

Distr.: General
31 March 2023
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والسبعون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السادسة والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، 6 آذار/مارس 2023، الساعة 10:00

الرئيس: السيد كريديكا (بلجيكا)

نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد الكيم

المحتويات

تنظيم الأعمال

البند 144 من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة

البند 143 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

البند 144 من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة

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)

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



الرجاء إعادة استعمال الورق

23-04146 (A)



افتُتحت الجلسة الساعة 10:20.

تنظيم الأعمال (A/C.5/77/L.28)

وبما أن الأمم المتحدة ونجاحها يحددهما أفرادها، ينبغي لهذه السياسات أن تدعم عمل المنظمة وأهدافها.

5 - وأضاف قائلاً إن تكوين موظفي الأمم المتحدة ينبغي أن يعكس الطابع المتعدد الجنسيات الذي تتسم به المنظمة، من أجل زيادة التنوع في الآراء فيما بين الموظفين وتعزيز تنفيذ الولايات، وهما أمران ضروريان لمواجهة التحديات العالمية. ويجب أن يُعالج نقص تمثيل البلدان النامية وعدم تمثيلها، ويجب أن يُولى اهتمام أكبر للتمثيل الجغرافي العادل. ويجب أن يتدرب جميع الموظفين على مواجهة عبء العمل المتزايد والتحديات العالمية الجديدة التي تتسم بالتعقيد.

6 - وتابع قائلاً إن المنظمة يجب أن تكون في حالة جيدة من الناحية المالية ومن ناحية السيولة، لكي يتسنى لها أن تُوظف موظفين جديدين وتحفظ بهم. ولذلك يجب على الدول الأعضاء أن تسدّد أنصبتها المقررة بالكامل وفي حينها ودون شروط. وتتطلع الرابطة إلى الإحاطة التي سيقدمها المراقب المالي بشأن إدارة حالة السيولة في الأمم المتحدة.

7 - وأردف بقوله إن السلام والتنمية وجهان لعملة واحدة. وقد سلّمت الجمعية العامة، في قرارها 305/76، بأن الحاجة إلى تمويل بناء السلام زادت وبأن تقديم الأنصبة المقررة لهذا التمويل سيمثل التزاماً مشتركاً من الدول الأعضاء ببناء السلام والحفاظ عليه. ويلاحظ الأمين العام، في تقريره عن الاستثمار في الوقاية وبناء السلام (A/76/732)، أن الطلبات الحالية على صندوق بناء السلام تتبع من إغلاق عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، وأن الصندوق استثمر في الفترة ما بين عامي 2017 و 2020 نسبة تتراوح من 19 إلى 35 في المائة من حافظة موارده في حفظ السلام، واستثمر نسبة 20 في المائة في البعثات السياسية الخاصة. ولذلك، وبالنظر إلى الصلات القوية التي تربط بين بناء السلام وعمليات السلام، التي تتبع ولاياتها من مجلس الأمن، تؤمن الرابطة بأن الأنصبة المقررة لتمويل الصندوق ينبغي أن تُحسب أساساً باستخدام جدول الأنصبة المقررة لحفظ السلام وليس جدول الأنصبة المقررة للميزانية العادية.

8 - واستطرد قائلاً إن اللجنة ليس أمامها سوى شهر واحد للاتفاق على إدارة الموارد البشرية وغيرها من المسائل البالغة الأهمية والمعقدة. وختم بقوله إن الرابطة ستعمل بصورة بناءة مع جميع الوفود الأخرى لضمان أن تعتمد اللجنة بتوافق الآراء مشروع قرار بشأن إدارة الموارد البشرية.

1 - الرئيس: دعا اللجنة إلى النظر في برنامج العمل الأولي والمؤقت المقترح للجزء الأول من الدورة المستأنفة، الذي أُعد على أساس مذكرة الأمانة العامة بشأن حالة إعداد الوثائق (A/C.5/77/L.28).

2 - السيد تور دي لا كونسيبسيون (كوبا): تكلم باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن المجموعة ترحب بمواصلة الجلسات الحضرورية للجنة، التي لها أهمية حيوية في تحقيق توازنات دقيقة ونتائج ناجحة وتواصل ذي مغزى فيما بين الدول الأعضاء. وقد وفرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية مشورة تقنية سليمة للجنة الخامسة؛ غير أنه على الرغم من التقدم المحرز فيما يتعلق بإتاحة التقارير، لا يزال هناك مجال للتحسين. فتقديم التقارير في أوانها له أهمية بالغة لمداولات اللجنة الخامسة بشأن المسائل البالغة الأهمية المعروضة عليها.

3 - وأعرب عن التزام المجموعة بالنظر باستفاضة في المسائل المعروضة على اللجنة، ولا سيما إدارة الموارد البشرية، ونظام المساءلة، وأنشطة سلسلة الإمداد، والتخطيط للاستثمارات الرأسمالية، واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومعايير تحديد درجات السفر بالطائرة، ونظام أوموجا المركزي لتخطيط الموارد، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة. وأشار إلى أن اللجنة لم تتمكن من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة، وذكر أن أعضاء المجموعة سيتواصلون مع الوفود الأخرى بروح من التوافق لاعتماد مشروع قرار بشأن هذه المسألة. وستنظر المجموعة في جميع المسائل ذات الصلة بصورة كلية بوصفها حزمة واحدة، بما فيها التمثيل الجغرافي العادل، وتكافؤ الجنسين، وملء الوظائف الشاغرة، واتخاذ خطوات لمعالجة أوجه القصور في عملية اختيار الموظفين، وصقل إدارة الأداء. وختم بقوله إنه على الرغم من أن الاختلافات ظلت قائمة في الدورات السابقة، تأمل المجموعة في أن تشكل مجالات التقارب التي ظهرت نقطة انطلاق لمناقشات اللجنة.

4 - السيد سيه (سنغافورة): تكلم بالنيابة عن رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقال إن السياسات التي تطبقها المنظمة في مجال الموارد البشرية يجب أن تتطور بالاقتران مع إصلاحات الأمم المتحدة التي يجريها الأمين العام وأن تدعم مستقبل تعددية الأطراف على النحو الوارد في تقرير الأمين العام المعنون "خطتنا المشتركة" (A/75/982).

12 - واختتم كلامه بالقول إن اللجنة ستستأنف مناقشاتها بشأن إدارة الموارد البشرية. ويلزم اتباع سياسات تتسم بدرجة أعلى من الحداثة والمساواة والفعالية في مجال الموارد البشرية في الأمم المتحدة، بالاقتران مع تهيئة بيئة عمل لا مكان فيها لسوء السلوك، ولا سيما التمييز والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويضطلع موظفو الأمم المتحدة بدور حيوي في الوفاء بولايات المنظمة مع التمسك بمبادئها وقيمتها، وينبغي للدول الأعضاء أن توفر لهم إطار عمل يكون مُحَدَّثًا ومُحَسَّنًا. وفي حين أنه من المؤسف أن تقارير الأمين العام المقرر تقديمها في الدورة الحالية لا تتضمن المزيد من المقترحات المتعلقة بالتنقل والتدريب، الضروريتين لتوفير قوة عاملة مرنة، فإن الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه يأملان في الاستفادة من الزخم الذي وفه القرار الذي اتخذته اللجنة، في الدورة السادسة والسبعين، بأن تضع جانباً التقارير السابقة، التي لم تتمكن من إحراز تقدم بشأنها، وأن تبدأ من جديد. وختم بقوله إن الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه سيسعيان إلى التوصل إلى توافق في الآراء بشأن جميع جوانب حزمة التدابير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، انطلاقاً من الجهود السابقة التي بذلتها اللجنة.

13 - السيدة جونز (أستراليا): تكلمت أيضاً باسم كندا ونيوزيلندا، فقالت إن اللجنة، التي تتمثل مهمتها في تعزيز فعالية الميزانية وكفاءتها، لم تختتم مداولاتها في الجزء الرئيسي من الدورة في غضون الوقت المخصص، ولذلك ينبغي لها أن تتأمل في ما تسهم به هي نفسها في عدم الكفاءة والهدر. ولئن كانت البداية مبشرة بالخير، فإن تمديد المواعيد النهائية لتقديم الإسهامات في مشاريع القرارات أسفر عن فترات فراغ في برنامج العمل، وكاد أن يؤدي غياب التواصل البناء إلى تمديد الجزء الرئيسي من الدورة إلى عام 2023. وأدت التأخيرات غير الضرورية إلى اضطراب حاد في الأنشطة المضطلع بها في نهاية فترة الميزانية العادية لعام 2022 وبداية فترة عام 2023. فقد قوضت هذه التأخيرات ضوابط الميزانية، لأن الموارد كانت قد استنزفت، وأدت إلى التأخر في إصدار رسائل الإشعار بالأنصبة المقررة وما أعقب ذلك من تأخر في سداد الأنصبة. وفرضت أيضاً طلبات غير معقولة على موظفي الأمانة العامة الذين يدعمون عمل اللجنة. ويجب على الدول الأعضاء أن تحسّن أداءها. ويجب على اللجنة أن تحسّن أساليب عملها وانضباطها حتى تتمكن من اختتام عملها في أوانه.

14 - وأضافت قائلة إنه ينبغي تعزيز إدارة الموارد البشرية وتقليل العجز التمويلي في صندوق بناء السلام. ويتمثل أهم رصيد لدى الأمم المتحدة في موظفيها. وتحتاج المنظمة الآن أكثر من أي وقت مضى

9 - السيد كاميلي (ممثل الاتحاد الأوروبي، بصفته مراقباً): تكلم أيضاً باسم البلدان المرشحة ألبانيا، وأوكرانيا، والبوسنة والهرسك، وتركيا، والجبل الأسود، وجمهورية مولدوفا، وصربيا، ومقدونيا الشمالية؛ والبلد المرشح المحتمل جورجيا؛ وباسم أندورا وموناكو بالإضافة إلى ذلك، فقال إن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي واثقة من أن اللجنة الاستشارية ستواصل الوفاء بولايتها التقنية؛ وإن خبرتها التي تتسم بالحياد والشفافية والاستناد إلى الأدلة وصدور تقاريرها في أوانها أمران ضروريان لمناقشات اللجنة الخامسة.

10 - وأضاف قائلاً إن الجزء الأول من الدورة المستأنفة للجمعية العامة أنشئ لتمكين اللجنة من أن تعالج ما يُوجَل من الجزء الرئيسي من الدورة من المسائل غير المقيدة بحدود زمنية التي لها أهمية حاسمة لأداء الأمم المتحدة عملها بكفاءة وفعالية، دون أن تعرقل المداولات التي تجري بشأن حفظ السلام في الجزء الثاني من الدورة المستأنفة. ويدعم الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه جهود الأمين العام لإصلاح المنظمة لزيادة قدرتها على الاستجابة، وهما يتطلعان إلى اختتام مناقشات اللجنة بشأن بناء السلام وفقاً لقرار الجمعية العامة 305/76. وهما يتطلعان أيضاً إلى استئناف نظر اللجنة في أنشطة سلسلة الإمداد، الضرورية للإصلاح الإداري، ويشيدان بالتقدم المحرز في هذه المسألة. غير أن القلق يساورهما إزاء المحاولات المستمرة لتقييد استقلال الهيئات الإشرافية وعرقلة تحقيقاتها، ولذلك فهما ملتزمان بإيجاد إطار قوي للمساءلة. ومساءلة موظفي الأمانة العامة وأصحاب المصلحة فيها، باعتبار أنها تمثل حجر الزاوية في الإصلاح الإداري وجزءاً لا يتجزأ من تفويض السلطة، ضرورة لتشجيع ثقافة قوامها الأخلاقيات والشفافية، ولمنع سوء السلوك والتصدي له.

11 - واسترسل قائلاً إن اللجنة معروض عليها أيضاً مسائل هيكلية متعلقة بالميزانية. ويمثل الاستعراض الذي يجري كل سنتين لمعايير تحديد درجات السفر بالطائرة فرصة للتأمل في مدى الاتساق بين هذه المعايير وثقافة المنظمة، وفي الطرق التي يمكن بها للحالة بعد جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، بالاقتران مع الشواغل البيئية وغيرها من العوامل، أن تحمل اللجنة على إعادة التفكير في أساليب عملها. وأشار إلى أن المداولات التي تجريها بشأن استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستثمار الرأسمالي ستتيح لها أن تتأمل في أهمية توافر ما يكفي من أدوات تكنولوجيا المعلومات والبيانات، وفي حماية البيانات، بغية تحسين تنفيذ الولايات.

في الجزء الرئيسي من الدورة، فهو يتطلع إلى المشاركة في مشاورات غير رسمية بغية التوصل إلى توافق في الآراء بشأن هذه المسألة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة. وختم بقوله إن الدول الأعضاء في المجلس تتطلع إلى المشاركة في مداولات اللجنة، ولا سيما ما يتعلق منها بتحسين الحالة المالية للأمم المتحدة.

18 - السيد بيلاسكيز كاستييو (المكسيك): قال إن عمل اللجنة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة ضروري لتنفيذ الإصلاح الإداري. ويجب على اللجنة أن تعتمد مشروع قرار بشأن إدارة الموارد البشرية لتوجيه سياسة الأمانة العامة، ولبناء ومواءمة القدرات المؤسسية اللازمة لتمكين المنظمة من الوفاء بولاياتها والتصدي للتحديات التي تواجهها في عالم متغير. وهذه ليست بالمهمة السهلة، والآثار التي يحتمل أن تترتب على مشروع القرار يجب أن توضع في الاعتبار على النحو الواجب. وتأمل المكسيك في أن تناقش اللجنة مقترحات وتوصيات الأمين العام واللجنة الاستشارية مناقشة بناءة، بغية تزويد الأمانة العامة بالتوجيه اللازم لإدارة أهم رصيد لدى المنظمة، ألا وهو مواردها البشرية.

19 - وأضاف قائلاً إنه على الرغم من الجهود التي بذلتها الأمانة العامة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، استمر سوء السلوك الذي يستوجب اتخاذ إجراءات تأديبية والسلوك الضار، ولا سيما في الميدان. وينبغي ردع سوء السلوك، وينبغي للأمانة العامة أن تعزز تنفيذ المعايير والقواعد الرامية إلى القضاء على السلوك الإجرامي في المنظمة، مع تشجيع الوقاية وتجنب إرساء سوابق وهدر الموارد. ويجب أن تكون المعلومات المتعلقة بحقوق الموظفين ومسؤولياتهم واضحة ودقيقة من أجل غرس ثقافة تنطوي على منع السلوك الإجرامي وعدم التسامح معه إطلاقاً. ويجب زيادة تعميم فحص سجلات الانضباط، ويجب تعزيز دور مكتب خدمات الرقابة الداخلية في التصدي لحالات سوء السلوك المحتملة، ويجب فرض التدابير المناسبة عند الضرورة، وفقاً للقواعد والإجراءات القانونية الواجبة، وبغض النظر عن رتبة الشخص المعني في التسلسل الوظيفي.

20 - وأعرب عن أمل المكسيك في أن تتوصل اللجنة إلى اتفاق بشأن موضوع المساءلة. وقال إنه بالرغم من أن الأمانة العامة يلزم أن تتغلب على التحديات الهيكلية والتشغيلية من أجل إقامة نظام مسؤول من خلال الإصلاح الإداري، ينبغي أن تكون المنظمة قادرة على تقديم خدمات عالية الجودة مع تحسين أدائها، وتعزيز تفويض السلطة على نحو واضح وفعال، وإنشاء أطر مناسبة لإدارة المخاطر ومكافحة الغش والفساد، وتطبيق مدونة قواعد السلوك ومدونة قواعد الانضباط دون

إلى قوة عاملة تتمتع بالقدرة والمرونة وقابلية التنقل حتى تفي بولاياتها التي تتسم بالتعقيد. ويجب أن يتحقق في هذه القوة العاملة تكافؤ الجنسين ويتجسد فيها التنوع الجغرافي للدول الأعضاء ويُشجّع فيها تجديد الشباب. والأهم من ذلك أن القوة العاملة يجب أن تعمل وفقاً لأعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. ومن المؤسف أن اللجنة لم تتوصل إلى توافق في الآراء بشأن إدارة الموارد البشرية منذ الدورة الثانية والسبعين، ولكن التقارير الجديدة المعروضة عليها في الدورة الحالية تتيح فرصة لبداية جديدة. ويجب على اللجنة أن تسعى جاهدة إلى تحقيق نتيجة فيما يتعلق بكل تقرير، على أساس مزاياه الخاصة، بغية تزويد الأمين العام بتوجيه واضح. وتتطلع الوفود الثلاثة إلى الاستفادة من التقدم المحرز في الدورة السادسة والسبعين من أجل التوصل إلى مشروع قرار شامل ومتوازن.

15 - وأردفت بقولها إنه من المخيب للآمال أن اللجنة أرجأت مرة أخرى نظرها في الاستثمار في الوقاية وبناء السلام، بالنظر إلى أن الاستثمار في السلام الآن أقل تكلفة من مواجهة الأزمات والنزاعات في وقت لاحق. وأتاحت مرونة صندوق بناء السلام وقدرته على الاستجابة تحقيق نتائج مبهرة في جميع أنحاء العالم؛ وقد دفع الصندوق أموالاً إلى 67 دولة عضواً، ولكنه لا يزال يعتمد على التبرعات اعتماداً كلياً ويواجه نقصاً حاداً في التمويل. وختمت بقولها إن اللجنة ينبغي أن تختتم نظرها في إمكانية تزويد الصندوق بأنصبة مقررّة، حيث تشجعها الجمعية العامة على القيام بذلك.

16 - السيد العبري (عمان): تكلم باسم الدول الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فقال إن هذه الدول تشيد باللجنة الاستشارية لما تقدمه من مشورة تقنية بشأن المسائل المعروضة حالياً على اللجنة الخامسة، وتعرب عن تقديرها للجهود التي تبذلها الأمانة العامة لإصدار التقارير في أوانها. وتولي الدول الأعضاء في المجلس أهمية خاصة لإدارة الموارد البشرية، بالنظر إلى أنه يجب تحقيق التمثيل الجغرافي العادل، وملء الوظائف الشاغرة، ومعالجة أوجه القصور في عملية اختيار الموظفين، وتحقيق المساواة بين الجنسين، وتحسين إدارة الأداء. وعلى الرغم من إحراز تقدم نحو تحقيق التمثيل الجغرافي العادل في السنوات الأخيرة، يلزم بذل مزيد من الجهود، حيث إن بعض الدول غير ممثلة في صفوف موظفي المنظمة.

17 - وأضاف قائلاً إن صندوق بناء السلام يجب أن يُموّل تمويلًا كافياً ومستداماً ويمكن التنبؤ به حتى يتمكن من الاستجابة للآزمات الناشئة. وعلى الرغم من أن اللجنة لم توافق على تمويل الصندوق

للبلدان المتقدمة النمو بوصفها من الجهات المانحة الرئيسية في مجال بناء السلام. فليس من المفيد أن تتهرب الجهات المانحة التقليدية من المسؤولية عن تمويل بناء السلام بذريعة تغيير أساليب التمويل.

24 - وتكلم عن إدارة سلسلة الإمداد، فقال إن الدول الأعضاء لم تتوصل إلى توافق في الآراء بشأن مفهوم الشراء المستدام. ولطالما كانت البلدان المتقدمة النمو هي المستفيدة الرئيسية من الشراء في الأمم المتحدة، وهو قطاع تلزم زيادة الشفافية والمساءلة فيه ويجب إعطاء البلدان النامية أفضلية أكبر فيه. وأعرب في الختام عن دعم الصين لممارسة وحدة التفتيش المشتركة لمهامها بشكل كامل باعتبارها هيئة رقابية خارجية مستقلة، وتعزيز أوجه التآزر بين الوحدة والهيئات الأخرى، بما فيها مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، من أجل تعزيز الإشراف على منظومة الأمم المتحدة بأسرها.

25 - السيد باي جون هيونغ (جمهورية كوريا): قال إن الأمم المتحدة تؤدي دورا أساسيا في تشجيع الحرية والسلام والازدهار في المجتمع الدولي، ولا سيما في مواجهة التحديات المتشابكة مثل النزاعات والكوارث الطبيعية وأزمة المناخ، وكذلك الأوبئة وغيرها من الأزمات المتصلة بالصحة. وأعرب عن أمل وفد بلده في أن تحقق اللجنة نتائج ناجحة بشأن جميع المسائل المعروضة عليها في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة حتى تتمكن الأمم المتحدة من الوفاء بولاياتها.

26 - وأضاف قائلا إن جمهورية كوريا تؤيد مبادرة الأمين العام "الأمم المتحدة 20"، وتؤمن بأن تعزيز إدارة الموارد البشرية سيشكل جزءا لا يتجزأ من الإصلاح. وعلى الرغم من أن اللجنة لم تزود الأمانة العامة بالتوجيه بشأن إدارة الموارد البشرية منذ الدورة الثالثة والسبعين، فإن وفد بلده يأمل في أن تتحقق نتائج ملموسة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة. وفي حين يرحب وفد بلده بمبادرات الأمانة العامة بشأن هذه المسألة، مثل برنامج "اختيار الموظفين 20"، فهو يولي أهمية كبيرة لتجديد شباب القوة العاملة بتوسيع نطاق فرص عمل المبتدئين، من أجل تعزيز المقدرة والكفاية والنزاهة، وكذلك تحسين التوزيع على نطاق موظفي الأمم المتحدة.

27 - واستطرد بقوله إن وفد بلده يتطلع إلى التوصل إلى حلول تساعد الأمم المتحدة على تحسين سلسلة الإمداد ونظام الشراء وتعزيز معايير تحديد درجات السفر بالطائرة، ومن ثم زيادة المساءلة والكفاءة. وأعرب عن ترحيب وفد بلده بالجهود المبينة في التقرير المرحلي الثاني عشر للأمين العام عن المسألة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/77/692). وذكر أن وضع إطار قوي للمساءلة

تميز، وضمان الرقابة على الأنشطة. ووفقا لتعريف الأمين العام للمساءلة، يجب أن يُغرس الإحساس بالمسؤولية بكل معنى الكلمة في القوة العاملة من أجل تحويل الأمم المتحدة إلى منظمة أقل بيروقراطية وأكثر مرونة وحدائية وتماسكا وكفاءة وفعالية تتجنب الازدواجية والهدر وترتكز على المرونة والشفافية والمساءلة والقدرة على التكيف. وأعرب في الختام عن أمل المكسيك في أن تتوصل اللجنة إلى توافق في الآراء بشأن تمويل الوقاية وبناء السلام تمويلا مستداما يمكن التنبؤ به.

21 - السيد داي بينغ (الصين): قال إنه بالنظر إلى المشهد الدولي المتقلب والتحديات العالمية الكبيرة، فإن الأمم المتحدة، بوصفها المنبر المركزي للحكومة العالمية، تتحمل مسؤوليات جسيمة وقد أنيطت بها مهمة تحقيق تطلعات الشعوب في جميع أنحاء العالم. وقال إن الميزة السليمة والرشيقة وإدارة الموارد البشرية هما أساس الكفاءة في تشغيل المنظمة وفي أدائها. وتتطلع الصين إلى التعاون والتسيق فيما بين جميع الأطراف لضمان أن تحقق اللجنة النتائج المتوقعة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة.

22 - وأضاف قائلا إن الصين تولي أهمية كبيرة لإدارة الموارد البشرية، ولم تتخذ اللجنة قرارات بشأنها لعدة سنوات متتالية، مما حرم الأمانة العامة من التوجيه الذي تقدمه الدول الأعضاء بشأن هذه المسألة. وأعرب عن قلق وفد بلده إزاء المسألة القائمة منذ أمد طويل التي تتمثل في عدم عدالة التمثيل الجغرافي ووجود عدد كبير من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. ويجب على الأمانة العامة أن تتخذ تدابير فعالة ومصممة خصيصا وقائمة على النتائج لمعالجة هذه المسألة، ولا سيما لمعالجة النقص في تمثيل عدد كبير من البلدان النامية. وبالإضافة إلى معالجة عدد الدول الأعضاء الناقصة التمثيل، يجب معالجة مسائل مثل حدة النقص في التمثيل.

23 - وأشار إلى أن الجمعية العامة، في قرارها 305/76، أرست الأساس لحلول جديدة في تمويل بناء السلام. وقال إن الصين، بوصفها ثاني أكبر مساهم في الميزانية العادية وميزانيات حفظ السلام، تولي أهمية كبيرة لبناء السلام وإنها دعمت، في حدود قدراتها، البلدان التي تشهد نزاعات وتلك التي تمر بمرحلة ما بعد النزاع عبر قنوات مختلفة. واقترحت الصين أيضا حلا بناءا يمثل لنظام وقواعد الميزانية الخاصة بالأمم المتحدة ونظامها المالي وقواعدها المالية. وينبغي أن تُحترم النظم والتقاليد المتعلقة بإدارة المنظمة؛ وأسوة بذلك، يجب أيضا أن تُحترم حقوق الدول الأعضاء المتعلقة بالإشراف على المبادرات عندما تكون ممولة من خلال الأنصبة المقررة. ويجب ألا تتغير المسؤولية التاريخية

29 - وأضاف قائلاً إن الاستثمار في الموظفين يعني أيضاً إزالة الحواجز التي تعرقل النمو المهني. فالقوة العاملة في الأمم المتحدة تمثل نظاماً طبقياً يُمنع فيه أصحاب الأداء الأفضل في فئتي الخدمة الميدانية والخدمات العامة من الارتقاء مهنيًا. وينبغي أن يسمح لجميع أصحاب الأداء الاستثنائي بأن يحققوا كامل إمكاناتهم في المنظمة.

30 - وختم بقوله إن اللجنة يجب أن تشجع المساءلة بضمان تحميل الموظفين المسؤولية عن أداؤهم. ويجب أن تُحسِّن اللجنة إدارة الأداء لضمان استثمار المديرين في أفرقتهم، والاعتراف بأصحاب الأداء الأفضل، ومعالجة ضعف الأداء على وجه السرعة. ولكي يُحترم الجميع في مكان العمل، يجب على اللجنة أن تساعد الأمم المتحدة على القضاء على التحرش ومحاسبة مرتكبيه. ويجب عليها أيضاً أن تعزز استقلالية مكتب الأخلاقيات بالموافقة على المقترحات القائمة منذ أمد بعيد والتي تمثل أفضل الممارسات وتدعمها وحدة التفتيش المشتركة.

31 - السيد ستيبلز (المملكة المتحدة): قال إن الأمم المتحدة بحاجة إلى سياسات وعمليات حديثة ومرنة في مجال الموارد البشرية من أجل كفالة أن تتمكن قوتها العاملة من التصدي للتحديات العالمية المعقدة، وتنفيذ ولايات المنظمة بكفاءة وفعالية. وإن الأمم المتحدة بحاجة إلى موظفين متنوعين يمثلون الأشخاص الذين يخدمونهم، ويشعرون بالقدرة على الإسهام بوجهات نظرهم في المنظمة. وينبغي تعيين الموظفين على أساس كفاءتهم، لا على أساس سنهم أو خبرتهم أو مؤهلاتهم، من خلال عملية توظيف ديناميكية وملائمة للغرض المنشود. وينبغي لهم أن يتنقلوا داخل المنظمة، وأن يكتسبوا خبرة في طائفة من الأنوار في المقر وفي الميدان، وأن يتبادلوا تلك الخبرات مع الزملاء الآخرين. وينبغي إدارة الموظفين إدارة فعالة، وتزويدهم بالأدوات التي يحتاجونها للقيام بعملهم على نحو جيد، كما ينبغي أن يكونوا مدركين لوجود نظام قوي للأخلاقيات والانضباط أنشئ لكفالة المساءلة. وإن وفد بلده يتطلع إلى إتاحة تهيئة تلك الظروف لجميع الموظفين، الذين هم أكبر رصيد للمنظمة وأكبر مدعاة لإنفاقها.

32 - وأضاف قائلاً إن الفرصة أتاحت للجنة، في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، لتزويد الأمانة العامة بالتوجيه الذي طال انتظاره بشأن إدارة الموارد البشرية. ويشكل تقلص حجم التقارير المعروضة على اللجنة مقارنة بالسنوات السابقة وارتقاع جودة التوصيات الواردة فرصة للاستفادة من التقدم المحرز في عام 2022 واعتماد مشروع قرار بشأن هذه المسألة.

يشكل حجر الزاوية في الإصلاح الإداري، لأنه يُمكن المنظمة وقوتها العاملة من أداء عملهما بأقصى ما تسمح به إمكاناتهما. وختم بقوله إن وفد بلده يتطلع إلى التوصل إلى نتيجة فيما يتعلق بالمساءلة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، ووضع حد لغياب التوجيه الذي توفره الجمعية العامة بشأن هذه المسألة على مدى السنتين الماضيتين على نحو غير مرغوب فيه.

28 - السيد لو (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن الأمم المتحدة ستجدد التزامها بتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030 في مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة المقرر عقده في أيلول/سبتمبر 2023، وستحدد المسار الذي ستمضي فيه على مدى الفترة المتبقية من القرن في مؤتمر القمة المعني بالمستقبل المقرر عقده في أيلول/سبتمبر 2024. وسيسفر مؤتمرا القمة عن إعلانات هامة بشأن السلام والأمن، وحقوق الإنسان، والتنمية، والفقر. ولكي تكون هذه الإعلانات أكثر من مجرد حبر على ورق، يجب أن تكون المنظمة قادرة على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين بتوظيف مواهب عالمية المستوى وتنميتها والاحتفاظ بها، وتزويد هؤلاء الموظفين بأحدث الأدوات التكنولوجية. وتقوم المنظمات في جميع أنحاء العالم بإحداث تحول في قواها العاملة لتلبية الطلبات الناشئة والتكيف مع طبيعة العمل المتغيرة. ومما يؤسف له أن اللجنة لم تعتمد، منذ عام 2016، إصلاحاً شاملاً لنظام الموارد البشرية في الأمم المتحدة. ولا يمكن للمنظمة أن تتحمل تبعات سنة أخرى من التقاعس عن العمل. ويلزم وضع خطة مركزة لتجديد شباب الأمم المتحدة. وتتميز المواهب الشابة المتنوعة بحرصها على أعمال مهاراتها ورؤيتها لإيجاد الطرق التي تواجه بها المنظمة التحديات العالمية. ومما يؤسف له أن الأمم المتحدة تتسم بكثرة الوظائف من الرتب العليا، ولا يوجد بها إلا عدد محدود من فرص العمل للمبتدئين. وحتى مع توظيف مواهب جديدة، يجب تحسين المهارات التي يتمتع بها جميع الموظفين بتوسيع إمكانية استفادتهم من فرص تعلم عالمية المستوى حتى يتمكنوا من مواجهة تحديات المستقبل. ولكي يتسنى للأمم المتحدة أن تنتشر المواهب المناسبة في المكان والوقت المناسبين، يجب أيضاً تشجيع تنقل الموظفين. وبما أن الأمم المتحدة تزدهر عندما يتمكن الموظفون من اكتساب الخبرة في المقر وفي الميدان، يجب تسريع وتيرة التنقل على نطاق المنظمة بتحفيز الموظفين على أن ينتقلوا من المقر إلى الميدان ويعودوا إليه.

المسألة حتى يتسنى للجمعية العامة تزويد الأمانة العامة بتوجيه مطلوب بشكل عاجل بشأن تحسين سبل التواصل لتوظيف المواهب مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي العادل، وفقا للمادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، وبشأن تعزيز المساءلة وقدرة المنظمة على معالجة المسائل التأديبية.

36 - وأضاف قائلا إنه يجب تحقيق التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وإن وفد بلده يشعر بالقلق إزاء عدد المرشحين المنتمين إلى دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا والمعينين في وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي. وإنه يرحب بالحصول على مزيد من المعلومات عن الجهود التي تبذلها الأمانة العامة لتحسين الحالة، ولا سيما من خلال برامج التوعية والتعاون مع مراكز الأمم المتحدة للإعلام في المناطق المتضررة. ويجب أيضا تحسين تمثيل الشباب وتكافؤ الجنسين وإدماج منظور الإعاقة في الأمانة العامة، ولا سيما من خلال تعيين موظفين من البلدان النامية.

37 - وأردف قائلا إنه يجب تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية للأمين العام بشأن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وتنتهي جنوب أفريقيا على الأمين العام لالتزامه بهذه المسألة، كما يتضح من تعيين أول مستشار خاص له معني بهذه المسألة مؤخرا. وتولي جنوب أفريقيا أيضا أهمية كبيرة للاستثمار في الوقاية وبناء السلام، وأنشطة سلاسل الإمداد، واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعمل وحدة التفتيش المشتركة.

38 - السيد تشوماكوف (الاتحاد الروسي): قال إن وفد بلده يرى أن أهم المسائل المعروضة على اللجنة هي أنشطة سلاسل الإمداد، وإدارة الموارد البشرية، والاستثمار في بناء السلام، والمساءلة. فالجمعية العامة لم تتخذ، لأكثر من ست سنوات، قرارا بشأن إدارة الموارد البشرية، في حين أن مناقشات مكثفة حول مشروع قرار بشأن الاستثمار في بناء السلام لا تزال مستمرة لمدة عام، ولم يُتوصَّل إلى اتفاق بشأن المسألة لمدة سنتين. وإن أساس الاتفاق الناجح على مشاريع القرارات تلك وأي مشاريع قرارات أخرى هو مراعاة مقترحات ومصالح كل وفد على حدة. وإنه يأمل في أن تحرز اللجنة تقدما بشأن مشاريع القرارات تلك في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة. وإن الاتحاد الروسي يكرر تأكيد موقفه بشأن أهمية إصدار الوثائق في حينها بجميع اللغات الرسمية، ويأمل في أن تكون عملية المشاورات غير الرسمية شاملة للجميع وشفافة.

33 - وأردف قائلا إن المملكة المتحدة ستعمل مع الزملاء على نطاق اللجنة لكفالة إحراز تقدم في مجال تمويل بناء السلام. والمملكة ترحب بالمبادرة الرامية إلى وضع نهج استراتيجي للاستثمارات الرأسمالية، ابتغاء كفالة التجانس والاتساق عبر خطوط الاستثمار ومجالات الأعمال، وتعزيز الكفاءة والشفافية والقدرة على التنبؤ. وينبغي للجنة، من خلال مناقشاتها بشأن استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أن تكفل أن يكون الابتكار والتكنولوجيا في صميم أي منظمة حديثة، وأن تؤمّن الأصول المعلوماتية لتشجيع التكنولوجيا بوصفها عاملا مساعدا في تنفيذ الولايات بفعالية. وإن الشفافية والمساءلة أمران أساسيان لجعل الأمم المتحدة منظمة فعالة، كما يجب إرساء ثقافة تقوم على المساءلة على جميع المستويات، بما في ذلك القيادات العليا. وينبغي لأنشطة سلاسل الإمداد التي تضطلع بها الأمم المتحدة أن تدعم الاستدامة، وأن تحد من تأثيرات المنظمة على المناخ، وتنهض بتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وفقا لمبادئ الأمم المتحدة المتعلقة بالمشتريات، من قبيل مبدأ الحصول على أعلى جودة بأفضل سعر. ومن المؤسف أن مظاهر التصلب في المواقف والانسحاب والاستقطاب قد ازدادت في اللجنة، في الجزء الرئيسي من الدورة. وتتطلع المملكة المتحدة إلى عودة أساليب عمل اللجنة القائمة على توافق الآراء.

34 - السيد ياماناكا (اليابان): قال إن وفد بلده، في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، سينظر بعناية في مسائل من قبيل المساءلة، وأنشطة سلاسل الإمداد، والسفر الجوي، والتخطيط للاستثمارات الرأسمالية، واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإدارة الموارد البشرية، من أجل تحسين تنفيذ الولايات من خلال إنشاء منظمة أقوى وأكثر تكاملا وأكثر خضوعا للمساءلة. وإن إدارة الموارد البشرية هي جانب رئيسي من جوانب تحقيق الفعالية والكفاءة في أي منظمة من المنظمات. ويجب على الدول الأعضاء أن تسعى جاهدة إلى تزويد الأمين العام بتوجيه توافقي في هذا الصدد، وأن تعزز إصلاحاته من خلال مداوالات بناءة ومخلصة في إطار اللجنة. ويجب الحفاظ على دور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية التي أنيطت بها مسؤوليات مسائل الإدارة والميزانية، فضلا عن ممارستها الطويلة الأمد في عملية اتخاذ القرارات على أساس توافق الآراء.

35 - السيد منغوني (جنوب أفريقيا): قال إن وفد بلده يساوره القلق إزاء الافتقار الطويل الأمد إلى توافق في الآراء بشأن إدارة الموارد البشرية داخل اللجنة، التي يجب أن تعتمد مشروع قرار بشأن هذه

- 39 - السيد ماتشادو مورينيو (أوروغواي): قال إن اللجنة لم تتوصل، لعدة سنوات، إلى اتفاق بشأن إدارة الموارد البشرية. فالموارد البشرية هي رصيد أساسي لدى المنظمة، ويجب إدارته إدارة سليمة حتى يتسنى الوفاء بالولايات من خلال نظام حديث وكفؤ وفعال يتم فيه تجنب ازدواجية المهام واستخدام الموارد على النحو الأمثل.
- 40 - وأضاف قائلاً إن تقرير الأمين العام عن الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021: بناء أمة متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعاً للمساءلة (A/73/372)، الذي قدم في الدورة الثالثة والسبعين، تضمن أهدافاً وإجراءات استراتيجية لتحويل إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة ابتغاء تحسين عمليات استقدام الموظفين والحد من البيروقراطية. وقد استُكمِلت الاستراتيجية في تقارير لاحقة. وعلى الرغم من أن الكثير من تلك المبادئ التوجيهية قد نُفذ، فإن أوروغواي يساورها القلق إزاء عدم التوصل إلى اتفاق بشأن جوانب الإصلاح التي تتطلب توجيهها من الجمعية العامة. ويجب على الأمانة العامة أن تراعي الشواغل التي أعربت عنها الوفود في المشاورات غير الرسمية، وأن تضاعف جهودها لتحسين الحوار بينها وبين الدول الأعضاء قبل بدء تلك المشاورات في اللجنة. وتحقيقاً لتلك الغاية، يجب على جميع الأطراف مقاربة الحوار بروح من الانفتاح، ويجب أن تكون الأمانة العامة مستعدة لتقديم أفكار بديلة.
- 41 - وأردف قائلاً إن اللجنة، في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، ستنتظر مرة أخرى في تمويل صندوق بناء السلام، وهي مسألة أُرجئت من الدورات السابقة. وينبغي للجنة أن تكفل تخصيص الموارد اللازمة لتلبية احتياجات الصندوق، آخذة في الاعتبار القيود الحالية التي تواجهها الدول الأعضاء فيما يتصل بالميزانية، ولا سيما البلدان النامية، نظراً للتباطؤ الكبير في النمو العالمي، وزيادة التضخم، وارتفاع أسعار الفائدة، وانخفاض الاستثمار. وإن وفد بلده يولي أيضاً أهمية خاصة لمداورات اللجنة بشأن أنشطة سلاسل الإمداد ومعايير تحديد درجات السفر بالطائرة.
- 42 - الرئيس: قال إنه يعتبر أن اللجنة ترغب في الموافقة على برنامج العمل المقترح على أساس أنه سيعدّل حسب الاقتضاء في ضوء سير أعمال الجزء الأول من الدورة المستأنفة.
- 43 - وقد تقرر ذلك.
- البند 144 من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة (A/77/34) و (A/77/649)
- 44 - السيدة كرونين (رئيسة وحدة التفتيش المشتركة): عرضت تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2022 وبرنامج عملها لعام 2023 (A/77/34)، فقالت إن الوحدة استعادت في عام 2022 أساليب العمل التي تعطلت أثناء جائحة كوفيد-19. وفي عامي 2020 و 2021، نفذت الوحدة برنامج عملها، ولكن الأثر المتراكم لعوامل مختلفة أدى إلى تأخر عدة استعراضات في عام 2022. وخلال الجائحة، طلبت الوحدة مزيداً من البيانات، ونتيجةً لذلك، فقد استغرقت المنظمات وقتاً أطول للرد، مما أثر على الوقت اللازم لصياغة وإنجاز التقارير. وقد أكملت الوحدة استعراضين اثنين في عام 2022، وهي تتوقع الفراغ، في عام 2023، من جميع الاستعراضات التي رُحِلت من السنوات السابقة.
- 45 - واستدركت تقول إن عام 2023 أتى بتحديات جديدة. وفي مواجهة تخفيض تمويل الوحدة، فقد قصر المفتشون برنامج العمل لتلك السنة على استعراضين لمنظمتين منفردتين، هما هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، واستعراض واحد على نطاق المنظومة للخدمات الطبية. وبناء على طلب المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة، والمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمجلس التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، فإن الوحدة ستستعرض آليات الحوكمة والرقابة لتلك المجالس.
- 46 - وأضافت قائلة إن تحسين معدل قبول وتنفيذ التوصيات الصادرة عن الوحدة هو أمر أساسي لجعل المنظمات أكثر فعالية وكفاءة وخضوعاً للمساءلة في عملياتها. ويتضمن المرفق الثاني من التقرير حالة قبول المنظمات المشاركة توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها للتوصيات المقبولة في الفترة 2014-2021. وإن اهتمام مجالس الإدارة ضروري لدفع الإدارة إلى اتخاذ إجراءات بشأن هذه المسألة. وفي عام 2022، أنجزت الوحدة تقييماً ذاتياً داخلياً لاقتراح إدخال تحسينات استراتيجية وتشغيلية على عملها. وستسهم نتائج التقييم الذاتي في تقييم منتصف المدة لعام 2024 للإطار الاستراتيجي للوحدة للفترة 2020-2029.
- 47 - وأردفت قائلة إن وحدة التفتيش المشتركة هي هيئة فرعية تابعة للجمعية العامة، ولها نظام أساسي محدد تحديداً جيداً يُنص فيه على ترتيباتها الإدارية والمالية والمتعلقة بالميزانية. ومن المؤسف

المجموعة إلى إصدار الاستعراضات المعلقة الثمانية التي أدرجت في خطة عمل وحدة التفتيش المشتركة في عام 2022، وذلك في عام 2023، كما تقر بالتزام الوحدة بإصدار خمسة من تلك الاستعراضات بحلول صيف عام 2023. وقد تقرر إجراء ثلاثة استعراضات جديدة في عام 2023، في حين رُحلت استعراضات أخرى ذات أهمية كبيرة للمجموعة، بما في ذلك استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، من عام 2021. وتتطلع المجموعة إلى أن تناقش، في مشاورات غير رسمية، الأسباب التي أدت إلى ترحيل المشاريع من السنوات السابقة.

50 - وأضاف قائلاً إن المجموعة تتوقع أن يبدأ قريباً استعراض قبول وتنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة من جانب منظومة الأمم المتحدة، الذي كان من المقرر إجراؤه في عام 2022. وإن المجموعة قلقة إزاء متوسط معدل قبول وتنفيذ التوصيات المهمة من جانب بعض المنظمات؛ ويجب تحسين المعدل المقدم في أحدث التقارير. وستتناول المجموعة بالتفصيل، في مشاورات غير رسمية، تحديث النظام الشبكي لتتبع حالة تنفيذ التوصيات، نظراً لأن استبدال النظام الحالي قد تأخر.

51 - وأردف قائلاً إن المجموعة تقر بالتزام الوحدة بوضع خطط عمل تستند إلى العملية الرسمية للنظر وتحديد الأولويات في عام 2023 في التوصيات المنبثقة عن عملية التقييم الذاتي التي أجريت في عام 2022 للنظر في أداء وحدة التفتيش المشتركة منذ التقييم الذاتي السابق الذي أجري في عام 2013. وتتوقع المجموعة أن تساعد نتائج عملية عام 2022 في معالجة التأخيرات الراهنة في إصدار الاستعراضات، ودعم تقييم منتصف المدة لعام 2024 للإطار الاستراتيجي للوحدة. ويجب تحسين التنسيق من أجل أن تُواءم خطط عمل مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة، ومن أجل تجنب حصول تداخلات أو ازدواجية في العمل، وتعظيم أوجه التآزر فيما بين تلك الهيئات.

52 - ومضى يقول إن المجموعة ترحب بتنوع المشاريع المتوخاة لعام 2023، وتتطلع إلى إتمام المشاريع المعلقة. وينبغي للوحدة أن تنظر في إضافة مزيد من المواضيع إلى برنامج العمل. ويجب على المفتشين وأقرتهم إتمام جميع الاستعراضات بحلول نهاية عام 2023 مع الحفاظ في الوقت نفسه على جودة عملهم. وينبغي للدول الأعضاء أن تساعد الوحدة ومفتشيها في تلبية الاحتياجات القنصلية وغيرها من متطلبات السفر لتمكينهم من الاضطلاع بواجباتهم بفعالية.

أن تلك الأحكام قد نُجوهلت، وأن استقلالية الوحدة قد تعرضت للخطر. وعلى الرغم من قرار الجمعية العامة 263/77 بشأن المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023، الذي وُفق فيه على الميزانية الإجمالية المرصودة للوحدة، والمادة 20 من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، والتي يتوجب بمقتضاها تقديم ميزانية الوحدة إلى الجمعية للموافقة عليها، فقد خفضت الكيانات التي تشرف عليها وحدة التفتيش المشتركة ميزانية الوحدة. وقالت السيدة كرونين إنها تتطلع إلى أن تقدّم، في مشاورات غير رسمية، جميع التفاصيل اللازمة لكفالة ألا تتأثر بشكل أكبر استقلالية الوحدة وعملياتها في السنوات المقبلة.

48 - السيدة بيتراتشي (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): عرضت مذكرة الأمين العام بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2022 (A/77/649)، فقالت إنه وفقاً للنظام الأساسي للوحدة، يؤدي الأمين العام، من خلال أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، مهام تدعم عمل الوحدة، ولا سيما فيما يتعلق بإعداد التقارير التي تهم أكثر من منظمة واحدة. وطوال عام 2022، عملت أمانتنا مجلس الرؤساء التنفيذيين ووحدة التفتيش المشتركة معاً وأجرنا حواراً بشأن التعاون، بما في ذلك إعداد مذكرات الأمين العام التي تتضمن ردوداً على التقارير التي تتناول الشواغل على نطاق المنظومة في موعدها المحدد. وشاركنا أيضاً في حوار لكفالة الإعداد السلس للتقارير المتعلقة بالمسائل على نطاق المنظومة. وقد قام الأمين العام، بالتشاور مع أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين ووفقاً للنظام الأساسي للوحدة، باستعراض مؤهلات مفتش واحد اقترح تعيينه في عام 2022. والأمين العام ملتزم بالمحافظة على علاقات عمل وثيقة مع وحدة التفتيش المشتركة، وهو يشجّع جميع المؤسسات على أن تستجيب لطلبات الوحدة في الوقت المناسب.

49 - السيد تور دي لا كونسيبسيون (كوبا): تكلم باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن المجموعة تؤيد عمل وحدة التفتيش المشتركة بوصفها هيئة الرقابة الخارجية المستقلة الوحيدة المكلفة بإجراء عمليات التفتيش والتقييم والتحقيق على نطاق المنظومة. وإن المجموعة تقر بتنفيذ الوحدة برنامج عملها خلال جائحة كوفيد-19، وتعترف باستعادة الكثير من أساليب عمل الوحدة وأنشطتها في عام 2022. غير أنها تشعر بالقلق إزاء تأخر عدة استعراضات نتيجة للأثر المتراكم للعديد من العوائق. ولم يُنجز سوى استعراضين اثنين في عام 2022. وتتطلع

ويقدم التقرير أيضا إحصاءات عن أعداد وأنواع الحالات الواردة، فضلا عن عدد الحالات المنجزة والقرارات التي اتخذت بشأنها. وعند استعراض الحالات، يسترشد الأمين العام بالإطار القانوني للمنظمة الذي ينظم سلوك الموظفين، فضلا عن قرارات محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف بشأن مسائل السلوك. وبما أن الأمم المتحدة منظمة قائمة على الحقوق، فإن إجراءات معالجة الحالات تنطوي على الكثير من الضوابط والموازن لكفالة مراعاة الأصول القانونية الواجبة لجميع الموظفين المعنيين.

56 - وعرضت تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لتنفيذ ولاية إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/590/Add.1) وعن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590)، فقالت إن تقرير الاستعراض العام يقدم سردا للتقدم المحرز في تنفيذ قرارات الجمعية العامة المتصلة بالنواتج الطويلة الأجل المنشودة لإصلاح إدارة الموارد البشرية، وهي التنوع والمرونة والمساءلة. ويقدم التقرير المتعلق بسبل المضي قدما خطة لتنفيذ الولايات المتصلة بإصلاح الموارد البشرية حتى عام 2026، مع تحقيق منجزات مستهدفة معينة.

57 - وأضافت قائلة إنه، فيما يتعلق بالتنوع، فقد أحرز تقدم، وإن كان أبطأ مما هو مرغوب فيه، نحو بلوغ هدف التوزيع الجغرافي العادل في إطار نظام النطاقات المستصوبة. ولمواجهة التحديات المذكورة في التقرير المتعلق بسبل المضي قدما، فإن الأمين العام يعتزم إصلاح نظام اختيار الموظفين الذي مضى على إنشائه 12 عاما، والذي يُقيم، وفقا لتحليل أجري مؤخرا للاستعداد، حواجز نُظمية تحول دون الوفاء بالولايات المتصلة بالتنوع. وسيطلب التغلب على تلك العقبات اتخاذ مبادرة مخصصة للتغيير، تعرف باسم "اختيار الموظفين 2,0"، من أجل كفالة قيام الأمانة العامة باستحداث عملية استقدام جديدة تمثل لنص وروح المادة 101 من الميثاق عن طريق كفالة أن يُعيّن الموظفون على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن.

58 - وأردفت قائلة إنه، من أجل تحسين المرونة، فإن الأمانة العامة تسعى إلى ترسيخ التحلي بالمبادرة والكفاءة في التخطيط لاجتذاب المواهب المتعددة المهارات والمبتكرة والقادرة على التكيف وتوظيفها ونشرها وتزويدها بفرص التعلم. وتحقيقا لتلك الغاية، فقد بدأت الأمانة العامة في تفعيل إطارها الاستراتيجي المتعلق بالتخطيط للقوة العاملة، وهو إجراء متكرر ستُحدّد من خلاله، بحلول عام 2026، قدرات القوة العاملة المطلوبة، وكذلك تعزيزها، عن طريق إدارة المواهب،

البند 143 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/77/75) و A/77/545 و A/77/578 و A/77/580 و A/77/590 و A/77/590/Add.1 و A/77/606 و A/77/727 و A/77/728 و A/77/728/Add.1 و A/77/729 و A/77/730)

البند 144 من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة (A/77/258 و A/77/258/Add.1؛ و JIU/REP/2021/5)

53 - السيدة لوبيز (الأمينة العامة المساعدة للموارد البشرية): عرضت تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/77/580)، فقالت إن التقرير يقدم نظرة شاملة عن موظفي الأمانة العامة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، بما في ذلك الخصائص الديمغرافية العامة والعناصر الهيكلية للقوة العاملة، وتنقلات الموظفين، وحالات التقاعد المتوقعة، والموظفون الخاضعون لنظام النطاقات المستصوبة. ويتضمن التقرير تحليلا متعمقا للعوامل التي تؤثر على النواتج الطويلة الأجل للجهود الرامية إلى تهيئة بيئة عمل متنوعة وشاملة للجميع من خلال إصلاح إدارة الموارد البشرية. ولتلبية احتياجات الدول الأعضاء المتعلقة ببيانات القوة العاملة، فإن الأمانة العامة تتيح سبل الوصول عبر الإنترنت إلى هذه البيانات المحدثة شهريا، وقد أطلقت بوابة للقوة العاملة في الأمانة العامة.

54 - وقدمت تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون العاملون دون مقابل، والموظفون المتقاعدون، والخبراء الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد، ومتطوعو الأمم المتحدة (A/77/578)، فقالت إن التقرير يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2020 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. ولأول مرة، أدرج في التقرير متطوعو الأمم المتحدة الذين تستضيفهم كيانات الأمانة العامة، لتقديم لمحة عامة شاملة عن الأفراد العاملين في الأمانة العامة من غير الموظفين. ويتضمن التقرير تحليلا لمتطوعي الأمم المتحدة حسب نوع الجنس والعمر والجنسية والكيان المضيف.

55 - وفي معرض تقديم تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/606)، قالت إن التقرير يقدم لمحة عامة عن الإطار الإداري لهذه المسائل، وموجزات لحالات فردية، وتقارير لبعض العوامل التي أخذها الأمين العام في الحسبان لدى فرض تدابير تأديبية.

من تلقي المشورة من المكتب؛ ورفع رتبة رئيس المكتب إلى رتبة أمين عام مساعد، بدءاً بخلف الرئيسة الحالية للمكتب؛ ولأمين العام سلطة وضع حد زمني للولاية، وتأمين مدة شغل الوظيفة، والقيود المفروضة على إعادة توظيف رئيس المكتب، من أجل تعزيز استقلالية المكتب.

61 - وأضافت قائلة إنه، في عام 2021، استجاب المكتب لطلبات عددها 1 848 طلباً، بما في ذلك 836 طلباً للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، تتعلق أساساً بتضارب المصالح. وفي إطار برنامج إقرارات الذمة المالية، أسدى المكتب المشورة بشأن 5 043 من إقرارات الذمة المالية. وقد شارك ما يقرب من نسبة 85 في المائة من كبار المسؤولين المؤهلين في مبادرة الأمين العام للإعلان الطوعي للذمة المالية، وهي زيادة بنسبة 5 في المائة عن عام 2020. وشارك حوالي 33 000 موظف في حوار القيادة لعام 2021، حول موضوع المساءلة. وقد تلقى المكتب 128 استفساراً عن السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول. وقد أنجز 34 استعراضاً أولياً لادعاءات الانتقام المزعوم، وتوصل إلى أن 3 ادعاءات قد مثلت دعاوى انتقام ظاهرة الواجهة، وأحال تلك الادعاءات الثلاثة للتحقيق. وقالت السيدة أرمسترونغ إنها ترأست إحدى عشرة دورة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وشاركت في التخطيط للاجتماع الثالث عشر لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

62 - السيد الكيم (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728)، فقال إن تنفيذ إطار إدارة الموارد البشرية، رهنا بموافقة الجمعية العامة، يتطلب وضع أهداف وجدول زمنية محددة بوضوح وقابلة للقياس الكمي، بالإضافة إلى أدوات جيدة التصميم للرصد والإبلاغ، إلى جانب تقديم معلومات عن الآثار المالية. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام وضع استراتيجية شاملة من شأنها أن تحسن التمثيل الجغرافي في جميع أنحاء المنظمة، وتشكل جزءاً من مجمل إطار أو استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

63 - وتابع يقول إن اللجنة الاستشارية ترى وجاهة في رؤية الأمين العام للتعجيل بإحراز تقدم في نظام الأمانة العامة لاختيار الموظفين وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في المادة 101 من الميثاق. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء تحليل أكثر شمولاً للبيانات المتعلقة بعملية الاستقدام الحالية،

مع التركيز على البيانات والتحول الرقمي والابتكار والرؤية الاستراتيجية وعلم السلوك.

59 - وختمت بالقول إنه، من أجل تعزيز المساءلة، فإن الأمانة العامة تسعى إلى إنشاء خدمات كفؤة في مجال الموارد البشرية مدعومة بإطار سياساتي تمكيني، وإدارة مؤاتية للمخاطر المتعلقة بالأداء والموارد البشرية، والاضطلاع الفعال بالمسؤوليات في إطار واجب العناية. وقد زودت الكيانات بما يتصل بذلك من دعم وتوجيه تشغيلىين. ويجري إصدار سياسات رئيسية، ولتعزيز إدارة الأداء، وسُرع نطاق آلية تعدد المقيمين/نموذج 360 درجة لتشمل جميع الموظفين الذين لديهم أربعة أو أكثر من التقارير الأولى أو الثانية. وقد أعطيت الأولوية لمعايير السلوك والنزاهة، وقد احترمت تلك المعايير من خلال إطلاق أدوات من قبيل أدوات إدارة مخاطر سوء السلوك، ونظام تتبع إدارة القضايا، ونظام تتبع مساعدة الضحايا، أو من خلال توسيع نطاق الأدوات القائمة. ووسّع أيضاً نطاق تطبيق ClearCheck، وهو قاعدة بيانات مصممة لفرز سجلات الموظفين أثناء عملية الاستقدام على أساس نزاهتهم. وقد أسهمت الأمانة العامة في الجهود التي تبذلها فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لوضع نهج يركز على الضحايا على نطاق المنظومة إزاء هذا التحرش.

60 - السيدة أرمسترونغ (مديرة مكتب الأخلاقيات): عرضت تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/77/75)، فقالت إن المكتب، في عام 2021، ساعد الأمين العام في تعزيز ثقافة قوامها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة في المنظمة. وبناء على طلب الجمعية العامة في قرارها 263/71، اقترح الأمين العام، في تقريره لعام 2017 عن أنشطة المكتب (A/73/89) وتقاريره الأربعة اللاحقة بشأن هذه المسألة، تعزيز استقلالية المكتب، وهو أمر حيوي لعمل المكتب. وفي عام 2021، أصدرت وحدة التفتيش المشتركة استعراضها الثاني لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5)، متابعَةً لاستعراضها الأولي الذي أجري في عام 2010. وتقر الوحدة، في تقريرها لعام 2021، بأهمية استقلالية الوظيفة، وتحث الجمعية العامة على الموافقة على مقترحات الأمين العام، وهي تقديم التقرير السنوي للمكتب مباشرة إلى الجمعية من أجل طمأنة الدول الأعضاء على استقلالية المكتب؛ وتعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في الإشراف على عمل المكتب، بسبل منها التشاور مع رئيس المكتب في حالة حدوث تضارب في المصالح يحول دون تمكن الأمين العام

من غير الموظفين، لا سيما الخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين، والإبلاغ عنها بصورة منهجية، وأن البيانات الناتجة عن ذلك، إلى جانب تحليلات المعلومات، ستدرج في تقرير الأمين العام الاستعراضي المقبل والتقرير ذي الصلة عن تكوين الأمانة العامة.

67 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/77/729)، فقال إن اللجنة الاستشارية على ثقة من أن الأمين العام سيقدم، في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة، تحليلاً أكثر تعمقاً، ومعلومات أكثر مقارنة وتفصيلاً، وسيعرض الارتباطات بين البيانات وأهداف إدارة الموارد البشرية. وتعرب اللجنة الاستشارية عن قلقها لأن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي قد زاد بين عامي 2017 و 2021 من 19 إلى 21 دولة، في حين زاد عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً من 27 إلى 30 دولة. ويساور اللجنة الاستشارية القلق أيضاً إزاء العدد الكبير من الوظائف الشاغرة الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، وازدياد عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي التي يشغلها مؤقتاً موظفون غير مشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي أو من المعيّنين تعيينات محددة المدة، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمعالجة هذه الحالة. وتشعر اللجنة الاستشارية بالقلق أيضاً إزاء زيادة متوسط عمر موظفي الأمانة العامة، وإن كان بوتيرة أبطأ خلال الفترة المشمولة بالتقرير مما كان عليه خلال الفترة من 2017 إلى 2020، وتشدد على ضرورة عكس هذا الاتجاه. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم بصورة منتظمة، في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة، معلومات مفصلة ومصنفة عن التعيينات الداخلية والخارجية.

68 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون العاملون دون مقابل، والموظفون المتقاعدون، والخبراء الاستشاريون والمتقاعدون الأفراد، ومتطوعو الأمم المتحدة (A/77/727)، فقال إن اللجنة الاستشارية تأمل أن تنقيد الأمانة العامة بجميع قرارات الجمعية العامة وبالنظام الأساسي والإداري المنطبق على تلك الفئات من الأفراد من غير الموظفين، وإن أي استثناءات، لا سيما فيما يتعلق بالموظفين المتقاعدين والخبراء الاستشاريين، ستطبق على أساس استثنائي حقا. وإذ تلاحظ اللجنة الاستشارية العدد الإجمالي للأفراد من غير الموظفين، فإنها ترى أن التخطيط الشامل والفعال للقوة العاملة ينبغي أن يقلل من الحاجة إلى الاعتماد على هؤلاء الموظفين،

بما في ذلك في مرحلة الاختيار، من أجل التصدي للتحديات التي تعترض تنفيذ التمثيل الجغرافي العادل في المنظمة.

64 - وأشار إلى أن الأمين العام ينكر في تقريره أن برنامج الفنيين الشباب هو أحد عناصر برنامج اختيار الموظفين 2,0. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مستكملة شاملة عن تنفيذ البرنامج، ولا سيما معدل تنسيب المرشحين الناجحين، وأن يقدم أيضاً خيارات تتعلق بزيادة تمديد الفترة الزمنية التي قد يُحتفظ فيها بأسماء هؤلاء المرشحين في قائمة المرشحين المقبولين، وبآلية لتحسين تنسيب المرشحين المدرجين في القائمة. وترى اللجنة الاستشارية أن زيادة عدد وظائف المبتدئين في الرتبة ف-2 الخاضعة للتوزيع الجغرافي من شأنه أن يحسن تنسيب المرشحين الناجحين.

65 - وذكر أن تقرير الأمين العام لا يتضمن معلومات عن النهج الموحد الجديد إزاء تنقل الموظفين، الذي جرى تطويره بدرجة أكبر على أساس تقريره عن النهج الجديد لتنقل الموظفين: بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعليم وتنمية المهارات أثناء العمل (A/75/540/Add.1). وفي حين تقرر اللجنة الاستشارية بسلطة الأمين العام لنقل الموظفين أفقياً في المنظمة عملاً بالمادة 1-2 (ج) من النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، فإنها ترى أن إطاراً يمثل هذا النطاق الواسع للتنقل، الذي يشمل الأمانة العامة بأسرها، كان ينبغي أن يقدم إلى الجمعية العامة، مشفوعاً بتفاصيل عن تنفيذه والآثار المترتبة عليه من حيث التكاليف. وإن إنشاء إطار من هذا القبيل مسألة سياسية تختص الجمعية العامة بالنظر فيها.

66 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1)، فقال إن اللجنة الاستشارية على ثقة من أن معلومات وإيضاحات مستكملة بشأن السياسات والمبادرات المعتمدة منذ الدورة الثالثة والسبعين، بما في ذلك تقديرات تتعلق بآثارها المالية، حسب الاقتضاء، ستقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في التقرير المذكور للجنة الاستشارية. وفيما يتعلق بتخطيط القوة العاملة، تلاحظ اللجنة الاستشارية تفويض السلطة إلى رؤساء الكيانات، لكنها ترى ميزة في تعزيز إدارة تخطيط القوة العاملة على مستوى المقر من أجل تحديد الفرص المتاحة لتبسيط المهام على نحو أفضل، لا سيما في حالات الاستقرار النسبي وعدم حدوث تغييرات جوهرية في البيئة التشغيلية. واللجنة الاستشارية على ثقة أيضاً من أنه سيتم تحديد وسائل جمع المهام الأساسية التي يؤديها الأفراد

72 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/77/545)، فقال إن من بين الخدمات التي يقدمها المكتب إلى كيانات الأمم المتحدة، لا يتم تقاسم التكاليف إلا فيما يتعلق بالخدمات المتصلة ببرنامج إقرارات الذمة المالية. وينبغي وضع ترتيب لتقاسم التكاليف أو استردادها مع جميع الكيانات التي تتلقى خدمات من المكتب. وتقر اللجنة الاستشارية بأهمية مبادرة الكشف الطوعي من جانب كبار المسؤولين والجهود المبذولة لزيادة الشفافية في المنظمة. وفيما يتعلق بالمقترحات بشأن رئيس المكتب، ترى اللجنة الاستشارية أن مصداقية الدور الاستشاري للمكتب لا تكمن في رتبة رئيس المكتب بل في ولاية المكتب ومهامه. فترتبة الأقدمية التي يتمتع بها الرئيس ينبغي ألا تكون بمثابة مؤشر على المصداقية، وينبغي ألا تستخدم رتبة أي وظيفة معينة لتبرير منع شاغل الوظيفة من الاضطلاع بالمهام ذات الصلة. وأشار إلى أن الرتبة مد-2، التي يعين فيها حاليا رئيس المكتب مناسبة لتوجيه وتنسيق عمل المكتب في تنفيذ سياسة متجوبة ومتسقة لتعزيز ثقافة قوامها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة.

73 - السيدة روشر (وحدة التفتيش المشتركة): عرضت تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5)، الذي أُحيل إلى الجمعية العامة بواسطة مذكرة من الأمين العام (A/77/258)، فقالت إن الأخلاقيات والنزاهة تكتسبان أهمية بالغة لعمل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وكذلك لمصداقيتها وسمعتها. ومن ثم فإن وجود وظيفة فعالة مكرسة للأخلاقيات أمر أساسي لمساءلة تلك المؤسسات واتسامها بالنزاهة. وقد قيّمت الوحدة، في استعراضها، الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات وقدمت توصيات بشأن زيادة تعزيزها وتدعيمها.

74 - وأضافت أنه على الرغم من التقدم المحرز، تعاني ترتيبات الأخلاقيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بما فيها مكتب الأخلاقيات، من عدة أوجه قصور. وقد أنشأت جميع المنظمات المستعرضة، باستثناء خمس منها، وظيفة مكرسة للأخلاقيات. وفي المنظمات الأصغر حجما، توصي الوحدة بتقاسم هذه المهمة مع منظمة أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة أو الاستعانة بمصادر خارجية لضمان الاستقلال والاتساق. ويلزم تحديث اختصاصات وظيفة الأخلاقيات لتشمل مسؤوليات جديدة، عند الاقتضاء. ويلزم تعزيز استقلالية وظيفة الأخلاقيات في 13 منظمة، بما فيها الأمم المتحدة، امتثالا لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة ومعاييرها، فضلا عن الممارسات الجيدة الراسخة. وينبغي توسيع نطاق ولايات لجان

وتتق في أن تخطيط القوة العاملة سيعزز لقصر الاستعانة بهؤلاء الموظفين، ولا سيما الموظفين المتقاعدون والخبراء الاستشاريون، على ظروف محدودة.

69 - وواصل كلامه قائلا إن الأمانة العامة نفذت سياسة، خلال جائحة كوفيد-19، سمحت للمتدربين الداخليين بتقديم خدماتهم وخبراتهم عن بعد، مما أدى إلى تحسن طفيف في مشاركة المتدربين الداخليين من مختلف المناطق الجغرافية. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يعتبر هذه السياسة تكملة لبرنامج التدريب الداخلي الضروري الذي تقدمه المنظمة، وتتق في أن الدروس المستفادة من خيار التدريب الداخلي عن بعد سيتم دمجها، وأن الحلول الممكنة لتحسين مشاركة متدربين داخليين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا والبلدان النامية، فضلا عن خيارات التمويل الممكنة لجميع أشكال برنامج التدريب الداخلي، ستدرج في التقرير المقبل للأمين العام عن هذه المسألة، لتتظر فيها الجمعية العامة.

70 - وأضاف أن تقرير الأمين العام يتضمن، لأول مرة، لمحة عامة عن متطوعي الأمم المتحدة الذين تعاقدت معهم الأمانة العامة في الفترة 2020-2021. ومع مراعاة الفرق في التكاليف بين متطوعي الأمم المتحدة الوطنيين والدوليين، وأهمية بناء القدرات الوطنية، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام زيادة الاستعانة بمتطوعي الأمم المتحدة الوطنيين. وتوصي اللجنة الاستشارية أيضا بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام كفالة التمثيل الجغرافي العادل بين متطوعي الأمم المتحدة الدوليين.

71 - وعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/730)، فقال إن الشفافية والتناسب ومراعاة الإجراءات القانونية المتبعة والاتساق أمور أساسية في العملية التأديبية؛ واللجنة الاستشارية على ثقة من أن المعايير والقواعد الداخلية المطبقة في تحديد سوء السلوك وفرض التدابير التأديبية ستحدد بمزيد من الوضوح في تقارير الأمين العام المقبلة عن المسائل التأديبية. ويجب ضمان زيادة الشفافية فيما يتعلق بسلوك المديرين، مع تعزيز المساءلة، وينبغي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يتولى إلى أقصى حد ممكن التحقيقات في حالات سوء السلوك المحتمل، ولا سيما من جانب المديرين، من أجل ضمان استقلالية التحقيقات ونزاهتها.

- 77 - **الرئيس:** وفقا لقرار الجمعية العامة 213/35، دعا ممثلاً لموظفي الأمانة العامة، بوصفه الممثل الوحيد لاتحادات الموظفين، إلى الإدلاء ببيان.
- 78 - **السيدة فتاح وحيدى** (ممثلة الموظفين): تحدثت عبر وصلة فيديو، فقالت إنها تود أن تعرب عن تعاطفها وتضامنها مع المتضررين من الحروب والكوارث الطبيعية والصعوبات الاقتصادية في جميع أنحاء العالم. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الإدارة لضمان أن تعكس شروط الخدمة على نحو أفضل حقوق الموظفين واحتياجاتهم وتطلعاتهم، فإن هناك حاجة إلى مزيد من التحسينات. ويعرب الموظفون عن تقديرهم للسياسة الجديدة للإجازة الوالدية، على الرغم من أن أولئك الذين ولد أطفالهم قبل تاريخ النفاذ في 1 كانون الثاني/يناير 2023 قد حرّموا من فرصة متساوية لتوفير رعاية الوالدين. وأضافت أن مشورة اللجنة الخامسة أساسية للتنفيذ العادل لسياسة التنقل الجديدة، التي هي أيضا نتيجة للتعاون البناء بين الإدارة والموظفين.
- 79 - وتابعت تقول إن التشاور بحسن نية مع اتحادات الموظفين أمر أساسي لأي تحسين في بيئة العمل أو شروط الخدمة؛ وتضطلع الاتحادات بدور حيوي في أداء عمل الأمم المتحدة، ويمكن أن تكفل مدخلاتها قبول الموظفين لأي إصلاح أو تغيير. وتجري المشاورات مع الموظفين كإجراء شكلي إلى حد كبير. وينبغي للجنة أن تيسر إجراء مشاورات تؤدي إلى تغييرات تحظى بتأييد واسع النطاق من أجل الحفاظ على رفاه الموظفين ومصالح الدول الأعضاء.
- 80 - وأضافت أن دعم الدول الأعضاء لدعوات الموظفين المستمرة إلى تعزيز المساءلة على نطاق المنظمة أمر أساسي لتجنب إساءة استخدام نظام تفويض السلطة. وإن إدارة الأداء أمر حيوي للتطوير الوظيفي للموظفين وتقديمهم داخل المنظمة؛ ويعتمد الموظفون على اللجنة للنظر في السياسة الجديدة لإدارة الأداء، بمجرد أن يقرها الموظفون.
- 81 - وأشارت إلى ضرورة إزالة الحواجز التي تحول دون التقدم في المسار الوظيفي للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. فالأمم المتحدة لا يمكن اعتبارها منظمة مرنة وحديثة وقادرة على الاستجابة في حين أنها تحرم بعض موظفيها المتعددي المهارات والمتقنين والقادرين على التكيف من الحق في هذا التقدم. وفيما يتعلق بالمسائل التأديبية، تخلق عمليات الرقابة المطولة بيئة عمل ملتبسة تؤثر على الصحة العقلية للموظفين ورفاههم. ويلزم دعم الدول الأعضاء لإنشاء نظام رقابة مرن وعادل وشفاف يتم من خلاله إثبات الحقيقة مع حماية المبلغين عن المخالفات والبيئة العامة.
- 75 - وأردفت تقول إن الوحدة توصي بأن تطلب الأجهزة التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومجالس إدارتها التي لم تقم بعد بتحديث اختصاصات لجانها المعنية بالمراجعة والرقابة أن تفعل ذلك بحلول نهاية عام 2023، بحيث تتضمن، عند الاقتضاء، أحكاما تتعلق بالأخلاقيات، والأخلاقيات بوصفها مجال خبرة يجذب توافره لدى أعضاء اللجان الجدد. وتوجّه التوصيات المتبقية إلى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ وسيتم تسير تنفيذ هذه التوصيات إلى حد كبير إذا طلبت مجالس الإدارة إلى الرؤساء التنفيذيين اتخاذ إجراءات بشأنها على وجه السرعة. وقد أحاطت الوحدة علما بتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين على التقرير، الواردة في مذكرة الأمين العام بشأن هذه المسألة (A/77/258/Add.1).
- 76 - **السيدة بيتتراشي** (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): عرضت تعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين على تقرير وحدة التفتيش المشتركة، على النحو الوارد في مذكرة الأمين العام بشأن هذه المسألة (A/77/258/Add.1)، فقالت إن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ترحب بالتقرير وتقدر التحليل الشامل الذي يتضمنه، مع الإشارة إلى أنه يقدم سردا سهل الاستعمال ومنهجيا للسماح الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات على نطاق المنظومة. ومنذ صدور التقرير، ذكرت منظمات كثيرة أنها عززت وظائفها في مجال الأخلاقيات، بما في ذلك عن طريق زيادة التقارب بين المسؤوليات والأدوار المناطة في إطار تلك الوظائف. وشددت الكيانات أيضا على تنوع الهيكل المؤسسي للوظائف، بما في ذلك الترتيبات التعاقدية لرؤساء مكاتب الأخلاقيات، ومستويات الملاك الوظيفي، والعلاقات مع الهياكل الإدارية للكيانات.

بشكل غير متناسب. وينبغي للأمين العام أن يكتف جهوده لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل، ولا سيما في الرتب العليا، مع إيلاء الاهتمام الواجب لتمثيل البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة. وفيما يتعلق بنظام النطاقات المستصوبة، الذي ظل دون تغيير لعقود، قال إن ما يقرب من 500 وظيفة خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي شاعرة. وستعطي المجموعة أولوية عالية لمعالجة هذه المسألة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة.

84 - وأعرب عن قلق المجموعة إزاء الزيادة في متوسط عمر موظفي الأمانة العامة وانخفاض عدد وظائف المبتدئين، ولا سيما في الرتبين ف-1 و ف-2. وتحد هذه الحالة من إمكانية تحقيق أهداف هامة في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك تجديد شباب المنظمة واستقطاب مواهب جديدة من جميع المناطق، ولا سيما من الدول الأعضاء النامية غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً.

85 - وأضاف أن المجموعة تسترعي انتباه قيادة الأمانة العامة إلى تنفيذ ترتيبات العمل المرنة. ففي حين أثبتت هذه الترتيبات فعاليتها خلال جائحة كوفيد-19، فإن الحياة تعود الآن إلى طبيعتها. وأعرب عن قلق المجموعة لأن العمل بعيداً عن المكتب يمكن اعتباره حقاً أو حتى قاعدة، في حين أن الأمر ليس كذلك وفقاً لنشرة الأمين العام بشأن ترتيبات العمل المرنة (ST/SGP/2019/3). ويستند هذا القلق إلى التقييم التجريبي الذي يفيد بأن معظم طوابق مبنى الأمانة العامة تمتلئ بنصف سعتها أو أقل في أي يوم من أيام الأسبوع.

86 - السيد كاميلي (ممثل الاتحاد الأوروبي، بصفته مراقباً): تكلم أيضاً باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي وهي ألبانيا وأوكرانيا والبوسنة والهرسك وتركيا والجبل الأسود وجمهورية مولدوفا وصربيا ومقدونيا الشمالية؛ والبلد المرشح المحتمل جورجيا؛ بالإضافة إلى أندورا وموناكو، فقال إن ثروة المنظمة تكمن في موظفيها، الذي هو أثمن ما تملكه. فالموظفون أساسيون للوفاء بولايات الأمم المتحدة والتمسك بمبادئها والدفاع عن قيمها. وشكر الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، على جهوده الرامية إلى تحديث نظام الموارد البشرية؛ فقد حان الوقت لكي تحسن اللجنة إطار إدارة الموارد البشرية من أجل تلبية احتياجات المنظمة. ولقد اقتربت اللجنة من القيام بذلك في الجزء الأول من الدورة السادسة والسبعين المستأنفة، عندما ركزت، للمرة الثانية، على المسائل التي تتصل في معظمها بإدارة الموارد البشرية، مما يساعد الوفود على فهم مواقف بعضها البعض على نحو أفضل. غير أنه على الرغم من المشاركة البناءة، لم تتمكن اللجنة

82 - السيد تور دي لا كونسيبسيون (كوبا): تكلم باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن الأمين العام يركز، في تقريره عن الاستعراض العام لتنفيذ ولاية إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/590/Add.1)، على النواتج المتكاملة والمتجانسة والمتربطة المتمثلة في المرونة والتنوع والمساءلة، بهدف توجيه أثر الإصلاح على المنظمة. وفي تقريره عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590)، يعرض الأمين العام عينة من مؤشرات الرصد الرامية إلى قياس التقدم المحرز نحو تحقيق النواتج الطويلة الأجل. وقد خلصت الأمانة العامة إلى أن أوجه القصور في عملية الاستقدام الحالية منهجية وهيكلية. وهي تعتمد التغلب عليها من خلال برنامج اختيار الموظفين 2,0 الذي يستند إلى العناصر الثلاثة المتمثلة في الاستقدام والتوعية وبرنامج الفنيين الشباب، بغية إنشاء نظام أكثر فعالية وعدلاً وكفاءة ومرونة يفيد بنص روح المادة 101 من الميثاق عن طريق ضمان تعيين الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن. وتهدف الأمانة العامة إلى إكمال البرنامج بحلول عام 2026؛ وتبدي المجموعة استعدادها لاستكشاف أفضل السبل لدراسة الاقتراح بشكل متسق وشامل. وفي الوقت نفسه، فإنها تتطلع إلى النظر بصورة شاملة في مقترحات الأمين العام، كحزمة واحدة، من أجل ضمان أن تعتمد اللجنة مشروع قرار يسترشد به في الجهود التي تبذلها الأمانة العامة للتغلب على التحديات التي تكررت في الدورات السابقة.

83 - ومضى يقول إن إصلاح إدارة الموارد البشرية أمر أساسي من أجل عملية إصلاح الأمم المتحدة عموماً. وتنتهي المجموعة على التقدم المحرز، ولا سيما في تبسيط القواعد والسياسات، وإجراء تغييرات في شروط الخدمة. وترحب بتعزيز التدابير الداخلية لمكافحة الفساد وبالخطوات المتخذة لتهيئة بيئة آمنة للموظفين للإبلاغ عن سوء السلوك. وأشار إلى أن مبدأ التمثيل الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين أمران حيويان. وفي حين تحتفل المجموعة بالتقدم المحرز نحو تحقيق تكافؤ الجنسين، فإنها تشعر بالقلق لعدم توسيع نطاق التمثيل الجغرافي. ومن الصعب فهم أنه في حين أن عدد البلدان ضمن النطاق المستصوب قد زاد بالكاد خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق، فإن المنظمة ستحقق التكافؤ الكامل بين الجنسين في السنوات المقبلة. ويمكن الاستدلال، من هذه الحالة، على أن عدد النساء المعينات من البلدان النامية أقل بكثير من عدد النساء المعينات من الدول المتقدمة النمو. ومما يبعث على الإحباط أيضاً ملاحظة أن النسبة المئوية للنساء من البلدان النامية اللواتي يشغلن مناصب عليا منخفضة

وتطوير مسار حياتهم المهنية على أكمل وجه مع كفالة الاستفادة من تنوع وثراء الولايات ومراكز العمل داخل الأمانة العامة.

89 - وأشار إلى ضرورة وضع إطار قوي للمساءلة. فالمساءلة، وهي ركن أساسي في الإصلاح الإداري وجزء لا يتجزأ من نظام تفويض السلطة، ضرورية لتعزيز ثقافة قوامها الأخلاقيات واستيعاب الجميع والشفافية؛ ومنع التمييز؛ وتحقيق عدم التسامح إطلاقاً مع سوء السلوك من خلال نهج يركز على الضحايا. ويجب أن تكون المنظمة خالية من التمييز؛ والتحرش؛ بما في ذلك التحرش الجنسي؛ والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي هذا الصدد، يرحب بالجهود التي يبذلها مكتب الأخلاقيات ويشدد على ضرورة تعزيز استقلاليتها.

90 - السيد بينياراندا (الفلبين): تكلم باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقال إن الرابطة تحيط علماً بتقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لتنفيذ ولاية إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/590/Add.1) وسبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590). وأضاف أنه، على الرغم من الجهود التي تبذلها الأمانة العامة لإنشاء قوة عاملة متنوعة وتحقيق التوزيع الجغرافي العادل، لا تزال هناك بعض التحديات. وفي الدورتين الخامسة والسبعين والسادسة والسبعين للجمعية العامة، أبلغت الأمانة العامة اللجنة بأنها تعترم إجراء إصلاح جذري لنظام اختيار الموظفين لمعالجة أوجه القصور في عملية الاستقدام من خلال تغييرات في السياسات والعمليات والتكنولوجيا. وتحيط الرابطة باعترام الأمانة العامة الشروع في برنامج اختيار الموظفين 2,0 من أجل إنشاء عملية توظيف فعالة وسريعة، ومعالجة الشواغل المحددة المتصلة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك في مجالات الجغرافيا، ونوع الجنس، والشباب، وتعدد اللغات، وإدماج منظور الإعاقة، ومكافحة العنصرية. وتأمل الرابطة أن يعزز هذا البرنامج، المدعوم بأنشطة التوعية الاستباقية، فعالية تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026.

91 - وأضاف قائلاً إنه، عند تحديث الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية، ينبغي للأمانة العامة أن تعطي الأولوية لتوظيف واستبقاء الأفراد الموهوبين الذين يستوفون أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة، وفقاً للمادة 101 من الميثاق، ولتحقيق تكافؤ الجنسين، وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، وتجديد شباب القوة العاملة، وتعزيز المساءلة. وينبغي للأمين العام أن يقدم معلومات عن هذه التطورات بشكل منظم في تقاريره عن الإصلاح وعن تكوين الأمانة العامة.

من معالجة مسألة التقارير العديدة القديمة التي أرجى النظر فيها نتيجة لعدة سنوات من الجمود. وتصميماً منها على المضي قدماً، قررت اللجنة أن تقوم بانطلاقة جديدة وطلبت مجموعة جديدة من التقارير. وأشار إلى أن الإطار أضحى الآن أكثر ملاءمة للتوصل إلى نتيجة مجدية، بالاستناد إلى الجهود التي بذلتها اللجنة في السابق.

87 - وواصل كلامه قائلاً إن الأمين العام يرسي في تقريره عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590)، الأسس لنظام استشاري ومتجاوب ومتكامل لإدارة الموارد البشرية يركز على التنوع والمرونة والمساءلة. ووفقاً للميثاق، ينبغي أن تجسد القوة العاملة في المنظمة أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة، وأن تعكس في الوقت نفسه تنوع الأشخاص الذين تخدمهم، بما في ذلك من حيث الجغرافيا ونوع الجنس والعمر والمهارات. وأعرب عن ترحيب الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه بالتقدم الوارد وصفه في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/77/580)، وعن تأييده لجهود المنظمة الرامية إلى تعزيز جميع جوانب تنوع القوة العاملة. وينبغي بذل جهود على نطاق المنظومة لتحقيق تكافؤ الجنسين على جميع المستويات، بما في ذلك في الميدان. وينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لاجتذاب المواهب والاحتفاظ بها على أوسع نطاق جغرافي ممكن. وذكر أن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة أمر أساسي. ويجب تجديد شباب المنظمة، واستقطاب مواهب جديدة وشابة. وإن تعدد اللغات له أهمية حاسمة، ويجب أن يعكس التنوع اللغوي على نحو كاف في إدارة الموارد البشرية.

88 - وأشار إلى أنه كي تتحلى القوة العاملة بالمرونة ولكي يتم استنهاض همم الموظفين، تلزم إدارة فعالة للأداء على جميع المستويات، ليس فقط لتحفيز التميز والمكافأة عليه ولكن أيضاً لمعالجة ضعف الأداء. وتحقيقاً لهذه الغاية، من الضروري التخطيط الشامل والاستراتيجي للقوة العاملة. وينبغي أن تكفل عملية الاستقدام أن توظف المنظمة في غضون الإطار الزمني المستهدف وهو 120 يوماً أنسب المرشحين ممن يتمتعون بالمهارات المناسبة. وينبغي للمنظمة أن تعزز التطوير الوظيفي من خلال تعزيز التدريب، حتى يتمكن الموظفون من اكتساب المهارات اللازمة للتكيف مع مجموعة متنوعة من بيئات العمل الصعبة. وقال إن وجود إطار جيد للتنقل، سواء في المقر أو في الميدان، أمر أساسي للمنظمة وموظفيها للوفاء بالولايات وتقديم الخدمات لشعوب العالم. فمن شأن هذا الإطار أن يتيح للموظفين توسيع نطاق خبراتهم

المنظمة وموظفوها بالمرونة حتى تتمكن الأمم المتحدة من مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. وفي عالم دائم التغير، تعد جودة التخطيط للقوة العاملة وإيلاء الاعتبار للاحتياجات من المهارات في المستقبل أمراً ضرورياً أثناء الاستقدام. ولذلك ينبغي للأمين العام أن يحسن التخطيط للقوة العاملة من أجل قصر استخدام الأفراد من غير الموظفين على ظروف محدودة ومبررة. ويتيح التنقل للموظفين فرصاً للتعليم والتطوير الوظيفي، وهو ضروري لبناء قوة عاملة ذات مهارات ودينامية وقدرة على التكيف يمكنها التفاعل مع مختلف أصحاب المصلحة في مختلف البيئات. ولذلك أعربت عن ترحيب الوفدين بتوحيد النهج الجديد لتنقل الموظفين وبتنفيذ عمليات التنقل السنوية اعتباراً من عام 2023. ويجب تحديد أجور عادلة لجميع الموظفين من أجل اجتذاب أفضل المواهب وتحقيق التمثيل الجغرافي العادل.

96 - وتابعت قائلة إنه، لما كان التنوع والشمول يساعدان المنظمة على تلبية احتياجات سكان العالم المتنوعين، يرحب الوفدان بالمبادرة الرامية إلى إنشاء إطار متكامل لتعزيز التنوع بصورة كلية. وهما يرحبان أيضاً ببرنامج اختيار الموظفين 2,0، الذي يهدف إلى زيادة الفعالية والعدل والكفاءة والمرونة في الاستقدام مع كفاءة أن تضمن المنظمة أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة وفقاً للميثاق. ويلزم بذل مزيد من الجهود لتحقيق تكافؤ الجنسين في جميع الكيانات وتجديد شباب القوة العاملة.

97 - وأشارت إلى أن التعبير عن مسؤولية المنظمة تجاه موظفيها والأشخاص الذين تخدمهم يتم من خلال آلياتها للمساءلة؛ ويجب على وجه الخصوص اتباع نهج يركز على الضحايا في سياق مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسين والتحرش الجنسي. وأعربت عن ترحيب الوفدين بالتدابير الرامية إلى تعزيز صحة ورفاه الموظفين، لا سيما خطة العمل الجديدة للصحة العقلية. وتعد خماسية التغيير المبينة في تقرير الأمين العام المعنون "خطتنا المشتركة" (A/75/982) ضرورة لإدارة الموارد البشرية إدارة أكثر مرونة وتنوعاً ومسؤولية عن طريق الابتكار، وتحسين استخدام البيانات، واستمرار مشاركة الموظفين.

98 - السيد **أينوموهيشا** (أوغندا): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية فقال إن اللجنة، على الرغم من إجراء مناقشات مستفيضة، لم تنجح في اعتماد مشروع قرار بشأن إدارة الموارد البشرية منذ أكثر من خمس سنوات. وفي غضون ذلك، تدهورت الحالة في مجالات مثل التنقل والاستقدام والتمثيل الجغرافي العادل. وقد تبين أن إصلاح إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين المرونة والتنوع والمساءلة، على النحو

92 - وأشار إلى أنه ينبغي تجديد شباب الأمانة العامة للتصدي لشيخوخة الموظفين، دون التأثير سلباً على التوزيع الجغرافي أو التوازن بين الجنسين. وسيتحسن التوزيع الجغرافي، وسيتقدم المسار الوظيفي للموظفين الفنيين الشباب، إذا كان الشباب من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، أو المعرضة لخطر أن تصبح كذلك، بمن فيهم الموظفون الذين اجتازوا امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، مؤهلين للمشاركة في برنامج الفنيين الشباب. وينبغي للأمانة العامة أن تضع مقترحات لتعزيز تقدم الموظفين في المسار الوظيفي وتقدمهم في جميع الرتب.

93 - وأعربت عن ترحيب الرابطة بجهود الأمانة العامة لتحقيق التوازن بين الجنسين على نطاق المنظمة بحلول عام 2030. وأشار إلى المقترح المتعلق بالموارد في تقرير الأمين العام عن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/76/771)، فقال إن الرابطة تدعو إلى تهيئة مكان عمل شامل للجميع يعامل فيه جميع الموظفين بكرامة واحترام، ويحافظ فيه على بيئة خالية من التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة، ويتم فيه دعم التوازن بين عمل الموظفين وحياتهم الشخصية وصحتهم ورفاههم. وترحب الرابطة بالمبادرات الرامية إلى دعم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم، بما في ذلك الاستفادة من الشراكات مع المنظمات التي تعمل على إدماج هؤلاء الأشخاص من أجل نشر المعلومات عن الوظائف الشاغرة، والتوعية ووضع معايير لمعاملة جميع شرائح القوة العاملة بالعدل والإنصاف.

94 - وأردف قائلاً إن تدريب الموظفين وتطوير قدراتهم يشكلان الركن الأساسي لأي منظمة مستدامة. وفي إطار هذا التطوير، ينبغي تشجيع تنقل موظفي الأمانة العامة، لا سيما بين المقر والميدان. وأعربت عن رغبة وفد بلده في الحصول على معلومات مستكملة عن تنفيذ إطار التنقل.

95 - السيدة **شميد** (سويسرا): تكلمت أيضاً باسم ليختنشتاين، فقالت إن أثمن ما تملكه الأمم المتحدة هو موظفوها الذين تعتمد المنظمة على تقانيهم ومهاراتهم في الوفاء بولاياتها. ومن ثم فإنها تحتاج إلى إدارة حديثة ورشيقة للموارد البشرية تساعد على تكوين قوة عاملة عالية الأداء، وعلى قيام أُمم متحدة متسمة بالفعالية والكفاءة والمرونة والتركيز على تحقيق النتائج. وأعربت عن ترحيب الوفدين بالمبادئ التوجيهية التي قدمها الأمين العام في تقريره عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590). ويجب أن تتحلّى

مع المديرين الذين يعتقدون أن تحقيق التمثيل الجغرافي العادل وملاءم الوظائف الشاغرة أمران اختياريان. وستعمل المجموعة مع جميع أصحاب المصلحة لضمان أن يعكس عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي واقع القوة العاملة في الأمانة العامة، بطرق منها مراعاة مساهمة البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة.

102 - وقال إن الجمعية العامة، من خلال قراراتها المتعلقة بالتصدي للعنصرية والتمييز العنصري وإنشاء مكتب الأمم المتحدة للشباب، زودت المنظمة بكيانات ترمي إلى تحسين ظروف العمل ومشاركة الشباب في الأمانة العامة. وينبغي للأمين العام أن يعكس اتجاه ارتفاع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة والانخفاض في عدد وظائف المبتدئين، لا سيما في الرتبين ف-2 و ف-3، مما يعرض للخطر تحقيق الأهداف المتصلة بالموارد البشرية، بما في ذلك تجديد شباب المنظمة. وستقوم المجموعة، من خلال نظرها في تقارير الأمين العام ذات الصلة، برصد مساهمة الهيئات الجديدة. وفيما يتعلق بالمسائل التأديبية، أعرب عن تقدير المجموعة لتعزيز التدابير الداخلية لمكافحة الفساد والخطوات المتخذة لتهيئة بيئة آمنة لإبلاغ الموظفين عن سوء السلوك. ويجب على الأمين العام أن يتبع نهج عدم التسامح إطلاقاً إزاء أعمال التمييز العنصري وإساءة المعاملة في المنظمة.

103 - السيد السلمي (عمان): تكلم باسم الدول الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فقال إن إصلاح إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة أمر حيوي، تمشياً مع أهداف ومقاصد المنظمة والدول الأعضاء فيها. وأضاف أنه يجب على الأمم المتحدة، في الوقت نفسه، أن تلبي احتياجات جميع الدول الأعضاء؛ وبناء على ذلك، وقبل التعليق على تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590)، أعربت الدول الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية عن رغبتها في مناقشة تمثيلها الحالي في الأمم المتحدة، لأن عبارة "التمثيل الناقص" لا تعبر عن الحالة بصورة وافية.

104 - وأشار إلى أن الأمين العام ذكر في تقريره عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/77/580) أن النطاق المستصوب للمملكة العربية السعودية عدد يتراوح بين 27 و 36 وظيفة، ولكن في الواقع يعمل سعوديان في الأمم المتحدة حالياً. والنطاق المستصوب للبحرين هو ما بين 4 وظائف و 14 وظيفة، في حين يعمل ثلاثة مواطنين بحرينيين في الأمم المتحدة. وبالنسبة للكويت، يتراوح النطاق المستصوب بين 8 وظائف و 17 وظيفة، ولكن

الذي وصفه الأمين العام في تقريره عن الاستعراض العام لهذا الإصلاح للفترة 2021-2022 (A/77/590/Add.1)، غير طموح ولا يؤدي إلى أي تغيير حقيقي. وأفاد بأن المجموعة ستولي اهتماماً كبيراً، في سياق مشاورات غير رسمية، للاقتراح الجديد الذي قدمه الأمين العام بشأن هذه المسألة، في تقريره عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590).

99 - وأضاف قائلاً إنه لزيادة الفعالية والإنصاف والكفاءة والمرونة في اختيار الموظفين بالاستناد إلى الاستقدام والتوعية وبرنامج الفنيين الشباب عن طريق برنامج اختيار الموظفين 2,0، ينبغي للأمين العام ألا يقوم باستعراض كامل للأساس المنطقي والفلسفة المتعلقة بعروض العمل من خلال الأخذ بمعايير اختيار دينامية فحسب، بل ينبغي له أيضاً أن يزيل مخاطر التحيز لصالح المرشحين أو ضدهم. وتشير البيانات الأخيرة بوضوح إلى وجود تحيز شديد في عمليات الاختيار، مع ما يترتب على ذلك من آثار سلبية على تكوين القوة العاملة. ويجب أيضاً حل مشكلة اكتظاظ قوائم المرشحين المقبولين.

100 - وأعرب عن قلق المجموعة لأن خطاب الأمين العام فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل لا ينعكس في الإجراءات أو النتائج. ولم يكن ببطء التغيير في حالة البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، والتمثيل المفرط لمجموعة واحدة على حساب المجموعات الأخرى، بهذا القدر من الوضوح في أي وقت مضى. وبخلاف تحقيق تكافؤ الجنسين، الذي وضعت له استراتيجية، لم يحظ التمثيل الجغرافي باهتمام يذكر من جانب المديرين، الذين لم يتحملوا أي عواقب في تقييمات أدائهم. فلا بد من وضع استراتيجية حقيقية للتمثيل الجغرافي العادل، مع تطبيق حوافز وتدابير خاصة موازية لتلك المتخذة فيما يتعلق بتكافؤ الجنسين. وعلى الرغم من أن الكثير قد تحقق من خلال استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، فلم يزد تمثيل البلدان النامية إلا زيادة طفيفة، ومن ثم فإن هذه الاستراتيجية فرصة ضائعة فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل. وذكر أن المجموعة ستنتظر عن كثب في التدابير التصحيحية التي اتخذها الأمين العام لضمان استفادة النساء من البلدان النامية أيضاً من استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة.

101 - وإضافة إلى ذلك، أشار إلى أن مئات الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي هي إما وظائف شاغرة أو مشغولة دون أي اعتبار للتمثيل الجغرافي العادل. وستولي المجموعة اهتماماً كبيراً للإدارة العامة للوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي ولن تتعاطف

المتنوعة، التي يجب الاحتفاظ بها وتمكينها من خلال فرص النمو والتثقل، على أساس المنظور الجنساني. ويجب إدماج مبادرات الأمانة العامة المتعلقة بالموارد البشرية في خطة تتضمن أولويات واضحة، تجنباً لعدم التركيز. وأشار في الختام إلى وجوب ترتيب الإجراءات المرتبطة بإصلاح الموارد البشرية في تسلسل منطقي ومرن وشفاف من أجل تحقيق النتائج المنشودة والاستخدام الرشيد لموارد المنظمة.

107 - السيدة جربوعي (المغرب): قالت إنه، لما كانت الموارد البشرية هي أهم رصيد لدى المنظمة، يجب على منظومة الأمم المتحدة أن تعين موظفين ذوي مهارة وتحتفظ بهم لتحقيق أهدافها والوفاء بولاياتها. فمن شأن التمثيل الجغرافي الواسع في صفوف موظفي الأمانة العامة، وفقاً للمادة 101 من الميثاق، أن يحسن قدرة المنظمة على الوفاء بولاياتها. وقد أعطى الأمين العام زخماً جديداً لإصلاح إدارة الموارد البشرية منذ أن تولى منصبه في عام 2017. وأضافت أن تنفيذ هذا الإصلاح يعزز الأمم المتحدة ويزيدها كفاءة وخضوعاً للمساءلة ومرونة. وأعربت عن ترحيب المغرب بتحقيق تكافؤ الجنسين في صفوف كبار المسؤولين ويتطلع إلى تحقيق التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين على نطاق المنظمة. وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590)، رحبت بالإطار المقترح لإدارة الموارد البشرية، الذي يركز على النواتج الطويلة الأجل من أجل ضمان إحداث أثر محدد وقابل للقياس ومراعاة أوجه الترابط اللازمة في نظام الموارد البشرية للوفاء بالولاية.

108 - السيد شوماكوف (الاتحاد الروسي): قال إن اللجنة، للأسف، لم تتوصل إلى اتفاق بشأن المقترحات التي قدمها الأمين العام في حوالي 50 تقريراً صدرت خلال الدورات السابقة؛ ولكن ذلك لا يعني أن عملها لم يكن مجدياً. وأضاف أن وفد بلده يلاحظ بارتياح أن الأمين العام، على الرغم من عدم صدور توجيهات جديدة في عام 2022، أخذ في الاعتبار آراء الوفود في إطار اللجنة. وتتضمن استراتيجية مواصلة تنفيذ إصلاح نظام إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 عناصر سبق أن وافقت عليها جميع الدول الأعضاء تقريباً، مثل أهمية تعدد اللغات بالنسبة لتنوع القوة العاملة.

109 - واستدرك قائلاً إن هناك ثغرات. فقد تم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن تقديم دعم إضافي للمتدربين الداخليين منذ الدورة الخامسة والسبعين تقريباً، ولكن الأمانة العامة لم تطبق هذا الحل بعد على المشاكل القائمة. كما أن التقدم المحرز في الامتثال لتعليمات

لا يعمل في المنظمة سوى مواطن كويتي واحد. والنطاق المستصوب بالنسبة لعمان يتراوح بين 5 وظائف و 15 وظيفة، لكن لا يعمل في الأمم المتحدة حالياً إلا مواطن واحد من عمان. أما بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة، فيتراوح النطاق المستصوب ما بين 15 و 25 وظيفة، وبالنسبة لقطر، فما بين 8 وظائف و 18 وظيفة، ولا يعمل في الأمم المتحدة أي مواطن من أي من البلدين. وأوضح أن المشكلة لا تتعلق بالتمثيل الناقص لهذه البلدان في صفوف موظفي الأمم المتحدة أو طبيعة الوظائف المعنية فحسب، بل هي مشكلة منهجية تتعلق بالوعي والعمالة والاختيار النهائي، وهي مشكلة يجب حلها فوراً من أجل تحقيق التمثيل العادل الذي تؤكد عليه وثائق الأمم المتحدة. والدول الأعضاء في المجلس تؤيد الأمم المتحدة بقوة وتتطلع إلى المساهمة في عمل المنظمة، بسبل منها تعيين مواطنيها في وظائف مستمرة من أجل تحقيق التوازن المنشود في القوة العاملة.

105 - السيد بيلاسكيس كاستيو (المكسيك): قال إن كون الموارد البشرية أهم ما تملكه المنظمة لا ينعكس في عدد الموظفين فحسب، بل يتجلى أيضاً في النفقات السنوية ذات الصلة. وبالتالي فإن أهمية إدارة الموارد البشرية لا تقتصر على الوفاء بالولايات ولكنها مهمة أيضاً بالنسبة لعمل هيئة إدارية كبيرة يجب أن تتصدى لتحديات تشغيلية معقدة على صعيد العالم. والموارد البشرية ضرورية أيضاً لقدرة منظومة الأمم المتحدة على تلبية توقعات الدول الأعضاء ومواجهة تحديات الحالة الدولية الراهنة؛ ولذلك يجب تصميم السياسات وتنفيذها وتقييمها لتمكين المنظمة من الوفاء بولاياتها في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من خلال توفير خدمات عالية الجودة في المقر وفي الميدان.

106 - وأضاف قائلاً إن المكسيك تحيط علماً بمبادرات الأمين العام الجارية في مجال السياسة العامة وتوصياته المتعلقة بالتوظيف، والاحتفاظ المواهب، والتوازن بين الجنسين، وتجديد الشباب، وإيجاد الحوافز واليقين المهني، في إطار إصلاحات إدارة الموارد البشرية المقترحة للفترة 2023-2026. ولكي تتوصل اللجنة إلى اتفاق بشأن إدارة الموارد البشرية في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، يجب على الجمعية العامة أن تتخذ قراراً بشأن المبادئ التوجيهية الأساسية لعملية إصلاح الموارد البشرية. وتقدر المكسيك جهود الأمانة العامة، ولكنها تعتقد أنه ينبغي للجمعية العامة أن تضع معايير مشتركة لضمان بلوغ الأهداف المنشودة في مجالات التنقل والمرونة والمساءلة. وهناك حاجة إلى تغيير منظم عبر الأجيال في صفوف الموظفين؛ ولضمان مقومات بقاء الأمم المتحدة، يتعين تقديم حوافز لاجتذاب مواهب الشباب

113 - وأردف قائلاً إن اليابان يساورها القلق إزاء العوامل التي تعوق تجديد شباب القوة العاملة، لا سيما اختلال 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 لتجديد شباب الأمم المتحدة، وجلب أفكار جديدة، والتشجيع على تخطيط تعاقب القوة العاملة ومرونتها من أجل النهوض بالإصلاح الإداري.

114 - وقال في الختام إن الأمين العام سيبدأ في تنفيذ إطار جديد لتتقل الموظفين في عام 2023. وتسلم اليابان بأن تيسير التنقل سيعزز المنظمة، وتتطلع إلى مناقشة السبل الكفيلة بزيادة فعالية الإطار وكفاءته مع التماس توضيحات بشأن مسائل مثل الجدول الزمني لتنفيذه.

115 - السيدة الشيخ (المملكة العربية السعودية): قالت إن الموارد البشرية ضرورية لتحقيق أهداف الأمم المتحدة والدول الأعضاء فيها، ويجب أن تعكس المنظمة التنوع الجغرافي في العالم. وأضافت أنه تجري في المملكة العربية السعودية تطورات كبيرة في مجال الموارد البشرية، بدافع من تطلع الناس إلى تحقيق خطة رؤية البلد لعام 2030. وبما أن 70 في المائة من السكان تقل أعمارهم عن 35 عاماً، وضع البلد خططا استراتيجية لتنمية الشباب وتوظيفهم، وبدأ العمل بنظم رقمية تتيح للمواطنين الوصول عن بعد إلى خدمات الموارد البشرية دون الحاجة إلى استعراض من جانب السلطات المختصة.

116 - وأشارت إلى أن الجيل الحالي من الشباب حريص على العمل في المنظمات الدولية المتعددة الأطراف؛ والمملكة العربية السعودية، باعتبارها عضواً من الأعضاء المؤسسين للأمم المتحدة، تشعر بخيبة أمل إزاء الأرقام التي ذكرها ممثل عمان. وأعربت عن تطلع وفد بلدها إلى مناقشة هذه المسألة في مشاورات غير رسمية.

117 - وقالت إن المملكة العربية السعودية تنثي على الأمين العام لوضع استراتيجية التنوع الجغرافي، على الرغم من المسائل الأساسية التي يتعين معالجتها. وأعربت عن تصميم وفد بلدها على المشاركة في حل هذه المسائل وعن تطلعه إلى العمل مع الأمين العام لإبقاء معنويات الموظفين عالية حتى تكون الأمم المتحدة مكاناً جذاباً للعمل وتنفيذ القرارات.

رُفعت الجلسة الساعة 13:05.

الدول الأعضاء كان متفاوتاً. وأشار إلى أن أوجه النجاح التي حققها الأمين العام في مجال الشؤون الجنسانية ملحوظة، ولكن الحالة فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل لا تزال دون المستوى المنشود. ويجب أن تبين بمزيد من الوضوح المعايير واللوائح الداخلية المطبقة في تحديد سوء السلوك، وكذلك أنواع سوء السلوك التي تسفر عن فصل الموظفين. وفي الإجراءات التأديبية، يجب التقيد بالإجراءات القانونية الواجبة باستمرار، وتنقيحها عند الضرورة. وقد وجهت الدول الأعضاء واللجنة الاستشارية انتباه الأمانة العامة مراراً إلى الانخفاض غير المقبول لعدد الموظفين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً المعينين في وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي. ولم تُقترح أي تدابير مناسبة لمساءلة مديري الإدارات والمكاتب عن عدم امتثالهم لهذا الشرط.

110 - وأردف قائلاً إن وفد بلده يحتاج إلى توضيح ما يُنتظر بالضبط من الجمعية العامة. وأعرب عن استعداده للاتحاد الروسي لمناقشة النواتج الطويلة الأجل التي اقترحتها الأمانة العامة لإصلاح إدارة الموارد البشرية. بيد أن من الواضح أن الإحاطة علماً بالتقارير - فلم يُطلب أي شيء آخر - سيعطي الضوء الأخضر للنهج الجديد للتنقل، وبرنامج اختيار الموظفين 2,0 وربما أكثر من ذلك. واختتم كلمته قائلاً إن وفد بلده لا يوافق على إصدار التقارير لمجرد الإعلام.

111 - السيد كاواساكي (اليابان): قال إن إدارة الموارد البشرية عنصر أساسي في إيجاد منظمة ذات فعالية وكفاءة وشاملة للجميع، وإنه يجب على الأمم المتحدة أن تعين موظفين متحمسين من ذوي المهارات، وأن تستثمر فيهم. غير أن الدول الأعضاء لم تقدم إلى الأمين العام في السنوات السابقة التوجيه المناسب ولم تعزز جهوده الرامية إلى جعل المنظمة ذات فعالية وكفاءة وشاملة للجميع. ويجب على الدول الأعضاء أن تسعى لتوفير التوجيه المناسب، مع الاستفادة الكاملة من المناقشات المتعلقة بمجموعات المواضيع والمناقشات الأكثر تركيزاً لكل موضوع على حدة.

112 - وأضاف قائلاً إنه، ومن أجل تحقيق تنوع أكبر في المنظمة وفقاً للمادة 101 من الميثاق، التي تشير إلى أهمية تعيين الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن، يجب التصدي للتحدي القائم منذ وقت طويل والمتمثل في نقص تمثيل بعض الدول الأعضاء أو عدم تمثيلها؛ وزاد قائلاً إن وفد بلده يدعو الأمين العام مرة أخرى إلى مضاعفة جهوده لتحقيق هذه الغاية. وأعرب أيضاً عن ترحيب اليابان بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتحقيق تكافؤ الجنسين، وعن تشجيعها إياه على تعزيز مبادرات مثل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الميدان.