

Distr.: General
18 April 2019
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٩

٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٨ - ٢٤ تموز/يوليه ٢٠١٩

البند ٧ (أ) من جدول الأعمال

الأنشطة التنفيذية التي تطلع بها الأمم المتحدة
في مجال التعاون الإنمائي الدولي: متابعة توصيات
الجمعية العامة والمجلس في مجال السياسات العامة

مكتب التنسيق الإنمائي

تقرير رئيسة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

موجز

قررت الجمعية العامة في قرارها التاريخي ٢٧٩/٧٢، إحداث تحويل جوهري في نظام التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة بهدف تحسين الاستجابة لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ مع إسناد قيادته إلى نظام للمنسقين المقيمين يتسم بالنشاط والتمكين والاستقلالية. وباتت مهمة المنسق المقيم، التي تم فصلها عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مكرسة الآن بالكامل لتنسيق الأنشطة الإنمائية في الميدان.

وطلبت الجمعية العامة في القرار أيضاً إلى رئيسة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة أن تقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في جزئه المتعلق بالأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، تقريراً سنوياً شاملاً، بما في ذلك عن الجوانب التنفيذية والإدارية والمالية لأنشطة مكتب التنسيق الإنمائي المنشأ حديثاً. وهذا التقرير هو الأول من هذا القبيل. وينبغي النظر إليه بوصفه عرضاً لمعلومات مستكملة انتقالية تأتي بعد بضعة أشهر فقط من إنشاء نظام المنسقين المقيمين المعاد تنشيطه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ وما يتصل بذلك من تحويل مكتب تنسيق العمليات الإنمائية إلى مكتب التنسيق الإنمائي، وهو مكتب تنسيق قائم بذاته داخل الأمانة العامة.

ويكتسي مكتب التنسيق الإنمائي المعزز أهمية حاسمة بالنسبة لنجاح نظام المنسقين المقيمين الجديد. ويتولى رئاسة مكتب التنسيق الإنمائي مساعد الأمين العام مسؤول مباشرة أمام نائبة الأمين العام

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ١٦ أيار/مايو ٢٠١٩.



الرجاء إعادة استعمال الورق

160519 160519 19-06298 (A)



ورئيسة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وقد تولى المكتب المهام الإدارية والرقابية لنظام المنسقين المقيمين الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، بالإضافة إلى المسؤولية عن تلبية الاحتياجات والمطالب المتزايدة الواردة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ولا سيما في الفترة الانتقالية الحالية. ويجمع نظام المنسقين المقيمين الجديد بين قدرة منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ونطاقها وتأثيرها وخبرة الشركاء الوطنيين بغية دعم التنمية المستدامة بمزيد من الاتساق والفعالية والكفاءة. ويشكل هذا النظام حجر الزاوية الذي يمكن أفرقة الأمم المتحدة القطرية من توفير استجابة متنسقة ومنسقة تسبقاً جيداً لدى تقديم الدعم المتكامل في مجالات أهداف التنمية المستدامة، من أجل تحقيق الأولويات والاحتياجات الإنمائية الوطنية.

وقررت الجمعية العامة تمويل نظام المنسقين المقيمين من خلال نموذج مختلط يتألف من ثلاثة مصادر للتمويل، وهي: التبرعات، وترتيب لتقاسم التكاليف بين كيانات مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وضريبة مبتكرة على ما يرد من مساهمات مخصصة لأغراض بعينها إلى الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة.

ومنذ اعتماد القرار ٢٧٩/٧٢، سارعت المنظمة إلى تحقيق الأهداف الطموحة المتمثلة في إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وكفالة الانتقال الناجح إلى نظام المنسقين المقيمين المعاد تنسيبه. وبفضل الجهود المشتركة مع الدول الأعضاء، تسير أعمال الأمم المتحدة بشكل كامل على الطريق الصحيح. ومع مواصلة تعزيز نظام المنسقين المقيمين الجديد في المستقبل في إطار مجموعة أوسع نطاقاً من الإصلاحات الرامية إلى إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، سيكون من الأهمية الحاسمة مواصلة تولي زمام القيادة والمسؤولية من جانب جميع الدول الأعضاء وكل كيان من كيانات مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لتحقيق أقصى أثر من التغييرات الصادر بها تكليف من الجمعية العامة.

وينبغي قراءة هذا التقرير بالاقتران مع تقرير الأمين العام لعام ٢٠١٩ عن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٤٣/٧١ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (A/74/73-E/2019/4). وسينظوي هذا التقرير وتقرير الأمين العام مجتمعين على معلومات واضحة عن جميع الولايات المتعلقة بإعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وجميع التدابير التحويلية الجاري تنفيذها هي تدابير مترابطة يعزز كل منها الآخر. ويقدم هذا التقرير معلومات مستكملة عن أحد أهم العناصر في إطار جهود الإصلاح البعيدة الأثر والأوسع نطاقاً.

أولا - مقدمة

١ - أنشأت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٧٩/٧٢، مهمة تنسيق مخصصة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية تتسم بالاستقلالية والحياد والتمكين وتركز على التنمية المستدامة، وذلك من خلال فصل مهام المنسق المقيم عن مهام الممثل المقيم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وأيدت الجمعية العامة أيضاً تحويل مكتب تنسيق العمليات الإنمائية إلى مكتب تنسيق قائم بذاته داخل الأمانة العامة. وأعيدت تسمية المكتب ليصبح مكتب التنسيق الإنمائي، وهو مسؤول أمام رئيسة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وأفضت المناقشات التي عقدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٦ بشأن كفاءة أن تكون الأمم المتحدة "على مستوى الغرض المنشود" وبشأن قرار الجمعية العامة التاريخي ٢٤٣/٧١ الذي دعت فيه الجمعية العامة إلى زيادة ما تتسم به منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من روح المساءلة واتجاه صوب تحقيق النتائج، إلى تمهيد الطريق لاعتماد القرار ٢٧٩/٧٢ والاضطلاع بعملية إعادة التنظيم الكبيرة لمهمة التنسيق.

٢ - ويقع في صميم عملية تحويل مهمة التنسيق المنسقون المقيمون، الذين عُيّنوا ممثلين للأمين العام للعمليات الإنمائية على الصعيد القطري. ويشكل المنسقون المقيمون البالغ عددهم ١٢٩ منسقا حجر الزاوية لتصبح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية متسقة ومنسقة تنسيقاً جيداً وقادرة على تقديم دعم متكامل في مجالات أهداف التنمية المستدامة من أجل تحقيق الأولويات الإنمائية الوطنية. ويتولى المنسقون المقيمون قيادة تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية - الذي أعيد تصميمه وتسميته مؤخراً ليصبح إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة - بغية الاستجابة للأولويات والاحتياجات الوطنية. ويمكن الإصلاح المنسقين المقيمين من التفرغ^(١) لتوفير قيادة مستقلة لعملية التنسيق التي تقوم بها الأمم المتحدة على الصعيد القطري، مع العمل بالتعاون مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية، وتوجيه السياسات الاستراتيجية، وتمكين الشراكات والاستثمارات الابتكارية من أجل تحقيق الأهداف. وتسهم الاتفاقات الداخلية، من قبيل أطر المساءلة الإدارية، في تيسير العمل المشترك والتعاوني وتعزيز المساءلة عن النتائج المتكاملة على المستوى القطري.

٣ - وعلى الصعيد العالمي، يهدف تعزيز مكتب التنسيق الإنمائي إلى دعم عمل المجموعة، وتشجيع التغيير والابتكار اللازمين لتحقيق التنمية المستدامة، والاستجابة للمطالب والتوقعات الطموحة المنبثقة عن خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وقد تم تفعيل المكتب ونقله إلى الأمانة العامة من هذا المنطلق، بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وإدارة الشؤون الإدارية ومكتب الشؤون القانونية، والمكاتب الأخرى في الأمانة العامة؛ والفريق الانتقالي المعني بإعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

٤ - ويوفّر مكتب التنسيق الإنمائي المهام الإدارية والرقابية للمنسقين المقيمين. ويجري تعزيز أنشطته من خلال تولي المجموعة زمام الأمور على نحو جماعي. ويعمل المكتب بوصفه قناة رئيسية لدعم الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها المنظمة من أجل التنمية، والتي تسترشد بها السياسات العامة والبرامج والعمليات في الميدان. ويعمل المكتب بوصفه أمانة للمجموعة على الصعيدين العالمي والإقليمي، ويوفر التوجيه والدعم الفنيّين للمنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية، بالإضافة إلى تقديم الدعم اليومي لمكاتب

(١) في السياقات التي يكون فيها المنسق المقيم هو أيضاً نائب الممثل الخاص للأمين العام و/أو منسق الشؤون الإنسانية، يتم توزيع وقت التنسيق والمسؤوليات على تلك المهام.

المنسقين المقيمين في الميدان. ويوفر المكتب أيضاً خدمات تشخيص المشاكل وضمان الجودة وتسوية النزاعات بالتعاون الوثيق مع الفرق الإقليمية ذات الصلة التابعة للمجموعة. وستقوم المراكز الإقليمية التابعة للمكتب بتوطيد الدعم المقدم إلى المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية، وتشجيع الاتساق بين الوكالات على الصعيدين الإقليمي ودون الإقليمي، وتعزيز الترابط المتبادل بين الميدان والمقر.

٥ - وسيقاس نجاح نظام المنسقين المقيمين الجديد في نهاية المطاف بالكيفية التي سيفضي بها تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وعملياتها وتمويلها والعقلية العامة السائدة فيها إلى اتخاذ إجراءات مبتكرة ومتكاملة صوب تحقيق الأهداف، على نحو لا يترك أي أحد خلف الركب. وفي المستقبل، سيعمد المكتب تدريجياً في تقاريره المقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى ربط عملياته وتمويله بالنتائج الواضحة في الميدان. وهذا التقرير الانتقالي - الذي يصدر بعد أقل من ستة أشهر من الانتقال إلى نظام المنسقين المقيمين الجديد - يركز حتماً على الآليات والمعالم التنفيذية الرئيسية التي شهدتها الأيام الأولى لهذه الرحلة التحولية. وينبغي النظر في هذا التقرير بالاقتران مع تقرير الأمين العام لعام ٢٠١٩ (A/74/73) الذي يتضمن لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ جميع الولايات صوب إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

ثانياً - المعالم التنفيذية الرئيسية في عملية إنشاء مكتب التنسيق الإنمائي

٦ - أنشأ الأمين العام فريقاً انتقالياً مخصصاً لإعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية مسؤولاً أمام نائبة الأمين العام، من أجل دعم تنفيذ جميع الولايات ومسارات العمل ذات الصلة. وتشمل مسؤوليات الفريق الانتقالي توفير التوجيه الاستراتيجي للمنظومة الإنمائية وتتبع التقدم المحرز صوب تحقيق المنجزات المستهدفة على النحو المطلوب في القرار ٧٢/٢٧٩. وفي ١٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، قدم الفريق الانتقالي إلى الجمعية العامة خطة تنفيذ لبدء العمل بنظام المنسقين المقيمين المعاد تنشيطه (انظر الشكل أدناه). وحددت هذه الخطة جميع الترتيبات التنفيذية والإدارية والتمويلية اللازمة لإضفاء الاستقلالية على نظام المنسقين المقيمين وإعادة تنشيطه.

٧ - وفي ١١ تموز/يوليه ٢٠١٨، أنشأ الأمين العام صندوقاً استثمارياً محدد الغرض، تمثيلاً مع القرار ٧٢/٢٧٩، لتلقي جميع المساهمات والمعاملات المالية المتعلقة بنظام المنسقين المقيمين الجديد وتوحيدها وإدارتها وحصرها. وحتى ١ نيسان/أبريل ٢٠١٩، تلقى الصندوق التزامات مؤكدة وتبرعات قدرها ١٩٥ مليون دولار، بما في ذلك الإيرادات المتأتبة من ترتيب تقاسم التكاليف فيما بين كيانات المجموعة.

٨ - ويتطلب الإصلاح تغييراً كبيراً من جانب جميع الكيانات، وتحولاً في العقلية والسلوك من جانب كل موظف، بمن في ذلك المنسقون المقيمون وأعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وبغية كفاءة إحاطة المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية بالتغييرات الناجمة عن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، دعا الأمين العام إلى عقد اجتماع عالمي لجميع المنسقين المقيمين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ في نيويورك. ويعتزم الأمين العام ورئيسة المجموعة عقد هذه الاجتماعات على أساس سنوي. واجتمعت الرئيسة أيضاً في الربع الأول من عام ٢٠١٩ بجميع المنسقين المقيمين في التشكيلات الإقليمية.

٩ - ووافقت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية على إنشاء وظائف مناسبة لنظام المنسقين المقيمين الجديد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، إلى جانب توصية لاستعراض هيكل مكتب التنسيق

الإثمائي بعد مرور سنة، حسب الاقتضاء. وأعقب ذلك تقديم التقديرات المنقحة المتعلقة بنظام المنسقين المقيمين للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ لتتضمن فيها اللجنة الاستشارية.

١٠ - وبلغت ميزانية نظام المنسقين المقيمين لعام ٢٠١٩ ما قدره ٢٨١ مليون دولار، بما يشمل ١٤١ وظيفة وموارد غير متعلقة بالوظائف. وتتصل التقديرات المنقحة المتعلقة بنظام المنسقين المقيمين بطلب رصد اعتماد قدره ١٣ ٥٧١ ٨٠٠ دولار من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، وهو ما يمثل حصة الأمم المتحدة في ترتيب تقاسم التكاليف الذي تطبقه مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠١٩. وأيدت اللجنة الاستشارية رصد هذا الاعتماد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ ووافقت عليه اللجنة الخامسة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

١١ - ومع فصل مهام مكتب تنسيق العمليات الإثمائية عن البرنامج الإثمائي في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، أنشئ المكتب بوصفه مكتبا قائما بذاته داخل الأمانة العامة. وتمشيا مع خطة التنفيذ لبدء العمل بنظام المنسقين المقيمين المعاد تنشيطه، بدأت عملية استقدام الموظفين للمكتب في أواخر عام ٢٠١٨ وستستمر حتى ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٩. وسيشكل التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي اعتبارين مهمين فيها.

١٢ - ولكفالة الانتقال السلس إلى نظام المنسقين المقيمين الذي أعيد تنشيطه حديثاً، وقعت الأمانة العامة مذكرة تفاهم مع برنامج الأمم المتحدة الإثمائي في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. ووفقاً للمذكرة، سيقدم البرنامج الإثمائي طوال عام ٢٠١٩ خدمات تنفيذية لتلبية الاحتياجات القطرية لنظام المنسقين المقيمين، وكذلك احتياجات المكاتب الإقليمية التابعة للمكتب في إسطنبول وبنما سيتي وتركيا وعمان على أساس الدفع مقابل الخدمة. وكان هذا الترتيب ضرورياً لتفادي أي انقطاع في الأنشطة الحالية التي تضطلع بها مكاتب المنسقين المقيمين خلال الفترة الانتقالية.

١٣ - وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، جرى فصل مهام جميع المنسقين المقيمين تماماً عن مهام الممثلين المقيمين لبرنامج الأمم المتحدة الإثمائي، وتم نقل نظام المنسقين المقيمين بنجاح إلى الأمانة العامة، دون حدوث انقطاع يذكر في الميدان. ولدى جميع المنسقين المقيمين حالياً كتب تعيين صادرة عن الأمانة العامة وهم مسؤولون مباشرة أمام الأمين العام، في إطار نظام يديره المكتب.

١٤ - ويتم تمويل مكاتب المنسقين المقيمين الجديدة والمعززة بتوجيه من المكتب وتحت إدارته، على أساس خطط الانتقال والتوظيف القطرية المتعلقة بكل مكتب، تمشيا مع المهام الأساسية التي وافقت عليها الدول الأعضاء. وجرى تنظيم ذلك على مراحل لكفالة الانتقال الناجح دون انقطاع في استمرارية الأعمال. وسيتم خلال العام شغل الوظائف المخصصة التي توفر التخطيط والخبرة الاقتصادية، والدعم في مجال السياسات، وفي مجالات الرصد والتقييم والشراكات الاستراتيجية.

١٥ - وشرعت إدارة التواصل العالمي والمكتب في بذل جهود مشتركة لتعزيز الاتصال دعماً لخطة عام ٢٠٣٠، بما يشمل الإدماج الكامل لمراكز الأمم المتحدة للإعلام في مكاتب المنسقين المقيمين. وسيساعد ذلك في كفالة اتباع استراتيجيات اتصال أكثر فعالية وتحقيق مزيد من الكفاءة في نشر أصول الأمانة العامة في الميدان. وسيتم أيضاً تعزيز القدرة في مجال الاتصال في مكاتب المنسقين المقيمين التي ليس فيها وجود فعلي لمركز للإعلام تابع للأمم المتحدة. ومراكز الأمم المتحدة للإعلام لديها وجود حالياً في ٥١ بلداً من البلدان التي يوجد فيها منسق مقيم. وستقوم مكاتب المنسقين المقيمين في تلك المواقع

بإدماج وظيفة لموظف من مركز الإعلام، ينص وصفها على إيلاء الأولوية لتقديم الدعم لفريق الأمم المتحدة القطري تحت قيادة المنسق المقيم. وسيكون مدير مركز الإعلام أو الموظف الوطني لشؤون الإعلام مسؤولاً أولاً أمام المنسق المقيم وثانياً أمام مديره في إدارة التواصل العالمي. ولذلك، سيتم في تلك المواقع تمويل مهمة الاتصال التي يضطلع بها مكتب المنسق المقيم من ميزانية إدارة التواصل العالمي.

١٦ - وفي المواقع الـ ٨٠ المتبقية التي لا يوجد فيها وجود فعلي لمراكز الأمم المتحدة للإعلام، يقوم الصندوق الاستئماني المحدد الغرض بتمويل وظيفة جديدة في مكتب المنسق المقيم لموظف معني بالاتصالات والدعوة في البرنامج. وسيكون الموظف المعني بالاتصالات والدعوة في البرنامج مسؤولاً أولاً أمام المنسق المقيم وثانياً أمام أحد مديري إدارة التواصل العالمي الموجودين إما في أحد مراكز الإعلام القريبة أو في المقر. وعُدّل التوصيف العام لوظيفة الموظف المعني بالاتصالات والدعوة في البرنامج بحيث يشمل كلاً من مسؤوليات فريق الأمم المتحدة القطري والأولويات المؤسسية لإدارة التواصل العالمي. وتشارك إدارة التواصل العالمي أيضاً في عملية التوظيف.

١٧ - وأحرز المكتب والفريق الانتقالي والمجموعة، بقيادة الأمين العام وبإشراف رئيسة المجموعة، تقدماً كبيراً بشأن مجموعة من المواد الإصلاحية التكميلية التي ستسهم في إعادة تنشيط نظام المنسقين المقيمين، ووضعت الصيغة النهائية لجميع هذه المواد قبل الجزء المتعلق بالأنشطة التنفيذية من أجل التنمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. وتشمل تلك المواد إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المعاد تصميمه، الذي أعيدت تسميته الآن ليصبح إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة؛ وإطاراً جديداً على المستوى القطري للإدارة والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تفعيل العلاقات الجديدة في أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما في ذلك التسلسل الإداري المزدوج بين أعضاء فريق الأمم المتحدة القطري والمنسقين المقيمين؛ وفرض ضريبة تنسيق بنسبة ١ في المائة بوصفها أحد مصادر التمويل الثلاثة لنظام المنسقين المقيمين. وهناك أيضاً ولايات أخرى بالغة الأهمية تتعلق بالإصلاح لها تأثير على نظام المنسقين المقيمين يجري طرحها لينظر فيها المجلس، بما في ذلك وثيقة استراتيجية على نطاق المنظومة، وتوصيات لإعادة تنظيم الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، والاستعراض المتعدد الأقطار للمكتب.

مكتب تنسيق العمليات الإنمائية ومكتب التنسيق الإنمائي: المعالم الرئيسية

أيار/مايو ٢٠١٨ حتى اليوم

أيار/مايو ٢٠١٨



ثالثاً - التقدم المحرز في نشر نظام المنسقين المقيمين

١٨ - في القرارات المتعاقبة التي صدرت بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة، أعادت الدول الأعضاء التأكيد على الدور المحوري الذي يؤديه المنسقون المقيمون الذين يعملون مع فريق الأمم المتحدة القطري وتحت قيادة الحكومات، في كفالة تنسيق الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها الأمم المتحدة على الصعيد القطري. وشددت الدول الأعضاء باستمرار أيضاً على ضرورة ضمان تمتع المنسقين المقيمين بما يكفي من أدوات القيادة والاختصاص والنزاهة والإدارة ومجموعات الخبرات والمهارات من أجل تنفيذ ولاياتهم بفعالية. ومع البدء في نشر نظام المنسقين المقيمين، اضطلع مكتب التنسيق الإنمائي بالمهام الإدارية والرقابية المنصوص عليها في القرار ٢٧٩/٧٢، تمشياً مع الخطة التنفيذية لبدء العمل بنظام المنسقين المقيمين المعاد تنشيطه.

١٩ - وفي إطار انتقال نظام المنسقين المقيمين من البرنامج الإنمائي إلى الأمانة العامة، قام مدير البرنامج الإنمائي، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، بتوجيه رسالة إلى جميع المنسقين المقيمين والممثلين المقيمين الحاليين يطلب فيها أن يحدد كل واحد منهم ما إذا كان يعتزم أن يواصل العمل كمنسق مقيم فقط أو كممثل مقيم فقط اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وقرر ١١ من أصل ١٢٩ من المنسقين المقيمين الحاليين العودة إلى البرنامج الإنمائي، مما أدى إلى شغور وظيفة المنسق المقيم في المواقع التي كانوا يعملون فيها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير. وحتى ١ أيار/مايو ٢٠١٩، كانت هناك ٢٠ وظيفة منسق مقيم شاغرة وبدأت عملية الاختيار من أجل شغلها. وسُشغل الوظائف الشاغرة من الأشخاص الموجودين حالياً في مجموعة المنسقين المقيمين، وإذا لزم الأمر، من الدفعة الجديدة التي سُتضاف إلى المجموعة عقب التقييم الذي يجريه مركز تقييم المنسقين المقيمين المقبل في أيار/مايو ٢٠١٩.

٢٠ - وعلى النحو المتوخى في الخطة التنفيذية، كان جميع المنسقين المقيمين والمنسقين المقيمين بالنيابة قد قبلوا وثيقة تفويض السلطة من الأمين العام بحلول ١٥ آذار/مارس ٢٠١٩. والوثيقة تغطي سلطة رئيس الكيان المفوضة لكل منسق مقيم في كل ما يخص مكتبه من شؤون الموارد البشرية؛ والميزانية والشؤون المالية؛ والشراء وإدارة الممتلكات. ويكتسي تفويض السلطة أهمية بالغة في إكساب نظام المنسقين المقيمين الاستقلالية وتعزيزه، وسيستفاد منه بشكل كامل حين يتولى المنسقون المقيمون سلطتهم العملية كجزء من الأمانة العامة. وفي غضون ذلك، تستمر مكاتب المنسقين المقيمين في تلقي الخدمات العملية من المكاتب القطرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. فبموجب مذكرة التفاهم المبرمة مع البرنامج الإنمائي التي تغطي عام ٢٠١٩، تقدم المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي خدمات الموارد البشرية والخدمات الإدارية العامة إلى مكاتب المنسقين المقيمين. وبمол هذا الترتيب المعقود مع البرنامج الإنمائي من الميزانية الكلية المعتمدة لنظام المنسقين المقيمين.

٢١ - وكان لفصل مهمة المنسق المقيم عن دور الممثل المقيم للبرنامج الإنمائي أثر كبير على مجموعة المنسقين المقيمين، حيث إن الكثير من موظفي البرنامج الإنمائي الأعضاء في المجموعة لم يعينوا في وظيفة مثل مقيم للبرنامج الإنمائي إلا منذ وقت قريب. ويتخذ المكتب حالياً تدابير خاصة لتكامل مجموعة المنسقين المقيمين بمرشحين واعددين من ذوي الإمكانيات العالية. ويهدف المكتب إلى تحقيق التوازن داخل المجموعة بين الجنسين والمناطق الجغرافية والوكالات، من أجل الحفاظ على تكافؤ الجنسين وتحسين التوازن والتمثيل الجغرفيين فيما بين المنسقين المقيمين.

٢٢ - وتمشيا مع الخطة التنفيذية، أرسل الأمين العام رسالة في أواخر عام ٢٠١٨ إلى كل الدول الأعضاء التي تستضيف منسقين مقيمين وأبلغها فيها بالمنسق المقيم الذي عينه لكل دولة عضو معنية، والذي ستكون مهامه منفصلة عن مهام الممثل المقيم للبرنامج الإنمائي. واقترح أن يُطبَّق على المنسق المقيم ومكتب المنسق المقيم الإطار القانوني الذي كان يُطبَّق فيما سبق، والذي كان في معظم الحالات هو اتفاق المساعدة الأساسي الموحد للبرنامج الإنمائي والممارسة المتبعة في إطاره، وذلك حتى تتمكن الأمم المتحدة والدولة العضو المعنية من إبرام اتفاق عن طريق تبادل الرسائل التي يُطبَّق بموجبها اتفاق المساعدة الأساسي الموحد على المنسق المقيم ومكتب المنسق المقيم مع تعديل ما يلزم تعديله. وقد اختير هذا النهج للتقليل إلى أدنى حد من تعطيل العمل أثناء الانتقال إلى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية المعاد تنظيمها ولضمان استمرارية العمل بالإطار القانوني والممارسة المعمول بهما فيما يتعلق بنظام المنسقين المقيمين الجديد ومكاتب المنسقين المقيمين. وأوضح الأمين العام في رسالته أيضا أن الترتيب المقترح سيُطبق بصفة مؤقتة، ريثما يتحدد أي ترتيب بديل في مرحلة لاحقة.

٢٣ - وحتى وقت كتابة هذا التقرير، كانت العملية قد اكتملت بنجاح في ٥٦ بلداً، حيث أرسلت الحكومات المضيفة رسائل رد رسمي تعلن فيها موافقتها على اقتراح الأمين العام. وفي حالات أخرى، لا يزال الرد قيد البت، أو لا تزال الجهات الحكومية النظرية ذات الصلة تنظر فيه، أو لا تزال الدول الأعضاء تتواصل حالياً مع الأمانة العامة للحصول على إيضاحات بشأن الجوانب القانونية للاقتراح. وبصفة عامة، يظل تطبيق الاتفاقات القانونية القائمة مع تعديل ما يلزم تعديله هو خيارنا المفضل خلال فترة بدء العمل بالنظام من أجل ضمان استمرارية تصريف الأعمال وتقليل تكاليف المعاملات.

٢٤ - ويعد تنقيح عملية اختيار المنسقين المقيمين هو المفتاح لضمان تكافؤ الجنسين والتوازن الجغرافي، واستقطاب أفضل وألع المتخصصين في المجال الإنمائي لقيادة أفرقة الأمم المتحدة القطرية والعمل بالتعاون مع الحكومات. والأمين العام ملتزم بالعمل مع مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة على استعراض ملفات السيرة الشخصية للمنسقين المقيمين وضمان امتلاكهم للمعارف اللازمة لخطة عام ٢٠٣٠ والخبرات المطلوبة للسياق القطري. فلا بد أن يكون لدى الجيل الجديد من المنسقين المقيمين فهم متعمق للتحويلات المفاهيمية التي تقوم عليها خطة عام ٢٠٣٠ وأن تكون لديهم القدرة على الاستفادة من خبرات وأصول منظومة الأمم المتحدة بأسرها على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية. ولا بد لهم أيضا أن يمتلكوا القدرات القيادية التعاونية التي تمكنهم من توجيه أفرقة الأمم المتحدة القطرية في معالجة الأولويات والاحتياجات الإنمائية الوطنية.

٢٥ - وفي إطار نظام المنسقين المقيمين الجديد، يخضع نظام الاختيار والتقييم حالياً للاستعراض والتنقيح بشكل جوهري. وسيبدأ في عام ٢٠١٩ العمل في مركز تقييم المنسقين المقيمين الجديد بعد تنقيحه. وسيكون المركز متسقاً تماماً مع التوصيف الجديد لوظائف المنسقين المقيمين والقدرات القيادية المبينة في نموذج القيادة المعمول به في الأمم المتحدة. وسينطوي مركز التقييم على محور تركيز على التنمية المستدامة سواء في اختيار المرشحين أو في تصميم المركز نفسه. وسيتولى مكتب التنسيق الإنمائي تصميم مركز التقييم وإدارته، بالنيابة عن منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ومن المنتظر أن يُضاف إلى مركز التقييم يوم لتقييم وظيفة منسق الشؤون الإنسانية يديره مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية.

٢٦ - وستظل عملية تقييم المرشحين للانضمام إلى مجموعة المنسقين المقيمين تتسم بالصرامة الشديدة. وسيتولى إدارة مركز التقييم طرف ثالث مستقل يوفر لهذه العملية الخبرة والمعرفة والحياد. فالتوصيات المتعلقة

باختيار المرشحين للانضمام إلى المجموعة وتعيينهم في مناصب منسقين مقيمين محددة ستظل خاضعة لرقابة الفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات، برئاسة رئيس مكتب التنسيق الإنمائي.

٢٧ - وستُستعرض أدوات التخطيط وإدارة الأداء المتعلقة بالمنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل تبسيطها ومواءمتها بشكل أفضل مع عناصر عملية الإصلاح التي لها تأثير على إدارة الأداء، مثل أطر المساءلة الإدارية الجديدة، والتوصيف الجديد لوظائف المنسقين المقيمين، والمبادئ التوجيهية الجديدة لإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، وكذلك التغييرات المحتملة في بيئات المكاتب المتعددة الأقطار وإدارة الأصول الإقليمية.

٢٨ - وعلى المدى المتوسط، يُتوقع أن تركز تقييمات الأداء بشكل متزايد على النتائج المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، على النحو المبين في إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، بتسلسل إداري أكثر وضوحاً ينظم العلاقة بين المنسقين المقيمين وأعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وسيواصل أعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية والمجموعات الإقليمية إبداء الرأي في تقييم المنسقين المقيمين. ووضعت أهداف الأداء الانتقالية لعام ٢٠١٩ كجزء من التغييرات المؤقتة في الأداة الحالية لتقييم النتائج والكفاءات والفئات الحالية لأهداف الأداء العامة.

٢٩ - وتحتاج منظومة الأمم المتحدة الإنمائية المعاد تنظيمها إلى نهج جديد للقيادة ينطوي على تحول في الثقافة السائدة، ويكون من شأنه إتاحة وتيسير التعاون على نطاق المنظومة، وتقبل المخاطرة المحسوبة، وتشجيع المساءلة المتبادلة عن النتائج. وبالنظر إلى أن المنسقين المقيمين سيقومون بتوجيه ودعم المساهمة الجوهرية للمنظومة في خطة عام ٢٠٣٠، فلا بد أن يكونوا قادرين على أن يجتمعوا ويتواصلوا في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية والمجتمع الإنمائي الأوسع نطاقاً، والتكيف مع البيئات الدائمة التغير، وتشجيع التعاون عبر الحدود، والمشاركة في إيجاد حلول للتحفيز على إحداث التحولات على مستوى المجتمع بأسره.

٣٠ - وفي أواخر عام ٢٠١٨، أنشئ مجلس الأمم المتحدة الاستشاري للتعليم من أجل خطة عام ٢٠٣٠. ويدعم المجلس مواءمة قدرات نظام المنسقين المقيمين مع المطالب الجديدة التي تنشأ عن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ويضم المجلس رؤساء ١٥ من مؤسسات التعلم والتدريب التابعة للأمم المتحدة، منها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، والمكتب التنفيذي للأمين العام، والبنك الدولي. ويعكس إنشاء المجلس جهوداً منسقة للاستفادة من مصادر المعرفة والتعلم والخبرة المتوافرة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. وسيقوم المجلس بتجميع المعارف المتفرقة في مؤسسات التعليم والتدريب لإيجاد لغة خطاب أكثر قوة وتماسكاً على نطاق أهداف التنمية المستدامة.

٣١ - وطلب رئيس المجموعة من مجلس الأمم المتحدة الاستشاري للتعليم لخطة عام ٢٠٣٠ إعداد دليل تمهيدي عن أهداف التنمية المستدامة، يستخدم على نطاق المنظومة كوحدة اعتماد معرفية تضمن امتلاك المنسقين المقيمين وموظفي مكاتبهم لقاعدة معرفية قوية ومشتركة بشأن خطة عام ٢٠٣٠. وسيستخدم هذا الدليل التمهيدي كمصدر لتوجيه كيانات الأمم المتحدة كلها في العمل الذي تخطط له، وفي

تواصلها مع شركائها في الحكومات والمجتمع المدني. وسيكون مصدر إلهام وتوجيه للجهات الفاعلة الوطنية في جهود التنمية المستدامة التي تضطلع بها. وسيؤكد على أهمية التفكير المبني على ترابط النظم، وقدرات ومهارات القيادة التعاونية والتحويلية التي تتطلبها الأهداف، وسيضع في الوقت نفسه التوجيه الأساسي بشأن النهج التي تتبعها الأمم المتحدة في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠.

رابعاً - تعزيز مكاتب المنسقين المقيمين

٣٢ - دعا الأمين العام، في تقريره عن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية (A/72/684-E/2018/7)، إلى تعزيز مكاتب المنسقين المقيمين من أجل دعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية. ويستلزم تنسيق الأنشطة الإنمائية توافر القدرة على ربط العناصر المعقدة فيما بين أهداف التنمية المستدامة؛ وإتاحة الوصول إلى المعارف والبيانات ذات الصلة؛ وترجمة كليهما إلى تخطيط محكم، والأهم من ذلك، إلى نتائج. ويتطلب أيضاً تعزيز الفهم الجوهرى لخطة عام ٢٠٣٠ وتوافر القدرة على العمل مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة. وينبغي تمكين أفرقة الأمم المتحدة القطرية من توسيع شراكتها مع الحكومات وغيرها من الجهات الشريكة، ومن بينها البرلمانات والقطاع الخاص ونقابات العمال ومنظمات أرباب العمل والأوساط الأكاديمية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى.

٣٣ - وتمشيا مع خطة الأمين العام التنفيذية لبدء العمل بنظام المنسقين المقيمين المعاد تنشيطه، يجري حالياً إنشاء مكاتب جديدة للمنسقين المقيمين على مراحل لضمان استمرارية تصريف الأعمال في عمليات نظام المنسقين المقيمين. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، اقترح كل منسق مقيم خطة انتقالية للانتقال من التكوين الحالي لملاك الموظفين إلى التكوين المطلوب للاضطلاع بالوظائف الأساسية الخمس وهي: قائد فريق التخطيط الاستراتيجي/مكتب المنسق المقيم؛ والموظف المعني بإدارة البيانات ورصد/إبلاغ النتائج؛ والموظف المعني بتمويل الشراكات والتنمية؛ وموظف الاتصالات والدعوة المعني بالبرامج. وفي إطار الخطة الانتقالية، مُدّدت عقود جميع الموظفين الحاليين حتى نهاية حزيران/يونيه ٢٠١٩.

٣٤ - وكانت الخطط الانتقالية الـ ١٣١ قد اعتمدت كلها بحلول نهاية عام ٢٠١٨ وأصبحت جاهزة للتنفيذ بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. ويمكن لكل مكتب من مكاتب المنسقين المقيمين أن يعين مزيجاً من الموظفين الوطنيين والدوليين حسب احتياجات البلد المعني. ويمكن لأي مكتب تعيين اثنين من الموظفين الدوليين كحد أقصى. وعلى النطاق العالمي، يُتوقع أن يشكل الموظفون الوطنيون ٦٧ في المائة من التعيينات المقترحة للفئة الفنية وأن يشكل الموظفون الدوليون ٣٣ في المائة منها. ولا تشمل هذه الأرقام وظائف الدعم، التي تشكل الوظائف الوطنية ١٠٠ في المائة منها، ووظائف المنسقين المقيمين نفسها، التي تشكل الوظائف الدولية ١٠٠ في المائة منها.

٣٥ - وبدأت المرحلة الثانية من العملية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ بتوجيه من البرنامج الإنمائي، الذي يدير عملية استقدام الموظفين الوطنيين نيابة عن الأمانة العامة. وحصلت مكاتب المنسقين المقيمين كلها على مخصصات مالية لتمكينهم من البدء في تعيين الدفعة الأولى من الموظفين الوطنيين. وتلقى ٢٨ بلداً من البلدان التي تواجه أوضاعاً خاصة بمخصصات مسبقة قدرها ٣٠٠.٠٠٠ دولار، يمكنها أن تستخدمها في تمديد عقود الموظفين الحاليين أو استقدام موظفين دوليين قبل باقي مكاتب المنسقين المقيمين. ويُعين جميع الموظفين الدوليين الجدد من خلال الأمانة العامة.

٣٦ - وفي المرحلة الثالثة، ستحصل مكاتب المنسقين المقيمين على مخصصات مالية إضافية لتمكينها من شغل الوظائف الشاغرة. وستُشغل هذه الوظائف الدولية أساساً من خلال دعوة عالمية لتقديم الطلبات وإعداد قائمة المرشحين المحتملين برتبة ف-٥ و ف-٤، وقد بدأت هذا العملية بالفعل في نيسان/أبريل ٢٠١٩. وسيبدأ نشر المرشحين المختارين في الربع الثالث من عام ٢٠١٩.

خامسا - مكتب التنسيق الإنمائي

٣٧ - تمشيا مع خطة الأمين العام التنفيذية، يستمر الانتقال إلى مكتب التنسيق الإنمائي الجديد على مراحل لضمان استمرارية تصريف الأعمال في عمليات نظام المنسقين المقيمين. وقد نُفذت المرحلة الأولى في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، حيث نُقل جميع الموظفين الموجودين حالياً في مكتب تنسيق العمليات الإنمائية إلى الأمانة العامة ليشكلوا جزءاً من فريق مسبق مؤقت.

٣٨ - وكانت المرحلة الثانية هي استقدام أفراد لشغل الوظائف في مكتب التنسيق الإنمائي الجديد. وبدأت موجة الاستقدام الأولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ وأُعلن خلالها عن ٦١ وظيفة خارجياً. وفي وقت كتابة هذا التقرير، كانت موجة الاستقدام الثانية، المتعلقة بما مجموعه ٣٤ وظيفة في المكتب، لا تزال جارية ويُتوقع الانتهاء منها في ٣١ آب/أغسطس. وحتى الآن، شُغلت ٢٤ وظيفة، ويجري الانتهاء من استقدام الموظفين لشغل ١٦ وظيفة (انظر المرفق الأول). وتولى أولوية كبرى للتوازن بين الجنسين والتوازن الإقليمي في عمليات اتخاذ القرارات المتعلقة باستقدام الموظفين لشغل الوظائف في المكتب.

٣٩ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، كان ٥٧ في المائة من موظفي مكتب تنسيق العمليات الإنمائية من بلدان الشمال و ٤٣ في المائة من بلدان الجنوب. أما فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، فقد شكل الرجال ٤٤,٥ في المائة من الموظفين وشكلت النساء ٥٥,٥ في المائة. وعلى هذا الأساس، أعربت رئيسة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة عن التزامها بضمان التكافؤ بين الجنسين والتوازن الإقليمي في عمليات الاستقدام في جميع المجالات في مكتب التنسيق الإنمائي. وسيبلغ رئيس المجموعة بالتقدم المحرز في تقرير العام المقبل.

٤٠ - والتنسيق الإنمائي الجوهري، الذي يظل هو المنجز المستهدف الأساسي لمكتب التنسيق الإنمائي، هو الضامن للاتساق في جميع الخدمات الإنمائية التي تقدمها المنظمة. فمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية تضم أكثر من ٤٠ وكالة، يخضع العديد منها لهيئات رقابية مختلفة ويعمل وفقاً لنماذج مختلفة. وحتى يتسنى تحقيق الطموح المتوخى في خطة عام ٢٠٣٠، يلزم أن تتعاون منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بطريقة سلسلة عبر الدول والأقاليم الـ ١٧٠ التي تخدمها المنظومة. والطريقة الوحيدة التي يمكن أن تسفر عن أوجه كفاءة هي التنسيق القوي الذي يستلزم هيكلًا عالميًا وإقليميًا كافيًا. وتمثل القوة المحركة للتنسيق الإنمائي في تحديد وفورات الحجم الكبير التي يمكن أن يحققها التعاون، وتيسير النشر الفعال لأصول الأمم المتحدة وخبراتها، واجتياز العقبات التي تحول دون تحقيق الأهداف المتفق عليها. وهناك قضايا مثل المناخ والشباب والتحضر التي تمتد عبر الولايات المنوطة بفرادى الوكالات تحتاج إلى التنسيق بدرجة تسمح بوضع الأسس لاستجابة متكاملة.

٤١ - وبدأت الزيادة في موارد التنسيق التي اعتمدها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تتيح بالفعل إدخال تحسينات في الخدمات الحالية المقدمة. وزاد التركيز على أنشطة التحليل والتخطيط

المشتركة؛ وزادت الكفاءة في استهداف موارد الأمم المتحدة؛ وتعززت خدمات الأمانة المقدمة للآليات القطرية والإقليمية والعالمية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، والتي تتيح بدورها تحسين اتخاذ القرارات؛ وأصبحت تعبئة الموارد تتم بطريقة أكثر استهدافاً من أجل تحقيق الأولويات على نطاق المنظومة. ويوفر الدعم التنسيقي الذي يقدمه المكتب قيادة مكرسة لمهمة التنسيق، ويحسن المساءلة، ويعزز الرقابة على إدارة الأداء. وهذه بعض التحسينات التي يجري بالفعل تنفيذها. وستبلغ رئاسة المجموعة بشكل كامل عن التقدم المحرز في التقرير المقبل.

٤٢ - ويكرس للتنسيق القطري سبعة وثمانون في المائة من الميزانية الإجمالية لنظام المنسقين المقيمين الجديد. ويُخصّص للمكاتب الإقليمية المنشأة حديثاً ثلث العدد الإجمالي للوظائف في مكتب التنسيق الإنمائي. وسيوجد مقر هذه المكاتب في أديس أبابا (أفريقيا) وعمان (الدول العربية)، واسطنبول (أوروبا) ورابطة الدول المستقلة، وبانكوك (آسيا والمحيط الهادئ)، وبنما سيتي (أمريكا اللاتينية والكاريبي). ويعد هذا الاستثمار على المستوى الإقليمي بالغ الأهمية لتنفيذ نظام المنسقين المقيمين بفعالية. فالتنسيق الإقليمي مطلوب لمواجهة التحديات والقضايا الإقليمية ودون الإقليمية ذات الطبيعة العابرة للحدود ولاستكمال الدعم المعياري والقدرة التقنية اللازمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى القطري.

٤٣ - ويعمل المكتب بكامل طاقته منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، ككيان من كيانات الأمانة وتدار جميع عملياته من خلال نظام أوموجا، الذي تستخدمه المنظمة للتخطيط المركزي للموارد. ويدار تمويل المكتب ونظام المنسقين المقيمين عموماً من خلال الصندوق الاستثماري المحدد الغرض، الذي تتولى تشغيله إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ويتولى إدارته المكتب. وساعدت مذكرة التفاهم المبرمة مع البرنامج الإنمائي في ضمان الانتقال السلس والمتدرج للخدمات الإدارية وعمليات الاستخدام الخاصة بجميع مكاتب المنسقين المقيمين والمكاتب الإقليمية التابعة لمكتب التنسيق الإنمائي.

سادساً - ترتيبات التمويل

٤٤ - شددت الجمعية العامة في القرار ٧٢/٢٧٩ على أن وجود تمويل كافٍ ويمكن التنبؤ به ومستدام ضروري لتحقيق الاتساق والفعالية والكفاءة والمساءلة في الاستجابة وفقاً للاحتياجات والأولويات الوطنية. فنجاح المنظومة أو فشلها يتوقف على التمويل. والتمويل المقدم إلى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية محدود، حيث يمثل أقل من ١,٠ في المائة من الإنفاق الإنمائي للمنظومة، لكنه يضيف قيمة كبيرة للعديد من البلدان التي تستفيد من دعم النظام. وقررت الدول الأعضاء تمويل نظام المنسقين المقيمين الجديد من خلال استحداث نموذج مختلط، كبديل لتمويله بالكامل من خلال ميزانية المنظمة العادية المقررة. ويتألف نموذج التمويل من ثلاثة عناصر: فرض ضريبة تنسيق بنسبة ١ في المائة على المساهمات غير الأساسية المخصصة لأغراض بعينها بشكل صارم والواردة من أطراف ثالثة لتمويل أنشطة الأمم المتحدة الإنمائية، على أن تُدفع من المنبوع؛ وترتيب لتقاسم التكاليف بين كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وتقديم تبرعات متعددة السنوات ويمكن التنبؤ بها إلى صندوق استثماري مخصص لدعم فترة البدء.

٤٥ - ويقدم الفرع السادس من هذا التقرير لمحة عامة مبكرة عن التقدم المحرز حتى الآن فيما يتعلق بتمويل نظام المنسقين المقيمين. وتتدفق المساهمات الواردة من جميع روافد التمويل الثلاثة إلى حساب الصندوق الاستثماري المحدد الغرض. ويجري الإبلاغ المالي الكامل على أساس سنوي، في غضون ثلاثة أشهر من نهاية كل سنة تقويمية.

٤٦ - ونفذ ترتيب تقاسم التكاليف الوارد في القرار ٢٧٩/٧٢ على وجه السرعة. وقام ١٦ من كيانات مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة الـ ١٩ المساهمة في ترتيب تقاسم التكاليف بتحويل ٧٥ مليون دولار إلى الصندوق الاستئماني المحدد الغرض من أصل مبلغ متوقع مجموعه ٧٧,٥ مليون دولار. ويشمل ذلك اعتماد الأمانة العامة مبلغ ٨٠٠ ٥٧١ ١٣ دولار، الذي وافقت عليه اللجنة الخامسة لعام ٢٠١٩. ويعزى التنفيذ الناجح لهذا التمويل إلى حد كبير إلى الدعم القوي والإيجابي من الوكالات والصناديق والبرامج نفسها ومجالس إدارة كيانات الأمم المتحدة.

٤٧ - وبعد عملية تشاورية مكثفة تضمنت اجتماعات فنية كجزء من حوار بشأن التمويل، وافقت الدول الأعضاء على التوجيه العملي لتنفيذ ضريبة التنسيق. وتم تعميم التوجيه على الدول الأعضاء في ١٩ آذار/مارس ٢٠١٩، وكان ذلك إيذاناً ببداية تنفيذ الضريبة. ومنذ ذلك الحين، أكدت ١٤ من البلدان رسمياً أنها اختارت خيار جباية الضرائب الذي تديره الوكالات، وأكد بلد واحد اختياره للخيار الذي تديره الجهات المانحة. وأكدت البلدان الثمانية جميعها أن ضريبة التنسيق يجب أن تجبى الآن على المساهمات غير الأساسية في الأنشطة الإنمائية المخصصة بشكل صارم لأغراض معينها، ويتوقف سريان الضريبة على الترتيبات الخاصة بالجهات المانحة. ولا تنطبق الضريبة على الاتفاقات الموقعة قبل ١ آذار/مارس ٢٠١٩. وإذا تم تفعيل الضريبة على وجه السرعة، يفترض أن تحقق عائداً يتراوح ما بين ٣٠ و ٤٠ مليون دولار في السنة الأولى من تفعيلها، سيزيد بمقدار يتراوح من ٦٠ إلى ٨٠ مليون دولار سنوياً في السنوات المقبلة. وتستند هذه التقديرات إلى النفقات الفعلية لعام ٢٠١٦، والتي قد لا تكون مؤشراً موثقاً للاتجاهات المستقبلية، خاصة إذا حولت الدول الأعضاء مبالغ متزايدة من التمويل إلى التمويل الأساسي أو المجمع أو التمويل المواضيعي غير الأساسي أو إلى البرامج المشتركة.

٤٨ - وتقدم العديد من الدول الأعضاء مساهمات طوعية، أعرب الأمين العام ورئيسة المجموعة عن امتنانهما لها. وحتى نيسان/أبريل ٢٠١٩، قدمت ٣٢ دولة التزامات مؤكدة أو مساهمات ثابتة لنظام المنسقين المقيمين الجدد، بلغ مجموعها ١١٦ مليون دولار. وتأتي الالتزامات والمساهمات من تشكيلة واسعة من الدول الأعضاء، بما في ذلك بلدان من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ ومجموعة أوروبا الشرقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى. ويجري بذل المزيد من جهود التوعية من أجل توسيع قاعدة التمويل لتشمل المجموعات الإقليمية الأخرى. فالتنوع قوة، لأنه يضمن المزيد من القدرة على التنبؤ والمزيد من الملكية. وكلما اتسع نطاق قاعدة التمويل، ازدادت فعاليته.

٤٩ - وتم إطلاق بوابة على شبكة الإنترنت للصندوق الاستئماني المحدد الغرض في شباط/فبراير ٢٠١٩^(٢) تمشياً مع التزام الأمين العام بكفالة الشفافية والمساءلة التامتين في كل عنصر من عناصر إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وتسجل البوابة الالتزامات والمساهمات المؤكدة لجميع الدول الأعضاء، رهنا بموافقتها على الكشف عن تلك المعلومات للجمهور، إلى جانب البيانات المتعلقة بترتيب تقاسم التكاليف. وسيتم إدراج معلومات حول الإيرادات المتأتية من ضريبة التنسيق التي تبلغ نسبتها ١ في المائة، وكذلك معلومات عن إجمالي النفقات، في البوابة في الوقت المناسب.

٥٠ - ومازال إيجاد طريقة مستدامة يمكن التنبؤ بها لتمويل نظام المنسقين المقيمين للسنوات القادمة وتوفير المرونة والاستمرارية للنظام الجديد، هدفاً رئيسياً لعام ٢٠١٩. ومكنت المساهمات المقدمة حتى

(٢) البوابة الإلكترونية للصندوق الاستئماني المحدد الغرض متاحة على الموقع soc.un.org/SPTF.

الآن المنظمة من التنفيذ الكامل لخطط إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ومع ذلك، مازالت هناك فجوة في التمويل. فالأمر عاجل بالفعل. ويدعو رئيس المجموعة جميع الدول الأعضاء إلى المساهمة وامتلاك زمام المبادرة وتقاسم العبء، للسماح بالتنفيذ السريع والسلس والفعال للإصلاح، بناءً على الأسس القوية التي يتطلبها ويستحقها.

سابعاً - الخاتمة

٥١ - تلتزم المجموعة بمواصلة تعزيز المساءلة والشفافية فيما تبذله من جهود على نطاق المنظومة، تمشياً مع الالتزامات التي أعلنها الأمين العام. وسيتم إطلاع الدول الأعضاء بانتظام على مدى فعالية وكفاءة نظام المنسقين المقيمين الجديد وتأثيره من حيث تحقيق النتائج الجماعية في وقت تسعى فيه المنظمة جاهدة لدعم الدول الأعضاء في تحقيق الأهداف الطموحة لخطة عام ٢٠٣٠. وخلال عام ٢٠١٩، من المتوقع أن تقدم أفرقة الأمم المتحدة القطرية، من خلال منسقيها المقيمين، تقارير سنوية إلى الحكومات المضيفة بشأن النتائج المحددة في إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة. ويقدم هذا التقرير - جنباً إلى جنب مع تقرير الأمين العام عن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٤٣/٧١ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية - مُدخلاً آخر بالغ الأهمية للدول الأعضاء وهي بصدد مساءلة المنظمة في سياق عملية الإصلاح.

٥٢ - وسيلقي التقرير السنوي المقبل عن المكتب، الذي سيصدر بعد أن تكون الإصلاحات قد اتبحت لها مزيد من الوقت لترسخ جذورها، نظرة فاحصة على النتائج المبكرة المترتبة على جهودنا المشتركة لإعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من خلال نظام المنسقين المقيمين الجديد. وبالإضافة إلى الإبلاغ عن عمليات المكتب، سيقم تقرير عام ٢٠٢٠ مدى تفعيل مبادرات الإصلاح الرئيسية وتوجيهها في وقت مبكر من حيث صلتها بأداء نظام المنسقين المقيمين. ويشمل ذلك تنفيذ الوثيقة الاستراتيجية على نطاق المنظومة، وتنفيذ اتفاق التمويل، وإعادة هيكلة الأصول الإقليمية، وتنفيذ الإصلاحات الرامية إلى تعزيز عمليات المكاتب المتعددة الأقطار، وتنفيذ المبادئ التوجيهية الجديدة المتعلقة بتطوير إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، والجهود الرامية إلى تحسين تحديد واختيار المنسقين المقيمين، وتدريبهم، وإدارة أدائهم. وشمياً مع ميزانية المكتب القائمة على النتائج، سيتم الإبلاغ عن النتائج على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية استناداً إلى المجالات الرئيسية المشمولة بالنتائج وهي القيادة؛ والتنسيق والتخطيط؛ ودعم السياسات المتكاملة والدعم المعياري والإحصائي؛ والشراكة والتمويل؛ والاتصالات وعمليات تيسير الأعمال (انظر المرفق الثاني). وسيتم أيضاً تقاسم الدروس المستفادة من صيغة التمويل المختلط لنظام المنسقين المقيمين.

٥٣ - ومن المهم أن نمضي قدماً معاً بطريقة منفتحة وشفافة. فخطة عام ٢٠٣٠ هي خطة طموحة وقد اقترب الموعد النهائي لتنفيذها. ويلتزم الأمين العام وجميع كيانات مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بجعل نظام المنسقين المقيمين الجديد مناسباً للغرض وقادراً على مواجهة تحديات اليوم ودعم البلدان في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠. ويمكن أن تعول الدول الأعضاء على التزام المنظمة المستمر، والتصميم الشخصي لرئيس المجموعة، في هذا الصدد. وتعول الأمم المتحدة على استمرار القيادة والمشاركة والالتزام من جانب الدول الأعضاء. وبمنحنا ذلك فرصة فريدة، مصحوبة بمسؤولية مشتركة، لا يسع الأمم المتحدة والدول الأعضاء ببساطة إلا أن تغتنمها.

المرفق الثاني

مؤشرات الإنجاز ومقاييس الأداء استناداً إلى الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩

هدف المنظمة: تحسين قدرات نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة واتساقه وفعالته على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري في تقديم الدعم المتكامل في جميع أهداف التنمية المستدامة من أجل تحقيق الأولويات الإنمائية الوطنية

مقاييس الأداء

٢٠١٨ - ٢٠١٦ - ٢٠١٤ - ٢٠١٢
٢٠١٩ ٢٠١٧ ٢٠١٥ ٢٠١٣

الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة مؤشرات الإنجاز

١ - القيادة من أجل تحقيق النتائج الإنمائية

(أ) تعزيز الإدارة والرقابة لنظام المنسقين '١' وضع واعتماد إطار جديد للمساءلة الإدارية لدعم تعزيز القيادة في نظام المنسقين المقيمين	الأداء المستهدف	نعم			
	الأداء المقدر				
	الأداء الفعلي				
'٢' معدل تنفيذ إطار ومعايير وسياسات القيادة المؤسسية في ما يتعلق بالمنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية	الأداء المستهدف	١٠٠			
	الأداء المقدر				
	الأداء الفعلي				
(ب) تعزيز المهارات والمعارف والقدرات القياسية لدى المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل الدعم الفعال لتحقيق أهداف التنمية المستدامة	الأداء المستهدف	٥٠			
	الأداء المقدر				
	الأداء الفعلي				
'٢' النسبة المئوية للمنسقين المقيمين الذين يوافقون أو يوافقون بشدة على أن لديهم ما يكفي من القدرات والصلاحيات لأداء اختصاصاتهم (النسبة المئوية للقدرات/النسبة المئوية للصلاحيات)	الأداء المستهدف	٦٥/٥٥			
	الأداء المقدر				
	الأداء الفعلي	٦٠/٥٠			
(ج) تعزيز إعداد قوائم الترشيحات والتعيينات لمناصب المنسقين المقيمين من ذوي المواهب القيادية من أجل تحسين الاستجابة لاحتياجات الحكومات الوطنية في مجال التنمية المستدامة	الأداء المستهدف	نعم			
	الأداء المقدر				
	الأداء الفعلي				
'٢' التكافؤ بين الجنسين فيما بين المنسقين المقيمين (النسبة المئوية للرجال/النسبة المئوية للنساء)	الأداء المستهدف	٥٠/٥٠			
	الأداء المقدر				
	الأداء الفعلي	٤٣/٥٧	٣٨/٦٢	٤٠/٦٠	

مقاييس الأداء				مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
٢٠١٢-٢٠١٣	٢٠١٤-٢٠١٥	٢٠١٦-٢٠١٧	٢٠١٨-٢٠١٩		
					٣' تنفيذ خطة عمل لتحقيق التوازن الجغرافي بين المنسقين المقيمين
				نعم	الأداء المستهدف الأداء المقدر الأداء الفعلي
٢ - الدعم المعياري والسياساتي المتكامل لخطة عام ٢٠٣٠					
				٨٢	تتلقى البلدان المستفيدة من البرامج مشورة ودعما متكاملين عاليي الجودة ومحددتي السياق لتنفيذ خطة عام ٢٠٣٠
				٨٠	١' النسبة المئوية من الحكومات التي توافق على أن تقدم الأمم المتحدة مشورة سياساتية مشتركة عالية الجودة مصممة خصيصا للاحتياجات والأولويات الوطنية
				٥٠	٢' عدد المنتجات السياسية المتكاملة أو الإقليمية أو الوطنية التي تقدمها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية
				٨٥	٣' النسبة المئوية من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي دعمت جهود الحكومات وأهدافها الرامية إلى تعميم مراعاة حقوق الإنسان في السياسات والبرامج الإنمائية الوطنية
٣ - التنسيق والتخطيط من أجل تحقيق النتائج الإنمائية					
				٧٥	(أ) آليات تنسيق وقيادة فعالة وخاضعة للمساءلة على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني
				٩٣	١' النسبة المئوية من الحكومات البلدان المستفيدة من البرامج التي توافق أو توافق بشدة على أن يقود المنسق المقيم وينسق بفعالية وكفاءة الدعم الاستراتيجي الذي يقدمه فريق الأمم المتحدة القطري للتخطيط والأولويات الوطنية
				٩٢	٢' النسبة المئوية من الحكومات البلدان المستفيدة من البرامج التي توافق أو توافق بشدة على أن يقود المنسق المقيم وينسق بفعالية وكفاءة الدعم الاستراتيجي الذي يقدمه فريق الأمم المتحدة القطري للتخطيط والأولويات الوطنية

مقاييس الأداء				مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة	
-٢٠١٢	-٢٠١٤	-٢٠١٦	-٢٠١٨			
٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٩			
		٧٣	٧٥	'٣' النسبة المئوية من المنسقين الأداء المستهدف المقيمين الذين يوافقون أو يوافقون بشدة على أن للمنسق المقيم إمكانية كافية للحصول على الخبرات المتوفرة في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على الصعيدين العالمي والإقليمي		
		٩٨	٩٨	(ب) تعزيز نظم البيانات والقدرات والإدارة فيما يتعلق بخطة عام ٢٠٣٠ القدرات الإحصائية الوطنية التي تقدم الدعم إلى القدرات الإحصائية الوطنية		
		٦٦	٦٨	'٢' النسبة المئوية لحكومات البلدان المستفيدة من البرامج التي تفيد بآثارها على نحو "أوثق" من أجل دعم بناء القدرات في مجال جمع البيانات المصنفة وتحليلها، وذلك مقارنة بما كان عليه الوضع قبل أربع سنوات.		
		٨٤	٩٠	(ج) تحسين تخطيط إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنفيذه من أجل تحقيق النتائج الإنمائية مع الاحتياجات والأولويات الإنمائية للبلد		
		٨٥	٩٠	'٢' النسبة المئوية من حكومات البلدان المستفيدة من البرامج التي توافق أو توافق بشدة على أن التركيز على النتائج المشتركة فيما بين كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية شهد تحسنا على الصعيد القطري		
			٥٠	'٣' عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي لديها خطط عمل مشتركة		

مقاييس الأداء				مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
-٢٠١٢	-٢٠١٤	-٢٠١٦	-٢٠١٨		
٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٩		
٤ - الشراكات والتمويل من أجل تحقيق النتائج الإنمائية					
					(أ) تعزيز الشراكات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين وتوسيع نطاقها
			نعم	١	وضع وإقرار سياسة الشراكة
					على نطاق المنظومة ليستخدمها المنسقون المقيمون
					الأداء المقدر
					الأداء الفعلي
			٧٨	٢	النسبة المئوية من الحكومات التي توافقت على أن الأمم المتحدة تضطلع إلى حد كبير أو متوسط بدور محفّز في تيسير الشراكات
					الأداء المقدر
			٧٦		الأداء الفعلي
			٨٠	٣	النسبة المئوية من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تيسر التعاون فيما بين بلدان الجنوب
					الأداء المقدر
			٧٥		الأداء الفعلي
			٢٩٠	١	إسهام التمويل في الصندوق المشترك من أجل خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (بملايين الدولارات)
					الأداء المقدر
			١٣		الأداء الفعلي
			١٢	٢	النسبة المئوية من مجموع موارد الأمم المتحدة الإنمائية الموجهة إلى صناديق التمويل الجماعي المشتركة بين الوكالات
					الأداء المقدر
			٨		الأداء الفعلي
			٢٠	٣	النسبة المئوية من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تدعم البلدان المستفيدة من البرامج في تكوين تحالفات التمويل من أجل سد الفجوة في تمويل أهداف التنمية المستدامة
					الأداء المقدر
			٤		الأداء الفعلي

مقاييس الأداء				مؤشرات الإنجاز
٢٠١٢- ٢٠١٣	٢٠١٤- ٢٠١٥	٢٠١٦- ٢٠١٧	٢٠١٨- ٢٠١٩	
٥ - نتائج الاتصال من أجل التنمية				
		٩٠	الأداء المستهدف	تحسين إتاحة جهود الأمم المتحدة '١' نسبة أفرقة الأمم المتحدة القطرية وأنشطتها الإنمائية والوعي بها على التي تنفذ استراتيجية مشتركة في مجال المستوى العام لدعم خطة التنمية واتجاهات توحيد الاتصال في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية) المستدامة لعام ٢٠٣٠
		٨٥	الأداء المقدر	
			الأداء الفعلي	
		١٠٠	الأداء المستهدف	'٢' نشر النتائج السنوية بشأن أهداف التنمية المستدامة
			الأداء المقدر	
		١٠٠	الأداء الفعلي	
		٥٠	الأداء المستهدف	'٣' عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تبلغ عن المواءمة البرنامجية والمالية إزاء أهداف التنمية المستدامة من خلال نظام UN INFO
			الأداء المقدر	
		٢٧	الأداء الفعلي	
٦ - تسيير الأعمال من أجل التنمية				
		٣	الأداء المستهدف	فعالية وكفاءة أنشطة تسيير الأعمال '١' عدد/نسبة أفرقة الأمم المتحدة التي تقدّم عن طريق المكاتب الخلفية للخدمات المشتركة حيثما أمكن
			الأداء المقدر	
		٣	الأداء الفعلي	
		٢٠	الأداء المستهدف	'٢' النسبة المئوية من مباني الأمم المتحدة المحددة على أنها أماكن عمل مشتركة
			الأداء المقدر	
		١٦	الأداء الفعلي	
		٦٦	الأداء المستهدف	'٣' عدد/نسبة أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي لديها استراتيجيات تسيير أعمال معتمدة بالكامل