

Distr.: General
28 February 2022
Arabic
Original: English



الدورة السادسة والسبعون
البند 136 من جدول الأعمال
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

التقرير المرحلي الحادي عشر عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في النسخة المسبقة من تقرير الأمين العام المعنون "التقرير المرحلي الحادي عشر عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (A/76/644). وأثناء النظر في التقرير، اجتمعت اللجنة عبر الإنترنت مع ممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها برود خطية وردت في 14 شباط/فبراير 2022.

2 - وقررت الجمعية العامة، في الفقرة 8 من قرارها 259/64، أن يكون تعريف المساءلة، الذي لا يزال سارياً، على النحو التالي⁽¹⁾:

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

(1) يشمل تعريف المساءلة جميع جوانب الأداء، بما في ذلك نظام محدد بوضوح للمكافآت والجزاءات. (انظر A/75/804، الفقرة 5).



الأداء، بما في ذلك نظام محدد بوضوح للمكافآت والجزاءات؛ وبالاعتراف على النحو الواجب بأهمية دور هيئات الرقابة وبالتحديد التام بما أقر من توصيات.

3 - ومنذ انعقاد الدورة السادسة والستين للجمعية العامة، في الفترة 2011-2012، واصلت اللجنة الاستشارية تقديم ملاحظات وتوصيات مستفيضة في تقاريرها عن نظام المساءلة، وكذلك في مجموعة واسعة من التقارير التي تشمل بعدا متعلقا بالمساءلة⁽²⁾. وتناولت الجمعية العامة أهمية المساءلة وضمان قدر أكبر من المساءلة في الأمانة العامة، بما في ذلك في قراراتها 260/60 و 276/63 و 259/64. وحتى الآن، قدم الأمين العام أحد عشر تقريراً مرحلياً من هذا القبيل (A/76/644 و A/75/686 و A/74/658، و A/73/688 و A/73/688/Corr.1 و A/72/773 و A/71/729 و A/70/668 و A/69/676، و A/68/697 و A/67/714 و A/66/692). ويقدم الأمين العام في التقرير المرحلي الحادي عشر معلومات مستكملة عن الجهود المبذولة لتعزيز نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة حتى كانون الأول/ديسمبر 2021. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن الجمعية العامة كانت قد قررت عدم اتخاذ أي إجراء بشأن التقرير المرحلي العاشر للأمين العام (A/75/686) أو تقرير اللجنة ذي الصلة (A/75/804). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقريرها عن التقرير المرحلي العاشر للأمين العام عن المساءلة (A/75/804)، وملاحظاتها وتوصياتها الواردة فيه، لم يعد على جدول أعمال الجمعية العامة.

4 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه في أعقاب الإصلاحات الإدارية الأخيرة التي أجراها الأمين العام، استمر تطور نظام المساءلة، وفي جملة أمور عقب إدخال نظام تفويض السلطة الجديد؛ وتعزيز أنشطة التقييم في الأمانة العامة؛ وتنفيذ سياسة الإدارة المركزية للمخاطر؛ وتعزيز تدابير السلوك والانضباط (مثل سياسة حماية المبلغين عن المخالفات والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين)؛ وتنقيح اتفاقات كبار المديرين؛ وتنفيذ نظام جديد لتقييم الأداء؛ وإصدار أول بيان للمنظمة بشأن الرقابة الداخلية (انظر أيضا الفرع الثاني أدناه)⁽³⁾. وأبلغت اللجنة أيضا بأنه في عام 2021، كان موضوع حوار القيادة السنوي الذي يجريه الأمين العام وينسقه مكتب الأخلاقيات "نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة: كيف نفهمه وكيف يمكننا إنجازه؟"، وأن زهاء 30 600 موظف ملزمون بالمشاركة فيه، على أن ترد

(2) تشمل هذه التقارير التقارير السابقة الثلاثة عشر للجنة الاستشارية عن المساءلة (A/75/804 و A/74/741 و A/73/800، و A/72/885 و A/71/820 و A/70/770 و A/69/802 و A/68/783 و A/67/776 و A/66/738 و A/64/683 و A/64/683/Corr.1 و A/63/457 و A/60/418) وتقاريرها الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك التقارير عن الإصلاح الإداري (A/76/7/Add.29 و A/75/538 و A/74/7/Add.32 و A/74/7/Add.7 و A/73/411 و A/72/7/Add.49 و A/72/7/Add.24)؛ وأنشطة مكتب الأخلاقيات (A/76/551 و A/74/539)؛ والتدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (A/75/847 و A/74/788 و A/73/828 و A/72/824 و A/71/643)؛ واستراتيجية تقديم الدعم الميداني على الصعيد العالمي (A/69/874)؛ ونموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي (A/73/791 و A/72/7/Add.50، و A/71/666 و A/70/436)؛ وإدارة الموارد البشرية (A/75/765 و A/73/497 و A/73/183 و A/71/557، و A/70/718 و A/69/572 و A/68/523)؛ والمسائل التأديبية (A/75/776 و A/74/558)؛ والتعديلات المدخلة على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/74/732 و A/73/622)؛ والتقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (A/76/554 و A/75/539 و A/74/528 و A/74/528/Corr.1 و A/73/430 و A/72/537، و A/71/669 و A/70/380 و A/69/386 و A/68/381)؛ ومشروع التخطيط المركزي للموارد (أوموجا) (A/76/7/Add.20 و A/75/7/Add.14 و A/74/7/Add.17 و A/72/7/Add.31 و A/71/628، و A/70/7/Add.19 و A/69/418 و A/68/7/Add.7 و A/67/565)؛ وأنشطة الشراء (A/73/790 و A/71/823، و A/69/809 و A/67/801 و A/64/501).

(3) تقدم اللجنة الاستشارية تعليقاتها على بعض المسائل، ومنها الإدارة البيئية والسلوك والانضباط، في تقارير منفصلة.

معلومات إضافية عن الحوار في تقرير الأمين العام القادم عن أنشطة مكتب الأخلاقيات لعام 2021. وعلاوة على ذلك، بدأ العمل بإطار الأمم المتحدة للقيم والسلوكيات في عام 2021، بمساهمة من حوالي 600 4 موظف باستخدام الموارد القائمة. وإضافة إلى ذلك، أصدرت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال دليلاً بشأن "نظام المساءلة في الأمانة العامة". وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن هذه الأنشطة قد أسفرت عن اهتمام عال بموضوع المساءلة عموماً (انظر أيضاً A/76/644، الفقرة 6).

5 - وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى الحصول على معلومات مفصلة وعلى تقييم لأثر حوار القيادة السنوي ودليل المساءلة فيما يتصل بإرساء ثقافة المساءلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، سواء في التقرير المرحلي المقبل أو في التقرير المقبل عن أنشطة مكتب الأخلاقيات. وإضافة إلى ذلك، وفيما يتعلق بإطار الأمم المتحدة للقيم والسلوكيات، تثق اللجنة في أن الأمين العام سيقدم مزيداً من التفاصيل إلى الجمعية العامة وقت نظرها في هذا التقرير، بما في ذلك الجدول الزمني والتكلفة اللازمة لتطويره، وكذلك الجهات صاحبة المصلحة المعنية.

6 - وتحيط اللجنة الاستشارية علماً بالخطوات المتخذة حتى الآن، وهي على ثقة بأن الأمين العام سيواصل بذل الجهود من أجل إرساء ثقافة راسخة ومستدامة للمساءلة الشخصية والمؤسسية في الأمانة العامة للأمم المتحدة والإبلاغ عن أثر التدابير ذات الصلة في التقارير المرحلية المقبلة⁽⁴⁾. وترى اللجنة أن مفهوم نظام للمساءلة يجب أن يستند إلى التعريف المذكور أعلاه للمساءلة الذي ظل قائماً منذ الدورة الرابعة والسنتين للجمعية العامة، وأنه يؤدي دوراً محورياً في جميع جهود الإصلاح، وكذلك في جميع التغييرات التنظيمية والإدارية والتنفيذية (انظر أيضاً الفقرة 35 أدناه و A/75/804، الفقرة 4).

ثانياً - ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها

1 - الهيئات الحكومية الدولية والرقابة الداخلية والخارجية

الهيئات الحكومية الدولية

7 - يرد في المرفق الثاني من تقرير الأمين العام موجز لحالة تنفيذ القرارات المتعلقة بالمسائل المرتبطة بالإدارة والميزانية، بما في ذلك ما يتعلق بملاحظات وتوصيات مجلس مراجعي الحسابات، التي اعتمدها الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن تنفيذ عدد من قرارات الجمعية العامة لا يزال معلقاً. ويشمل ذلك القرارات 235/76، و 242/75، و 249/74، و 268/73، التي أيدت فيها الجمعية العامة توصيات اللجنة المهمة في تقاريرها ذات الصلة عن تقارير مجلس مراجعي الحسابات، وطلبت إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين)، أن يقدم خيارات قابلة للتنفيذ من أجل إنشاء وظيفة خزانة مركزية لإدارة استثمارات منظومة الأمم المتحدة وأن يسهل وضع معايير مرجعية معقولة للحد الأدنى والحد

(4) ينبغي مواصلة الإبلاغ عن الأثر والتدابير ذات الصلة، على سبيل المثال، في التقارير المتكررة للأمين العام عن التدابير التأديبية، وكذلك في التقارير المالية لمجلس مراجعي الحسابات ذات الصلة المقدمة إلى الجمعية العامة (المجلد الأول).

الأقصى للاحتياجات التشغيلية لمنظومة الأمم المتحدة، وأن يقدّم تقريراً بهذا الشأن في سياق البيانات المالية المراجعة للأمم المتحدة فيما يتصل بالمجلد الأول (الأمم المتحدة).

تقديم الوثائق في مواعيدها

8 - تذكر اللجنة الاستشارية بأنها أبلغت في سياق التقرير المرحلي العاشر للأمين العام عن تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/75/686)، بأن جميع كبار المديرين مطالبون بتقديم جميع الوثائق لكي تنتظر فيها اللجنة في موعد لا يتجاوز مواعيد التقديم المقررة التي وافقت عليها اللجنة. بيد أن اللجنة الاستشارية ترى أن المعدل العالي المبلغ عنه لتقديم التقارير والمعلومات التكميلية والإضافية ذات الصلة في الوقت المناسب لا يعكس الواقع العملي المتمثل في تأخر الأمانة في كثير من الأحيان في تقديم الوثائق إلى اللجنة. وتشير اللجنة إلى أن الجمعية العامة كررت تأكيدها في الفقرة 16 من القرار 271/74، في جملة أمور، أن تقديم الوثائق في موعدها جانب هام من جوانب مساءلة الأمانة العامة أمام الدول الأعضاء، وطلبت إلى الأمين العام أن يكفل مواصلة تضمين اتفاقات كبار المديرين مؤشراً إدارياً ذا صلة، وأن يقدم في تقريره المرحلي المقبل معلومات عن كيفية استخدام هذا المؤشر من أجل تحسين مساءلة كبار المديرين فيما يتعلق بتقديم الوثائق في موعدها (انظر أيضاً A/74/741، الفقرات 37-39).

9 - وكذلك تشير اللجنة الاستشارية إلى أنه يبدو أنه ثمة اتجاه إلى وضع التقارير والمبادرات الهامة ذات الصلة في صيغتها النهائية في بعض الأحيان بعد انتهاء دورة اللجنة بوقت قصير أو أثناء مداورات الجمعية العامة، وقد يؤثر هذا التأخر في تقديم التقارير على تحليل المسائل ذات الصلة وعلى المضي قدماً. واللجنة الاستشارية على ثقة بأن الأمين العام، إذ يراعي مواعيد دورات كل من اللجنة الاستشارية واللجنة الخامسة، التي ينظر بموجبها مثلاً في مسائل إدارة الموارد البشرية في الدورة الأولى المستأنفة، سيقدم التقارير والمبادرات ذات الصلة ضمن الإطار الزمني المناسب للنظر فيها بالكامل، وسيقدم تقريراً بهذا الشأن في سياق البيانات المالية المراجعة للأمم المتحدة فيما يتصل بالمجلد الأول (الأمم المتحدة).

10 - وتشدد اللجنة الاستشارية على أن العنصر الأول من إطار المساءلة يتعلق بميثاق الأمم المتحدة الذي يكرس المبادئ الأساسية للمنظمة ويحدد أجهزتها الرئيسية وأدوارها ومسؤولياتها، بما في ذلك تكليف الأمين العام بتنفيذ الولايات التي أصدرتها هذه الأجهزة (A/76/644، الفقرة 8). ويساور اللجنة القلق لأن الأمين العام لم ينفذ القرارات 235/76 و 242/75 و 249/74 و 268/73، ولا طلبات الجمعية العامة المتكررة بتقديم خيارات قابلة للتنفيذ من أجل إنشاء وظيفة خزانة مركزية لإدارة استثمارات منظومة الأمم المتحدة، وتيسير وضع معايير مرجعية للحد الأدنى والحد الأقصى للاحتياجات التشغيلية لمنظومة الأمم المتحدة. وبما أن تنفيذ عدد من المسائل الأخرى ما زال جارياً أيضاً، تشدد اللجنة على أهمية تنفيذ مقررات وتوصيات الهيئات الحكومية الدولية في أوانه، بما في ذلك توصيات اللجنة ومجلس مراجعي الحسابات على النحو الذي أقرته الجمعية في قراراتها ذات الصلة (انظر A/75/804، الفقرة 12).

مجلس مراجعي الحسابات

11 - ترد ملاحظات مجلس مراجعي الحسابات وتوصياته في تقاريره السنوية عن التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة للأمم المتحدة، المتعلقة بالمجلد الأول (الأمم المتحدة) والمجلد الثاني

(عمليات حفظ السلام). وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد أهمية التنفيذ الكامل وفي أوانه لتوصيات هيئات الرقابة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من نظام المساءلة، بما في ذلك، على سبيل المثال، ما يتعلق منها بعمليات الخزنة وتفويض السلطة (انظر أيضاً الفقرة 7 أعلاه، و A/76/554 الفقرات من 47 إلى 53، و A/75/804 الفقرة 12).

وحدة التفتيش المشتركة

12 - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن وحدة التفتيش المشتركة كانت ستجري في عام 2021 تقييماً على نطاق المنظومة لأطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (انظر A/75/804، الفقرة 9)، وأبلغت، لدى الاستفسار عن أن التقرير ذي الصلة سيُنجز بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى نتائج الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة (انظر أيضاً A/75/804، الفقرة 9).

مكتب خدمات الرقابة الداخلية

13 - تذكر اللجنة الاستشارية بأن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يجري تقييماً لنظام الأمم المتحدة للمساءلة لتحديد مدى أهمية النظام وكفاءته وفعاليته في كفالة أن تقوم الأمانة العامة بما يلي: (أ) التنفيذ الكامل لجميع الولايات التي توافق عليها الهيئات الحكومية الدولية والأجهزة الفرعية؛ (ب) تحقيق نتائج عالية الجودة في وقتها وبكفاءة، وأنه كان من المقرر الانتهاء من الاستعراض بحلول حزيران/يونيه 2021 (A/75/804، الفقرة 6). وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن الانتهاء من تقييم مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد تأخر لمدة تسعة أشهر وقد يُنجز في نهاية الربع الأول من عام 2022.

14 - وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكفل أن يركز تقييم مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضاً على الجوانب العملية للمساءلة المؤسسية والشخصية، بما يشمل تفعيل النواتج والنتائج المحددة للعمليات والتدابير التي تهدف إلى تعزيز المساءلة والإبلاغ عنها. وتلاحظ اللجنة أن إنجاز تقييم المكتب قد تأخر تسعة أشهر وقد لا يُنجز الآن قبل نهاية الربع الأول من عام 2022، بعد نظر اللجنة في التقرير المرحلي الحادي عشر عن نظام المساءلة. وتتطلع اللجنة إلى إدراج النتائج ذات الصلة في التقرير المرحلي الثاني عشر للأمين العام عن نظام المساءلة (انظر أيضاً A/75/804، الفقرتان 5 و 6). واللجنة على ثقة من أنه في غضون ذلك، ستقدم معلومات مستكملة أولية عن نتائج التقييم واستنتاجاته إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير.

2 - الأنشطة الرامية إلى تعزيز المساءلة

تنفيذ نظام الإدارة القائمة على النتائج

15 - يرد في المرفق الثاني لتقرير الأمين العام موجز للتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل المتعلقة بتطبيق الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة العامة للأمم المتحدة للفترة من عام 2018 إلى عام 2021. ويشمل ذلك على سبيل المثال، التدريب والتوجيه بشأن الإدارة القائمة على النتائج وبشأن النظام الشامل للتخطيط وتقييم الأداء وإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. واستمرت الجهود من أجل اعتماد الحل المتكامل للتخطيط والإدارة والإبلاغ الذي يُجرَّب حالياً في بعض البعثات (A/76/644)،

الفقرات 17 إلى 25). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الحل، الذي يقع تحت مظلة التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء، يستخدمه حاليا 90 كيانا، وأنه يجري تطوير أدوات المشروع لتكامل أدوات وأطر أخرى قيد التطوير أيضا، من قبيل النظام الشامل للتخطيط وتقييم الأداء وإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وأبلغت اللجنة أيضا بأن نشر المشروع، ولا سيما أداة الحل، سيكون من المواءمة المستمرة لمختلف أدوات التخطيط والإدارة القائمة على النتائج والميزنة القائمة على النتائج.

16 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه في حين أن الأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم تنطبق على جميع مصادر التمويل في جميع أنحاء الأمانة العامة، فثمة اختلافات في الطريقة التي تُطبق بها منهجية الميزنة القائمة على النتائج على الميزانية البرنامجية، وعلى ميزانية حفظ السلام وإدارة التبرعات عبر الكيانات. وأبلغت اللجنة أيضا بأنها، بالنظر إلى أن برامج العديد من الكيانات في الأمانة العامة تُمول من مصادر تمويل متعددة تتباين أطر الميزنة القائمة على النتائج فيها، فإنها ستستفيد من إطار منسق للميزنة القائمة على النتائج يساعد المديرين في تخطيط برامجهم وإدارتها بشكل شامل بغض النظر عن مصادر التمويل. وأبلغت اللجنة كذلك بأن اختلاف منهجيات الميزنة فيما بين مصادر التمويل يشكل تحديا من حيث المواءمة الكاملة لنطاق المعلومات المتزايدة المتاحة في أوموجا.

17 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أوجه عدم الاتساق في المصطلحات المستخدمة لوصف مختلف جوانب الإدارة القائمة على النتائج، مما قد يعوق المواءمة التشغيلية، وهي على ثقة في أن معلومات موحدة عن تسويق المصطلحات ستقدم في التقرير المرحلي المقبل. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم معلومات، بما في ذلك عن الكيفية التي يمكن بها أن يشكل كل من تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج والميزنة القائمة على النتائج وإمكانية مواءمتهما عبر مصادر التمويل الثلاثة ذات الصلة نظام مساءلة مستدام وكلي (A/75/804، الفقرة 13). وترى اللجنة أن هناك حاجة إلى توسيع نطاق أسس ما هو قائم على نتائج في المنظمة ووضع نهج ثلاثي المحاور، يتألف من: (أ) الإدارة القائمة على النتائج؛ (ب) الميزنة القائمة على النتائج؛ (ج) الأداء القائم على النتائج، كما هو مبين في الفقرتين 20 و 21 أدناه.

اتفاقات كبار المديرين

18 - يشير الأمين العام إلى بدء استخدام النموذج المنقح لاتفاق كبار المديرين في كانون الثاني/يناير 2022. ومن المقرر توسيع المنصة القائمة على إنسبيرا، لتشمل اتفاقات كبار المديرين على مستوى الأمين العام المساعد، في عام 2022، ويجري اختبار التحسينات في مجالات إدارة المستخدمين ورصد سير الاتفاق وأتمتة توليد وثائق تقييم الأداء (A/76/644، الفقرات 34 إلى 37). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه يجري تنقيح نموذج الاتفاق على أساس توصيات مجلس الأداء الإداري التي وافق عليها الأمين العام، وأن النموذج الجديد يتألف من خمسة أقسام: (أ) تحقيق الأهداف البرنامجية (يطلب من المديرين تحديد الالتزامات والتعهد بتنفيذ خمسة أهداف استراتيجية كحد أقصى)؛ (ب) تنفيذ المهام في مجالات محددة (يطلب من المديرين التعهد بالالتزامات في مجالات محددة)؛ (ج) إدارة الموارد (تتضمن مجموعة قياسية من المؤشرات الكمية)؛ (د) الامتثال والمساءلة (بما في ذلك الامتثال للأنظمة والقواعد والمعايير الأخلاقية المبينة في معايير السلوك)؛ (هـ) الإعلان (يوقع الاتفاق الأمين العام والمدير

الكبير). وأبلغت اللجنة أيضا بأن أكثر ما ذكر من المسائل المتعلقة بالأداء تتعلق بالتنوع الإقليمي، وبالسلامة والصحة المهنتين، وتقييمات نهاية الدورة، وامتثال المواقع الشبكية والتطبيقات، وتنفيذ توصيات هيئة الرقابة.

19 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن النموذج الجديد لاتفاقات كبار المديرين يشمل الآن خمسة أقسام، وهي على ثقة من أن التقرير المرحلي المقبل سيضمّن معلومات مستكملة عن تفعيل الاتفاقات، بما يشمل ما يتعلق ببيان الرقابة الداخلية فيها. وتتطلع اللجنة إلى تضمّن التقارير المرحلية المقبلة معلومات عن التنفيذ العملي لاتفاقات كبار المديرين، وكذلك عن الفوائد التي تعود على المكاتب والإدارات المعنية (انظر أيضا الفقرة 21 أدناه). وقد قدمت اللجنة تعليقات إضافية على اتفاقات كبار المديرين في تقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/765، الفقرتان 29 و 30).

نظام إدارة الأداء

20 - يشير الأمين العام إلى أنه بعد اختتام المشروع التجريبي لما يسمى النهج المرن لإدارة الأداء، تحولت إدارة أداء الموظفين من عملية قائمة على الامتثال إلى عملية تركز على المساءلة عن النتائج، تهدف إلى تعزيز ثقافة الحوار المستمر بين المديرين والموظفين وتعزيز التعاون. وبدأ استخدام النهج الجديد خلال الدورة الممتدة من نيسان/أبريل 2021 إلى آذار/مارس 2022، وهو يُرشد العملية المتبعة في وضع خطط العمل، ويشجّع على إجراء محادثات بشأن الأداء بين المديرين والموظفين، ويوفر فرصة للتقييم باستخدام آلية تتبّع نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين، ستطبق في البداية على الموظفين في الرتبين مد-1 ومد-2.

21 - وتكرر اللجنة الاستشارية التأكيد أن أداء كبار المديرين والموظفين من جميع الرتب يرتبط ارتباطا وثيقا بتنفيذ الأنشطة التي كلّفهم بها الأمانة العامة، وأنه ينبغي مواءمة اتفاقات كبار المديرين وخطط عمل الموظفين مع الأنشطة البرنامجية المعتمدة الناشئة عن الولايات المقررة (انظر أيضا A/75/765، الفقرتان 27 و 28). ومن أجل ضمان نظام مستدام وشامل للمساءلة الشخصية والمؤسسية، ترى اللجنة ضرورة ربط الأنشطة البرنامجية المعتمدة ليس فقط بالميزنة القائمة على النتائج والإدارة القائمة على النتائج فحسب، بل أيضا بمؤشرات أداء ومعايير في مستندة إلى النتائج ومحددة بوضوح في خطط عمل كبار المديرين والموظفين. واللجنة على ثقة بأنه، تحقيقا لهذه الغاية، سيستخدم الأمين العام موارد وقاعدة معارف إطار التقييم الجديد، بما في ذلك ما يتعلق بالتقييم الذاتي، وسيقدم معلومات مستكملة عن ذلك في التقارير المرحلية المقبلة.

22 - وعند الاستفسار، زوّدت اللجنة الاستشارية بتقارير امتثال الأداء من جانب الإدارات والكيانات للفترتين 2020/2019 و 2021/2020، التي أظهرت أن تقييمات الأداء، كما في الماضي، تبين أن زهاء 100 في المائة من الموظفين مُنحوا تقدير أداء من فئتي "يتجاوز التوقعات" أو "يفي بالتوقعات" (انظر أيضا A/75/804، الفقرة 17). وفيما يتعلق باحتمال وجود منحى ناقوسي لترتيب تقديرات الأداء، أو ترتيب مقارن قسري لتقديرات الأداء، أبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن المدرسة الفكرية المعاصرة في مجال الإدارة الفعالة لأداء الموظفين لا تنطوي على الاستعانة باستخدام نهج ترتيب وفق منحنيات بعينها، حيث يُعتبر أنه من المستحسن أن يفي جزء كبير من الموظفين بتوقعات الأداء في المنظمة أو يتجاوزوها.

23 - وتذكر اللجنة الاستشارية برأيها أن توزيع درجات التقييم الحالية ليس انعكاساً دقيقاً للأداء في المنظمة، وقد لا تعكس درجات التقييم الممنوحة لأكثرية الموظفين أداؤهم الفعلي بموضوعية. وتذكر اللجنة بتوصيتها بتقديم مزيد من المعلومات والتوضيحات إلى الجمعية العامة، بشأن جملة أمور منها النظر في إدخال منحنى لترتيب درجات تقييم الأداء، وكذلك الآثار المالية ذات الصلة، إن وجدت (انظر أيضاً [A/75/765](#)، الفقرات 34 إلى 36). وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة أن هناك حاجة إلى استحداث تمايز أكثر دقة بين فئات التصنيف، بما في ذلك فئتي "يتجاوز التوقعات" أو "يفي بالتوقعات"، وذلك برفع معايير مستويات الأداء المتوقعة اللازمة لتصنيف معين. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقييم نظام تقييم الأداء الرامي إلى ضمان أن تكون المعلومات الموثوق بها والقابلة للمقارنة حسب الكيان الأساس الذي يُستند إليه في تقديرات أداء الموظفين (انظر المرجع نفسه، الفقرتان 33 و 34)، وتقديم معلومات مستكملة عن إدارة الموارد البشرية في التقرير المرحلي المقبل وكذلك في تقاريره ذات الصلة.

المبادئ التوجيهية لما بعد الخدمة للموظفين من جميع الرتب

24 - فيما يتعلق بالتوظيف الخارجي لموظفي الأمم المتحدة من جميع الرتب بعد مغادرتهم المنظمة، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن القيود المفروضة على فترة ما بعد الخدمة تحكمها المواد 2-1 (ز) و 2-1 (ط) و 2-1 (م) والقاعدة 2-1 (ف) من النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وهي تحدد القواعد العامة المتعلقة بتضارب المصالح، وحظر استخدام المهام الرسمية لتحقيق مكاسب خاصة والالتزام بممارسة السلطة التقديرية في جميع المسائل المتعلقة بالمهام الرسمية، وهو ما لا يتوقف عند انتهاء الخدمة. وإضافة إلى ذلك، ترد القواعد الخاصة بالموظفين المعنيين مباشرة بعمليات الشراء في نشرة الأمين العام [ST/SGB/2006/15](#) المتعلقة بالقيود المفروضة على فترة ما بعد الخدمة.

تفويض السلطة

25 - يشير الأمين العام إلى أن بدء العمل بالمجموعة الموسعة المؤلفة من 26 مؤشر أداء رئيسي، بعد أن كانت بداية مجموعة من 16 مؤشراً، كان في عام 2021، وقد بدأ العمل بمجموعة أولى من 6 مؤشرات متقنة في الربع الأخير من ذلك العام، في حين أن المؤشرات الـ 18 المتبقية تعتبر أكثر تعقيداً من الناحية التقنية ومن المقرر بدء العمل بها في عام 2022 (انظر [A/76/644](#)، الفقرات 50 إلى 55). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن مستجدات عام 2021 فيما يتعلق بتفويض السلطة شملت ما يلي: (أ) توسيع نطاق مؤشرات الأداء الأساسية المتعلقة بتفويض السلطة؛ (ب) ترحيل تقارير مؤشرات الأداء الرئيسية الفصلية إلى منصة تفاعلية على الإنترنت لرصد مؤشرات المساءلة في لوحة المتابعة الإدارية؛ (ج) تحسين بوابة تفويض السلطة؛ (د) الاستعراض الشامل والتتبع الشامل لنشرة الأمين العام [ST/SGB/2019/2](#) وأداة التفويض لمعالجة القضايا التي قد تنشأ واغتنام الفرص التي قد تُحدّد. وأبلغت اللجنة أيضاً بأنه سيبدأ العمل بأربعة مؤشرات أعيدت صياغتها وبمؤشرين جديدين في 15 شباط/فبراير 2022، ورُودت اللجنة بجدول مقارن يبين المؤشرات الأصلية والمؤشرات المنقحة (انظر المرفق). واللجنة الاستشارية على ثقة من تقديم تفاصيل إضافية إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير ومن إدراج معلومات مستكملة في التقرير المرحلي المقبل.

26 - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن مجلس مراجعي الحسابات أشار إلى غياب آلية مساءلة لبعض رؤساء الكيانات، ولاحظ أن 134 رئيس كيان من أصل 233 كيانا مشمولاً بإطار تفويض السلطة، هم برتبة مد-2 أو برتبة أدنى ولا يطلب منهم التوقيع على اتفاقات كبار المديرين ما لم ينص على ذلك تحديداً، ولاحظ غياب آلية مناسبة لمحاسبة رؤساء الكيانات هؤلاء (A/76/554، الفقرة 53). وتتفق اللجنة الاستشارية مع توصية مجلس مراجعي الحسابات بضرورة استحداث آلية أكثر صرامة لمساءلة رؤساء الكيانات برتبة مد-2 أو أدنى (A/76/554، الفقرة 53).

27 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن مجلس مراجعي الحسابات كان قد لاحظ، فيما يتعلق بتصفية العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، أن مدير دعم البعثة تصرف بدون تفويض من رئيس سلطة الكيان بعد رحيل رئيس بعثة العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور في 31 كانون الثاني/يناير 2021. وأوصى المجلس بأن تكفل الأمانة العامة أن يكون تفويض السلطة إلى الموظفين المسؤولين مرئياً في بوابة تفويض السلطة؛ وكذلك بتحديد وتدوين تفويض السلطة فيما يتصل بالقرارات الإدارية المتعلقة بإدارة الموارد، بما في ذلك الموارد البشرية، لجميع أنشطة خفض التدرجي والتصفية بعد انتهاء الولاية التي أناطها مجلس الأمن ببعثة ما (A/76/5 (المجلد الثاني)، الفقرات 64 إلى 77).

28 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن رؤساء الكيانات يحاسبون على ممارستهم للسلطات المفوضة لهم مباشرة أمام الأمين العام، وأنه لم تحدث أي حالات لسحب أو تعديل تفويض السلطة نتيجة لممارسة سلطة على نحو غير ملائم حتى الآن. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن الآلية الحالية تتطوي على ما يلي: (أ) تمكين خط الدفاع الأول، من خلال توفير الأدوات اللازمة للكيانات ومديريها لكي يحددوا بأنفسهم المسائل فور نشوئها؛ (ب) دعم المديرين في حل المشاكل بأنجع الطرق من أجل تحسين الأداء ومنع عدم الامتثال؛ (ج) تصعيد القضايا إلى الأطراف المعنية المناسبة. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه استناداً إلى الآراء التي جمعت من الكيانات من خلال لوحة المتابعة الإدارية المذكورة آنفاً، تبين الدروس المستفادة أن معظم رؤساء الكيانات يعتبرون أن تعزيز تفويض السلطة أفضى إلى تحسّن أوجه الكفاءة في عمليات صنع القرار، وسهّل الاستخدام المسؤول للموارد ومكّن من تحسين تنفيذ الولاية. وأبلغت اللجنة بأن الأهداف الشاملة لإطار تفويض السلطة الجديد يُعتبر أنها قد تحققت.

29 - وترى اللجنة الاستشارية أن الإشراف المسؤول على الموارد هو فرضية أساسية لتفويض السلطة لكبار الموظفين، بغض النظر عن الرتبة الوظيفية. وتتفق اللجنة مع مجلس مراجعي الحسابات على أنه ينبغي إضفاء الطابع الرسمي على تفويض السلطة الممنوح للموظفين المسؤولين في بوابة تفويض السلطة، وأن يُحدد ويُقنن من أجل القرارات الإدارية المتعلقة بإدارة جميع الموارد لجميع أنشطة خفض التدرجي والتصفية بعد انتهاء ولاية بعثة من بعثات مجلس الأمن. وتلاحظ اللجنة، على النحو الوارد في تقرير المجلس المذكور أعلاه، حدوث عدد من المخالفات، أثناء عملية خفض التدرجي وتصفية العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور. وترى اللجنة أنه، بغض النظر عن الطابع اللامركزي لتفويض السلطة، من الضروري تحديد المساءلة الفردية، فضلاً عن حالات المسؤولية المشتركة بين المقر والمواقع الميدانية، ولا سيما خلال المراحل الانتقالية للبعثات، من قبيل أثناء إنشاء البعثات الميدانية وتصفيتها، وقبل وصول رئيس البعثة وبعد مغادرته. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم مقترحات ملموسة بشأن تحديد تفويض السلطة وتقاسمه بين المقر والمواقع

الميدانية خلال المراحل الانتقالية للبعثات. وتقدم اللجنة تعليقات بشأن ذلك في تقريرها عن التقرير المالي للمجلس والبيانات المالية المراجعة لفترة اثني عشر شهرا الممتدة من 1 تموز/يوليه 2020 إلى 30 حزيران/يونيه 2021 عن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (A/76/735).

المبادئ التوجيهية للشركاء المنفذين

30 - تذكر اللجنة الاستشارية بأنه كان من المقرر صدور المبادئ التوجيهية للاتفاقات المبرمة مع الشركاء المنفذين بداية في آذار/مارس 2020، ثم أُجِّل إلى الربع الثاني من عام 2021 (A/75/804)، الفقرة 21). ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن المبادئ التوجيهية ستصدر الآن في الربع الأول من عام 2022، وستشمل المبادئ الرئيسية والعمليات الموحدة، المُضمَّنة في وحدة إدارة الجهات المانحة بنظام أوموجا (A/76/644، الفقرة 56). وتذكر اللجنة بأن المبادئ التوجيهية ستصدر خصيصا لكيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة وستراعي الإطار التشريعي للأمانة العامة وأنظمتها وقواعدها وسياساتها وعملياتها لتصريف الأعمال، وستتناول أيضا المخاطر المتصلة بالغش (A/75/804، الفقرة 21). وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في التقرير المرحلي المقبل معلومات مستكملة عن المبادئ التوجيهية للاتفاقات المبرمة مع الشركاء المنفذين. وعلاوة على ذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، أن يضع نهجا منسقا على نطاق المنظومة إزاء إدارة الشركاء المنفذين والمبادئ التوجيهية الخاصة بهم، وأن يقدم معلومات مستكملة عن هذا النهج في التقرير المرحلي المقبل.

الإدارة المركزية للمخاطر

31 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه عقب موافقة لجنة الإدارة في عام 2020 على سجل المخاطر على نطاق الأمانة العامة الذي ينطوي على 16 من المخاطر، استمر تنفيذ الإدارة المركزية للمخاطر على مستوى الأمانة العامة وعلى مستوى كل كيان على حدة. وأبلغت اللجنة أيضا بأن 29 كيانا من كيانات الأمانة العامة المختارة (أو 50 في المائة) قد أنجزت تقييماتها للمخاطر بحلول نهاية عام 2021، وأنه من المتوقع أن تُنجز 75 في المائة من الكيانات تقييمات المخاطر بحلول نهاية عام 2022 (انظر أيضا A/76/644، الفقرات 58 إلى 63). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن المخاطر الـ 16 الحرجة في مجالات الحوكمة والإدارة والتشغيل والمالية والامتثال والغش والفساد، والتي اعتبرت مخاطر "عالية جدا"، تتعلق بما يلي: التخطيط الاستراتيجي، والميزنة، ومخصصات الميزانية؛ وثقافة المنظمة، واستراتيجية الموارد البشرية والمساءلة؛ والجائحات؛ والهيكل التنظيمي والمزامنة؛ والولايات المنوطة ببعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة؛ وإدارة الموارد البشرية؛ وإدارة الرعاية الصحية؛ والسلامة والصحة في أماكن العمل؛ والأمن؛ واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبناءها التحتية، والنظم، والتنفيذ؛ والمساهمات المالية؛ والتمويل من خارج الميزانية، وإدارة أموال المانحين والشركاء المنفذين؛ وحوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأمن السيبراني؛ وبيئة الرقابة في نظام أوموجا؛ والسرقة؛ والوقود، وحصص الإعاشة، والمخزونات؛ والغش في عمليات الشراء. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي مزيد من المعلومات عن النهج المتبع لقياس المخاطر، وعن أي تغييرات في المخاطر الحرجة المذكورة أعلاه في التقارير المرحلية المقبلة.

إطار مكافحة الغش والفساد

32 - على نحو ما ورد في الفقرات 64 إلى 68 من تقرير الأمين العام، وضع كتيّب عن التوعية بالغش والفساد واستراتيجية لمكافحة الغش والفساد، ومن المتوقع نشره في أوائل عام 2022. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى مزيد من التفاصيل في التقرير المرحلي المقبل فيما يتعلق بتفعيل الكتيب المذكور أعلاه والاستراتيجية ذات الصلة، وهي على ثقة من أن تحديثاً للحالة في هذا الشأن سيقدم إلى الجمعية العامة وقت نظرها في هذا التقرير.

بيان الرقابة الداخلية

33 - وقع الأمين العام البيان الرقابة الداخلية الأول لجميع عمليات الأمانة العامة في أيار/مايو 2021 ونشر البيان على موقع reform.un.org باللغات الرسمية الست للأمم المتحدة (A/76/644)، الفقرتان 69 و 70). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن البيان يشمل الأهداف الثلاثة للإطار المتكامل للمراقبة الداخلية الخاص بلجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريدواي، وهي العمليات والامتثال والإبلاغ. وتحيط اللجنة الاستشارية علماً بإصدار البيان الأول بشأن الرقابة الداخلية وتتطلع إلى استعراض مجلس مراجعي الحسابات فيما يتعلق بتطبيقه على نطاق الأمانة العامة.

التقييم

34 - يشير تقرير الأمين العام إلى أنه في آب/أغسطس 2021، صدرت سياسة التقييم على نطاق الأمانة العامة في شكل أمر إداري (ST/AI/2021/3)، اشترك في إعداده مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، بعد مشاورات مكثفة مع الأطراف المعنية. وتحدد السياسة استخدام التقييم في الأمانة العامة على النحو المنصوص عليه في المادة السابعة من الأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم (انظر A/76/644، الفقرة 81). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن لجنة الإدارة أكدت إنشاء لجنة إدارة التقييم في الربع الأخير من عام 2021 وأن لجنة إدارة التقييم ستناقش اختصاصاتها في اجتماعها الأول، خلال الربع الأول من عام 2022.

35 - وترى اللجنة الاستشارية أنه بصرف النظر عن الطابع غير الملموس لمفهوم المساءلة، من الضروري تحديد الآثار المالية الإجمالية، ولا سيما التكاليف والفوائد، فضلاً عن أثر مختلف الأنشطة والمبادرات التي فُعلت فيما يتعلق بنظام المساءلة. وتتطلع اللجنة إلى الحصول على مزيد من المعلومات بهذا الشأن في التقارير المرحلية المقبلة.

ثالثاً - الخلاصة

36 - يرد الإجراء الذي طلب الأمين العام من الجمعية العامة اتخاذه في الفقرة 102 من تقريره.

37 - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بالتقرير المرحلي الحادي عشر للأمين العام عن تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة رهنا بملاحظات اللجنة وتوصياتها الواردة في هذا التقرير.

المرفق

جدول مقارن لمؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بتفويض السلطة

رقم مؤشر	مجموعة مؤشرات الأداء الرئيسية الأصلية	مجموعة مؤشرات الأداء الرئيسية المنقحة (بما في ذلك وصف موجز لأبرز التغيرات)	موايد التنفيذ
الأداء	(في 1 كانون الثاني/)	مقارنة بالمؤشرات الأصلية أو لمحو تركيز المؤشرات الجديدة)	الرئيسي
1	التوزيع الجغرافي العادل	التمثيل الجغرافي العادل	نُفذ في تشرين الثاني/نوفمبر 2021
2	-	تتنوع أكبر ضمن المجموعات الإقليمية	مقرّر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022
3	التنوع الجنساني	تكافؤ الجنسين	نُفذ في تشرين الثاني/نوفمبر 2021
4	عملية الاستقدام	عملية الاستقدام	مقرر إصداره في 15 شباط/فبراير 2022
5	السلوك والانضباط: تدريب إلزامي	تدريب إلزامي للجميع	مقرر إصداره في 15 شباط/فبراير 2022
6	السلوك والانضباط: تقييم التقارير	تقييم حالات السلوك والانضباط	مقرّر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022
7	الاستثناءات من الأوامر الإدارية	الإبلاغ في أوانه عن الاستثناءات المتعلقة بالموارد البشرية	مقرر إصداره في 15 شباط/فبراير 2022
8	-	تقييم الأداء	مقرّر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022
9	النفقات مقابل الاعتمادات الشهرية	النفقات مقابل الاعتمادات الشهرية	نُفذ في تشرين الثاني/نوفمبر 2021

مجموعة مؤشرات الأداء			
رقم مؤشر	الرئيسية الأصلية		
الأداء	(في 1 كانون الثاني/	مجموعة مؤشرات الأداء الرئيسية المنقحة (بما في ذلك وصف موجز لأبرز التغيرات	موايد التنفيذ
الرئيسي	يناير 2019)	مقارنة بالمؤشرات الأصلية أو لمحو تركيز المؤشرات الجديدة)	
10	إدارة التبرعات	إدارة التبرعات	نُقذ في تشرين الثاني/نوفمبر 2021
		تغيير المخططات لإظهار النسب المئوية بدلاً من المعدلات	
11	استرداد مقدمي الخدمات	استدامة استرداد التكاليف	مقرر إصداره في 15 شباط/فبراير 2022
	للتكاليف	إضافة مخططات لمقارنة النفقات برصيد الأموال لإظهار معلومات إضافية	
12	الدفع في أوانه لمقدمي الخدمات	الدفع في أوانه لمقدمي الخدمات	نُقذ في تشرين الثاني/نوفمبر 2021
	الخدمات	عُتير نطاق المؤشر للتركيز على المدفوعات التي جُهزت باستخدام أوامر الشراء	
13	-	استدامة تكاليف دعم البرامج	مقرر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022
		يُظهر النفقات مقابل الإيرادات لصناديق تكاليف الدعم البرنامجي الخاصة بكيان ما (مؤشر جديد)	
14	-	معدل الوظائف الشاغرة	مقرر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022
		يُظهر معدل الشواغر الفعلي مقابل المعدلات المقررة/المدرجة في الميزانية (مؤشر جديد)	
15	-	مدفوعات غير صالحة من التزامات الصندوق	مقرر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022
		يظهر المدفوعات غير المسموح بها من التزامات الصندوق (مؤشر جديد)	
16	استخدام العقود طويلة الأجل	المشتريات القائمة بذاتها	نُقذ في تشرين الثاني/نوفمبر 2021
		إضافة أفضل 10 بائعين وبيع	
17	استخدام الطرق الرسمية	الاستثناءات من الطرق الرسمية لطلب تقديم العطاءات	نُقذ في تشرين الثاني/نوفمبر 2021
	لطلب تقديم العطاءات	إضافة أفضل 10 بائعين وفئات	
18	التخطيط السليم لاقتناء السلع والخدمات	التخطيط السليم لاقتناء السلع والخدمات	مقرر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022
	السلع والخدمات	يُظهر الموافقات الممنوحة بأثر رجعي في حالات الشراء التي أبلغت بها لجنة العقود في المقر (استؤنف استخدامه بعد تعليقه)	
19	-	تدريب إلزامي على عمليات الشراء	مقرر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022
		يُظهر الموظفين الذين أنجزوا الدورات التدريبية الإلزامية في مجال المشتريات (مؤشر جديد)	

مجموعة مؤشرات الأداء		رقم مؤشر	الرئيسية الأصلية	الأداء	الرئيسي
مجموعة مؤشرات الأداء الرئيسية المنقّحة (بما في ذلك وصف موجز لأبرز التغيّرات)					
مقارنة بالمؤشرات الأصلية أو لمحو تركيز المؤشرات الجديدة)		(في 1 كانون الثاني/يناير 2019)		مواعيد التنفيذ	
مقرر إصداره في 15 شباط/فبراير 2022	المفوضون بالموافقة على عمليات الشراء	20	-	يُظهر الموظفون الذين يستلزم دورهم في نظام أوموجا حيازة تفويض لإنجاز عمليات الشراء (مؤشر جديد)	
مقرّر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022	استخدام الطرق غير الرسمية لطلب تقديم العطاءات (طلبات عروض الأسعار)	21	-	يُظهر أوامر الشراء والعقود الموافق عليها شرط ألا تتجاوز قيمتها 150 000 دولار أمريكي، الممنوحة نتيجة طلبات عروض الأسعار (مؤشر جديد)	
نُقِّذ في تشرين الثاني/نوفمبر 2021	سياسة الشراء المسبق لتذاكر السفر	22		الامتثال لسياسة شراء التذاكر قبل 16 يوما من موعد السفر	
مقرّر تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر 2022	نفقات السفر مقابل المعتمد في الميزانية	23	-	يُظهر نفقات السفر الفعلية للسفر في مهام رسمية مقابل المعتمد في الميزانية (مؤشر جديد)	
نُقِّذ في 2020	منع الخسائر في الممتلكات	24		لا تغيير في المؤشر الأصلي	
نُقِّذ في 2020	شطب الخسائر في الممتلكات والتصرف فيها	25		لا تغيير في المؤشر الأصلي	
مقرر إصداره في 15 شباط/فبراير 2022	تدريب إلزامي على إدارة الممتلكات	26	-	يُظهر التدريب الإلزامي المنجز للحائزين تفويضا بإدارة الممتلكات (مؤشر جديد)	