

Distr.: General
15 March 2019
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون
البند ١٣٥ من جدول الأعمال
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

التقرير المرحلي الثامن 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 الثامن للأمين العام عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/73/668)، المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٣٠٣/٧٢. واجتمعت اللجنة، أثناء نظرها في التقرير، مع ممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠١٩.
- ٢ - ويتألف التقرير المرحلي الثامن للأمين العام من جزأين: ترد في الجزء الأول (الفرع الثاني) معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في تعزيز المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد، بما في ذلك ما يلي: (أ) تحسين نظام تفويض السلطة؛ (ب) تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ (ج) إنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة. ويرد في الجزء الثاني (الفرع الثالث) استعراض عام لحالة المساءلة في الأمانة العامة استناداً إلى العناصر الستة لنظام المساءلة: (أ) ميثاق الأمم المتحدة؛ (ب) وثائق تخطيط البرامج والميزانية في المنظمة؛ (ج) النتائج والأداء؛ (د) نظم الرقابة الداخلية؛ (هـ) المعايير الأخلاقية والنزاهة؛ (و) مهام الرقابة (انظر أيضاً A/72/773، المرفق الأول).

ثانياً - معلومات أساسية

- ٣ - في قرار الجمعية العامة ٢٦٠/٦٠ عن الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي، قامت الجمعية، في جملة أمور، بما يلي: (أ) التشديد على أهمية تعزيز المساءلة في المنظمة وضمان رفع درجة مساءلة الدول الأعضاء للأمين العام، وذلك لتحقيق عدة أغراض من بينها تنفيذ

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ٢ نيسان/أبريل ٢٠١٩.



الرجاء إعادة استعمال الورق

020419 020419 19-04442 (A)



الولايات التشريعية واستخدام الموارد البشرية والمالية بفعالية وكفاءة؛ (ب) توجيه طلب إلى الأمين العام بأن يحدد مفهوم المساءلة وآليات مساءلة، وبأن يقترح معايير واضحة لتطبيق المساءلة وإنفاذها بشكل صارم على جميع المستويات.

٤ - وطلبت الجمعية، في قرارها ٢٧٦/٦٣، إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً شاملاً، بما في ذلك عن التدابير والمقترحات الواردة في الفقرة ٩ من القرار. وشملت هذه الأخيرة وضع تعريف واضح للمساءلة، فضلاً عن تعريف واضح للمسؤوليات الناجمة عن تفويض السلطة، ومبادئ توجيهية لمديري البرامج لممارسة تلك السلطة، وكذلك وضع آليات منهجية للإبلاغ عن كيفية ممارسة السلطة المفوضة. وعلاوة على ذلك، طلبت الجمعية خطة وخريطة طريق مفصلتين لتنفيذ إطار الإدارة المركزية للمخاطر والرقابة الداخلية.

٥ - وأحاطت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٩/٦٤، علماً بالتقرير الشامل للأمين العام المعنون "نحو نظام للمساءلة" (A/64/640)، وقدمت مزيداً من التوجيهات بشأن تنفيذ التدابير المقترحة في ذلك التقرير. واتخذت الجمعية أيضاً قراراً بشأن التعريف التالي للمساءلة، التي يظل ساري المفعول.

المساءلة هي واجب الأمانة العامة وموظفيها أن يتحملوا المسؤولية عن جميع ما يتخذونه من قرارات وإجراءات وعن الوفاء بالتزاماتهم، دون تحفظ أو استثناء.

والمساءلة تشمل تحقيق الأهداف وتحقيق نتائج عالية الجودة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة في تنفيذ جميع الولايات الموكلة إلى الأمانة العامة والتي توافق عليها الهيئات الحكومية الدولية التابعة للأمم المتحدة وغيرها من الأجهزة الفرعية التي أنشأتها تلك الهيئات والوفاء بها بشكل تام امتثالاً لجميع القرارات والأنظمة والقواعد والمعايير الأخلاقية؛ وتقديم تقارير تتضمن معلومات صحيحة وموضوعية ودقيقة في الوقت المناسب عن نتائج الأداء؛ وتحديد الجهة الإدارية المسؤولة عن الأموال والموارد؛ وجميع جوانب الأداء، بما في ذلك نظام محدد بوضوح للمكافآت الجزاءات؛ وبالاعتراف على النحو الواجب بأهمية دور هيئات الرقابة وبالتقييد التام بما أقر من توصيات.

٦ - وقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة، منذ دورتها السادسة والستين، تقريراً سنوياً عن التقدم المحرز في تنفيذ نظام المساءلة، لكي تنظر فيه اللجنة.

٧ - وفي سياق الإصلاحات الإدارية الأخيرة - فيما يتعلق بتغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة - قال الأمين العام إنه حدد ستة تحديات رئيسية يتعين التصدي لها، بما في ذلك الثغرات في الشفافية والمساءلة. وعرض الأمين العام رؤيته للتصدي لهذه التحديات، واقترح مجموعة من التغييرات في إدارة المنظمة، بما في ذلك تفويض السلطة الإدارية إلى مديري البرامج ومساءلتهم بشكل أكبر عن تنفيذ الولايات (A/72/492، الموجز وال فقرات من ٥ إلى ١١). وشددت الجمعية العامة، في قرارها ذوي الصلة بشأن مقترحات الأمين العام للإصلاح الإداري (٢٦٦/٧٢ و ٢٦٦/٧٢ بء)، على أن المساءلة مبدأ رئيسي في الإصلاح الإداري، كما أنها أساسية للإدارة الناجحة للمنظمة. وطلبت الجمعية العامة كذلك إلى الأمين العام أن يواصل وضع نظام واضح وبسيط وشفاف لتفويض السلطة، وأن يكفل التطابق بين المسؤوليات والمساءلة. وطلبت الجمعية أيضاً إلى الأمين العام أن يتخذ تدابير إضافية لضمان فعالية عمليات التدقيق ومتانة الضوابط الداخلية بهدف تعزيز المساءلة.

٨ - وقدم الأمين العام، في تقريره المرحلي السنوي السابق (السابع) عن المساءلة (A/72/773)، نسخة محدثة من نظام المساءلة في الأمانة العامة، بما في ذلك العناصر الجديدة المتعلقة بالإصلاح الإداري المقترح، الذي يتألف من ستة عناصر رئيسية يشتمل عليها تعريف المساءلة (انظر الفقرتين ٢ و ٥ أعلاه). وأشار الأمين العام كذلك إلى أن تفويض السلطة سيقترن بإصلاحات إدارية مكمّلة، منها على سبيل المثال: (أ) تبسيط وتيسير السياسات والإجراءات؛ (ب) استحداث وظيفة جديدة لرصد الأداء والامتثال باستخدام بيانات محسنة، ولوحات المتابعة، والتقييم الذاتي، والاستعراضات الإدارية، وعمليات ضمان الجودة، وعمليات إبلاغ محسنة؛ (ج) تحديث نظام المساءلة في الأمانة العامة بحيث يكون مفهوما للموظفين على جميع المستويات، مع إعداد توجيهات واضحة بشأن قيم المنظمة ومبادئها وهيكلها وعملياتها وسياساتها؛ (د) تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ (هـ) تنفيذ نموذج "خطوط دفاع ثلاثة"^(١) لتحسين إدارة المخاطر؛ (و) تعزيز نظام اتفاقات كبار المديرين من أجل تحسين تقييم أداء كبار المديرين؛ (ز) اعتماد بيان بشأن الرقابة الداخلية يوقع عليه جميع كبار المديرين؛ (ح) وضع مصفوفة للمساءلة تحدد بوضوح السلطات والمسؤوليات المفوضة.

٩ - وأوصت اللجنة الاستشارية، في تقريرها ذي الصلة (A/72/885)، بأن يُطلب إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل (الثامن) مزيداً من المعلومات عن عدد من العناصر، بما في ذلك: (أ) أثر تبسيط السياسات والإجراءات وكذلك التغييرات المدخلة على نظام تفويض السلطة على إجراءات الرقابة الداخلية وعلى النظام المالي والقواعد المالية (الفقرة ٣٥)؛ (ب) الكيفية التي سيستخدم بها تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج لإظهار التقدم المحرز في تعزيز المساءلة، والكيفية التي ستقيّم وتقاس بها التحسينات في تنفيذ الولايات وتحقيق الأهداف (الفقرة ٣٨)؛ (ج) تفاصيل عن التطبيق العملي لنموذج "خطوط الدفاع الثلاثة"، بما في ذلك كيف يؤدي اضطلاع فرادى المديرين بالمسؤولية عن المخاطر إلى تحسين إجراءات الرقابة الداخلية ومساءلة كبار المديرين (الفقرة ٤٠)؛ (د) تقديم بعض الأمثلة لمصفوفات تفويض السلطة بالنسبة لمهام رئيسية نموذجية لتيسير فهم أفضل لأداء النظام الجديد لتفويض السلطة، مثل مصفوفات تفويض السلطة لرؤساء كيانات الأمانة العامة، وموظفي المشتريات، وموظفي التصديق وموظفي الاعتماد (الفقرة ٤٤)؛ (هـ) معلومات عن التدابير المتخذة لمواصلة تعزيز نظام اتفاقات كبار المديرين (الفقرة ٤٧)؛ (و) معلومات عن كيفية تفعيل بيان الرقابة الداخلية والتصديق عليه واستخدامه باعتباره أداة من أدوات المساءلة (الفقرة ٤٨)؛ (ز) معلومات عن التقدم المحرز في وضع لوحات المتابعة لإتاحتها للدول الأعضاء (الفقرة ٤٩). وقامت الجمعية العامة، في جملة أمور، بإقرار استنتاجات وتوصيات اللجنة في قرارها ٣٠٣/٧٢.

(١) في إطار نموذج خطوط الدفاع الثلاثة، تشكل تدابير الرقابة الإدارية والرقابة الداخلية على المستوى التشغيلي خط الدفاع الأول في إدارة المخاطر. ويتكون خط الدفاع الثاني من مهام مختلفة تتعلق بإدارة المخاطر والامتثال من أجل دعم ورصد خط الدفاع الأول. وتشكل الضمانات المستقلة بشأن فعالية إدارة المخاطر والضوابط الداخلية، بما في ذلك الطريقة التي يحقق بها خط الدفاع الأول والثاني أهدافهما في مجالي إدارة المخاطر والرقابة، خط الدفاع الثالث (انظر A/72/773، الفقرة ١٦).

ثالثا - التقرير المرحلي الثامن عن المساءلة في الأمم المتحدة

ألف - العرض

١٠ - ترحب اللجنة الاستشارية بالجهود المبذولة من أجل تحسين وضوح التقرير المرحلي لهذا العام، وتشجع الأمين العام على مواصلة تحسين عرض التقرير المرحلي السنوي عن المساءلة.

١١ - ولاحظت اللجنة الاستشارية، في تقريرها السابق، أنه، حتى ذلك التاريخ، تضمنت التقارير المرحلية عن المساءلة أساسا وصفا للسياسات والإجراءات والأدوات والنظم الإدارية المنقذة أو المزمع تنفيذها في إطار مختلف مجالات نظام المساءلة، بيد أنه لم يقدم إلا القليل من التفاصيل عن تنفيذ مختلف تدابير المساءلة، أو آليات رصد تطبيق تلك التدابير، أو عن المؤشرات وبيانات الأداء المستخدمة لقياس التقدم المحرز، وفعالية تلك التدابير من حيث تعزيز المساءلة. ولئن سلمت اللجنة الاستشارية بأن نظام المساءلة يتألف من مجموعة من العناصر وبأن المعلومات المتصلة بالمساءلة موزعة على العديد من آليات الإبلاغ، مثل الميزانيات المقترحة والتقارير عن أداء الميزانية والتقارير عن الأداء البرنامجي، فقد أعربت عن رأي مفاده أنه ينبغي تعزيز التقارير المرحلية السنوية عن المساءلة بتضمينها - إضافة إلى التفاصيل والمقترحات المتعلقة بسياسات مساءلة محددة - نظما وآليات يمكن أن تشمل مجموعة من المؤشرات^(٢) لرصد الاتجاهات العامة والتقدم المحرز بفضل تنفيذ نظام المساءلة. وأوصت اللجنة بأن يطلب إلى الأمين العام توسيع مضمون التقارير المرحلية المقبلة عن تنفيذ نظام المساءلة في الأمانة العامة بتقديم معلومات أوفى عن الوضع العام للمساءلة في الأمانة العامة، مشفوعة بمؤشرات رئيسية للأداء وبمعلومات إحصائية داعمة لإثبات النتائج، إلى جانب تحليل لأثر تطبيق تدابير محددة من تدابير المساءلة (A/72/885، الفقرة ٥٣). وقد أيدت الجمعية العامة هذه التوصية في قرارها ٣٠٣/٧٢.

١٢ - ويذكر الأمين العام، في تقريره، أنه عملا بالفقرة ١٩ من القرار ٣٠٣/٧٢، يشمل التقرير المرحلي فرعاً جديداً يقدم استعراضاً عاماً لحالة المساءلة في الأمانة العامة. ويشير الأمين العام كذلك، في تقريره، إلى أنه استجابة للفقرة ٥٣ من التقرير السابق للجنة الاستشارية، أجرت الأمانة العامة تقييماً ذاتياً باستخدام منهجيتين بديلتين^(٣)؛ وعلاوة على ذلك، ستجرى عملية تقييم ذاتي لتقييم أداء العناصر الموجودة لكي يسترشد بها في الفرع المتعلق بالاستعراض العام في تقارير المساءلة المقبلة (A/73/688، الفقرات من ٣١ إلى ٣٣). وتأمل اللجنة أن تقدم نتائج عملية التقييم الذاتي إلى الجمعية العامة في وقت نظرها في هذا البند، وتتطلع إلى تلقي معلومات عن التقييم الذاتي في التقرير المرحلي المقبل. ومع ذلك، ترى اللجنة أن الأمين العام لا يستجيب، في تقريره، بشكل ملائم للطلب المحدد الوارد في الفقرة ٥٣ من تقريرها السابق. ولذلك، توصي اللجنة بأن تعيد الجمعية تأكيد طلبها السابق بشأن توسيع مضمون التقارير المرحلية المقبلة عن نظام المساءلة في الأمانة العامة.

(٢) في مجالات مثل الامتثال للأنظمة والقواعد؛ والأداء المالي، والبرنامجي، والإداري؛ وتحقيق النتائج؛ وممارسة الواجبات والمسؤوليات والسلطات المفوضة في ظل المساءلة؛ وحالة ثقافة المساءلة في الأمانة العامة؛ فضلاً عن الأخلاقيات، والسلوك والانضباط، والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وإقامة العدل.

(٣) دليل التدقيق الداخلي لتقييم فعالية إطار المساءلة في المنظمة الصادر عن معهد مراجعي الحسابات الداخليين؛ والمعايير المرجعية التي أوردتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة (A/66/710/Add.1).

وترى اللجنة أن إدراج معلومات عن الاتجاهات في الأداء الإداري والمساءلة على نطاق الأمانة العامة سيسر تقييم التقدم المحرز في تحسين مساءلة الأمانة العامة أمام الدول الأعضاء.

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

١٣ - يشير الأمين العام، في تقريره الثامن، إلى أن هناك ثلاثة مجالات ذات أولوية لتعزيز المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد، وهي: (أ) تعزيز نظام تفويض السلطة؛ (ب) تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ (ج) إنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال.

١ - تفويض السلطة

١٤ - يشير الأمين العام في تقريره المرحلي الثامن إلى أنه أصدر نشرة (ST/SGB/2019/2) بدأ نفاذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، تحدد السلطات الموحدة التي يمكن أن تُمنح لرئيس أحد الكيانات في أربعة مجالات وظيفية (الموارد البشرية، وشؤون المالية والميزانية، والمشتريات، وإدارة الممتلكات) بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية، وذلك حسب قدرة الكيان على تلقي السلطات المفوضة وممارستها. ويشير كذلك إلى أن جميع تفويضات السلطة يجري إصدارها وتسجيلها من خلال بوابة إلكترونية مخصصة. وإضافةً إلى ذلك، يتلقى رؤساء الكيانات وثيقة رسمية، أو رسالة موجهة إليهم من الأمين العام بشأن السلطة المفوضة لهم. وعلى نحو ما ذكر الأمين العام في تقريره، تنص الرسالة على أن أي تفويض للسلطة يُمنح لرؤساء الكيانات يكون مرتبطاً بدورهم الحالي ووظيفتهم الحالية، وتقرر تلك الرسالة أيضاً مسؤوليتهم الشخصية عن تنفيذ السلطة المفوضة إليهم على النحو الواجب ومساءلتهم عن تنفيذ السلطة الممنوحة إليهم على نحو غير صحيح أو عدم تنفيذها. وإضافةً إلى ذلك، تنص الرسالة على أن السلطة المفوضة لرئيس إحدى الكيانات يمكن أن تفوض إلى مستوى أدنى من التسلسل الإداري، وأن يستند التفويض إلى أساس وظيفي، وأن يكون متسقاً مع المسؤوليات. ومع ذلك، يظل رئيس الكيان في موقع المساءلة والمسؤولية. وعند الاستفسار، رُودت اللجنة الاستشارية بنسخة من تلك الرسالة. وتأمل اللجنة في أن تتاح للجمعية العامة نسخة من الرسالة عند نظرها في هذا البند.

١٥ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى صدور تعديلات مؤقتة على القواعد المالية تهدف إلى تيسير تنفيذ الإطار الجديد لتفويض السلطة (انظر A/73/688، الفقرة ٥٧). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن التعديلات المؤقتة لم تقدم إلى الجمعية العامة. وستدلي اللجنة بمزيد من التعليقات على هذه المسألة في سياق نظرها في تقرير الأمين العام عن التعديلات المقترحة للنظام المالي للأمم المتحدة المعروض حالياً على الجمعية العامة (A/73/717).

١٦ - وترى اللجنة الاستشارية أن ثمة حاجة إلى موافاة الجمعية العامة بمزيد من التفاصيل عن الأنشطة التحضيرية والتغييرات الأخرى التي حدثت منذ بدء نفاذ النظام الجديد لتفويض السلطة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، تفاصيل عما يلي: (أ) المعايير المطبقة ونوع التقييم الذي أجري للموظفين والموارد الأخرى للوقوف على ما إذا كانت الكيانات تتوفر لديها القدرة على تلقي السلطات المفوضة؛ (ب) أمثلة على حالات لم تمنح فيها السلطة بطريقة شاملة إلى رؤساء الكيانات،

وبيان الكيانات التي تلقت السلطة عوضاً عنهم، وكذلك المجالات التي ارتئي نقص قدرة الكيانات فيها؛ (ج) التحول في عبء العمل والمسؤوليات الناجم عن نقل المهام والعمليات، وما ارتبط به من نقل للموارد أو تعديلات في رتب الوظائف الثابتة أو المؤقتة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم المعلومات المذكورة أعلاه في تقريره المرحلي (التاسع) المقبل عن المساءلة.

١٧ - وفيما يتعلق بتقييم قدرة الكيان على تلقي السلطة المفوضة وممارستها، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن فريقاً لاستعراض القدرات يتألف من خبراء متخصصين أخرى، في إطار استعراض مستندي شامل لكل كيان، استعراضاً للردود على استبيان أرسل لرؤساء الكيانات يغطي الملامح العامة للكيان وهيكله إجمالاً، بما في ذلك ملاك الموظفين والموارد المالية في جميع المجالات الوظيفية الإدارية، وكذلك أي ترتيبات قائمة مع مقدمي الخدمات من قبيل مكتب الأمم المتحدة في جنيف أو مكتب الأمم المتحدة في نيروبي أو مكتب الأمم المتحدة في فيينا. وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الأمين العام ذكر في تقريره عن تغيير النموذج الإداري أمورا منها أن المديرين الذين يستقدمون لشغل وظائف محددة سيتم انتقاؤهم والإبقاء عليهم في وظائفهم على أساس قدرتهم على ممارسة سلطاتهم بمسؤولية وعلى نحو خاضع للمساءلة. وإضافة إلى ذلك، سيحدد الأمين العام نطاق تفويض السلطات اللازمة للاضطلاع بالمسؤوليات المسندة إلى رئيس كيان ما بناء على توجيهات تصدرها إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، بالتشاور مع إدارة الدعم العملي، وذلك استناداً إلى تقييم للمخاطر مدعوم بدراسات تحليلية وبيانات رقابة فردية (A/72/492/Add.2، الفقرتان ١٤ و ٥٠). وتذكر اللجنة أيضاً برأيها أن تفويض سلطات إضافية لكبار المديرين في تدبير مواردهم المالية والبشرية والمادية يستوجب تكييف مستلزمات تلك الوظائف من حيث مستوى المهارات والخبرة الإدارية المطلوبة (انظر A/72/7/Add.24، الفقرة ١٢). وتأمل اللجنة في توفير مزيد من المعلومات عن عملية تقييم القدرات، بما في ذلك تفاصيل عن المعايير المطبقة، في التقرير المرحلي المقبل.

١٨ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن دائرة الرصد والتقييم التابعة لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة ستقوم برصد مؤشرات الأداء الرئيسية في مجالات الموارد البشرية والمالية والمشتريات والسفر وإدارة الممتلكات، باستخدام المعلومات المستقاة من نظام أوموجا ونظام إنسبيرا وتطبيقات "يونايت" Unite Apps و/أو طلب معلومات من المديرين وتنفيذ استعراضات إدارية (A/73/688، الفقرة ١٨). وزودت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بنسخة من إطار المساءلة الأولي المعني برصد ممارسة سلطة اتخاذ القرار المفوضة، بما في ذلك الإطار الأولي لإدارة الأداء (انظر المرفق). وأبلغت اللجنة بأن الإطار يتضمن مجموعة أولية من مؤشرات الأداء الرئيسية، تغطي المجالات الوظيفية الأربعة المتمثلة في الموارد البشرية وشؤون المالية والميزانية والمشتريات وإدارة الممتلكات، تُرصد على أساسها عملية صنع القرار في الكيانات لضمان أن رؤساء الكيانات وأي أشخاص يفوضون إليهم سلطات في مستويات أدنى في التسلسل الإداري يمثلون للإطار القانوني والسياساتي المنطبق وللضوابط الداخلية. وفي حين تلاحظ اللجنة أن الإطار لا يزال في مرحلة أولية من الصياغة، فإنها تشكك في جدوى بعض المؤشرات كمقياس للتقدم المحرز^(٤).

(٤) على سبيل المثال، تتبّع النسبة المئوية للموظفين المختارين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً (نسبة ٥٠ في المائة كحد أدنى) لن يقيس التقدم المحرز نحو إيجاد قوة عاملة متنوعة جغرافياً، ما لم يكن يُنفّذ الهدف لرصد اختيار المرشحين الخارجيين فقط.

١٩ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تنقيح مؤشرات الإطار الأولي لإدارة الأداء المذكور أعلاه، وتعزيز الإطار ليشمل مؤشرات بشأن المساءلة عن كفاءة استخدام الموارد وفعالية تنفيذ الولايات. وتأمل اللجنة في الاستفادة على نحو كامل من البيانات المستمدة من نظام أوموجا والنظم المركزية الأخرى من أجل إيجاد مؤشرات ومقاييس أداء وبيانات داعمة عملية ومجدية بشأن تنفيذ تفويض السلطة، ومن أجل توفير أدلة على إحراز التقدم المنشود في إنجاز الولاية.

٢٠ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه يجوز، في الحالات التي تتبين فيها مواطن ضعف في عملية صنع القرار، أن يقدم مزيد من التوجيه وبناء القدرات إلى الكيان، أو أن يجري تعليق السلطات المفوضة أو تعديلها أو سحبها. وعلاوة على ذلك، فإن حالات سوء ممارسة السلطة المفوضة قد يسفر عن تطبيق تدابير تأديبية أو فرض مسؤولية مالية شخصية وفقاً للقاعدة ١-٧ من قواعد النظام الإداري للموظفين والقاعدة ١٠١-٢ من النظام المالي. وتشمل الأمثلة على سوء ممارسة السلطة المفوضة الانتهاكات من قبيل الاستخدام غير المناسب للاستثناءات من الطرق الرسمية لطلب تقديم العطاءات والعروض أو الاحتيال في استخدام حساب مصرفي. وإضافة إلى ذلك، يمكن أيضاً سحب السلطة المفوضة لحين الانتهاء من التحقيق. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام توثيق الحالات التي سُحبت فيها السلطة المفوضة واستخلاص الدروس المستفادة منها. وتوصي اللجنة كذلك بأن يُطلب إلى الأمين العام تحليل تلك الحالات وتقديم تقرير إلى الدول الأعضاء في هذا الصدد.

٢١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يقدم في تقريره معلومات عن التغييرات الرفيعة المستوى التي جرى إدخالها على نظام تفويض السلطة، التي تفوض بموجبها السلطة المركزية الممنوحة للأمين العام والمساءلة عنها فيما يتعلق بإدارة النظامين الأساسي والإداري للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية إلى رؤساء الكيانات التابعة للأمانة العامة. وتأمل اللجنة في أن يقدم مزيد من المعلومات عن الإجراءات والممارسات والضوابط الداخلية المتعلقة بالسلطات التي يفوضها رؤساء الكيانات لاحقاً إلى رؤسائهم في التقرير المرحلي المقبل عن المساءلة.

٢٢ - وتأمل اللجنة في أن تقدم تأكيدات مستقلة إلى الجمعية بوجود الضمانات الضرورية، بما في ذلك الآليات المتعلقة بالمخاطر والمساءلة، بما يكفل الممارسة المسؤولة لتفويض السلطة وحسن إدارة الموارد في إطار النموذج الإداري الجديد. وتتطلع اللجنة إلى تلقي معلومات عن الملاحظات التي أبدتها مجلس مراجعي الحسابات بشأن الضوابط المالية الداخلية في سياق المراجعات المقبلة التي سيجريها المجلس للبيانات المالية للأمم المتحدة (المجلد الأول) وعمليات حفظ السلام (المجلد الثاني).

٢ - الإدارة القائمة على النتائج

٢٣ - في القرار ٣٠٣/٧٢، أكدت الجمعية العامة من جديد أن الإدارة القائمة على النتائج والإبلاغ عن الأداء ركيزتان أساسيتان في أي إطار للمساءلة يُراد له أن يكون شاملاً، وسلمت بضرورة تعزيز قدرة الأمانة العامة على رصد البرامج والإبلاغ عنها، ولاحظت وضع خطة العمل المتعلقة بتطبيق الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ٢٠١٨-٢٠٢١.

٢٤ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن الأمانة العامة تحرز تقدماً في تنفيذ خطة العمل المشار إليها أعلاه. ويشير إلى أنه أصدر في عام ٢٠١٨ بلاغاً إلى كبار المديرين عن ضرورة التحول إلى ثقافة الاعتماد على النتائج، وأن الاتفاقات المبرمة معهم تتضمن مؤشراً لتقييم إسهاماتهم في تنفيذ خطة العمل. ويشير أيضاً إلى أن التوسعة ٢ لنظام أوموجا المعنية بالتخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء، التي تتيح الربط بين الأداء البرنامجي والأداء المالي على النحو المطلوب في الإدارة القائمة على النتائج، سوف تُستخدم لإعداد ميزانيات حفظ السلام للفترة ٢٠٢٠/٢٠٢١ وللتخطيط للأنشطة الممولة من التبرعات لعام ٢٠١٩. وللميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠. واستشرفاً للمستقبل، يفيد الأمين العام بأن الفريق المخصص للإدارة القائمة على النتائج التابع لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة سيواصل دعم الجهود المبذولة من أجل ترسيخ مفهوم الإدارة القائمة على النتائج في العمل اليومي للموظفين، وأن التوسعة ٢ لنظام أوموجا ستحسّن دعم الإدارة القائمة على النتائج وتتيح إجراء تقييم أفضل لمدى الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد (انظر A/73/688، الفقرات من ٢٢ إلى ٢٥).

٢٥ - وترى اللجنة الاستشارية ضرورة أن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة معلومات محددة وأمثلة على التحسينات الناجمة عن تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، على النحو المبين في المرفق الثاني للتقرير المرحلي الثامن. وينبغي أن يشمل ذلك، على سبيل المثال: (أ) السلوكيات والعناصر الأخرى التي تظهر التحول الناجح لكبار المديرين نحو ثقافة الاعتماد على النتائج؛ (ب) المؤشرات المحددة التي من شأنها أن تسمح بتقييم الفعالية والكفاءة في استخدام الموارد، والتحسين في إنجاز البرامج؛ (ج) البيانات التي ستستخدم لإظهار الصلات بين الأداء البرنامجي والأداء المالي.

٣ - إنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة

٢٦ - يذكر الأمين العام في تقريره، في جملة أمور أخرى، أن النموذج الإداري الجديد يعتمد على قدرة الأمانة العامة على تنفيذ نظام المساءلة على نحو أكثر تنظيماً وصرامة مما سبق إنجازه، وأن القدرات والإمكانات المخصصة لذلك الغرض قبل إنشاء الشعبة الجديدة كانت محدودة. ويفيد كذلك بأن هذه الشعبة ستقدم دعماً مخصصاً إلى المديرين والموظفين لمساعدتهم على فهم ما هو متوقع فيما يتعلق بالحكومة والسياسة العامة والمخاطر والضوابط الداخلية. ويشير أيضاً إلى أن الشعبة ستقوم في الخطوات المقبلة بما يلي: وضع اللمسات الأخيرة على التوجيهات الشاملة بشأن المساءلة؛ وتوفير التوجيه والدعم فيما يتعلق بتفويض السلطة؛ وترسيخ نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" لإدارة المخاطر على جميع المستويات في الأمانة العامة؛ ورصد الأداء والامتثال؛ وتعزيز التقييم الذاتي؛ وإجراء استعراضات إدارية وعمليات لضمان الجودة بصفة منتظمة. وترى اللجنة الاستشارية أن الحاجة إلى هياكل للدعم والرقابة تعمل بشكل كامل هي شرط مسبق بالغ الأهمية لتفويض السلطة إلى رؤساء الكيانات. وتأمل اللجنة في أن يقدم الأمين العام تفاصيل عن التقدم المحرز والإنجازات المتحققة في تفعيل الشعبة في تقريره المرحلي المقبل.

جيم - استعراض عام لوضع المساءلة في الأمانة العامة

١ - العنصر الأول: ميثاق الأمم المتحدة

٢٧ - على نحو ما أشار إليه الأمين العام في الفقرة ٣٤ من تقريره، لاحظت الجمعية العامة في الفقرة ٦ من القرار ٣٠٣/٧٢ أهمية الامتثال لميثاق الأمم المتحدة وقراراتها وأنظمتها وقواعدها باعتبار ذلك أحد العناصر الأساسية للمساءلة.

٢٨ - وتذكر اللجنة الاستشارية بأنها أبلغت في تقرير سابق (A/71/820، الفقرات ٢٥ إلى ٢٨) بالخطوات التي اتخذت لتتبع حالة تنفيذ قرارات الجمعية العامة بشأن مسائل الإدارة والميزانية، وبأنه سيجري تضمين تقرير الأداء البرنامجي لفترة السنتين معلومات شاملة عن حالة تنفيذ. وأكدت الجمعية العامة من جديد في الفقرة ٩ من قرارها ٣٠٣/٧٢ ضرورة إدراج تلك المعلومات في تقارير الأداء المتعلقة بالميزانية البرنامجية (انظر أيضا A/72/885، الفقرة ١٧). بناء على ذلك، تأمل اللجنة أن تقدم المعلومات عن حالة تنفيذ قرارات الجمعية العامة بشأن مسائل الإدارة والميزانية من الآن فصاعدا في سياق تقارير الأداء المتعلقة بالميزانية البرنامجية. وتوصي اللجنة كذلك بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج أيضا في التقارير المرحلية المقبلة عن المساءلة موجزا لحالة التنفيذ هذه (انظر الفقرة ١٢ أعلاه).

٢ - العنصر الثاني: وثائق تخطيط البرامج والميزانية

٢٩ - ستدلي اللجنة الاستشارية بتعليقات على وثائق تخطيط البرامج والميزانية في سياق نظرها في مقترحات الميزانية المقبلة لعام ٢٠٢٠.

٣ - العنصر الثالث: النتائج والأداء

٣٠ - يشمل هذا العنصر من نظام المساءلة الأداء المؤسسي واتفاقات كبار المديرين ونظام تقييم الأداء.

اتفاقات كبار المديرين

٣١ - فيما يتعلق باتفاقات كبار المديرين، يشير الأمين العام في تقريره إلى أن اتفاقات عام ٢٠١٩ تتضمن مؤشرات تتعلق بتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج وممارسة السلطة المفوضة في امتثال كامل للأنظمة والقواعد وجميع السياسات والمبادئ التوجيهية ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، اختُبرت على أساس تجريبي آلية تقييم على نطاق ٣٦٠ درجة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ وستعمّم في عام ٢٠١٩. وعلاوة على ذلك، سيقوم فريق متفرغ من شعبة التحول المؤسسي والمساءلة بتقييم الأداء في ضوء مؤشرات الأداء لعام ٢٠١٨، وتقديم الدعم إلى كبار المديرين، وعرض الاتفاقات النهائية لعام ٢٠١٨ على الأمين العام للموافقة عليها. وسيرصد الفريق المتفرغ أيضا اتفاقات عام ٢٠١٩ باستخدام لوحات متابعة الأداء. وترى اللجنة الاستشارية أن من الممكن تحليل ومعالجة البيانات المستمدة من كل اتفاق من اتفاقات كبار الموظفين من جانب الفريق المتفرغ بغية تقديم لمحة عامة عن حالة واتجاهات الأداء والمساءلة على صعيد الإدارات، وزيادة إدماجها لتوفير لمحة

عامة عن الأداء والمساءلة على نطاق الأمانة العامة (انظر الفقرة ١٢ أعلاه). وتأمل اللجنة أن يقدم الأمين العام مزيداً من المعلومات عن هذه المسألة في تقريره المرحلي المقبل.

نظام تقييم الأداء

٣٢ - فيما يتعلق بنظام تقييم الأداء وتنفيذ نظام فعال للحوافز في حالة الأداء القوي والإجراءات التصحيحية في حالة التقصير في الأداء والعقوبات في حالة السلوك غير المرضي وسوء السلوك، يشير الأمين العام في تقريره إلى ما يلي: (أ) أعيد إنشاء الفريق العامل المعني بإدارة الأداء التابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة في نيسان/أبريل ٢٠١٨ استجابة لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن خطط إدارة الأداء في مؤسسات النظام الموحد وبشأن حوافز الأداء؛ (ب) أجرى مكتب إدارة الموارد البشرية تحليلاً للثغرات من أجل تحديد مجالات التحسين وسيعُدّ خيارات للتعامل مع نتائج هذا التحليل، وستنفَّذ نُظُم حوافز للأداء الجيد وعقوبات على التقصير في الأداء بحلول آذار/مارس ٢٠٢٠. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أن من بين توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي يمكن تنفيذها على الفور بذلُ جهود لدعم تهيئة ثقافة تقوم على التقدير. تذكر اللجنة بأنها كررت في تقريرها السابق رأيها، الذي أيدته الجمعية العامة (انظر القرار ٢٨٣/٧١، الفقرة ١٦)، بأن توزيع درجات التقييم الحالية قد لا يكون انعكاساً دقيقاً للأداء في الأمانة العامة، ولاحظت الحاجة إلى اتخاذ تدابير محددة من شأنها أن تؤدي إلى درجات تقييم أكثر مصداقية (انظر A/72/885، الفقرات ١٨ إلى ٢٣). وتشير اللجنة كذلك إلى أن الجمعية العامة وافقت في قرارها ٢٥٥/٧٢ على المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء، على النحو الموصى به في الفقرة ٦٥ والمرفق السادس من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٧ (A/72/30 و Corr.1). وستدلي اللجنة بمزيد من التعليقات على نظام تقييم الأداء في سياق تقريرها المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

٤ - العنصر ٤: نُظُم الرقابة الداخلية

الأنظمة والقواعد والأدلة والمنشورات الإدارية وإجراءات التشغيل الموحدة

٣٣ - يشير الأمين العام في تقريره المرحلي الثامن إلى أن المرحلة الأولى من التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/73/378) عُرضت على الجمعية العامة لتنظر فيها في دورتها الثالثة والسبعين، وإلى أن تعديلات إضافية ستُقدّم على الترتيبات التعاقدية في عام ٢٠١٩ وعلى شروط الخدمة في عام ٢٠٢٠. وأوصت اللجنة في تقريرها ذي الصلة بالموضوع بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً معدلاً بشأن التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، يعرض بشكل منفصل التعديلات اللازمة على نحو يضمن الاتساق مع ما قرره الجمعية العامة بشأن مسائل الموارد البشرية (انظر A/73/622، الفقرة ١٢). وتذكر اللجنة بأن الجمعية العامة قررت في قرارها ٥٤٧/٧٣ أن ترجى إلى الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والسبعين النظر في تقرير الأمين العام وتقرير اللجنة ذي الصلة بالموضوع.

٣٤ - يذكر الأمين العام في تقريره أن تنقيحات النظام المالي قُدّمت إلى الجمعية العامة لتنظر فيها (A/73/717) وأنها ستقرن بتغييرات في السياسات ذات الصلة في مجالات الميزانية والشؤون المالية

والمشتريات وإدارة الممتلكات. وستدلي اللجنة الاستشارية بمزيد من التعليقات على هذه المسألة في سياق تقريرها ذي الصلة المقبل.

٣٥ - وبالإضافة إلى ذلك، يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه سيتم إصدار تعليمات إدارية جديدة تنظم عملية الشراء وسيتم إنجاز تنقيح دليل مشتريات الأمم المتحدة بحلول ٣١ آذار/مارس ٢٠١٩.

نظام إدارة المخاطر المؤسسية

٣٦ - يشير الأمين العام إلى أن شعبة التحول المؤسسي والمساءلة تتضمن فريقا متفرغا للإدارة المركزية للمخاطر وظيفته دعم الكيانات في الاضطلاع بعمليات تقييم المخاطر بهدف الوقوف على المخاطر التي يمكن أن تؤثر على تنفيذها لعملياتها وتقييم هذه المخاطر وإدارتها. وعلاوة على ذلك، يجري التحضير لتقييم ثانٍ للمخاطر المركزية على نطاق الأمانة العامة استنادا إلى التقييم السابق المماثل الذي أُجري في عام ٢٠١٤ وإلى تقييم مخاطر الغش والفساد في عام ٢٠١٨، وكذلك إلى التقييم الجاري للمخاطر من أجل تنفيذ الإصلاح الإداري. ويشير الأمين العام كذلك إلى أنه في أعقاب تنفيذ عملية تفويض السلطة لرؤساء الكيانات، سيقدم الفريق الدعم إلى الأمانة العامة في ترسيخ نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" في عمليات الإدارة المركزية للمخاطر. ويشير الأمين العام كذلك إلى أن رؤساء الكيانات يشكّلون خط الدفاع الأول ويجب أن يحددوا المسؤولين عن إدارة المخاطر المحددة من بين أعضاء فريق الإدارة العليا لكياناتهم ويكلفوهم بمسؤولية ضمان وضع وتطبيق نُظم الرقابة على نحو فعال للتخفيف من حدة المخاطر. تأمل اللجنة الاستشارية أن يدرج الأمين العام في تقريره المرحلي المقبل معلومات شاملة عن استنتاجات ونتائج عملية تقييم المخاطر المذكورة أعلاه. وتؤكد اللجنة أهمية مهمة إدارة المخاطر في إطار النظام الجديد لتفويض السلطة، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً شاملاً عن التقدم المحرز صوب إدماج ملكية المخاطر وإدارة المخاطر في كيانات الأمانة العامة في تقريره المرحلي المقبل.

٣٧ - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الأمين العام أشار في تقريره عن تغيير النموذج الإداري (A/72/492، الفقرة ٦) إلى أن المحور الذي تركز عليه آليات الرقابة يجب أن ينتقل من الرقابة المسبقة إلى الامتثال بأثر رجعي، وأن يقترن ذلك بالمساءلة عن النتائج المحققة. تلاحظ اللجنة أن هذا التغيير في التركيز قد يزيد من مستوى الخطر، وتؤكد ضرورة تعزيز مهام إدارة المخاطر تمشياً مع التغييرات في مستوى التعرض للمخاطر.

بيان الرقابة الداخلية

٣٨ - يشير الأمين العام في تقريره المرحلي الثامن إلى أن رؤساء الكيانات سيكونون ملزمين بتوقيع بيان للرقابة الداخلية في نهاية كل سنة يقرّون فيه بالامتثال لإطار الرقابة الداخلية في نطاق المسؤولية المنوطة بهم، وسيبدأ تطبيق هذا الإطار بحلول الربع الأول من عام ٢٠٢١. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أن هذا البيان يتضمن في العادة ما يلي: (أ) نطاق المسؤولية والغرض من إجراءات الرقابة الداخلية؛ (ب) وصف للبيئة التشغيلية للمنظمة؛ (ج) وصف لإطار المساءلة والرقابة الداخلية للمنظمة؛ (د) العملية المتبعة لاستعراض فعالية إجراءات الرقابة الداخلية؛ (هـ) تقييم فعالية إجراءات الرقابة الداخلية؛ (و) توقيع رئيس الكيان. وتذكر اللجنة بأن مجلس مراجعي الحسابات أوصى أول مرة بوضع

بيان للرقابة الداخلية في تقريره عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (A/67/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة ١٧١)، وكرر توصيته في تقريره عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ (A/69/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة ٤٨). ولاحقا، لاحظ المجلس في تقريره عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (A/73/5 (Vol. I)) أنه لم تقدّم إليه أي أدلة على التقدم المحرز في ذلك الصدد. ولاحظت اللجنة مع القلق، في تقريرها ذي الصلة، ذلك التأخير وأعربت عن رأيها بأن هذا البيان أداة أساسية للمساءلة في سياق إصلاح عملية تفويض السلطة (A/73/430، الفقرة ٣١). تتوقع اللجنة أن يكون بيان الرقابة الداخلية مطبقا بالكامل بحلول الربع الأول من عام ٢٠٢١ على النحو المقرر، دون مزيد من التأخير، ل يتيح لكبار المديرين في عام ٢٠٢٠ الإقرار بامتثالهم لإطار الرقابة الداخلية في ممارسة السلطات المفوضة إليهم. وتأمل اللجنة أن تقدّم معلومات مستجدة بشأن حالة التنفيذ في التقرير المرحلي المقبل.

التقييم

٣٩ - يذكر الأمين العام في تقريره أن شعبة التحول المؤسسي والمساءلة ستصدر مبادئ توجيهية بشأن إجراء التقييم الذاتي في عام ٢٠١٩، وأنه تم إنشاء فريق متفرغ للتقييم سيقدم الدعم إلى كيانات الأمانة العامة لوضع خطط التقييم الخاصة بها لعامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠. وفي المستقبل، سيكون فريق التقييم مسؤولا عن وضع سياسات وإجراءات التقييم، وتحليل الاستنتاجات والنتائج المتعلقة بالتقييم، وتعهّد قائمة بالخبراء وشبكة من الممارسين في مجال التقييم. تأمل اللجنة الاستشارية أن يدرج موجز للنتائج الرئيسية لعمليات التقييم الذاتي في التقرير المرحلي المقبل (انظر الفقرة ١٢ أعلاه).

تنسيق أعمال الرقابة

٤٠ - يشير الأمين العام في تقريره المرحلي الثامن إلى أن فريقا متفرغا أنشئ في شعبة التحول المؤسسي والمساءلة لتقديم خدمات مستمرة في مجال الرصد والمتابعة بشأن تنفيذ التوصيات المتعلقة بالرقابة، وإجراء استعراضات لتقارير هيئات الرقابة كل ستة أشهر من أجل تحديد الاتجاهات والمسائل البنوية والحلول الشاملة للمشاكل القائمة على نطاق الأمانة العامة. ويشير التقرير كذلك إلى أن الاستعراض الأول سيُعدّ بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩. تأمل اللجنة الاستشارية أن يدرج موجز للنتائج الرئيسية للاستعراضات المذكورة أعلاه في التقرير المرحلي المقبل (انظر الفقرة ١٢ أعلاه).

إطار مكافحة الغش والفساد في الأمم المتحدة

٤١ - يشير الأمين العام في تقريره المرحلي الثامن إلى أن الأمانة العامة أجرت تقييما لمخاطر الغش والفساد في عام ٢٠١٧ لتحديد المجالات الأكثر عرضة لمخاطر الغش والفساد وإعداد حملة على نطاق المنظومة لمكافحة الغش والفساد، وذلك لمعالجة شاغل ظل مجلس مراجعي الحسابات يعرب عنه منذ وقت طويل. ومع ذلك، ظل مجلس مراجعي الحسابات في تقريره الأخير عن الأمم المتحدة (A/73/5 (Vol. I)، الفصل الثاني) يشير إلى أنه لا يزال يتعيّن تعزيز وعي الموظفين بالمخاطر المتصلة بالغش التي تواجهها المنظمة. ويشير التقرير إلى أن الأمانة العامة ستقوم، في إطار الخطوات المقبلة التي ستتخذها، بزيادة الوعي بهذه المسألة في كل من المقر والميدان، وإنجاز تقييمات للمخاطر لفرادى كيانات الأمانة العامة، ووضع وتنفيذ استراتيجية لمكافحة الغش والفساد على نطاق الأمانة العامة، تمشيا مع توصيات مجلس مراجعي

الحسابات. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة طلبت في قرارها ٣٠٣/٧٢ إلى الأمين العام أن يكتفٍ جهوده من أجل ضمان تنفيذ الأحكام الواردة في إطار مكافحة الغش والفساد. توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة 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.

السلوك والانضباط

٤٢ - يقدم الأمين العام في تقريره بعض البيانات الواردة في الخلاصة الوافية للتدابير التأديبية، التي تعرض بإيجاز لممارسة الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، على النحو المبين في التقارير السنوية للأمين العام بشأن المسائل التأديبية. وتشير الخلاصة إلى أن عدد الموظفين الخاضعين للتدابير التأديبية أو الذين أُنهيت خدمتهم أو فصلوا بسبب سوء السلوك قد زاد أكثر من ثلاثة أضعاف بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٧. ويشير الأمين العام كذلك إلى أن الأمانة العامة ستواصل رصد الحالة وتحليلها. وستدلي اللجنة الاستشارية بمزيد من التعليقات بشأن مسائل السلوك والانضباط في سياق تقريرها المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

٥ - العنصر الخامس: المعايير الأخلاقية والنزاهة

٤٣ - في إطار هذا العنصر من نظام المساءلة، يقدم الأمين العام في تقريره معلومات عن الحماية من الانتقام، ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومكافحة التحرش الجنسي.

الحماية من الانتقام

٤٤ - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه جرى في ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ إصدار سياسة معززة بشأن الحماية من الانتقام، والإبلاغ عن سوء السلوك، والتعاون مع التحقيقات (ST/SGB/2017/2)، ويقدم إحصاءات عن عدد طلبات الحصول على المشورة، فضلا عن أنشطة التوعية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات. وقد دخلت سياسة منقحة بهذا الشأن حيز النفاذ في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ (ST/SGB/2017/2/Rev.1). وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام في قرارها ٣٠٣/٧٢ أن يواصل اتخاذ التدابير الملائمة لحماية المبلغين عن المخالفات ومنع تعرضهم للانتقام، في إطار الجهود الرامية إلى تحسين ثقافة المساءلة في الأمانة العامة. وستدلي اللجنة بمزيد من التعليقات على هذه المسألة في سياق نظرها في التقرير المقبل للأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات.

منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومكافحة التحرش الجنسي

٤٥ - ترد في الفقرات ٨٦ إلى ٩٦ من التقرير المرحلي الثامن للأمين العام لمحة عامة عن التدابير المتخذة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومكافحة التحرش الجنسي. وبالنظر إلى أن تقرير الأمين العام عن التدابير الخاصة الرامية إلى الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (A/73/744) معروض حاليا على الجمعية العامة، ستقدم اللجنة الاستشارية تعليقاتها وتوصياتها بشأن هذه المسائل في سياق تقريرها ذي الصلة.

٦ - العنصر السادس: مهام الرقابة

٤٦ - يُقدّم الأمين العام في تقريره معلومات عن حالة تنفيذ التوصيات التراكمية الصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات خلال الفترة الممتدة بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٧، وعن وحدة التفتيش المشتركة من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١٨. ويرد في المرفق الأول لتقرير الأمين العام شرح تفصيلي لعدد توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات المنقّذة حسب السنة.

٤٧ - وفيما يتعلق بمجلس مراجعي الحسابات، يشير التقرير إلى أنه من بين ما مجموعه ٧٩٨ توصية صدرت خلال فترة السنوات العشر الممتدة بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٧، نُقّذت ٦٦٧ توصية (٨٢ في المائة) من جانب الأمانة العامة أو تجاوزتها الأحداث، ولا تزال ١٣١ توصية (١٦ في المائة) قيد التنفيذ. وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها الحصول على معلومات مستكملة، بأن التقريرين الأخيرين لمجلس مراجعي الحسابات عن الأمم المتحدة (A/73/5 (Vol I)) وعن عمليات حفظ السلام (A/73/5 (Vol II))، يفيدان بأنه من بين ٢٧٢ توصية صدرت عن مجلس مراجعي الحسابات للفترة الممتدة بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٦، تم تنفيذ ١٣٩ توصية، وتجاوزت الأحداث ٢١ توصية أو أُغلقت من جانب المراجعين، وهو ما يُمثّل معدل تنفيذ إجمالي بنسبة ٥٩ في المائة.

٤٨ - وفيما يتعلق بمكتب خدمات الرقابة الداخلية، يشير التقرير إلى ما يلي: (أ) من مجموع ١٢ ٧١٥ توصية صدرت بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٧، نُقّذت الأمانة العامة أو أُغلقت ٦٣٧ ١١ توصية (نحو ٩١ في المائة)، ولا تزال ١ ٠٧٨ توصية (٨,٥ في المائة) قيد التنفيذ؛ و (ب) من مجموع ٢ ٥٨٦ توصية بالغة الأهمية، نُقّذت الأمانة العامة أو أُغلقت ٢ ٥٥٩ توصية (نحو ٩٩ في المائة). وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها الحصول على معلومات مستكملة، أن التقرير السنوي الأخير الصادر عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/73/324 (Part I)/Add.1) يفيد بأنه من بين ٣ ٣٥٦ توصية صدرت للفترة الممتدة بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٧، تم تنفيذ ٢ ٢٩٠ توصية وإغلاق ٩١، وهو ما يمثل معدل تنفيذ بنسبة ٧١ في المائة.

٤٩ - وتشدد اللجنة الاستشارية على ضرورة تنفيذ التوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية تنفيذًا كاملاً وفي الوقت المناسب.

٥٠ - وترحب اللجنة الاستشارية بإدراج معلومات عن حالة تنفيذ التوصيات الصادرة عن هيئات الرقابة في التقرير المرحلي للأمين العام عن نظام المساءلة، وتُشجّع الأمين العام على مواصلة توسيع نطاق المؤشرات والبيانات المقدمة وتحسينها. وترى اللجنة أنه، بالإضافة إلى ما ورد في تقرير الأمين العام من معدل تنفيذ تراكمي للتوصيات الصادرة عن هيئات الرقابة خلال السنوات العشر الأخيرة، سيكون من المفيد استكمال المعلومات الواردة أعلاه ببيانات/مؤشرات إضافية لإظهار الاتجاهات السائدة في نتائج مراجعة الحسابات والمسائل المتصلة بها، والسماح كذلك بإجراء مقارنات مع تقارير هيئات الرقابة عن حالة تنفيذ توصياتها. ويمكن أن يشمل ذلك على سبيل المثال ما يلي: (أ) عدد التوصيات الصادرة في السنة، الذي يمكن أن يشكل مؤشراً على الاتجاهات السائدة في نتائج مراجعة الحسابات والمسائل المتصلة بها؛ و (ب) عدد التوصيات غير المنقّذة في بداية كل سنة، مع توفير عامل تقادم يشير إلى النسبة المئوية للتوصيات غير المنقّذة التي صدرت في كل من السنوات الثلاث السابقة أو قبل ذلك؛ و (ج) عدد

التوصيات التي قامت هيئة الرقابة بإغلاقها حسب السنة. وتشدد اللجنة مجدداً على ضرورة تنفيذ التوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية تنفيذاً كاملاً وفي الوقت المناسب.

رابعاً - مسائل أخرى

تسليم الوثائق في موعدها وبصورة دقيقة

٥١ - كترت الجمعية العامة التأكيد في قرارها ٣٠٣/٧٢ أن تقدم الوثائق في موعدها جانباً مهم من جوانب مساءلة الأمانة العامة أمام الدول الأعضاء، وطلبت إلى الأمين العام أن يكفل الاستمرار في تضمين اتفاقات كبار المديرين مؤشراً إدارياً ذا صلة بذلك. وفي الفترات الأخيرة، لاحظت اللجنة الاستشارية زيادة في عدد المعلومات غير الدقيقة الواردة في التقارير المقدمة إليها، فضلاً عن إجراء تغييرات على المسائل الموضوعية في النسخ المنشورة للوثائق التي نُظرت فيها اللجنة بصيغة مسبقة غير محررة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكفل إيلاء الاهتمام الواجب لدقة المضمون وكذلك لتقديم الوثائق في موعدها إلى اللجنة للنظر فيها.

خامساً - التوصية

٥٢ - يرد الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه في الفقرة ١٠٣ من تقرير الأمين العام. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بالتقرير المرحلي الثامن للأمين العام عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، رهنا بمراعاة ما قدمته من ملاحظات وتوصيات في الفقرات الواردة أعلاه.

الإطار الأولي لإدارة الأداء

الوظيفة المؤسسية	مجال التفويض	البند/القاعدة	الهدف	أوجه تحقيق النجاح	كيفية القياس	مؤشرات أو مقاييس الأداء الرئيسية المحددة (حيثما ينطبق ذلك)	الجهة المستحكمة/ المصادر المحددة للبيانات
الموارد البشرية	التعيين والترقية	البند ١-٤ و ٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين	التنوع الجغرافي للقوة العاملة	التنوع الجغرافي للموظفين	تحليل عمليات الاختيار في ضوء الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي	تحقيق نسبة ٥٠ في المائة على الأقل في اختيار الموظفين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً	الجمعية العامة، ورئيس الكيان، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني
	تحقيق هدف تكافؤ الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع الرتب الفنية داخل الإدارة/المكتب/البعثة	تحقيق هدف تكافؤ الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع الرتب الفنية داخل الإدارة/المكتب/البعثة	تحليل عدد الموظفين بحسب الجنس في كل رتبة وفي كل إدارة/مكتب/بعثة	تحقيق هدف تكافؤ الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في كل فئة فنية (ف-١ إلى مد-١) داخل الإدارات/المكاتب/البعثات مع مراعاة المواعيد المستهدفة للسنوات ٢٠٢١ و ٢٠٢٦ و ٢٠٢٨	الجمعية العامة، ورئيس الكيان، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	الجمعية العامة، ورئيس الكيان، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	المناصب العليا في أوموجا
	استخدام الموظفين في المواعيد المقررة	تعيين/استقدام الموظفين على وجه السرعة وخفض معدلات الشغور	متوسط عدد الأيام اللازمة لإنجاز جميع مراحل عملية التعيين تحت سلطة الإدارة/المكتب ومكتب المرشح الاستقدام	استيفاء معيار قوامه ١٢٠ يوماً لملاء الوظائف من تاريخ الإعلان عن الوظيفة الشاغرة إلى تاريخ اختيار المرشح	الجمعية العامة، ورئيس الكيان، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	الجمعية العامة، ورئيس الكيان، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	إنسبيرا
الموارد البشرية	مسائل السلوك/ الانضباط	البند ١٠-١ من النظام الأساسي للموظفين	تهيئة أماكن عمل خالية من المضايقة وإساءة استعمال السلطة	وعي الموظفين بالآليات الانتصاف، وقيام المديرين بمعالجة الشكاوى المتعلقة بالسلوك المحظور بسرعة وفعالية	رصد معدلات إكمال الدورات التدريبية الإلزامية بشأن "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة" و "منع التحرش والانتهاك الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة - العمل في ونام"	رئيس الكيان، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	إنسبيرا

الوظيفة المؤسسية	مجال التفويض	البند/القاعدة	الهدف	أوجه تحقيق النجاح	كيفية القياس	مؤشرات أو مقاييس الأداء الرئيسية المحددة (حيثما ينطبق ذلك)	الجهة المستخدمة/ المستفيدة	المصادر المحددة للبيانات
						القيام على وجه السرعة بتقييم التقارير المتعلقة بالمضايقة في مكان العمل وإساءة استعمال السلطة، وإذا اقتضى الأمر، إجراء تحقيقات في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ استلام الشكاوى الرسمية	الإبلاغ الذاتي من جانب رئيس الكيان إلى شعبة التحول المؤسسي والمساءلة	
	الموارد الاستثناءات البشرية من التعليمات الإدارية	الاستخدام الحصري للاستثناءات	عدم استخدام الاستثناءات إلا نادرا وفي حالات الضرورة القصوى، وعلى نحو لا يخل بالقاعدة أو البند ذي الصلة وضمان عدم انتهاك حقوق الموظفين من جراء هذا الاستثناء	تحليل الأسباب الموثقة للاستثناء	وجود مبرر للاستثناء في ظل الظروف القائمة وعدم إخلاله بالقاعدة أو البند ذي الصلة	رئيس الكيان، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	الإبلاغ الذاتي من جانب رئيس الكيان إلى شعبة التحول المؤسسي والمساءلة	
الشؤون المالية	استخدام الأموال	البند ٥-٩ والقاعدة ١٠٥-٣ من النظام المالي والقواعد المالية	إدارة الموارد المالية للأمم المتحدة بطريقة مسؤولة لتحقيق النتائج المقررة	إنفاق الميزانية حسب ما هو مقرر وعدم تجاوز الأنشطة المقررة للمستويات المعتمدة من أجل الوفاء بالولايات وتحقيق النتائج. والتخفيف من حدة مخاطر الزيادة أو النقصان في الإنفاق من خلال تحديد الأولويات بما يتفق مع الوفاء بالولايات	التأكد من أن إعادة توزيع المخصصات بين مجموعات/فئات الإنفاق التي تتجاوز الاعتمادات يقابلها نقص في الإنفاق في نفس الفئة بغية تنفيذ الولايات	نسبة النفقات الشهرية في الميزانية إلى متوسط المخصصات الشهرية في الميزانية (مخصصات الميزانية السنوية مقسومة على ١٢)	رئيس الكيان، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	أوموجا
					مقارنة النفقات النهائية في ضوء الاعتماد الأصلي			أوموجا

الوظيفة المؤسسية	مجال التفويض	البند/القاعدة	الهدف	أوجه تحقيق النجاح	كيفية القياس	مؤشرات أو مقاييس الأداء الرئيسية المحددة (حيثما ينطبق ذلك)	الجهة المستفيدة/المصادر المحددة للبيانات
الشؤون المالية	إدارة التبرعات	البندان ٣-١٢ و ٣-١٣/ القاعدة ١٠٣-٤	إدارة الموارد المالية للأمم المتحدة بطريقة مسؤولة من النظام المالي والقواعد المالية	التخفيف من خطر تسبب ضعف المركز النقدي بإعاقة القدرة على تغطية الخصوم.	تحليل السيولة في ميزانية الميزج	نسبة النقدية إلى الميزانية. وعدم وجود منح سارية برصيد نقدي صفري أو سلي	رئيس الكيان، وإدارة أوموجا (بيانات الاستراتيجيات العنصر والسياسات الإدارية المؤسسي ومسائل الامتثال، الأساسي لنظام وإدارة الدعم العملياني أوموجا)
الشؤون المالية	اتفاقات الخدمات الإدارية	القاعدة ١٠٥-١١ من النظام المالي والقواعد المالية	إدارة الموارد المالية للأمم المتحدة بطريقة مسؤولة لتحقيق النتائج المقررة	استمرار التقيد بسياسات استرداد التكاليف وإجراءات إعداد الفواتير من أجل التخفيف من حدة مخاطر الالتزامات المالية، وفقدان وفورات الحجم، وخطر الإضرار بالسمعة في حال عدم الوفاء بالتزامات الأمم المتحدة أو عدم استرداد التكاليف	السيولة في أموال استرداد التكاليف	استرداد تكاليف الخدمات المقدمة تسديد المدفوعات لمقدمي الخدمات في المواعيد المقررة (خفض نسبة التأخر في تسديد المدفوعات)	رئيس الكيان، وإدارة أوموجا الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني
المشتريات	تفويض سلطة الشراء	القاعدة ١٠٥-١٤ من النظام المالي والقواعد المالية	الاستفادة القصوى من العقود الطويلة الأجل لتلبية الاحتياجات المتكررة	التقليل إلى أدنى حد من استخدام أوامر الشراء المستقلة لتلبية الاحتياجات المتكررة	تحليل المعاملات المتكررة في نفس فئة منتجات نظام أوموجا	حجم وقيمة أوامر الشراء المستقلة (غير المندرجة في إطار عقود طويلة الأجل) لاقتناء السلع والخدمات في نفس فئة منتجات نظام أوموجا، مقارنة بحجم وقيمة المشتريات	رئيس الكيان، وإدارة أوموجا الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني

الموظيفة المؤسسية	مجال التفويض	البند/القاعدة	الهدف	أوجه تحقيق النجاح	كيفية القياس	مؤشرات أو مقاييس الأداء الرئيسية المحددة (حيثما ينطبق ذلك)	الجهة المستخدمة/ المستفيدة	المصادر المحددة للبيانات
المشتريات	تفويض سلطة الشراء	القاعدتان ١٠٥-١٥ و ١٦-١٠٥ من النظام المالي والقواعد المالية	الاستفادة القصوى من الطرق الرسمية لطلب تقديم العطاءات والعروض	التقليل إلى أدنى حد من استخدام الاستثناءات كأساس لمنح العطاءات والعروض	تحليل عمليات منح العطاءات والعروض القائمة على الاستثناء من الطرق الرسمية لطلب تقديم العطاءات والعروض	حجم وقيمة حالات الاستثناء الممنوحة بموجب القاعدة ١٠٥-١٦ (أ) و ١٧-١٠٥ (أ) (ب) باستثناء المقارنة (أ) ١٠٥-١٦ (أ) إجمالي حجم المشتريات وقيمتها	رئيس الكيان، وإدارة أوموجا الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	أوموجا
المشتريات	تفويض سلطة الشراء	القاعدة ١٠٥-١٣ من النظام المالي والقواعد المالية	التخطيط السليم لاقتناء السلع والخدمات	التقليل إلى أدنى حد من الحالات ذات الأثر الرجعي	تحليل الحالات ذات الأثر الرجعي	حجم وقيمة العطاءات والعروض الممنوحة بأثر رجعي مقارنة بإجمالي حجم المشتريات وقيمتها	رئيس الكيان، وإدارة أوموجا، ونظام اللجنة العقود والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	أوموجا
السفر	إدارة شؤون السفر	القاعدة ٧-٨ من النظام الإداري للموظفين والوثيقة ST/AI/2013/3	التخطيط السليم للسفر	تحقيق أقصى حد من الامتثال لسياسة شراء التذاكر قبل ١٦ يوما من موعد السفر	تحليل الفترة الزمنية الفاصلة بين استكمال إجراءات طلب السفر وموعد السفر	نسبة طلبات السفر المستكملة قبل ١٦ يوما تقويميا من موعد السفر في مهام رسمية	رئيس الكيان، وإدارة أوموجا الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	أوموجا
الممتلكات	إدارة الممتلكات (منع فقدانها)	القواعد ١٠٥-٢٠ و ٢١-١٠٥ و ٢٢-١٠٥ و ٢٣-١٠٥ و ٢٤-١٠٥ من النظام المالي والقواعد المالية	إدارة ممتلكات الأمم المتحدة بطريقة مسؤولة لتحقيق النتائج المقررة	تجنب فقدان الممتلكات نتيجة للإهمال أو سوء الإدارة.	عدد ونوع وقيمة الممتلكات المبلغ عن فقدانها أثناء عملية التحقق المادي السنوية	الحفض التدريجي لنسبة الممتلكات المفقودة مقارنة بالعدد الإجمالي (مقيسة من حيث القيمة والكمية على حد سواء)	رئيس الكيان، وإدارة أوموجا الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	أوموجا
الممتلكات	شطب الممتلكات والتصرف فيها	القواعد ١٠٥-٢٠ و ٢١-١٠٥ و ٢٢-١٠٥ و ٢٣-١٠٥ و ٢٤-١٠٥ من النظام المالي والقواعد المالية	إدارة ممتلكات الأمم المتحدة بطريقة مسؤولة لتحقيق النتائج المقررة	تنفيذ عمليات شطب/خفض قيمة الممتلكات والتصرف فيها في الوقت المناسب وبطريقة سليمة	عدد ونوع وقيمة عمليات شطب/خفض قيمة الممتلكات	الحفض التدريجي لعدد الأيام المنقضية من التاريخ الذي لم تعد فيه الممتلكات صالحة للاستعمال إلى حين شطبها/خفض قيمتها والتخلص منها	رئيس الكيان، وإدارة أوموجا الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياني	أوموجا