

Distr.: General  
2 March 2016  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

البند ١٣٢ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

التقرير المرحلي الخامس 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 الخامس المقدم من الأمين العام عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/70/668) عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٧٢/٦٩. واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقرير، بممثلين للأمين العام قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية اختتموها بردود خطية تلقتها اللجنة في ٤ شباط/فبراير ٢٠١٦.

ثانيا - الملاحظات والتوصيات

تعليقات عامة

٢ - طُرح موضوع المساءلة الشخصية والمؤسسية على الدول الأعضاء منذ الدورة الثامنة والخمسين للجمعية العامة وأسفر عن اتخاذ عدد من القرارات، بما في ذلك أحدثها وهو القرار المتعلق بالتقدم المحرز نحو إنشاء نظام للمساءلة (القرار ٢٧٢/٦٩). وعلقت اللجنة الاستشارية باستفاضة على مختلف الجوانب التقنية لإطار المساءلة في سياق تقاريرها

\* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ٤ آذار/مارس/مارس ٢٠١٦.



الرجاء إعادة استعمال الورق

040316 040316 16-02132 (A)



السابقة عن هذا الموضوع، وكذلك في سياق طائفة واسعة من التقارير الأخرى المكرسة لمواضيع بعينها، حيث عاجلت مسائل تشغيلية و/أو مبادرات محددة<sup>(١)</sup>. وترى اللجنة الاستشارية أنه قد أُحرز تقدم في إنشاء هياكل وأنظمة يمكن أن توفر للإداريين والمهنيين الإدارية، إذا استخدمت بالطريقة المرجوة، عناصر لوضع إطار سليم للمساءلة. ومع ذلك ترى اللجنة أيضا أنه ينبغي الأخذ بتدابير عملية إضافية لضمان أن تؤدي العناصر المختلفة إلى إحراز تقدم فيما يتعلق بكفالة تحسين المساءلة المؤسسية والشخصية في المستقبل.

٣ - ويقدم الأمين العام، في تقريره الخامس، لمحة عامة عن مختلف جوانب إطار المساءلة في سياق المجالات الرئيسية "الأداء والنتائج"، و"الإشراف على الموارد"، و"الامتثال"، وكذلك لمحة عامة عن "عناصر التمكين"، يصف فيه دور المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام إدارة الموارد في المؤسسة (أوموجا). وفي ضوء تعليق اللجنة في الفقرة أعلاه، يُنظم تقريرها استنادا إلى المفاهيم الأساسية الواردة في الإطار، وذلك بهدف تعزيز تطبيق تلك المفاهيم. وبالتالي قُدمت الملاحظات والتوصيات تحت العناوين التالية: (أ) آليات الرصد والرقابة؛ (ب) قياس الأنشطة والعمليات التنظيمية؛ (ج) تقييم النتائج؛ (د) تشغيل وإنفاذ إطار ذي مصداقية للمساءلة الشخصية والمؤسسية.

#### ألف - آليات الرصد والرقابة

٤ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الآلية المتاحة لرصد وتوثيق أنشطة المنظمة تشمل ما يسمى "بعناصر التمكين"، وهي تحديدا أوموجا الذي نُفذ مؤخرا والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، فضلا عن عدد من الأدوات الأخرى، من قبيل الأعمال التي تقوم بها هيئات الرقابة الخارجية والداخلية، وإطار مكافحة الاحتيال الذي سيتم الأخذ به قريبا، وآليات الرصد الداخلية مثل لجنة المقرر للعقود. إضافة إلى ذلك، توفر الدول الأعضاء التوجيه التشريعي، من خلال قرارات الجمعية العامة خاصة.

(١) تشمل هذه التقارير السابقة للجنة عن المساءلة (A/68/783؛ A/67/776؛ A/66/738؛ A/64/683؛ A/63/457؛ A/60/418)؛ وأنشطة مكتب الأخلاقيات (A/69/332؛ A/68/348؛ A/67/306)؛ والتدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (A/69/839؛ A/67/780؛ A/66/718)؛ واستراتيجية تقدم الدعم الميداني على الصعيد العالمي (A/69/874؛ A/68/782؛ A/67/780)؛ ونموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي (A/70/436)؛ وإدارة الموارد البشرية (A/70/765؛ A/70/718؛ A/69/572؛ A/68/523)؛ ومجلس مراجعي الحسابات (A/70/380؛ A/69/386؛ A/68/381)؛ وتقرير مجلس مراجعي الحسابات عن التقدم المحرز في تسيير شؤون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (A/70/755)؛ ومشروع تخطيط الموارد في المؤسسة (A/70/7/Add.19)؛ A/69/418؛ A/68/7/Add.7؛ A/67/565)؛ وأنشطة الشراء (A/69/809؛ A/67/801؛ A/64/501).

## الرقابة الخارجية والداخلية

٥ - تلاحظ اللجنة الاستشارية من تقرير الأمين العام أنه، منذ عام ٢٠١٠، من ما مجموعه ٩٢٣ توصية من التوصيات المتعلقة بالمجالات ذات المخاطر العالية أو المجالات البالغة الأهمية التي أصدرتها هيئات الرقابة الخارجية والداخلية، تم تنفيذ وإغلاق ٨١٨ توصية، وهناك ١٠٥ منها قيد التنفيذ، وذلك حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ (انظر الجدولين ١ و ٢، الوثيقة A/70/668). وترد الإشارة في التقرير إلى أن العدد الإجمالي للتوصيات قيد الاستعراض أو قيد التنفيذ قد انخفض، بيد أن بعض التوصيات التي لم تنفذ بعد تتعلق بمسائل تتصل مباشرة بخضوع المديرين والموظفين للمساءلة في أداء عملهم اليومي بكفاءة وفعالية. ويشمل ذلك توصيات تتعلق بالتحديات الماثلة أمام تنفيذ نظام إدارة المخاطر في المؤسسة؛ وتطوير الدروس الرئيسية التي حددت في المشاريع الرامية إلى إحداث تحول في أسلوب العمل؛ ووضع استراتيجية لتحسين مهارات الموظفين؛ وتحقيق الاستفادة المثلى من الخصومات الممنوحة مقابل السداد الفوري أثناء المفاوضات بشأن العقود؛ وتطوير الوحدات المتبقية وما يرتبط بها من استراتيجية الشراء في إطار تنفيذ استراتيجية تقديم الدعم الميداني على الصعيد العالمي؛ وتحديد أوجه القصور في مجالي تخطيط المشتريات وإدارة الأصول العالمية (المرجع نفسه، الفقرة ٦٢). وفي ذلك الصدد، تشير اللجنة إلى الملاحظة التي أبدتها مجلس مراجعي الحسابات في تقريره الأخير عن عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، وهي أن معدل تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات ينخفض بقدر كبير في الحالات التي استُبعدت فيها التوصيات السابقة التي أُغلقت ولكنها لم تنفذ في الواقع (انظر الفقرتين ٩ و ١٠ من الوثيقة A/70/5 (Vol. II)). وتعترض اللجنة الاستشارية مواصلة تناول المسألة المذكورة أعلاه في تقريرها المقبل عن الموضوع.

٦ - وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد أن التنفيذ الكامل والسريع لتوصيات هيئات الرقابة يشكل جزءاً أساسياً من أي نظام فعال للمساءلة (انظر الوثيقة A/69/802، الفقرة ١٥). علاوة على ذلك، تشدد اللجنة على الأدوار الأساسية لآليات الرقابة الخارجية والداخلية التي تُنفذ من خلال إجراء عمليات استعراض منتظمة وإصدار توصيات هامة كثيراً ما تسلط الضوء على أوجه القصور التشغيلية وتهدف إلى تعزيز أداء المديرين في رصد الأنشطة التي يتحملون المسؤولية عنها.

## إطار مكافحة الاحتيال

٧ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن التوجيه السليم فيما يتعلق بمنع الاحتيال والفساد وتحديدتهما والتصدي لهما يجب أن يشكل جانبا أساسيا من جوانب الرصد الفعال لأنشطة المنظمة، بما في ذلك وضع سياسة واضحة المعالم لحماية المبلغين عن المخالفات. ويوضح الأمين العام، في الفقرات ٥٢ إلى ٥٦ من تقريره، أنه يجري إعداد إطار لمكافحة الاحتيال ومن المتوقع تشغيله في نيسان/أبريل ٢٠١٦. ويتوقع لهذا الإطار أن يؤكد من جديد على نهج عدم التساهل إطلاقاً إزاء جميع أعمال الاحتيال، مع الالتزام التام بمتابعة جميع الادعاءات ذات المصدقية وضمان تطبيق التدابير التأديبية/الإدارية المناسبة عند ثبوت صحة الادعاءات، بما في ذلك إحالة القضايا إلى السلطات الوطنية عند الاقتضاء، وتطبيق سبل الانتصاف التعاقدية لكفالة استرداد الأموال في تلك الحالات. وسيشمل الإطار أيضا تعريفا للاحتيال والفساد حسب انطباق ذلك على الأمانة العامة.

٨ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن وضع تعريف متفق عليه للاحتيال والفساد لم يكتمل بعد بصيغته النهائية. ومن المتوقع اكتمال إعداد إطار مكافحة الفساد بشكله النهائي في ١ نيسان/أبريل ٢٠١٦.

٩ - وتؤكد اللجنة الاستشارية أنه لا بد لإطار مكافحة الفساد، لكي يكون فعالا، أن يوفر معايير محددة بوضوح، وأن يعرّف "إشارات الخطر"، أو المخالفات المحتملة في العمل التي تستدعي، عند الاقتضاء، اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة (انظر أيضا الفقرات ٢٧ - ٣٠ أدناه).

١٠ - وفيما يتعلق بتعريف الإطار للاحتيال والفساد، تعرب اللجنة الاستشارية مجددا عن رأيها بأن وجود تعريف وحيد متفق عليه، على نطاق منظومة الأمم المتحدة، لما يشكل احتيالا، فضلا عن حالات الاحتيال المشتبه فيها أو المفترضة، أمر أساسي لوضع سياسات فعالة لمكافحة الفساد من أجل ضمان توافق البيانات ذات الصلة وقابليتها للمقارنة بين الكيانات ولتحسين الشفافية بصفة عامة. وتكرر اللجنة أيضا أن مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، في رأيها، هو الهيئة الأقدر على وضع تلك التوجيهات بغية ضمان التطبيق المتسق في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (انظر الوثيقة [A/70/380](#)، الفقرة ٣٠)، وتؤكد مرة أخرى توصيتها بأن تدعو الجمعية العامة الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، إلى البدء في هذه العملية.

١١ - وتطلب اللجنة الاستشارية أن يقدم الأمين العام معلومات مستكملة عن الحالة فيما يتعلق بوضع إطار مكافحة الفساد المذكور أعلاه إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير.

١٢ - وأبلغت اللجنة الاستشارية كذلك بأن إطار مكافحة الفساد سيتضمن كأحد عناصره سياسة لحماية المبلغين عن المخالفات لكفالة شعور الموظفين بأن المنظمة توفر لهم الحماية الواجبة عند الإبلاغ عن حالات الاحتيال والفساد المفترضة. وفي ذلك الصدد، تشير اللجنة إلى أن مجلس مراجعي الحسابات قد علق باستفاضة على هذا الموضوع (انظر الوثيقة I (Vol) A/69/5، الفقرات ١٥٢-١٥٥)، وتلاحظ، في جملة أمور، أنه رغم وجود ترتيبات للإبلاغ عن المخالفات، لا تكون لدى الإدارة صورة كاملة عن الحالات المبلغ عنها أو الكيفية التي تطورت بها تلك الحالات، حيث يعود ذلك بقدر كبير إلى أن الإدارة لا يوجد لديها مدخل وحيد مخصص للمبلغين عن المخالفات للإبلاغ عنها من خلاله. ولاحظ المجلس أيضا أن الحماية من سياسة الانتقام كثيرا ما تستخدم كآلية لمظالم الموظفين المتعلقة بأداء العمل والمنازعات بين الأفراد، مما يتسبب في تكرار ترتيبات إدارة الموارد البشرية القائمة للتعامل مع تلك الحالات، وأنها تؤدي إلى تقويض نظام تقييم الموظفين الرسمي. ولاحظ المجلس كذلك أنه، في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، استعانت الإدارة بخبير خارجي لاستعراض سياستها القائمة للحماية من الانتقام، وهي تنظر في الوقت الراهن في إمكانية إجراء تنقيحات عليها. ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن الاستعراض اكتمل في عام ٢٠١٤.

١٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق أن الأمين العام لم يتخذ بعد خطوات من أجل تحسين وتنقيح سياسة الحماية من الانتقام عقب استعراض الخبير الخارجي الذي أُجري في عام ٢٠١٤، وذلك على سبيل المثال بإدراج ملاحظات مجلس مراجعي الحسابات بشأن هذا الموضوع الواردة في التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن فترة السنتين المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ (انظر الوثيقة I (Vol) A/69/5). ومن ثم، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام القيام، دون مزيد من التأخير، بإكمال تنقيح سياسة الحماية من الانتقام التي ينبغي أن تكون منفصلة ومتميزة عن آليات التعامل مع شكاوى الموظفين والمنازعات بين الأفراد، وتوفير الحماية للمبلغين عن المخالفات.

## لجنة المقر للعقود

١٤ - في الفقرات من ٧٦ إلى ٨١ من التقرير، يصف الأمين العام الأنشطة التي قامت بها لجنة المقر للعقود، التي تستعرض عقود الشراء المقترحة التي تتجاوز حداً مالياً معيناً وتبين للأمين العام المساعد لمكتب خدمات الدعم المركزية في إدارة الشؤون الإدارية ما إذا كانت عملية الشراء تتفق مع النظام المالي والقواعد المالية وتتماشى مع معايير الاستعراض المتمثلة في تحقيق أعلى جودة بأفضل سعر؛ والإنصاف والنزاهة والشفافية؛ والمنافسة الدولية الفعلية؛ وتحقيق مصلحة المنظمة.

١٥ - وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن لدى لجنة المقر للعقود قاعدة بيانات قادرة على إنتاج إحصاءات وتمكّن من متابعة توصيات لجنة المقر للعقود. وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن الأمانة العامة تعمل حالياً على تعزيز رصد ومتابعة تنفيذ التوصيات، ولا سيما التوصيات التي تترتب عنها آثار على السياسات.

١٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عملية رصد التوصيات ومتابعتها التي تقوم بها لجنة العقود بالمقر تخضع حالياً لعملية استعراض تهدف لتعزيز قدراتها المتصلة بالمراقبة والرصد، وتوصي بأن تُقدّم إلى الجمعية العامة تفاصيل عن هذه العملية، بما في ذلك بشأن الإطار الزمني المتوقع لإنهائه، أثناء نظر الجمعية في التقرير المرحلي الخامس عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

## قرارات الجمعية العامة

١٧ - استفسرت اللجنة الاستشارية عما إذا كانت هنالك آلية للتبع على نطاق الأمانة العامة لضمان تنفيذ قرارات الجمعية العامة، بما في ذلك القرارات التي تستند إلى توصيات اللجنة المتصلة بشؤون الإدارة والميزانية، والتي تؤيدها الجمعية العامة، في نطاق الإطار الزمني المحدد. وأبلغت اللجنة، رداً على استفسارها، بأنه يجري رصد التنفيذ والمتابعة فيما يتعلق بقرارات الجمعية العامة باستمرار ويتم الإبلاغ عن ذلك داخلياً حيث تقوم المكاتب/الوحدات المسؤولة بإبلاغ رؤساء الإدارات المعنية، كما تقوم بذلك هيئات الرقابة، عند الاقتضاء. وعلاوة على ذلك، يتم إطلاع الجمعية العامة بانتظام على حالة التنفيذ فيما يتعلق بمختلف المواضيع المستقلة في التقارير ذات الصلة. ومع ذلك، أُبلغت اللجنة بأنه لا توجد إحصاءات شاملة بشأن رصد تنفيذ قرارات الجمعية العامة.

١٨ - وترى اللجنة الاستشارية أن رصد حالة تنفيذ قرارات الجمعية العامة المتعلقة بشؤون الإدارة والميزانية وما يتصل بها من أحكام ترد في منطوق القرارات سيشكل أداة مفيدة للمساءلة بالنسبة للدول الأعضاء وللمنظمة على حد السواء. ولذلك، تعتقد اللجنة أنه يمكن إطلاع الجمعية دورياً وفي إطار موحد، على المعلومات التي ترد حالياً في مختلف التقارير المقدّمة من الأمين العام المتصلة بمواضيع محددة بشأن تنفيذ مختلف أحكام الجمعية العامة. ولذلك، تتوقع اللجنة تقديم معلومات محدّثة عن حالة التنفيذ في إطار التقرير المرحلي السادس للأمين العام عن نظام المساءلة.

#### باء - قياس الأنشطة والعمليات التي تقوم بها المنظمة

١٩ - فيما يتعلق بقياس كفاءة المنظمة بشكل عام، يذكر الأمين العام، في الفقرات من ٤ إلى ١٥ من تقريره، أن هذه المسألة معقّدة بالنسبة للأمم المتحدة، لأنها تضم طائفة متنوعة من الولايات والعمليات، ولا تنتج سلعا ملموسة. ويذكر الأمين العام أيضاً، أنه بهدف تطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في الآونة الأخيرة وأموجا، أصبحت هناك نهج متنوعة للقياس الكفاءة، مثل المقارنة بين المدخلات والنواتج أو بين التكاليف والنواتج؛ أو تقييم الكفاءة على مستوى النتائج أو على مستوى النواتج والعمليات؛ أو التركيز على العمليات الإدارية في إطار نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، وهو في طور الإعداد حالياً.

٢٠ - وفي إطار مسألة ذات صلة تتعلق بنموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، تذكر اللجنة الاستشارية بتوصيتها بعدم إدخال أي تغييرات تنظيمية على النموذج الحالي لتقديم الخدمات إلا بعد موافقة الجمعية العامة على مقترح تفصيلي لنموذج جديد لتقديم الخدمات خاص بالأمانة العامة للأمم المتحدة، وتعيد تأكيد أنها تتوقع تقديم اقتراح مفصّل في الجزء الرئيسي من الدورة الحادية والسبعين للجمعية العامة (انظر A/70/436، الفقرتان ٣٧ و ٤٧).

٢١ - واستفسرت اللجنة الاستشارية عن التقدم المحرز على مستوى قياس كفاءة وفعالية المنظمة بشكل عام وصبوب وضع أدوات وعمليات المساءلة المتصلة بذلك، وأبلغت بأنه قد تم تعزيز النظم التي تبين الفصل السليم بين الواجبات وتكفل توفير ما يكفي من الضوابط والموازن. وتم تقديم أمثلة محددة في مجالات مثل: (أ) استخدام الموظفين، حيث تكون هيئات الاستعراض المركزية مسؤولة عن رصد نزاهة هذه العملية؛ (ب) التمويل، حيث يتم الفصل بين مهام التصديق والموافقة؛ (ج) المشتريات، حيث يتم الفصل بين أدوار الموظف الذي يقدم الطلبات والموظف المسؤول عن المشتريات. وبالإضافة إلى ذلك، تم تحديد بوضوح أدوار أربع هيئات مكلفة بالرقابة، ومكتب الأخلاقيات، وأنظمة وقواعد الأمم المتحدة التي تحكم تخطيط

البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم (ST/SGB/2000/8). وكذلك سمح استحداث نظام الإدارة المركزية للمخاطر مؤخراً بإكمال عملية لتقييم المخاطر على نطاق الأمانة العامة، ويجري حالياً تنفيذ تدابير للتخفيف من حدة هذه المخاطر.

٢٢ - وتؤكد اللجنة الاستشارية أنه ينبغي أن يكون لعدد من النظم القدرة على قياس الأنشطة، مثل نظام إدارة موارد المؤسسة (أوموجا) والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، علماً وأن هذه النظم مصممة للكشف عن أوجه الخلل أو عدم دقة البيانات ولتقديم معلومات عن الإدارة في أوانها ولتحديد الاتجاهات. بيد أن اللجنة تلاحظ أن التفاصيل المقدّمة في تقرير الأمين العام فيما يتعلق بقياس كفاءة المنظمة غير دقيقة وغير قابلة للتطبيق عملياً كما أنها لا تعرض بيانات كمية ولا تصف بشكل ملموس النظم المستخدمة الكفيلة بقياس الكفاءة داخل الأمم المتحدة بطريقة موحدة.

٢٣ - وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي بذل المزيد من الجهود لتحديد وقياس فعالية المنظمة وكفاءتها بطريقة ملموسة. ولذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام وضع نهج عملي يستند إلى مؤشرات واضحة وواقعية، بهدف عرض صورة شاملة لكي يتسنى تحسين إدارة المنظمة والإشراف عليها.

## جيم - تقييم النتائج

### المشروع التجريبي للتقييم الذاتي في إدارة الشؤون الإدارية

٢٤ - تذكر اللجنة الاستشارية بأن الأمين العام قد أشار، في سياق تقريره المرحلي الرابع عن نظام المساءلة، إلى تنفيذ مشروع تجريبي لتعزيز قدرات التقييم الذاتي في إدارة الشؤون الإدارية بهدف معالجة نقص الموارد اللازمة لتنفيذ إطار تقييم قوي على نطاق الأمانة العامة (انظر A/69/802، الفقرة ٩). وفي الفقرة ٢١ من تقريره الحالي، يشير الأمين العام إلى أنه قد تم تنفيذ المشروع التجريبي في إدارة الشؤون الإدارية وقد أفضى إلى إنجاز تقييمين اثنين. وركز التقييم الأول على استخدام الأجهزة المحمولة، بينما ركز التقييم الثاني على الامتثال لمتطلبات إدارة الأداء، في حين لم يُنجز التقييم الثالث بسبب ضيق الوقت وقلة الموارد البشرية المتاحة. ويفيد الأمين العام أيضاً بأن التقييمين اللذين أنجزا قد أثمر رأياً ومعلومات مفيدة ولكن إعدادهما تطلب عدداً كبيراً من الموظفين واستغرق منهم وقتاً طويلاً. ويشير الأمين العام أيضاً إلى تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي ذكر فيه أن قدرات التقييم في الأمانة العامة خلال السنوات الماضية كانت متفاوتة وغير كافية، ويعزى ذلك تحديداً

إلى عدم وجود موظفين متفرغين وموارد مخصصة للتقييم وعدم كفاية كفاءات الموظفين وعدم وجود ثقافة تقييمية (انظر A/70/72، الفقرات من ٢٧ إلى ٣٥).

٢٥ - وترى اللجنة الاستشارية أنه نظرا إلى أن خبرات وقدرات موظفي التقييم متاحة داخل المنظمة، فيجب الاستفادة بشكل تام من قدرة وخبرة مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مجال التقييم لضمان القيام بعمليات التقييم الذاتي داخل الإدارات بانتظام وبمهنّية. وتشير اللجنة إلى أن الأمين العام قدّم موارد محددة، في ميزانية فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، مخصّصة لأنشطة الرصد والتقييم، تغطي الاحتياجات اللازمة للتقييمات الذاتية الإلزامية والتقييمات الذاتية الخاضعة للسلطة التقديرية.

٢٦ - وتذكّر اللجنة الاستشارية بتوصيتها، التي أيدتها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٩/٧٠، بأن يُجري الأمين العام تقييما شاملا لأثر هذه الأنشطة على تصميم البرامج وتوزيع الموارد بين مختلف أبواب الميزانية (انظر A/70/7، الفقرات من ٥٩ إلى ٦١). وتوقع اللجنة إدراج هذا التقييم في التقرير الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

#### دال - تطبيق وتنفيذ إطار موثوق للمساءلة الشخصية والمؤسسية

٢٧ - في الفقرات من ٢٢ إلى ٣٥ من تقرير الأمين العام، وتحت عنوان "خطة معالجة المخاطر والتصدي لها"، يحدد الأمين العام المسؤولين المعنيين بالمخاطر المؤسسية، على مستوى الإدارة العليا، بالإضافة إلى مختلف الأنشطة التي تقع في نطاق مسؤولياتهم، ويصف ما أطلق عليه اسم "خطة معالجة المخاطر".

٢٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن خطة معالجة المخاطر والتصدي لها المشار إليها أعلاه تفتقر للدقة من حيث العمليات، ولا تتضمن، في الواقع، خطة للتصدي تتضمن تدابير محدّدة لمساءلة كبار المديرين عن التعامل مع المخاطر المرتبطة بمجالات مسؤولية كل منهم. وكان يُفترض أن تتضمن هذه الخطة، على سبيل المثال، أمثلة على حالات سوء إدارة عامة أو محددة، مثل تطبيق افتراضات ميزانية غير واقعية<sup>(٢)</sup> أو تنفيذ مبادرات إدارية مكلفة ولكنها غير ناجحة. وترد أمثلة أخرى تشترط اتخاذ إجراءات قائمة على التعاون بين الوكالات أو بين الإدارات، مثل ما حدث في إطار تنفيذ استراتيجية المعلومات والاتصالات المعتمدة حديثا، بشكل مفصّل

(٢) تعتمد اللجنة الاستشارية إبداء المزيد من التعليقات بشأن هذه المسألة في سياق تقريرها المقبل عن تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (انظر A/70/5 (Vol. II)، الفقرات ٣٠-٣٤).

في تقرير اللجنة الاستشارية عن تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن التقدّم المحرز في تسيير شؤون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأمانة العامة (A/70/755).

٢٩ - وترى اللجنة الاستشارية أن التدابير اللازمة يجب أن تُقيم صلة بين المسؤوليات الفردية وأنشطة المنظمة، سواء إذا كانت متصلة بالمهام الإدارية اليومية أو بمبادرات التغيير المؤسسي الأوسع نطاقاً. وترى اللجنة أن مصداقية إطار المساءلة تتوقف على قدرة المنظمة على تطبيق وإنفاذ تدابير تصحيحية تُفرض على الموظفين والمسؤولين الذين لم يمارسوا مسؤولياتهم بشكل سليم. ولذلك توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضع مجموعة واضحة وشفافة ودقيقة من المعايير الهادفة لتحديد نطاق المسؤوليات، ولا سيما بالنسبة لكبار المديرين، في حالة عدم التقيد بنطاق هذه المسؤوليات. وتتطلع اللجنة إلى تلقي معلومات ملموسة بشأن هذا الموضوع في سياق تقرير الأمين العام المرحلي السادس عن إطار المساءلة.

٣٠ - وفي الفقرتين ٨٢ و ٨٣ من تقرير الأمين العام، وتحت عنوان "مساءلة الموظفين عن القرارات غير المناسبة"، عُرضت إحصاءات عن الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥، التي فُرض خلالها ما مجموعه ٦٠ إجراءً تأديبياً على ٦٤ موظفاً. وفي هذا الصدد، وفيما يتعلق بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، تشير اللجنة الاستشارية، في جملة أمور، إلى أن الأمر الإداري المنقح بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية لم يصدر بعد (انظر A/70/718، الفقرات من ١٢ إلى ١٧).

### ثالثاً - الخاتمة

٣١ - يرد في الفقرة ٩١ من تقرير الأمين العام الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية علماً بالتقرير المرحلي الخامس للأمين العام عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، رهناً بما قدمته من ملاحظات وتوصيات في الفقرات الواردة أعلاه.