النزاع؛ (ب) التخطيط المتكامل لوجود الأمم المتحدة الميداني (مشروع، ٢٠٠٩)، وهي ورقة تركز على الآليات المشتركة وعمليات التخطيط المشتركة المطلوبة في مقر الأمم المتحدة من أجل التخطيط للبعثات الميدانية التي تعمل إلى جانب الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة. وتتولى الإدارة قيادة العملية الأولى، بينما تقود إدارة عمليات حفظ السلام العملية الثانية. ومن المنتظر أن تتم الموافقة على مشروعين الورتين بحلول الربع الثاني من عام ٢٠٠٩.

١٥ - بيد أن المكتب يلاحظ أنه لم يجر إرساء أي مفاهيم أو مبادئ توجيهية محددة تتعلق بتعاون الإدارة مع المؤسسات الشريكة خارج منظومة الأمم المتحدة.

١٦ - ويرى المكتب أن هذه التوصية قيد التنفيذ. وينبغي، لكي يعتبر المكتب أن التوصية قد نفذت، أن تجري الإدارة تقييما للاحتياجات المتعلقة بشراكاتها، وأن تضع مفهوما محمدا بشكل جيد للتعاون مع شركائها خارج منظومة الأمم المتحدة.

التوصية ٤: ينبغي للشعب الإقليمية أن تسعى إلى التنفيذ الكامل لجميع الطرائق المتفق عليها للتعاون مع المنظمات الإقليمية.

١٧ - تم في الاجتماع الثالث الرفيع المستوى الذي عقد بين الأمين العام ورؤساء المنظمات الإقليمية والحكومية الدولية الأخرى في نيويورك، يومي ٢٨ و ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٨ (انظر

الجدول ١)، اعتماد الطرائق الثلاث عشرة المتعلقة بالتعاون بين الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية في ميدان منع نشوب النزاعات.

١٨ - ويحيط المكتب علما بالمسائل المحددة التي أثارها موظفو الإدارة بشأن تنفيذ الطرائق. وعلى الرغم من أنه يقتصر في هذا الاستعراض على النظر في الأنشطة التي تضطلع بها الشعب الإقليمية التابعة للإدارة بالتعاون مع المنظمات الإقليمية، فهو يدرك أن الطرائق المذكورة قد وضعت بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة برمتها^(٢). ويدرك المكتب أيضا أن المنظمات الإقليمية تتباين من حيث مواردها وقدراتها، وهي لذلك تستلزم أشكالا متباينة من التعاون مع الأمم المتحدة.

١٩ - ومع ملاحظة أنه وقت إجراء التقييم المتعمق (E/AC.51/2006/4) كانت ٤ من الطرائق الثلاث عشرة تعتبر قد نفذت بالفعل، يرى المكتب أنه قد تم تنفيذ ٦ من الطرائق التسع الأخرى، وأن هناك طريقة واحدة قيد التنفيذ، بينما لم يُتخذ أي إجراء بشأن اثنتين من الطرائق.

٢٠ - وقد أنشأت الإدارة مكتبا للاتصال مع الاتحاد الأفريقي ضمن إطار البرنامج العشري لبناء القدرات، وأجريت مناقشات غير رسمية مع المنظمات الإقليمية الأخرى من أجل استقصاء السبل اللازمة لإرساء ترتيبات مماثلة^(٣). ومن ثم، يرى المكتب أن الطريقة ٣ قيد التنفيذ.

٢١ - وتقوم بانتظام الجهات التابعة للإدارة المعنية بتنسيق شؤون المنظمات الإقليمية بتبادل أسماء نظرائها في المنظمات الإقليمية والمعلومات التفصيلية لسبل الاتصال بهم وتحتفظ لديها بتلك الأسماء والمعلومات، حسبما تقتضيه الطريقة ٤. ويلاحظ المكتب أيضا أن الإدارة قد اضطلعت مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ببرامج للتدريب تشترك فيها المنظمات الإقليمية، كما اضطلعت بعدة دورات تدريبية مع الاتحاد الأفريقي في عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨، ومن المقرر الاضطلاع بدورة أخرى في عام ٢٠٠٩. ومن ثم، يرى المكتب أن الطريقة ٦ قد تم تنفيذها. ويرى المكتب أيضا أنه قد تم تنفيذ الطريقتين ٨ و ٩، من خلال العمل الذي يضطلع به الفريق الإطاري فيما يتعلق بالتقييمات المشتركة لحالات النزاع، والدعم الذي تقدمه الإدارة لشبكات الممارسين في مجال

(٢) يتناول الاستعراض الإجراءات التي يشار في الطرائق إلى أن من المقرر اتخاذها فيما بين الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية، وليس تلك التي ستستخدم فيما بين المنظمات الإقليمية نفسها.

(٣) انظر على سبيل المثال، الإعلان المعنون "تعزيز التعاون بين الأمم المتحدة والاتحاد الأفريقي: إطار البرنامج العشري لبناء قدرات الاتحاد الأفريقي" (A/61/630)، المرفق.

منع نشوب النزاعات. وفضلا عن ذلك، تقوم الإدارة، حسبما تقتضيه الطريقة ١٠، بتعهد قاعدة بيانات إلكترونية تتعلق باتفاقات السلام والخبرات المكتسبة في مجال صنع السلام (www.un.org/peacemaker). ويلاحظ المكتب أيضا أن الإدارة قد أنشأت وظيفة لأحصائي في حشد الموارد، وفاء بمقتضيات الطريقة ١٢. وبالنظر إلى أنه قد سبق اعتبار أن الطرائق ١ و ٢ و ٥ و ٧ كانت منفذة وقت إجراء التقييم المتعمق، فإن العدد الإجمالي للطرائق المنفذة يصل الآن إلى ١٠ طرائق.

٢٢ - ولم تقدم الإدارة أي معلومات ذات صلة بالطريقتين ١١ و ١٣، ومن ثم، يخلص المكتب إلى أنه لم يجر اتخاذ أي إجراء بشأنهما. ويشيد المكتب بتعاون الإدارة القوي مع الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي، وبخاصة فيما يتعلق بالطرائق ٣ و ٥ و ٦ و ٨، غير أنه يلاحظ أنه ينبغي مد نطاق هذا التعاون ليشمل منظمات إقليمية أخرى. ويلاحظ المكتب أيضا أن العديد من المنظمات الإقليمية التي ردت على الاستقصاء الذي أجراه المكتب قد أعربت عن عدم الارتياح لمستوى تنفيذ الإدارة للطرائق، وكان تقديرها لذلك المستوى أنه "معقول" أو "سيء" أو "سيء للغاية"^(٤). ومنح على وجه الخصوص تقدير سيء لمستوى زيارات موظفي الإدارة وكبار مسؤوليها، والتدريب المشترك للموظفين، واستخدام قاعدة البيانات المتعلقة بمنع نشوب النزاعات، والصلات بين الإدارة والمجتمع المدني. وذكر المستجيبون للاستقصاء أيضا أن الإدارة تفتقر إلى استراتيجية للتعاون مع المنظمات الإقليمية وأنها لا تستجيب لاقتراحات التفاعل التي تقدمها تلك المنظمات وأن ذلك التعاون يجري حسب الظروف. وترد في الجدول ١ القائمة الكاملة للطرائق الثلاث عشرة والحالة الراهنة لتنفيذها.

الجدول ١

الطرائق الثلاث عشرة للتعاون بين الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية

الطريقة	حالة التنفيذ
الطريقة ١: تحسين التنسيق والتشاور فيما بين المنظمات الإقليمية وفيما بين المنظمات الإقليمية والأمم المتحدة، المتعمق	تم تنفيذها بحلول وقت إجراء التقييم سواء على صعيد المقر أو في الميدان

(٤) أرسل المكتب الاستقصاء إلى ١٨ منظمة إقليمية وتلقى ردودا من ٥ منظمات منها، وهو ما يمثل معدلا للرد نسبته ٢٨ في المائة. وعلى الرغم من أن ذلك المعدل ليس له أهمية من الوجهة الإحصائية، وبالتالي لم يستخدم كأساس للتحليل، فقد وضعت تلك الردود في الاعتبار.

الطريقة	حالة التنفيذ
الطريقة ٢: النهوض بتدفق المعلومات من خلال آليات منتظمة فيما بين المنظمات الإقليمية وفيما بين تلك المنظمات والأمم المتحدة	تم تنفيذها بحلول وقت إجراء التقييم المتعمق
الطريقة ٣: تبادل موظفي الاتصال فيما بين المنظمات الإقليمية، وفيما بين تلك المنظمات والأمم المتحدة	قيد التنفيذ
الطريقة ٤: تبادل قوائم بأسماء الموظفين مصنفة حسب البلد/المنطقة والمجالات الفنية	نفذت
الطريقة ٥: قيام الموظفين بزيارات على مستوى العمل فيما بين المقار المختلفة	تم تنفيذها بحلول وقت إجراء التقييم المتعمق
الطريقة ٦: تنظيم تدريب مشترك للموظفين في ميدان الإنذار المبكر والإجراءات الوقائية ^(أ)	نفذت
الطريقة ٧: ترتيب اجتماعات مشتركة للخبراء بشأن مجالات محددة تتعلق بالإنذار المبكر والوقاية	تم تنفيذها بحلول وقت إجراء التقييم المتعمق
الطريقة ٨: إنشاء مستودعات لأفضل الممارسات والدروس المستفادة في مجال الإنذار المبكر والوقاية	نفذت
الطريقة ٩: وضع مؤشرات مشتركة للإنذار المبكر	نفذت
الطريقة ١٠: إنشاء قاعدة بيانات للقدرات المتوفرة في الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية فيما يتعلق بمنع نشوب النزاعات	نفذت
الطريقة ١١: إقامة صلات محددة مع المجتمع المدني (بما في ذلك وسائل الإعلام والجماعات المهنية) من أجل التوعية بأنشطة الوقاية	لم يتخذ بشأنها أي إجراء
الطريقة ١٢: حشد موارد فعالة لأنشطة الإنذار المبكر والوقاية	نفذت
الطريقة ١٣: عقد اجتماعات للمتابعة على مستوى العمل لتطوير الطرائق الواردة أعلاه وغيرها من الطرائق المحددة المتعلقة بالإنذار المبكر/الوقاية، على أساس كل حالة على حدة. ويمكن أن تعقد الأمم المتحدة هذه الاجتماعات قبل نهاية العام (٢٠٠٦).	لم يتخذ أي إجراء بشأنها

(أ) يدرك المكتب أن التركيز على الإنذار المبكر في الطرائق ٦ و ٧ و ٨ و ٩ و ١٢ و ١٣ يعزى إلى وضع تلك الطرائق في عام ١٩٩٨ عندما كانت الإدارة بصدد الشروع في برنامج تدريب موسع بشأن الإنذار المبكر والتدابير الوقائية مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وقد استمر البرنامج من عام ١٩٩٨ حتى عام ٢٠٠٦، وتم من خلاله تدريب ما يزيد على ٦٠٠ موظف من موظفي الأمم المتحدة.

٢٣ - ويرى المكتب أن هذه التوصية قيد التنفيذ. وينبغي، لكي يعتبر المكتب أن التوصية قد نفذت، أن تبرهن الإدارة على أنه قد تم تنفيذ الطرائق الثلاث عشرة.

التوصية ٥: ينبغي للشعب الإقليمية أن تضطلع بعملية مكثفة لإدارة التغيير ذات آجال زمنية تتجه نحو تحقيق النتائج. وينبغي أن تشمل هذه العملية استعراض الإدارة، والهيكل التنظيمي، والموارد البشرية، وأساليب العمل، وعند الضرورة، إعادة تحديد مواصفات الكفاءات التي تحتاج إليها الشعب للنهوض بولاياتها بشكل أفضل. وينبغي أن ينطوي استعراض الهيكل التنظيمي على بحث إعادة هيكلة "الشعبتين الضخمتين" - ألا وهما شعبة آسيا والمحيط الهادئ وشعبة الأمريكتين وأوروبا - وذلك لتحسين مستوى الدعم المقدم لهما للنهوض بولاياتهما الفنية والإدارية. وينبغي استعراض أعمال وحدة تخطيط السياسات بهدف زيادة توثيق صلتها بأولويات واحتياجات الشعب الإقليمية. وينبغي أن تتناول كل الاستعراضات المسائل الجنسانية. وينبغي أن تتم هذه العملية استناداً إلى الولاية، وأن تيسر بإشراك خبراء خارجيين في مجال إدارة التغيير، وأن تركز لها قدرة داخلية لإدارة التغيير، وأن يشترط فيها اقتراح شعب إقليمية مجددة ومعاد تشكيلها ومزودة بالموارد الكافية.

٢٤ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٦١ على إعادة تشكيل هيكل الشعبتين الضخمتين، وهما شعبة آسيا والمحيط الهادئ وشعبة الأمريكتين وأوروبا حسب المبين في تقرير الأمين العام (A/62/521 و Corr.1). وتم تقسيم شعبة آسيا والمحيط الهادئ إلى: (أ) شعبة الشرق الأوسط وغرب آسيا، و (ب) شعبة آسيا والمحيط الهادئ. وأنشئ داخل شعبة آسيا والمحيط الهادئ قسمان، هما: قسم المحيط الهادئ الأول (وسط وجنوب وشمال شرق آسيا)، وقسم المحيط الهادئ الثاني (جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ). وانقسمت شعبة الأمريكتين وأوروبا إلى (أ) الأمريكتين و (ب) أوروبا. وتقرر تقسيم شعبة الأمريكتين إلى الأقسام التالية: أمريكا الشمالية وأمريكا الوسطى والبحر الكاريبي وأمريكا الجنوبية. وبذلك، يكون قد تم تنفيذ اقتراح المكتب الداعي إلى إعادة تشكيل هيكل الشعبتين. بيد أن الجمعية العامة لم توافق على اقتراح الإدارة الداعي إلى إعادة تنظيم وحدة تخطيط السياسات ووحدة دعم الوساطة التابعتين لها بحيث يجري الجمع بينهما في إطار شعبة يطلق عليها شعبة السياسات والشراكات ودعم الوساطة، ووافقت الجمعية العامة بدلا من ذلك على سبع وظائف إضافية لوحدة دعم الوساطة.

٢٥ - وفي الميزانية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، اقترحت الإدارة إنشاء مكتب صغير لإدارة التغيير. وقوبل هذا الاقتراح بالرفض من جانب المراقب المالي، غير أن المكتب يلاحظ أنه قد تم الآن إدماج مهمة ذلك المكتب في إطار مكتب وكيل الأمين العام. ويلاحظ المكتب أيضا أن الإدارة تعكف في الوقت الراهن على وضع استراتيجية للموارد البشرية، وأنها قد أعدت خطة عمل للموارد البشرية خاصة بالدورة السادسة (٢٠٠٩)، تتماشى مع اتفاقات الإدارة العليا مع الأمين العام. وأجرت الإدارة أيضا في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ عملية تحليل للتغرات من أجل تقييم مجموعة المهارات المتوافرة في الوقت الراهن داخل أقسامها وشعبها الإقليمية. وبالإضافة إلى ذلك، اضطلعت الإدارة بتحليل لقوة العمل المتوافرة قدمت فيه ووصفا مجملا لها، شمل توزيع الموظفين حسب المجموعة المهنية، والفئة، والتمثيل الجغرافي، ونوع الجنس. وعلى أساس التحليلين المذكورين، ستعد الإدارة إسقاطات لتحركات الموظفين بسبب التقاعد وغيره من العوامل، للاسترشاد بها في استراتيجيتها المتعلقة بالموارد البشرية. ويوافق المكتب على ذلك النهج المنظم إزاء وضع استراتيجية الموارد البشرية.

٢٦ - وعلى الرغم من أنه كان في الإمكان القيام بالمزيد فيما يتعلق بعملية إدارة التغيير، فإن المكتب يقدر المبادرات التي اتخذتها الإدارة ويرى أنه قد تم تنفيذ هذه التوصية.

التوصية ٦: ينبغي إجراء تقييم خارجي مستقل للصندوق الاستثماري للإجراءات الوقائية والصندوق الاستثماري لأنشطة البعثات السياسية الخاصة وغيرها من الأنشطة، وذلك لتقييم فعاليتها وكفائتها وأهميتها وأثرهما، فضلا عن إدارتهما وعملياتهما.

٢٧ - لم تضطلع الإدارة بإجراء تقييم خارجي مستقل للصندوق الاستثماري للإجراءات الوقائية والصندوق الاستثماري للبعثات السياسية الخاصة والأنشطة الأخرى. غير أن المكتب يلاحظ أن الإدارة قد وضعت نموذجا للإبلاغ عن المشاريع بحيث يمكن تقديم جميع التقارير المتعلقة بالصناديق الاستثمارية في شكل موحد، ويطلب تقديم تقارير موضوعية سنوية بالنسبة لجميع الصناديق الاستثمارية. وتعتزم الإدارة أيضا وضع قاعدة بيانات لإدارة صناديقها الاستثمارية. ويرى المكتب أن هذه أدوات رصد مفيدة من شأنها أن توفر معلومات موثوق بها لأغراض التقييم، إلا أنها لا يمكن أن تحل محل التقييم الخارجي المستقل. وقد أوضح موظفو الإدارة للمكتب أنهم كانوا يودون الاضطلاع بذلك التقييم، بيد أنهم ما زالوا يفتقرون إلى الموارد اللازمة لإجرائه.

٢٨ - ويرى المكتب أن هذه التوصية قيد التنفيذ. ورغم أن الصندوقين الاستثماريين ما زالا قائمين وتمت تغذيتهما بأموال إضافية وصلت إلى ٢٥ مليون دولار، ينبغي لكي يعتبر المكتب أن التوصية قد نفذت، أن تجري الإدارة تقييما خارجيا مستقلا للصندوقين الاستثماريين.

التوصية ٧: ينبغي وضع بروتوكول لجمع المعلومات وإطار لتحليل التزاعات بالتشاور مع المستعملين النهائيين والخبراء الميدانيين، فضلا عن المنظمات الإقليمية، لكفالة جدواه بالنسبة للشواغل المحلية والإقليمية. وينبغي أن يندرج البروتوكول والإطار ضمن رزمة الأدوات التوجيهية المخصصة للمسؤولين عن قطاعات معينة، وأن يتاحا على شبكة الإنترنت، وأن يستعرضا ويحسنا بصورة دورية

٢٩ - ويلاحظ المكتب أنه قد تم في عام ٢٠٠٦ وضع إطار نموذجي لتحليل السياسي. وقد وضع هذا النموذج من خلال عملية تشاورية اشترك فيها موظفو الشعب الإقليمية والموظفون الميدانيون وأعضاء الفريق الإطاري. وينوه المكتب على وجه الخصوص بدور الفريق الإطاري في الربط بين الإدارة ووكالات الأمم المتحدة الأخرى، وكذلك الموظفين في الميدان. وقد استعرض المكتب النموذج المذكور، ويلاحظ أنه يوفر التوجيه فيما يتعلق بثلاثة مجالات عريضة، هي: (أ) التحليل الاستراتيجي من أجل توفير بدائل للسياسات في حالات النزاع أو النزاع المحتمل؛ (ب) التحليل السياسي للحالات التي لا يسودها نزاع مسلح ولا يحتمل أن ينشب فيها مثل هذا النزاع؛ (ج) تقييم العمليات الانتخابية. وقد ذكر بعض المسؤولين عن قطاعات معينة في الإدارة أن النموذج يوفر أداة مفيدة، غير أنهم أشاروا كذلك إلى أنه لا ينبغي النظر إلى فائدة هذا النموذج بمعزل عن الشبكات الرسمية وغير الرسمية القائمة التي تربط بين المقر والموظفين الميدانيين.

٣٠ - وقد تم منذ عام ٢٠٠٧ توزيع إطار التحليل السياسي على جميع موظفي الشؤون السياسية في الإدارة، ويشكل ذلك الإطار جزءا من دليل الإدارة الذي يعطي للموظفين الجدد. وسيجري وضع الإطار على الموقع الإلكتروني التجريبي للإدارة عند بدء تشغيله في حزيران/يونيه ٢٠٠٩. ويشتمل الفرع بقاء من الدليل التوجيهي للإدارة، وموضوعه "الاضطلاع بمسؤوليات"، على مبادئ توجيهية بشأن: (أ) الصياغة، (ب) كيفية الوصول إلى النموذج، (ج) إطار التحليل السياسي، (د) العمل في أثناء المناقشة العامة للجمعية العامة. وتعتمد الإدارة في الوقت الحالي تنظيم تدريب توجيهي للموظفين الجدد كل ستة أشهر.

٣١ - ويرى المكتب أنه قد تم تنفيذ هذه التوصية.

التوصية ٨: ينبغي للشعب الإقليمية أن تضع استراتيجية لإدارة المعارف من أجل بلورة أصولها المعرفية وتنظيمها وتخزينها وتقاسمها واستخدامها. وعلاوة على ذلك، ينبغي لإدارة الشؤون السياسية أن تضع سياسة تقييم لتقديم الدعم في مجال تطوير المعارف والممارسات الفضلى المؤسسية.

٣٢ - وتعزز وحدة تخطيط السياسات التابعة للإدارة إجراء استقصاء في الربع الثاني من عام ٢٠٠٩ لتقييم الاحتياجات المتعلقة بإدارة المعارف. وقد استعرض المكتب مشروع الاستبيان الذي سيجري استخدامه في الاستقصاء والذي سيوجه إلى جميع موظفي الإدارة إلكترونياً، ولاحظ أن أهداف الاستبيان تتمثل فيما يلي: (أ) تقييم الحاجة إلى وضع أدوات لإدارة المعارف وتعميمها واستخدامها؛ (ب) تقييم الاحتياجات المحددة للمجموعات المختلفة (على سبيل المثال، المقرر، والميدان، والبعثات السياسية الخاصة، والمساعدة الانتخابية)؛ (ج) اختبار الافتراضات المبدئية في مرحلة التخطيط لتلك الأدوات.

٣٣ - وقد استعرض المكتب أيضاً خطة عمل وحدة دعم الوساطة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، ويلاحظ أن أحد الأهداف الخمسة لتلك الخطة يتمثل في وضع نهج للوساطة وجمع المعارف بشأنها واستيعابها وتعهدتها ونشرها. وتنص الخطة على أن الهدف من وراء ذلك هو توطيد معارف الأمم المتحدة وذاكرتها المؤسسية فيما يتعلق بالوساطة وأنشطة الدعم التي تضطلع بها، على نحو يمكن المنظمة من الرد بفعالية واتساق على أساس الدروس المستفادة وأفضل الممارسات. ويلاحظ المكتب أن الإدارة، تمثيلاً مع ذلك الهدف، قد اضطلعت باستعراض لاحق للإجراءات التي اتخذتها لدعم جهود الوساطة التي بذلتها الاتحاد الأفريقي في كينيا. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت الإدارة فريقاً احتياطياً من خبراء الوساطة بدأ عمله منذ آذار/مارس ٢٠٠٨، وهو يركز على إسداء مشورة الخبراء الفنية إلى الأمم المتحدة فيما تبذله من جهود لحفظ السلام وإعمال الدبلوماسية الوقائية، وعلى أداء دور استراتيجي في إعداد السياسات والمبادئ التوجيهية والإجراءات والمعايير ومواد التدريب والدروس المستفادة.

٣٤ - وقد وضعت وحدة دعم الوساطة أيضاً مفهوماً برنامجياً عن مهمة استخلاص المعلومات والدروس المستفادة من كبار المسؤولين، وذلك بهدف تمكين الإدارة من الاستفادة من خبرات كبار المسؤولين وإبراز الدروس المستفادة على نحو منهجي.

٣٥ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، بدأت الوحدة أيضاً الموقع الإلكتروني الخاص بصانعي السلام (www.un.org/peacemaker)، وهو أداة إلكترونية لدعم جهود الوساطة موجه لاختصاصيي صنع السلام الدوليين ويشتمل على مصرف بيانات يضم جميع اتفاقات السلام الحديثة. ويقصد بالموقع الإلكتروني المذكور الوفاء باحتياجات صانعي السلام من

المعلومات والمعارف، ويتضمن محتوى الموقع اتفاقات السلام وموجزات لاتفاقات السلام ومؤلفات مختارة بشأن مختلف قضايا صنع السلام الفنية ومكتبة قانونية موسعة توفر إمكانية الاطلاع على الإطار القانوني الذي تسترشد به الأمم المتحدة فيما تبذله من جهود في مجال صنع السلام ووصلات لمراكز البحوث وغير ذلك من الموارد المفيدة. ويوفر الموقع أيضا إمكانية للاطلاع على المعارف المتعلقة بصنع السلام عن طريق توفير دروس وملخصات للحالة ومذكرات إرشادية تنفيذية ومقالات معرفية وتعليقات على اتفاقات صنع السلام وإدارة العمليات المتعلقة بالسلام. وينوه المكتب أيضا بالتعاون الوثيق القائم بين إدارة الشؤون السياسية وإدارة عمليات حفظ السلام. ويلاحظ على وجه الخصوص أن الإدارة تعكف، بالتنسيق مع إدارة عمليات حفظ السلام، على إنشاء شبكة للإنترنت تخص البعثات الميدانية، وتعتمد على موقع الإنترنت الحالي الخاص بإدارة عمليات حفظ السلام^(٥). وقد شارك موظفو الإدارة في حلقة عمل نظمتها إدارة عمليات حفظ السلام في برينديزي، إيطاليا في الفترة من ٢٨ إلى ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ بشأن تخطيط مواقع شبكة الإنترنت والبوابات الإلكترونية المتعلقة بحفظ السلام، وعلى إثر ذلك، أخذت الإدارة تعمل مع إدارة عمليات حفظ السلام على تكييف موقعها الحالي على شبكة الإنترنت بحيث يناسب بعثات الإدارة.

٣٦ - ويلاحظ المكتب أيضا أن الإدارة قد وضعت سياسة للتقييم والرصد. وأقر المديرون في الإدارة مشروع السياسة في شباط/فبراير ٢٠٠٩. وتشير السياسة تحديدا إلى التوصية ٥ الواردة في تقرير صادر عن المكتب في عام ٢٠٠٧^(٦)، وهي توصية تكلف الإدارة بوضع بيان واضح للسياسات المتعلقة بالتقييم. واستعرض المكتب سياسة التقييم والرصد، وهو مرتاح إلى أنها تستجيب على النحو الكافي للجزء المتعلق بوضع سياسة للتقييم من توصيته.

٣٧ - ويرى المكتب أن هذه التوصية قيد التنفيذ. وينبغي، لكي يعتبر المكتب أن التوصية قد نفذت، أن تبرهن الإدارة على أن لديها استراتيجية لإدارة المعارف. ويوصي المكتب بأن تنظر الإدارة في استراتيجية إدارة المعارف الخاصة بالفريق العامل الجديد المعني بإدارة المعارف، بمجرد وضعها في صيغتها النهائية، وأن تعمل بعد ذلك مع ذلك الفريق، تحت قيادة مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، على وضع استراتيجية خاصة بها. وأشارت الإدارة إلى أن لديها ممثلاً من مكتب وكيل الأمين العام يشارك في فرقة العمل المذكورة بغية

(٥) <http://intranet.dpko.un.org/dpko/pages/home.aspx>

(٦) "تقييم للقدرات والاحتياجات المتعلقة بالتقييم في الأمانة العامة للأمم المتحدة"، تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية رقم IED 2006-006 (٢٤ آب/أغسطس ٢٠٠٧).

كفالة الإقتال إلى أدنى درجة من التداخل والازدواج فيما بين جهود الإدارة وتلك المبذولة على صعيد الأمانة العامة برمتها.

التوصية ٩: ينبغي أن تحدد فرادى الشعب الإقليمية أهدافا وتضع خطط عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى الشعبة؛ وينبغي أن تدعم هذه الأهداف والخطط خطة العمل المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى الإدارة، وأن ترتبط ارتباطا مباشرا بخطط الأداء المتعلقة بالإدارة والأفراد (النظام الإلكتروني لتقييم الأداء). وينبغي أيضا أن تعين فرادى الشعب الإقليمية جهات تنسيق للشؤون الجنسانية تساند جهة التنسيق التابعة للإدارة فيما تضطلع به من أعمال.

٣٨ - حددت الإدارة أهدافها الاستراتيجية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في بيان السياسات الذي أصدرته في عام ٢٠٠٦ بشأن المساواة بين الجنسين. ويلاحظ المكتب أن أهداف الإدارة على الصعيد الاستراتيجي تقضي بتعيين مستشارين للشؤون الجنسانية ومسؤولين عن تنسيق تلك الشؤون في مقر الإدارة وفي جميع البعثات الميدانية التابعة لها. ويلاحظ المكتب كذلك أنه برغم ما ورد بصورة شاملة في الأهداف الاستراتيجية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني من وجوب أن يكفل الموظفون مراعاة الأبعاد الجنسانية وإظهارها على نحو كامل في جميع مجالات العمل، فإنه لا توجد أهداف محددة على صعيد الشعب تبين الكيفية التي تترجم بها الشعب الإقليمية ذلك الهدف وتنفيذه. وقد أشار أحد الموظفين إلى أنه برغم الوضوح الشديد للسياسات الجنسانية على صعيد الإدارة، فإن الشعب الإقليمية لا يزال عليها أن تدرج الأبعاد الجنسانية في خطط العمل الخاصة بها.

٣٩ - وقد ازدادت على وجه العموم الجهود المبذولة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الإدارة. وعقدت في مقر الإدارة في شهري حزيران/يونيه وتموز/يوليه ٢٠٠٨ ثلاث حلقات عمل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأبلغت الإدارة المكتب بأنها قامت في نيسان/أبريل ٢٠٠٨ بعقد ثلاث حلقات عمل في مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى، ومكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في غينيا - بيساو، ومكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا، وذلك بشأن كيفية إدماج قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) في أنشطة منع نشوب النزاعات، وصنع السلام، وبناء السلام. وقد حضر حلقات العمل هذه ممثلون عن المنظمات الإقليمية والمنظمات غير الحكومية وموظفون من الأفرقة القطرية المعنية التابعة للأمم المتحدة.

٤٠ - وتدعو خطة عمل الإدارة المتعلقة بتنفيذ القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) جميع الشعب الإقليمية إلى إدراج الأولويات التي ينص عليها القرار في خطط عمل كل منها، وتعيين مستشار متفرغ للشؤون الجنسانية في الإدارة وشبكة من مسؤولي التنسيق فيما بين الشعب. ولم يبرهن على إدماع القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) في خطط عمله سوى شعبتين إقليميتين، هما شعبة أوروبا وشعبة أفريقيا الثانية. وأفيد المكتب بأن جميع الشعب الإقليمية لديها مسؤول عن تنسيق الشؤون الجنسانية، غير أن الإدارة - بعد تكرار الطلب - لم تقدم سوى أسماء هؤلاء المسؤولين في ثلاث شعب إقليمية فقط، هي آسيا والمحيط الهادئ، وشعبة أفريقيا الأولى وشعبة أفريقيا الثانية.

٤١ - ويرى المكتب أن هذه التوصية قيد التنفيذ. وينبغي، لكي يعتبر المكتب أن هذه التوصية قد نفذت، أن تضع الشعب الإقليمية في خطط عملها أهدافا تتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى الشعب. وينبغي أيضا للشعب الإقليمية أن تبرهن على أنه قد عينت جهات لتنسيق الشؤون الجنسانية على مستوى الشعب.

التوصية ١٠: ينبغي للشعب الإقليمية أن تعزز النظام الذي تتبعه في مجال الإدارة القائمة على النتائج. وينبغي إيجاد علاقة واضحة بين النظام الإلكتروني لتقييم أداء الأفراد، وخطط إدارة الشعب، والإطار المنطقي للبرنامج الفرعي. وينبغي أن تستمر الشعب، بالتشاور مع "زبائنها" الرئيسيين، في وضع وصقل مؤشرات أداء تنفيذ في تحقيق الأهداف الإدارية الداخلية.

٤٢ - قام المكتب باستعراض خطة الإدارة البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ والإطار الاستراتيجي المقترح للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩^(٧). ولاحظ المكتب أن مؤشر الإنجاز للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ المتمثل في زيادة النسبة المئوية لحالات النزاع التي يتم معالجتها بالوسائل السلمية هو نفسه المستخدم في الخطة المتوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥^(٨). وكانت الإدارة قد وجدت صعوبة في توفير العدد المحدد لحالات النزاع التي تم التعامل معها. وتم تغيير هذا المؤشر في الخطة البرنامجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ليصبح "الاستجابة بنسبة ١٠٠ في المائة لجميع الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء والمنظمات الإقليمية من أجل اتخاذ إجراءات وقائية". وأضيف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ مؤشر إضافي هو "عدد الحالات التي بذلت فيها

(٧) A/59/6/Rev.1 البرنامج ٢، البرنامج الفرعي ١، و A/61/6/Rev.1، البرنامج ٢، البرنامج الفرعي ١.

(٨) A/57/6/Rev.1، البرنامج ١، البرنامج الفرعي ١.

جهود المساعي الحميدة لمعالجة حالات النزاع التي طلب فيها إلى الأمم المتحدة تقديم المساعدة^(٩).

٤٣ - وفي عام ٢٠٠٩، وقع وكيل الأمين العام للشؤون السياسية اتفاقاً من اتفاقات الإدارة العليا مع الأمين العام نص على تدابير أداء محددة. ويوفر هذا الاتفاق أساساً متيناً تستند إليه الشعب الإقليمية في إرساء صلات واضحة بين الإطار المنطقي للبرنامج الفرعي وخطط إدارة الشعب وخطط أداء الأفراد. بيد أن عدد الشعب الإقليمية التي قدمت إلى المكتب دليلاً على وجود خطط عمل لديها لم يزد عن ثلاث، هي أوروبا والأمريكتان وأفريقيا الثانية، ومن بين تلك الشعب، لم يربط بين أهدافه والاتفاق الآنف الذكر وتقييمات عمل الأفراد سوى شعبة أوروبا وشعبة أفريقيا الثانية. ويرى المكتب أن ثمة مجالاً أمام الشعب الإقليمية لتعزيز نظام الإدارة القائمة على النتائج الذي تأخذ به، عن طريق وضع خطط للإدارة على صعيد الشعب تتجلى فيها الأهداف الأعم القائمة على صعيد الإدارة والواردة في الاتفاق، وتقدم في الوقت نفسه التوجيه والأساس اللازمين لتقييم أداء الأفراد.

٤٤ - ويرى المكتب أن هذه التوصية قيد التنفيذ. وينبغي، لكي يعتبر المكتب أن التوصية قد نفذت، أن تضع الشعب الإقليمية خططاً للإدارة على صعيد الشعب ترتبط على الصعيد الأعلى بالاتفاق الذي وقعه وكيل الأمين العام وعلى الصعيد الأدنى بخطط عمل الأفراد.

الجدول ٢

موجز للتوصيات

توصية لجنة البرنامج والتنسيق	حالة التنفيذ	الإجراءات اللازمة للتنفيذ
التوصية ١: وضع واقتراح استراتيجية على نطاق المنظومة للتصدي للتزاع داخل الدول والتزاعات العابرة للحدود الوطنية	نفذت	
التوصية ٢: توضيح دور شعبة الشؤون السياسية ورؤيتها باعتبارها الجهة المنسقة للجهود الرامية إلى منع نشوب التزاعات وصنع السلام وبناء السلام بعد انتهاء التزاعات	نفذت	

(٩) A/63/6/Rev.1، البرنامج ٢، البرنامج الفرعي ١.

توصية لجنة البرنامج والتنسيق	حالة التنفيذ	الإجراءات اللازمة للتنفيذ
التوصية ٣: تعزيز الآليات المؤسسية للاتصال بين الوكالات، وتصميم الدعم على نطاق المنظومة لمنع نشوب النزاعات وبناء السلام، وتعزيز ذلك الدعم وحشده ورصده	قيد التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • إجراء تقييم للاحتياجات المتعلقة بشراكات الإدارة • وضع مفهوم محدد بشكل جيد للتعاون مع الشركاء خارج منظومة الأمم المتحدة
التوصية ٤: التنفيذ الكامل لجميع الطرائق المتفق عليها للتعاون مع المنظمات الإقليمية	قيد التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • البرهنة على أنه قد تم تنفيذ الطرائق الثلاث المتبقية من الطرائق الثلاث عشرة
التوصية ٥: الاضطلاع بعملية مكثفة لإدارة التغيير ذات آجال زمنية تتجه نحو تحقيق النتائج	نفذت	
التوصية ٦: إجراء تقييم خارجي مستقل للصندوق الاستئماني للإجراءات الوقائية والصندوق الاستئماني لأنشطة البعثات السياسية الخاصة والأنشطة الأخرى	قيد التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • إجراء تقييم خارجي مستقل للصندوقين الاستئمانيين
التوصية ٧: وضع بروتوكول لجمع المعلومات وإطار لتحليل النزاعات	نفذت	
التوصية ٨: وضع استراتيجية لإدارة المعارف من أجل بلورة الأصول المعرفية وتنظيمها وتخزينها وتقاسمها واستخدامها، ووضع سياسة تقييم لتقديم الدعم في مجال تطوير المعارف والممارسات الفضلى المؤسسية	قيد التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • البرهنة على أن لدى الإدارة استراتيجية لإدارة المعارف • النظر في استراتيجية إدارة المعارف الخاصة بالفريق العامل الجديد المعني بإدارة المعارف، بمجرد وضعها في صيغتها النهائية، والعمل بعد ذلك مع ذلك الفريق، تحت قيادة مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، على وضع استراتيجية للإدارة

توصية لجنة البرنامج والتنسيق	حالة التنفيذ	الإجراءات اللازمة للتنفيذ
التوصية ٩: تحديد أهداف ووضع خطط عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى الشعب	قيد التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • وضع أهداف لمراعاة المنظور الجنساني على مستوى الشعب • البرهنة على أن العشب الإقليمية قد عينت جهات لتنسيق الشؤون الجنسانية على مستوى الشعب
التوصية ١٠: تعزيز النظام الذي تتبعه الشعب الإقليمية في مجال الإدارة القائمة على النتائج	قيد التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • وضع خطط للإدارة على مستوى الشعب ترتبط على الصعيد الأعلى بالاتفاق الذي وقعه وكيل الأمين العام وعلى الصعيد الأدنى بخطط عمل الأفراد

ثالثاً - الخاتمة

٤٥ - على الرغم من أن استراتيجية منع نشوب النزاعات المبينة في التقرير المرحلي للأمين العام (A/60/891) لم تحظ بعد بموافقة الجمعية العامة، فهي تشكل علامة هامة نحو بلورة دور واضح ورؤية واضحة لإدارة الشؤون السياسية. وفضلاً عن ذلك، فإن المبادرة التي اضطلعت بها الإدارة مؤخراً لإرساء نظام لجهات التنسيق المعنية بالوساطة على صعيد الأمم المتحدة برمتها، والأنشطة التي قامت بها في سياق الفريق الإطاري، والجهود التي بذلتها لتعزيز التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في الميدان، كلها أمور تبرهن أيضاً على زيادة تعزيز الإدارة لوضوح الدور الذي تؤديه باعتبارها جهة التنسيق المعنية داخل منظومة الأمم المتحدة بالوساطة ومنع نشوب النزاعات. غير أنه يلزم للإدارة أن تواصل تعزيز تعاونها مع الشركاء من خارج منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة منظمات المجتمع المدني.

(توقيع) إنغا - بریت أهلينيس

وكيلة الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية

٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٩