

Distr.: General
25 October 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثالثة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة، ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، الساعة ١٠:٠٠

الرئيسة: السيدة بيرد (أستراليا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويس ماسيو

المحتويات

البند ٥ من جدول الأعمال: انتخاب أعضاء مكاتب اللجان الرئيسية

البند ١٤١ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

هذا المحضر قابل للتصويب.

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

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



الرجاء إعادة استعمال الورق

18-17028 (A)



افتتحت الجلسة الساعة ١٠:٠٥.

البند ٥ من جدول الأعمال: انتخاب أعضاء مكاتب اللجان الرئيسية

١ - الرئيسة: قالت إن ترشيح السيد أوسي حمّو (المغرب) لمنصب مقرر اللجنة قد حظي بتأييد مجموعة الدول الأفريقية.

٢ - انتخب السيد أوسي حمّو (المغرب) مقرراً للجنة بالتركية.

البند ١٤١ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/73/71)، (A/73/89)، (A/73/183)، و (A/73/187) و (A/73/187/Add.1، و A/INF/73/2)

٣ - السيدة تانابالاسينغام (مكتب إدارة الموارد البشرية): في سياق عرضها لتقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل (A/73/71)، قالت إن التقرير يغطي فترة ستة أشهر، من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وإن التقارير المقبلة ستغطي سنة تقويمية واحدة.

٤ - وأضافت قائلة إن التقرير يقدم لمحة عامة عن الأطر الإدارية والتشريعية التي تنظم عمليات التحقيق والإجراءات التأديبية، بما في ذلك الأمر الإداري بشأن السلوك غير المرضي والتحقيقات والإجراءات التأديبية (ST/AI/2017/1). كما يتضمن التقرير موجزات للقضايا التي فرضت فيها تدابير تأديبية، والتي تبين الاعتبارات التي أخذها الأمين العام في الحسبان عند البت في التدابير التي ينبغي فرضها. وقد تم الحرص على ضمان ألا تنتهك المعلومات المقدمة حق المعنيين من موظفين وموظفات في السرية.

٥ - وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن التقرير إحصاءات عن عدد وأنواع القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية، وعدد القضايا المنحزة والبت في تلك القضايا، وكذلك معلومات عن نتائج الطعون في التدابير التأديبية المفروضة منذ بدء العمل بنظام العدل الداخلي الجديد في عام ٢٠٠٩. كما يتضمن التقرير معلومات عن عدد القضايا التي ثبت فيها سوء السلوك أو السلوك الإجرامي والتي أحيلت إلى الدول الأعضاء.

٦ - وبغية ضمان إدراك الموظفين والموظفات لأشكال سوء السلوك والسلوك الإجرامي الأكثر شيوعاً وللعواقب التأديبية، أصدر مكتب إدارة الموارد البشرية خلاصة وافية للتدابير التأديبية تغطي الفترة

من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وفي حين أن المساواة في المعاملة والاتساق هما من الاعتبارات الرئيسية في تحديد التدابير التأديبية المناسبة، يتم البت في كل قضية بناء على حيثياتها، مع مراعاة خصوصياتها، بما في ذلك أي ظروف مشددة أو مخففة.

٧ - السيدة أرمسترونغ (مديرة مكتب الأخلاقيات): في سياق عرضها لتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/73/89)، قالت إن التقرير يغطي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، على النحو الذي اقترحه الأمين العام في تقريره السابق (A/71/334). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ٢٠٣٧ طلباً للحصول على خدمات. وكان عدد الطلبات الواردة في عام ٢٠١٧ أكبر عدد مسجل في أي عام حتى تاريخه. ومن بين تلك الطلبات البالغ عددها ٢٠٣٧ طلباً، كان أكثر من نصفها يتصل بالحصول على المشورة والتوجيه. وشكلت الاستفسارات حول الأنشطة الخارجية ثلث طلبات الحصول على المشورة والتوجيه.

٨ - ويتولى المكتب إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية. وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٦، شارك ٥٥٤ ٥ موظفين وموظفات في تقديم الإقرارات، بمعدل تقديم إقرارات نسبته ١٠٠ في المائة. وخلال دورة عام ٢٠١٧، شارك ٨١١ ٥ موظفاً وموظفة في تقديم الإقرارات، بمعدل تقديم إقرارات نسبته ٩٩,٩ في المائة.

٩ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل المكتب الاضطلاع بأنشطة التوعية، سواء بشكل شخصي أو عن بعد. كما أطلق حوارات القيادة لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، تحت عنوان "التوعية بالغش ومنعه: أين أنا من ذلك؟" وعنوان "معايير السلوك: ما المتوقع مني؟". وقد شارك أكثر من ٣٠٠٠٠ موظف وموظفة في حوار القيادة لعام ٢٠١٧.

١٠ - وقد أبلغ المكتب الموظفين والموظفات بالتغييرات التي أدخلت على سياسة الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع جهات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون لها وفق الأصول، التي تم تنقيحها مرتين في عام ٢٠١٧. وتلقى المكتب ١١٢ استفساراً بشأن السياسة وشرع في ٣٩ استعراضاً أولياً. وفي عام ٢٠١٧، استجاب لسبعة طلبات لاتخاذ إجراءات وقائية ضد الانتقام.

العام تقدم اقتراح مسوغ تماما بشأن استقلالية المكتب، فسيتعين إعداد تقرير مفصل يتناول مسائل مثل عبء عمل المكتب وهيكله ومهامه والآثار المترتبة على المكاتب الأخرى في الأمانة العامة، بما في ذلك هيئات الرقابة.

١٦ - **الرئيسة:** وجهت الانتباه إلى مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراضها للآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (A/73/187) ومذكرة الأمين العام التي يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقرير (A/73/187/Add.1).

١٧ - **السيد إسماعيل (مصر):** متحدثاً نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، قال إن إدارة الموارد البشرية تتسم بالأولوية بالنسبة للمجموعة. ويتوقف تنفيذ ولايات المنظمة على نوعية موظفيها وموظفاتهما وتوافر الموارد. وتؤيد المجموعة الإصلاحات التي من شأنها أن تسهم في خلق قوى عاملة تتسم بدرجة عالية من الحماس والتنوع والدينامية كي تصبح الأمم المتحدة أكثر تمثيلاً وشفافية وحضوعاً للمساءلة واستجابة لاحتياجات الدول الأعضاء.

١٨ - وتشدد المجموعة على أهمية التقرير المتعلق بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، الذي قُدم استجابة لطلب من الجمعية العامة بإبلاغ الدول الأعضاء بجميع الإجراءات المتخذة في القضايا التي ثبت فيها سوء السلوك والسلوك الإجرامي. وينبغي للأمين العام أن يواصل تقديم التقارير في هذا الصدد إلى الدول الأعضاء على أساس سنوي.

١٩ - وأضاف قائلاً إن المجموعة ترحب بالخطوات التي اتخذها الأمين العام ومكتب الأخلاقيات لتنفيذ عملية الفحص قبل التعيين والتعامل مع تضارب المصالح على مستوى الإدارة العليا والتخفيف منه. ومشيراً إلى أن عدد طلبات الحصول على خدمات المكتب قد ازداد بأكثر من ٣٠ في المائة في عام ٢٠١٧، أعرب عن اهتمام المجموعة بمعرفة العوامل الكامنة وراء الزيادة والأثر الذي أحدثته الزيادة في عمل المكتب. وقال إن المجموعة ستثير تلك المسائل خلال مشاورات غير رسمية.

٢٠ - وستسعى المجموعة إلى الحصول على مزيد من التوضيحات فيما يتعلق بالتوصيات المقدمة لتعزيز استقلالية المكتب. وبالنظر إلى الدور الهام الذي يضطلع به المكتب، ترى المجموعة أن التفتيحات في

١١ - وأضافت قائلة إن المكتب واصل تقديم الدعم إلى الإدارات والمكاتب الأخرى ومختلف كيانات الأمم المتحدة في استعراض السياسات المتعلقة بالأخلاقيات والنزاهة، بما في ذلك إطار مكافحة الغش والفساد في الأمانة العامة للأمم المتحدة والأطر التنظيمية للسلوك المحظور المتمثل في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي معرض الإشارة إلى التعاون المستمر بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، قالت إنها ترأسست ١٥ اجتماعاً للفريق، فضلاً عن اجتماع خاص مع الأمين العام للاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء الفريق.

١٢ - ويتضمن التقرير عدة توصيات لتعزيز استقلالية المكتب، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في القرار ٢٦٣/٧١.

١٣ - **السيد رويس ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية):** في سياق عرضه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/73/183)، قال إنه فيما يتعلق بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، ترى اللجنة الاستشارية أنه من المهم مواصلة رصد موظفي وموظفات الأمن، نظراً إلى الطبيعة الخاصة للوظيفة الأمنية وإلى أنها كثيراً ما تعتبر عاملاً مشدداً للعقوبة.

١٤ - أما فيما يتعلق بأنشطة مكتب الأخلاقيات، فثمة حاجة إلى مزيد من الوضوح فيما يتعلق بالمعلومات المقدمة بشأن مؤشرات الأداء الأساسية ومعلومات الأداء فيما يتعلق بمعايير الأخلاقيات. ومن الضروري إجراء تحليل للفوائد والدروس المستفادة ومتطلبات السجل العام للهيئات المعمول به على أساس تجريبي من أجل مواصلة تقييم تطويره والعمل به على نطاق الأمانة العامة. وقال إن اللجنة الاستشارية ترحب بالخطوات المتخذة لتنفيذ عملية فحص منتظمة لكبار الموظفين والموظفات قبل التعيين.

١٥ - وترى اللجنة الاستشارية أن التوصيات المتعلقة بتعزيز استقلالية المكتب لم تكن مدعومة بالأدلة في التقرير وأن أي تنقيحات في مكانة المكتب وتسلسله الإداري وهيكل إدارته ستكون لها عواقب كبيرة على المنظمة ككل. وإن خبرات مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مسؤولياته المباشرة أمام الجمعية العامة تتسم بالأهمية في هذا الصدد، مثلما هي المسؤولية الإدارية أمام اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة. ومن الضروري زيادة الوضوح والاتساق في الروابط القائمة بين التوصيات المتعلقة بتعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات ومقترحات الأمين العام للإصلاح الإداري. وفي حال أراد الأمين

الإجراءات تكمل الجهود الجارية لتبسيط النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة وسائر السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية، بغية تعزيز ثقافة أخلاقية تقوم حول مجموعة من القواعد الشفافة يفهمها الموظفون والموظفات.

٢٥ - السيد كونروي (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن مكتب الأخلاقيات يمثل حجر الزاوية في الجهود التي تبذلها المنظمة كي تكون خاضعة للمساءلة. فهو يدعم برنامج إصلاح الأمم المتحدة من خلال تعزيز ثقافة النزاهة وتحسين المعايير الأخلاقية. ويقدم المكتب خدمات حيوية، بما يشمل عملية فحص كبار الموظفين والموظفات قبل التعيين، التي تثبت نجاحها، وبرنامج إقرارات الذمة المالية.

٢٦ - وأشاد بالأمين العام على تحليه بروح القيادة في تعزيز الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك. ومن شأن تعزيز السياسات المتعلقة بالانتقام وحماية من يبلغ عن المخالفات أن يساعد في تحويل ثقافة المنظمة إلى ثقافة يكون فيها جميع موظفي وموظفات الأمم المتحدة قادرين على الإبلاغ عن سوء السلوك دون خوف من الانتقام. ويجب على الدول الأعضاء والجهات التي تتولى قيادة الأمم المتحدة اتخاذ جميع التدابير اللازمة لدعم هذا التحول. واختتم قائلاً إن وفده يؤيد الجهود الرامية إلى تعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات من أجل تحسين المساءلة والأداء في الأمم المتحدة، وهو مستعد لاستكشاف الخيارات المتاحة تحقيقاً لذلك.

رفعت الجلسة الساعة ١٠:٣٠

مكانة المكتب وتسلسله الإداري وهيكل إدارته ستكون لها عواقب كبيرة على المنظمة. ومن شأن إجراء تحليل شامل لجميع جوانب التوصيات أن يسهل دراسة الجمعية العامة لهذه المسألة.

٢١ - واختتم قائلاً إن المجموعة ترحب باستعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة، الذي تضطلع به وحدة التفتيش المشتركة. فقبل هذا الاستعراض، كانت الوحدة تنظر في مسألة تضارب المصالح بشكل جزئي فقط، في سياق استعراضاتها المتعلقة بالرقابة والأخلاقيات والمساءلة والمشتريات والغش.

٢٢ - السيدة ديمتريس (المراقبة عن الاتحاد الأوروبي): متحدثة أيضاً باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد ألبانيا وتركيا والجبل الأسود وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وصربيا؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ بالإضافة إلى أرمينيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، قالت إن إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تتسم بأهمية أساسية لجعل الأمم المتحدة أكثر توجهاً نحو تحقيق النتائج وأكثر ابتكاراً وقدرة على توفير أداء عال. وقالت إن وفدها سيؤيد الأمين العام في الجهود التي يبذلها لجعل المنظمة أكثر فعالية وشفافية وخضوعاً للمساءلة. ويرحب الاتحاد الأوروبي برؤية الأمين العام لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية، التي من شأنها أن تسهل استقطاب المواهب وإدارتها وأن تسهم في تغيير ثقافة المنظمة.

٢٣ - واستطردت قائلة إن التنفيذ الفعال لولايات المنظمة يتوقف على موظفيها وموظفاتها الذين يُعتبرون أهم مواردها. وفي الوقت نفسه، يجب أن تعكس أعمال موظفي وموظفات الأمم المتحدة القيم الأساسية للمنظمة المتمثلة في النزاهة والروح المهنية واحترام التنوع. فضمان التزام موظفي وموظفات الأمم المتحدة بأعلى معايير السلوك يمثل أولوية بالنسبة للاتحاد الأوروبي. وقالت إن وفدها يرحب بالتزام المنظمة بتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة وبكفالة أن تكون الأمم المتحدة شريكاً يمكن العمل معه في أمان ومكاناً آمناً للعمل، يخلو من المضايقة والتمييز والاستغلال والانتهاك الجنسيين والغش وغيره من السلوك الإجرامي.

٢٤ - وأعربت عن ارتياح وفدها لما يُبذل من جهود للتحقيق على نحو واف في جميع المخالفات المزعومة، وقالت إن وفدها يرحب بالجهود الذي يبذلها مكتب الأخلاقيات للتخفيف من التضارب المحتمل في المصالح وحماية من يبلغ عن المخالفات من الانتقام. فهذه