

Distr.: General
24 March 2021
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والسبعون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة التاسعة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين 1 آذار/مارس 2021، الساعة 10:00

الرئيس: السيد أمورين (أوروغواي)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة

والميزانية: السيد بشار بونغ

المحتويات

تنظيم الأعمال

البند 146 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيبة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى:

Chief of the Documents Management Section (dms@un.org)

والمحاضر المصوّبة سيعاد إصدارها إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (<http://documents.un.org>).



الرجاء إعادة استعمال الورق

21-02823 (A)



افتُتحت الجلسة الساعة 10:15.

تنظيم الأعمال (A/C.5/75/L.24)

العامّة ونظام النطاقات المستصوبة. وأشار إلى أن أثنى أصول الأمم المتحدة هو مواردها البشرية. ويكمن أحد مواطن قوة المنظمة في تنوع قوتها العاملة، وستسعى المجموعة جاهدة إلى ضمان مزيد من التمثيل الجغرافي.

6 - وذكر أن المجموعة ستشارك بنشاط أيضا في مداوالات اللجنة بشأن المساواة، والنظام الموحد للأمم المتحدة، واستخدام صندوق الطوارئ، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة، والتشديد وإدارة الممتلكات، وبخاصة مرافق خدمات المؤتمرات بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي. وفي هذا الصدد، قال إن المجموعة تشير إلى أن الجمعية العامة أكدت في قرارات سابقة على ضرورة استخدام القدرات والمواد والمعارف والتكنولوجيا المحلية في مشاريع التشديد.

7 - السيد كاميلي (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): تكلم أيضا باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، ألبانيا وتركيا والجبل الأسود وصربيا ومقدونيا الشمالية؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب، البوسنة والهرسك؛ إضافة إلى أوكرانيا وأندورا وجورجيا وجمهورية مولدوفا، فقال إن الاتحاد الأوروبي يشكر اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية على إصدارها في الوقت المناسب تقاريرها، التي تعتبر أساسية لعمل اللجنة الخامسة، وأعرب عن اقتناعه بأن اللجنة الاستشارية الموسعة ستفي بولايتها بكفاءة وموثوقية. وأضاف أن الاتحاد الأوروبي يولي أهمية كبيرة لتنفيذ إصلاحات الأمين العام، ويقدر التقدم المحرز.

8 - وأفاد بأن الاتحاد الأوروبي يؤيد الأخذ بسياسات أحدث وأكثر فعالية للموارد البشرية في الأمم المتحدة، ويرى أن الأمين العام ينبغي أن يستخدم إلى أقصى حد الصلاحية المخولة له بموجب ميثاق الأمم المتحدة في هذا الصدد. وأردف قائلا إن اللجنة الخامسة لم تتمكن سابقا من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن إدارة الموارد البشرية، وأمامها الآن عدد كبير من التقارير المؤجلة من الدورات السابقة. والجزء الأول من الدورة الخامسة والسبعين المستأنفة يتيح للدول الأعضاء فرصة التركيز على المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وسيسعى الاتحاد الأوروبي إلى التوصل إلى توافق في الآراء وضمان أن تلبي إصلاحات إدارة الموارد البشرية الاحتياجات الحالية والمقبلة للمنظمة وموظفيها.

9 - وأعرب عن ترحيب الاتحاد الأوروبي بالفرصة المتاحة لتعزيز إطار المساواة، الذي يشكل ركنا أساسيا من أركان الإصلاح الإداري وجزءا لا يتجزأ من النظام الجديد لتفويض السلطة. وتضطلع إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بدور بالغ الأهمية

1 - الرئيس: دعا اللجنة إلى النظر في برنامج العمل الأولي والمؤقت المقترح للجزء الأول من الدورة الخامسة والسبعين المستأنفة، الذي أعد على أساس مذكرة الأمانة العامة بشأن حالة إعداد الوثائق (A/C.5/75/L.24).

2 - السيد ديالو (غينيا): تكلم باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن المجموعة، وإن كانت تعترف بالجهود التي بذلت مؤخرا لإصدار التقارير في الوقت المناسب، ترى أن هناك مجالا لمزيد من التحسين. وأشار إلى أن توافر الوثائق في الوقت المناسب أمر أساسي لمداوالات اللجنة ولضمان إيلاء البنود المدرجة في جدول أعمالها الاهتمام الذي تستحقه.

3 - وأضاف قائلا إن مقترحات إدارة الموارد البشرية ينبغي النظر فيها على نحو شامل، باعتبارها مجموعة متكاملة لا أجزاء منفردة، من أجل التوصل إلى نتائج ملموسة تتعلق بالمساواة بين الجنسين، والتمثيل الجغرافي العادل، وإدارة الأداء، وأوجه القصور في عملية اختيار الموظفين. وأفاد بأن المجموعة تعلق أهمية كبيرة على المساواة باعتبارها الوسيلة التي تمكن الدول الأعضاء من التأكد مما إذا كانت قرارات الجمعية العامة تنفذ تنفيذا كاملا. ولذلك، ستشارك المجموعة بشكل بناء في مداوالات اللجنة بشأن نظام المساواة، مع إيلاء اهتمام خاص لمساهمة الإصلاحات في تعزيز المساواة. وستشارك المجموعة بنشاط أيضا في مداوالات اللجنة بشأن مسائل مثل التشديد وإدارة الممتلكات في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، والإعانة المقدمة للمحكمة الخاصة ببلقان، ومعايير تحديد درجات السفر بالطائرة، والنظام الموحد للأمم المتحدة، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة.

4 - السيد تراوري (مالي): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية، فقال إن المجموعة تأمل أن تصدر وثائق الدورة في الوقت المناسب، وفقا للنظام الداخلي للجمعية العامة. وأضاف أن إصدار التقارير في الوقت المناسب بجميع اللغات الرسمية، رغم التقدم الذي أحرز في هذا الصدد، أصبح أكثر أهمية من أي وقت مضى، نظرا لعدم وجود الترجمة الشفوية خلال الأجزاء الحاسمة من مفاوضات اللجنة، مما يعوق مشاركة الوفود غير الناطقة باللغة الإنكليزية.

5 - وأردف قائلا إنه ينبغي للمجموعة أن تولي اهتماما خاصا للمداوالات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تكوين الأمانة

سياسات الأمانة العامة وإجراءاتها حديثة وفعالة. ويوجد في الوقت الراهن عدد من التحديات الهيكلية الرئيسية التي تعوق إدارة الموارد البشرية، وكذلك توجد مشاكل في مجالات تصميم السياسات وتطبيقها وتقييمها. وذكر أن المنظمة تحتاج إلى نظام حديث للموارد البشرية يتسم بالمرونة والكفاءة والفعالية تحدّد فيه المسؤوليات بوضوح، بهدف تقادي الازدواجية وإهدار الموارد، وتعزيز الشفافية والإنصاف والامتياز.

14 - وفيما يتعلق بمعايير تحديد درجات السفر بالطائرة، تمشياً مع سياسات التدقيق التي تتبعها الحكومات وفي بادرة تتم عن توخي المسؤولية في الميزنة والمساءلة أمام دافعي الضرائب، ارتأى أنه ينبغي إلغاء استحقاق السفر بالدرجة الأولى في جميع الحالات. ويجب أن تواصل الأمانة العامة امتثال التوصيات الرامية إلى تبسيط عملية شراء التذاكر، والاستفادة إلى أقصى حد من تكنولوجيات الاتصال، وتحقيق وفورات، لا سيما في ضوء الخبرة المكتسبة أثناء الجائحة فيما يتعلق باستخدام الاجتماعات الافتراضية والعمل عن بعد.

15 - وتابع قائلاً إن تعديل النظامين الأساسي والإداري للموظفين مهمة معقدة لأنها تنطوي على مسائل معيارية وتنفيذية على السواء. وينبغي أن تكون التعديلات التي تدخل على النظامين الأساسي والإداري للموظفين متماشية مع الولاية التي كلفت الدول الأعضاء الأمين العام بها لتكثيف جهوده من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة. وقال إن وفد بلده يعترف بالنقد المحرز حتى الآن في هذا المجال. ويجب على منظمة تروج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تطمح إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في صفوف موظفيها وموظفاتها، لا سيما على مستوى الإدارة.

16 - واختتم كلمته قائلاً إن وفد بلده، إضافة إلى ذلك، سيولي اهتماماً خاصاً لشروط خدمة وأجور الموظفين من غير مسؤولي الأمانة العامة، وهم أعضاء محكمة العدل الدولية ورئيس وقضاة الآلية الدولية لتسريح الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، وللتقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها مجلس حقوق الإنسان، والنظام الموحد للأمم المتحدة، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 وبرنامج العمل لعام 2021 (A/75/34).

17 - السيد شينغ لي (الصين): قال إن عام 2021 سيكون حاسماً في الجهود الرامية إلى مكافحة كوفيد-19 وتعزيز الانتعاش الاقتصادي. والأمم المتحدة، باعتبارها المنبر الأساسي للحكومة العالمية، تتحمل مسؤوليات أكبر من أي وقت مضى. وأضاف أن اللجنة الخامسة، باعتبارها اللجنة المكلفة بالمسؤوليات المتعلقة بالبرامج والميزانية والإدارة

في تعزيز المساءلة. وعلى المنظمة أن تنشر ثقافة قوامها الأخلاقيات والشفافية، لمنع سوء السلوك والتصدي له. وفي هذا الصدد، أعرب عن ترحيب الاتحاد الأوروبي بتقارير الأمين العام المرحلية عن المساءلة.

10 - واستطرد قائلاً إن التمويل السليم للمنظمة وسير أعمالها يتوقان على عمل اللجنة التي يجب أن تسعى جاهدة إلى التوصل إلى توافق في الآراء بشأن المسائل المعروضة عليها وتحسين أساليب عملها. ومع أن الاتحاد الأوروبي يعترف بأن المنظمة تعمل في ظروف خاصة نتيجة لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، فإن عدم وجود الترجمة الشفوية عن بعد لتمكين إجراء مداولات متعددة اللغات يضر بشمول أعمال اللجنة ونوعيتها، ويأمل الاتحاد الأوروبي أن تسوى هذه الحالة في أقرب وقت ممكن.

11 - السيدة ديكونتي (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن وفد بلدها يرحب بجهود الأمانة العامة الرامية إلى تحسين تنفيذ الولايات وزيادة الشفافية وتمكين المديرين والموظفين عملاً بقرار الجمعية العامة 266/72 والمادة 97 من الميثاق. واستدركت قائلة إن الدول الأعضاء تتحمل أيضاً مسؤولية اتخاذ القرارات التي لم تتخذ منذ سنوات، وعن تعزيز السياسات التي تقوم عليها جهود الإصلاح، حسب الاقتضاء.

12 - وأردفت قائلة إن وفد بلدها، إضافة إلى ذلك، يتطلع إلى النظر في التقرير المرحلي العاشر للأمين العام عن المساءلة (A/75/686) وإلى تقييم إطار المساءلة في المنظمة، والإدارة القائمة على النتائج، وعمل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة. وأشارت إلى أن نظام أوموجا للتخطيط المركزي للموارد يؤدي دوراً رئيسياً في تعزيز الشفافية والمساءلة، وينبغي للأمانة العامة أن تستفيد من أوجه الكفاءة المحتملة التي يتيحها النظام. وقالت في الختام إن وفد بلدها يتطلع أيضاً إلى مناقشة مسائل مثل معايير تحديد درجات السفر بالطائرة، وشروط خدمة القضاة، وأعمال التشييد في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، والمحكمة الخاصة ببلقان.

13 - السيد فيلاسكيز كاستيلو (المكسيك): قال إن اللجنة، لدى نظرها في المسائل المعروضة عليها في الجزء الأول من الدورة المستأنفة، فرصة لدعم إصلاح الأمم المتحدة وإنشاء منظمة تتسم بسرعة الحركة والفعالية والكفاءة وتستخدم الأموال التي عهدت بها الدول الأعضاء إليها استخداماً مناسباً. وأضاف أن الموارد البشرية هي أحد أهم أصول الأمم المتحدة. وتشكل تكاليف الموظفين أكثر من ثلاثة أرباع نفقات المنظمة. وبالنظر إلى حجم وأهمية الخدمات التي تقدمها الأمم المتحدة، بما في ذلك ما تقدمه في الميدان، يجب أن تكون

22 - وفيما يتعلق بمعايير تحديد درجات السفر بالطائرة، قال إن اعتماد نموذج قائم على عتبة واحدة سيتيح تبسيط السفر وزيادة فعاليته وكفاءته من حيث التكلفة. وينبغي زيادة استخدام أساليب العمل المعتمدة نتيجة للجائحة، بما في ذلك عقد الاجتماعات الافتراضية والعمل عن بعد. ورغم أن مسألة إدارة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لم تكن معروضة على اللجنة في الجزء الأول من الدورة الخامسة والسبعين المستأنفة، يود وفد بلده أن يرحب بالتقرير المرحلي للمجلس عن هذه المسألة ويتطلع إلى تلقي خطط إصلاح ملموسة، في الجزء الرئيسي من الدورة السادسة والسبعين، لتحسين أداء المجلس.

23 - السيد مالان (بوتسوانا): قال إن وفد بلده يعلق أهمية كبيرة على إدارة الموارد البشرية، ودعا منذ فترة طويلة إلى اتخاذ إجراءات لضمان التمثيل الجغرافي العادل، وتحسين إدارة الأداء، والتصدي لأوجه القصور في اختيار الموظفين. فلا بد من اتخاذ تدابير مبتكرة لضمان انضمام مزيد من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى القوة العاملة. ولذلك ينبغي أن يدار برنامج الفنيين الشباب، وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة للتدريب الداخلي بكفاءة.

24 - وأشار إلى أن وحدة التفتيش المشتركة هي هيئة الرقابة الخارجية المستقلة الوحيدة في الأمم المتحدة المكلفة بإجراء عمليات التقييم والتفتيش والتحقيق، وهي بذلك أداة للتغيير على نطاق المنظومة. وأشار إلى أن وفد بلده سيشارك بنشاط في مداورات اللجنة بشأن عمل الوحدة، لا سيما معدل تنفيذ التوصيات المقبولة. وأضاف أن وفد بلده سيشارك بنشاط أيضاً في مناقشات اللجنة بشأن التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها مجلس حقوق الإنسان، والإعانة المقدمة للمحكمة الخاصة ببلبنان، والنظام الموحد للأمم المتحدة، وأعمال التشييد وإدارة الممتلكات في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، والتقدم المحرز نحو وضع نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. واختتم قائلاً إن تعزيز ثقافة المساءلة ضروري لضمان وجود قوة عاملة أكثر حصافة وفعالية وكفاءة، تقوم على النزاهة وخدمة للبشرية.

25 - السيدة جون جي سون (جمهورية كوريا): قالت إن وفد بلدها يعلق أهمية كبيرة على الجهود الجارية التي يبذلها الأمين العام في مجال الإصلاح الإداري. فإدارة الموارد البشرية توجد في صميم العمليات الفعالة وذات الكفاءة، ولذلك من المؤسف أن اللجنة لم تتمكن

والموارد البشرية، لها دور فريد في دعم عمليات المنظمة. ويجب أن تتقيد اللجنة تقيدا صارماً بالميثاق والولاية التي أسندتها إليها الجمعية العامة، وأن تتبع النظام الداخلي للجمعية العامة. وينبغي للجنة أن تكيف أساليب عملها في سياق التصدي للصعوبات التي تسببها الجائحة وأن تسعى إلى تحقيق مزيد من الفعالية والكفاءة. وينبغي إصدار جميع التقارير في الوقت المناسب.

18 - واسترسل في الكلام فقال إن وفد بلده يعلق أهمية كبيرة على إدارة الموارد البشرية. فخلال الدورتين السابقتين، لم تتخذ اللجنة قراراً بشأن هذه المسألة، فحزمت الأمانة العامة من التوجيه اللازم. وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، أشار إلى أن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً لا يزال مرتفعاً. وعلى الأمانة العامة أن تتجنب معالجة المسائل العرضية وأن تتخذ تدابير فعالة بدلاً من ذلك وتضع برامج محددة تهدف إلى تحسين التمثيل الجغرافي، لا سيما تمثيل البلدان النامية.

19 - وأعرب عن تأييد وفد بلده لجهود الأمانة العامة الرامية إلى تحسين المساءلة، وتعزيز الإدارة الشاملة لأداء الميزانية، وتحسين آليات الرقابة الداخلية دعماً للإصلاح الإداري. وينبغي تجديد مرافق المؤتمرات في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي بشكل سليم وبطريقة منظمة، على أساس تحليل شامل وإدارة سليمة. وينبغي لوحدة التفتيش المشتركة أن تواصل تعزيز الإشراف الخارجي على الأمم المتحدة.

20 - السيد كيمورا (اليابان): قال إن اللجنة ستنتظر، خلال الجزء الأول من الدورة الخامسة والسبعين المستأنفة، في عدد من المسائل الهامة، منها المساءلة، وهيكل الاختصاص للنظام الموحد للأمم المتحدة، ومعايير تحديد درجات السفر بالطائرة، وإدارة الموارد البشرية. وأشار إلى أن اللجنة لم تتخذ قراراً بشأن إدارة الموارد البشرية منذ عدة سنوات. وذكر أن وفد بلده يعترف بالعمل بشكل بناء مع جميع الشركاء بشأن هذه المسائل، دعماً لبرنامج الأمين العام للإصلاح والأهداف التي حددتها الدول الأعضاء.

21 - وأضاف أن أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن تسوية مقر العمل في جنيف كان لها أثر كبير على استقرار النظام الموحد للأمم المتحدة واتساقه. وأشار إلى أن هيكل الاختصاص عامل رئيسي في ضمان الإنصاف فيما بين الوكالات في شروط خدمة موظفي الأمم المتحدة. وأردف يقول إن الأمين العام اقترح طائفة واسعة من الخيارات سينظر فيها وفد بلده بعناية من منظور استقرار النظام الموحد والترتيبات القضائية المتصلة بشروط الخدمة.

مع الجهود المبذولة لجعل المنظمة أكثر مرونة وفعالية وكفاءة وشفافية ومساءلة.

29 - وتابع قائلاً إن وفد بلده يرحب بالعمل الذي تضطلع به وحدة التفتيش المشتركة وبخاصة استعراضها لشؤون التنظيم والإدارة في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (JIU/REP/2020/4). ووفقاً لوحدة التفتيش المشتركة، تواصل اللجنة تلبية الاحتياجات الإقليمية، حيث إنها تقدم الدعم والخدمات القيمة إلى بلدان في المنطقة في مجالات رئيسية من قبيل تنفيذ ومتابعة خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والجهود المبذولة للتصدي للجائحة، بسبل منها إنشاء مرصد لكوفيد-19 من أجل إجراء التحليلات وتقديم توصيات بشأن السياسات وبناء القدرات لمعالجة الأثر الاقتصادي المترتب على الجائحة. واستطرد قائلاً إن وفد بلده يتطلع إلى استعراض وحدة التفتيش المشتركة للتسيير والإدارة في برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مئول الأمم المتحدة) الذي سيجري في عام 2021. فمئول الأمم المتحدة الذي اضطلع بدور حيوي في التنسيق المتصل بالتحضر والمستوطنات البشرية المستدامة، مسؤول عن تنفيذ ومتابعة واستعراض الخطة الحضرية الجديدة التي اعتمدت في مؤتمر الأمم المتحدة للإسكان والتنمية الحضرية المستدامة، الذي عقد في كيتو في تشرين الأول/أكتوبر 2016.

30 - وأفاد بأن وفد بلده سيولي أيضاً اهتماماً كبيراً لمداولات اللجنة بشأن مرافق خدمات المؤتمرات في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وبرامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة، ونظام المعاشات التقاعدية لأعضاء محكمة العدل الدولية ورئيس وقضاة الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، ومعايير السفر بالطائرة.

31 - السيد كروكر (المملكة المتحدة): قال إن وفد بلده يأمل في أن تواصل اللجنة الاستشارية الموسعة تزويد اللجنة الخامسة بمشورة تقنية تستند إلى الأدلة في الوقت المناسب، وذلك من أجل الاسترشاد بها في مداولاتها. وأضاف أن استجابة المنظمة للتحديات غير المسبوقة التي حدثت في عام 2020 من خلال الإصلاحات التي شكلتها وأذنت بها اللجنة الخامسة تعززت في السنوات السابقة. وأشار إلى أن الجزء الأول من الدورة الخامسة والسبعين المستأنفة يشكل فرصة لاتخاذ قرارات تكفل أن تكون الأمم المتحدة مهياً للاستجابة للتحديات الحالية والمستقبلية على حد سواء. فعام 2020 ذكر الجميع بأهمية الاستعداد للمجهول.

من تزويد الأمانة العامة بمبادئ توجيهية متعلقة بإدارة الموارد البشرية خلال الدورات السابقة. وأضافت قائلة إن وفد بلدها يتطلع إلى العمل مع جميع الأطراف للتوصل إلى توافق في الآراء يعزز المساواة والعدل والإنصاف. وأعربت عن ترحيبها بالتقرير المرحلي العاشر للأمين العام عن المساواة، فقالت إن الحاجة تقتضي وضع جدول زمني لتنفيذ التدابير الرامية إلى إيجاد ثقافة للمساواة، وهي ثقافة تشكل حجر الزاوية في الإصلاح الإداري. وتابعت قائلة إن الإصلاحات الإدارية التي قام بها الأمين العام أسهمت في تصدي المنظمة بفعالية لكوفيد-19، ولذا يأمل وفد بلدها في تحديد مجالات إضافية لإدارة الموارد البشرية يمكن فيها تطبيق الدروس المستفادة خلال الجائحة.

26 - واسترسلت قائلة إن وجود إطار تشغيلي متسق يعكس الواقع في الميدان هو أمر أساسي لحسن سير الأعمال في المنظمة، ولذلك فإن وفد بلدها يتطلع إلى التوصل إلى توافق في الآراء بشأن التعديلات التي أدخلت على النظامين الأساسي والإداري للموظفين في الدورة الحالية. فمن شأن إيجاد حل لأوجه عدم الاتساق في تنفيذ قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية أن يبين أن المنظمة يمكنها أن تعمل بصورة متسقة في النظام الموحد للأمم المتحدة برمته. وأنهت كلامها بالقول إن الحاجة تستدعي، فيما يتعلق بمعايير تحديد درجات السفر بالطائرة، الانضباط إلى أقصى قدر فيما يتعلق باستخدام أموال دافعي الضرائب، ولذلك فإن وفد بلدها يتطلع إلى التوصل إلى حل أمثل يكفل الوفاء بالولايات والفعالية من حيث التكلفة على حد سواء.

27 - السيد كوبا (إندونيسيا): قال إن اللجنة تتحمل مسؤولية ثقيلة عن ضمان التمويل والأداء المناسبين للأمم المتحدة في وقت يتوقع فيه أن تضطلع المنظمة بدور حاسم في التصدي للعديد من التحديات العالمية، بما في ذلك كوفيد-19. وأردف قائلاً إن وفد بلده يؤيد تأييداً قوياً إقامة أمة متحدة عادلة وفعالة وشفافة. فالمسائل الإدارية ومسائل الميزانية تقوم بدور أساسي، وهي بمثابة معالم واضحة لتشغيل المنظمة وأدائها على نحو فعال. وختم بالقول إنه يجب على اللجنة مراجعة أساليب عملها لإجراء مفاوضات بطريقة تتسم بقدر أكبر من الإنتاجية. وشجع جميع الوفود على المشاركة بصورة بناء وبروح توفيقية في المفاوضات، بغية التوصل إلى توافق في الآراء.

28 - السيد إسبينوزا كانيزاريس (إكوادور): قال إن ثروة المنظمة تكمن في مواردها البشرية. فالأمم المتحدة تحتاج إلى نظام للموارد البشرية يعزز التميز والتدريب والتعلم والاستخدام الفعال للموارد، تمشياً

32 - وأضاف قائلاً إن أعظم ثروة تمتلكها الأمم المتحدة هي موظفوها. ولذا تقع على عاتق اللجنة مسؤولية توفير إطار عمل للموظفين يتيح لهم النجاح والوفاء بالولايات الموكلة إليهم. فمن شأن تعزيز إطار الموارد البشرية للمنظمة أن يساعد على كفاءة وجود قوة عاملة حديثة ومرنة ومتقلة ومتنوعة، وهو أمر يتسم بأهمية خاصة في الوقت الذي تسعى فيه الأمم المتحدة إلى إعادة البناء على نحو أفضل بعد نقشي الجائحة. ومضى يقول إنه يجب إتاحة فرص للموظفين من أجل اكتساب المهارات والتطوير الوظيفي، من خلال اتباع نهج حديث إزاء التنقل والتدريب وإدارة الأداء بفعالية. فضمان تدريب الموظفين تدريباً جيداً وتمتعهم بالحماس، وتعيينهم في المكان والوقت المناسبين، وتعزيز ثقافة الاحترام والرفاه والإدماج، التي يشعر فيها جميع الموظفين بالتقدير والتنوع، كل ذلك من شأنه أن يساعد الأمم المتحدة على تحقيق نتائج عالية الجودة. ولذلك فإن وفد بلده يأمل أن تتوصل اللجنة إلى توافق في الآراء بشأن مقترحات الأمين العام لتعزيز إطار الموارد البشرية للمنظمة.

37 - واستطرد قائلاً إن المبدأ الذي ينظم استقدام الموظفين مكرس في المادة 101 من الميثاق، وينبغي أن يشكل الأساس الذي يستند إليه في وضع سياسات جديدة للموارد البشرية وتحسين السياسات القائمة. ومن الضروري التركيز على تحسين التمثيل الجغرافي، وفقاً للولايات التي أسندتها الدول الأعضاء مراراً إلى الأمين العام. وذكر أن وفد بلده حذر من اتباع نهج جديدة لم توافق عليه الدول الأعضاء، ولا سيما مفهوم التنوع الإقليمي. فأى إجراء تتخذه الأمانة العامة بمبادرة خاصة منها يجب أن يكون متمشياً مع قرارات الجمعية العامة ومقرراتها.

38 - وأعرب عن قلق وفد بلده من أن المقترحات المتعلقة بتنقل الموظفين وبرنامج الفنيين الشباب قد تقلل من فرص انضمام المرشحين الخارجيين إلى الأمم المتحدة. وأشار إلى أن وفد بلده سيولي اهتماماً وثيقاً لتوزيع المسؤوليات من ناحية الاختصاص ولمعايير تنوع القوة العاملة التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وينبغي أن يكون تعدد اللغات أحد المعايير الهامة للتنوع. فمفهوم التنوع المحدث الوارد في تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/540) غير مطابق تماماً للإطار الذي وضعتة اللجنة.

39 - الرئيس: قال إنه يعتبر أن اللجنة ترغب في الموافقة على برنامج العمل المقترح على أساس أنه سيعُدّل حسب الاقتضاء في ضوء سير الجزء الأول من الدورة المستأنفة.

40 - وقد تقرر ذلك.

البند 146 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/75/82)
و A/75/82/Corr.1 و A/75/515 و A/75/540
و A/75/540/Add.1 و A/75/591 و A/75/591/Add.1
و A/75/648 و A/75/756 و A/75/765 و A/75/771
و A/75/775 و A/75/776)

33 - واسترسل قائلاً إن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين الذين يمدون الأمم المتحدة بالخبرات التي تمس الحاجة إليها لمساعدتها على الوفاء بولاياتها الحيوية، يجب أن يتمكنوا من أداء وظائفهم دون مخاطر أو قلق بشأن وضعهم. فهذه المسألة تؤثر في الدول الأعضاء من مختلف المناطق، بما فيها الدول التي أعارت هؤلاء الموظفين والدول التي ترغب في القيام بذلك مستقبلاً.

34 - وأردف قائلاً إن تعزيز ثقافة المساءلة أمر أساسي لجعل الأمم المتحدة أكثر فعالية. وإن وفد بلده يتطلع إلى مناقشة تنفيذ مختلف المبادرات الرامية إلى تعزيز المساءلة والتقدم المحرز حتى الآن، بما في ذلك ما يتعلق بتفويض السلطة، والإدارة القائمة على النتائج، والإدارة المركزية للمخاطر.

35 - وختم كلامه قائلاً إن أساليب العمل الجديدة التي اعتمدت نتيجة للجائحة يمكن أن تساعد على جعل الأمم المتحدة مكان عمل أكثر شمولاً وأسهل من حيث الوصول إليه، بحيث تزداد الفرص المتاحة أمام جميع الموظفين. وينبغي للأمم المتحدة أن تواصل استخدام هذه الأساليب حيثما كان ذلك مناسباً، من أجل تعزيز الفرص المتاحة والحد من تكاليف المنظمة ومن بصمة الكربون.

36 - السيد تشوماكوف (الاتحاد الروسي): قال إنه سيركز في بيانه على إدارة الموارد البشرية، وهو مجال أنجز فيه الكثير من العمل استعداداً للجزء الحالي من الدورة المستأنفة؛ فاللجنة معروض عليها

45 - ومضت تقول إن الجهود السابقة ركزت على التنقل الجغرافي والوظيفي، بينما النهج الجديد موجه نحو الانتقال الجغرافي لكفالة الوفاء بالولايات وتوفير الفرص للموظفين لاكتساب خبرة أوسع في كل من المقار ومراكز العمل التي ليس بها مقار. وسينفذ هذا النهج تدريجياً مع تقاعد الموظفين العاملين وانضمام الموظفين المعيّنين حديثاً إلى المنظمة، وسيكون بإمكان الموظفين العاملين أن يختاروا المشاركة. وأشارت إلى أن التنفيذ الكامل للتنقل يقتضي بذل جهود طويلة الأجل.

46 - وقدمت تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/75/591) وتكوين الأمانة العامة: الموظفون العاملون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد (A/75/591/Add.1)، فقالت إن التقريرين، تلبية لطلبات مقدمة من الجمعية العامة، يتضمنان للمرة الأولى تحليلاً متعمقاً للعوامل التي تؤثر في إحراز تقدم نحو تحسين التنوع في الأمانة العامة. فهذا التحليل، الذي يمثل الغرض منه في مساعدة الدول الأعضاء والهيئات التشريعية على اتخاذ قرارات أفضل فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، يركز على التحديات والفرص الرئيسية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي - من حيث التمثيل الجغرافي وتنوع المجموعات الإقليمية على حد سواء - وفقاً للأهداف المحددة في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة واستراتيجية الأمانة العامة للتنوع الجغرافي. وأفادت بأن جهوداً تُبذل لجعل معظم المعلومات الديمغرافية الواردة في التقرير المتعلق بالبيانات الديمغرافية للموظفين متاحة للدول الأعضاء على الإنترنت، وذلك لضمان الحصول في الوقت المناسب وباستمرار على البيانات الديمغرافية الرئيسية وتمكين الدول الأعضاء من إجراء تحليلات مصممة خصيصاً.

47 - وفي معرض تقديم تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/648)، قالت إن التقرير يقدم لمحة عامة عن الإطار الإداري في المسائل التأديبية، وموجزات لحالات فردية من سوء السلوك، ومعلومات عن الاعتبارات التي أخذها الأمين العام في الحسبان في الحالات التي فرضت فيها تدابير تأديبية. ويقدم التقرير أيضاً إحصاءات عن أعداد وأنواع الحالات الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، فضلاً عن التصرف في الحالات التي اكتملت.

41 - السيدة بولارد (وكيلة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال): قدمت تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/540)، فقالت إن الأمين العام يبرز في التقرير طرق تأثير السياق الأوسع الخاص بالمنظمة على الإصلاحات، وكذلك طرق إسهام مختلف عناصر الموارد البشرية في تحقيق أهداف الإصلاحات. وذكرت أنه جرى التشديد على نتائج الإصلاحات، بدلاً من المدخلات والأنشطة اللازمة لوضعها موضع التنفيذ.

42 - واستطردت قائلة إن التغيرات العالمية السريعة والجزرية تعيد تشكيل المنظمات ومجال الموارد البشرية، مع اضطراب المنظمات إلى التحرك نحو مزيد من التنوع والإدماج في مكان العمل، وإشراك الموظفين، ومرونة القوة العاملة، والتعلم المتواصل. فيجب على الأمم المتحدة أن تنشئ قوة عاملة متنقلة وقابلة للتكيف، مزودة بالمهارات والمعارف اللازمة للوفاء بولايات المنظمة المتطورة وبالتغيرات في البيئة الخارجية.

43 - وأشارت إلى أنه بهدف وضع جهود إصلاح الموارد البشرية في نصابها الصحيح، تم في التقرير تحديد الصلات بين بيئة العمل في المنظمة ونظام الموارد البشرية في الأمانة العامة. وبالإضافة إلى ذلك، تم توضيح النتائج الاستراتيجية الأطول أجلاً للإصلاحات، وهي المرونة والتنوع والمساءلة، وتم وصف التقدم المحرز في تحقيق كل نتيجة خلال الفترة 2019-2020. وأخيراً، تم تحديد السبيل للمضي قدماً والأولويات في المستقبل القريب.

44 - وفي معرض تقديم تقرير الأمين العام عن النهج الجديد لتنقل الموظفين: بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعليم وتنمية المهارات أثناء العمل (A/75/540/Add.1)، قالت إن التنقل عُرف، وفقاً للنهج الجديد، بأنه وسيلة يستفيد بها الموظفون من تنوع وثراء الولايات التنظيمية ومراكز العمل من أجل اكتساب المهارات اللازمة للاضطلاع بولايات المنظمة المتطورة وتنميتها باستمرار من خلال التعلم المتواصل وتنمية المهارات. وأفادت بأن إطار تعزيز الحياة الوظيفية يستند إلى الروابط الرئيسية بين التعلم وتنمية المهارات من ناحية، وتحقيق التطوير الوظيفي من ناحية أخرى. والهدف هو توضيح فكرة أن الأثر الوظيفي والامتنياز المهني يجب أن يكونا المحركين الرئيسيين للمسار الوظيفي في المنظمة، وبالتالي فإن التقدم الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً باكتساب المهارات وتنميتها، وبالتعلم أيضاً.

من أجل إنشاء آلية أكثر فعالية لضمان التوزيع الجغرافي العادل، على النحو الوارد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/74/82)؛ وزيادة الحد الأقصى لإيرادات المتقاعدين من 22 000 دولار إلى ما يعادل ستة أشهر من المرتب في الرتبة ف-4، الدرجة السادسة، على النحو الوارد في تقرير الأمين العام عن استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2017-2018 (A/73/372/Add.1).

51 - السيدة أرمسترونغ (مديرة مكتب الأخلاقيات): عرضت تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/75/82) و (A/75/82/Corr.1)، فقالت إن التقرير يشمل الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، ويتضمن أيضا معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وأفادت بأن مكتب الأخلاقيات واصل، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مساعدة الأمين العام في تعزيز ثقافة قوامها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة في المنظمة. وأضافت قائلة إن عام 2019 كان أكثر السنوات نشاطا في المكتب منذ إنشائه، حيث بلغ عدد طلبات الخدمة أكثر من 2 000 طلب. وواصل المكتب إسداء المشورة بشأن بذل العناية الواجبة وأفضل الممارسات في برامج الامتثال المؤسسية. وأشارت إلى أنه وفي إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، تم استعراض أكثر من 6 000 بيان؛ وأن المكتب يعول على تقديم دعم كاف للميزانية لمواصلة إدارة البرنامج، الذي عانى تمويله من ضائقة نتيجة للتحديات التي تواجه المنظمة في مجال السيولة. وشارك ما مجموعه 73 في المائة من كبار المسؤولين في مبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية. وفيما يتعلق بالتوعية، شارك نحو 32 000 شخص في حوار القيادة لعام 2019 الذي تولى المكتب تيسيره تحت شعار "تضارب المصالح: لماذا يقتضي الاهتمام؟".

52 - ومضت تقول إنه في إطار السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات المراجعة أو التحقيق المأذون بها وفق الأصول، تلقى مكتب الأخلاقيات 200 طلب. ورد المكتب على 12 ملفا أحيل من مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاتخاذ إجراء وقائي وأجرى الاستعراضات الأولية لـ 44 شكوى، اعتبر أن 12 منها تمثل دعاوى ظاهرة الواجهة بشأن حالات الانتقام؛ وخلص المكتب، بعد التحقيق، إلى أن 3 من تلك الشكاوى كانت تتطوي على الانتقام. ولضمان الاتساق في تطبيق المعايير الأخلاقية، شارك مكتب الأخلاقيات في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

48 - ثم انتقلت إلى تقرير الأمين العام للذين صدرت خلال الدورتين الثالثة والسبعين والرابعة والسبعين وعرضا أيضا على اللجنة، فقالت إن الأمانة العامة أحرزت تقدما بشأن العديد من مبادرات الإصلاح المبينة في هذين التقريرين، بغية ضمان وضع نموذج إداري لا مركزي ومركز على الميدان من أجل الإدارة الفعالة والشفافة للموارد البشرية. وقد اقترح إدخال تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين بهدف تزويد صانعي القرارات بإطار تنظيمي مبسط يتماشى مع النموذج الإداري الجديد. ولتحسين المرونة، قامت الأمانة العامة باستعراض وتحديث إطار الكفاءات السابق الذي دام 20 عاما، وقامت بإصلاح برامج تطوير القيادة والإدارة لمواءمة هذه البرامج مع نظام تفويض السلطة وأطر القيادة. وذكرت أنه جرى وضع إطار جديد لتعزيز الحياة الوظيفية، يتم فيه وضع مبادئ وعمليات وأدوات وموارد الغرض منها مساعدة الموظفين على تحقيق أفضل مسار وظيفي لهم، ونهج جديد لإدارة الأداء، يتم فيه التأكيد على المساءلة الإدارية والأهداف الموجهة لمصلحة العمل الجماعي والتعليقات المستمرة. وتوفر استراتيجية التنوع الجغرافي نهجا مركزا ومنهجيا ومدروسا لزيادة هذا التنوع.

49 - وأردفت قائلة إن الأمين العام طلب، في عام 2018، إلى الجمعية العامة رفع الحواجز التي تعوق تنافس الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة على وظائف من الفئة الفنية. ويتمثل المقترح في توسيع نطاق مبدأ المساواة في معاملة جميع المتقدمين لشغل وظائف من الفئة الفنية من الرتبة ف-2 (غير تلك المخصصة لبرنامج الفنيين الشباب)، ومن الرتبة ف-3 ليشمل الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة وفي فئة الخدمة الميدانية، حتى الرتبة خ م-5، وأن يُحذف عنصر "الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية" من برنامج الفنيين الشباب بحيث يشغل الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة في الرتبين ف-1 وف-2، حصرا مرشحو خارجيون من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا أو غير الممثلة. ولن يؤدي هذا الاقتراح إلى تحسين الرضا الوظيفي فحسب وإنما سيساعد أيضا على تحقيق التمثيل الجغرافي العادل.

50 - وختمت بالقول إن من بين المقترحات المعلقة الأخرى التي ستؤثر في الإصلاحات إدخال تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/74/289)؛ والتوجيهات المتعلقة باستعراض نظام النطاقات المستصوبة، بما في ذلك تحديث الحدود العليا والدنيا

53 - واستطردت قائلة إن اقترح الأمين العام في تقريره السابق (A/73/89)، على نحو ما طلبته الجمعية العامة، ثلاثة تدابير لكي توافق عليها الجمعية العامة من أجل تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات وهي: تقديم التقرير السنوي للمكتب مباشرة إلى الجمعية العامة، دون أن يمر عبر المكتب التنفيذي للأمين العام؛ وتعزيز مساءلة مكتب الأخلاقيات بإضافة تسلسل إداري إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة، وإنشاء دور استشاري لتلك اللجنة بشأن المسائل التي تخص الأمين العام، بما في ذلك الادعاءات المتعلقة بتضارب المصالح؛ ورفع رتبة رئيسة المكتب من رتبة مدير إلى رتبة أمين عام مساعد، بدءاً بخلفها؛ واقترح الأمين العام أيضاً ثلاثة تدابير إضافية، لكي تحيط الجمعية العامة علماً بها، فيما يتعلق بالحد الزمني للولاية، وتأمين مدة شغل الوظيفة، والقيود المفروضة على إعادة توظيف رئيس المكتب. وسلط الضوء في التقرير على مزايا هذه المقترحات.

54 - وختاماً، قالت إنه، كما أشار الأمين العام إليه في تقرير سابق عن أنشطة المكتب (A/71/334)، تواجه الأمم المتحدة، في بيئة تشغيلية تتسم بتعقيد متزايد، تحديات جديدة ومتزايدة، تستلزم استعانة المنظمة بخدمة مدنية دولية قادرة على تحقيق الغرض المنشود. وفي المستقبل، ينبغي للمكتب أن يعزز استقلاليته. ومن شأن تذكير الموظفين بالخدمة التي يقدمونها للجمهور أن يساعد في حشد دعم لتجديد التزامهم برؤية الأمم المتحدة ومقصداتها.

55 - السيد بشار بونغ (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020، والتوقعات المستقبلية (A/75/765)، فقال إنه يبدو أن تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/75/540) يتضمن عناصر جديدة لم ترد في تقريره الاستعراضي السابق (A/73/372)، مثل مبدأ التنوع الجغرافي، الذي اعتمدت استراتيجية جديدة بشأنه، وفكرة إنشاء قوة عاملة متنوعة. وأضاف قائلاً إنه بالنظر إلى أن نطاق نتائج الإصلاح المتصلة بالتنوع، على النحو المبين في آخر تقرير للأمين العام، لا يتماشى تماماً مع ما وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها 273/73، تأمل اللجنة الاستشارية أن يقدّم إلى الجمعية العامة توضيح بشأن ذلك. وفيما يتعلق بمؤشرات الأداء الأساسية لكبار المديرين، في عام 2018، لم يحقق سوى اثنين من بين 23 إدارة ومكتبا هدف ضمان أن يكون 50 في المائة من المرشحين المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتوصي

56 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن تنقل الموظفين (A/75/756)، فقال إن اللجنة الاستشارية تؤيد تنقل الموظفين، وتعترف بجهود الأمين العام الرامية إلى مراعاة الدروس المستفادة من التجارب السابقة. وينبغي للأمين العام أن يقدم توضيحات ومعلومات مستكملة عن الحالة الراهنة لإطار التنقل المعتمد، الذي توقف تنفيذه في عام 2017. وأشار إلى أن العناصر الرئيسية للنهج الجديد لا تزال غير محددة أو تتطلب مزيداً من التحليل والتوضيح، لا سيما فيما يتعلق باستقدام موظفين من الخارج، والآثار المالية، والمساءلة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً مفصلاً لتتظر فيه الجمعية العامة خلال الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والسبعين. وينبغي لمجلس مراجعي الحسابات أن يمارس دوراً رقابياً مناسباً يشمل تقديم تقارير سنوية إلى الجمعية العامة. ومع أن النهج الجديد سينطبق فقط على الوظائف المشغولة، فإنه سيؤثر على استقدام الموظفين من الخارج، لأن بعض الموظفين العاملين سيختارون التنقل وسيصبح مزيد من الوظائف جزءاً من مجموعات المواهب، بدلاً من الإعلان عنها لاستقدام موظفين. ولذلك توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يزيد من تحليل المسألة بغية كفاءة الامتثال التام لمبدأ عدم التمييز ضد استقدام الموظفين من الخارج.

57 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن تكوين الأمانة العامة: التركيبة السكانية للموظفين (A/75/775)، فقال إن اللجنة الاستشارية تعترف بالجهود المبذولة لتقديم المعلومات التحليلية وتحديد الاتجاهات والتحديات المستمرة أو الناشئة. وأضاف أنه ليس هناك ما يبرر الانتقال المقترح من دورة الإبلاغ السنوية الحالية إلى دورة إبلاغ سنيتين. وفيما يتعلق باستقدام الموظفين، ينبغي بذل مزيد من الجهود لإيلاء الاعتبار الواجب للمبادئ الواردة في المادة 101 من الميثاق، بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل. أما بخصوص استراتيجية المنظمة لتوظيف الموظفين الوطنيين، فقال إن اللجنة الاستشارية تتطلع إلى صدور مبادئ توجيهية متعلقة بتوطين الوظائف، وتأمل أن يُبذل مزيد من الجهود لتوطين الوظائف وفقاً لقرارات الجمعية العامة.

58 - وأعرب عن أمل اللجنة الاستشارية في أن تقدّم معلومات إحصائية تفصيلية مصنفة عن التعيينات الداخلية والخارجية في التقرير

61 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/776)، فقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ الزيادة في متوسط الوقت الذي يستغرقه الفصل في القضايا، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء مزيد من التقييم للأسباب وتحديد حلول كفيلة بتحسين معدل الفصل. وينبغي للأمين العام أن يعزز جهوده من أجل استرداد الخسائر الناجمة عن سوء تصرف الموظفين بالكامل. وفيما يتعلق بالقضايا المتعلقة بموظفين ذوي المسؤوليات الإدارية، قال إنه يلزم زيادة الشفافية وتحسين المساءلة وتعزيز حماية الموظفين الذين يتقدمون بشكاوى من أجل تهيئة بيئة يسودها الوئام. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل معلومات أكثر تفصيلاً وتدابير لمعالجة هذه المسألة.

62 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/75/515)، فقال إن اللجنة الاستشارية ترحب بالمشاركة المتزايدة عموماً في مبادرة الإعلان الطوعي. وأعرب عن ترحيب اللجنة الاستشارية بزيادة المشاركة عموماً في مبادرة الإعلان الطوعي. وأعرب عن أملها أن يتخذ الأمين العام جميع التدابير الكفيلة بالتصدي لحالات تضارب المصالح المحتملة مع وضع إطار المساءلة اللازم، وأن يواصل تشجيع كبار المسؤولين الذين لم يقدموا بعد إقراراً علنياً موجزاً بأصولهم على القيام بذلك في الدورات المقبلة.

63 - وفيما يتعلق بتقديم التقرير السنوي للمكتب مباشرة إلى الجمعية العامة وإضافة اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة إلى التسلسل الإداري، ذكر أن أي تنقيحات تُدخل على مكانة المكتب وتسلسله الإداري وهيكل إدارته ستكون لها عواقب على الأمانة العامة وعلى المنظمة برمتها. وإذا أراد الأمين العام تقديم مقترح مبزّر تبريراً وافياً بشأن استقلالية المكتب، سيتعين إعداد تقرير مفصل يتناول مسائل مثل عبء عمل المكتب وهيكله ومهامه وتداعيات ذلك على المكاتب الأخرى في الأمانة العامة، بما يشمل كيانات الرقابة، وعلى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وأضاف أنه ليس هناك ما يبرر الاقتراح الداعي إلى إعادة تصنيف وظيفة رئيس المكتب من رتبة مدير (مد-2) إلى رتبة أمين عام مساعد، نظراً لأن مصداقية المكتب لا تكمن في رتبة رئيسه بل في ولايته ومهامه.

المقبل عن تكوين الأمانة العامة، وأن يُقدّم في الاستراتيجية العالمية المنفحة للموارد البشرية مزيد من التوضيحات فيما يتعلق بالأساس الذي يستند إليه تصنيف تعيينات الموظفين إلى فئتي التعيين الداخلي أو الخارجي، عند التعيين الأولي أو إعادة التعيين. وفيما يتعلق بشيخوخة الموظفين وتجديد شباب الأمانة العامة، قال إن اللجنة الاستشارية تتطلع إلى إدراج مزيد من وظائف المبتدئين في مشاريع الميزانية المقبلة، وتأمل أن تدرج معلومات متعلقة باستراتيجية تجديد الشباب وحالات التقاعد المقبلة في تقرير إدارة الموارد البشرية المقبل. وتشدد اللجنة الاستشارية على الحاجة المستمرة إلى رصد كثرة الوظائف الرفيعة المستوى في المنظمة والحرص على أن تتطوي أي مقترحات مستقبلية لإنشاء وظائف رفيعة المستوى على استعراض شامل للمهام والهياكل القائمة.

59 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين (A/75/771)، فقال إن اللجنة الاستشارية تشعر بالقلق إزاء استمرار الاعتماد على الموظفين المتقاعدين، الذي يتعارض مع ضرورة تجديد شباب الأمانة العامة، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يحد من الاعتماد على المتقاعدين من أجل تحسين تخطيط تعاقب القوة العاملة. وأضاف أن استمرار استخدام عدد كبير من الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين لفترات تعاقدية طويلة يشكل مصدراً للقلق. ولا بد من بذل جهود للاعتماد على الخبرات والمهارات الداخلية. وينبغي أن يقدم في تقرير الاستعراض العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية خيارات لخفض عدد الاستشاريين وفرادى المتعاقدين أو زيادة كفاءة استخدامهم، إلى جانب بدائل طويلة الأجل في مجال بناء القدرات.

60 - وتابع قائلاً إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام بذل مزيد من الجهود لتعزيز مجموعة المتقدمين للمشاركة في برنامج التدريب الداخلي، واجتذاب مزيد من المتقدمين، لا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان النامية، بسبل منها الاستفادة من فرص العمل عن بعد. وينبغي بذل مزيد من الجهود لتحسين التوازن بين الجنسين في جميع فئات الموظفين المقدمين دون مقابل، بما في ذلك في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، متشياً مع المادة 101 من الميثاق ومع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي العادل.

64 - الرئيس: وفقا لقرار الجمعية العامة 213/35، دعا ممثلة للجنة التنسيق لل نقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى الإدلاء ببيان.

65 - السيدة نيميث (لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قالت إنه رغم أن الموظفين بذلوا قصارى جهدهم لكفالة استمرار عمل المنظمة خلال السنة السابقة، فإن جائحة كوفيد-19 تلحق ضررا كبيرا بصحتهم العقلية. وتطلب لجنة التنسيق إلى الجمعية العامة أن تدعم الجهود الرامية إلى تعزيز القدرات في مجالي الصحة العقلية والصحة والسلامة المهنيين.

66 - وأضافت قائلة إن لجنة التنسيق تشاطر شواغل اللجنة الاستشارية بشأن استراتيجية الموارد البشرية، التي لا تتضمن تفاصيل عن كيفية تحقيق الآمال الرفيعة التي ذكرت فيها. وأعربت عن أسفها لعدم استشارة اتحادات الموظفين بشأن الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021 أو الاستراتيجية التي تليها. ومن ثم، فإن تحظى الاستراتيجية الجديدة بأي قبول كبير أو مساهمة كبيرة من جانب الموظفين. وأعربت عن أمل لجنة التنسيق في تصحيح هذه الحالة الشاذة.

67 - وأردفت قائلة إن اتحادات الموظفين تشاطر اللجنة الاستشارية شواغلها بشأن الاقتراح الجديد المتعلق بالتنقل وعدم وجود بيانات داعمة. وأشارت اللجنة الاستشارية في تقريرها عن هذه المسألة (A/75/756) إلى أن ممثلي الموظفين يؤيدون عموما النهج الجديد للتنقل، ولكن هذا القول فيه مبالغة. فلم يتسن إصدار تقرير عن النتائج من اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة إلا بعد أن رفضت الإدارة شواغل الموظفين بشأن خمسة عناصر رئيسية من الاقتراح.

68 - ومضت تقول إن الموظفين أفادوا بأن انعدام الثقة في النظام والخوف من الانتقام هما أهم العقبات التي تحول دون الإبلاغ عن سوء السلوك. ولا تزال المضايقة وإساءة استعمال السلطة مصدر القلق الرئيسي. ويمكن اتخاذ تدابير بسيطة لتحسين الحالة، بما في ذلك إخفاء هوية أصحاب القضايا في نظام العدالة الرسمي واعتماد سياسة عدم التسامح مطلقاً إزاء الانتقام. وينبغي للجمعية العامة أيضا أن تواصل الضغط من أجل المساءلة الحقيقية في هذا المجال.

69 - وأشارت إلى أنه، رغم مناقشة معظم التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين مع ممثلي الموظفين، أدمج بعضها دون تشاور، بما في ذلك إضافة تحت القاعدة 4-13 (د) من شأنها أن تحد من اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الأمر بتدابير مؤقتة. وتطلب لجنة التنسيق إلى الجمعية العامة أن ترفض هذا التعديل أو تطلب إلى الأمين العام أن يتشاور مع ممثلي الموظفين بشأنه.

70 - واسترسلت قائلة إن لجنة التنسيق تؤيد تماما اقتراح الأمين العام السماح لجميع الموظفين العاملين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وفي الرتب م-1 إلى م-5 في فئة الخدمة الميدانية بالنقد لشغل وظائف في الفئة الفنية حتى الرتبة ف-3. وتحت لجنة التنسيق الدول الأعضاء على إلغاء امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، الذي يشكل قيدا جائرا عفا عليه الزمن. وفيما يتعلق ببرنامج الفنيين الشباب، ذكرت أن التحديات تشمل الركود الوظيفي في الرتبة ف-2، وارتفاع النسبة المئوية للحالات الاستقالة لدى الموظفين في الرتبين ف-2 و ف-3، وانخفاض نسبة وظائف المبتدئين من الرتبة ف-2، وطول عملية تنسيب المرشحين الناجحين.

71 - السيد ديالو (غينيا): تكلم باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن الأمم المتحدة تقوم، في خضم جائحة كوفيد-19 التي لم يسبق لها مثيل، بتنسيق الجهود العالمية في مجالات من قبيل معالجة الفقر، وتسوية النزاعات، ورعاية اللاجئين والأطفال الضعفاء والنساء، والقضايا الجنسانية، وإنهاء الجوع، وإيجاد حل للقضايا البيئية، وزيادة الرفاه الاقتصادي والتجارة الدولية. وأضاف قائلاً إن تقدير المجموعة لنقاني الموظفين وتضحياتهم يتبين من الأهمية الكبيرة التي توليها لإدارة الموارد البشرية والمسائل ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في ضوء الجائحة، مما يتطلب تنسيقا على نطاق المنظومة في مجالات من قبيل الاستحقاقات، وترتيبات العمل البديلة المرنة، والتوازن بين العمل والحياة، من أجل ضمان استمرارية العمليات. وأشار إلى أنه يجب على الموظفين تنفيذ ولايات الأمم المتحدة في بيئة قائمة على القواعد تجسد التنوع والمرونة والدينامية، والتي تحفزهم وتساعد على بذل قصارى جهدهم لخدمة بقية العالم.

72 - ومضى يقول إن إصلاح إدارة الموارد البشرية يشكل أمرا أساسيا من أجل إصلاح الأمم المتحدة إصلاحا شاملا. وإن المجموعة تنثي على التقدم المحرز في تبسيط القواعد والسياسات بالخصوص، وفي إجراء تغييرات في شروط الخدمة. وهي ترحب أيضا بالخطوات المتخذة من أجل تعزيز التدابير الداخلية لمكافحة الفساد، وكفالة توافر بيئة آمنة للموظفين الذين يبلغون عن سوء سلوك، ومنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي لها.

73 - وأفاد بأن القوة العاملة في الأمم المتحدة يجب أن تكون متنوعة جغرافياً ومتوازنة جنسانياً، وذات طابع دولي، وموهوبة، وممثلة لجميع الشعوب التي تخدمها المنظمة. وأردف قائلاً إن مبدأي التمثيل الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين يشكلان حجر الزاوية في هذه القوة العاملة.

74 - وأعرب عن قلق المجموعة إزاء عدم التوازن في التمثيل الجغرافي في الأمانة العامة، نظراً إلى الإشارة الواردة في المادة 101 من الميثاق إلى أهمية تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. فهذا المبدأ أساسي لضمان أن تكون المنظمة ذات طابع دولي وتمثل جميع الدول الأعضاء فيها. وأشار إلى أن الأمين العام ينبغي أن يكثف جهوده لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل بين موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما في الوظائف العليا. وينبغي إيلاء الاهتمام الواجب لتمثيل البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة. ثم إن المجموعة على استعداد للدخول في مفاوضات بشأن تحسين نظام النطاقات المستصوبة. وينبغي للدول الأعضاء ألا تحجم عن تبني التغييرات التي من شأنها أن تدفع المنظمة قدماً.

75 - واسترسل قائلاً إن المجموعة ترحب بالزيادة المستمرة في عدد الموظفين اللائي يمثلن 38,4 في المائة من إجمالي عدد الموظفين في الأمانة العامة. غير أنها تلاحظ أن نسبة النساء في المناصب العليا لا تزال دون نسبة 50 في المائة. ومما يؤسف له أن نسبة النساء من البلدان النامية في هذه المناصب منخفضة على نحو غير متناسب.

76 - واستطرد قائلاً إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء ارتفاع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة وانخفاض عدد وظائف المبتدئين، لا سيما في الرتبين ف-1 و ف-2. وهذه الحالة تعوق تحقيق أهداف هامة في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك تجديد شباب المنظمة واستقطاب مواهب جديدة من مختلف مناطق العالم، ولا سيما الدول الأعضاء النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

77 - وتابع قائلاً إن المهارات اللغوية هامة في عمليات الاختيار؛ ويجب احترام المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة، ويجب، أثناء الاستقدام، إيلاء الاعتبار الواجب للإلمام الجيد باللغات الرسمية في مراكز عمل محددة. وأنهى حديثه قائلاً إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء إخفاق الجهود الرامية إلى الوصول إلى المرشحين المحتملين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية.

78 - السيد تيو (سنغافورة): تكلم باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقال إن سياسات المنظمة لإدارة الموارد البشرية يجب أن تتطور بالتزامن مع الإصلاح الجاري للأمم المتحدة لكي تمضي قدماً بهذه التغييرات بدل عرقلتها. وأضاف قائلاً إن اللجنة لم تتمكن، للأسف، من التوصل إلى استنتاجات مرضية بشأن المسائل الرئيسية المتعلقة بالسياسات في الدورات السابقة؛ وأعرب عن الأمل في أن تسوّى هذه المسائل بنجاح في الدورة الحالية.

ينبغي أن تعكس هذه القوة العاملة تنوع أعضاء المنظمة، بما في ذلك من حيث الجغرافيا ونوع الجنس والمهارات.

86 - وذكر أن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ترحب بالتقدم المحرز نحو تحقيق تكافؤ الجنسين في صفوف موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما المديرين الرفيعي المستوى والمنسقين المقيمون. وينبغي بذل جهود على جميع المستويات على نطاق المنظمة، بما في ذلك البعثات الميدانية، حيث تكون الفروق بين تمثيل الذكور وتمثيل الإناث أكثر وضوحاً.

87 - وأشار إلى أن ثمة حاجة ماسة إلى تجديد شباب المنظمة، واستقطاب مواهب جديدة، وتحديث النهج المتبع في التدريب الداخلي. وقال إن تعددية اللغات تكتسي أيضاً أهمية قصوى بالنسبة للأمم المتحدة، وينبغي أن يعكس التنوع اللساني على نحو كاف في إدارة الموارد البشرية. وتابع قائلاً إن الاتحاد الأوروبي يرحب بتأكيد الأمين العام على توسيع نطاق فهم التنوع في الأوضاع التنظيمية، ويؤيد استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

88 - وذكر أن وجود إطار جيد لتثقل الموظفين في المقر وفي الميدان أمر أساسي للمنظمة، ومن شأنه أن يخدم مصالح الموظفين ويسر تنفيذ الولايات. وأعرب عن ترحيب الاتحاد الأوروبي بالنهج الجديد إزاء تثقل الموظفين، الذي يتيح للموظفين الاستفادة من تنوع وثراء الولايات التنظيمية ومراكز العمل داخل الأمانة العامة من أجل اكتساب المهارات وتطويرها باستمرار من خلال التعلم أثناء العمل وتنمية المهارات. ثم إن التدريب ضروري لكي تتكيف المنظمة والقوى العاملة فيها مع بيئة العمل المعقدة الحالية. وأشار إلى ضرورة تعزيز تثقل الموظفين، وزيادة فرص التدريب للموظفين والمديرين، والانتقال السلس إلى الفئة الفنية للموظفين من الفئات الأخرى، لإتاحة الفرصة للأفراد لتوسيع نطاق خبرتهم وتطوير مسار حياتهم المهنية على أكمل وجه.

89 - واسترسل يقول إن الاتحاد الأوروبي يعلق أهمية كبيرة على بدء تنفيذ إطار قوي ومحكم للمساءلة باعتباره جزءاً لا يتجزأ من الإصلاح الإداري. ومن الضروري مواصلة تعزيز ثقافة قوامها الأخلاقيات والشفافية، فضلاً عن منع جميع أنواع سوء السلوك وتقويمه. وإن الاتحاد الأوروبي يرحب بعمل مكتب الأخلاقيات الذي يجب الحفاظ على استقلاله وتعزيزها.

90 - واستطرد قائلاً إن الأهداف المتصلة بإصلاح الأمم المتحدة يجب أن تُترجم إلى توجيهات محددة وواضحة للموظفين. ولذلك فإن

من أي وقت مضى، ومن أجل الوفاء بولايات المنظمة الصعبة، أن يكون هناك قوة عاملة قادرة ومتنوعة تعكس التكافؤ بين الجنسين، وتتألف من موظفين متمكنين، وتعمل وفقاً لأعلى معايير المهنية والنزاهة والكفاءة. وأشار إلى أن الوفود الثلاثة تواصل دعمها القوي لجهود الإصلاح التي يبذلها الأمين العام، والتي تشكل إدارة الموارد البشرية جزءاً شديداً الأهمية منها. وهي تعرب عن سرورها لنشوء ثقافة تستند أكثر إلى التعاون نتيجة للإصلاحات، وتتطلع إلى رؤية أمم متحدة تحقق نتائج أفضل للناس الذين تخدمهم في جميع أنحاء العالم.

83 - وتابع قائلاً إن إدارة الموارد البشرية بند هام جداً في جدول الأعمال يضم عناصر مختلفة كثيرة. وينبغي للجنة أن تسعى جاهدة إلى تحقيق نتيجة في سياق كل تقرير معروض عليها، بما في ذلك التقارير الواردة من الدورات السابقة التي لم يُبث فيها بعد، وأن تقدم توجيهها واضحاً إلى الأمين العام، فضلاً عن إرشادات بشأن التقارير اللاحقة في إطار هذا البند. وأعرب عن أسفه لأن اللجنة لم تتمكن من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن إدارة الموارد البشرية خلال الجزء الرئيسي من الدورتين الثالثة والسبعين والرابعة والسبعين للجمعية العامة؛ ولذلك يجب عليها أن تقوم بعمل أفضل، وإن الوفود الثلاثة ملتزمة بتحقيق نتيجة إيجابية في الدورة الحالية.

84 - السيد كاميلي (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): تكلم أيضاً باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، ألبانيا، وأندورا، وتركيا، والجبل الأسود، وصربيا، ومقدونيا الشمالية؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب، البوسنة والهرسك؛ بالإضافة إلى أوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، فقال إن الموارد البشرية تشكل حجر الزاوية في الإصلاح الإداري للأمين العام، الذي يجب أن يكون بوسعه استخدام كامل صلاحياته بموجب الميثاق في هذا الصدد. وأردف قائلاً إن وجود نظام للموارد البشرية أكثر حداثة وفعالية وثقافة تنظيمية قائمة على النتائج والوفاء بالولايات يشكلان عاملين أساسيين في جهود الأمين العام الرامية إلى تحديث الأمم المتحدة.

85 - واستطرد قائلاً إن هذه الجهود يجب أن تجعل المنظمة أكثر مرونة وأن تحسن استجابتها للتحديات التي تواجهها. وإن الاتحاد الأوروبي يؤيد الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية التي تهدف إلى تعزيز الإدارة البشرية الاستراتيجية واستقطاب المواهب بصورة استباقية، وتغيير الثقافة التنظيمية. وإن القوة العاملة التابعة للمنظمة ينبغي أن تواصل تجسيد أعلى مستوى من القدرة والكفاءة والنزاهة، على النحو المبين في المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك،

المستويات العليا، لكي تعكس الأمم المتحدة تنوع دولها الأعضاء وتواجه تحديات عالمية معقدة تتجاوز الحدود.

94 - وأردف قائلا إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء عدد الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف المؤقتة التي يشغلها موظفون لا مركز جغرافي لهم. فهذا الوضع يؤثر تأثيرا سلبيا في العدد المنخفض أصلا من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي عملا بقرار الجمعية العامة 247/65.

95 - وفيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، قال إن الحاجة تقتضي بذل مزيد من الجهود لاجتذاب المزيد من الموظفين والاحتفاظ بهن، ولا سيما من أفريقيا، للعمل في العمليات الميدانية، حيث لا تزال نسبة الموظفات إلى مجموع الموظفين منخفضة نسبيا.

96 - وأثنى على الوفود التي أيدت بيان الموقف الذي بادرت به المجموعة في كانون الثاني/يناير 2021 بشأن الوقوف معاً في الأمم المتحدة لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وجميع أشكال التعصب الأخرى. فعلى الرغم من التعليمات الإدارية وغيرها من المواد التوجيهية التي أصدرها الأمين العام لتوعية موظفي الأمم المتحدة بأهمية مكافحة التمييز والمضايقات، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، فإن الحاجة تستدعي الاستقادة من التقدم المحرز وتكثيف جهود المنظمة للكشف عن أي حالات محتملة للعنصرية والتمييز العنصري، وأي أشكال أخرى من التعصب، وردعها والقضاء عليها على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

97 - وأنهى كلامه قائلا إن اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة يجب أن تحظى بمعاملة متساوية، وإن تعدد اللغات أمر أساسي لأنشطة المنظمة. ويجب احترام المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة.

98 - السيد أمان (سويسرا): تكلم أيضا باسم ليختنشتاين، فقال إن أثنى ما تملكه الأمم المتحدة هو موظفوها الذين تعتمد المنظمة على خبراتهم ومهاراتهم في الوفاء بولاياتها. ولذلك، فهي بحاجة إلى إدارة حديثة ورشيقة للموارد البشرية تدعم قوة عاملة عالية الأداء، وقيام أمم متحدة أكثر إنتاجية ومرونة وتوجهها نحو تحقيق النتائج. وبناء على ذلك، يستحق بند جدول الأعمال المتعلق بإدارة الموارد البشرية أن يعبره اللجنة الاهتمام الكامل. وأعرب عن الأسف لأن اللجنة لم تتوصل إلى اتفاق بشأن هذا البند في عدة دورات سابقة، ولذلك يتعين عليها النظر في تقارير مختلفة واتخاذ قرارات هامة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة.

الاتحاد الأوروبي يؤيد التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، ويعرب عن تقديره للجهود التي يبذلها الأمين العام لتجاوز التعديلات التحريرية وتحديث النص ليعكس الثقافة الجديدة التي أدخلت من خلال الإصلاح.

91 - وختم قائلا إنه يجب إيجاد حل مستدام لمسألة المكافآت والاستحقاقات المدفوعة للأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية. وإن الاتحاد الأوروبي يأمل، في الوقت الذي تعالج فيه اللجنة مرة أخرى إمكانية التضارب بين النظامين الأساسي والإداري للموظفين والتشريعات الوطنية في هذا المجال، أن تنظر في الخيارات التي قدمتها الأمانة العامة بطريقة بناءة. فمن مصلحة الجميع التوصل إلى اتفاق بالتراضي مع الالتزام بمبدأ عدم منع أي دولة عضو من إعارة هؤلاء الموظفين.

92 - السيد تراوري (مالي): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية، فقال إن المجموعة تأمل أن تعتمد اللجنة قرارا بشأن إدارة الموارد البشرية، وهو قرار يكتسي أهمية قصوى بالنسبة للمنظمة، في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة. وأضاف قائلا إن المجموعة تلاحظ استراتيجية الأمين العام العالمية للموارد البشرية لما بعد عام 2021، وجهوده الرامية إلى إبلاغ الدول الأعضاء بالتقدم المحرز في مبادراته في هذا المجال.

93 - وتابع قائلا إنه يتعين إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية استقدام الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن، وذلك وفقا للمادة 101 من الميثاق. وبالإضافة إلى ذلك، دعت الجمعية العامة في قرارها 263/71 إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة من أجل تجسيد عضوية المنظمة المتعددة الثقافات والأوسع جغرافيا. ويجب التعجيل بوضع استراتيجية شاملة، تتضمن إجراءات ملموسة وملاحظات إرشادية وجدول زمنية ينبغي إدراجها في الاستراتيجية العامة المنقحة للموارد البشرية، من أجل تحسين التمثيل الجغرافي. وأشار إلى أن المجموعة تعلق أهمية كبيرة على تحقيق التمثيل الجغرافي العادل وفقا للميثاق. واستدرك قائلا إن اللجنة لم تتلق، للأسف، أي مقترحات ملموسة تتضمن تدابير مناسبة لتحقيق هذا التمثيل. وأعرب عن قلق المجموعة لأن كبار المديرين في الأمانة العامة ما زالوا بعيدين عن تحقيق الهدف المنصوص عليه في اتفاقاتهم، وهو ضمان أن يكون 50 في المائة من المرشحين المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. فيجب التعجيل بزيادة تمثيل البلدان النامية، ولا سيما على

وأعرب عن أمل وفد بلده في أن تتاح الفرصة لجميع الدول الأعضاء في المستقبل للمشاركة على نحو منصف في وكالات المنظمة ومشاريعها وبرامجها. وختم قائلاً إن وفد بلده سوف يشارك في عمل اللجنة للتوصل إلى قرارات وتوصيات موضوعية وشفافة.

104 - السيد كيمورا (اليابان): قال إن إدارة الموارد البشرية عنصر أساسي في قيام منظمة فعالة وذات كفاءة وشاملة للجميع، ويجب على الأمم المتحدة أن تعين موظفين يتمتعون بدرجة عالية من الحماس والمهارات وأن تستثمر فيهم. ومن أجل تحقيق منظمة أكثر تنوعاً وفقاً للمادة 101 من الميثاق، التي تشير إلى أهمية تعيين الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن، يجب التصدي للتحدي الذي طال أمده المتمثل في نقص تمثيل بعض الدول الأعضاء أو عدم تمثيلها؛ وزاد قائلاً إن وفد بلده يدعو الأمين العام مرة أخرى إلى أن يضاعف جهوده لتحقيق هذه الغاية. وقال إن وفد بلده يتطلع أيضاً إلى مناقشة السبل التي يمكن بها تجسيد مبدأ تكافؤ الجنسين في سياسة إدارة الموارد البشرية.

105 - وتابع قائلاً إن انخفاض عدد وظائف الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية وزيادة عدد الوظائف العليا في الأمانة العامة هما مدعاة للقلق، ويجعلان المنظمة تعاني من كثرة الوظائف العليا على نحو متزايد. وينبغي للأمين العام أن يبذل المزيد من الجهود من أجل تجديد شباب الأمم المتحدة، وجلب أفكار جديدة، والتشجيع على تخطيط تعاقب القوة العاملة ومرونتها من أجل النهوض بالإصلاح الإداري.

106 - وقال إن وفد بلده يدرك أهمية تنقل الموظفين، إلا أن عناصر النهج الجديد الذي اقترحه الأمين العام، بما في ذلك الأثر على التعيينات الخارجية والتكاليف الإضافية لوضع الإطار موضع التنفيذ، لا تزال غير واضحة. وختم قائلاً إن وفد بلده يرحب بالفرصة المتاحة لدراسة هذا الاقتراح بعناية من خلال المداولات بشأن التفاصيل.

107 - السيد ممالان (بوتسوانا): قال إنه، في ظل تجاوز عدد وظيفي الأمانة العامة 37 000 موظف، تؤيد بوتسوانا جهود الإصلاح التي يبذلها الأمين العام، والتي تشكل إدارة الموارد البشرية جزءاً بالغ الأهمية منها. وعلى الرغم من التقدم المحرز، يلزم القيام بالمزيد، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي العادل. وأشار إلى الحاجة إلى وجود نظام فعال لإدارة الموارد البشرية يقوم على هذا التمثيل. ومن شأن تحقيق التمثيل الجغرافي الواسع النطاق، والتوازن بين الجنسين، والتنوع من حيث المناطق والثقافات، في الأمانة العامة، أن يعزز قدرة المنظمة على العمل مع الدول الأعضاء ومن أجلها. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي

99 - وأعرب عن تقدير الوفدين للاستراتيجية العامة للأمين العام والجهود التي يبذلها لتعزيز إدارة الموارد البشرية. ويجب على كبار المديرين في المنظمة أن يكونوا قدوة وأن يتخذوا تدابير في هذا الصدد. وقال إن الإدارة المناسبة للموارد البشرية بالغة الأهمية للإصلاح الإداري، وهو أمر أساسي لعمليات الإصلاح الأخرى.

100 - وعبر عن تأييد الوفدين لنهج الأمين العام المتمثل في استخدام وتطوير قوة عاملة متنقلة ومتنوعة تكون متعددة اللغات وموجهة نحو الميدان. وأضاف أنهما يثنيان عليه على التحليل المفصل للأسباب الجذرية للافتقار إلى التنوع في التوظيف وعلى بدء العمل باستراتيجية التنوع الجغرافي. واستدرك قائلاً إنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين في وظائف الإدارة العليا والوسطى وفي الخدمات الميدانية.

101 - وذكر أن تنقل الموظفين أمر أساسي لبناء قوة عاملة ماهرة ودينامية وقابلة للتكيف يمكنها التفاعل مع مختلف أصحاب المصلحة في مختلف البيئات، مع إتاحة فرص التعلم والتطوير الوظيفي للموظفين، بحيث تتمكن المنظمة من مواجهة تحديات عالم مترابط وضمان الاستدامة الطويلة الأجل لتلك القوة العاملة. وأعرب عن ترحيب الوفدين بمقترحات الأمين العام بشأن هذه المسألة.

102 - وأعرب عن ترحيب الوفدين بجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية من خلال المبادرات والاستراتيجيات والتعديلات التي أدخلت على النظامين الأساسي والإداري للموظفين. وختم قائلاً إنه يجب على الدول الأعضاء الآن أن تقدم توجيهات واضحة بشأن طريقة المضي قدماً من خلال اعتماد قرار بشأن هذا البند.

103 - السيد بن حميدة (ليبيا): قال إن وفد بلده يرحب بالجهود التي تبذلها الأمانة العامة لتنفيذ الإصلاح اللازم لإدارة الموارد البشرية. وأعرب عن تأييد وفد بلده للتدابير الرامية إلى اجتذاب الشباب مع الاحتفاظ أيضاً بالموظفين ذوي الخبرة للمساهمة في التحول الجذري للمنظمة. وأشار إلى أنه على الرغم من التقدم المحرز، ينبغي مواصلة الاضطلاع بالمزيد من الإصلاحات من أجل التصدي للتحديات القائمة. وأعرب عن رغبته في التشديد على أهمية تدريب الموظفين وتطوير مؤهلاتهم باستخدام الأساليب والتكنولوجيات الحديثة. وأضاف أن مبدأي التوزيع الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين يعكسان قيم المنظمة. وذكر أن تحقيق هذين المبدأين هو حجر الزاوية في الإصلاحات التي يقوم بها الأمين العام، وسيكون متسقاً مع الهدف النهائي المتمثل في قيام أمم متحدة حديثة ومتنوعة وشاملة للجميع.

112 - وأعرب عن تأييد الفلبين لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، التي يهدف الأمين العام من خلالها إلى تحقيق المساواة للأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز ثقافة شاملة للجميع. وقال إنه ينبغي إجراء تحليل مستفيض للاتجاهات في إنشاء المناصب الرفيعة المستوى، واتخاذ تدابير لتجنب حصول تناقضات. وأشار إلى الحاجة إلى اجتذاب المزيد من المتقدمين لبرنامج التدريب الداخلي، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك البلدان النامية. وينبغي إعادة تقييم تعيين عدد كبير من الخبراء الاستشاريين وفردى المتعاقدين لفترات تعاقدية طويلة. وينبغي للأمانة العامة أن تفتح خيارات للحد من اعتماد المنظمة على فردى المتعاقدين وتحسين الخبرات والمهارات الداخلية في الأمانة العامة. وختم قائلاً إنه ينبغي حماية الموظفين في فئة الخدمات العامة أو المعيّنين بعقود محددة المدة، الذين أثبتوا كفاءتهم كل في مجال خدمته.

113 - **السيدة جربوعي (المغرب):** قالت إن أكبر رصيد لأي منظمة دولية هو موظفوها. ولذلك ينبغي أن تستند عملية التوظيف إلى اجتذاب موظفين موهوبين ومتنوعين وتطوير مؤهلاتهم واستبقائهم. وأشارت إلى أن دور موظفي الأمم المتحدة في الوفاء بالولايات لا يقل أهمية عن دور الدول الأعضاء. وأضافت أن المغرب يشيد بموظفي الأمانة العامة الذين اضطروا إلى التكيف مع ترتيبات العمل الجديدة نتيجة لجائحة كوفيد-19 وأظهروا قدرتهم على التصدي للتحديات التي تواجه المنظمة.

114 - وأشارت إلى أن المغرب يكرر تأكيد دعمه للإصلاح الذي يقوم به الأمين العام لإدارة الموارد البشرية. وقد تجلّى التزام الأمين العام بتحقيق تكافؤ الجنسين في أوساط كبار المسؤولين والعمليات غير الميدانية. وستعقب ذلك إنجازات أكبر، بالنظر إلى المساهمة الملحوظة للمرأة في الأمم المتحدة. وتابعت قائلة إنه بغية تعزيز دور المرأة في جميع مجالات المجتمع المغربي، تم تعيين 10 دبلوماسيات في البعثة الدائمة للمغرب لدى الأمم المتحدة في نيويورك. وأعربت عن ترحيب وفد بلدها بالنتائج الهامة التي أسفرت عنها جهود الأمين العام لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة.

115 - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020، والآفاق المستقبلية (A/75/540) وتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/75/765)، قالت إن المغرب يحيط علماً بالنتائج الطويلة الأجل لإصلاح الموارد البشرية، وهي قيام منظمة تتسم بالمرونة والتنوع وتخضع للمساءلة، تتم

استعراض نظام النطاقات المستصوبة. وأضاف أنه يجب تحديث هيكل إدارة الموارد البشرية وتبسيطه وتحقيق تكامله، ولا سيما عندما يتعارض مع الميثاق.

108 - وأعرب عن ترحيب وفد بلده بزيادة عدد النساء في المنظمة، وعن اعتقاده مع ذلك بأنه ينبغي بذل المزيد من الجهود لتحقيق تكافؤ الجنسين على نطاق المنظمة على جميع المستويات. وأعرب أيضاً عن ترحيب وفد بلده بالتدابير التي يتخذها الأمين العام لمنع أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي لها.

109 - وأضاف أن الأمم المتحدة بحاجة إلى نظام حديث للموارد البشرية يعكس عضويتها على جميع المستويات. ومن شأن هذا النظام أن يزيد التسامح وتقدير جميع الثقافات والتحديات التي تواجهها الدول الأعضاء والمناطق، وأن يكفل الوفاء بالولايات على النحو الأمثل. ومضى يقول إنه على الرغم من التقدم المحرز، يشعر وفد بلده بالقلق إزاء عدم التوازن في التمثيل الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين في الأمانة العامة، وسوف يشارك بنشاط في المداولات بشأن هذا البند من جدول الأعمال للتوصل إلى نتيجة إيجابية. وحث اللجنة في ختام كلامه على الاستفادة من المكاسب التي تحققت من خلال إصلاح إدارة الموارد البشرية وضمان أن تعكس المنظمة الدول الأعضاء فيها.

110 - **السيد مانالو (الفلبين):** قال إن جهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية على الرغم من جائحة كوفيد-19 ساعدت على ضمان استمرارية العمليات، بطرق منها العمل عن بعد، وكانت أساسية لنجاح جهود الإصلاح الشاملة. وأضاف أنه ينبغي تنقيح استراتيجية الأمين العام من خلال إجراء استعراض بغية ضمان تحقيق نتائج مرضية وتمكين اللجنة من اعتماد مشروع قرار بشأن هذا البند من جدول الأعمال. وتابع قائلاً إن من شأن قوة عاملة دولية ماهرة تعكس مبدأي التمثيل الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين أن توفر أساساً قوياً للأمم المتحدة تتمتع بالفعالية والكفاءة.

111 - وأضاف أنه ينبغي للأمين العام أن يضاعف جهوده لتحسين التمثيل الجغرافي في الفئة الفنية والفئات العليا. وأعرب عن تقدير الفلبين للتسعينات التي تحققت في مجال التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة وعن أملها في أن يقدم الأمين العام معلومات عن التدابير المتخذة في هذا الصدد في استراتيجيته الجنسانية.

الوقت المناسب، ستواصل اللجنة الاستشارية السعي جاهدة إلى تزويد الدول الأعضاء بمشورة واضحة لمساعدتها على التوصل إلى استنتاجات بشأن المسائل المعروضة عليها.

رُفعت الجلسة الساعة 12:45.

فيها على نحو فعال إدارة توظيف وتدريب وتعيين موظفين أكفاء وقادرين على التكيف ومتنوعين جغرافياً، مع مراعاة التوازن من حيث نوع الجنس.

116 - السيد كوبا (إندونيسيا): قال إن الموارد البشرية هي رصيد حيوي للأمم المتحدة ورأس المال الأكثر إنتاجية في المنظمة. وعلى الرغم من أن إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى تحسين مستمر، فقد كان من الصعب تحقيق توافق في الآراء بشأن هذا البند من جدول الأعمال في الدورات السابقة. وأضاف أنه ينبغي للوفود أن تسعى جاهدة إلى تحقيق توافق في الآراء بشأن جميع المسائل المعروضة على اللجنة.

117 - وتابع قائلاً إنه بما أن قوة الموارد البشرية تستند إلى مهارات الموظفين وخبراتهم، يجب على الأمانة العامة أن تحسن نوعية التدريب والتطوير وإمكانية حصول الموظفين عليهما. وذكر أن الأمم المتحدة تخدم العالم بأسره، ولذلك ينبغي أن يكون موظفوها متنوعين وأن يعكسوا مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بدلاً من الاعتماد على وجهات نظر محدودة مستمدة من مجموعة متجانسة من المواهب. فالتنوع من حيث نوع الجنس والمنطقة الجغرافية على حد سواء أساسي للحفاظ على ثقة المجتمع العالمي في تعددية الأطراف. وتحتاج البلدان النامية إلى مزيد من فرص الحصول على التوظيف وبناء القدرات فيما يتعلق به؛ ويجب على الأمانة العامة أن تحسن الشفافية وأن توفر واجهة سهلة الاستعمال من أجل اكتشاف المزيد من المواهب في جميع أنحاء العالم. وختم قائلاً إنه ينبغي للأمم المتحدة أيضاً أن تدير قوائم المرشحين المقبولين بشفافية وفعالية، لأن المدرجين في تلك القوائم قد استوفوا متطلبات عمليات التوظيف، ومستقبلهم يتوقف على مدى إنصاف إجراءات المنظمة.

118 - السيدة بولارد (وكيلة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال): قالت إن الأمين العام ملتزم بتعزيز المنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية لضمان أن يكون الموظفون ممثلين للدول الأعضاء. وأشارت، على وجه الخصوص، إلى أنه ستجري زيادة عدد الموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوبة ورعايا البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً من أجل تحقيق التوزيع الجغرافي العادل، وسيُحسن التنوع الجغرافي للموظفين من الفئة الفنية غير الخاضعين لهذا النظام.

119 - السيد بشار بونغ (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إنه فيما يتعلق بالملاحظات التي أُبديت أثناء نظر اللجنة في تنظيم عملها بشأن إصدار التقارير المرتكزة على الأدلة في