

Distr.: General  
8 June 2006

# الجمعية العامة



الدورة الستون  
البند ١٢٢ من جدول الأعمال

## قرار اتخذته الجمعية العامة في ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/60/609/Add.1)]

### ٢٥٤/٦٠ - استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٣/٤١ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، و ٢٣٦/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، و ٢٦٤/٥٩ ألف و ٢٧٢/٥٩ و ٢٧٥/٥٩ المؤرخة ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤،

وإذ تشير أيضا إلى أهمية المساءلة والشفافية بالنسبة للمنظمة،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام<sup>(١)</sup> وفي تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة<sup>(٢)</sup>،

#### تدابير لتعزيز إطار المساءلة

- ١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام عن تدابير تعزيز المساءلة في الأمم المتحدة<sup>(٣)</sup>؛
- ٢ - تحيط علما أيضا بالعناصر الإضافية التي يتوخى من إدخالها تعزيز إطار المساءلة، الذي يبدو مجزأ إلى حد ما؛
- ٣ - تطلب إلى الأمين العام زيادة تعزيز الإطار الحالي، عن طريق وضع نظام فعال للمساءلة يحدد بوضوح تسلسل السلطة والمسؤولية، وكذلك الأدوار المسندة إلىفرادى عناصر الإطار، وكفالة العمل بهذا النظام، وزيادة تعزيز الجهود الرامية إلى تحسين التنسيق فيما بينها، تفاديا للازدواجية؛

(١) A/60/312 و A/60/342.

(٢) A/60/418.

(٣) A/60/312.

## الرصد والتقييم/مقاييس الأداء

٤ - تؤكد أهمية ضمان قيام مديري البرامج بالتقييم الموضوعي لأداء البرامج، وقيام مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في هذا السياق، بالتحقق من سلامة اضطلاع المديرين بعملية التقييم الذاتي والإبلاغ عن أداء البرامج؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام ضمان تفهم ومراعاة مديري البرامج لمهام الرصد والتقييم التي تقوم بها هيئات الرقابة؛

٦ - تلاحظ أن النظام الإلكتروني لتقييم الأداء هو الأداة الرسمية التي تستخدمها الأمانة العامة في إدارة أداء الموظفين، وأنه يمثل تعزيزاً لنظام تقييم الأداء؛

٧ - تقرر أنه ينبغي زيادة تعزيز تقييم أداء الموظفين لكي يتسنى تقوية أسس إدارة الأداء، ضماناً لتنفيذ الولايات التشريعية بشكل يخضع للمساءلة، وفي هذا الصدد، تهيب بالأمين العام تحسين مقاييس إدارة الأداء، بما في ذلك التدابير التالية:

(أ) إيجاد نظام يعترف بالكفاءة باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر إدارة الأداء ومآل التقدم الوظيفي؛

(ب) اتخاذ طائفة شاملة من التدابير لمعالجة ضعف الأداء، وكذلك توفير حوافز لتشجيع الأداء المتميز؛

(ج) إقامة صلات مباشرة بين الأداء والتقدم الوظيفي؛

## استعراض الإدارة

٨ - تشير إلى قراراتها ٢٧٨/٥٧ ألف المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ و ٢٦٤/٥٩ ألف، وتلاحظ أنه سيصدر تقرير منفصل عن التقييم الخارجي المستقل لنظام مراجعة الحسابات والرقابة داخل الأمم المتحدة، بما فيها الوكالات المتخصصة، بالإضافة إلى تقرير آخر بشأن إجراء استعراض شامل للإدارة؛

٩ - تلاحظ أن مجال تركيز الاستعراض الشامل للإدارة ينبغي أن ينصب، في جملة أمور، على توضيح أدوار ومسؤوليات الإدارة فيما يخص تقديم الدعم للدول الأعضاء، وتؤكد على الطبيعة الحكومية الدولية للمنظمة وطابعها الدولي؛

## هيئات الرقابة

١٠ - تؤكد من جديد أهمية احترام الطبيعة المستقلة لهياكل الأمم المتحدة للرقابة، الداخلية والخارجية، وتسلم بأن هذه الهياكل هي شريكة رئيسية في الإدارة؛

١١ - تشير إلى قرارها ٢٧٢/٥٩ وتقرر، آخذة في اعتبارها ما تنص عليه الفقرة ٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٢)</sup>، أن تعود إلى مسألة اختصاصات آلية المتابعة الرفيعة المستوى واسم تلك الآلية، في سياق نظرها في التقرير المتعلق بالتقييم الخارجي المستقل لنظام مراجعة الحسابات والرقابة داخل الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات المتخصصة؛

١٢ - تؤكد أهمية كفاءة التنفيذ الكامل لتوصيات هيئات الرقابة، وتطلب إلى الأمين العام ضمان خضوع المديرين للمساءلة عن وقوع تأخير في تنفيذ توصيات هيئات الرقابة أو عدم تنفيذها؛

## الغش والفساد

١٣ - تشير إلى قرارها ٢٦٤/٥٩ ألف وتوصيات مجلس مراجعي الحسابات المتعلقة بالغش والفساد، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة عن التدابير المتخذة لتنفيذ التوصيات؛

## المشتريات

١٤ - تشير أيضا إلى قرارها ٢٧٩/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ و ٢٨٨/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، وتطلب إلى الأمين العام مواصلة بذل الجهود لجعل سياسات وممارسات منظومة الأمم المتحدة في مجال المشتريات أكثر شفافية وكفاءة وفعالية؛

## تعزيز الشفافية

١٥ - تلاحظ الخطوات التي اتخذها الأمين العام لتوحي مزيد من الشفافية في تعيين الموظفين لشغل بعض الوظائف العليا، بما في ذلك من خلال مواصلة النظر في المتقدمين الذين تقترحهم الدول الأعضاء بناء على طلب الأمين العام؛

## مكتب الأخلاقيات

١٦ - ترحب بإنشاء مكتب الأخلاقيات، وتحيط علما بنشرة الأمين العام عن ذلك<sup>(٤)</sup>، وفي هذا الصدد:

(أ) تحث الأمين العام على الانتهاء في وقت مبكر من وضع مدونة قواعد الأخلاق على نطاق المنظومة يمثل لها جميع موظفي الأمم المتحدة، بمن في ذلك موظفو الصناديق والبرامج؛

(ب) تطلب إلى الأمين العام إرساء عملية أشمل يقوم موظفو الأمم المتحدة من خلالها بالكشف عما لديهم من مصالح مالية ومصالح أخرى، وفقا للنظام الأساسي المعدل للموظفين<sup>(٥)</sup> ورصد تلك العملية، وضمان تعزيز الحماية لمن يكشفون عن وجود ممارسات خاطئة داخل المنظمة؛

(ج) تقر المسؤوليات الرئيسية لمكتب الأخلاقيات، على النحو الذي بينه الأمين العام في تقريره<sup>(٦)</sup> وكما حددها نشرة الأمين العام<sup>(٤)</sup>؛

(د) تؤكد على أنه يتعين على مكتب الأخلاقيات أن يقوم بتنفيذ السياسات المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام، عند إبلاغهم عن سوء سلوك، بالتعاون الوثيق مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب إدارة الموارد البشرية؛

(هـ) تؤكد أيضا على أنه ينبغي لمكتب الأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية، أن يقوم بتنظيم برامج تدريبية تغطي مختلف مسائل الأخلاقيات؛

(و) تسلم بضرورة أن يشترط بصورة متزايدة على جميع الموظفين المعنيين، لا سيما أولئك الذين يعملون في مجالات شديدة الخطورة، تقديم الإقرارات المالية ذات الصلة، وتطلب إلى الأمين العام إفادة الجمعية العامة بذلك في سياق تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات في دورتها الحادية والستين؛

(ز) تطلب إلى الأمين العام أن يقدم استعراضا شاملا إلى الجمعية العامة، في الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها<sup>(٦)</sup>، وينبغي أن يشمل ذلك الاستعراض، في جملة أمور، وجهات

(٤) ST/SGB/2005/22.

(٥) انظر ST/SGB/2006/4.

(٦) A/60/568 و Corr.1 و 2.

نظر الأمين العام بشأن إمكانية إنشاء فريق خبراء ذي تمثيل دولي لتقديم تقييمات دورية ومستقلة لعمل مكتب الأخلاقيات، لتنظر فيها الجمعية؛

(ح) تطلب أيضا إلى الأمين العام، في سياق الاستعراض الشامل المشار إليه أعلاه، أن يقدم تقريرا عن تصور الموظفين لما لمكتب الأخلاقيات من تأثير على النهوض بالأخلاقيات والتزاهة في المنظمة؛

(ط) تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات في سياق تقريره السنوي، لتنظر فيه الجمعية العامة وتتخذ قرارا بشأنه، حسب الاقتضاء، في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بإدارة الموارد البشرية؛

### الممارسات الإدارية

١٧ - **تحيط علما** بتقرير الأمين العام عن مساهمة إدارة الشؤون الإدارية في تحسين الممارسات الإدارية وخطة محدودة الأجل للحد من الازدواجية والتعقيد والبيروقراطية في العمليات والإجراءات الإدارية للأمم المتحدة<sup>(٧)</sup>؛

### متطلبات تقديم التقارير

١٨ - **تؤيد** توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، كما ترد في الفقرة ١٢ من تقريرها<sup>(٢)</sup>، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن ذلك في إطار بنود جدول الأعمال ذات الصلة، بالإضافة إلى تقديم عرض عام لحالة تنفيذ أحكام هذا القرار، حسب الاقتضاء.

الجلسة العامة ٧٩

٨ أيار/مايو ٢٠٠٦