

Distr.: General  
24 May 2022  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة السادسة والسبعون

## الوثائق الرسمية

## اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الحادية عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الأربعاء، 9 آذار/مارس 2022، الساعة 10:00

الرئيس: السيد مارغاريان ..... (أرمينيا)  
ثم: السيد أمّان (نائب الرئيس) ..... (سويسرا)  
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة  
والميزانية: السيد بشار بونغ

## المحتويات

البند 143 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية  
البند 136 من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)  
نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة  
البند 136 من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)  
البند 146 من جدول الأعمال: تقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية (تابع)  
البند 144 من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة  
أنشطة سلسلة الإمداد في الأمانة العامة للأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى:  
Chief of the Documents Management Section ([dms@un.org](mailto:dms@un.org))

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



الرجاء إعادة استعمال الورق

22-03505 (A)



افتتحت الجلسة الساعة 10:10

وقالت إن التقرير يتضمن أيضا إحصاءات عن عدد وأنواع القضايا الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وعدد القضايا المنجزة، والفصل في تلك القضايا. وعلاوة على ذلك، أُضيف إلى التقرير فرع يورد الإحصاءات المتعلقة بمعالجة القضايا الواردة والقضايا التي أُغلقت ملفاتها في الفترة بين 1 كانون الثاني/يناير و 30 أيلول/سبتمبر 2021.

4 - ثم انتقلت إلى تقارير الأمين العام التي صدرت خلال الدورات الثالثة والسبعين والرابعة والسبعين والخامسة والسبعين، والمعروضة أيضا على اللجنة، فقالت إن الأمانة العامة أحرزت تقدما بشأن الكثير من مبادرات الإصلاح المبينة في تلك التقارير، ابتغاء ضمان وضع نموذج إداري لا مركزي ومرن ويركز على الميدان من أجل الإدارة الفعالة والشفافة للموارد البشرية. وعلى الرغم من أن النظر في تقرير الأمين العام المعنون "نهج جديد لتتقل الموظفين: بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعلم وتنمية المهارات أثناء العمل" (A/75/540/Add.1) قد أرجئ من الدورة الخامسة والسبعين، فإن التنقل يظل عاملا حاسما بالنسبة للأمم المتحدة، ولا يزال الموظفون والمديرون يرونه عاملا حاسما في الوفاء بالولايات وتلبية مقتضيات التطور المهني للموظفين. فالتنقل يمكن الموظفين من الاستفادة من تنوع وثراء ولايات المنظمة ومراكز عملها، وهو ضروري للاضطلاع بأنشطة تتطلب وجودا تشغيليا كبيرا. وفي ظل النهج الجديد، يُعرّف التنقل بأنه وسيلة يستفيد بها الموظفون من هذا التنوع والثراء، ويكتسبون وينمّون من خلالها المهارات اللازمة للاضطلاع بالولايات المتغيرة، عن طريق التعلم المتواصل والتطوير المستمر.

5 - وأفادت بأن الإطار الذي يقوم عليه النهج الجديد يستند إلى الروابط الرئيسية بين التعلم وتنمية المهارات من ناحية، وتحقيق التطوير الوظيفي من ناحية أخرى. والهدف هو توضيح فكرة أن تحقيق الأثر الوظيفي والامتنياز المهني يجب أن يكونا المحركين الرئيسيين للمسار الوظيفي في المنظمة، وبالتالي فإن التقدم في المسار الوظيفي يرتبط ارتباطا وثيقا باكتساب المهارات وتطويرها، وبالعلم أيضا. ومضت تقول إن الجهود السابقة ركزت على التنقل الجغرافي والوظيفي، بينما النهج الجديد موجه نحو الانتقال الجغرافي لكفالة الوفاء بالولايات وتوفير الفرص للموظفين من أجل اكتساب خبرة أوسع في كلٍّ من المقار ومراكز العمل التي ليس بها مقار.

البند 143 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/76/76) و A/76/551 و A/76/570 و A/76/602 و A/76/724 و A/76/733)

1 - السيدة لوبيز (الأمينة العامة المساعدة للموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال): عرضت تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/76/570 و A/76/570/Corr.1)، فقالت إن التقرير يشمل الفترة الواقعة بين 1 كانون الثاني/يناير و 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وأشارت إلى أن التقرير يتضمن لمحة عامة عن المتغيرات الديمغرافية، مثل العمر ونوع الجنس، وكذلك الجوانب الهيكلية للقوة العاملة، مثل الكيان والموقع والفئة ووقت التعيين. وهو يتضمن أيضا معلومات تتعلق بتنقلات الموظفين وبالموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوبة.

2 - وأضافت قائلة إن التقرير خضع لتحسينات كبيرة من أجل تزويد الدول الأعضاء بتحليلات معززة عن القوة العاملة، بما يشمل تمديد التوقعات المتعلقة بحالات التقاعد إلى ما بعد عشر سنوات. ويتضمن التقرير تحليلا متعمقا للعوامل التي تؤثر في النواتج الطويلة الأجل لإصلاحات الموارد البشرية الرامية إلى كفالة إشاعة بيئة عمل متنوعة وشاملة للجميع تعكس القوة العاملة فيها التنوع الجغرافي، ويتحقق فيها التكافؤ بين الجنسين، وتُراعى أبعاد التنوع الأخرى للشعوب التي تخدمها المنظمة. ويتضمن التقرير أيضا إحصاءات متعمقة تتعلق بالمرحلة الرئيسية لعملية الاستقدام، مصنفة حسب نوع جنس مقدمي الطلبات وعمرهم، وحسب حالة تمثيل البلدان التي يحمل مقدمو الطلبات جنسيتها. وأفادت بأن جهودا تُبذل لجعل معظم المعلومات الديمغرافية الواردة في هذا التقرير متاحة للدول الأعضاء من خلال زيادة الإبلاغ على الإنترنت. والهدف هو تزويد الدول الأعضاء بشكل مستمر بإمكانية الحصول على البيانات الديمغرافية الرئيسية، مع تمكينها في الوقت نفسه من إجراء تحليلاتها الخاصة، حسب الاقتضاء.

3 - وفي معرض تقديم تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (A/76/602)، قالت إن التقرير يتضمن لمحة عامة عن الإطار الإداري للمسائل التأديبية، وموجزات لحالات فردية، وتفسيرات لبعض العوامل التي أخذها الأمين العام في الحسبان لدى فرض تدابير تأديبية.

6 - وأردفت قائلة إن من المتوقع أن يشهد عدد تنقلات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا ومن فئة الخدمة الميدانية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء زيادة بمقدار الضعفين والثلاثة أضعاف في ظل النهج الجديد، وهو تحسن يساعد على معالجة الاختلالات، بما في ذلك الاختلال في التمثيل الجغرافي والجنساني، في مراكز العمل تلك. وسيولى اهتمام خاص للموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة، حيث سيمنح الموظفون الذين أمضوا أكثر من سنتين في مراكز العمل من هذا القبيل الأولوية للتنقل. وسينفذ النهج الجديد 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.

7 - واستطردت قائلة إنه اقترح إدخال تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين بهدف تزويد صانعي القرارات بإطار تنظيمي مبسّط يتماشى مع النموذج الإداري الجديد. وتتمثل النتائج الاستراتيجية طويلة الأجل لإصلاح الموارد البشرية في المرونة، والتنوع والإدماج، والمساءلة؛ وهي تعكس نهجاً منتظماً لإدارة الأفراد، وفقاً لاحتياجات تكامل الموارد البشرية. ومن أجل تحسين المرونة، قامت الأمانة العامة باستعراض وتحديث إطار الكفاءات القائم منذ 20 عاماً، وقامت بإصلاح برامج تطوير القيادة والإدارة لمواءمة هذه البرامج مع نظام تفويض السلطة وأطر القيادة.

8 - وواصلت حديثها قائلة إن المنظمة وضعت إطاراً جديداً للرضا عن المسار الوظيفي، يحدد مبادئ وعمليات وأدوات وموارد في سبيل مساعدة الموظفين على تحقيق أفضل مسار وظيفي لهم. والمنظمة تقوم حالياً أيضاً بوضع نهج جديد لإدارة الأداء، يُشدّد فيه على المساءلة الإدارية، والأهداف الموجهة لمصلحة العمل الجماعي، والتعليقات المستمرة. وتوفر استراتيجية التمثيل الجغرافي، التي ستحل محل استراتيجية التنوع الجغرافي، في نيسان/أبريل 2022، نهجاً مركزاً ومنتظماً ومدروساً لزيادة التنوع الجغرافي.

9 - 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 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

10 - وختمت بالقول إن من بين المسائل المعقدة الأخرى التي ستؤثر في الإصلاحات إدخال تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/74/289)؛ والتوجيهات المتعلقة باستعراض نظام النطاقات المستصوبة من أجل إنشاء آلية أكثر فعالية لضمان التمثيل الجغرافي العادل، على النحو الوارد في تقرير الأمين العام عن تقييم نظام النطاقات المستصوبة (A/73/372/Add.3)؛ وزيادة الحد الأقصى لأجور الموظفين 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 الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2017-2018 (A/73/372/Add.1).

11 - السيدة أرمسترونغ (مديرة مكتب الأخلاقيات): عرضت تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/76/76)، فقالت إن التقرير يشمل أنشطة المكتب في عام 2020، ويتضمن أيضاً معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وأفادت بأن مكتب الأخلاقيات واصل، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مساعدة الأمين العام في تعزيز ثقافة عمادها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة في المنظمة.

12 - ووصفت استقلالية مكتب الأخلاقيات بأنه عامل حاسم في جهوده الرامية إلى تعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة في عمل المنظمة، ولتيسير إشراف الدول الأعضاء على هذا العمل. وأضافت قائلة إن الأمين العام اقترح، في تقريره لعام 2017 (A/73/89)، بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها 263/71، ثلاثة تدابير لكي توافّق عليها الجمعية من أجل تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات. أولاً، اقترح أن يُقدّم التقرير السنوي للمكتب مباشرة إلى الجمعية. وثانياً، اقترح تعزيز مساءلة مكتب الأخلاقيات عن طريق الإذن للمكتب بالتشاور مع اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة بشأن المسائل التي تخص الأمين العام، بما في ذلك الادعاءات المتعلقة بتضارب المصالح، والتي قد تتطلب اهتمام الجمعية. وثالثاً، اقترح رفع رتبة رئيسة المكتب إلى

الادعاءات الثلاثة للتحقيق. ومن بين الحالات التي تم التحقيق فيها عقب إحالات سابقة، خلص المكتب إلى أن ثلاثا منها انطوت على حالات انتقام. ولضمان الاتساق في تطبيق المعايير الأخلاقية، عقد فريق الأخلاقيات 10 جلسات رسمية وجلسة استثنائية غير رسمية بشأن الحماية من الانتقام. وشارك مكتب الأخلاقيات أيضا في تخطيط الاجتماع الثاني عشر لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف وفي وقائعه.

16 - السيد بشار بونغ (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/76/733)، فقال إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم استراتيجية مستكملة للموارد البشرية للنظر فيها في الدورة السابعة والسبعين. وتلك الاستراتيجية ينبغي أن تتصدى للمساءلة التي ثبت باستمرار أنها تتطوي على تحديات على مر الزمن، كما ينبغي أن تتضمن معلومات عن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات وعن أثر الدروس المستفادة خلال جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19). ومن الضروري أيضا إجراء تحليل أشمل للبيانات الإحصائية الواردة في تقرير الأمين العام (A/76/570) و (A/76/570/Corr.1). وضرب مثلا لذلك بقوله إن التقرير لا يتضمن أي تحليل للفرصة التي يتيحها ارتفاع عدد حالات النقاد المتوقعة للفترة 2020-2040 من أجل إحراز تقدم في تحقيق أهداف متعددة في مجال إدارة الموارد البشرية، مثل تجديد شباب القوة العاملة، والتوزيع الجغرافي العادل، والتوازن بين الجنسين.

17 - وأضاف قائلا إن دراسة أسباب الاستقالات، بسبل منها إجراء مقابلات نهاية الخدمة، أمر ضروري للتمكين من إجراء تحليل أفضل للاتجاهات السائدة، وتحديد التحديات المطروحة، وتعزيز التخطيط التشغيلي للقوة العاملة في المنظمة دعما لأهداف إدارة الموارد البشرية. واسترسل قائلا إن اللجنة الاستشارية إذ تلاحظ أن عددا كبيرا من طلبات العمل يُرفض نتيجة عدم استيفاء المتقدمين لشروط الكفاءة اللغوية، على النحو المحدد على أساس تقييماتهم الذاتية التي تتخذ طابعا شخسيا بطبيعتها، فإنها على ثقة من أن الأمين العام سيعكف تحديد هذه الشروط بوضوح في إعلانات الوظائف، وسيستكشف أساليب مناسبة للتقييم. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضا أن الأمين العام سيطلق قريبا استراتيجية الخاصة بالتمثيل الجغرافي، وهي تُعرب عن

رتبة أمينة عامة مساعدة، بدءا بخلفها، ابتغاء تمكين الرئيس من الوصول إلى مستويات أعلى في صنع القرار، ومنحه مركزا يتناسب مع مركز كبار المسؤولين الذين يسدي لهم المشورة. واقترح الأمين العام أيضا ثلاثة تدابير إضافية، لكي تحيط الجمعية علما بها، فيما يتعلق بالحدود الزمنية للولاية، وضمان مدة التعيين في الوظيفة، والقيود المفروضة على إعادة توظيف رئيس المكتب. وقد سُلط الضوء، مرة أخرى، في هذا التقرير (A/76/76) على مزايا تلك التدابير ومبرراتها.

13 - ووصفت تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات بأنه تدبير إداري وليس تدبيرا من تدابير الميزانية. وعلى نحو ما أشار إليه الأمين العام 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.

14 - وأردفت قائلة إن المكتب استجاب، في عام 2020، لطلبات عددها 1 681 طلبا، مستعينا عموما بوسائل الاتصال عن بُعد. والجزء الأكبر من الطلبات، التي بلغ مجموعها 691 طلبا، يتعلق بالحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، وخاصة فيما يتصل بمسائل تضارب المصالح. وفي إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، الذي يسهم في التخفيف من تضارب المصالح وفي حماية مصداقية المنظمة، استعرض 5 904 إقرارات من إقرارات الذمة المالية. وقد شارك ما يقرب من نسبة 80 في المائة من كبار المسؤولين المؤهلين البالغ عددهم 158 مسؤولا في مبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية، وهي زيادة عما كان سابقا. وقام المكتب أيضا، وبالإشتراك مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، بتيسير حوار القيادة لعام 2020 الذي كان عن موضوع "إقرار الكرامة من خلال التحلي بالكياسة: كيف يمكنني التواصل من أجل تهيئة مكان عمل أكثر انسجاما؟"، بمشاركة نحو من 40 000 فرد، وهو أكبر عدد منذ انطلاق الحوارات.

15 - 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، فقد عالج مكتب الأخلاقيات 138 طلبا. وقد استجاب مكتب الأخلاقيات لسبعة طلبات أحالها إليه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاتخاذ تدابير وقائية لمعالجة الحالات التي تبين فيها خطر حصول الانتقام. وأنجز مكتب الأخلاقيات أيضا استعراضات أولية لما عدده 30 ادعاء، وتوصل إلى أن 3 ادعاءات تمثل دعاوى انتقام ظاهرة الواجهة؛ وقد أحال جميع

قال إن اللجنة الاستشارية تكرر تأكيد التوصيات الواردة في تقريرها السابق (A/75/515).

21 - الرئيس: وفقا لقرار الجمعية العامة 213/35، دعا ممثلاً لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، بوصفه الممثل الوحيد لاتحادات الموظفين، إلى الإدلاء ببيان.

22 - السيدة وحيدى (ممثلة الموظفين): قالت، محدثةً عبر وصلة فيديو، إن الدعم الذي تقدمه اللجنة الخامسة ضروري لحماية شروط الخدمة التي تمكن الموظفين من التمتع بحقوق الإنسان وحقوق العمل الواجبة لهم، وتمنحهم التحفيز والمثابرة اللازمين لخدمة المنظمة. وأعربت عن تعاطفها وتضامنها مع الأفراد الذين يواجهون تهديدات متعددة الأوجه في البلدان المتضررة من الحروب والكوارث الطبيعية والمصاعب الاقتصادية وجائحة كوفيد-19.

23 - وأضافت قائلة إن موظفي الأمانة العامة بذلوا طوال فترة الجائحة، على اختلاف رتبهم، بمن فيهم الموظفون الميدانيون، جهوداً استثنائية للحفاظ على سير العمليات واستمرار الخدمات، ولتلبية توقعات الدول الأعضاء، حيث حققوا النتائج في الوقت المناسب وأدوا ساعات طويلة من العمل عن بُعد في ظل ظروف صعبة. وفي حين ما زال الموظفون ملتزمين بأداء واجباتهم بكفاءة وفعالية، فإن الظروف العصيبة وغير الأمانة التي يعملون في ظلها كان لها تأثير كبير على صحتهم البدنية والعقلية. وبينما اتخذت الإدارة خطوات لمعالجة مسألة سلامة الموظفين وصحتهم العقلية، وكذلك التحديات المرتبطة بالعودة إلى مكاتب العمل، فإنّ على الدول الأعضاء تعزيز قدرات المنظمة في هذا الصدد، وعليها أيضاً الاستجابة لنداءات الموظفين من أجل المساواة في المعاملة فيما بين جميع الفئات والرتب، ومن أجل اتخاذ ترتيبات مرنة وتيسيرية بشكل معقول.

24 - وفيما يتعلق باستراتيجيات الموارد البشرية، قالت إن شواغل جديدة تساور الموظفين بشأن مستقبل عملهم، وبشأن المسار غير الواضح المرسوم للقوة العاملة في المنظمة. فممارسات التوظيف تحيد عن النتائج التي جرى تحديدها والمتمثلة في المرونة والمساءلة والتنوع، وإمكانات الترقى الوظيفي للموظفين الداخليين غير كافية، ونظام تقويض السلطة قد أسىء استخدامه، ولم تكن مختلف المجموعات ممثلة تمثيلاً كافياً. وقد أجريت مشاورات مع الموظفين كإجراء شكلي إلى حد كبير. وينبغي للجنة أن تيسّر إجراء مشاورات تؤدي إلى تغييرات تحظى بتأييد واسع النطاق، وتحافظ على رفاه الموظفين، ومصالح الدول الأعضاء.

تقتها في أن الاستراتيجية ستتضمن أهدافاً واضحة ومحددة زمنياً، في ظل مؤشرات للإنجاز تتجاوز النطاقات المستوصية.

18 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن ممارسة الأمين العام في المسائل التأديبية وقضايا السلوك الإجرامي المحتمل للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (A/76/724)، فقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن للأمين العام، في القضايا التأديبية، سلطة تقديرية واسعة في تحديد الظروف المخففة أو المشددة المنطبقة. وأضاف أن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يمارس هذه السلطة التقديرية فيما يتعلق بمبادئ الشفافية والتناسب والانساق، وأن يدرج في تقريره المقبل معلومات مفصلة عن المعايير المطبقة في تحديد الظروف المخففة والمشددة.

19 - وواصل حديثه قائلاً إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام اتخاذ التدابير المناسبة لتعزيز معدل البت في القضايا، بما في ذلك عن طريق تطبيق معيار يأخذ في الاعتبار الإطار الزمني المثالي المتمثل في البت في أي قضية خلال ثلاثة إلى أربعة أشهر، وتقديم مستجدات ذلك في تقريره المقبل. وقد أشار الأمين العام، في تقريره (A/76/602)، إلى أن مكتب الموارد البشرية شارك في وضع سياسات تتعلق بمسائل السلوك، بما في ذلك في سياق فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يعجل بالعمل المتعلق بالتصدي للعنصرية والتمييز على أساس العرق، وأن يقدم مستجدات ذلك في تقريره المقبل، فضلاً عن أي مقترحات ذات صلة، بما في ذلك المقترحات المتعلقة بالموارد.

20 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/76/551)، فقال إن اللجنة الاستشارية ترحب باستمرار زيادة عدد المشاركين في مبادرة الإعلان الطوعي. وتعرب اللجنة الاستشارية عن أملها في أن يتخذ الأمين العام جميع التدابير اللازمة لمعالجة حالات تضارب المصالح المحتملة وفقاً لمبدأ المساءلة، وأن يواصل تشجيع كبار المسؤولين الذين لم يعلنوا بعد عن موجز بأصولهم، على أن يقوموا بذلك في الدورات المقبلة. وفيما يتعلق بالمقترحات المتعلقة بتقديم التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات مباشرة إلى الجمعية العامة، والتغيير في التسلسل الإداري للمكتب، وإعادة تصنيف وظيفة رئيس مكتب الأخلاقيات من رتبة مد-2 إلى رتبة أمين عام مساعد،

25 - وأشارت إلى أن إزالة الحواجز التي تحول دون تقدم موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في المسار الوظيفي هي خطوة رئيسية صوب إجراء إصلاح مُجدٍ. ولذلك ينبغي للجنة أن توّجّه إلى الأمانة العامة بالمضي قدماً في المشروع التجريبي، الذي اقترحتّه اللجنة الاستشارية في تقرير سابق عن إدارة الموارد البشرية (A/73/497)، من أجل إتاحة الفرصة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها للتقدم بطلبات لشغل وظائف الفئة الفنية غير

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

29 - وأعرب عن قلق المجموعة إزاء عدم التوازن في التمثيل الجغرافي في الأمانة العامة، نظراً إلى الإشارة الواردة في المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة إلى أهمية تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. فذلك المبدأ أساسى لضمان أن تكون المنظمة ذات طابع دولي، وأن تمثل جميع الدول الأعضاء فيها. وأعرب عن شعور المجموعة بالقلق إزاء إخفاق الجهود الرامية إلى التواصل مع المرشحين المحتملين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية. وأشار إلى أن الأمين العام ينبغي أن يكتف جهوده لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل بين موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما في الرتب العليا. وأشار إلى ضرورة إيلاء الاهتمام الواجب لتمثيل البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة. وقال إن المجموعة مستعدة أيضاً للدخول في مفاوضات بشأن تحسين نظام النطاقات المستصوبة وتبني التغييرات التي تؤدي إلى النهوض بالمنظمة.

30 - وأعرب عن ترحيب المجموعة بالزيادة في عدد الموظفين، ولكنه عبّر عن القلق الذي يساورها لأن نسبة النساء في المناصب العليا لا تزال دون 50 في المائة. وقال إن من دواعي الأسف أن تكون نسبة النساء من البلدان النامية في هذه المناصب منخفضة على نحو غير متناسب.

31 - واستطرد قائلاً إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء ارتفاع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة وانخفاض عدد وظائف المبتدئين، ولا سيما في الرتبين ف-1 و ف-2. فهذه 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.

32 - وختم حديثه 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

وأشارت إلى أن إزالة الحواجز التي تحول دون تقدم موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في المسار الوظيفي هي خطوة رئيسية صوب إجراء إصلاح مُجدٍ. ولذلك ينبغي للجنة أن توّجّه إلى الأمانة العامة بالمضي قدماً في المشروع التجريبي، الذي اقترحتّه اللجنة الاستشارية في تقرير سابق عن إدارة الموارد البشرية (A/73/497)، من أجل إتاحة الفرصة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها للتقدم بطلبات لشغل وظائف الفئة الفنية غير المخصصة لبرنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب. وأعربت عن الأسف لأن المنظمة تواصل الاعتماد على متعاقدين أفراد بدلاً من تحسين الخبرات والمهارات الداخلية. وقالت إن الإشارات إلى الطرائق التعاقدية الجديدة تثير قلقاً بالغاً لدى الموظفين، الذين يعولون على دعم الدول الأعضاء في تحسين شروط الخدمة الحالية، وفي ضمان الاستفادة الكاملة من إمكانات الطرائق التعاقدية الحالية. ويجب على المنظمة أن تواصل إصدار عقود مستمرة للموظفين المؤهلين من جميع الفئات، وأن تضمن الاستخدام العادل لقوائم المرشحين المقبولين، بما يقلل إلى أدنى حد من فترات استقدام الموظفين، ويحفز الموظفين على التنافس على الوظائف وتعزيز مهاراتهم ومعارفهم.

26 - وأردفت قائلة إنه، وعلى الرغم من أن الإدارة اتخذت بعض القرارات المناسبة بشأن المسائل التأديبية بعد استكمال الإجراءات السلمية، تستمر إساءة استعمال السلطة والمضايقة في مختلف مراكز العمل التي يُؤثر الموظفون فيها أحياناً التزام الصمت تجنباً للانتقام والإجراءات المطوّلة والمرهقة. وينبغي للدول الأعضاء أن تعزز نظام التحقيق والتأديب لجعله أكثر استجابة ومرونة. ويجب أن يكون بوسع الموظفين الوثوق بذلك النظام إذا أُريد تشجيعهم على الإبلاغ عن سوء السلوك. وخلصت إلى القول إن الدعم المقدم من الدول الأعضاء ضروري لتحسين المساءلة والرقابة، وأنه ينبغي للإدارة أن تعالج نتائج الاستقصاءات المتعلقة بمدى حماس الموظفين للعمل ورضاهم.

27 - السيد أجمل (باكستان): تكلم باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن إصلاح إدارة الموارد البشرية أمر أساسي من أجل عملية إصلاح الأمم المتحدة عموماً. وإن المجموعة تنثي على التقدم المحرز في تبسيط القواعد والسياسات بالخصوص، وفي إجراء تغييرات في شروط الخدمة. وقال إنها ترحب أيضاً بالخطوات المتخذة من أجل تعزيز التدابير الداخلية لمكافحة الفساد، وكفالة توافر بيئة آمنة للموظفين الذين يبلغون عن سوء سلوك، والجهود المبذولة من أجل منع

الميدان أمر أساسي للمنظمة، وهو يخدم مصالح الموظفين ويبسّر تنفيذ الولايات. وهذا الإطار يتيح للأمم المتحدة الاستفادة من تنوع وثراء الولايات التنظيمية ومراكز العمل داخل الأمانة العامة. وهو يتيح أيضا للموظفين اكتساب المهارات اللازمة للتكيف مع بيئات العمل الصعبة، وتطوير تلك المهارات باستمرار. وأشار إلى ضرورة زيادة فرص التدريب للموظفين والمدربين، والانتقال السلس إلى الفئة الفنية للموظفين من الفئات الأخرى، من أجل إتاحة الفرصة للأفراد لتوسيع نطاق خبرتهم وتطوير مسار حياتهم المهنية على أكمل وجه.

37 - واسترسل قائلا إن الاتحاد الأوروبي يولي أهمية كبيرة لبدء تنفيذ إطار قوي ومحكم للمساءلة. وأشار إلى أن مساءلة الأمانة العامة والجهات الأخرى صاحبة المصلحة تشكل ركنا أساسيا من أركان الإصلاح الإداري وجزء لا يتجزأ من نظام تقييض السلطة. وهذه المساءلة ضرورية أيضا لتعزيز ثقافة عمادها الأخلاق واستيعاب الجميع والشفافية، وللمنع التمييز والتصدي لسوء السلوك. وأعرب عن ترحيب الاتحاد الأوروبي بعمل مكتب الأخلاقيات، الذي يجب تعزيز استقلاله.

38 - واسترسل قائلا إن الأهداف المتصلة بإصلاح الأمم المتحدة يجب أن تُترجم إلى توجيهات محددة وواضحة للموظفين. ولذلك فإن الاتحاد الأوروبي يتطلع إلى التوصل إلى قرار بشأن التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة، ويعرب عن تقديره للجهود التي يبذلها الأمين العام لتحديث النص من أجل أن يعكس الثقافة الجديدة التي أُدخلت من خلال الإصلاح. ومما يبعث على الأمل تمكّن اللجنة من التركيز، في المقام الأول، على المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية في الجزء الأول من الدورة الخامسة والسبعين؛ وينبغي للجنة أن تستفيد من تلك الجهود في الدورة الحالية.

39 - السيد أمان (سويسرا): تكلم أيضا باسم ليجنتشتاين، فقال إن أئمن ما تملكه الأمم المتحدة هو موظفوها الذين تعتمد المنظمة على خبراتهم ومهاراتهم في الوفاء بولاياتها. ولذلك، فهي بحاجة إلى إدارة حديثة ورشيده للموارد البشرية تدعم قوة عاملة عالية الأداء، وقيام أمة متحدة تتسم بالكفاءة والمرونة وتركز على تحقيق النتائج. وبناء على ذلك، يستحق بند الأعمال المتعلق بإدارة الموارد البشرية أن تعيره 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.

الرسمية في مراكز عمل محددة. ويجب أن تكون البيئة التي يعمل فيها الموظفون قائمة على قواعد، وأن تكون متنوعة ومرنة ودينامية، ويجب أن تحفز الموظفين على بذل قصارى جهدهم من أجل خدمة المجتمع الدولي.

33 - السيد كاميلي (ممثل الاتحاد الأوروبي بصفته مراقبا): 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 أندورا وأوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا وسان مارينو وموناكو، فقال إن موظفي المنظمة يضطلعون بدور أساسي في تنفيذ الولايات المنوطة بها والتمسك بمبادئها والدفاع عن قيمها. وينبغي للدول الأعضاء أن تزود الموظفين بإطار مستكمل ومحسّن للمعاملة، وأن تعتمد سياسات حديثة وفعالة في مجال الموارد البشرية. وسيبذل الاتحاد الأوروبي قصارى جهده للتوصل إلى توافق في الآراء بشأن جميع جوانب إدارة الموارد البشرية.

34 - وأضاف أن القوة العاملة للمنظمة ينبغي أن تواصل تجسيد أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة، على النحو المبين في المادة 101 من الميثاق. وعلاوة على ذلك، ينبغي لها أن تعكس تنوع الشعوب التي تخدمها المنظمة، بما في ذلك من حيث الجغرافيا ونوع الجنس والعمر والمهارات. ولدعم تنوع القوة العاملة، ينبغي بذل جهود على نطاق المنظمة لتحقيق تكافؤ الجنسين على جميع المستويات، بما في ذلك في الميدان. ومن الضروري أيضا تجديد شباب المنظمة واستقطاب مواهب جديدة، بسبل منها تجديد التركيز على المتدربين الداخليين وتعزيز التدريب. ووصف تعددية اللغات بأنها ذات أهمية قصوى، وقال إن التنوع اللغوي ينبغي أن ينعكس على نحو كاف في إدارة الموارد البشرية. وأوضح أن الاتحاد الأوروبي يتطلع أيضا إلى مناقشة مقترحات الأمين العام بشأن إدماج منظور الإعاقة، التي ستعرض في دورة مقبلة.

35 - وأعرب عن ترحيب الاتحاد الأوروبي بالاستراتيجية العالمية للموارد البشرية التي تهدف إلى تعزيز الإدارة الاستراتيجية للأفراد واستقطاب المواهب بصورة استباقية، وتغيير ثقافة المنظمة. وقال إن تلك الأهداف ستكون حاسمة الأهمية في بناء نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية يكون تطلعا ويلبي الاحتياجات، ويشدد على النتائج والمساءلة.

36 - وأعرب عن ترحيب الاتحاد الأوروبي بالنهج الجديد لتنقل الموظفين. وذكر أن وجود إطار جيد لتنقل الموظفين في المقر وفي

- 40 - وأعرب عن تقدير الوفدين للاستراتيجية العامة للأمن العام والجهود التي يبذلها لتعزيز إدارة الموارد البشرية. وقال إن على كبار المسؤولين في المنظمة أن يكونوا قذوة وأن يتخذوا تدابير في هذا الصدد. ووصف الإدارة المناسبة للموارد البشرية بأنها بالغة الأهمية للإصلاح الإداري، وهو أمر أساسي لعمليات الإصلاح الأخرى.
- 41 - وعبر عن تأييد الوفدين لنهج الأمن العام إزاء استقدام وتطوير قوة عاملة متنقلة ومتنوعة تكون متعددة اللغات وموجهة نحو الميدان. وأضاف أنها يثنان عليه لما قدمه من تحليل مفصل للأسباب الجذرية للانقراض إلى التنوع في التوظيف، ولقيامه ببدء العمل باستراتيجية التمثيل الجغرافي. واستدرك قائلاً إنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين في وظائف الإدارة العليا والوسطى وفي الخدمات الميدانية، ولتجديد شباب القوة العاملة.
- 42 - وذكر أن تنقل الموظفين أمر أساسي لبناء قوة عاملة ماهرة ودينامية وقابلة للتكيف يمكنها التفاعل مع مختلف الجهات صاحبة 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. ولذلك، أعرب عن ترحيب الوفدين بجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية من خلال المبادرات التي اتخذها والاستراتيجيات التي وضعها والتعديلات التي أدخلها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين. وختم قائلاً إن على الدول الأعضاء الآن أن تقدم توجيهات واضحة بشأن طريقة المضي قدماً من خلال اعتماد قرار بشأن هذا البند، مع منح الأمين العام المرونة اللازمة لإدارة الموارد البشرية بفعالية.
- 43 - السيد كالوغين (الاتحاد الروسي): تكلم أيضاً باسم بيلاروس وتركمانيستان وكازاخستان، فقال إن عدد التقارير التي يجب على اللجنة أن توافق بناء عليها على مشروع قرار بشأن إدارة الموارد البشرية ما زال في ازدياد كل عام. وفي الدورة الحالية، يجب بذل أقصى الجهود لتزويد الأمين العام بوثيقة أساسية يسترشد بها في صياغة سياسة شؤون الموظفين. وتوفر توصيات اللجنة الاستشارية، في هذا الصدد، أساساً سليماً للتوصل إلى تسوية. وأضاف قائلاً إن الوفود الأربعة ستدرس مقترحات الأمين العام من منظور ما إذا كانت ستجعل سياسة الموارد البشرية أكثر فعالية، وتلبي احتياجات المنظمة من حيث الموظفين المؤهلين والأداء الناجح والفعال للأمانة العامة. وستتظر الوفود أيضاً فيما إذا كانت تلك المقترحات تتماشى مع القدرات المالية للدول الأعضاء.
- 44 - واستطرد قائلاً إن المبدأ الذي ينظم استقدام الموظفين مكرس في المادة 101 من الميثاق، وينبغي أن يشكل الأساس الذي يُستند إليه في وضع استراتيجيات جديدة للموارد البشرية وتحسين الاستراتيجيات القائمة. ومن الضروري التركيز على تحسين التمثيل الجغرافي، وفقاً للولايات التي أسندتها الدول الأعضاء مراراً إلى الأمين العام. ويتوخى كلٌّ من الاتحاد الروسي وبيلاروس وتركمانيستان وكازاخستان الحذر من اتباع نهج جديدة لم توافق عليها الدول الأعضاء. فأى إجراء تتخذه الأمانة العامة بمبادرة خاصة منها يجب أن يكون متمشياً مع قرارات الجمعية العامة ومقرراتها.
- 45 - وأعرب عن قلق الوفود الأربعة من أن تقلل المقترحات المتعلقة بتنقل الموظفين وبرنامج الفئتين الشباب من فرص انضمام مرشحين خارجيين إلى الأمم المتحدة. واستطرد قائلاً إن الوفود تنتظر، مع ذلك، إلى المقترحات نظرة إيجابية ما دامت تؤكد أن الأمانة العامة لم تصبح نادياً حصرياً. وسيولي كلٌّ من الاتحاد الروسي وبيلاروس وتركمانيستان وكازاخستان اهتماماً وثيقاً لمعايير تنوع القوة العاملة التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وينبغي أن تتألف الأمانة العامة من أفراد ذوي آراء متنوعة. وينبغي أيضاً مراعاة الجوانب الثقافية والتعددية اللغوية وتمثيل الأفراد من مختلف الأعمار والأشخاص ذوي الإعاقة. 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 لجنة الخدمة المدنية الدولية.
- 46 - السيد إيبيو إيبونغي (الكاميرون): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية، فقال إن إدارة الموارد البشرية ضرورية لكفالة سلسلة سير عمل المنظمة. وأضاف قائلاً إن المجموعة تلاحظ الإصلاحات التي أجراها الأمين العام على الصعيد العالمي فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية في الفترة 2019-2020 وما بعدها، وجهوده الرامية إلى إبلاغ الدول الأعضاء بالتقدم المحرز في المبادرات التي يتخذها في هذا المجال.
- 47 - وأردف قائلاً إن على المنظمة أن تضمن تمثيل قوتها العاملة تمثيلاً أفضل لتنوع أعضائها، ولا سيما من خلال تمثيل جغرافي عادل. ودعت الجمعية العامة، في قرارها 263/71، إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة من أجل تجسيد عضوية المنظمة المتعددة الثقافات والواسعة جغرافياً. وتولي المجموعة أهمية كبيرة لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل وفقاً للمادة 101 من الميثاق، التي تشير إلى أنه

من مراكز العمل الميدانية ومراكز العمل التي بها مقار، مع السماح للموظفين بالتناوب خارج مراكز العمل التي بها أشد الظروف صعوبة. وأشار إلى أن التقدم في المسار الوظيفي والحوافز والتنفيذ في الوقت المناسب هي جوانب حاسمة لهذا النهج.

54 - وأردف قائلاً إن أما متحدة لديها قوة عاملة تعكس الشعوب التي تخدمها هي أفدر على الوفاء بولاياتها. ولذلك ينبغي بذل جهود أكبر لتحقيق التنوع، بما في ذلك من حيث الجغرافيا ونوع الجنس والعمر. وينبغي للأمم المتحدة أن تكون ممثلة لسكان العالم، وأن يكون لديها موظفون متنوعون من حيث خصائص مثل حالة الإعاقة، والانتماء الإثني، والعرق، والدين، والخلفية الاجتماعية والاقتصادية، والنشاط الجنسي، وينبغي أن تكفل أن يشعر هؤلاء الموظفون بالدعم في المنظمة. وينبغي ألا يعين الموظفون على أساس سنوات الخدمة والمؤهلات فحسب، بل أيضا على أساس خبرتهم ومهاراتهم وكفاءتهم الفريدة، وفقا للميثاق.

55 - وختم بالقول إنه، ومن أجل استنهاض همم الموظفين، فلا بد من إنشاء نظام فعال لإدارة الأداء، تُقدّم فيه حوافز للتميز ويُعالج فيه قصور الأداء، وذلك على جميع المستويات. وأشار إلى أن تصنيف ما نسبته 99,6 في المائة من الموظفين بأنهم "يتجاوزون التوقعات" أو "يلبون التوقعات" يثير تساؤلات بشأن فعالية النظام الحالي. وذكر أن النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين عندما يكونان أوضح وأكثر استيعابا للجميع وملاءمة للغرض ييسران إدارة الموظفين على نحو أفضل وأعدل، ويساعدان على الحد من المنازعات. وذكر أن وجود نظام قوي ومستقل للأخلاقيات والانضباط، إلى جانب دعم الضحايا، من شأنهما أن يكفلا المساءلة.

56 - السيدة جربوعي (المغرب): قالت إن الأمم المتحدة تحتاج إلى قوة عاملة مؤهلة ومتنوعة لكي تقي بالولايات المنوطة بها. وأعربت عن ترحيب المغرب بجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية وجعلها أكثر مراعاة للاعتبارات الجنسانية وأكثر استجابة وخضوعا للمساءلة. وقالت إن الأمم المتحدة يجب أن يكون لديها قوة عاملة دولية تتحلّى بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة.

57 - وأعربت عن ترحيب وفد بلدها بالتحليل الشامل للتوظيف الوارد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/76/570 و A/76/570/Corr.1). وأعربت أيضا عن ترحيب الوفد بتوصية اللجنة الاستشارية بضمان المساواة في المعاملة وفي فرص التوظيف للمرشحين الداخليين والخارجيين.

ينبغي إيلاء المراعاة الواجبة لأهمية تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. وعبر عن الأسف لأنه، وعلى الرغم من مشاركة المجموعة، لم تُجر مناقشة موضوعية للمسألة في الدورة الخامسة والسبعين. كما أعرب عن أمل المجموعة في أن تحرز اللجنة نجاحا بشأن هذه المسألة في الدورة الحالية.

48 - وأعرب عن قلق المجموعة لأن كبار المسؤولين 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 لنظام التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. فيجب التعجيل بزيادة تمثيل البلدان النامية، ولا سيما في الرتب العليا، لكي تعكس الأمم المتحدة تنوع دولها الأعضاء.

49 - وأردف قائلاً إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء عدد الوظائف الشاغرة الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي والوظائف التي يشغلها موظفون غير مشمولين بهذا النظام. فهذا الوضع يؤثر تأثيرا سلبيا في العدد المنخفض أصلا للوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، عملا بقرار الجمعية العامة 247/65.

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

51 - السيد كروكر (المملكة المتحدة): قال إن المملكة المتحدة تقف بحزم مع شعب أوكرانيا، وتدين عدوان الاتحاد الروسي على ذلك البلد. فيجب على الاتحاد الروسي إنهاء العنف الذي يمارسه، وسحب قواته، ووقف انتهاك القانون الدولي والميثاق.

52 - وأضاف قائلاً إن أعظم ثروة تمتلكها الأمم المتحدة هي موظفوها؛ ويجب أن يكون لدى المنظمة الأشخاص المناسبين ذوي المهارات المناسبة في المكان والوقت المناسبين. ولذلك يجب على اللجنة أن تزود الأمانة العامة بالتوجيه الذي طال انتظاره بشأن الموارد البشرية في الدورة الحالية.

53 - ومضى قائلاً إن القوة العاملة في الأمم المتحدة يجب أن يكون لديها المهارات اللازمة لمواجهة التحديات المعاصرة ولتنفيذ ولايات المنظمة. وقال إن إدارة الموارد البشرية بطريقة حديثة تقي بالغرض أمر أساسي لتحقيق ذلك الهدف. وأضاف أن المنظمة ستستفيد من اتباع نهج مستكمل ومعتم للتعامل مع الخبرة المكتسبة

مبين في تقريره عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/76/570 و A/76/570/Corr.1). غير أنه من المؤسف أن هذا التقدم قد تباطأ وفقاً لبيانات عام 2022، حيث زاد عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً وانخفض مستوى تمثيل الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وعلى وجه الخصوص، فتمثيل المرشحين من البلدان النامية في الوظائف الخاضعة لنظام التمثيل الجغرافي تمثيل ناقص وأخذ في التناقص أكثر فأكثر. ورأى أن الأمين العام يجب أن يضع تدابير سياساتية صارمة ومحددة الأهداف وأن يكفل المساءلة عن تنفيذها. ورأى أن المنظمة يجب عليها، عند ملء الوظائف الشاغرة الخاضعة لنظام التمثيل الجغرافي، أن تعطي الأولوية لتعيين مرشحين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً للغاية من أجل تحقيق التمثيل الجغرافي العادل بحلول عام 2030.

62 - واعتبر أن تحليل البيانات يشكل الأساس لوضع السياسات السليمة. ومن ثم، أعرب عن تقدير الصين لإدخال تحليلات للقوة العاملة في تقرير الأمين العام (A/76/570 و A/76/570/Corr.1). وأعرب في الختام عن أمل وفد بلده في أن يقدم الأمين العام في المستقبل بيانات إضافية تمكن من إجراء مقارنة بين فئات الموظفين، وتقييم الممارسات الناجحة التي أسهمت في التقدم الذي تحقق في الاستقدام، وتحديد الأسباب الجذرية للتحديات المستمرة في مجال إدارة الموارد البشرية، واقتراح تدابير للتحسين.

63 - السيد فورشيلوف (منغوليا): قال إن الأمين العام ينبغي أن يتخذ جميع الخطوات اللازمة للتعبير بملء الوظائف الشاغرة، وبخاصة الوظائف العليا، مع عدم الإخلال بالتوزيع الجغرافي العادل. وأعرب عن أمل منغوليا في أن يسعى الأمين العام جاهداً إلى كفالة تمثيل كل دولة عضو غير ممثلة، وإلى زيادة مستوى تمثيل أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأعرب أيضاً عن أمل منغوليا في أن تتضمن استراتيجية التمثيل الجغرافي المتوخاة أهدافاً واضحة ومحددة زمنياً، في ظل مؤشرات للإنجاز تتجاوز النطاقات المستصوبة.

64 - وأعرب عن ترحيب وفد بلده بزيادة عدد الوظائف في الأمانة العامة وتشجيعه على مواصلة الجهود الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة، ولا سيما النساء من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، على جميع مستويات الأمانة العامة، وفقاً للمادة 101 من الميثاق. وأعرب عن ترحيب وفد بلده أيضاً بالجهود المبذولة لإيجاد فرص متكافئة للمرشحين من البلدان النامية، وتأييد الوفد لتوصية اللجنة

وأضافت أن المغرب يلاحظ مع التقدير الجهود التي يبذلها الأمين العام لتعزيز تمثيل جغرافي أوسع نطاقاً. وأشارت إلى أن وفد بلدها يعترف أيضاً بالجهود التي يبذلها لتحسين تمثيل المرأة بين موظفي الأمم المتحدة، ويؤيد زيادة تمثيلها، بما في ذلك في مناصب الإدارة العليا. وقالت إن المغرب يشيد بعمل مكتب الأخلاقيات لضمان أداء الموظفين لواجباتهم بما يتفق وقيم الأمم المتحدة وأعلى معايير السلوك.

58 - السيد كاواساكي (اليابان): قال إن إدارة الموارد البشرية هي عنصر أساسي في قيام منظمة فعالة وذات كفاءة وشاملة للجميع، وإنه يجب على الأمم المتحدة أن تعين موظفين على درجة عالية من الحماس والمهارات، وأن تستثمر فيهم. ويجب على الدول الأعضاء أن تسعى جاهدة إلى تزويد الأمين العام بالتوجيه المناسب في هذا الصدد، مع الاستفادة الكاملة من المناقشات المتعلقة بمجموعات المواضيع المتصلة بإدارة الموارد البشرية، على النحو الذي عُرض في الدورة الخامسة والسبعين، ومن المناقشات الأكثر تركيزاً لكل موضوع على حدة.

59 - وأضاف قائلاً إنه، ومن أجل تحقيق منظمة أكثر تنوعاً وفقاً للمادة 101 من الميثاق، التي تشير إلى أهمية تعيين الموظفين على أساس أوسع نطاقاً جغرافياً، يجب التصدي للتحدي الذي طال أمده والمتمثل 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. وأعرب أيضاً عن ترحيب اليابان بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتحقيق تكافؤ الجنسين، وعن تشجيعها إيّاه على تعزيز مبادرات من قبيل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الميدان.

60 - وأردف قائلاً إن اليابان يساورها القلق إزاء العوامل التي تعوق تجديد شباب القوة العاملة، ولا سيما انعدام التوازن بين عدد وظائف الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية وعدد الوظائف العليا في الأمانة العامة، وهو اختلال يجعل المنظمة تعاني من كثرة الوظائف العليا على نحو متزايد. وينبغي للأمين العام أن يبذل مزيداً من الجهود من أجل تجديد شباب الأمم المتحدة، وجلب أفكار جديدة، والتشجيع على تخطيط تعاقب القوة العاملة ومرونتها من أجل النهوض بالإصلاح الإداري.

61 - السيد رونغ سيكاي (الصين): قال إن التمثيل الجغرافي لا يزال يمثل لوفده شغلاً رئيسياً. وقال إن الصين ترحب بالهدف الذي وضعه الأمين العام، وهو كفالة أن تبلغ كل دولة عضو غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً مركز الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب بحلول عام 2030، وإنها تلاحظ التقدم المحرز نحو التوزيع الجغرافي العادل في الفترة بين عامي 2016 و 2020، كما هو

68 - وتابعت قائلة إن وفد بلدها يولي أولوية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وأعربت عن تأييد الوفد لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، التي يهدف الأمين العام من خلالها إلى تحقيق المساواة للأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز ثقافة شاملة للجميع. وأشارت إلى أنها تتطلع إلى تلقي معلومات مستكملة عن الاستراتيجية، ولا سيما الجوانب المتصلة بسياسات ومبادرات التوظيف الرامية إلى اجتذاب الأشخاص ذوي الإعاقة واستقدامهم والاحتفاظ بهم. ورأت في ختام كلامها أن الأمين العام ينبغي أن يتخذ خطوات أكثر تحديدا لضمان التنوع بين المتدربين الداخليين في الأمم المتحدة وكفالة أن تكون بيئة العمل مواتية وغير عدائية، بحيث تُطبَّق فيها معايير جودة متسقة وآليات لمنع التحرش.

65 - السيدة فاليس (الفلبين): قالت إن الفلبين ممتنة للأمين العام على جهوده الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية. واعتبرت أن الجزء الحالي من الدورة المستأنفة يكتسي أهمية أكبر من أي وقت مضى، على الرغم من عدم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن موضوع إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة.

66 - وأعربت عن ترحيب وفد بلدها بالزيادة في العدد الإجمالي لموظفي الأمانة العامة بنسبة 0,7 في المائة من عام 2019 إلى عام 2020، وتعزى هذه الزيادة إلى إدماج 609 من موظفي نظام المنسقين المقيمين في الأمانة العامة نتيجة للإصلاحات التي أجراها الأمين العام في المنظومة الإنمائية. وأعربت عن أملها في أن تؤدي التحسينات في تعبئة الموارد البشرية في نظام المنسقين المقيمين إلى زيادة ملاءمة عمل المنظمة للاحتياجات الإنمائية للبلدان وكفالة التصدي لتحديات مثل جائحة كوفيد-19 بطريقة متسقة.

67 - وأكدت أن الفلبين تولي أهمية كبيرة لشمول الجميع في القوة العاملة. وأشارت إلى أن الفلبين تفر بالتقدم الذي تحقق في اتجاه تحقيق التكافؤ بين الجنسين، ولا سيما في المناصب العليا، فضلا عن إطلاق مجموعة مواهب الهدف منها تحسين الاستفادة من المواهب النسائية في النظام الموحد للأمم المتحدة. وأعربت عن تطلع وفد بلدها إلى تلقي معلومات مستكملة عن هذه المبادرات، وخاصة المعلومات المتعلقة بأدائها ونتائجها. ورأت أن الأمين العام يجب أن يراعى تأسيس قوة عاملة دولية عالمية المستوى تجسد التوازن بين الجنسين، بسبل منها تعزيز التكافؤ بين الجنسين في المقر وفي الميدان على حد سواء.

70 - وأشار إلى أن المناقشات المتعلقة بإصلاح الموارد البشرية ترتبط بالحالة في أوكرانيا ارتباطا لا انفصام له، بالنظر إلى أن الأمم المتحدة يتسنى لها التصدي للأزمات على أفضل وجه باجتذابها لموظفين عالميين متنوعين واحتفاظها بهم وتشجيعها على تحقيق إمكاناتهم. ومن ثم، أعربت عن تأييد الولايات المتحدة لجهود الأمين العام الرامية إلى تأسيس نظام لإدارة الموارد البشرية يصب تركيزه على النتائج ويتسم بالتكامل التام ويكون قادرا على توقع التطورات العالمية السريعة الخطى والاستجابة لها. ورأت أن المنظمة ينبغي أن تستمر في تمكين المديرين من أن يتخذوا القرارات التشغيلية وهم يعززون ثقافة المساءلة وخفة الحركة في الوقت نفسه. وأعربت عن ترحيب الولايات المتحدة أيضا بجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إدارة المواهب في إطار السلطة المخولة له. وقال إن اللجنة يجب أن تتوصل، في الدورة الحالية، إلى اتفاق بشأن مسائل إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك

عام 2020 وعلى مؤشرات الأداء الرئيسية الموزعة على رؤساء الكيانات، وكذلك على توصيات هيئات الرقابة الداخلية والخارجية. وفي حين أنه لم تُكشَف أي مسائل ذات شأن، فقد حددت فرص للتحسين في بعض المجالات.

74 - واسترسل قائلاً إن مكتب الأخلاقيات عقد حوار القيادة السنوي لعام 2021 عن موضوع "نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة: كيف نفهمه وكيف يمكننا إنجازه؟". وقد استُحدث إطار القيم والسلوكيات من أجل توفير الإرشاد لكيفية تكوين العلاقات داخل المنظمة، وكفالة أداء الموظفين لوظائفهم بطريقة تخضع للمساءلة، ومساعدتهم في تصريف أعمالهم اليومية في الأمم المتحدة. واستمرت إدارة الدعم العملي في تعزيز أداء القيادة العليا، حيث وفرت لرؤساء الكيانات وفرق القيادة العليا فيها تدريباً على الحوكمة المؤسسية وإدارة الموارد.

75 - وتابع بقوله إن الفرع الثاني من التقرير يقدم لمحة عامة عن التقدم المحرز، بما في ذلك التقدم المحرز في تعزيز ثقافة المساءلة في الأمانة العامة وترسيخ العناصر الستة لنظام المساءلة. وتشمل الإجراءات المتخذة في هذا الصدد المضي قدماً في تنفيذ القائمة على النتائج، وتعزيز الإدارة المركزية للمخاطر والتقييم، ومعالجة مسائل السلوك والانضباط من منظور الوقاية والإنفاذ والإجراءات التصحيحية. ويتضمن الفرع الثالث والرابع الاستنتاجات والتوصيات. وأخيراً، تبيّن مرفقات التقرير حالة تنفيذ القرارات المتعلقة بالمسائل الإدارية ومسائل الميزانية التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين؛ وتقدم موجزاً للتقدم المحرز في تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ وتبين المعدل التراكمي لتنفيذ توصيات هيئة الرقابة الصادرة منذ عام 2010.

76 - ومضى يقول إن الأمانة العامة أحرزت تقدماً مطرداً في تعزيز المساءلة بوصفها ركيزة أساسية لفعالية الإدارة وكفاءتها. وهي ملتزمة بأن تعمل مع جميع الأطراف المعنية في عملية تحسين مستمر في عام 2022 وما بعده. وأعرب في ختام كلامه عن تطلع الأمانة العامة إلى تلقي مشورة اللجنة في هذا الصدد.

77 - السيد بشار بونغ (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/76/728)، فقال إنه ينبغي مواصلة الجهود الرامية إلى إرساء ثقافة تنظيمية راسخة ومستدامة للمساءلة الشخصية والمؤسسية في الأمانة العامة. ورأى أن نظام المساءلة يجب أن يركز على تعريف المساءلة الوارد في قرار

مقترحات الأمين العام العملية لتعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات. وختم كلامه بقوله إن موظفي الأمم المتحدة، وخصوصاً أولئك الذين يعملون في بيئات صعبة، ذوو قيمة عالية، وأنه يجب لذلك تزويدهم بالأدوات والولايات اللازمة لمواجهة التحديات المعاصرة.

71 - السيد كالوغين (الاتحاد الروسي): قال إن الاتحاد الروسي يرفض الاتهامات الباطلة المتعلقة بالعملية العسكرية الخاصة في أوكرانيا. وأشار إلى أن الاتحاد الروسي أعرب مراراً عن موقفه من هذه المسألة في مجلس الأمن والجمعية العامة. ورأى في ختام كلامه أن الرئيس ينبغي أن يذكر اللجنة بأن تركز على المسائل الإدارية ومسائل الميزانية، على النحو المنصوص عليه في ولايتها، وبأن تترك المناقشات السياسية لمحافل أخرى.

**البند 136 من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)**

*نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/76/644 و A/76/728)*

72 - السيد مونيه (مدير شعبة التحول المؤسسي والمساءلة): عرض التقرير المرحلي الحادي عشر عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/76/644)، فقال إن المنظمة ظلت طوال عام 2021 تركز على تعزيز المساءلة على جميع مستويات الأمانة العامة من أجل كفالة تنفيذ الولايات بفعالية. وقال إنه مع ترسيخ النموذج الإداري الجديد، يجري تمكين كبار المديرين من تنفيذ ولاياتهم على نحو يتصف بالشفافية وروح المسؤولية والخضوع للمساءلة. وأكد أن الأمانة العامة، من جانبها، لا تزال ملتزمة بأن تتصف بالشفافية وروح المسؤولية والخضوع للمساءلة في إدارتها لموارد المنظمة وفي تنفيذ الولايات المنوطة بها. ورأى أن ذلك يتطلب تعزيز مبدأ المساءلة باستمرار وضمان فعالية آليات الرقابة الداخلية وأنشطة الرقابة التي يصدر بها تكليف.

73 - وأضاف قائلاً إن تعزيز إطار المساءلة المتعلق برصد تفويض السلطة حظي بأولوية خلال عام 2021. وأوضح أن مؤشرات الأداء الرئيسية في هذا الصدد نُقِحت ووسّعت نطاقها، وأن التنفيذ التدريجي للمؤشرات استمر. وأشار إلى أن الأمين العام وقع البيان الأول بشأن الرقابة الداخلية في أيار/مايو 2021، وقد نُشر على موقع الأمم المتحدة الشبكي بجميع اللغات الرسمية. وأكد البيان على فعالية إجراءات الرقابة الداخلية، بناء على استبيان التقييم الذاتي لعمليات

تنفيذا كاملا. وقال إن المجموعة تحبذ أيضا توفير المزيد من البيانات والتحليلات المتعلقة بجوانب محددة من إدارة سلسلة الإمداد، ولا سيما عملية الشراء في الأمانة العامة. وأوضح أن الوفد يحبذ، على وجه التحديد، توفير معلومات مفصلة عن الابتكارات في مجال الشراء مثل مشروع استحداث المناقصات الإلكترونية، إلى جانب الآثار المالية لهذه الابتكارات وفوائدها، وعن الجهود المبذولة للتواصل مع البائعين الذين ليس لديهم إمكانية الوصول إلى نظام الشراء.

83 - وتابع قائلا إن المجموعة تقر بالخطوات المتخذة لتعزيز فرص الأعمال التجارية المتاحة للبائعين من البلدان النامية، بما فيها أقل البلدان نمواً، ومن البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، غير أنها ترى أنه ينبغي للأمين العام أن يستكشف المزيد من السبل المبتكرة لتشجيع الشراء من هذه البلدان والحفاظ على استمراريته. ورأى أنه ينبغي أيضا ترجمة دليل الأمم المتحدة للمشتريات إلى جميع اللغات الرسمية في أقرب وقت ممكن، نظرا لأهمية المساواة بين هذه اللغات. وأفاد بأن المجموعة ستلتزم الحصول على مزيد من المعلومات عن تعليق استعراض وحدة التفتيش المشتركة لشؤون التنظيم والإدارة في منظمة الأغذية والزراعة بعد أن طلب مدير عام المنظمة تأجيله. ورأى أن هذا الاستعراض ينبغي أن يُستأنف في عام 2022. وكرر في ختام كلامه التأكيد على دعم المجموعة القوي لإرساء نظام مساءلة فعال وكفء يكون متصلا في عادات عمل موظفي الأمم المتحدة على جميع المستويات.

84 - السيد أمان (سويسرا): تكلم أيضا باسم ليختنشتاين، فقال إن الوفدين يؤيدان تأييدا تاما رؤية الأمين العام للإصلاح الإداري وتحويل النموذج الإداري في المنظمة، بما يتضمن تفويض السلطة. وقال إن الجمعية العامة أشارت، في قرارها 266/72 ألف، إلى المساءلة بوصفها مبدأ مركزيا في الإصلاح الإداري. ولئن كانت المساءلة يجب أن تبدأ بكبار المسؤولين، الذين يتعين عليهم أن يكونوا مثالا يحتذى به، فهي تعني في نهاية المطاف جميع الموظفين، الذين يجب أن يُمنحوا الصلاحيات اللازمة لممارسة عملهم على أكمل وجه. وأعرب عن دعم سويسرا وليختنشتاين الشديد لإيجاد نظام قوي لتفويض السلطة يكون مدعوما بنظام مساءلة فعال.

85 - وأعرب عن ترحيب الوفدين بجهود الأمين العام الرامية إلى إيجاد نظام للمساءلة يكون أكثر صرامة وفعالية. وذكر أن الوفدين يحيطان علما بالتقدم المحرز، ويشجعان الأمين العام وموظفيه على مواصلة تعزيز المساءلة، ويتطلعان إلى تلقي مزيد من المعلومات عن

الجمعية العامة 259/64. واعتبر أن هذا النظام يؤدي دورا محوريا في جهود الإصلاح وفي التغييرات التنظيمية والإدارية والتشغيلية.

78 - وأكد أن أداء كبار المديرين والموظفين من جميع الرتب يرتبط ارتباطا وثيقا بتنفيذ الأنشطة التي كلفتهم بها الأمانة العامة، وأنه ينبغي مواصلة اتصالات كبار المديرين وخطط عمل الموظفين مع الأنشطة البرنامجية المعتمدة الناشئة عن الولايات المقررة. ورأى أنه يلزم لهذا الغرض التوسع في مبادئ المنظمة القائمة على النتائج ووضع نهج ثلاثي المحاور يشمل الإدارة القائمة على النتائج، والميزنة القائمة على النتائج، والأداء القائم على النتائج.

79 - واعتبر أنه من الضروري تحديد المساءلة الفردية، فضلا عن حالات المسؤولية المشتركة بين المقر والمواقع الميدانية، ولا سيما خلال المراحل الانتقالية، من قبيل إنشاء البعثات الميدانية وتصفياتها، وقبل وصول رؤساء البعثات وبعد مغادرتهم. ولذلك توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات محددة في هذا الصدد. وختم كلامه بالإشارة إلى أن اللجنة الاستشارية قدمت أيضا توصيات تتعلق بالوثائق.

80 - السيد أجمل (باكستان): تحدث باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن المساءلة تكتسي أهمية محورية في كفالة استمرارية أي منظمة وكفاءتها، لأنها تمكن الدول الأعضاء من أن تحدد ما إذا كانت قرارات الجمعية العامة تُنفذ بالكامل أم لا. وقال إن المجموعة، من هذا المنطلق، ستشارك بشكل بناء في مداولات اللجنة بشأن نظام المساءلة، مع إيلاء اهتمام خاص لمساهمة الإصلاحات في تعزيز المساءلة.

81 - وأضاف قائلا إن المجموعة تسلم بالمعلومات المقدمة في تقرير الأمين العام (A/76/644) عن حالة تنفيذ قرارات الجمعية العامة المتعلقة بالمسائل الإدارية ومسائل الميزانية، وتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، واستخدام وأثر المعلومات المتعلقة بأداء المنظمة. ولئن كانت المجموعة تسلم بالجهود المبذولة لزيادة المساءلة والكفاءة عن طريق تعزيز مختلف عناصر نظام المساءلة، فهي ترى أن التقارير المرحلية المقبلة ينبغي أن تركز بقدر أكبر على الخطوات العملية المتخذة لتشجيع المساءلة المؤسسية والشخصية.

82 - ورأى أنه يجب على الأمين العام، في ظل القيود المالية الراهنة، أن يواصل تعزيز الرقابة الداخلية في إطار نظام المساءلة برصد النفقات باستمرار بهدف تنفيذ الولايات والبرامج المتفق عليها

الإمداد واتجاهاتها في الفترة التي تلت بدء الإصلاحات الإدارية، وللعناصر الرئيسية لإطار هذه الأنشطة، وللاولويات الرئيسية في هذا الصدد للسنوات القادمة. ويتضمن التقرير تفاصيل تتعلق بتنظيم سلسلة الإمداد المتكاملة والسبل التي يتعاون بها مكتب إدارة سلسلة الإمداد مع عملائه ويدعمهم.

87 - وأضاف قائلاً إن أنشطة سلسلة الإمداد كان لها أهمية بالغة في استجابة الأمانة العامة لجائحة كوفيد-19، حيث اختبرت بشكل فوري قدرة الهيكل المتكامل الجديد على الصمود وطابعه الابتكاري والمرن. فقد قام المكتب باقتناء وتسليم المعدات الطبية المنقذة للحياة، وأدوات التشخيص، والمواد المستهلكة، واللقاحات، وغيرها من السلع والخدمات الأساسية في بيئة تتسم بندرة شديدة في الإمدادات وبحدّة المنافسة، الأمر الذي يبرهن على مزايا سلسلة الإمداد المتكاملة. وخلال التصدي للجائحة، استمر العمل العادي الذي يضطلع به المكتب، والذي يمثل أكبر عمليات سلسلة الإمداد حجماً وأشدّها تعقيداً على نطاق منظومة الأمم المتحدة، في خضم اضطرابات عالمية في سلسلة الإمداد لم يسبق لها مثيل. وبلغ مجموع مصروفات الشراء في عام 2020 ما قدره 2,7 بليون دولار، وكانت أهم فئات الإنفاق هي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والنقل الجوي، والغذاء وخدمات توريد الأغذية الجاهزة، والوقود، والبناء والتشييد. ونظراً لارتفاع مستوى الإنفاق، أولى المكتب أولوية لتنفيذ إدارة الفئات، التي قام من خلالها، إما بمفرده أو بالشراكة مع أصحاب المصلحة الآخرين، بتزويد العملاء باستراتيجيات خاصة بالسوق من أجل التزود بالسلع والخدمات في كل فئة رئيسية. واسترشدت معظم أعمال المكتب بإدارة الفئات، بدءاً بالتخطيط، الذي أصبح لدى المكتب خلاله الآن رؤية موحدة للطلب العالمي تمكنه من تحديد أنسب حلول التزود. وتستند هذه الحلول إلى الالتزام بتنوع قاعدة البائعين عن طريق زيادة حصة المشتريات من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.

88 - واستطرد بقوله إن تفويض سلطة الشراء إلى رؤساء الكيانات، وفقاً لإصلاحات الأمين العام، جعل الأمانة العامة تتسم بمزيد من المرونة ومكن المكتب من التركيز على تسليم السلع والخدمات الاستراتيجية الرئيسية التي تتسم بارتفاع تكلفتها وشدة تعقيدها. وتقوم شعبة التحول المؤسسي والمساءلة التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال برصد تفويض هذه السلطة من أجل الامتثال للمتطلبات ذات الصلة ولأغراض إدارة المخاطر. وفي

أثر هذه الجهود في التقارير المرحلية المقبلة. وأضاف أن الوفدين يحذران في هذا الصدد توضيح الخطوات التالية المتوقعة، بما فيها تعزيز نظام تفويض السلطة. وأعرب عن ترحيب سويسرا وليختشتاين بعمل مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة، بالنظر إلى ما تكتسبه الرقابة الداخلية والخارجية من أهمية حيوية لإقامة نظام مساءلة يؤدي مهامه بكفاءة. وأعرب عن تطع الوفدين إلى النتائج التي ستسفر عنها تقييمات نظام المساءلة التي يضطلع بها حالياً كل من وحدة التفتيش المشتركة ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، وعن ثقتهما بأنها ستساعد في توفير الإرشاد في إقامة نظام أكثر ملاءمة وكفاءة وفعالية. واعتبر في ختام كلامه أن توافر الوثائق في الوقت المناسب يشكل أحد العناصر الهامة في المساءلة، لأن ذلك يمكن الدول الأعضاء من أن تضطلع بمسؤوليتها في إطار نظام المساءلة بسرعة وفعالية.

**البند 136 من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)**

**البند 146 من جدول الأعمال: تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية (تابع)**  
**البند 144 من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة**

*أنشطة سلسلة الإمداد في الأمانة العامة للأمم المتحدة*  
(A/75/551 و A/75/551/Add.1؛ و A/76/139 و A/76/595 و A/76/613 و A/76/722؛ و JIU/REP/2019/9)

86 - السيد سوندرز (الأمين العام المساعد لإدارة سلسلة الإمداد في إدارة الدعم العملياتي): عرض تقرير الأمين العام عن أنشطة سلسلة الإمداد في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/76/613)، فقال إن التقرير حل محل تقارير الأمين العام السابقة عن أنشطة الشراء في الأمانة العامة للأمم المتحدة التي كانت تصدر كل سنتين، والتي صدر آخر تقرير منها (A/73/704) في عام 2019. وقال إنه نتيجة لتنفيذ الإصلاحات الإدارية التي أجراها الأمين العام في كانون الثاني/يناير 2019، يُنظر الآن إلى عملية الشراء باعتبارها عنصراً رئيسياً في مجموعة أوسع من المهام التي تدعم كيانات الأمانة العامة في الوفاء بولاياتها من خلال كفاءة توافر السلع والخدمات المناسبة في المكان المناسب والوقت المناسب وبالتكلفة المناسبة. ويهدف هذا التقرير (A/76/613) إلى تزويد الدول الأعضاء برؤية شفافة لأنشطة سلسلة

92 - وأعرب عن قلق اللجنة الاستشارية إزاء تدني مستوى التعاون والتنسيق في أنشطة سلسلة الإمداد على نطاق المنظومة، ولا سيما فيما يتعلق بالشراء. وذكر أن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري تقييماً للفرص المتاحة والتحديات المطروحة في هذا الصدد، وذلك في سياقات منها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، مع كفاءة الحفاظ على مبادئ الشراء في الأمانة العامة، ولا سيما مبدأ الحصول على أعلى جودة بأفضل سعر، وأن يقدم في تقريره المقبل معلومات عن التقدم المحرز.

93 - واسترسل قائلاً إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن الاتجاهات العامة لخفض الإنفاق في عامي 2020 و 2021 تُعزى أساساً إلى الجائحة والمشهد المتغير لحفظ السلام، بما في ذلك تصفية البعثات وتقليص حجمها. وأعرب عن أمل اللجنة الاستشارية في أن يقدم الأمين العام، في تقريره المقبل، تحليلاً أدق لاتجاهات الإنفاق، بما في ذلك تحليل الطلب وتفسير التغييرات الملحوظة، فضلاً عن تبرير الزيادات في سياق بعض أهم السلع الرئيسية مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

94 - ومضى يقول إن اللجنة الاستشارية تقر بجهود الأمين العام في مجال الاتصال، التي تجاوز نطاقها الحلقات الدراسية المتعلقة بالأعمال التجارية ليشمل أنشطة تتعلق بتعدد اللغات وتعزيز الأعمال التجارية المملوكة للنساء والأعمال التجارية الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك العمل مع غرف التجارة المحلية وغيرها من المنظمات ذات الصلة، وإنها تأمل أن تدرج في تقريره المقبل معلومات مستكملة عن نتائج هذه الجهود. وأتبع ذلك بقوله إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم، في تقريره المقبل، معلومات مفصلة عن المجموعة الموسعة من مؤشرات الأداء الرئيسية المتصلة بتقويض سلطة اتخاذ القرار وعن الصك المنقح المتعلق بتقويض سلطة الشراء، اللذين سيبدأ العمل بهما في عام 2022، وأن يقدم نتائجهما، مقترنة بالدروس المستفادة ذات الصلة. وختم كلامه قائلاً إن اللجنة الاستشارية توصي أيضاً بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم، في تقريره المقبل، معلومات مفصلة عن الانتقال إلى النموذج الدائري لسلسلة الإمداد وعن إطار إدارة الأصول الاستراتيجية، بما يتضمن معلومات مفصلة عن خطوط التمويل، والآثار المالية، والمكاسب في الكفاءة، واسترداد التكاليف.

95 - تولى رئاسة الجلسة السيد أمان (سويسرا)، نائب الرئيس.

إطار سلسلة الإمداد، جرى التركيز مجدداً على الشراكات والتعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

89 - ومضى يقول إن المكتب سيواصل في المستقبل الاضطلاع بمبادرات من قبيل مبادرة الانتقال إلى النموذج الدائري لسلسلة الإمداد، وتنشيط مفهوم مخزونات النشر الاستراتيجية، وتحسين إدارة المخزون وتحقيق الاستفادة المثلى من الأصول، وترشيد إدارة العقود، وتعزيز تقديم خدمات الدعم الهندسي، وتعميم طلبات العروض في مجال خدمات الطيران. وهناك أيضاً فرص لزيادة أتمتة العمليات ورقمنتها وتكاملها على امتداد سلسلة الإمداد بأكملها وفي إدارة شؤون الأفراد النظاميين. وسيسعى المكتب جاهداً إلى تحسين مواءمة أنشطته مع بناء السلام وخطة التنمية المستدامة لعام 2030، ودعم عملاته في تنفيذ ولاياتهم من خلال توفير حلول تتسم بالفعالية والابتكار والكفاءة والمسؤولية. وختم كلامه بقوله إن المكتب سيسعى أيضاً إلى التخفيف من أي آثار سلبية ناجمة عن أنشطته والمساهمة بشكل إيجابي في المجتمعات المحلية من خلال تطوير البنية التحتية، بسبل منها دعم الطاقة المتجددة، وبناء القدرات، والدخول في شراكات تجارية، ونقل المهارات.

90 - السيد بشار بونغ (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/76/722)، فقال إنه رغم إقرار اللجنة الاستشارية بأن تقرير الأمين العام (A/76/613) يوفر استعراضاً شاملاً للأنشطة التي اضطلع بها مكتب إدارة سلسلة الإمداد، إلا أنها ترى وجهة في زيادة توفير البيانات والتحليلات المتصلة بجوانب محددة من إدارة سلسلة الإمداد، ولا سيما المشتريات في الأمانة العامة. ولذلك توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريره عن أنشطة سلسلة الإمداد سنوياً، مشفوعاً بمستوى كاف من التفصيل والتحليل، مع التركيز على أنشطة الشراء في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

91 - وأضاف قائلاً إن اللجنة الاستشارية تأمل أن تُقدّم معلومات إضافية عن المبادرات، المشار إليها في تقرير الأمين العام (A/76/613)، لتحسين كفاءة سلسلة الإمداد وفعاليتها أثناء نظر الجمعية العامة في ذلك التقرير. وتوصي اللجنة الاستشارية أيضاً بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم، في تقريره المقبل، معلومات مفصلة عن المبادرات الجديدة، بما في ذلك فوائدها وآثارها المالية.

يرقى إلى المستوى الأمثل يبرز ضرورة إجراء مزيد من التحسين. وذكرت أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قدم تسع توصيات إلى إدارة الدعم العملياتي. وختمت كلامها قائلة إن المكتب قدم إلى البعثات الميدانية الست 16 توصية، لا تزال 14 توصية منها قيد التنفيذ.

98 - السيد أشامكولانغاري (وحدة التفتيش المشتركة): تكلم عن طريق وصلة فيديو لعرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض الممارسات المعاصرة في مجال استعانة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بمصادر خارجية من خارج المنظومة من مقدمي الخدمات التجاريين" (JIU/REP/2019/9)، الذي أُحيل إلى الجمعية العامة عن طريق مذكرة من الأمين العام (A/75/551)، فقال إن وحدة التفتيش المشتركة أجرت استعراضها الكامل الأول لموضوع الاستعانة بمصادر خارجية في عام 1997، أعقبه استعراض جزئي في عام 2002. وقال إن الوحدة قدمت في هذا الاستعراض، الذي أُجري في عام 2019، صورة شاملة عن حالة الاستعانة في كيانات الأمم المتحدة بمصادر خارجية من خارج المنظومة، تبين أن نفقات استعانة المنظمات المشاركة الـ 23 بمصادر خارجية في الفترة ما بين عامي 2012 و 2018 وصلت إلى 22,4 بليون دولار، بمتوسط يزيد قليلا عن 3 بلايين دولار سنويا، وأن هذه النفقات أخذت في التزايد بشكل مطرد. وفحصت الوحدة، في هذا الاستعراض، الولايات والسياسات والمبادئ التوجيهية وتقارير الرقابة التي تتعلق بموضوع الاستعانة بمصادر خارجية من أجل تقييم مواطن القوة والضعف والفرص والمخاطر المرتبطة بعملية الاستعانة بمصادر خارجية من خارج المنظومة. وقال إن الوحدة قد اقترحت أيضا سبلا لتحسين إجراء هذه العملية وإدارتها وحوكمتها وإخضاعها للمساءلة والرقابة.

99 - ورأى أنه ينبغي للكيانات أن تعزز الجهود التي تبذلها من أجل التمييز بين الاستعانة بمصادر خارجية والشراء. وأفاد بأن عددا من الخدمات الجديدة أصبح خاضعا للاستعانة بمصادر خارجية من خارج المنظومة في السنوات الأخيرة، بما فيها خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإجراء الدراسات الاستقصائية، والتغطية الإعلامية لسفر الرؤساء التنفيذيين في مهام رسمية. ورأى أنه ينبغي للكيانات أن تحسن عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالاستعانة بمصادر خارجية عن طريق إجراء تحليلات منهجية للتكاليف والفوائد، وإدارة المخاطر، وتحسين عمليات اختيار البائعين وإدارة العقود بعد إرسالها، وتعزيز التنسيق الداخلي. وينبغي لها أيضا أن تعزز قدرات مديري العقود والمسؤولين عن تسيير الأعمال عن طريق تزويدهم بتدريب

96 - السيدة ندياي (وكيلة الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية): عرضت تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة تنفيذ القيود المفروضة على موظفي المشتريات بعد انتهاء الخدمة (A/76/139)، فقالت إن التقرير يتناول فعالية تنفيذ نشرة الأمين العام بشأن القيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة (ST/SGB/2006/15)، التي يحظر بموجبها على الموظفين المشاركين في عمليات الشراء أن يقوموا، أثناء خدمتهم أو لفترة محددة بعدها، بالتماس أو قبول عمل أو أي شكل من أشكال التعويض أو المنفعة المالية من متعاقد مع الأمم المتحدة أو بائع لها. ولا بد من ضوابط وقائية قوية، بما في ذلك أنشطة التدريب وغيرها من أنشطة التوعية، لإطلاع الموظفين على أحكام النشرة ومساعدتهم على تحقيق أهدافها. واستدركت قائلة إن الضوابط المنفذة في هذا الصدد لم تكن فعالة بسبب عدم كفاية العمليات ونقص البيانات المتعلقة بالموظفين المشاركين في عميات الشراء. وأضافت أن النشرة لا تتضمن تعاريف للمصطلحات الرئيسية توضح نطاق تطبيقها وتقتصر هذا النطاق على مجموعة أساسية من الموظفين استنادا إلى تقييم المخاطر. وذكرت أن المكتب قدم خمس توصيات، منها توصية بشأن تفتيح نشرة الأمين العام بغية توضيح نطاق تطبيقها وإجراءات الإبلاغ عن الانتهاكات. وأشارت إلى أن هذه التوصيات يجري حاليا تنفيذها.

97 - وعرضت تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة التخطيط للطلب والمصادر في عمليات السلام (A/76/595)، فقالت إن عمليات المراجعة هذه أجريت في مقر الأمم المتحدة وفي بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي، وقوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي، وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان. وقالت إن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قام، من خلال عمليات المراجعة، بتقييم مدى ملاءمة وفعالية الأنشطة ونظم إدارة المعلومات الرامية إلى وضع خطط للطلب والمصادر في سياق عملية إدارة سلسلة الإمداد. وأحرزت البعثات الميدانية تقدما في وضع خطط الطلب، مما مكن إدارة الدعم العملياتي من زيادة إبراز احتياجات البعثات الميدانية من السلع والخدمات. ورأت أن هذه الخطط، مع ذلك، لم تصبح حتى الآن واقعية بشكل كاف لاستخدامها كأساس لمقترحات الميزانية ولا مفصلة بشكل كاف لاستخدامها بفعالية في التخطيط لعمليات الاقتناء والتسليم وإدارة الفئات. واعتبرت أن قيام البعثات بالعديد من عمليات الشراء في نهاية العام وعدم استخدامها للمصادر الداخلية والعقود الإطارية على نحو

ستساعد موردي السلع والخدمات على أن يتقنوا بشكل أفضل المنطق الذي تقوم عليه قرارات الشراء في المنظمة، وعلى أن يتنافسوا فيما بينهم بمزيد من الفعالية. وينبغي أن يجري تقديم العطاءات وفقا لمبادئ الشراء العامة وهي الحصول على أعلى جودة بأفضل سعر؛ والإنصاف والنزاهة والشفافية؛ والمنافسة الدولية الفعالة؛ ومصصلحة الأمم المتحدة، على النحو المبين في البند 5-12 من النظام المالي.

103 - وأعرب عن أمله في أن يأخذ التقرير المقبل للأمين العام عن أنشطة سلسلة الإمداد في الاعتبار توصيات اللجنة الاستشارية، وأن يكون كذلك أكثر تفصيلا وتحليلا. ورأى أن الأمين العام ينبغي أن يقوم، كما أوصت اللجنة الاستشارية، بإعداد تقرير مفصل عن مفهوم مراعاة البيئة والاستدامة في عمليات الشراء وأثره المحتمل على تنوع البائعين والمنافسة الدولية، ولا سيما فيما بين البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. وينبغي للأمين العام أيضا، كما أوصت اللجنة الاستشارية، أن يقدم في تقريره المقبل تحليلا مقارنا مفصلا لمزايا ومساوئ استخدام منهجيتي الدعوة إلى تقديم العطاءات وطلب تقديم العروض، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها 273/69. واعتبر في ختام كلامه أن أي مناقشة بشأن التوسع في استخدام منهجية طلب تقديم العروض سابقة لأوانها، بالنظر إلى غياب هذا التحليل وإلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في قرارها 268/73، عدم تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات المتعلقة بالتنفيذ الكامل لهذه المنهجية، على النحو المبين في المجلد الثاني من تقاريرها المقدمة إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين (A/73/5 (Vol.II)).

رُفعت الجلسة الساعة 12:25.

مخصص، وينبغي أن تشارك في التعاون والتنسيق فيما بين الوكالات. واعتبر أن الاستعانة بمصادر خارجية من خارج المنظومة من المهم أيضا أن تخضع للرصد والإبلاغ بشكل منتظم، ولإشراف الأجهزة التشريعية، ولتركيز متزايد من هيئات الرقابة.

100 - وتابع قائلا إن وحدة التفتيش المشتركة قدمت سبع توصيات رسمية من أجل التصدي للتحديات التي تم تحديدها، منها توصية موجهة إلى الأجهزة التشريعية ومجالس الإدارة، وست توصيات موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين. فقد أوصت الوحدة على وجه التحديد بأن تتضمن التقارير السنوية عن الشراء، بحلول نهاية عام 2022، قسما فرعيا عن الإنفاق على الخدمات التي يقدمها مقدمو الخدمات التجارية. وقدمت الوحدة أيضا 43 توصية غير رسمية. وأشار إلى أن الوحدة تحيط علما بالتعليقات التي أبدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين على تقريرها (JIU/REP/2019/9)، بصيغتها الواردة في مذكرة الأمين العام (A/75/551/Add.1)، وتعرب عن تقديرها لترحيب المنظمات بالنتائج التي خلصت إليها. وأعرب أيضا عن تقدير الوحدة لتأييد المجلس لتوصياتها الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين. وأشار إلى تضليل المجلس أن يؤجل الموعد النهائي لتنفيذ توصيات معينة من نهاية عام 2021 إلى نهاية عام 2023، فقال إنه ينبغي ملاحظة أن تقرير الوحدة نُشر خلال الربع الثاني من عام 2020، مما يتيح للكيانات ما يكفي من الوقت كي تنفذ التوصيات بحلول نهاية عام 2021. وأوضح كذلك أن وضع إطار زمني أكثر مرونة لتنفيذ التوصيات قد يكون من شأنه تثبيط الكيانات التي كانت ستحرص على تنفيذها دون إبطاء في حالة عدم تأجيل الموعد النهائي. وختم كلامه بالإعراب عن أمله في أن تدعو الجمعية العامة المنظمات إلى تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة.

101 - الرئيس: وجه الانتباه إلى تعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2019/9)، بصيغتها الواردة في مذكرة الأمين العام (A/75/551/Add.1)، وإلى بيان أمانة المجلس ذي الصلة، الذي سيتاح عقب الجلسة الحالية على الموقع الشبكي للجنة الخامسة.

102 - السيد كالوغين (الاتحاد الروسي): تكلم باسم الاتحاد الاقتصادي للمنطقة الأوروبية الآسيوية، وكذلك باسم أوزبكستان وتركمانستان وطاجيكستان، فقال إن تحسين الشراء في الأمانة العامة عملية مستمرة. وقال إن مقترحات الأمين العام الداعية إلى كفاءة المساءلة والشفافية في العطاءات التنافسية جديرة بالترحيب، لأنها