

Distr.: General
24 March 2020
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الرابعة والسبعون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الخامسة والعشرون

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الأربعاء 11 آذار/مارس 2020، الساعة 10:00

الرئيس: السيد مافرويانيس (قبرص)
ثم: السيد ميكلاذزي (نائب الرئيس) (جورجيا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد بشار بونغ

المحتويات

تنظيم الأعمال

البند 133 من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

البند 140 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

البند 115 من جدول الأعمال: تعيينات لملء الشواغر في الأجهزة الفرعية وتعيينات أخرى (تابع)

(ب) تعيين أعضاء في لجنة الاشتراكات (تابع)

(هـ) تعيين أعضاء في اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة (تابع)

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

20-03813 (A)



افتتحت الجلسة الساعة 10:05.

تنظيم الأعمال

الإدارة القائمة على النتائج، والإدارة المركزية للمخاطر، وتنسيق أعمال الرقابة، وهو نهج يقضي على التوقع ويوجد قدرات مترابطة من شأنها أن تجعل المنظمة أقدر على الوصول بنماذج أعمالها وعملياتها إلى المستوى الأمثل.

4 - وتابعت تقول إن النظام الجديد لتفويض السلطة تم تفعيله بالكامل. ففي كانون الأول/ديسمبر 2019، كان قد تم إصدار وقبول أكثر من 213 تفويضاً للسلطة وأكثر من 4 800 تفويض فرعي للسلطة. وترافق ذلك النظام آلية جديدة للمساءلة، تتطلب من صانعي القرار الامتثال للمعايير الأخلاقية وترصد 16 مؤشراً أولياً من مؤشرات الأداء الرئيسية. كما تتضمن دليلاً وتوجيهاً سياساتياً، وتوفر تقارير دورية عن هذا الموضوع لمديري البرامج. وتهدف تلك الأدوات وغيرها إلى ضمان استخدام مديري البرامج لتفويض السلطة بشكل مناسب.

5 - ومن الأهمية بمكان التأكيد على الدور الحاسم الذي تؤديه في هذا الصدد الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات في إدارة الدعم العملي. وقد وضعت الدائرة برنامجاً محدداً يهدف إلى تعزيز قدرة عملائها على ممارسة السلطة المفوضة على نحو يتسم بالمسؤولية، وتزويد رؤساء الكيانات وأفرقة القيادة العليا فيها بالتدريب على الحوكمة الفعالة والاستراتيجية.

6 - وإن التقرير، الذي يقدم لمحة عامة عن حالة تنفيذ نظام المساءلة في الأمانة العامة، يسلط الضوء على التقدم المحرز خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ويشير إلى المنجزات المستهدفة الرئيسية المتوخى تحقيقها في المستقبل بالنسبة إلى كل من عناصر النظام الرئيسية. وهي تشمل مجالات مثل تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، وإدماج ممارسات التنمية المستدامة في العمليات على نطاق الأمانة العامة، وتعزيز اتفاقات كبار المديرين، واستعراض الإطار السياسي للمنظمة، وتنفيذ نظم الإدارة المركزية للمخاطر. وأخيراً، إن مرفقات التقرير تورد ملخصاً للتقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة 289/73 بشأن المساءلة؛ وتشير إلى حالة تنفيذ قرارات الجمعية العامة المتعلقة بالمسائل الإدارية والمتعلقة بالميزانية؛ وتقدم لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ وتشير إلى الوضع العام لتنفيذ التوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية في السنوات العشر الماضية.

7 - تولى السيد ميكلاندي (جورجيا)، نائب الرئيس، رئاسة الجلسة.

1 - الرئيس: قال إنه يود أن يؤكد لأعضاء اللجنة أنه يشارك بنشاط - إلى جانب الأعضاء الآخرين في مكتب اللجنة الخامسة والأمانة العامة، ولا سيما وكالة الأمين العام للاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال - في الجهود الرامية إلى التصدي لنقشي فيروس كوفيد-19. ففي 9 آذار/مارس 2020، حضر اجتماعاً غير رسمي لمكتب الجمعية العامة، جرى عقده لمناقشة هذه المسألة. وفي 12 آذار/مارس 2020، سيعقد المكتب ووكيل الأمين العام لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات اجتماعاً بشأن المسألة نفسها، وستقوم أمانة اللجنة الخامسة بتقييم للمخاطر على أساس المعايير المستمدة من المبادئ التوجيهية ذات الصلة لمنظمة الصحة العالمية. وبالطبع، فإن أي قرار يتوصل إليه المكتب سيعرض على أعضاء اللجنة للموافقة عليه.

البند 133 من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/74/658) و (A/74/741)

2 - السيدة بولار: (وكالة الأمم المتحدة للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل المساءلة): في سياق عرضها للتقرير المرحلي التاسع عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/74/658)، قالت إن المساءلة تندرج في صميم التزام الأمين العام بتغيير النموذج الإداري في الأمانة العامة، بهدف تقريب عملية صنع القرار من نقطة التنفيذ، وزيادة الشفافية، وتمكين المديرين، وتوفير الأساس لمنظمة فعالة وجديرة بالثقة. ويقدم التقرير معلومات مستكملة عن تعزيز نظام المساءلة في إطار هذا النموذج الإداري الجديد، ويشمل تدابير مثل تفعيل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة الجديدة في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال والدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات في إدارة الدعم العملي؛ فضلاً عن معلومات مستكملة بشأن التقدم المحرز في تنفيذ النظام الجديد لتفويض السلطة.

3 - وأضافت أن شعبة التحول المؤسسي والمساءلة تزود الأمانة العامة لأول مرة بمهام إدارية مخصصة تتعلق بالمساءلة، بما في ذلك

12 - وإذ تحيط المجموعة علماً بالمعلومات الواردة في تقرير الأمين العام فيما يتعلق بشعبة التحول المؤسسي والمساءلة، وبتنفيذ نظام تفويض السلطة، تتطلع إلى مناقشة الجهود المبذولة بالفعل، ومقترحات الأمين العام بشأن كيفية سد الثغرات ومعالجة المسائل التي أثارها الجهات صاحبة المصلحة بعد انقضاء السنة الأولى من التنفيذ؛ واستعراض وتعديل المؤشرات الأولية الـ 16 من مؤشرات الأداء الرئيسية؛ والتغيرات في حجم العمل والمسؤوليات الناتجة عن تعزيز تفويض السلطة. وتعرب عن تقديرها للتصميم الواضح والمتسق الذي اتسمت به اللجنة العامة عن حالة تنفيذ نظام المساءلة في الأمانة العامة، وتعترم، خلال المشاورات غير الرسمية المقبلة، التماس معلومات عن التقييم الخارجي لكفاءة وفعالية نظام المساءلة الذي سيُجرى بتكليف من الأمين العام. وأعربت عن رغبتها على وجه الخصوص في معرفة المزيد عن الخبر الاستشاري الذي سيُستعان بخدماته لإجراء ذلك التقييم والطريقة التي يراعي بها قرار الأمين العام دعوات الجمعية العامة المتكررة إلى استخدام القدرات الداخلية أو القائمة قدر الإمكان لهذه الأغراض.

13 - وتتفق المجموعة مع اللجنة الاستشارية على ضرورة تضمين التقارير المرحلية المقبلة عن المساءلة الكثير من التفاصيل، مثل تحليل موجز لحالة تنفيذ قرارات الجمعية العامة المتعلقة بالمسائل الإدارية والمتعلقة بالميزانية؛ ومعلومات وأمثلة محددة بشأن التحسينات الناتجة عن تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ ومعلومات عن الاستخدام والأثر الفعليين لما يتم الحصول عليه من معلومات عن أداء المنظمة. وتتفق المجموعة كذلك مع اللجنة الاستشارية على ضرورة التنفيذ الملائم لإطار مكافحة الغش والفساد. وفي هذا الصدد، فإن الخطوات التي يجري اتخاذها من أجل إعداد دليل لمكافحة الغش والفساد، وإنشاء فرقة العمل المعنية بمكافحة الغش، يجب أن تراعي التوصيات الصادرة عن هيئات الرقابة الداخلية والخارجية.

14 - وقالت إن المجموعة أحاطت علماً بإعادة تصميم اتفاقات كبار المديرين لعام 2019، ودعمت بذل مزيد من الجهود لمحاسنة كبار المديرين، لأن ذلك هو أفضل طريقة لضمان المساءلة في صفوف الموظفين على كل المستويات، من خلال توفير قُدوة يُحتذى بها. وترحب المجموعة بإعادة تفعيل مجلس الأداء الإداري وتود معرفة المزيد عن عمل المجلس السابق والمقبل. وستثير المجموعة مسألة الطريقة التي يمكن بها للدول الأعضاء المساعدة في تحسين المساءلة في الأمانة العامة فيما يتعلق بتقديم الوثائق والمعلومات في موعدها،

8 - السيد بشار بونغ (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): في سياق عرضه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/74/741)، قال إن اللجنة الاستشارية تنوه بالجهود التي يبذلها الأمين العام لإيجاد ثقافة مساءلة قوية في كامل الأمانة العامة، وتوصي الجمعية العامة بأن تطلب إليه أن يدرج في تقريره المرحلي العاشر عن المساءلة معلومات عن تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ ونتائج عمليات التقييم الذاتي؛ والخبرات والدروس المستفادة من منظور جميع رؤساء الكيانات فيما يتعلق بقدرتهم على ممارسة تفويضات السلطة المسندة إليهم على نحو يتسم بالمسؤولية ويخضع للمساءلة.

9 - وتابع يقول إن اللجنة الاستشارية، من باب التأكيد على الروابط الحاسمة بين المساءلة المؤسسية والمساءلة الشخصية، تشير إلى توصيتها بتليل البيانات المستمدة من فرادى اتفاقات كبار المديرين ومعالجتها لتقديم لمحة عامة عن حالة واتجاهات الأداء على صعيد الإدارات، وعن حالة واتجاهات الأداء على نطاق الأمانة العامة. وتشير أيضاً إلى أهمية إدارة المخاطر في إطار النظام الجديد.

10 - وتشير اللجنة الاستشارية كذلك إلى أن الجمعية العامة، في قرارها 289/73، كررت التأكيد على أن تقديم الوثائق في موعدها جانب مهم من جوانب مساءلة الأمانة العامة أمام الدول الأعضاء، وطلبت إلى الأمين العام أن يكفل الاستمرار في تضمين اتفاقات كبار المديرين مؤشراً إدارياً ذا صلة. وفي الفترات الأخيرة، لم تتلق اللجنة الاستشارية الوثائق في المواعيد المقررة لتقديمها. وكان لذلك أثر سلبي على قدرتها على القيام بعملها وإنجازه في حينه. ولذلك، فهي توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم جميع الوثائق التي يتعين أن تنظر فيها اللجنة الاستشارية في موعد لا يتجاوز الموعد المقرر المتفق عليه.

11 - السيدة أوستن (غيانا): تحدثت باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقالت إن المجموعة تود، كما فعلت في الاجتماع السابق للجنة (انظر A/C.5/74/SR.24)، أن تلتفت الانتباه إلى الصلة بين بند جدول الأعمال قيد المناقشة والبند 141 من جدول الأعمال (وحدة التفتيش المشتركة)، نظراً إلى أن لجان مراجعة الحسابات والرقابة جزء حيوي من إطار المساءلة الأوسع في الأمم المتحدة، ولا سيما أثناء تنفيذ الإصلاحات الحالية. وفي الوقت الذي تنتظر فيه اللجنة في مسألة إدارة الموارد البشرية في المنظمة، حيث يجري الأخذ بنموذج إداري جديد منذ أكثر من عام وتظل أوضاع السيولة سيئة، فإن ضمان مساءلة الموظفين على جميع المستويات يتسم بالأهمية أكثر من أي وقت مضى.

مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة. وقد يساعد تتبع ورصد تنفيذ تلك التوصيات في جعل تقارير المساءلة تتطوي على قدر أكبر من التحليل، لضمان الحفاظ على أعلى معايير المساءلة واحترامها.

18 - السيد فانر (سويسرا): متحدثاً أيضاً باسم ليختنشتاين، قال إن الوفدين لا يزالان يؤيدان تأييداً تاماً رؤية الأمين العام من حيث الإصلاح الإداري وتحويل النموذج الإداري في المنظمة، بما في ذلك تفويض السلطة. وأعرب عن رغبتهما في التذكير بأن الجمعية العامة، في قرارها 266/72 ألف، أشارت إلى أن المساءلة مبدأ مركزي في الإصلاح الإداري. فبينما يجب أن تبدأ المساءلة بكبار المسؤولين، الذين يتعين عيهم أن يكونوا مثلاً يحتذى به، إنها تعني في نهاية المطاف جميع الموظفين، الذين يجب أن يكونوا قادرين على العمل على أمثل وجه. وإن سويسرا وليختنشتاين تؤيدان بقوة وجود نظام قوي لتفويض السلطة يدعمه نظام مساءلة فعال.

19 - وأضاف أن الوفدين يرحبان بالجهود التي يبذلها الأمين العام لإقامة نظام مساءلة أقوى وأكثر فعالية، ويعتبران أن إعادة الهيكلة التنظيمية التي جرت في العام الماضي كانت خطوة هامة في الاتجاه الصحيح. وقد أحاطا علماً بالتقدم المحرز وشجعا الأمين العام والموظفين العاملين معه على مواصلة اتخاذ خطوات لتعزيز المساءلة، ويتطلعان إلى أن يتضمن التقرير المرحلي المقبل تفاصيل بشأن المزيد من النتائج الملموسة. وفي هذا الصدد، أعربا عن ترحيبهما بوصف الخطوات المقبلة المتوقعة، بما في ذلك ما يتعلق منها بإجراء تقييم لنظم المساءلة وتفويض السلطة. ولما كانت الرقابة الداخلية والخارجية أساسية لفعالية أداء نظام المساءلة، فإن سويسرا وليختنشتاين تشيدان بعمل مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة. ومع ذلك، يساوها القلق إزاء عدم تنفيذ جميع التوصيات الصادرة عن تلك الهيئات تنفيذاً كاملاً، وتدعوان الكيانات المستهدفة بالتوصيات إلى أن تتخذ ما يلزم من تدابير التنفيذ.

20 - واختتم بالقول إن سويسرا وليختنشتاين تؤكدان على أن أحد العناصر الهامة للمساءلة هو إتاحة الوثائق في موعدها، بما في ذلك إتاحة تقارير اللجنة الاستشارية في موعدها، لتمكين الدول الأعضاء من ممارسة ما يقع على عاتقها من مسؤولية في إطار نظام المساءلة بسرعة وفعالية.

21 - السيدة ديجياكومو (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن الولايات المتحدة ترحب بتركيز الأمانة العامة المتواصل على تعزيز

في حال عدم تحقيق النتائج المرجوة من خلال تضمين اتفاقات كبار المديرين مؤشراً إدارياً ذا صلة.

15 - السيد دي بريتر (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): متحدثاً أيضاً نيابة عن البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، وهي ألبانيا وتركيا والجبل الأسود وصربيا ومقدونيا الشمالية؛ وبلد عملية الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ بالإضافة إلى أوكرانيا وجورجيا وجمهورية مولدوفا، قال إن الاتحاد الأوروبي يؤمن إيماناً قوياً بضمان وجود إطار مساءلة قوي في المنظمة يكفل أعلى مستوى من الشفافية ويسهم في ثقافة تقوم أساساً على تحقيق النتائج. فقد مر عامان على تأييد الجمعية العامة للإصلاحات التي تهدف إلى إحداث تحول في المنظمة من أجل ضمان تنفيذ البرامج والولايات على نحو أفضل من خلال تعزيز هياكل الدعم وتحقيق اللامركزية على نحو يتسم بقدر أكبر من الذكاء، إلى جانب إحداث تحول شامل في القيادة وثقافة المنظمة. وقد أقرت الجمعية العامة بضرورة أن تولي تلك الإصلاحات قدراً أكبر من المسؤولية للمديرين وأن تكفل تعزيز المساءلة.

16 - وتابعت تقول إن الاتحاد الأوروبي يشيد بالإنجازات الأولية في تنفيذ الإصلاحات، ولا سيما بدء تنفيذ إطار جديد لتفويض السلطة، ويشجع الأمين العام على إبقاء الدول الأعضاء على علم بأخر المستجدات من حيث أداء ذلك الإطار الجديد. وإذ يرى أنه ينبغي للمنظمة أن تلتزم بأعلى معايير السلوك والاحتراف والمساءلة، يرحب بالتفاصيل الواردة في تقرير الأمين العام عن التدابير الرامية إلى تعزيز نظام المساءلة في إطار النموذج الإداري الجديد. ويرحب أيضاً بإنشاء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، كركيزة أساسية لإطار سليم للمساءلة، وبالتقدم المحرز منذ كانون الثاني/يناير 2019 في تحقيق فعاليتها العملية الكاملة.

17 - وفي حين أن الكثير من جهود الإصلاح ترتبط بالعمليات، فإن الأمر يتطلب أيضاً تحولاً ثقافياً داخل المنظمة. وإن ضمان تحلي الموظفين بأعلى معايير السلوك والتزامهم بالمبادئ الأساسية للمنظمة لا يزال يمثل أولوية بالنسبة إلى الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وينبغي أن تواصل المنظمة العمل على منع سوء السلوك والتصدي له. وعلى وجه الخصوص، لا بد من وجود نظام قوي وشامل لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، يركز على الوقاية والمساءلة. ويرحب الاتحاد الأوروبي بمختلف التوصيات والتقارير المتعلقة بالمساءلة التي قدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس

25 - وإذ يشير وفدها إلى أن ما يقرب من ثلاث سنوات انقضت منذ أن شددت الجمعية العامة، في قرارها 266/72 ألف، على أن المساءلة مبدأ مركزي في الإصلاح الإداري، فإنه يتفق مع الاستنتاج الذي خلص إليه التقرير المرحلي للأمين العام بأن التغيير الثقافي الذي قد ينشأ عن المسألة سيستغرق بعض الوقت، لكنه يشدد على ضرورة الحفاظ على الزخم إلى أن يتم إرساء ثقافة مساءلة قوية على جميع المستويات في المنظمة.

26 - السيدة نيشيمورا (اليابان): قالت إن اليابان ما زالت تعلق أهمية كبيرة على تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، علماً بأن عمل الأمانة العامة يمول من الاستثمار الجماعي من الدول الأعضاء، وبالتالي من دافعي الضرائب لديها في نهاية المطاف. وكما شددت الجمعية العامة في قرارها 266/72 ألف، فإن المساءلة مبدأ مركزي في الإصلاح الإداري، وهو مبدأ من المهم النظر فيه بينما تسعى الجمعية العامة إلى التأكد مما إذا كانت التدابير المتخذة خلال العام الذي انقضى منذ بدء عملية الإصلاح قد نجحت فعلاً في تحقيق الهدف منها المتمثل في تعزيز المساءلة، على النحو المتوخى أصلاً.

27 - وتواصل اليابان دعم جهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إطار المساءلة في الأمم المتحدة من خلال تعزيز الشفافية، وتدعيم الرقابة، وضمان الامتثال، وإيجاد ثقافة حقيقية للمساءلة والشفافية، تهدف إلى ضمان إدارة أكثر فعالية وكفاءة. وترحب بالتقدم الوارد بيانه في التقرير المرحلي التاسع للأمين العام عن المساءلة، لكنها تتفق مع اللجنة الاستشارية بشأن الحاجة إلى مزيد من التفاصيل. وقالت إن وفدها سيطلب مزيداً من المعلومات خلال الدورة الحالية، ولا سيما بشأن أداء شعبة التحول المؤسسي والمساءلة المنشأة حديثاً ونظام تفويض السلطة الجديد، فضلاً عن الخطوات التالية التي يتعين اتخاذها لسد الثغرات ومعالجة المسائل المثارة بعد انقضاء السنة الأولى من التنفيذ.

البند 140 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين
(A/73/378/Add.1 و A/74/289 و A/74/732)

28 - السيدة بولار (وكيلة الأمم المتحدة للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل المساءلة): في سياق عرضها لتقرير الأمين العام عن التعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/73/378/Add.1 و A/74/289)، قالت إن آخر تقرير (A/74/289) يتضمن تعديلات جديدة. فعلى الرغم من أن الجمعية

المساءلة التنظيمية وبما أحرز من تقدم، مبين في تقرير الأمين العام، بشأن عدة عناصر رئيسية من نظام المساءلة. وأضافت أن وفدها يرى أن شعبة التحول المؤسسي والمساءلة الجديدة ينبغي أن تكون المحرك الأساسي للمساءلة في الأمانة العامة، حيث أنها تمهد الطريق من خلال التغيير وتطلق صفارات الإنذار عند ظهور المشاكل. وبناء على ذلك، سيتابع وفدها بعناية تقدم تلك الشعبة وأثرها خلال السنة الحالية وفي السنوات المقبلة. وترحب الولايات المتحدة أيضاً بتركيز الأمين العام على السلوك والانضباط، وخاصة بالنظر إلى ضرورة التركيز على التصدي للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. وتشجع المنظمة على مواصلة إحداث تغيير ثقافي داخلي من أجل ضمان مكان عمل لا يُسمح فيه بالتحرش الجنسي، ويُساءل فيه مرتكبوه، ويشعر فيه الموظفون بالأمان للإبلاغ عن الحوادث.

22 - وأضافت أن الولايات المتحدة تؤيد توصيات اللجنة الاستشارية، ولا سيما التوصيات المتعلقة بإطار تفويض السلطة، وتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، واتفاقات كبار المديرين وإصدار الوثائق في موعدها. وينبغي أن تواصل الأمانة العامة تطوير وتحسين الأدوات لتعزيز المساءلة فيها. كما تؤيد الولايات المتحدة التوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في استعراضها للجان المراجعة والرقابة في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2019/6) فيما يتعلق بضرورة امتثال الأمانة العامة للممارسات الجيدة المتعلقة باستقلالية مهام المراجعة والرقابة.

23 - واختتمت بالقول إن الولايات المتحدة تعترم العمل مع جميع الوفود خلال الدورة الحالية لتعزيز نظام المساءلة كي تتحلى المنظمة بقدر أكبر من الشفافية والمسؤولية في تنفيذ البرامج وإدارة الموارد.

24 - السيدة جون جي (جمهورية كوريا): قالت إن وفدها أحاط علماً بالتقدم المحرز بشأن نظام المساءلة في الأمانة العامة، وخاصة فيما يتعلق بعناصر النظام الستة. وحيث أنه يتفق في الرأي مع اللجنة الاستشارية بأن التقرير المرحلي المقبل ينبغي أن يتضمن مزيداً من المعلومات عن التقدم المحرز في النظام، فإن وفدها يدعو إلى تضمين ذلك التقرير مزيداً من التفاصيل عن الدروس المستفادة وأمثلة محددة على التحسينات. إذ من شأن تلك التفاصيل أن تسهم في إرساء أساس متين للجنة من أجل تعزيز تنفيذ جهود الإصلاح التي تبذلها المنظمة. ومشيرة إلى وجود عدة مشاريع تجريبية لتنفيذ المساءلة في مجالي تفويض السلطة وإدارة الأداء، قالت إن وفدها يتطلع إلى الوقوف على نتائج استعراض أهميتها العملية.

- 31 - خامسا، يُطلب إلى اللجنة أن تنظر في تعديل مقترح للقاعدة المتعلقة بتعيين الموظفين الفنيين الوطنيين، يستند إلى قرار الجمعية العامة 255/72، ويوضح أنه يجوز أن يُنتدب الموظفون الفنيون الوطنيون انتداباً مؤقتاً - لفترات تقل عن ثلاثة أشهر - خارج بلد عملهم طالما أن ذلك لا ينطوي على تغيير مركز العمل. وأخيراً، يقترح الأمين العام تعديل بند من النظام الأساسي وقاعدتين من النظام الإداري لإدراج مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء ضمن المعايير الواجب مراعاتها في سياق اختيار الموظفين واستبقاء الموظفين المتأثرين بإلغاء الوظائف أو بتخفيض عدد الموظفين. وإن هذه التعديلات المقترحة تتماشى مع المادة 8 من الميثاق التي تدعو إلى "اشتراك الرجال والنساء بأية صفة وعلى وجه المساواة" ومع الجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين.
- 32 - وتعكس هذه المقترحات الجهود الجارية لترشيد وتبسيط الإطار السياساتي للأمانة العامة من أجل دعم النموذج الإداري الجديد. وقد أعيد تنظيم أحكام النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين وأصبحت شاملة جنسانياً. وقد استُكملت عملية التنقيح بمراجعة متواصلة لما يقرب من 650 إصداراً إدارياً تشكل، إلى جانب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، الإطار التنظيمي للمنظمة. وقد تم الانتهاء من مراجعة حوالي نصف هذه الإصدارات. أما فيما يتعلق بالنصف المتبقي، فيعتمد التقدم جزئياً على موافقة الجمعية العامة على التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين.
- 33 - السيد بشار بونغ (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): في سياق عرضه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/74/732)، قال إن اللجنة الاستشارية لاحظت مع التقدير الجهود التي بذلها الأمين لاستعراض كامل أحكام النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة. وترحب بشكل خاص بالحكم المقترح بشأن فرص عمل الموظفين ذوي الإعاقة وتوفير التسهيلات الخاصة بهم.
- 34 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قدم ثلاثة تقارير عن التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين والرابعة والسبعين. وتود اللجنة الاستشارية أن تلفت الانتباه إلى أن طريقة عرضها افترقت إلى الوضوح. ومما يثير القلق بصورة خاصة التوضيحات الإضافية المقدمة في التقرير الثالث للأمين العام (A/74/289) رداً على الملاحظات التي أبدتها اللجنة الاستشارية في تقريرها السابق (A/73/622)، الذي
- العامة قررت إرجاء النظر في التقرير المقدم في الدورة الثالثة والسبعين، رأى الأمين العام أن تقريراً جديداً يتضمن جميع التعديلات المقترحة إدخالها على الصيغة الحالية للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين من شأنه أن يبسر استعراضها من جانب الهيئات التشريعية.
- 29 - وأعربت عن رغبتها في تسليط الضوء على عدد من التغييرات التي اقترحتها الأمين العام. أولاً، ثمة اقتراح بإدراج بند جديد في النظام الأساسي للموظفين يتعلق بفرص عمل الموظفين ذوي الإعاقة وتوفير التسهيلات الخاصة بهم. ويمثل ذلك استجابة لقرار الجمعية العامة 273/73، ويهدف إلى توفير أساس للجهود التي تبذلها المنظمة من أجل إيجاد قوة عاملة متنوعة تضم موظفين من ذوي الإعاقة. ثانياً، ثمة اقتراح بإدخال تعديل على النظام الإداري للموظفين في إطار القاعدة المتعلقة بالسلوك المحظور، وتحديد النشاط الجنسي مع الأطفال. فإن القاعدة الحالية تقر بأن ممارسة النشاط الجنسي في إطار الزواج قد يشكل استثناءً من الحظر المفروض على النشاط الجنسي مع الأطفال. ويوضح التعديل المقترح أن النشاط الجنسي مع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة محظور بغض النظر عن سن الرضا محلياً. وإن نهج عدم التسامح إطلاقاً يتماشى مع ولاية مكافحة النشاط الجنسي مع الأطفال المنوطة بمنظمة الأمم المتحدة للطفولة.
- 30 - ثالثاً، ثمة اقتراح بإدخال تعديل على القاعدة المتعلقة ببديل الوظيفة الخاص لمعالجة التفاوت في دفع البديل، ويتمثل الغرض منه في تعويض الموظفين الذين يضطرون لفترة مؤقتة بواجبات ومسؤوليات وظيفية تعتبر رتبته أعلى من رتبة وظيفتهم. فبموجب القاعدة الحالية من النظام الإداري، إن المرشحين الخارجيين الذين يقع الاختيار عليهم لتعيينهم مؤقتاً والذين يتولون وظائف أعلى رتبة تُصرف أجورهم وفقاً لرتبة تلك الوظائف منذ اليوم الأول، في حين أن الموظفين الذين هم في الخدمة حالياً والذين يتولون وظائف أعلى رتبة في مواقع غير البعثات لا تُصرف أجورهم وفقاً لرتبة تلك الوظائف إلا بعد انقضاء ثلاثة أشهر. رابعاً، ثمة اقتراح بإدخال تعديل على القاعدة المتعلقة بالخصم من المرتبات لتوفير أساس أكثر وضوحاً تستند إليه المنظمة لإجراء استقطاعات طوعية للمبالغ الواردة في الأوامر الصادرة عن المحاكم بشأن دفع نفقة الأسرة في الحالات التي لا يستجيب فيها الموظف لتلك الأوامر. ويستند ذلك التعديل إلى حكم صدر في عام 2018 عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ويكفل إمكانية أن تتخذ المنظمة إجراءات فيما يتعلق بدفع نفقة الأسرة حسبما تأمر به المحاكم الوطنية.

39 - السيدة أوستن (غيانا): تحدثت باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقالت إن المجموعة تقدر جهود الأمانة العامة الرامية إلى إجراء استعراض شامل للنظامين الأساسي والإداري للموظفين، بهدف تبسيط وترشيد الإطار التنظيمي لإدارة الموارد البشرية. فمن شأن زيادة الاتساق وتقليل الازدواجية في أحكام النظامين أن يساعد على دعم الإصلاح الإداري. إلا أن المجموعة تلاحظ افتقاراً إلى الوضوح في عرض التعديلات، إذ يُنظر في الوقت نفسه في تقارير متعددة لا يمكن لأي منها أن يلغي الآخر. بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن بعض المقترحات تنال من التسلسل الهرمي للقواعد في الأمم المتحدة، مما يؤدي إلى تغليب الالتباس على الوضوح. وبغض النظر عن هذه المخاوف، فإن المجموعة ستدرس بعناية جميع التعديلات المقترحة وستشارك بشكل بناء في المشاورات حول هذا البند.

40 - وترحب المجموعة بالمقترحات التي تمتثل امتثالاً واضحاً لقرارات الجمعية العامة، مثل اقتراح إدراج حكم بشأن فرص عمل الموظفين ذوي الإعاقة وتوفير التسهيلات الخاصة بهم. إلا أنها لاحظت بقلق أن عدة مقترحات تتطرق إلى بعض من مسائل السياسة العامة المعقدة والحساسة التي لم تستعرضها الجمعية العامة أو توافق عليها بعد.

41 - ونظراً إلى أن بعض المقترحات لإدخال تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين ستغير من الناحية الموضوعية سياسات الموارد البشرية القائمة، ينبغي تقديمها في تقارير السياسات ذات الصلة لكي تنظر فيها الجمعية العامة. وتشدد المجموعة على أنه لا ينبغي استخدام هذه التعديلات بما يخالف الأصول لإحداث تغييرات سياسية لم تتم الموافقة عليها بعد.

42 - وتلاحظ المجموعة التركيز القوي على مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء في سياق اختيار الموظفين واستبقائهم، وتؤكد بحزم دعمها لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وإدانتها للتمييز على أساس نوع الجنس. فقد كان الأمين العام قد وصف عدم المساواة بين الجنسين بأنه الظلم الذي يسود هذا العصر. وبينما تعرب المجموعة عن تقديرها للخطوات المتخذة من أجل تحسين التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات في الأمم المتحدة، تشدد على ضرورة إيلاء نفس القدر من الاهتمام لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً للمادة 101 من الميثاق. وتتطلع المجموعة إلى مناقشة هذه المسألة بمزيد من التفصيل خلال المشاورات غير الرسمية.

لم تنظر فيها الجمعية العامة بعد. وأعربت اللجنة عن أملها في ألا يشكل ذلك سابقة بالنسبة إلى النظر في تقاريرها في المستقبل.

35 - وأضاف أن اللجنة الاستشارية تتناول التعديلات المقترحة ذات الطابع العام والمتداخل في الفرع الثاني من تقريرها الحالي (A/74/732). ورأى أن التعديلات المقترحة التي تنطوي على لغة شاملة جنسانياً على نطاق جميع أحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين هي مسألة من مسائل السياسة العامة التي يتعين على الجمعية العام النظر فيها واتخاذ قرار بشأنها، نظراً لطابعها المعقد والحساس. وتشدد اللجنة الاستشارية أيضاً على أن التغييرات الكبيرة في سياسات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة كان ينبغي تقديمها في تقارير الأمين العام المتعلقة بسياسات واستراتيجيات الموارد البشرية عموماً. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن ثمة تعديلات موضوعية هامة يُقترح إدخالها على البندين 2-4 و 3-4، مشيرة على وجه الخصوص إلى أن اقتراح إضافة مبدأ في إطار البند 2-4 (ب) المقترح يتعارض على ما يبدو مع محتوى البند 3-4 الحالي وقد يتسبب في سوء فهمه من منظور الميثاق.

36 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن المقترحات المتعلقة بالبندين 2-4 (ب) والقاعدتين 6-9 (د) و 5-13 (د)، فضلاً عن المقترحات المتعلقة بالقاعدة 3-10 (ب) والقاعدة 4-18، قد تنشأ عنها زيادة في النفقات. علاوة على ذلك، فإن إدخال تعديلات أخرى على بعض من قواعد النظام الإداري قد تترتب عليه آثار مالية أيضاً. وتأمل اللجنة الاستشارية في أن تزود الجمعية العامة بمزيد من المعلومات والتوضيحات فيما يتعلق بالآثار المالية و/أو الزيادة في النفقات الناشئة عن التعديلات المقترحة أثناء نظرها في تقرير الأمين العام.

37 - وترى اللجنة الاستشارية أنه يتعين على الدوام مراعاة التسلسل الهرمي للقواعد في الأمم المتحدة عند إدخال تنقيحات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين، إذ أن وظيفة النظام الأساسي للموظفين هي طرح السياسات والمبادئ العامة التي يكرسها الميثاق وتحددها الجمعية العامة، بينما ينبغي للنظام الإداري للموظفين أن يكون متسقاً من حيث درجة التفاصيل التي يوفرها للسماح بتنفيذ الأحكام التنفيذية للنظام الأساسي.

38 - ويتضمن الفرع ثالثاً من تقرير اللجنة الاستشارية ملاحظات وتوصيات بشأن التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين، ويسلط الفرع رابعاً من التقرير الضوء على بعض تعديلات النظام الإداري للموظفين التي لدى اللجنة ملاحظات عليها.

- 43 - وقد لاحظت المجموعة أيضاً أن بعض التعديلات المقترحة، مثل التغيير المقترح لبدل الوظيفة الخاص، ستترب عليها آثار مالية أو زيادة في النفقات. وتتطلع إلى معرفة المزيد عن الأثر المالي المتوقع لتلك المقترحات.
- 44 - السيد دي بريتر (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): تحدث أيضاً باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، وهي ألبانيا وتركيا والجبل الأسود وصربيا ومقدونيا الشمالية؛ وبلد عملية الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ بالإضافة إلى أوكرانيا وجورجيا وجمهورية مولدوفا، فقال إن الاتحاد الأوروبي ممتن للأمين العام على الجهود المبذولة لضمان سهولة قراءة وفهم النظامين الأساسي والإداري للموظفين. فذلك العمل ضروري في سياق تحديث سياسات الموارد البشرية في المنظمة، من أجل موازمتها مع جهود الإصلاح عموماً.
- 45 - ويرحب الاتحاد الأوروبي بالطابع الشامل للمقترحات المقدمة، التي تراوحت بين تعديلات تحريرية بحت لجعل اللغة المستخدمة شاملة جنسانياً وتعديلات موضوعية تهدف إلى تعزيز نهج المنظمة بعدم التسامح إطلاقاً مع النشاط الجنسي مع الأطفال. وهو يعلق أهمية خاصة على التغييرات المقترحة بشأن التكافؤ بين الجنسين، وكذلك تلك التي تهدف إلى جعل الأمم المتحدة مكان عمل أكثر شمولاً وأيسر وصولاً، ويرحب بالإشارة إلى التمثيل المتوازن للجنسين في النظام الأساسي للموظفين. ويعرب عن أمله في أن توافق الجمعية العامة على المقترحات، على النحو الذي طلبه الأمين العام، وأن تطرح المزيد من الأسئلة بشأنها خلال المشاورات غير الرسمية.
- 46 - السيد ليو غونجونغ (جمهورية كوريا): قال إن وفده يود أن يعرب عن تقديره للأمانة العامة واللجنة الاستشارية لما بذلته من جهود من أجل تقديم التقارير في أقرب وقت ممكن. إلا أنه يود أيضاً الإعراب عن أسفها لأن اجتماع اللجنة الخامسة بشأن التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين قد تأثر، على الرغم من تلك الجهود، بالتأخر في إصدار تقرير اللجنة الاستشارية. فإن أي إصدار متأخر للتقارير في الجزء الأول من الدورة المستأنفة لا بد وأن يكون له أثر أكثر وقعا على نتائجها، بالنظر إلى قصر مدتها وضيق الوقت المخصص للمناقشة والتشاور.
- 47 - وبالنظر إلى أن إدارة الموارد البشرية هي من بنود جدول الأعمال الرئيسية المحالة إلى اللجنة الخامسة، يتعين على اللجنة أن تكون أكثر مراعاة لضيق الوقت إذا كانت تعتزم مواصلة النظر في تلك المسألة خلال هذا الجزء المستأنف من الدورة، كما دعاها إلى ذلك
- الرئيس والوفود الأخرى. ويتعين على كل من الأمانة العامة واللجنة الاستشارية إتاحة جميع تقاريرها قبل بداية الدورة.
- 48 - علاوة على ذلك، وبغية أن تؤدي مناقشة هذا البند من جدول الأعمال إلى إحراز تقدم وتحقيق نتائج ملموسة، ينبغي للجنة أن تتبع نهجا أكثر عملية ومرونة. إذ يجب أن تنتظر اللجنة، خلال المدة المتبقية وأقصاها أسبوعان ونصف، في حوالي 30 تقريراً. ويرى وفده أنه يتعين على اللجنة أن تبذل قصارى جهدها للتوصل إلى توافق في الآراء بشأن جميع المسائل الأساسية الملزمة لهذا البند من جدول الأعمال. إلا أنه سيتعين عليها، في وقت ما، أن تكون مرنة في اعتماد قرار يغطي المسائل الأساسية التي توجد بشأنها أرضية مشتركة، وأن ترجئ إلى دورات مقبلة النظر في بعض من المسائل الأساسية الأخرى التي تظل موضع اختلاف.
- 49 - ويجب أن تتبّع اللجنة نهجاً عملياً في اختيار التقارير التي يتعين إرجاء النظر فيها. فيما أن العديد من التقارير تصدر سنوياً أو كل سنتين، قد يكون من الأسلم عدم إرجاء النظر في التقارير التي تصدر سنوياً أو كل سنتين، حتى وإن تعذر على اللجنة التوصل إلى توافق في الآراء بشأنها، إذ أن إرجاء النظر فيها جميعاً إلى دورات مقبلة قد يجعل المداولات في تلك الدورات أكثر صعوبة.
- البند 115 من جدول الأعمال: تعيينات لملء الشواغر في الأجهزة الفرعية وتعيينات أخرى (تابع)**
- (ب) تعيين أعضاء في لجنة الاشتراكات (تابع)**
(A/74/102/Add.2)
- 50 - الرئيس: وجه انتباه اللجنة إلى مذكرة من الأمين العام (A/74/102/Add.2) يبلغ فيها الجمعية العامة باستقالة السيد نا سانغ ديوك (جمهورية كوريا) من لجنة الاشتراكات، اعتباراً من 26 شباط/فبراير 2020. وقد رشحت حكومة جمهورية كوريا السيدة جون جي سون، التي أيدت ترشيحها مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ، لملء الشاغر للمدة المتبقية من فترة العضوية التي ستنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وقال أنه يعتبر أن اللجنة تود أن توصي بتعيين المرشحة بالتركية.
- 51 - تمت التوصية بتعيين السيدة جون جي سون (جمهورية كوريا) بالتركية، عن دول آسيا والمحيط الهادئ، في لجنة الاشتراكات لفترة عضوية تبدأ من تاريخ تعيينها من قبل الجمعية العامة وتنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020.

(هـ) تعيين أعضاء في اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة
(تابع) (A/74/105/Add.1)

52 - الرئيس: وجه انتباه اللجنة إلى مذكرة الأمين العام (A/74/105/Add.1) التي يشير فيها إلى المقرر 409/74، الذي قررت بموجبه الجمعية العامة، بناء على توصية اللجنة الخامسة، تعيين عضوين في اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة لفترة عضوية مدتها ثلاث سنوات تبدأ في 1 كانون الثاني/يناير 2020 وإرجاء تعيين عضو لملء الشاغر المتبقي إلى موعد لاحق. وإذ يشير إلى أن الأمين العام قد أبلغ الجمعية أيضاً بأن حكومة إندونيسيا قد رشحت السيد برامونو لملء الشاغر للمدة المتبقية من فترة العضوية، وأن مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ قد أيدت ترشيح السيد برامونو، قال إنه يعتبر أن اللجنة تود أن توصي بتعيين المرشح بالتركية.

53 - تمت التوصية بتعيين السيد برامونو (إندونيسيا) بالتركية، عن دول آسيا والمحيط الهادئ، في اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة لفترة عضوية تبدأ من تاريخ تعيينه من قبل الجمعية العامة وتنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

رفعت الجلسة الساعة 11:00.