

Distr.: General  
3 March 2015  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والستون  
البند ١٣١ من جدول الأعمال  
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

## التقرير المرحلي الرابع عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في التقرير المرحلي الرابع المقدم من الأمين العام عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/69/676) عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٨/٢٦٤. واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقرير، بممثلين عن الأمين العام قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية احتموها بردود خطية تلقتهما اللجنة في ٢٧ شباط/فبراير ٢٠١٥.

٢ - ويتضمن التقرير المرحلي الرابع معلومات عن الجوانب التالية من نظام المساءلة: (أ) نظام إدارة المخاطر في المؤسسة وإطار الرقابة الداخلية؛ (ب) الإدارة القائمة على النتائج؛ (ج) المساءلة الشخصية (د) تعزيز المساءلة في البعثات الميدانية (هـ) تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام التخطيط لموارد المؤسسة (أو موجا) (و) الأخلاقيات والمساءلة (ز) تعزيز المساءلة في مجال المشتريات.



الرجاء إعادة استعمال الورق

030315 030315 15-03087 (A)



## ثانيا - الملاحظات والتوصيات

## ألف - تقييم المخاطر على نطاق الأمانة العامة

٣ - يقدم الأمين العام في تقريره المرحلي الرابع معلومات عن العملية المتبعة لتقييم المخاطر في المؤسسة، وإنشاء سجل للمخاطر، وتحديد ستة مجالات للمخاطر الحرجة وهيكل لإدارة المخاطر في المؤسسة (A/69/676، الفقرات ٣-٤٣).

٤ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن تقييم المخاطر على نطاق الأمانة العامة أجري تحت سلطة اللجنة الإدارية وأن سجلا أوليا للمخاطر قد أنشئ بالتشاور مع مكاتب/إدارات الأمانة العامة والمكاتب الموجودة خارج المقر. وحدد كبار المديرين في الأمانة العامة بصورة جماعية ٢٣ من المخاطر جمعت في إطار الفئات الرئيسية الخمس التالية: المخاطر الاستراتيجية (٥ مخاطر)؛ المخاطر المتعلقة بالتسيير (٧ مخاطر)؛ المخاطر المتعلقة بالعمليات (٨ مخاطر)؛ المخاطر المالية (٢)؛ مخاطر الامتثال (١) وصنفت ٩ من بين المخاطر الـ ٢٣ كمخاطر "عالية جدا" منها ست مخاطر حرجة تتطلب اهتماما فوريا من كبار المديرين؛ وصنفت ١٠ مخاطر على أنها "عالية" و ٤ مخاطر على أنها "متوسطة". ويمكن الاطلاع على تمثيل للمخاطر التي تم تحديدها في لوحة للمخاطر أدرجت في الفقرة ١٠ من التقرير المرحلي الرابع.

٥ - ويشير الأمين العام أيضا إلى أن الأمانة ستعتمد بصورة استباقية إلى التخفيف من المخاطر الست الحرجة التي تم تحديدها وسترکز اهتمامها عليها. وتشمل هذه المخاطر ما يلي: (أ) الهيكل التنظيمي والتزامن؛ (ب) التحول التنظيمي؛ (ج) التخطيط الاستراتيجي وتخصيص موارد الميزانية؛ (د) السلامة والأمن؛ (هـ) التمويل من خارج الميزانية والإدارة المالية؛ (و) استراتيجية الموارد البشرية وإدارتها والمساءلة بشأنها. ويشير كذلك إلى أن سجل المخاطر سيتضمن بياناً موجزاً بالجهات المعنية بالمخاطر المؤسسية والعوامل الرئيسية المسببة للمخاطر التي يستند إليها لوضع خطط عمل مفصلة لمعالجة المخاطر الحرجة الـ ٦ هذه.

٦ - وقد أنشئ هيكل لتسيير نظام إدارة المخاطر في المؤسسة يشمل العناصر الرئيسية الأربع التالية: (أ) لجنة الإدارة التي تعمل كلجنة للإدارة المركزية للمخاطر؛ (ب) المسؤولون المعنيون بالمخاطر المؤسسية من رتبة وكيل الأمين العام وما فوقها، وهم المسؤولون عن تحديد المخاطر في المجالات الواقعة تحت مسؤوليتهم والتخفيف من حدتها وإدارتها؛ (ج) الأفرقة العاملة المعنية بمعالجة المخاطر والمكونة من موظفين من ذوي المعارف المتخصصة يتبعون لمختلف الإدارات والمكاتب ويوفرون الدعم للمسؤولين المعنيين بالمخاطر المؤسسية؛ (د) وظيفة للإدارة المركزية للمخاطر في مكتب وكيل الأمين العام، إدارة الشؤون الإدارية

بغية توفير منهجية وأدوات مشتركة لنظام إدارة المخاطر في المؤسسة، ولتنسيق الاجتماعات والإبلاغ عن التقدم المحرز. ويشير الأمين العام أيضا في تقريره إلى أن الترابط الوثيق بين المخاطر الرئيسية الحرجة التي تم تحديدها يتطلب تنسيقا وثيقا لأنشطة الأفرقة العاملة. وقد أنيطت بنائبة الأمين العام المسؤولية عن كفالة الحوار والتنسيق الملائمين بين جميع الأفرقة العاملة المعنية بمعالجة المخاطر.

٧ - ويذكر الأمين العام أن نظام إدارة المخاطر في المؤسسة عنصر حاسم في إطار المساءلة التي وضعه الأمين العام، وسوف يساعد في إدماج ثقافة إدارة المخاطر في العمل اليومي الذي تضطلع به الأمانة العامة وفي تعزيز الثقة لدى أصحاب المصلحة. ويلاحظ الأمين العام في الفقرات ٢٨ إلى ٤٠ من تقريره أن مجلس مراجعي الحسابات واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة قد أبديا تعليقات إيجابية على التقدم المحرز في تنفيذ نظام إدارة المخاطر في المؤسسة (المرجع نفسه، الفقرات ٣٨-٤٠)

٨ - وترحب اللجنة الاستشارية بما أحرز من تقدم حتى الآن، بما في ذلك إجراء عملية تقييم المخاطر، وإنشاء سجل للمخاطر وتحديد المخاطر الحرجة ووضع هيكل إداري رسمي للإدارة المركزية للمخاطر وتحديد المسؤول المعني لكل من المخاطر الحرجة التي تم تحديدها. وتشدد اللجنة الاستشارية على ضرورة استمرار الالتزام على جميع مستويات هيكل الإدارة بما يكفل تأصل ثقافة المساءلة على نحو فعال في عادات العمل في الأمانة العامة. وتتوقع اللجنة أيضا أن إدارة المخاطر الرئيسية المرتبطة بإنجاز الأهداف المؤسسية والتخفيف منها ستجري على نحو استباقي بما يكفل دعم إنجاز الولايات بصورة ناجحة وفي المواعيد المحددة لها وتنفيذ المبادرات الرئيسية في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية. واللجنة على يقين أن الأمين العام سيبدل ما في وسعه ليكفل ألا تصبح إدارة المخاطر في المؤسسة مجرد حبر على ورق، بل أن تساهم على نحو ملموس في تعزيز المساءلة المؤسسية.

#### باء - الإدارة القائمة على النتائج

٩ - يقدم الأمين العام، في الفقرات من ٤٧ إلى ٥٢ من تقريره، معلومات مستكملة عن الإجراءات المتخذة لتنفيذ الأنشطة المبينة في تقريره المرحلي الثالث (A/68/697، الفقرة ٢٢) بغية التعجيل بتطبيق الإدارة على أساس النتائج في الأمانة العامة. ويشير الأمين العام إلى أن هذه الأنشطة يضطلع بها على مراحل خلال فترة السنتين الحالية وسوف تستمر في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وتشمل الأنشطة الرئيسية التي أنجزت حتى الآن: (أ) تقديم تدريب مصمم وفق الحاجة من مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات بشأن إعداد ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ والأطر المنطقية لمديري البرامج في ٢٥ من الإدارات والمكاتب خلال الفترة

من شباط/فبراير إلى نيسان/أبريل ٢٠١٤؛ (ب) إنجاز تسع دورات تدريبية بشأن الرصد والإبلاغ المتعلقين بالبرامج تولى إجرائها مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية وشارك فيها موظفون من ٢٥ إدارة ومكتبا في فيينا وحينيف ونيويورك خلال الفترة من آب/أغسطس إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤؛ (ج) تنفيذ مشروع تجريبي لتعزيز قدرات التقييم الذاتي في إدارة الشؤون الإدارية، بهدف معالجة نقص الموارد اللازمة لتنفيذ إطار تقييم قوي على نطاق الأمانة العامة. وترحب اللجنة الاستشارية بالجهود المبذولة حتى الآن لتوفير التدريب على صياغة الأطر المنطقية ورصد البرامج والإبلاغ عنها. وتتطلع اللجنة أيضا إلى تلقي المزيد من المعلومات عن نتائج المشروع التجريبي لتعزيز قدرات التقييم الذاتي في إدارة الشؤون الإدارية.

١٠ - وفيما يتعلق بالمساءلة المؤسسية أو الجماعية، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام ذكر في تقريره المعنون "نحو نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (A/64/640)، أن الإطار الاستراتيجي والميزانية البرنامجية ووثائق ميزانيات عمليات حفظ السلام التي تحدد بوضوح النتائج التي يتعين على الأمم المتحدة تحقيقها في دورة معينة باستخدام الموارد التي اعتمدها الدول الأعضاء للمنظمة الدول الأعضاء، تقع جميعها في صميم نظام المساءلة. وفي القرار ٦٤/٢٥٩، قررت الجمعية العام أن يشمل تعريف المساءلة جملة أمور من بينها تحقيق الأهداف وتحقيق نتائج عالية الجودة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة؛ وتقديم تقارير تتضمن معلومات صحيحة وموضوعية ودقيقة في الوقت المناسب عن نتائج الأداء؛ والإدارة المسؤولة للأموال والموارد. وتشير اللجنة الاستشارية كذلك إلى أن الأمين العام أشار في تقريره عن التقدم المحرز نحو إنشاء نظام للمساءلة في الأمم المتحدة (A/66/692) إلى أن الاتفاقات المبرمة في عام ٢٠١١ قد جرى تكييفها بطريقة تشمل الأقسام التالية: أهداف وتحقيق نتائج عالية الجودة تعكس الأهداف الشخصية لكل من كبار المديرين والأهداف المؤسسية الواردة في وثائق التخطيط والميزانية؛ والإدارة المسؤولة للموارد؛ وتنفيذ التوصيات الصادرة عن هيئات الرقابة؛ والامتنال للأنظمة والقواعد؛ والامتنال للمعايير الأخلاقية. وفي الفقرات ٢٨ إلى ٣٣ من ذلك التقرير، قدم تقرير الأمين العام أيضا معلومات عن عدد من التدابير المتخذة لتعزيز أداء كبار المديرين والمساءلة المؤسسية.

١١ - ويشير الأمين العام في تقريره المرحلي الرابع (انظر A/69/144) إلى أن أداء المنظمة يقيم من خلال تقرير الأداء البرنامجي الذي يصدر كل سنتين، ومن خلال التقرير المؤقت عن الأداء البرنامجي أيضا منذ عام ٢٠١٢. ويشير كذلك إلى أنه من أجل تقييم الأداء الفردي

والأداء المؤسسي في الوقت نفسه، يعقد مجلس الأداء الإداري اجتماعاً سنوياً مخصصاً لاستعراض أداء كبار المديرين في ضوء الأهداف المحددة في اتفاقاتهم السنوية واستعراض أداء المنظمة في ضوء المؤشرات المحددة في الميزانية البرنامجية.

١٢ - وعند الاستفسار، زُوِّدَت اللجنة الاستشارية بقائمة من المؤشرات الإدارية المعيارية المدرجة في اتفاقات كبار المديرين والمستخدمة في تقييم الأداء، وأُرفقت بتفاصيل عن الأداء المسجل على مدى ثلاث سنوات، اعتباراً من الفترة ٢٠١١-٢٠١٣ (انظر المرفق الأول). وأبلغت اللجنة بأن مواطن الضعف الأكثر خطورة المسجلة في أداء كبار المديرين تتعلق بالامتثال للإطار الزمني لاستقدام الموظفين حيث لم تتعد نسبة الأداء المرضي ١٣ في المائة من الحالات في عام ٢٠١٣، وتعلق أيضاً بنسبة الموظفين في الوظائف العليا (ف-٥ ومد-١ ومد-٢) حيث اعتُبر مستوى الأداء مرضياً في نسبة ٥٣ في المائة من الحالات في ذلك العام. وفيما يخص بيانات الأداء المتعلقة بتقديم التقارير في الوقت المناسب إلى إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات من أجل تجهيزها، التي تشير إلى تراجع الأداء في الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٢ والتي لم تعد مدرجة في الاتفاقات في عام ٢٠١٣ (انظر المرفق الأول)، أُبلغت اللجنة أنه، استناداً إلى البيانات التي سجلتها هذه الإدارة، ارتفع معدل الامتثال الإجمالي إلى ٨١ في المائة في عام ٢٠١٣، بما يشمل معدل ٦٠ في المائة المحقق في المقرر. أما فيما يتعلق بمتطلبات تقديم إقرارات الذمة المالية، فقد أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن المعدلات التي أعطيت بيانات عنها (انظر المرفق الأول) تعكس الأداء حتى ٣١ آذار/مارس، وهو التاريخ المحدد لتقديم هذه الإقرارات في كل عام، غير أن معدلات الامتثال ارتفعت إلى ما يزيد عن ٩٥ في المائة بحلول شهر حزيران/يونيه وبلغت ١٠٠ في المائة بحلول نهاية العام وهو الموعد النهائي الرسمي لتقديم الإقرارات. وزُوِّدَت اللجنة الاستشارية بمزيد من البيانات عن حالة تنفيذ التوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية (انظر المرفق الثاني).

١٣ - وترى اللجنة الاستشارية، استناداً إلى مجموعة متنوعة من التقارير المقدمة من الأمين العام نظرت فيها مؤخراً، أنه بالإضافة إلى المؤشرات المذكورة أعلاه، لا تزال تشوب الأداء الإداري مشاكل جسيمة ينبغي معالجتها، وبالأخص ما يتعلق بمسألة تحمّل المديرين للمسؤولية عن الاستخدام الفعال والكفاء للموارد الموضوعة تحت إشرافهم. ومن الأمثلة على هذه المشاكل: (أ) حالات التأخير في مشروع أو موجه أو تصاعد تكاليفه بسبب عدم اتخاذ الإجراءات في الوقت المناسب لمعالجة الصعوبات الشديدة المطروحة على الصعيد الداخلي، والأزمة التي واجهها المشروع في مرحلة تنفيذه الأولية على مستوى القيادة؛ (ب) تبيان تقارير أداء الميزانية باستمرار وجود فروق كبيرة تحت بنود فرادى فئات الإنفاق مقارنة بالاعتمادات

المقررة في الميزانية، وترى اللجنة أن هذه الفروق لا تعكس دائما حدوث تغيرات في الأنشطة التي صدر بها تكليف أو في القيود التنفيذية فحسب، بل تُشير أيضا إلى وجود مواطن ضعف في تخطيط البرامج والميزنة؛ (ج) عدم توفر المعلومات الكافية للجمعية العامة لتتخذ قراراتها بشأن تخصيص الموارد، حسبما أشارت إليه اللجنة في تقريرها عن معايير تحديد درجات السفر بالطائرة (انظر A/69/787)؛ (د) استمرار إدارات/مكاتب الأمانة العامة في العمل على نحو منعزل وبدون تنسيق، مما يؤدي إلى ازدواج في هياكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولعل أحدث مثال على ذلك الاستعاضة عن استخدام نظام البريد الإلكتروني Lotus Notes في عمليات حفظ السلام بنظام البريد الإلكتروني Microsoft Exchange دون إجراء تحليل مسبق للتكاليف والفوائد، حسبما هو مبين في تقرير مجلس مراجعي الحسابات بشأن عمليات حفظ السلام (A/69/5 (Vol. II)، الفقرات ٣٧١-٣٧٤).

١٤ - وكما هو مبين في الأمثلة أعلاه، أدى عدم اتخاذ إجراءات إدارية سريعة وقرارات فعالة، وانعدام التنسيق والتعاون إلى تكبُّد تكاليف كبيرة واستخدام الموارد بشكل غير فعال. وترى اللجنة الاستشارية أنه، بالإضافة إلى المؤشرات الإدارية المحددة في اتفاقات كبار المديرين، ينبغي زيادة التركيز على تقييم الأداء فيما يتعلق بفعالية وكفاءة إدارة الموارد، بما في ذلك توحي المزيد من الدقة في التخطيط وتقدير الاحتياجات في الميزانية والصرامة الإدارية المالية. وإذ تأخذ اللجنة الاستشارية في الاعتبار تعريف المساءلة الذي اعتمده الجمعية العامة (انظر الفقرة ١٠ أعلاه)، توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينظر في إدراج أهداف ومؤشرات أخرى في اتفاقات كبار المديرين بغرض تقييم أدائهم فيما يتعلق بالإدارة المسؤولة عن الموارد المالية والبشرية وتحميلهم المسؤولية عن ذلك.

١٥ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضمن تقريره المرحلي المقبل مؤشرا مرجعيا لتقييم المساءلة المؤسسية. وتوصي اللجنة كذلك بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم، في تقاريره المرحلية المقبلة عن نظام المساءلة، تحليلا للأداء يأخذ في الاعتبار ما أوردته اللجنة من تعليقات وملاحظات في الفقرات أعلاه. وترى اللجنة أن تنفيذ التوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية جزء لا يتجزأ من نظام المساءلة، وتوصي تبعا لذلك بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج أيضا في التقارير المرحلية المقبلة آخر المعلومات عن حالة تنفيذ هذه التوصيات (انظر المرفق).

١٦ - وحسبما ذكر الأمين العام في الفقرة ٥٣ من التقرير المرحلي الرابع، سيشمل نموذج صياغة الميزانية في إطار نظام أوموجا الموسع ٢ تخطيط البرامج ورصدها والإبلاغ عنها

وما يتصل بذلك من تدريب، ويُتوقع أن يتم تصميم هذا النموذج وبناءه ونشره في الفترة الممتدة بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٧ (انظر أيضا الفقرة ٢٦ أدناه). وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى أنها لاحظت، منذ بدء العمل بالميزنة القائمة على النتائج في الأمم المتحدة، أن الصعوبات التي تُواجه في الربط بين بيانات الموارد البرنامجية والمالية والبشرية في نظم المعلومات الحالية تُعيق قياس الأداء والإبلاغ عنه. وأكدت اللجنة أيضا على ضرورة وضع نظام معلومات شامل ومتكامل لتخطيط البرامج، ورصد تنفيذ الميزانيات البرنامجية، وتقييم الأداء والإبلاغ عنه، من شأنه أن يُتيح جملة أمور منها ربط طلبات الموارد بالنواتج والإنجازات (انظر A/58/759، الفقرات ١٤-١٧). وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضمن تقريره المرحلي المقبل المزيد من التفاصيل عن النظام الجاري تصميمه لتلبية احتياجات المنظمة من البيانات والمعلومات في مجال تخطيط البرامج ورصدها والإبلاغ عنها.

#### جيم - المساءلة الشخصية

١٧ - يشير الأمين العام، في تقريره عن إدارة الأداء (A/69/190/Add.2 و Corr.1)، إلى أنه قدّم مقترحات لإدخال تنقيحات على سياسة إدارة الأداء والأدوات الإلكترونية لإدارة الأداء، ومن المتوقع أن يبدأ تنفيذها في نيسان/أبريل ٢٠١٥، إذا ما وافقت الجمعية العامة على مقترحاته (انظر أيضا A/69/572، الفقرات ٨٧-٩٧). ويرد في الفقرة ٥٦ من التقرير المرحلي الرابع المزيد من المعلومات عن حالة خطة العمل المتعلقة بالمساءلة من حيث صلتها بإدارة الأداء، وعن الأنشطة المنجزة في مجالات التدريب على إدارة الأداء، وتحسين قدرات الإبلاغ، وإصدار التوجيهات بشأن المكافأة والتقدير، وإصدار توجيهات تفصيلية عن تقييم الموظفين ومعالجة التقصير في الأداء.

١٨ - وترد معلومات عن اتفاقات كبار المديرين في الفقرات من ٥٧ إلى ٥٩ من التقرير المرحلي، وتتعلق المعلومات على الأخص بالإجراءات المتخذة استجابة لما يرد في الفقرة ١٨ من قرار الجمعية العامة ٦٨/٢٦٤. ويُفيد الأمين العام بأن مجلس الأداء الإداري أجرى للمرة الأولى في عام ٢٠١٤ استعراضا نصف سنوي لاتفاقات كبار المديرين بهدف تحديد مواطن الضعف التي تتطلب أن يوليها كبار المديرين الاهتمام قبل حلول نهاية العام. ويُشير إلى أن المجلس قرر أيضا إشراك المكتب التنفيذي للأمين العام بشكل أكثر استباقية في صياغة اتفاقات عام ٢٠١٥ واستعراض الأداء في نهاية الدورة، ومعالجة المسائل التنظيمية التي تمنع كبار المديرين من تحقيق أهدافهم كتلك المتعلقة بالأطر الزمنية لاستقدام الموظفين التي كان أداء الاتفاقات فيها ضعيفا بشكل عام (انظر الفقرة ١٢ أعلاه). ويُفيد الأمين العام أيضا بأن

معدل إنجاز تقييمات الأداء قد ارتفع من ٧٠ في المائة بالنسبة لدورة الأداء المنتهية في آذار/مارس ٢٠١٣ إلى ٨٦ في المائة في عام ٢٠١٤، وذلك عقب إدراج مؤشر يتعلق بإنجاز تقييمات الأداء في نهاية الدورة في اتفاقات كبار المديرين.

١٩ - وبالإضافة إلى ذلك، يُشير الأمين العام في التقرير المرحلي الرابع إلى عزمه بدء العمل باتفاق معدل فيما يخص الوظيفة الجديدة لمثله المعني باستثمار أصول الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وإشراك بعض كيانات الأمم المتحدة الأخرى التي يخضع رؤساؤها التنفيذيون لسلطته في عملية تقييم الأداء لنهاية العام.

٢٠ - وتسجل اللجنة الاستشارية التدابير التي يتواصل اتخاذها لوضع نظام الأمم المتحدة للمساءلة الشخصية وتتطلع إلى تلقي معلومات بشأن زيادة تعزيز النظام، بما في ذلك تنفيذ السياسة المنقحة لإدارة الأداء، رهنا بموافقة الجمعية العامة عليها. وترد ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها بشأن مقترحات الأمين العام المتعلقة بإدارة الأداء في تقريرها الأخير عن إدارة الموارد البشرية (A/69/572، الفقرات ٨٧-٩٧).

٢١ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن عمليات حفظ السلام للفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ يورد العديد من الحالات التي أدى فيها التأخير، أو عدم قيام الموظفين بأعمال الرصد واتخاذ الإجراءات في الوقت المناسب، أو ما يبدو أنه إهمال أدى إلى إهدار الموارد أو عدم استخدامها بكفاءة، وتسبب في بعض الحالات، في خسارة مالية كبيرة للمنظمة (انظر A/69/5 (Vol.II)، الفقرات ١١٧ و ١١٩ و ٢٠٩ و ٣٩١ و ٣٩٣)<sup>(١)</sup>. غير أن اللجنة تلاحظ أن الأمين العام لا يبين في تقريره المرحلي الرابع كيفية تطبيق المساءلة في مثل هذه الحالات.

٢٢ - وترى اللجنة الاستشارية أن هناك حاجة لمعالجة ما تعتقد أنه ثغرة في نظام المساءلة في الأمم المتحدة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل معلومات عن الإطار التنظيمي والممارسة الحالية فيما يتعلق بتحميل موظفي الأمم المتحدة المسؤولية الشخصية والمالية عن إدارة الموارد الموضوعة تحت إشرافهم بفعالية وكفاءة. وتوصي اللجنة كذلك بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل مقترحات بشأن المعايير التي ستستخدم في تقييم الأداء وتعزيز نظام المساءلة الشخصية في هذا الصدد، بما في ذلك آليات إنفاذ المساءلة.

(١) ستعلق اللجنة الاستشارية على حالات فردية في سياق تقاريرها المقبلة عن الميزانيات المقترحة للفترة ٢٠١٦/٢٠١٥ لبعثات حفظ السلام ذات الصلة، وكذلك في تقريرها الشامل عن عمليات حفظ السلام.

## دال - المساءلة في البعثات الميدانية

٢٣ - ترد في الفقرات من ٦٣ إلى ٦٧ من التقرير المرحلي الرابع معلومات عن سير خطة العمل من حيث صلتها بتعزيز المساءلة في البعثات الميدانية. ويشير الأمين العام إلى ما يلي: (أ) وُضعت الصيغة النهائية لسياسة عامة بشأن المساءلة عن السلوك والانضباط في البعثات الميدانية، وستُعرض على فريق الإدارة العليا في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ بغرض اعتمادها؛ (ب) تم تعيين منسقين معينين بإدارة المخاطر في البعثات، ومن المقرر تنظيم أنشطة تدريبية في فترة الميزانية ٢٠١٤/٢٠١٥؛ (ج) تم استعراض جميع خطابات التمثيل الواردة من مديري ورؤساء دعم البعثات في بعثات حفظ السلام ومركز الخدمات العالمي، والتي تفيد أن الرؤساء المؤتمنين على الأموال أداروا الموارد الموضوعة تحت إشرافهم على نحو يمتثل للأظمة والقواعد السارية في الأمم المتحدة؛ (د) تنفيذ نظام لإدارة المخاطر المؤسسية، على سبيل التجربة، في بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ (انظر الفقرة ٢٥ أدناه).

٢٤ - ويقول الأمين العام في تقريره إن السياسة الجديدة المذكورة أعلاه والمتعلقة بالمساءلة عن السلوك والانضباط في البعثات الميدانية تتضمن تفصيلاً للأدوار والمسؤوليات عن ضمان تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة الرامية إلى التصدي لسوء السلوك في البعثات الميدانية، ولا سيما لحالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين، من خلال الوقاية والإنفاذ والإجراءات العلاجية. وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن عرض السياسة المتعلقة بالسلوك والانضباط على الإدارة العليا بغرض اعتمادها أُجل إلى الأسبوع الأخير من شهر شباط/فبراير ٢٠١٥ بسبب إعطاء الأولوية لإعداد تقرير الأمين العام عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وأُبلغت اللجنة كذلك بأن القواعد السارية المنطبقة على فئات مختلفة من الموظفين لن تتغير في السياسة الجديدة، بل سيتم دمجها في وثيقة واحدة. وستتضمن هذه السياسة أيضاً الإطار القائم لضمان المساءلة عن سلوك وانضباط جميع الأفراد العاملين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وعند الاستفسار، زودت اللجنة أيضاً بمزيد من المعلومات عن العدد الإجمالي للحالات التي سجلت على مدى السنوات الثلاث الماضية موزعة بحسب البعثات وأنواع الحالات. وأُبلغت اللجنة بعدم إيداع أي من الموظفين الذين فرضت عليهم عقوبات في السجن وأن الاتجار بالأطفال لم يكن موضوع أي من تلك الحالات. وستدلي اللجنة بمزيد من الملاحظات حول هذا الموضوع في سياق نظرها في التقرير القادم للأمين العام بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وستدرج هذه الملاحظات في تقرير اللجنة المقبل عن المسائل الشاملة

المتصلة بعمليات حفظ السلام وفي تقاريرها عن أداء ميزانيات بعثات حفظ السلام ذات الصلة في الفترة ٢٠١٣/٢٠١٤.

٢٥ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن التنفيذ التجريبي لنظام إدارة المخاطر في المؤسسة أجري في بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية في الأسبوع الثاني من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، وأن سجل المخاطر الخاص بالبعثة قيد الإعداد. وستقرر البعثة عندئذ كيفية التعامل مع المخاطر الحرجة وذات الأولوية العالية التي سيتم تحديدها. وبناء على الدروس المستفادة، ستكرر إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني تنفيذ عملية تقييم المخاطر في بعثات أخرى. وبالإضافة إلى ذلك، من المقرر تدريب المنسقين المعنيين بإدارة المخاطر على المهارات اللازمة لتنفيذ عمليات تقييم المخاطر خلال الربع الأخير من الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥ لميزانية حفظ السلام.

#### هاء - المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام أوموجا

٢٦ - فيما يتعلق بتأثير نظام أوموجا على المساءلة، يشير الأمين العام إلى أن بعض الاتجاهات الإيجابية بدأت تظهر عقب بدء تنفيذ النظام، ومنها ما يلي: (أ) زيادة التكامل بين عمليات الإدارة في مجالات المشتريات وشؤون المالية، من خلال استخدام فهرس مركزي للسلع والخدمات ومخطط مشترك للحسابات؛ (ب) زيادة فعالية الإدارة عن طريق توفير مزيد من المعلومات ذات الجودة الأعلى، مثل قاعدة موحدة لبيانات البائعين، وعرض شفاف لحافظة عقارات الأمانة العامة، ومعلومات أكثر شمولاً بشأن الأصول؛ (ج) زيادة كفاءة تدفقات العمل ووضوح خطوط المساءلة (انظر أيضا الفقرة ١٤ أعلاه).

٢٧ - ويشير الأمين العام أيضا إلى أن المحاسبة التي تتمثل للمعايير المحاسبية الدولية تقوي الشفافية بشكل ملحوظ من خلال توافر معلومات أكثر تفصيلا وشمولا عن الوضع المالي للمنظمة وأدائها المالي وتدفقات نقديتها، فضلا عن كيفية استخدامها لمواردها، كما يمكن هذا النوع من المحاسبة من تتبع القرارات الإدارية بشكل أفضل، ويتيح تحديد المسؤولية عن المعاملات المحاسبية وجوانب محددة من أداء المنظمة ووضعها، مما يمكن بدوره من تحسين المساءلة. وكما هو مبين في الفقرة ٧٧ من التقرير المرحلي، عرضت المنظمة في أولى بياناتها المالية الممثلة للمعايير المحاسبية الدولية لعمليات حفظ السلام حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ أرصدة من الممتلكات والمنشآت والمعدات بقيمة ١,٤ بليون دولار، ومخزونا بقيمة ٠,٤ بليون دولار، والتزامات متعلقة باستحقاقات الموظفين مقدرة بقيمة اکتوارية تبلغ ١,٤ بليون دولار، واعتمادات للنفقات النقدية المحتملة في المستقبل بقيمة ٠,٥ بليون دولار.

٢٨ - وتعتزم اللجنة الاستشارية أن تقوم في التقارير المقبلة بتقييم أثر تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام أوموجا على التحسينات في أداء المنظمة لوظائفها وعلى تعزيز المساءلة والشفافية.

#### واو - الأخلاقيات والمساءلة

٢٩ - يقدم التقرير المرحلي الرابع معلومات عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، ومنها ما يلي: (أ) إطلاق برنامج تدريبي تمهيدي على الإنترنت حول موضوع الأخلاقيات، بعد إعادة تصميمه، في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤؛ (ب) إنجاز الاستعراضين الشاملين للأطر التنظيمية لنشرة الأمين العام بشأن توفير الحماية من الانتقام (ST/SGB/2005/21) ونشرته بشأن الإفصاح المالي (ST/SGB/2006/6)؛ (ج) طرح نموذج مقترح للقيادة الأخلاقية لفائدة كبار المديرين في تموز/يوليه ٢٠١٤، تعقبه مشاورات متواصلة مع إدارة الشؤون الإدارية<sup>(٢)</sup>.

٣٠ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن مكتب الأخلاقيات أجرى في عام ٢٠١٢ تقييم المخاطر المتصلة بالسمعة المشار إليه في الفقرة ٨٦ من التقرير المرحلي في ثمانين بعثات لحفظ السلام، وقام بتقدير مدى اعتقاد الموظفين بأنهم يعملون في إطار ثقافة تقوم على الأخلاقيات والاستقامة ويساهمون فيها. وحدد التقييم بشكل منهجي تصورات الموظفين بشأن احتمال وقوع المخاطر وحسامة تأثيرها المحتمل على قدرة الأمم المتحدة على الاضطلاع بولايتها في مجال حفظ السلام، واستحدث أدوات القياس المرجعية اللازمة لتعقب أثر التزام المنظمة بالأخلاقيات في مكان العمل على مدى الزمن. وترى اللجنة أن نتائج هذا التقييم قد تشكل إسهامات قيمة في الجهود المبذولة من أجل بناء وترسيخ ثقافة تتسم بقدر أكبر من المساءلة. وستقدم اللجنة تعليقات إضافية على هذه المسألة في سياق تقاريرها المقبلة عن إدارة الموارد البشرية.

٣١ - وتكرر اللجنة الاستشارية ملاحظاتها فيما يتعلق بدور مكتب الأخلاقيات في ضمان الامتثال التام لشروط برنامج الإفصاح المالي وأهمية اتخاذ الإجراءات في الوقت المناسب لفرض التدابير المناسبة في جميع حالات عدم الامتثال للبرنامج (انظر A/68/52، الفقرة ٣٢). وتعتزم اللجنة استعراض الوضع في تقريرها المقبل عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، في سياق تقريرها المقبل بشأن إدارة الموارد البشرية.

(٢) علقت اللجنة الاستشارية على هذه المسائل في سياق تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/69/572)، الفقرات ١٧٠-١٧٣، انظر أيضا (A/69/332).

## زاي - تعزيز المساءلة في مجال المشتريات

٣٢ - يقدم الأمين العام في الفقرات من ٩٣ إلى ٩٧ من تقريره معلومات مستكملة عن الأنشطة التدريبية المضطلع بها في إطار خارطة الطريق للتدريب المؤلفة من ثلاثة مستويات التي اعتمدت في عام ٢٠٠٩ من أجل إضفاء الطابع المهني على وظيفة الشراء.

٣٣ - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن مجلس مراجعي الحسابات أشار في تقريره عن عمليات حفظ السلام للفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (A/69/5 (Vol. II)) إلى أن عددا من عمليات الشراء أنجز دون التماس توصية لجنة المقر للعقود. وشدد المجلس على الحاجة إلى مزيد من الالتزام بتوصيات لجنة المقر للعقود من أجل توفير ضمانات فيما يتعلق بعدالة عملية الشراء ونزاهتها وشفافيتها وحيادها. وستقدم اللجنة الاستشارية مزيدا من التعليقات على هذه المسألة في سياق تقريرها عن أنشطة الشراء التي تضطلع بها الأمم المتحدة وتقاريرها عن الميزانيات المقترحة لبعثات حفظ السلام ذات الصلة للفترة ٢٠١٥/٢٠١٦. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام كفالة أن يتناول برنامج التدريب في مجال المشتريات بصورة كاملة أحكام دليل المشتريات فيما يتعلق بدور كل من لجنة المقر للعقود واللجان المحلية للعقود في عملية الشراء.

## حاء - مسائل أخرى

٣٤ - طلبت اللجنة الاستشارية إحصاءات عن عدد الحالات المسجلة خلال السنوات الثلاث الماضية للانتهاك المزعوم للسرية، والجزاءات المفروضة، وأي إجراءات تأديبية اتخذت في هذا الشأن. وأبلغت اللجنة بأنه على الرغم من أن عددا من الحالات انطوى بصورة هامشية على الكشف عن معلومات على نحو غير سليم (البند ١-٢ (ط) من النظام الأساسي للموظفين) إلى طرف ثالث، في سياق عملية الشراء مثلا، فإن هذه الحالات عادة ما تنطوي على انتهاك لإحدى مواد النظامين الأساسي أو الإداري للموظفين وليس انتهاكا للسرية. وسُجّلت حالة تنطوي على انتهاك واضح لسرية الرسائل الرسمية التي عُهد بها إلى أحد الموظفين خلال أداء الواجبات، وأدت إلى تسريح الشخص المعني. وستعاود اللجنة النظر في هذه المسألة في سياق نظرها في تقارير الأمين العام ذات الصلة.

٣٥ - وعلمت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في تقرير الأمين العام عن الميزانية المقترحة لبعثة الأمم المتحدة للتصدي العاجل لفيروس إيبولا، بأن عربتين على الأقل من العربات المصفحة الثمانية التي اقتنتها قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي بإيطاليا بتكلفة عالية بالنسبة للمنظمة وُنقلتا إلى البعثة، لم تكونا لازمتين لأن الحالة الأمنية في الموقع الذي

كان من المزمع استخدام العربتين فيه لا يستدعي هذا المستوى من الحماية. ولم يتضح للجنة الاستشارية، استنادا إلى مناقشتها مع ممثلي الأمين العام، والردود الخطية المتعددة التي تلقتها ردا على أسئلتها، ما إذا كان التقييم الذي أجرته إدارة شؤون السلامة والأمن لمواقع النشر المزمع للعربات المصفحة أخذ في الاعتبار على نحو سليم قبل الاقتناء. وترى اللجنة الاستشارية أن هذا الوضع يثير تساؤلات بشأن سلسلة اتخاذ القرار وفعالية الضوابط الداخلية التي كان من الممكن أن تمنع عمليات الاقتناء هذه، وكذلك بشأن كيفية التطبيق العملي للمساءلة، بما في ذلك المساءلة الشخصية والمساءلة المالية. وستواصل اللجنة تناول هذه المسألة تحديدا في إطار نظرها في الميزانية المقترحة للبعثة. غير أن اللجنة تعتقد أن هذه الحالة تكشف عن شواغل أوسع نطاقا بشأن الترتيبات المتعلقة بتطبيق المساءلة الشخصية والمالية عن الأعمال التي تنطوي على انتهاك للإجراءات السارية والتي تتسبب في خسائر مالية للمنظمة (انظر الفقرة ٢٢ أعلاه).

٣٦ - وتذكر اللجنة الاستشارية أيضا بأنه ردا على توصية من مجلس مراجعي الحسابات، أشارت الأمانة العامة إلى أن تقريرها عن نماذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي سوف يقدم إلى الجمعية العامة لتنظر فيه في دورتها الثامنة والستين (A/67/651)<sup>(٣)</sup>. وقد تأخر تقديم هذا التقرير، ويتوقع الآن تقديمه كي تنظر فيه الجمعية العامة في دورتها السبعين. وقد شددت اللجنة مرارا على أن أي تغيير في نموذج تقديم الخدمات الذي تعتمده المنظمة يجب أن يحظى بموافقة الجمعية.

٣٧ - وطلبت اللجنة الاستشارية معلومات إضافية عما إذا كان أي إجراء قد اتخذ في وقت سابق لصدور تقرير الأمين العام وقرار الجمعية العامة ذي الصلة لنقل المهام الإدارية، بما في ذلك الوظائف الثابتة/المؤقتة وغيرها من الموارد، من إدارات أخرى إلى إدارة الشؤون الإدارية في المقر بنيويورك أو إلى مكتب الأمم المتحدة في جنيف. وأبلغت اللجنة بأن الأمانة العامة استرشدت بالإعلانات الصادرة عن الجمعية العامة من حيث أن جميع التغييرات المدخلة على نموذج الخدمات الحالي تتطلب موافقة مسبقة (A/67/565، الفقرة ٧٥) وأن المقترحات المتعلقة بإعداد نموذج جديد لتقديم الخدمات على الصعيد العالمي، بما في ذلك مراكز الخدمات، ستقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السبعين للنظر فيها والموافقة عليها.

(٣) أشار مجلس مراجعي الحسابات، في التقرير المرحلي السنوي الأول بشأن تنفيذ نظام تخطيط الموارد في المؤسسة (A/67/164)، إلى أن إعادة تصميم نموذج تقديم الخدمات كان ينبغي أن يكون إحدى أولويات المشروع وأن نهجا على نطاق الأمانة العامة لتقديم الخدمات المشتركة يمكن أن ييسر الانتقال إلى النظام الجديد لتخطيط الموارد في المؤسسة، ويؤدي أيضا إلى تحقيق أوجه كفاءة كبيرة في الأجل الطويل.

٣٨ - وأبلغت اللجنة الاستشارية كذلك بأنه من أجل ضمان سلاسة نشر نظام أوموجا في المقر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، حيث يوجد عدد من الهياكل الإدارية، ومواصلة تقديم الخدمات الأساسية إلى البرامج الجارية في الوقت نفسه، أصبح من الواضح للأمانة العامة أن أكفاً طريقة عملية لإعداد ونشر نظام أوموجا تتمثل في تشكيل "فريق نشر للمقر" عن طريق تجميع الموظفين اللازمين لأداء المهام المتعلقة بالمعاملات في المكاتب التنفيذية التابعة للإدارات إلى جانب العناصر التشغيلية في إدارة الشؤون الإدارية (على سبيل المثال، خدمات الموارد البشرية والحسابات المستحقة الدفع). وسينسق فريق النشر جميع تدفقات نظام أوموجا وعملياته ويديرها، بالتشاور الوثيق مع فريق أوموجا والجهات المالكة للعمليات، لضمان النجاح في إعداد ونشر نموذج تشغيل نظام أوموجا. ولم يؤد تجميع الموظفين إلى أي نقل أو إعادة انتداب بصورة رسمية لوظائف ثابتة/مؤقتة بين الإدارات/المكاتب أو من المكاتب/الإدارات إلى إدارة الشؤون الإدارية. وستواصل اللجنة تناول هذه المسألة في إطار نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٣٩ - وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي، في المرحلة الحالية، مواصلة تقديم التقرير المرحلي للأمين العام على أساس سنوي إلى أن يكتمل وضع نظام المساءلة وتنفيذه. ونظراً لطبيعة الموضوع والمسائل التي نوقشت، ترى اللجنة أن من المجدي النظر على نحو متزامن في التقرير المرحلي عن نظام المساءلة وتقارير الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية، الأمر الذي من شأنه أن يتيح تحسين الروابط بين المساءلة الشخصية ومسائل إدارة الأداء. وتعزم اللجنة إعادة النظر في وتيرة النظر في التقرير المرحلي عن نظام المساءلة وتوقيته في المستقبل.

### ثالثاً - خاتمة

٤٠ - يرد الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه في الفقرة ١٠١ من تقرير الأمين العام. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بالتقرير المرحلي الرابع للأمين العام عن نظام المساءلة في الأمم المتحدة، رهناً بما قدمته من ملاحظات وتوصيات في الفقرات الواردة أعلاه.

## المؤشرات الإدارية المعيارية في اتفاقات كبار المديرين

٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	مؤشر الاتفاق
			النسبة المئوية الحاصلة على تقدير مرض <sup>(١)</sup>
	٨٧		دعم خطة التغيير للأمين العام
١٠٠			اكتمال الأنشطة التحضيرية لنظام أوموجا
١٠٠			عدم تجاوز الميزانيات نتيجة لتنفيذ نظام أوموجا
	١٠٠		إنجاز خطة تنقية البيانات ذات الصلة بنظام أوموجا
	٧٠		التدريب على نظام أوموجا للموظفين برتبة مد-١ وما فوق
	٨٨		التدريب على نظام أوموجا لموظفي المكتب التنفيذي
٩٣			الأرصدة الافتتاحية المتوافقة مع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
٨٨			المساهمة في تحديث استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأمانة العامة
	١٠٠	٧٥	تقديم ميزانيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
	٧٣	١٠٠	تقديم مقترحات مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١٠٠			تقديم المعلومات عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١٠٠			تحديد النظم الرئيسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٣١			استراتيجيات استعادة القدرة على العمل بعد الكوارث
١٠٠			الإبقاء على قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ
	٥٠	٦٤	التقدم في التاريخ المحدد
٩٤	٩٦	٥٩	التقدم في الوقت المحدد فيما يتعلق بالميزانية
	٥٠	١٠٠	الحد من النقص في الإنفاق
٨٩			النفقات السنوية في حدود ٣ في المائة من المخصصات
١٠٠	١٠٠	١٠٠	استعراض الالتزامات والمخصصات
١٠٠	٥٥		الحد من إلغاء التزامات الفترة السابقة
١٣	٨٠,٤	صفر	الإطار الزمني لاستقدام الموظفين
	٤٨	٩٣	متوسط معدل الشغور
١٠٠	٩٢	١٠٠	التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي
	٨٧	٧٦	الموظفات في جميع الفئات
٥٣	٢٧	٣٨	الموظفات في الوظائف العليا (ف-٥، مد-١، مد-٢)
٧٧			الموظفات في غير الوظائف العليا
٩٣			الموظفات في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
		٨٥	التوصيات المتعلقة بالرقابة التي لها تواريخ محددة

٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	مؤشر الاتفاق
النسبة المئوية الحاصلة على تقدير مرض <sup>(١)</sup>			
		٨٦	التوصيات المتعلقة بالرقابة التي تم تنفيذها
٧٥	٦٣		التوصيات البالغة الأهمية المتعلقة بالرقابة التي تم تنفيذها
٥٦	٤٥		التوصيات المهمة المتعلقة بالرقابة التي تم تنفيذها
٩٤		١٠٠	إنجاز الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالسلوك الأخلاقي
٩٠			إنجاز تدريب حوار القيادة
٢٩	٩	٩٠,٦	الامتثال للإقرارات المالية في التاريخ الأولي المحدد
٩٠			الامتثال للإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
١٠٠			المشاركة في عملية تقييم إدارة المخاطر في المؤسسة على نطاق الأمانة العامة

(أ) تشير الخانات الفارغة إلى أن اتفاقات كبار المديرين لذلك العام لم تُدرج المؤشر المعني.

## المرفق الثاني

## حالة تنفيذ توصيات هيئات الرقابة للفترة السابقة

## الجدول ١

التوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات في تقريره عن حسابات الأمم المتحدة (المجلد الأول، الفصل الثاني)

الحالة <sup>(أ)</sup>	عدد التوصيات				
	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١١/٢٠١٠	٢٠٠٩/٢٠٠٨	٢٠٠٧/٢٠٠٦	٢٠٠٥/٢٠٠٤
نُفذت	٧٩	٤٢	٣٨	١٥٣	٢١
قيد التنفيذ	١٩	٢٤	٢٩	٦٥	٥٨
تجاوزتها الأحداث	٦	٣	٣	٦	-
لم تُقبل	-	٣	-	-	-
المجموع	١٠٤	٧٢	٧٠	٢٤٤	٧٩

(أ) وفقا لما أبلغ عنه مجلس مراجعي الحسابات.

## الجدول ٢

التوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات في تقريره عن حسابات عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (المجلد الثاني، الفصل الثاني)

الحالة <sup>(أ)</sup>	عدد التوصيات									
	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥
نُفذت	٢٥	٣٨	١٨	٢٣	٣٨	٤٢	٢٣	٣٠	٢٥	٣٨
قيد التنفيذ	١٧	٢٨	٢٢	٢٩	٤٧	٦٢	٤٩	٣١	٤٧	٤٠
تجاوزتها الأحداث	٧	٣	-	-	١	١	-	-	-	-
لم تُقبل	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	٤٩	٦٩	٤٠	٥٢	٨٦	١٠٥	٧٢	٦١	٧٢	٧٨

(أ) وفقا لما أبلغ عنه مجلس مراجعي الحسابات.

الجدول ٣  
التوصيات الصادرة عن مكتب الرقابة الداخلية

عدد التوصيات										الحالة
٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	
٥١٦	٨٠٣	٦١٩	٦٢٤	١٧٣٥	١٨٣٦	١٨٢٩	١٩١٢	٢٠١٦	١٩٠٢	نُفذت
٤٨٣	٢١٧	٥٣	٤٣	٤٠	١٧	١٩	٤	٣	-	قيد التنفيذ
١٢	١٩	١٧	٢٤٤	٢٣٩	٢٢٢	٢٠٠	٢٢٠	٢٤١	٣٤٨	تجاوزتها الأحداث
١٠١١	١٠٣٩	٦٨٩	٩١١	٢٠١٤	٢٠٧٥	٢٠٤٨	٢١٣٦	٢٢٦٠	٢٢٥٠	المجموع

(أ) الحالة في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠١٥.