

Distr.: Limited  
30 June 2017  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة البرنامج والتنسيق  
الدورة السابعة والخمسون  
٥-٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧  
البند ٧ من جدول الأعمال  
اعتماد تقرير اللجنة عن أعمال دورتها السابعة والخمسين

## مشروع التقرير

المقرر: السيد رودريغو أوتافيو بنتيادو موراييس (البرازيل)

إضافة

## المسائل البرنامجية: التقييم

(البند ٣ (ب))

### تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم إدارة الشؤون السياسية

- ١ - نظرت اللجنة، في جلستها السابعة، المعقودة في ٧ حزيران/يونيه ٢٠١٧، في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم إدارة الشؤون السياسية (E/AC.51/2017/6 و Corr.1).
- ٢ - وعرض الأمين العام المساعد لخدمات الرقابة الداخلية التقرير، وقام مع ممثلي مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الشؤون السياسية بالرد على الأسئلة التي طُرحت أثناء نظر اللجنة فيه.

### المناقشة

- ٣ - أعربت الوفود عن تقديرها لتقرير التقييم، مع إشارة عدد منها إلى نوعية التقرير والرؤية الثاقبة التي تضمنها، لا سيما بالنظر إلى التحديات التي يمثلها تقييم الطابع الرفيع النوعية لأعمال الإدارة. وأعربت الوفود عن تأييدها للتوصيات، حيث أشارت صراحة إلى التوصيتين ١ و ٣. وشجع أحد الوفود



الإدارة على تنفيذ التوصيات في حدود الموارد المتاحة. واستفسر أحد الوفود عن وتيرة إجراء التقييمات والأسباب الكامنة وراء عدم تقييم الإدارة منذ عام ٢٠٠٨، مع مراعاة أنه، استناداً إلى تقييم المخاطر الذي اضطلعت به شعبة التفتيش والتقييم، تأتي الإدارة على رأس القائمة (انظر الفقرة ١ من الوثيقة E/AC.51/2017/6).

٤ - وأعربت الوفود أيضاً عن تقديرها لعمل الإدارة، ولا سيما مساعيها الحميدة، ولأعمال الوساطة ومنع نشوب النزاعات التي تضطلع بها في الميدان. علاوة على ذلك، شددت الوفود على أهمية ولاية الإدارة ودورها في إسداء المشورة إلى الأمين العام في أعمال المساعي الحميدة التي يضطلع بها هو شخصياً، على سبيل المثال، في مجال حقوق الإنسان. واستفسر أحد الوفود عما إذا كانت كفاءة وفعالية الدعم الذي تقدمه الإدارة تجدان الاعتراف، مع مراعاة الطابع المعقد لتحليل إجراءات المساءلة التي تتبعها. ولاحظ أحد الوفود أن الإدارة تواجه صعوبات هيكلية في الاضطلاع بوظائفها، وأعرب عن الترحيب بالمبادرات المقبلة التي سيتخذها الأمين العام في سياق معالجة تلك المسائل، بما في ذلك المشاركة في الموقع داخل الأمانة العامة والتشجيع على حدوث تحول في العقلية.

٥ - وطلب توضيح من الإدارة بشأن الأسباب الكامنة وراء تزايد عدد النزاعات في جميع أنحاء العالم منذ عام ١٩٩٠، والصلات المحتملة لذلك مع عمل الإدارة (انظر الفقرة ٨ من الوثيقة E/AC.51/2017/6). وسأل أحد الوفود الإدارة عن الدوافع وراء تزايد عدد البعثات السياسية الخاصة خلال الفترة قيد التقييم (انظر الفقرة ١١ من الوثيقة E/AC.51/2017/6). وفي ذلك الصدد، طرح تساؤل عن سبب تركيز التقرير على تلك البعثات. واستفسر أحد الوفود عن مستوى التحاور بين تلك البعثات والسلطات الوطنية، كما استفسر عن كيفية تقييم أداء تلك البعثات. وفي سياق الدعم غير المتعلق بالبعثات الذي قدمته الإدارة في الماضي، استفسر أحد الوفود عن الإشارة في الفقرة ٢٥ من التقرير إلى جمهورية فنزويلا البوليفارية بوصفها حالة اتخذت مثالا على بلد استفاد من دعم الإدارة.

٦ - وطلبت معلومات مستكملة عن التدابير المحددة التي تتخذها الإدارة، أو تعتمدها، لمعالجة أوجه الضعف التي أبرزت في التقرير. وشملت المجالات التي طلب توضيح بشأنها ما يلي: الثغرات التحليلية؛ والافتقار إلى تحليلات الإنذار المبكر واستراتيجيات الخروج؛ والمقترحات المقدمة من الأمين العام لتحسين بنية السلام والأمن، بما في ذلك التوصيات الناجمة عن تقرير الفريق المستقل الرفيع المستوى المعني بعمليات السلام؛ وعدم اتخاذ تدابير كافية لضمان المساءلة على المستوى الميداني (انظر الفقرتين ٥١ و ٥٢ من الوثيقة E/AC.51/2017/6)؛ وتسخير المعارف من أجل تحسين الأداء؛ وعدم التكافؤ في تمثيل الجنسين، لا سيما بين الوسطاء. وفيما يتعلق بالثغرات التحليلية في الإدارة، طُرحت أسئلة بشأن تقاسم التحليلات السياسية مع الإدارات الأخرى ومع مجلس الأمن. وفي إشارة إلى الفقرة ٣٧ من التقرير، استفسر أحد الوفود عما إذا كان إنشاء وحدة التحليل والتخطيط الاستراتيجي في المكتب التنفيذي للأمين العام سيساعد على معالجة الثغرات التحليلية، بما في ذلك في مجالي الإنذار المبكر ومنع نشوب النزاعات. وفي سياق تكرار التأكيد على أهمية المساءلة والرقابة فيما يتعلق بالأعمال المنجزة في الميدان، جرى الإعراب عن القلق إزاء إحدى النتائج التي خلص إليها التقرير بشأن عدم وجود اتفاقات بين بعض فئات القيادة العليا للبعثات، ووُجّهت نداءات من أجل تحسين نظم المساءلة في المستقبل. واستفسر أحد الوفود عن أسباب نقص تمثيل المرأة في الوظائف الرفيعة المستوى والإجراءات التصحيحية

المتخذة لعلاج هذه المسألة. وفي ذلك الصدد، شجعت الإدارة على تعزيز جهودها الرامية إلى تحقيق مزيد من التكافؤ بين الجنسين في التمثيل.

٧ - وجرى الإعراب عن شواغل محددة بشأن شركات الإدارة، وتحديدًا الازدواجية المحتملة بين عمل الإدارة وكيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة في توفير مجالات محددة من الدعم، بما في ذلك في بعض المجالات التي تعتبر خارج نطاق الخبرة الفنية الإدارة (على سبيل المثال، مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في مجال حقوق الإنسان، على النحو المشار إليه في الفقرة ٢٤ من التقرير، أو مع إدارة عمليات حفظ السلام فيما يتعلق بعمليات حفظ السلام). وأثار أحد الوفود مسألة الأفرقة الاحتياطية وما يرتبط بها من أوجه القصور والإجراءات التي تعتمدها الإدارة لتخاذها لمعالجة المسألة، بما في ذلك ربطها بمقترحات الأمين العام المقبلة بشأن السلام والأمن. وطلب أحد الوفود مزيدًا من المعلومات عن مدى دخول الإدارة في شركات مع المنظمات الإقليمية ودون الإقليمية، بما فيها الاتحاد الأفريقي، في سياق تقديم الدعم إلى السياقات غير المرتبطة بالبعثات (انظر الفقرة ٣٢ من الوثيقة E/AC.51/2017/6). وفيما يتعلق بالفقرة ٦ (د) من التقرير، طلب أحد الوفود توضيحًا بشأن دور الإدارة في المساعدة المتصلة بالانتخابات التي ستقدم إلى الدول الأعضاء.

٨ - وأثار أحد الوفود شواغل بشأن الأسباب الجذرية للتصنيفات المختلفة من قبل مجموعات أصحاب المصلحة مدى فعالية الإدارة (موظفو المقر مقابل الموظفين الميدانيين مقابل مستشاري السلام والتنمية)، على النحو المبين في الشكل الخامس من التقرير. علاوة على ذلك، فإن أحد الوفود، وهو يشير إلى المعلومات الواردة في الفقرة ٣١ من التقرير ومستويات الحساسية المختلفة للبلدان التي تشهد حالات نزاع والتي تدعمها الإدارة، أعرب عن القلق بشأن المعايير التي تستخدمها الإدارة في تحديد سياقات النزاع التي تقدم لها الدعم، وبشأن ما إذا كانت بعض السياقات الشديدة الحساسية لم تجد الدعم والسبب في ذلك، بينما قدم الدعم لسياقات أخرى أقل حساسية.

٩ - واستفسر أحد الوفود عما إذا كان من الممكن للجنة أن تقدم توصيات إلى الدول الأعضاء من أجل معالجة أوجه القصور في عمليات صنع القرار الحكومية الدولية على النحو المبين في التقرير، مما أنشأ تحديات للإدارة، مشيرًا، على سبيل المثال، إلى ولايات مجلس الأمن، التي قلما تتغير كما أشار التقرير. وأعرب أحد الوفود عن الرأي بأن اللجنة ينبغي ألا تقدم توصيات إلى الدول الأعضاء، وهو أمر يتجاوز اختصاصاتها.

١٠ - وأعرب أحد الوفود عن القلق إزاء الوتيرة التي يعتمدها مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييم الإدارة في المستقبل، مشيرًا إلى أنه قد صنف الإدارة بأنها عالية المخاطر في تقييم المخاطر الذي قدمه إلى اللجنة في اجتماعها غير الرسمي المعقود في ٥ حزيران/يونيه ٢٠١٧. وطرح أحد الوفود تساؤلات بشأن مدى قيام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالتشاور مع الحكومات المضيفة أثناء المرحلة الاستهلاكية للتقييم، لا سيما بالنظر إلى مجال تركيز التقييم، وأعرب عن الرغبة في زيادة التعاون مع فريق التقييم قبل التقييم وخلالها. وأكد أحد الوفود أنه قد جرى تنفيذ دراسات حالات إفرادية واستقصاء واستعراض للوثائق بهدف إجراء التحليل للإدارة. وبالإشارة إلى الشكل الثالث، أكد الوفد أن مبلغ ١,٢ بليون دولار يمثل ٢٣ في المائة من ميزانية المنظمة العادية للشؤون السياسية، وطلب مزيدًا من المعلومات عن إدراج ذلك الأداء للإدارة في مجال الميزانية في تقييمات الأداء في المستقبل. ولاحظ أحد الوفود عدم وجود تقييم للسنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ واستفسر عن أسباب ذلك.

١١ - وطلب أحد الوفود توضيحات بشأن الفقرة ٤٥ من التقرير، وعلى وجه الخصوص، عن كون أن الإدارة غير منظمة لإنتاج تقييمات مستقلة للأداء سواء في المقر أو على الصعيد الميداني وأنه لا يوجد بما حتى الآن مكتب مخصص للتقييم، مما يجعلها مختلفة بالتالي عن معظم الكيانات الأخرى التابعة للأمانة العامة.

#### الاستنتاجات والتوصيات

- ١٢ - أوصت اللجنة بأن تقرر الجمعية العامة التوصيات ١، و ٢، و ٣ الواردة في الفقرة ٥٩ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم إدارة الشؤون السياسية.
- ١٣ - وأوصت اللجنة بأن تحيط الجمعية العامة علماً بالتوصية ٤ الواردة في الفقرة ٥٩ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم إدارة الشؤون السياسية.
- ١٤ - وأشارت اللجنة إلى أهمية إخضاع أرفع موظفي إدارة الشؤون السياسية رتبة للمساءلة، ولاحظت أن شعبة التفتيش والتقييم قد سلطت الضوء على تلك المسألة للمرة الأولى في تقييمها للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨.