

Distr.: Limited  
19 March 2010  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون

اللجنة الخامسة

البند ١٣٠ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من رئيس اللجنة في أعقاب مشاورات غير رسمية

نحو إطار للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

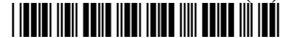
إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ٢٧٢/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٢٥٤/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ والجزء الأول من قرارها ٢٦٠/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ وقراراتها ٢٨٣/٦٠ المؤرخ ٧ تموز/يوليه ٢٠٠٦ و ٢٤٥/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ و ٢٧٦/٦٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٩،

وإذ تشير أيضا إلى قراراتها ٢٣١/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٢٥٣/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ و ٢٩٠/٥٧ بقاء المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ و ٢٩٦/٥٩ المؤرخ ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ والفقرة ٢ من قرارها ٢٥٧/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦،

وإذ تعيد تأكيد التزامها تعزيز المساءلة في الأمانة العامة ومساءلة الأمين العام عن أداء الأمانة العامة أمام جميع الدول الأعضاء،

وإذ تشدد على أن المساءلة هي ركيزة أساسية للإدارة الفعالة والمتسمة بالكفاءة تحتاج إلى اهتمام والتزام قوي على أعلى مستوى بالأمانة العامة،



- وإذ تعي العيوب الواضحة التي تشوب الرصد والتفتيش والمساءلة على الصعيد الداخلي في ما يتعلق، على سبيل المثال، بإدارة برنامج الأمم المتحدة للنفط مقابل الغذاء،
- وإذ تشير إلى أن الجمعية العامة ما برحت، منذ دورتها الستين، تدرج في جدول أعمالها البند المعنون "متابعة توصيات لجنة التحقيق المستقلة في برنامج الأمم المتحدة للنفط مقابل الغذاء بشأن التنظيم الإداري والرقابة الداخلية"،
- وإذ تشير أيضا إلى أن من شأن عدم وجود نظام شامل للمساءلة في الأمم المتحدة أن يؤدي إلى سوء الإدارة في المنظمة وهدر مواردها وتعريضها للمخاطر،
- وإذ تعترف بالدور الهام لهيئات الرقابة في وضع نظام مساءلة مجدٍ للأمم المتحدة، وتعيد تأكيد هذا الدور،
- وقد نظرت في تقرير الأمين العام المعنون "نحو إطار للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة"<sup>(١)</sup> والتقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٢)</sup> وتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن استعراض ممارسة الأمانة العامة في تبادل المعلومات الواردة في تقارير الخبراء الاستشاريين عن المسائل المتعلقة بالإدارة<sup>(٣)</sup>،
- ١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام المعنون "نحو إطار للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة"<sup>(١)</sup>؛
- ٢ - تؤيد الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٢)</sup>، رهنا بأحكام هذا القرار؛
- ٣ - تعيد تأكيد دورها في ما يتعلق بهيكل الأمانة العامة، وتشدد على أن مقترحات تعديل مجمل هيكل الإدارات وشكل الميزانية البرنامجية والخطة البرنامجية لفترة السنتين، هي رهن استعراضها من الجمعية العامة وموافقتها المسبقة؛
- ٤ - تطلب من وحدة التفتيش المشتركة أن تقدم إلى الجمعية العامة تقرير تحليل مقارن عن مختلف أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة، لتنظر فيه خلال الجزء الرئيسي من دورتها السابعة والستين؛

(١) A/64/640.

(٢) A/64/683 و Corr.1.

(٣) A/64/587.

٥ - تعيد تأكيد التزامها تعزيز المساءلة في الأمانة العامة ومساءلة الأمين العام أمام الدول الأعضاء وتحقيق النتائج، وتحث الأمين العام على مواصلة تعزيز التشاور مع هيئات الرقابة بما يكفل المساءلة في الأمانة العامة؛

٦ - تشدد على أهمية الترويج لثقافة المساءلة، وتعزيز الإدارة القائمة على النتائج وإدارة المخاطر التي تواجه المؤسسة والضوابط الداخلية على جميع المستويات داخل الأمانة العامة من خلال تحلي كبار المديرين بصورة مستمرة بالصفات القيادية والالتزام، وتطلب من الأمين العام اتخاذ التدابير المناسبة تحقيقاً لهذه الغاية، بما في ذلك، تدريب الموظفين ذوي الصلة؛

٧ - تشدد أيضاً على أهمية الامتثال لميثاق الأمم المتحدة وقراراتها وأنظمتها وقواعدها، بوصف هذا الالتزام واحداً من العناصر الأساسية للمساءلة؛

ألف - تعريف المساءلة والأدوار والمسؤوليات

٨ - تقرر أن يكون تعريف المساءلة هو التالي:

المساءلة هي الواجب الذي يحتم على الأمانة العامة وموظفيها أن يجيبوا عن جميع ما يتخذونه من قرارات وإجراءات، وأن يكونوا مسؤولين عن الوفاء بالتزاماتهم، دون تحفظ أو استثناء.

المساءلة تشمل تحقيق أهداف ونتائج عالية الجودة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة، في تنفيذ جميع الولايات التي أناطتها بالأمانة العامة الهيئات الحكومية الدولية التابعة للأمم المتحدة وغيرها من الأجهزة الفرعية التي أنشأتها تلك الهيئات والوفاء بها امتثالاً لجميع القرارات والأنظمة والقواعد والمعايير الأخلاقية؛ وتقديم تقارير صادقة وموضوعية ودقيقة وفي الوقت المناسب عن نتائج الأداء؛ والإدارة المسؤولة للأموال والموارد؛ وجميع جوانب الأداء، بما في ذلك نظام محدد بوضوح للشواهد والعقاب؛ والاعتراف على النحو الواجب بأهمية دور هيئات الرقابة وبالتحديد التام بما أُقرَّ من توصيات.

٩ - تطلب من الأمين العام أن يواصل الاستعانة بالدروس المستفادة والتجارب والخبرات المكتسبة من برامج الأمم المتحدة وصناديقها وغيرها من الهيئات التابعة للأمم المتحدة عند وضع نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة؛

باء - تقديم التقارير عن الأداء

١٠ - تشير إلى الفقرة ٩ (ب) من قرارها ٢٧٦/٦٣ والفرع الثاني - بء من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٢)</sup> وتطلب من الأمين العام أن يبذل جهوداً، لدى وضع التقارير المقبلة عن أداء الميزانية، من أجل تضمينها قدرًا أكبر من تحليل البيانات المتعلقة باستخدام الموارد وما سُجل من اتجاهات لاحقة على مدى فترات الميزانية الماضية بما يجعل من تقارير الأداء أداة أكثر فائدة للدول الأعضاء في المساءلة والرصد؛

١١ - تشير إلى الفقرة ٢٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٣)</sup> وتطلب من الأمين العام أن يحدد الأساليب والأدوات المناسبة لتوصيف الكفاءة التي تضطلع بها الأمانة العامة بأعمالها؛

جيم - تنفيذ توصيات هيئات الرقابة

١٢ - تشدد على أهمية التنفيذ التام وفي الوقت المناسب لتوصيات هيئات الرقابة وتؤكد في هذا الصدد دور لجنة الإدارة في الرصد والتأكد من أن التوصيات المقبولة تحظى بالمتابعة ويجرى تنفيذها في الوقت المناسب، كما تؤكد ضرورة اتسام عمل اللجنة بالشفافية؛

دال - مساءلة الأفراد والمؤسسة

١٣ - تشدد على أهمية إنشاء آليات حقيقية وفعالة ومتسمة بالكفاءة تعزز مساءلة الأفراد والمؤسسة على جميع المستويات، وعلى تطبيق هذه الآليات تطبيقًا تامًا؛

١٤ - تشير إلى الفقرة ٤ من الفرع الأول من قرارها ٢٥٠/٦٣ وتطلب من الأمين العام أن يجري تحليلًا للأثر المترتب على تدابير المقتوحة المتعلقة بإصلاح إدارة الموارد البشرية في مساءلة الأفراد؛

١٥ - تطلب من الأمين العام أن يقترح تدابير محددة وشاملة لتعزيز مساءلة الأفراد من جميع الرتب في الأمانة العامة، تستند إلى تعريف المساءلة على النحو المبين في الفقرة ٨ أعلاه؛ ولتعزيز صلتها بمساءلة المؤسسة تجاه الدول الأعضاء عن النتائج المحققة والموارد المستخدمة؛

١٦ - تطلب أيضًا من الأمين العام أن يواصل تحسين نظام تقييم المديرين، وأن يحدد بشكل واضح الصلات الحيوية التي تربط مساءلة الأفراد والمؤسسة من خلال الاتفاقات المبرمة مع كبار المديرين، من جهة، ونظام تقييم أداء جميع الموظفين دون رتبة أمين عام

مساعد، من جهة أخرى، وأن ينشئ آليات مناسبة لمساءلة الموظفين من جميع الرتب عن التقصير في الأداء؛

١٧ - **تطلب كذلك** من الأمين العام أن يواصل وضع واتخاذ التدابير المناسبة لمساءلة الموظفين عن سوء الإدارة وعن اتخاذ قرارات خاطئة أو غير مناسبة، وأن يعزز الجهود الرامية إلى زيادة إجراءات الاسترداد ممن دينوا بالغش في المنظمة؛

١٨ - **تنوّه** بالتدابير التي اتخذها الأمين العام لتحسين تقييم أداء كل من كبار المديرين وتطلب من الأمين العام أن يتأكد من العمل على معالجة مواطن الضعف التي حددها مجلس أداء الإدارة، على نحو تام وبشكل مناسب؛

هاء - اختيار وتعيين كبار المديرين

١٩ - **تشير** إلى الاستنتاج الذي خلصت إليه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرة ٢٨ من تقريرها<sup>(٢)</sup> وتطلب في هذا الصدد من وحدة التفتيش المشتركة أن تقدم تقريرا عما يمكن اتخاذه من تدابير لزيادة تعزيز الشفافية في عملية اختيار وتعيين كبار المديرين وذلك في الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والستين، على أن يُنظر فيه بالاقتران مع التقرير عن تنفيذ هذا القرار المشار إليه في الفقرة ٣٣ أدناه؛

واو - إصلاح نظام تقييم الأداء

٢٠ - **تشير بقلق** إلى الإبطاء في تنفيذ نظام إنسبيرا Inspira وإلى تأثير ذلك على قدرة الأمين العام على بذل جهد لتحقيق إصلاح شامل لإدارة الأداء، وتشدد على ضرورة تنفيذه في الوقت المناسب، وتؤكد أيضا على أن القيمة المضافة التي تنطوي عليها نظم كهذه هي رهن استخدام الموظفين لهذه النظم استخداما فعالا لتحقيق النتائج المرجوة؛

زاي - تفويض السلطات

٢١ - **تشير** إلى الفقرة ٣٦ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٢)</sup> وتطلب من الأمين العام أن يعالج على وجه السرعة أوجه القصور المستمرة في النظام الحالي لتفويض السلطات وذلك عبر إصدار تعريف رسمي واضح جدا لأدوار ومسؤوليات الأفراد من جميع الرتب الذين تفوض إليهم سلطات، وكذلك عبر آليات التقديم المنهجي للتقارير عن رصد وممارسة السلطات المفوضة، والإجراءات المتخذة في حالات سوء الإدارة أو إساءة استعمال السلطة؛

حاء - تنفيذ إطار الإدارة القائمة على النتائج

٢٢ - تعيد تأكيد الفقرات ٧ و ٨ و ٩ من قرارها ٢٣١/٥٥؛

٢٣ - **تطلب** من الأمين العام أن يتخذ التدابير المناسبة لتسريع تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، مع مراعاة الفقرة ٤٣ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(١)</sup>؛

٢٤ - **تشدد** على أن الإدارة القائمة على النتائج ستطلب من المنظمة التركيز على النتائج بصورة مطردة، وتطلب في هذا الصدد من الأمين العام أن يتخذ تدابير محددة تُحدث تغييرا في الذهنية على نطاق المنظمة؛

٢٥ - **تشير** إلى أن التنفيذ الفعال للإدارة القائمة على النتائج يتطلب انخراط الإدارة العليا بصورة مطردة ومركزة، وتشجع، في هذا الصدد، الأمين العام على أن ينيط مسؤولية النجاح في تنفيذ منهجية الإدارة القائمة على النتائج على نطاق الأمانة العامة بعضو ذي صلة من فريق الإدارة العليا التابع له، وأن يبلغ جميع أصحاب المصلحة بإسناد هذه المسؤولية باعتبارها مسألة ذات أولوية؛

٢٦ - **تشدد** على ضرورة التركيز على تحقيق النتائج ضمن الولايات المأذون بها، الذي يشكل في نهاية المطاف مهمة نابعة من مسؤولية الأمين العام؛

٢٧ - **تعيد تأكيد** التزامها بتحسين فعالية الأمانة العامة وقدراتها التنفيذية من خلال استخدام الإدارة القائمة على النتائج؛

طاء - نظام المعلومات المتعلق بالإدارة القائمة على النتائج

٢٨ - **تطلب** من الأمين العام أن يضمّن تقريره المشار إليه في الفقرة ٣٣ أدناه نتائج المشاورات التي يعتمزم إجرائها مع الكيانات الأخرى التي نفذت نظم تخطيط الموارد في المؤسسة بغية استخلاص الدروس المستفادة في ما يتعلق بمدى إسهام تلك النظم في تعزيز المساءلة، وأن يضمّن كذلك تدابير محددة لتعزيز الالتزام الإداري في هذا الصدد من أجل استخدام تلك النظم بصورة أفضل؛

٢٩ - **تطلب أيضا** من الأمين العام أن يضمّن تقريره المشار إليه في الفقرة ٣٣ أدناه التدابير المحددة المتخذة لضمان الالتزام الإداري باستخدام كامل طاقة مشروع تخطيط الموارد في المؤسسة في جميع جوانب أداء المنظمة، بما في ذلك تعزيز مساءلة الأفراد والمؤسسة؛

ياء - إدارة المخاطر في المؤسسة وإطار الرقابة الداخلية

٣٠ - **تشدد** على أنه ينبغي لإدارة المخاطر أن تتسم بالدينامية، وعلى أن إدارة المخاطر هي من صلب مسؤولية الموظفين من جميع الرتب في الأمانة العامة، وعلى أن كل إدارة مسؤولة عن تقييم المخاطر المواقبة لإنجاز ولايتها؛

٣١ - **تأسف** لعدم وجود إطار فعال ومتكامل للرقابة الداخلية، الأمر الذي يشكل ثغرة خطيرة في نظام المساءلة الحالي، وتطلب من الأمين العام أن يعمل على تعزيز القدرات الحالية في الأمانة العامة المسؤولة عن تقييم المخاطر والتخفيف منها والرقابة الداخلية، وذلك بناء على التوصيات الواردة في الفقرتين ٤٩ و ٥٠ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٢)</sup> والمرفق الثاني من تقرير الأمين العام<sup>(١)</sup>؛

كاف - كيف كانت آليات المساءلة الحالية والمقترحة في الأمانة العامة لتتصدى للعيوب في إدارة برنامج الأمم المتحدة للنفط مقابل الغذاء

٣٢ - **تطلب** من الأمين العام أن يضمن تقريره المشار إليه في الفقرة ٣٣ أدناه، بناءً على الدروس المستفادة المبينة في الفرع كاف من تقريره<sup>(١)</sup>، تدابير محددة تحول دون حصول تضارب محتمل في المصالح في العملية الحالية التي تنظم المشتريات، وتدابير لتحسين إجراءات الاسترداد؛

**تقديم تقرير**

٣٣ - **تطلب** من الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً عن تنفيذ هذا القرار في الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والستين.