

Distr.: General
24 February 2012
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة السادسة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة التاسعة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد تومو مونتي (الكاميرون)

ثم السيد بالنتين (نائب الرئيس) (نيوزيلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كيلابايل

المحتويات

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إرسال التصويبات مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ صدور المحضر إلى: Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة على حدة.

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٠٥.

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

(A/66/98، A/66/135، A/66/319 و Corr.1 و A/66/347،
A/66/355 و Add.1 و A/66/511 و Corr.1)

١ - السيدة دي ميراندا (رئيسة دائرة سياسات الموارد البشرية): عرضت تقارير الأمين العام عن التضارب الشخصي في المصالح (A/66/98)، والمسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل (A/66/135) وتكوين الأمانة العامة (A/66/347).

٢ - وقالت في معرض حديثها عن التقرير عن التضارب في المصالح الشخصية (A/66/98)، إنه قدّم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، ويتضمن معلومات شاملة عن أنواع التضارب الرئيسية في المصالح التي يواجهها موظفو المنظمة، ويصف الإطار التنظيمي الذي وضع للتصدي لجملة أمور منها، التضارب العام والمالي؛ والتضارب في المصالح الناجم عن تلقي هدايا وتكريمات وجوائز؛ وخدمات ومكافآت؛ والتضارب الناجم عن ممارسة مهنة خارجية أو عمل خارجي وأنشطة خارجية؛ والتضارب الناجم عن علاقات شخصية. ويحدّد التقرير أيضاً ما قد يترتب على التضارب في المصالح من آثار قانونية تشمل تحريك الإجراءات التأديبية في حالة عدم الكشف عبر القنوات المناسبة عن وجود تضارب في المصالح، وفرض قيود على الموظفين الذين يمارسون وظائف ذات حساسية خاصة، مثل الوظائف المتعلقة بالمشتريات، بعد انتهاء فترة عملهم. ويصف التقرير أخيراً النهج الذي تتبعه الإدارة في تدبير الأمور المتعلقة بالتضارب في المصالح والحد منه، وينطوي هذا النهج على إطار تنظيمي رادع وتحديد واستعراض أي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح، واستكشاف أنسب الوسائل للحد منه. وفي حالة عدم قبول موظف لوسائل الحد

من التضارب الموصى أو الموعز بها، يجوز الاحتكام إلى تدابير إدارية أو تأديبية أخرى كما لاذ أخير.

٣ - ومضت تقول إنه إذ لا يغيب عن الأذهان أن المنظمة كثيراً ما تتلقى طلبات للحصول على مشورة أو غير ذلك من المعلومات المتعلقة بتضارب حقيقي أو محتمل في المصالح، يستعرض الأمين العام استمرار ما إذا كانت الآليات التي أنشئت لتسلي الاحتياجات الحالية والناشئة للمنظمة واحتياجاتها، ويلتزم دائماً بضمان أن يتصرف موظفو الأمم المتحدة في جميع الأوقات بتزاهة وبما يتفق مع صفتهم كموظفين في الخدمة المدنية الدولية. وفي هذا الصدد، تذكّر اللجنة بأن الجمعية العامة قررت، في الفقرة ٧٥ من قرارها ٢٤٧/٦٥، أن ترجئ إلى الدورة السادسة والستين النظر في اقتراح الأمين العام الداعي إلى تعديل البند ٢/١ (م) من النظام الأساسي للموظفين الذي يحكم التعارض في المصالح، وهو التعديل الوارد في تقريره عن تعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/65/213).

٤ - وتطرقت إلى التقرير المتعلق بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ (A/66/135)، فقالت إن التقرير يتضمن لمحة عامة عن الإطار التشريعي والإجراءات الحالية للتعامل مع المسائل التأديبية؛ وسروداً موجزة عن طبيعة سوء السلوك و/أو السلوك الإجرامي الذي ثبت ارتكابه والإجراء التأديبي المتخذ في كل حالة من الحالات، وإشارة إلى ما إذا كان الموظف طعن في الإجراء أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ ومعلومات عن الإجراءات التي اتخذها الأمين العام في الحالات التي تنطوي على ادعاءات ذات مصداقية بوقوع سلوك إجرامي صدر عن مسؤولين في الأمم المتحدة أو خرائها الموفدين في بعثات.

في تعرضهما للانتقام. وبعد إجراء التحقيقات، قضى مكتب الأخلاقيات بثبوت وقوع العمل الانتقامي في أحدهما، وأصدر توصيات بشأن ما ينبغي اتخاذه من تدابير تصحيحية وتأديبية. وتم كذلك لأول مرة إنشاء فريق بديل للتحقيق في قراري انتقام واضحين في ظاهر الأمر لم يكن بإمكان مكتب خدمات الرقابة الداخلية إجراء التحقيقات بنفسه فيهما بسبب وجود تضارب في المصالح. وتبين هذه التطورات أن سياسة الحماية من الانتقام التي تنتهجها المنظمة لا تزال رادعة وفعالة وتتوفر لها الموارد الكافية.

٨ - ويتضمن التقرير اقتراحا بإجراء تحسينات هيكلية في برنامج الأمانة العامة للإقرار المالي، الذي يديره مكتب الأخلاقيات. وحدير بالذكر أنه عملا بقرار الجمعية العامة ٢٣٦/٦٢، أجري تحليل متعمق للمزايا أو العيوب النسبية، بما في ذلك التكاليف، لتقديم خدمات الاستعراض المطلوبة في إطار البرنامج داخليا، مقارنة بترتيبات الاستعانة بمصادر خارجية. وفي سياق هذا التحليل، دعا الأمين العام إلى إنشاء فريق استشاري داخلي رفيع المستوى يقدم توجيهات بشأن الترتيبات المستقبلية البديلة للبرنامج. واستنادا إلى التقييم الذي أجراه الفريق الاستشاري، أوصى الأمين العام بالإبقاء على ترتيب إجراء الاستعراض خارجيا المعمول به حاليا، حيث إنه يعتبر ترتيبا فعالا في إدارة التضارب في المصالح ويحافظ في الوقت نفسه على سرية المعلومات المفصّل عنها. وأوصى أيضا بإنشاء منبر جديد للبرنامج يتيح الاستفادة من التقنيات الحديثة بما يكفل استمرار النظام على المدى البعيد والحماية الرادعة لأمن البيانات. وسيطلب هذا المنبر الجديد تمويلا إجماليه ٤٠٠ ٥٩٧ دولار، يوفر ثلثه، أي ١٠٠ ١٩٩ دولار، من تلقي أموال لسداد تكاليف الخدمات المقدمة لمختلف الصناديق والبرامج. وبغية تنفيذ هذه التوصية، طلب من الجمعية العامة بناء على ذلك أن تدرج المبلغ المتبقي وقدره ٣٠٠ ٣٩٨ دولار في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة

٥ - واختتمت كلمتها قائلة إن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/66/347)، يعرض تحليلا لتكوين الأمانة العامة من حيث الخصائص الديمغرافية في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١. وقالت إن مكتب إدارة الموارد البشرية نشر خلال الفترة المشمولة بالتقرير أول إصدار لأداة إنسايت لتقارير الموارد البشرية على شبكة الإنترنت تسمى HR Insight (عين على الموارد البشرية) تتيح للبعثات الدائمة إمكانية تنزيل تقارير عن الخصائص الديمغرافية للموظفين، بما في ذلك ما يتعلق منها بالنطاقات المستصوبة. وقد استند في استحداث هذه الأداة إلى مستودع بيانات الموارد البشرية ومعلومات استقيت من نظم أخرى للموارد البشرية، من بينها نظام المعلومات الإدارية المتكامل ونظام نوكلوس.

٦ - السيدة **دوبنسكي** (مديرة مكتب الأخلاقيات): عرضت تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/66/319 و Corr.1)، فقالت إن المكتب سجل خلال الفترة المشمولة بالتقرير زيادة نسبتها ٧٨ في المائة في طلبات الحصول على خدماته منها ما يتعلق بتقديم المشورة بشأن تضارب محتمل في المصالح، وما يتعلق بطلب الحماية من الانتقام، وطلب مشورة فيما يتعلق بمشريات وباستعراض السياسات والتوعية والتدريب. وتعزى هذه الزيادة في مستوى التشاور، الذي يساعد على الحد من مخاطر الوقوع في سلوك غير لائق قد يضرّ بسمعة المنظمة، إلى تجديد التركيز على توعية الموظفين بوسائل عدة، من قبيل القيام بزيارات ميدانية متعددة لمختلف مكاتب الأمم المتحدة وتقديم عروض لها في هذا الشأن.

٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أحرز مكتب الأخلاقيات تقدما في تنفيذ سياسة الحماية من الانتقام التي تنتهجها المنظمة. فقد تم توفير حماية مؤقتة لاثنين من الموظفين إلى حين الانتهاء من إجراء تحقيقات مستقلين للنظر

قد فرضت إجراءات تأديبية متباينة على حالات سوء سلوك متماثلة بشكل واضح. ورغم أنها أحيطت علماً بأن عوامل من قبيل وجود سوابق لسوء السلوك أو مستوى السلطة والمسؤوليات الإدارية المفوضة ربما تؤثر في مدى شدة ما يفرض من تدابير تأديبية، فهي تتوقع أن تطبق هذه التدابير على نحو متنسق ومتناسب.

١٢ - واستطرد قائلاً إنه فيما يتعلق بالتضارب في المصالح الشخصية، تكرر اللجنة الاستشارية توصيتها السابقة المقدمة التي أيدت فيها تعديل البند ٢/١ (م) من النظام الأساسي للموظفين. وهي تشدد أيضاً على أهمية أن يتصرف جميع الموظفين بطريقة تتفق مع مركزهم كموظفين في الخدمة المدنية الدولية، وعلى ما تنطوي عليه الإقرارات المالية من أهمية في الحد من التضارب في المصالح. أما فيما يتعلق بأنشطة مكتب الأخلاقيات، فإن اللجنة الاستشارية ترى أن المقاييس الكمية للعمل المنجز لا تكفي كي تثبت تماماً ما إذا كان قد تم تحقيق هدي التشجيع على التمسك بأعلى معايير النزاهة وإرساء ثقافة الأخلاقيات. ولا بد من استحداث معايير تقييم مناسبة لهذا الغرض.

١٣ - وتطرق إلى برنامج الإقرارات المالية، فقال إن اللجنة الاستشارية ترى أن تكلفة الملف الواحد من الملفات التي تقدم للاستعراض الخارجي عالية، وتشجع الأمين العام على أن يستكشف جميع الوسائل المتاحة للحد منها. وهي تتفق مع الأمين العام في رأيه بشأن ضرورة إعادة النظر في المعايير التي تحدد ما إذا كان الملف يستحق استعراضه، وذلك للحد من زيادة تكاليف البرنامج في المستقبل. وهي تؤيد أيضاً مقترح الأمين العام بالإبقاء على ترتيبات الاستعانة بمصادر خارجية لإجراء وظيفة الاستعراض، واستحداث منير جديد يستخدم لتكنولوجيا المعلومات، غير أنها توصي بضرورة استيعاب التمويل الإضافي المطلوب له.

لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ باعتباره احتياجات إضافية تتجاوز الموارد التي طلبت من قبل.

٩ - السيد كيلابايل (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/66/511 و Corr.1)، وقال إنه فيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة، تكرر اللجنة الاستشارية توصيتها بأن يكمل الأمين العام البيانات المقدمة ويرد ذلك بإجراء تحليل للاتجاهات الديمغرافية والأسباب الكامنة وراءها. وتكرر اللجنة الاستشارية أيضاً إنه ينبغي بذل مزيد من الجهود لتحسين نسبة تمثيل المرأة، وبخاصة في المستويات العليا. وأشار إلى التحول الكبير في البيانات المتعلقة بالموظفين الخاضعين للنطاقات المستصوبة في عام ٢٠١١ مقارنة بنطاقات عام ٢٠١٠، فقال إن اللجنة الاستشارية طلبت إلى الأمين العام أن يقدم، في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية الذي سينظر فيه في الدورة السابعة والسنتين للجمعية العامة، المزيد من التفاصيل بشأن حجم الآثار المترتبة على تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥ بشأن حالة تمثيل الدول الأعضاء، إضافة إلى معلومات شاملة عن التدابير المتخذة لمعالجة عدد كبير من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يشغلها موظفون لا يخضع وضعهم للتوزيع الجغرافي.

١٠ - ومضى يقول إن اللجنة الاستشارية ترحب باستحداث أداة إنسايت لتقارير الموارد البشرية على شبكة الإنترنت، ومن شأنها أن تحسن إمكانية حصول البعثات الدائمة على المعلومات المتعلقة بنسب تمثيل الموظفين في الأمانة العامة. غير أنه ينبغي للأمين العام أن يكفل حماية سلامة البيانات الحساسة التي تتضمنها هذه الأداة.

١١ - وتحديث التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل (A/66/135)، فقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أنه

بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ولا بد أيضا من أن تؤخذ في الحسبان تماما الآثار المالية للتنقل عند اتخاذ مبادرات جديدة. وبالإضافة إلى ما يترتب على تنقل الموظفين من تكاليف مباشرة يسهل تحديدها كتكاليف السفر أو نقل الأمتعة المتزلية، هناك تكاليف أخرى خفية كالوقت اللازم لتعلم المهام الجديدة والاستقرار في مكان جديد، أو الوقت اللازم لاستيفاء الإجراءات الإدارية المرتبطة بالانتقال إلى مكان جديد، وهي تكاليف يصعب قياسها كميًا ولكن الأكد أنها ليست ضئيلة.

١٧ - وقال إن التنقل الحالي للموظفين بين الوكالات يحدث بصورة عفوية بدوافع فردية؛ لذا، لا بد من بناء مبادرات جديدة لتقليلهم بينها. وفي هذا الصدد، يتضمن التقرير المقترحات والأفكار التي استقيت من المقابلات التي أجراها المفتشون أثناء قيامهم ببعثات ميدانية، والتي يمكن الاستفادة منها كمدخلات لإثراء المناقشات ذات الصلة التي تجريها المنظمات في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين.

١٨ - وأضاف قائلاً إنه على الرغم من أن مجلس الرؤساء التنفيذيين أصدر في عام ٢٠٠٥ اتفاق التنقل بين الوكالات، المراد به أن يحل محل الاتفاق السابق المشترك بين المنظمات لنقل الموظفين أو اتدابهم أو إعادتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، فإن بعض المنظمات لم تقبل به حتى الآن وما زالت تستخدم الاتفاق السابق. وينبغي تسوية هذه المسألة على وجه السرعة، حيث إن عدم وجود توافق في الآراء بين مؤسسات المنظومة لا يسهل التنقل على نطاق المنظومة.

١٩ - وقال إن مفتشي الوحدة يقدمون الدعم للجهود التي تبذلها المؤسسات لزيادة مواءمة ممارسات العمل، وهي ضرورة لتسهيل التنقل بين الوكالات. وهم يشجعون أيضا على المضي قدما نحو وضع مجموعة موحدة من بنود وقواعد

١٤ - السيد زهران (رئيس وحدة التفتيش المشتركة): عرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة المتعلق بتنقل الموظفين فيما بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/66/355)، فقال إن التقرير يهدف إلى تقييم السياسات والآليات التي تنظم تنقل الموظفين والتوازن بين العمل والحياة انطلاقا من منظور يسري على المنظومة برمتها يزود المنظمات المشاركة ومجالس إدارتها بتقييم خارجي ومستقل للمسائل ذات الصلة. ويتضمن التقرير عشر توصيات، إحداها موجهة إلى الهيئات التشريعية لمؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد، وتوصيتان أخريان موجهتان إلى الرؤساء التنفيذيين لتلك المنظمات، وسبع توصيات موجهة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

١٥ - واستطرد يقول إن من المقبول به عموما أن من شأن وضع مخطط محكم التنظيم لتنقل الموظفين أن يعزز قدراتهم، إذ يزودهم بخبرات أوسع، لا أن ينقلوا مجرد النقل. ويشكل تنقل الموظفين عاملا رئيسيا لتحقيق أهداف تنظيمية، بما في ذلك الهدف المتمثل في "توحيد الأداء". غير أنه لما كانت منظومة الأمم المتحدة تتكون من مؤسسات متنوعة جدا، خلصت وحدة التفتيش المشتركة إلى أنه لا يوجد مخطط واحد للتنقل يصلح لجميع المؤسسات. وأعلن أن الوحدة يسرها أن يتفق معها الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين في استنتاجها الذي خلصت إليه.

١٦ - ومضى يقول إن مطابقة الاحتياجات التنظيمية واحتياجات الموظفين على النحو السليم هي وحدها التي يمكن أن تكفل وجود قاعدة صلبة لنجاح وضع وتنفيذ مبادرات لتنقل الموظفين وتحقيق التوازن بين العمل والحياة. ولا بد من تعزيز التنقل بين الوكالات، الذي هو حاليا غير ذي شأن من حيث عدد الموظفين الذين انتقلوا فيما بين المؤسسات، وذلك بالتركيز على القواسم والقيم المشتركة

إلى طرح هذه المسألة في أي تفاوض على اتفاق جديد مع البلد المضيف وفي اتفاقات من هذا القبيل تعقد في المستقبل.

٢٢ - السيد ساماتار (رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): عرض مذكرة الأمين العام (A/66/355/Add.1) التي يجيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين على تقرير وحدة التفتيش بشأن تنقل الموظفين بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وقال إن تقرير وحدة التفتيش مثال جيد على التعاون القائم بين هذه الوحدة ومجلس الرؤساء التنفيذيين الملتزم بضمان تدفق المعلومات بسلاسة بين كل من المؤسسات الأعضاء فيه ووحدة التفتيش المشتركة. ورحب أعضاء المجلس بالتقرير الشامل للوحدة الذي أكد أيضا العديد من المسائل الجارية استعراضها في الهيئات المشتركة بين الوكالات المعنية بالموارد البشرية، بما فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية وشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. وقد رحبت الوكالات باعتراف تقرير الوحدة بأن توحي "نهج واحد مناسب للجميع" فيما يتعلق بالتنقل لن يناسب كيانا متنوعا. يمثل تنوع منظومة الأمم المتحدة.

٢٣ - ومضى يقول إنه رغم أن الوكالات اتفقت على أن دعم الحياة المهنية للزوجين عنصر هام في القدرة على احتذاب موظفين مؤهلين، فقد أشارت إلى أنه كان بإمكان التقرير أن يذهب إلى أبعد مما ذهب إليه بأن يوصي بتدعيم إقامة شبكات تواصل محلية فيما بين المنظمات الدولية. وقد أبدت الوكالات أيضا عددا من التعليقات بشأن الخدمات الطبية في منظمات الأمم المتحدة.

٢٤ - وقال إن أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين رحبوا بصورة عامة بالتقرير وقبلوا معظم توصياته. غير أنهم أبدوا

النظامين الأساسيين والإداري للموظفين تطبق على جميع وحدات نظام الأمم المتحدة الموحد، ويشكل فيها تعزيز تنقل الموظفين عنصرا هاما.

٢٥ - وينبغي للدوائر الطبية أن تشارك بصورة أكثر فعالية في وضع وتنفيذ السياسات ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية في ما يتعلق بتنقل الموظفين. وينبغي لهذه الدوائر أن تنهض بدور رئيسي في دعم برامج التوازن بين العمل والحياة. وفي هذا الصدد، يؤيد مفتشو الوحدة ما أعرب عنه الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة من قلق متزايد بشأن القدرات الحالية لمنظومة الأمم المتحدة في مجال حماية الشؤون الصحية لموظفيها وإدارتها ومراقبتها، وتنطوي هذه القدرات على أهمية خاصة بالنسبة للموظفين المنتشرين في مراكز عمل شاقة، وفي سياق إطار التحرك الاستراتيجي للمنظمة نحو أعمال التنقل وزيادة تواجدها الميداني.

٢٦ - وقال، في معرض حديثه عن التوصية ٩ الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، إن إحدى أهم العقبات التي ينبغي لمنظمات الأمم المتحدة أن تتغلب عليها لتوظيف واستبقاء الموظفين المؤهلين تأهيلا عاليا تكمن في صعوبة أن يواصل الزوج المصاحب لزوجته المنتقل حياته المهنية، فضلا عن تشجيع تنقل الموظفين. وتؤيد الوكالات رأي وحدة التفتيش المشتركة القائل بأن دعم الحياة الوظيفية للزوجين يشكل في هذا الصدد أحد الاعتبارات الرئيسية التي لا يمثل فيها تسهيل منح أولئك الأزواج تصاريح عمل محلية سوى عنصر وحيد من عناصر كثيرة أخرى، وتدعو الوكالات كذلك إلى تشجيع إقامة شبكات تواصل محلية بين المنظمات الدولية والأزواج، ودعمها ورصدها مركزيا. وقد سلطت تقارير الوحدة الضوء على ضرورة إيجاد حل لهذه المسألة التي تحظى باهتمام شديد. وقد دعت وحدة التفتيش المشتركة المؤسسات إلى أن تواصل تنسيق جهودها، إضافة

العمل والحياة في جميع أجهزة منظومة الأمم المتحدة، وتتطلع إلى إجراء مناقشة متعمقة لهذه التوصيات، بما فيها التوصيات ذات الصلة بآليات التنقل المشتركة بين الوكالات ومطابقة احتياجات المنظمة مع احتياجات الموظفين.

٢٩ - وأردف قائلاً إن الزيادة في حجم الطلبات التي يتلقاها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات للحصول على خدماته خلال الفترة المشمولة بالتقرير الأخير وعدد الحالات التي جرى استعراضها ليست مؤشرات كافية على أنه قد تم تحقيق هدي التحلي بأعلى معايير النزاهة وإرساء ثقافة الأخلاقيات بالكامل. لذا، ينبغي للأمين العام أن يضع معايير تقييم مناسبة لهذا الغرض. وأعرب عن ترحيب المجموعة بالجهود التي يبذلها مكتب الأخلاقيات لتعزيز ثقافة للأخلاقيات على نطاق الأمانة العامة، ولا سيما على مستوى الإدارة العليا، وشدد على أهمية أن يتصرف الموظفون على نحو يتسق مع صفاتهم كموظفين في الخدمة المدنية الدولية.

٣٠ - واستطرد قائلاً إن المجموعة تحيط علماً بتوصيات الأمين العام بالإبقاء على الترتيبات الحالية المتعلقة بمهمة الاستعراض في برنامج الإقرارات المالية، وإنشاء منبر جديد يستخدم تكنولوجيا المعلومات. ومن خلال الجهود المبذولة لتوعية الموظفين بهذا البرنامج وبالإجراءات المعمول بها لدعم الامتثال، يتوقع أن تترجم هذه التطورات إلى امتثال تام للالتزامات المتعلقة بتقديم الإقرارات المالية.

٣١ - السيد كوفي (كوت ديفوار): تكلم نيابة عن مجموعة الدول الأفريقية، فقال إن المجموعة تؤيد أي تدابير لإصلاح إدارة الموارد البشرية ترمي إلى إنشاء قوة عاملة للمنظمة دينامية: ويتسم التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين بأهمية شديدة في هذا الصدد. لذا، فهو يدعو الأمين العام إلى ضمان تمثيل المرأة على النحو المناسب في الأمانة

تخفظات على إمكانية تنفيذ بعضها، وبخاصة التوصيتين ٣ و ٥.

٢٥ - السيد دي لوكا (الأرجنتين): تكلم نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن التنفيذ الفعال للولايات المنوطة بالأمم المتحدة مرهون بنوعية موظفيها وبتوافر الموارد. وأعرب عن تأييد المجموعة لجميع التدابير الإصلاحية الرامية إلى إنشاء قوة عاملة في المنظمة تتسم بالإقبال على العمل والحيوية والنشاط.

٢٦ - وأضاف قائلاً إن المجموعة تشدد على ضرورة إجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠. وهناك في الوقت الراهن ألفان وتسع وأربعون وظيفة من الوظائف المشمولة بهذا النظام، يشغلها أقل من ٥ في المائة من موظفي الأمانة العامة البالغ عددهم ٤٣ ٧٤٧ موظفاً. وتكرر المجموعة طلبها إلى الأمين العام أن يكثف جهوده لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، ولا سيما على مستوى الإدارة العليا. وينبغي استخدام الشواغر من الوظائف الناشئة عن تقاعد شاغليها لتحسين الطابع الدولي للمنظمة.

٢٧ - وقال إن المجموعة ترحب بإدراج بيانات جديدة بشأن توزيع الموظفين من الرتبة مد-١ وما فوقها في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/66/347). فقد تصبح هذه المعلومات عاملاً حاسماً في تحسين نسبة تمثيل البلدان النامية والبلدان الصاعدة في رتب وظائف الإدارة العليا. وقال إنه يرحب أيضاً بالتطور المتمثل في بدء الاستعانة بأداة إنسايت لتقارير الموارد البشرية.

٢٨ - ومضى يقول إن المجموعة تحيط علماً باهتمام بالتوصيات والمقترحات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المتعلق بتنقل الموظفين بين الوكالات وتحقيق التوازن بين

البشرية على شبكة الإنترنت بالاستعانة بأداة إنسايت سيكون عظيم الفائدة.

٣٦ - وينبغي للدول الأعضاء أن تواصل مشاركتها الفعالة في عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية، حيث إن مساهماتها ساعدت في تحسين الظروف في الأمم المتحدة، وسوف تساعد على جعل المنظمة هيئة أكثر كفاءة وديمقراطية وفعالية وتمثيلاً. وينبغي إيلاء أولوية خاصة لتبسيط وتنسيق عقود وشروط الخدمة المتباينة المقدمة للموظفين، ولا سيما في البعثات الميدانية. وهو ما من شأنه أن يقطع شوطاً طويلاً نحو رفع معنويات الموظفين وضمان الإبقاء على مزيد من الموظفين من ذوي الخبرة.

٣٧ - ومضى يقول إنه يلزم بذل المزيد من الجهود لاستقدام رعاية بلدان نامية غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً، واستقدام نساء، وبخاصة في وظائف الرتب العليا. وينبغي للتوظيف أن يقوم على أساس التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين على وجه الدقة، دون التفريط في الكفاءة.

٣٨ - واستطرد قائلاً أن إنجاز الولايات المعقدة المتوقعة الآن من المنظمة في جميع المجالات يتوقف على نوعية الموظفين، الذين هم أثنى ما لدى المنظمة. ووصف إصلاح إدارة الموارد البشرية بأنه مسألة عاجلة وهو في صالح إنشاء قوة عاملة تتسم بالكفاءة والحيوية.

٣٩ - السيد أونغ (سنغافورة): قال إن الأمم المتحدة، التي تتيح منبرا فريدا للمشاركة العالمية، تقدم خدمات حاسمة وضرورية للسلام والأمن والاستقرار والازدهار على الصعيد الدولي. ويجب أن تتسم إدارة الموارد البشرية بالكفاءة والقدرة على أن تلي متطلبات قيام منظمة تتحلى بالمرونة وتعزز الأهداف التي تحددها الدول الأعضاء.

٤٠ - وأعرب عن ترحيبه في هذا الصدد بأداة إنسايت لتقارير الموارد البشرية التي من شأنها أن تدعم المساءلة

العامة، ولا سيما المرأة من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. وتطلب المجموعة أيضا إلى الأمين العام أن يبذل كل جهد ممكن لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل داخل الأمم المتحدة. ومن المؤسف ألا يخضع لنظام النطاقات المستصوبة سوى ٥ في المائة من مجموع موظفي الأمانة العامة.

٣٢ - ومضى يقول إن المجموعة ترحب بافتتاح موقع أداة إنسايت لتقارير الموارد البشرية مؤخرا على شبكة الإنترنت. ويعقد الأمل على أن يجري تحديث المعلومات المقدمة من خلال هذا الموقع على أساس شهري.

٣٣ - السيد كاباتولان (الفلبين): تكلم باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقال إن الرابطة ترحب بالالتزام مكتب الأخلاقيات بإدارة برنامج الإقرارات المالية وإرساء ثقافة للأخلاقيات بين موظفي الإدارة العليا، وهي ممارسة أوصت اللجنة الاستشارية بأن تصبح إلزامية.

٣٤ - وقال في معرض إشارته إلى ورود قائمة بما مجموعه ١٢٣ حالة من حالات سوء السلوك في تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية والسلوك الإجرامي المحتمل في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ (A/66/135)، إنه يحث الأمين العام على أن يتخذ إجراءات تأديبية عاجلة ردا على أي سلوك إجرامي يثبت وأن يكفل في الأثناء أن تفرض جميع هذه التدابير بطريقة متناسقة تتناسب مع خطورة سوء السلوك، كما أوصت بذلك اللجنة الاستشارية.

٣٥ - ومضى قائلاً إنه رغم أن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/66/347) يتضمن بيانات مفيدة، فإنه يفتقر إلى التحليل الموضوعي للمعلومات. وحث الأمانة العامة على أن تقدم إيضاحات بشأن تلك البيانات كي تستفيد الدول الأعضاء منها. وقال إن إتاحة تقارير الموارد

٤٣ - وفيما يتعلق بتكافؤ فرص العمل بين الجنسين، قال إن وفد بلده يشجع الأمين العام على أداء دور استباقي في تنفيذ سياسته المؤيدة لترقية المرأة، وبخاصة نساء البلدان النامية، إلى أعلى المناصب القيادية داخل الأمانة العامة. وأعرب عن خيبة أمل وفد بلده عندما يلاحظ غياب الكامل تقريبا للمرأة الأفريقية من قائمة رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد الواردة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/66/347)، ودعا إلى تحقيق مزيد من التوازن في هذا الصدد.

٤٤ - وقال في معرض حديثه عن التوزيع الجغرافي العادل إن الزيادة في عدد البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا أمر يدعو للقلق، وإن نسبة تمثيل دول عديدة، كالسنغال، سستراجع كثيرا بقرب تقاعد أكثر من ٤٠ في المائة من رعاياها من الذين يشغلون وظائف رفيعة المستوى خاضعة للتوزيع الجغرافي. وقال إنه يتطلع إلى الحصول على معلومات تفيد بأن الأمين العام يعترم اتخاذ تدابير لضمان تمثيل مواطني البلدان النامية بين كبار الموظفين. ويطلب وفد بلده أيضا إلى الأمين العام صياغة استراتيجية عالمية للاستعداد للاستعاضة عن العدد الكبير من موظفي الأمانة العامة الذين سيتقاعدون من دوائر اللغات، وذلك من أجل كفالة استمرار التنوع اللغوي للمنظمة، حيث إنه ربما يصعب استقدام موظفين للعمل في هذا المجال.

٤٥ - السيد كاناموري (اليابان): قال إن وفد بلده يشاطر اللجنة الاستشارية قلقها من أن ٤٠ في المائة من الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات الجغرافية لا يشغلها موظفون يخضع وضعهم للتوزيع الجغرافي. وتمثل الإشكالية الكبرى في أنه قد تم ملء ٤٠٣ من الوظائف المذكورة مؤقتا بموظفين لا يخضعون للتوزيع الجغرافي. فالإعلانات عن وظائف شاغرة مؤقتة ليست بالوسيلة المناسبة لاستقدام الموظفين وتنسيبهم. فهذه العملية ينبغي أن تحكمها الإجراءات المبينة في الأمر

والشفافية في إدارة الموارد البشرية وتزود البعثات الدائمة بمعلومات عن توزيع الموظفين. ويؤدي مكتب الأخلاقيات دورا محوريا في إصلاح إدارة الموارد البشرية بحكم دوره في إدارة الإقرارات المالية؛ حيث إن أنشطته الإرشادية ووضعه مجموعة مواد إعلامية عن أخلاقيات الإدارة العليا أمر يلقي ترحيبا خاصا. وأعرب عن تأييد وفد بلده لتوصية اللجنة الاستشارية بتقديم هذه الإحاطة الأخلاقية لكبار المديرين الجدد في المناصب من الرتبتيين مد-١ و مد-٢.

٤١ - واستطرد قائلاً إن ٤٠ في المائة من الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات الجغرافية لا يشغلها موظفون يخضع وضعهم للتوزيع الجغرافي، وهو ما يقيم الدليل على عدم مراعاة تنوع الدول الأعضاء في تكوين الأمانة العامة. ولا بد من زيادة الجهود المبذولة لتوظيف أفراد مؤهلين تأهيلا جيدا يستقدمون من مختلف أنحاء العالم بطرق عدة، منها الإجراءات المعمول بها كبرنامج الفنين الشباب. أما تعزيز التنوع والتوازن بين الجنسين في إطار الأمم المتحدة، فيمكن الاستفادة منه كنموذج إيجابي للخدمات المدنية الوطنية.

٤٢ - السيد ديالو (السنغال): أعرب عن ترحيب وفد بلده بمبادرات الأمين العام لتحسين إدارة الموارد البشرية، وبخاصة فيما يتعلق بإنشاء برنامج الفنين الشباب، وتوسيع نطاق برنامج الإقرارات المالية ليشمل كبار الموظفين والإدارة العليا والنظام الجديد لإدارة المواهب، انسبيرا، الذي يرمي إلى ضمان تكافؤ الفرص بين المرشحين على جميع المستويات وعلى نطاق المنظمة. بما يزيد من كفاءة عملية التوظيف. غير أنه لا تزال هناك حاجة إلى اتخاذ مبادرات لدعم تنفيذ برنامج فعال في مجال التدريب المهني والقيادة. وأعرب عن ثقة وفده من أن الأمين العام سيقدم في تقريره عن إدارة الموارد البشرية، الذي ستنظر فيها الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين، مقترحات لمعالجة هذه الاهتمامات.

٣٣ في مائة من مجموع الموظفين و ٤٠ في المائة فقط من مجموع موظفي الفئة الفنية. واختتم كلمته بأن أكد الحاجة الملحة إلى تعيين موظفين من بلدان نامية ليتولوا مناصب الإدارة العليا، حيث إن الكثير من المسائل ذات الأولوية التي تعالجها المنظمة هي مسائل تخص تلك البلدان. وارتفاع عدد البلدان غير المثلة والبلدان المثلة تمثيلاً ناقصاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير يؤكد أيضاً الحاجة إلى زيادة التوازن الجغرافي في ملاك موظفي الأمم المتحدة.

٤٩ - السيد بروخوروف (الاتحاد الروسي): قال إنه ينبغي للدول الأعضاء أن تقيّم مقترحات الأمين العام بشأن إدارة حقوق الإنسان في ضوء قرارات الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، و ٢٤٧/٦٥ و ٢٤٨/٦٥ المتعلقة بالإصلاح الإداري وينبغي للأمين العام أن يقدم في المقابل تحليلاً لأثر هذه القرارات على اختيار موظفي الأمم المتحدة وعملهم.

٥٠ - ومضى يقول إنه ينبغي ألا تحجب الشواغل التي أعرب عنها الأمين العام واللجنة الاستشارية بشأن الحاجة إلى رفع نسبة تمثيل المرأة وكفالة توسيع نطاق التمثيل الجغرافي الأولويات الرئيسية الميمنة في الميثاق بشأن اختيار أفضل المترشحين المؤهلين، وفي الوقت نفسه، يرحب وفد بلده بالبيانات المصنفة الجديدة عن التوزيع الجغرافي للموظفين، التي استمدت باستخدام المنهجية التي كان وفد بلده قد اقترحها. فالمعلومات المستكملة، وبخاصة ما يتعلق منها بالموظفين العاملين في وظائف لا تخضع للتوزيع الجغرافي، تعطي صورة أدق عن موظفين الأمانة العامة الممولين من الميزانية العادية.

٥١ - وقال إن وفد بلده يشاطر اللجنة الاستشارية قلقها بشأن الموظفين الذين لم يحدد وضع توزيعهم الجغرافي وعددهم ٤٣١ موظف، وإنه ينبغي للأمين العام أن يبلغ

الإداري بشأن نظام اختيار الموظفين (ST/AI/2010/3). وقال إن وفد بلده يحدوه أمل و طيد في أن تقرر الجمعية العامة توصية اللجنة الاستشارية التي دعت فيها إلى أن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة معلومات شاملة بشأن التدابير التي اتخذت لمعالجة العدد الكبير من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي يشغلها موظفون لا يخضع وضعهم للتوزيع الجغرافي، وذلك كي تنظر فيها في دورتها السابعة والستين.

٤٦ - ومضى يقول إن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/66/347) يكشف عن نتائج محيية للأمال فيما يتعلق بتنفيذ الفقرة ٣٦ من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، حيث إنه لم يتم تنسيب سوى خمسة مرشحين من بين من نجحوا في الامتحانات التنافسية الوطنية في وظائف برتبة ف-٣ في الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١. وحث وفد بلده الأمين العام على أن يمارس دوره القيادي في تعزيز التعاون بين مكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب التنفيذية لجميع الإدارات، وذلك من أجل الإسراع بتنسيب المرشحين المتبقين في وظائف برتبيتي ف-٢ و ف-٣. واختتم كلمته بالإشادة بالجهود التي يبذلها المكتب لاجتذاب مقدمي طلبات محتملين من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٤٧ - السيد بالانتين (نائب الرئيس) تولى رئاسة الجلسة.

٤٨ - السيد بن موسى (المغرب): قال إن وفد بلده يعلق أهمية كبيرة على الإدارة الرشيدة للموارد البشرية في المنظمة لتحسين إنجاز موظفين متحمسين يستقدمون على أساس التوزيع الجغرافي العادل لمهامهم إلى الحد الأمثل، وهو يدعو الأمين العام في هذا الصدد، إلى اتخاذ التدابير اللازمة لضمان أن يعكس تكوين الموظفين الطابع الدولي للأمم المتحدة. وقال إن النهوض بالمرأة داخل المنظمة يشكل أيضاً إحدى الأولويات، حيث إن نسبة تمثيل المرأة ما زالت في حدود

المشتركة عن تنقل الموظفين بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/66/355). وتحديداً، فإن وفد بلده يؤيد الرأي القائل بإمكانية تعزيز التنقل بين الوكالات بالتركيز على القواسم والقيم المشتركة بين جميع المؤسسات الداخلة في المنظومة، والإقرار في الوقت نفسه بأنه لا يمكن تطبيق مخطط واحد للتنقل على الجميع، نظراً للفروق القائمة بين ولايات مختلف هذه المؤسسات وبين أحجامها وبين احتياجاتها التشغيلية.

رفعت الجلسة في الساعة ١١/٤٠.

الجمعية العامة في تقريره القادم عن إدارة الموارد البشرية بالتدابير التي اتخذت لمعالجة هذه الحالة.

٥٢ - ورحب ببدء العمل بأداة على شبكة الإنترنت تمكن الوفود من الاطلاع على المعلومات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي، وحث الأمانة العامة على استكمال المعلومات بانتظام. وقال إن وفد بلده سيقدم تعقيباته على هذه الأداة لتحسينها.

٥٣ - وأضاف قائلاً إن من المسائل الهامة الأخرى، هناك أيضاً مسألة المحافظة على المعايير الأخلاقية. وهو يريد أن يفحص عن كثب المقترحات الداعية إلى تعديل بنود النظام الأساسي للموظفين المتعلقة بالتضارب في المصالح. فمن الضروري النظر في الآثار القانونية المترتبة على قرارات إدارية لا لكفالة حماية سمعة المنظمة من أي أعمال غير قانونية يقوم بها موظفوها فحسب، وإنما أيضاً لحماية الموظفين من أي تجاوزات تقوم بها السلطة الإدارية. ولا بد أيضاً من التركيز على مشكلة التضارب في المصالح الذي ينشأ عن انتقال موظفين من الأمم المتحدة إلى القطاع الخاص.

٥٤ - السيد غوين دنه هاي (فييت - نام): قال إن تقرير الأمين العام عن تكون الأمانة العامة (A/66/347) يوضح أن تكافؤ الفرص بين الجنسين لم يتحقق إلا بين موظفي الرتبة ف-١ والرتبة ف-٢، حيث ما زالت نسبة تمثيل المرأة في مناصب الإدارة العليا أقل من ٣٠ في المائة. وأعرب في هذا الصدد عن ثقته في أن الأمين العام سيجح لا في الوفاء بالتزامه ببلوغ التكافؤ في الفرص بين الجنسين فحسب، بل وكذلك تحقيق التوازن بين تمثيل البلدان المتقدمة النمو وتمثيل البلدان النامية في تكوين الموظفين، عملاً بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

٥٥ - ومضى يقول إنه يجب أن ينطبق تنقل الموظفين على كل من المقر والمكاتب الميدانية بغية توسيع الفرص للجميع. ويؤيد وفد بلده التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش