

Distr.: General
21 December 2006
Arabic
Original: Spanish

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

البنود ٤٧ و ١١٣ و ١١٦ و ١١٧ و ١٢٢ و ١٢٣ و ١٣٢ و ١٤٧ و ١٤٩ من جدول الأعمال

التنفيذ والمتابعة المتكاملان والمنسقان لنتائج المؤتمرات الرئيسية ومؤتمرات القمة التي تعقدها الأمم المتحدة في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي والميادين المتصلة بهما متابعة نتائج مؤتمر قمة الألفية

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧

جدول الأنصبة المقررة لقسمة نفقات الأمم المتحدة

إدارة الموارد البشرية

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات

الأمم المتحدة لحفظ السلام

تمويل بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية

إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد ديبغو سامانكاس (المكسيك)

أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة في جلستها العامة الثانية المعقودة في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ أن تقوم، بناء على توصية المكتب، بإدراج البنود المعنونة "استعراض كفاءة الأداء الإداري



والمالي للأمم المتحدة"، و "الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧"، و "جدول الأنصبة المقررة لقسمة نفقات الأمم المتحدة"، و "إدارة الموارد البشرية"، و "الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام"، و "تمويل بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية" في جدول أعمال دورتها الحادية والسنتين وإحالتها إلى اللجنة الخامسة. وقررت الجمعية كذلك، للنظر في التقارير ذات الصلة المقدمة من الأمين العام، أن تحيل إلى اللجنة الخامسة البنود المعنونة "التنفيذ والمتابعة المتكاملان والمنسقان لنتائج المؤتمرات الرئيسية ومؤتمرات القمة التي تعقدها الأمم المتحدة في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي والميادين المتصلة بهما"، و "متابعة نتائج مؤتمر قمة الألفية"، و "إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات".

٢ - ونظرت اللجنة الخامسة في هذه البنود في جلساتها ١٢ و ١٤ و ١٦ و ٣٦ المعقودة في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر و ١ و ٢ تشرين الثاني/نوفمبر و ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وترد البيانات والملاحظات المدلى بها أثناء نظر اللجنة في البند في المحاضر الموجزة ذات الصلة (A/C.5/61/SR.12 و 14 و 16 و 36).

٣ - وكان معروضا على اللجنة من أجل النظر في البند الوثائق التالية:
(أ) تقرير الأمين العام عن الأفراد المقدمين دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى (A/59/716)؛

(ب) التقرير ذو الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/59/786)؛
(ج) تقرير الأمين العام عن التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي، وتقييم المسائل المتعلقة بالتغيرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي (A/59/724)؛

(د) تقرير الأمين العام بشأن دراسة عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعَيَّن أصحابها دوليا في فئة الخدمات العامة (A/60/262)؛

(هـ) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/61/310)؛
(و) تقرير الأمين العام عن تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (A/60/861)؛

(ز) تقرير الأمين العام عن المبادئ التوجيهية الشاملة للسياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين الذين تستعين بهم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (A/61/201)؛

(ح) تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/61/228 و Corr.1)؛

(ط) تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255)؛

(ي) تقرير الأمين العام عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية: الاستثمار في تلبية احتياجات عمليات الأمم المتحدة للسلام من الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين (A/61/255/Add.1)؛

(ك) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/61/257 و Corr.1)؛

(ل) تقرير الأمين العام عن استخدام الأفراد المقدمين دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى، يشير إلى جنسيتهم ويقدم موجزا عن مدة خدمتهم والمهام التي يضطلعون بها (A/61/257/Add.1 و Corr.1)؛

(م) تقرير الأمين العام عن استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين (A/61/257/Add.2)؛

(ن) تقرير الأمين العام عن الاستشاريين وفرادى المتعاقدين (A/61/257/Add.3)؛

(س) تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/61/274)؛

(ع) تقرير الأمين العام عن مجلس تقييم الأداء الإداري (A/61/319)؛

(ف) مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعيّن أصحابها دوليا في فئة الخدمات العامة (A/59/388)؛

(ص) مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين، وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عليه (A/59/526 و Add.1)؛

(ق) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إدارة الموارد البشرية (A/61/537).

ثانيا - النظر في مشروع القرار A/C.5/61/L.24

٤ - كان معروضا على اللجنة في جلستها ٣٦ المعقودة في ٢١ كانون الأول/ديسمبر مشروع قرار معنون "إدارة الموارد البشرية" (A/C.5/61/L.24) مقدم من رئيس اللجنة بناء على مشاورات غير رسمية نسّقها ممثل إيران (جمهورية - الإسلامية).

٥ - وفي الجلسة ذاتها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/61/L.24 دون تصويت (انظر الفقرة ٦).

ثالثاً - توصية اللجنة الخامسة

٦ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة باعتماد مشروع القرار التالي:

إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى المواد ٨ و ٩٧ و ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تشير أيضاً إلى قراراتها ٢٢٢/٤٩ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥ و ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ و ٢١٩/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ و ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ و ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، و ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، و ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ و ٢٩٦/٥٨ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ١/٦٠ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ و ٢٦٠/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦، فضلاً عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة عن مسائل إدارة الموارد البشرية إلى الجمعية العامة كيما تنظر فيها^(١)، والتقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)،

وإذ تؤكد مجدداً أن موظفي الأمم المتحدة ثروة لا تقدر بحال تحظى بها المنظمة، وإذ تنني على مساهمتهم في النهوض بمقاصد الأمم المتحدة ومبادئها، وإذ تشيد بذكرى كل الموظفين الذين جادوا بأرواحهم في خدمة المنظمة،

أولاً

إصلاح إدارة الموارد البشرية

١ - تعرب عن قلقها إزاء عدم مشاركة ممثلي موظفي نيويورك في العملية التشاورية وتشدّد على أهمية إقامة حوار هادف بين الموظفين والإدارة بشأن قضايا

(١) A/59/388 و A/59/526 و Add.1 و A/59/716 و A/59/786 و A/60/262 و A/60/310 و A/60/861 و A/61/201 و A/61/228 و Corr.1 و A/61/255 و Add.1 و Add.1/Corr.1 و A/61/257 و Corr.1 و Add.1-3 و A/61/319 و Add.1/Corr.1 و A/61/274 و A/61/319.

(٢) A/61/537.

إدارة الموارد البشرية، وتدعو الجانبين إلى تكثيف الجهود للتغلب على الخلافات واستئناف العملية التشاورية؛

٢ - **تحييط علماً** بمقترحات الأمين العام بشأن الهيكل الجديد للموارد البشرية وتؤكد على ضرورة استناده إلى معايير أخلاقية واضحة وإلى البساطة والوضوح والشفافية والتوظيف استناداً إلى أعلى معايير الكفاءة والتزاهة والاقتدار المهني والتطوير الوظيفي والامتثال للولايات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين ومساءلة المديرين والموظفين والاحتياجات التشغيلية في المقر والميدان؛

٣ - **تشدد** على أهمية مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية، وتكرر طلبها للأمين العام ودعوتها لممثلي الموظفين للبدء في العملية التشاورية؛

٤ - **تلاحظ** أن التقليل إلى أدنى حد ممكن من ارتفاع معدلات الدوران في الفئات الفنية في الأمم المتحدة ضروري لسلسلة عملها؛

٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إليها في سياق تقرير إدارة الموارد البشرية لفترة السنتين تقريراً بشأن المعدل السنوي للدوران في الفئات الفنية بحسب الرتبة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي بعثاتها الميدانية.

ثانياً

التوظيف والتعيين

١ - **تعيد التأكيد** على أنه ينبغي للأمين العام كفالة أن تكون أعلى معايير الكفاءة والأهلية والتزاهة الاعتبار الأسمى في تشغيل الموظفين مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وذلك وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة

٢ - **تعيد التأكيد أيضاً** على الفقرة ٢ من الجزء الخامس من قرارها ٢٢١/٥٣ التي تنص على أن يتم توظيف الموظفين وتعيينهم وترقيتهم دون أي تمييز فيما يتعلق بالعرق أو الجنس أو الدين، وفقاً لمبادئ الميثاق وأحكام النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن التدابير التي يجري اتخاذها للتحقق من تطبيق أعلى معايير الكفاءة والأهلية والتزاهة بوصفها الاعتبار الأسمى في تشغيل الموظفين مع مراعاة الواجبة لتوظيف الموظفين على أساس أوسع تمثيل جغرافي ممكن، وذلك وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والستين؛

٤ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يكفل سلامة سير العمل بعمليات الاستعراض المركزية وعضويتها من أجل ضمان فعالية دورها في نظام اختيار الموظفين وأن يقوم، تحقيقا لتلك الغاية، بوضع برنامج توجيهي وتدريب للأعضاء، وأن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

٥ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يجري استعراضا لنظام اختيار الموظفين، مع التركيز بشكل خاص على تعزيز أداء الأمانة العامة للأمم المتحدة، بحيث يشمل استقصاء لآراء المديرين بشأن أمور منها الإمكانيات التي يتيحها هذا النظام لاختيار أكثر المرشحين كفاءة لشغل الوظيفة وتحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وأن يقدم إليها في سياق تقريره المعتاد عن الموارد البشرية تقريرا عن ذلك في دورتها الثالثة والستين؛

٦ - **تؤكد من جديد** أحكام البند ٤-٤ من النظام الأساسي والإداري للموظفين بالأمم المتحدة وتقرر مواصلة العمل بمعايير المركز الجغرافي في نظام اختيار الموظفين بوصفه أحد العناصر الرئيسية لكفالة التوازن الجغرافي في كل رتبة من رتب الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛

٧ - **تدرك** أهمية تعجيل عمليتي التوظيف وتوفير الوظائف وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق بما يضمن وجود طائفة متنوعة من الموظفين متعددي المهارات والكفاءات؛

٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يستكشف بالتعاون مع الدول الأعضاء السبل الكفيلة بزيادة الوعي بفرص العمل في منظومة الأمم المتحدة بوسائل منها العمل، على زيادة توسيع نطاق الاتصال، وإدارة شؤون الإعلام ومراكز الأمم المتحدة للإعلام والمكاتب القطرية للأمم المتحدة، وذلك بهدف تحقيق مزيد من التوازن على مستوى التمثيل الجغرافي والجنساني داخل المنظمة؛

٩ - **تدرك** أن قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم يمكن أن تساهم بقدر كبير في تعجيل عملية التوظيف في الأمم المتحدة؛

١٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يشجع الاستخدام الكامل للقوائم الموجودة لأغراض التوظيف وأن يعمل على زيادة تطوير استخدام قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم، استنادا إلى احتياجات المنظمة المحددة في ضوء التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، مع مراعاة الحاجة إلى الشفافية ودعم أحكام المادة ١٠١ من الميثاق والآثار الإدارية والمالية فضلا عن الولايات الجغرافية والجنسانية، وأن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

١١ - **تلاحظ** اعتزام الأمين العام إنشاء مركز للتوظيف وتعيين الموظفين لدعم المديرين في اختيار الموظفين وتحسين اتساق عملية التوظيف على نطاق الأمانة العامة، وتدعو الأمين العام إلى تقديم اقتراحات في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛

١٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل قصر استخدام عملية التوظيف المعجلة على تلبية الاحتياجات المفاجئة، وعدم التنازل عن الإجراءات المعمول بها في عملية التوظيف إلا في حالات استثنائية، وتطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم إليها، في سياق نظرها في إدارة الموارد البشرية، تقريراً عن استخدام هذه الآلية يتضمن معايير تحديد تلك الاستثناءات؛

١٣ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يواصل بذل جهوده لتخفيض الفترة المطلوبة للء الشواغر عن طريق معالجة جميع العوامل التي تسهم في تأخير عملية الاختيار والتوظيف والتنسيب وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والسنتين المستأنفة؛

١٤ - **تقرر** مواصلة العمل بالقيود التي وضعتها الجمعية العامة فيما يتعلق بتعيين موظفي فئة الخدمات العامة في البعثات الميدانية؛

١٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل في السنوات القادمة النهج الابتكاري المبين في تقريره عن تكوين الأمانة العامة^(٣) لتقديم معلومات عن جميع الموظفين المتعاقدين مع الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومما يُعطي صورة أشمل عن الموظفين حسب الجنسية والفئة والجنس؛

١٦ - **تؤكد من جديد** ضرورة احترام التساوي بين كل من لغتي العمل في الأمانة العامة، وتؤكد من جديد أيضا على استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقا للتكليف الصادر بذلك، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام أن يكفل أن تنص الإعلانات عن الشواغر على الحاجة إلى إحدى لغتي العمل في الأمانة العامة، ما لم تستلزم مهام الوظيفة الشاغرة لغة عمل محددة؛

١٧ - **تقرر** بأن تفاعل الأمم المتحدة مع السكان المحليين في الميدان أمر أساسي، وبأن المهارات اللغوية تشكل عنصرا هاما في عمليتي الاختيار والتدريب، ولذلك، تؤكد بأن الإلمام الجيد باللغة/اللغات الرسمية المستخدمة في بلد الإقامة ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار بوصفه ميزة إضافية خلال هاتين العمليتين.

(٣) A/61/257 و Corr.1.

ثالثا

الامتحان التنافسي الوطني

١ - **تؤكد مجدداً** أن الامتحانات التنافسية الوطنية هي مصدر التعيين في الوظائف من الرتبة ف-٢، الخاضعة للتوزيع الجغرافي، سعياً للتقليل من عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة، وتطلب في هذا الصدد من الأمين العام انتهاز هذه الفرصة إلى أقصى حد ممكن للتسجيل بصورة خاصة بتعيين المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية؛

٢ - **تلاحظ مع القلق** أن عدداً كبيراً من المرشحين الذين اجتازوا بنجاح الامتحانات التنافسية الوطنية يظلون في القائمة لعدة سنوات؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل تنسيب المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية على جناح السرعة؛

٤ - **ترحب** بالجهود المعززة التي يبذلها الأمين العام لإدارة تنسيب المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية إدارة مركزية، وتطلب إليه أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين تقريراً عن نتائج تلك الجهود؛

رابعا

الحراك الوظيفي

١ - **تعيد تأكيد** الجزء الثامن من قرارها ٢٦٦/٥٩؛

٢ - **تؤكد** أن الغرض من تعزيز الحراك هو تحسين فعالية المنظمة وتعهده مهارات الموظفين وقدراتهم؛

٣ - **تلاحظ** العمل الذي يقوم به الأمين العام حالياً في مجال سياسات الحراك، وتشجعه على مواصلة تحقيق التقدم في هذا المجال، وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛

٤ - **تؤكد مجدداً** أنه على الرغم من التسليم بالآثار الإيجابية المتوقعة من سياسات الحراك، فإن تنفيذها قد يؤدي أيضاً إلى نشوء مشاكل وتحديات يتعين معالجتها؛

٥ - **تطلب** إلى الأمين العام في هذا الخصوص أن يقدم إلى الجمعية العامة، خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين، تقريراً عن المؤشرات الواضحة وأسس المقارنة وعدد الموظفين والجدول الزمني والمعايير المعتمدة لتنفيذ سياسات الحراك الوظيفي، آخذاً في اعتباره احتياجات المنظمة وسبل حماية حقوق الموظفين في سياق نظام إقامة العدل؛

- ٦ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عن المراحل المنفذة من سياسة الحراك الوظيفي، بالإضافة إلى إسقاطات تتعلق بالمراحل المتبقية المقرر تنفيذها، وتقييم للمسائل الإدارية والتنظيمية ذات الصلة؛
- ٧ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يُعدّ تحليلاً لبرنامج الحراك الوظيفي المنظم، بما في ذلك معلومات عن الآثار المالية المترتبة على البرنامج، وعن جدواه في تحسين كفاءة المنظمة وفي معالجة جملة مشاكل منها ارتفاع معدلات الشغور، وأن يُقدم إلى الجمعية العامة تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والستين؛
- ٨ - **تقرر** في ضوء تجربة برنامج الحراك الوظيفي المنظم أن تستعرض في دورتها الثالثة والستين مدى الامتثال للحدود المفروضة على فترات شغل الوظائف؛
- ٩ - **تقرر أيضا** الموافقة على إنشاء ثلاث وظائف مؤقتة جديدة، وظيفتان من الرتبة ف-٤ وواحدة من فئة الخدمات العامة، لتقديم الدعم لعمل الأمين العام في هذا المجال؛
- ١٠ - **تقرر كذلك** الموافقة على اعتماد إضافي في إطار الميزانية العادية قدره ٣٣١ ٠٠٠ دولار؛
- ١١ - **تقرر** الموافقة على اعتماد إضافي قدره ٤٠٠ ٣٥ دولار في إطار الباب ٣٥، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، يقابله مبلغ مماثل من الإيرادات في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات الآتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧؛
- ١٢ - **تشير** إلى أن الأمين العام سوف يقدم طلباً بتدبير موارد في سياق ميزانية حساب الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٧-٢٠٠٨؛
- ١٣ - **تطلب** إلى الأمين العام مواصلة التشاور مع الموظفين، بمن فيهم ممثلوهم، في مجال إعداد سياسات الحراك الوظيفي؛
- ١٤ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية، في حدود ولايتها، أن تبقي مسألة الحراك الوظيفي في النظام الموحد للأمم المتحدة قيد الاستعراض، بما في ذلك الآثار المترتبة على ذلك فيما يتعلق بالتطور الوظيفي، وأن تقدم توصيات إلى الجمعية العامة، حسب الاقتضاء، في سياق تقاريرها السنوية؛
- ١٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتخذ الخطوات الضرورية لكفالة عدم استخدام الحراك كأداة إكراه ضد الموظفين وأن يكفل توافر التدابير اللازمة للرصد والمساءلة؛

- ١٦ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عما يُتخذ من تدابير محددة لتسهيل التنقل بين أمانة الأمم المتحدة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، والنتائج المحققة في هذا المجال؛
- ١٧ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يواصل النظر في استخدام الحوافز بغية تشجيع الموظفين على الانتقال إلى مراكز العمل التي تشكو بشكل مزمن من ارتفاع معدلات الشغور؛
- ١٨ - **تسلم** بأن الحراك الوظيفي يحتاج إلى الدعم عن طريق بذل جهود أكبر لتحسين ظروف المعيشة والخدمة في مختلف مراكز العمل؛
- ١٩ - **تدعو** البلدان المضيئة، حسب الاقتضاء، إلى استعراض سياساتها المتعلقة بمنح تصاريح العمل لأزواج موظفي الأمم المتحدة؛
- ٢٠ - **تدعو** الأمين العام إلى مواصلة استطلاع سبل مساعدة أزواج الموظفين على الحصول على فرص عمل، بالتشاور مع الحكومات المضيفة حيثما لزم الأمر، بما في ذلك عن طريق اتخاذ تدابير لتعجيل إصدار تصاريح العمل؛
- ٢١ - **تطلب** إلى الأمين العام مواصلة تقديم النصح الوظيفي والمساعدة على البحث عن عمل؛ واستطلاع خيارات عمل الأزواج عن بُعد؛ وإعطاء الأولوية للأزواج فيما يتعلق بفرص العمل الاستشاري، حسب مقتضيات الأحوال؛ وإعطاء الأولوية لانتقال الزوجين في إطار برنامج الحراك الوظيفي المنظم، رهنا بتوافر وظائف مناسبة وبالأداء المرضي؛ ومساندة إنشاء الشبكات المشتركة بين الوكالات لدعم الأزواج في جميع مراكز العمل؛
- ٢٢ - **توحيب** بنية الأمين العام إتاحة فرص تدريب أكثر تحديدا للموظفين، بغية إعدادهم للاضطلاع بمسؤوليات متنوعة، والعمل مع إدارات أو مكاتب أو مراكز عمل أو بعثات حفظ سلام مختلفة، والتنقل فيما بين الفئات المهنية؛

خامسا

التطور والدعم الوظيفي

- ١ - **تشجع** الأمين العام على تعزيز التقدم الوظيفي ضمن الأمانة عن طريق تسهيل التطور الوظيفي؛
- ٢ - **تشدد** على أهمية تحديد غاية واستراتيجية التدريب والتطور الوظيفي؛

- ٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عن سياسة تنمية قدرات الموظفين وأولية التطور الوظيفي، آخذاً في اعتباره الآثار المترتبة على تقاعد عدد كبير من الموظفين الأقدم في المستقبل القريب؛
- ٤ - **تلاحظ** أن التدريب مهم للموظفين والمنظمة وتلاحظ أيضاً، بالإشارة إلى الفقرة ٥٧ من قرارها ٣٠٥/٥٧، أن الأمانة يتعين عليها الاستفادة من الموارد المتاحة إلى أقصى حد ممكن، وتقرر رصد مبلغ إضافي قدره ثلاثة ملايين دولار يُخصص بالتحديد لتطوير المهارات القيادية والإدارية، والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات، ورفع مستوى المهارات الفنية، وتوسيع الأفق في مجالي اللغات والقدرة على التخاطب؛
- ٥ - **تقرر** العودة إلى موضوع الاعتمادات المخصصة لموارد التدريب في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛
- ٦ - **تطلب** إلى الأمين العام توزيع موارد التدريب على أساس الحاجة وبطريقة عادلة على جميع أقسام الأمانة العامة، بما في ذلك مراكز العمل واللجان الإقليمية، وتؤكد في هذا السياق ضرورة إتاحة فرص متساوية لجميع الموظفين، بحسب مهامهم وفئاتهم؛
- ٧ - **تطلب** إلى الأمين العام كفالة قيام مديري البرامج بصورة دورية بإعداد جداول زمنية لتدريب الموظفين العاملين تحت إشرافهم؛
- ٨ - **تؤكد** أن حلقات العمل والحلقات الدراسية والمناهج التدريبية ينبغي أن تستفيد من مصادر التدريب المتنوعة المتاحة في جميع مناطق العالم؛

سادساً

الترتيبات التعاقدية

- ١ - **تلاحظ** أن النظام الحالي للترتيبات التعاقدية لا يمثل تماماً إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية المقترح^(٤)؛
- ٢ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في اقتراحات الأمين العام، ولا سيما الاقتراح المتمثل في الأخذ بعقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، وأن تقدم تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛
- ٣ - **تشدد** على ضرورة ترشيد النظام الحالي للترتيبات التعاقدية التي تفتقر إلى الشفافية ويكتنف إدارتها التعقيد؛

(٤) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠ والتصويب (A/6030 و Corr.1).

- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتناول بالبحث الاستنتاجات والتوصيات الواردة في الفقرات من ٤٩ إلى ٥٦ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)؛
- ٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم إليها خطة مفصلة لتنفيذ الترتيبات التعاقدية المقترحة، بما في ذلك ما يتعلق بمعايير الأهلية، في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛
- ٦ - **تقرر** الاستمرار في أن توقف، حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، تطبيق حد الأربع سنوات على التعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين في عمليات حفظ السلام؛
- ٧ - **تأذن** للأمين العام، مع مراعاة الفقرة ٦ أعلاه، بأن يعيد تعيين موظفي البعثات، الذين بلغت مدة خدمتهم بموجب عقود في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين حد الأربع سنوات بحلول ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٠٧، وذلك في إطار المجموعة ١٠٠، شريطة أن تكون مهامهم قد استعرضت ووجد أنها ضرورية، وبعد التحقق من كون أدائهم مرضيا تماما، وتطلب إليه أن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

سابعاً

تواؤم شروط الخدمة

- ١ - **تشير** إلى الفقرة ٥ من الجزء العاشر من قرارها ٢٦٦/٥٩ التي طلبت فيها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم إلى الجمعية العامة تحليلاً لمدى استصواب وإمكانية تواؤم شروط الخدمة الميدانية؛
- ٢ - **تلاحظ** أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أنشأت فريقاً عاملاً لاستعراض شروط خدمة الموظفين المعيّنين دولياً الذين يعملون في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، **وتطلب** إلى اللجنة أن تقدم إليها تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛
- ٣ - **تطلب** إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين للتنسيق في منظومة الأمم المتحدة أن يدعو الرؤساء التنفيذيين إلى دعم عمل اللجنة عن طريق كفالة الاستجابة التامة وفي الوقت المناسب لطلب اللجنة الحصول على معلومات؛

٤ - **تحيط علما** باقتراحات الأمين العام بشأن توافم شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وتقرر العودة إلى هذه المسائل في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة، عقب صدور تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً شاملاً عن هذه المسألة، بما في ذلك عن الآثار المالية التي قد تترتب عليها، إن وجدت، وذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

ثامنا

إصلاح الخدمة الميدانية

تلاحظ اقتراح الأمين العام استيفاء الحاجة إلى ملاك موظفي حفظ السلام على أساس مستمر، وتعزيز الاقتدار المهني، وقدرة الأمم المتحدة على الاستجابة السريعة لاحتياجات حفظ السلام بتحديد إطار من الوظائف المدنية المستمرة من داخل الملاك القائم، **وتطلب** إليه أن يقدم إليها في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة اقتراحات بشأن تشغيل الإطار المقترح، مع مراعاة آراء وملاحظات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في الفقرات ٧٠ إلى ٧٧ من تقريرها^(٢)؛

تاسعا

بناء القدرة القيادية والإدارية

١ - **تحت** على اتباع نهج أكثر صرامة ومنهجية في اختيار وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين والمديرين، بهدف استيعاب القادة والمديرين من أصحاب المهارات مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في اختيار المرشحين لتلك المناصب؛

٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً في دورتها الثالثة والستين عن استنتاجات ونتائج هذا النهج الصارم والمنهجي، وعن التدابير المحددة لتوظيف وتعيين مواطنين من الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من البلدان النامية، في المستويات العليا، بما في ذلك كوكلاء للأمين العام وأمناء عامين مساعدين؛

٣ - **تشدد** على ألا يقتصر التدريب على تعزيز المهارات الإدارية لكبار الموظفين فحسب، بل أن يعمل أيضاً على تحديث واستكمال معارفهم الفنية بشأن مختلف الولايات الأساسية للأمم المتحدة؛

عاشرا

تدابير تحسين التوزيع الجغرافي العادل

- ١ - تلاحظ مع التقدير التقدم المحرز منذ عام ١٩٩٤ في تخفيض عدد البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا؛
- ٢ - تلاحظ أيضا أن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا قد زاد منذ عام ٢٠٠٢؛
- ٣ - ترحب بجهود الأمين العام المتواصلة لتحسين الحالة فيما يتعلق بالدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، وحالة الدول المهددة بأن تصبح ممثلة تمثيلا ناقصا في إطار نظام النطاقات المستصوبة؛
- ٤ - تلاحظ مع القلق أن مجموع عدد الموظفين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا ونسبتهم إلى العدد الإجمالي للموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي قد انخفض في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦، حسبما ورد في تقرير الأمين العام^(٣)؛
- ٥ - ترحب بتحليل مستوى التمثيل الناقص الوارد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة^(٣)؛
- ٦ - تأسف للنقص الحالي في مساءلة رؤساء الإدارات عن تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة؛
- ٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الجارية لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وأن يكفل تحقيق أكبر توزيع جغرافي ممكن للموظفين في جميع إدارات ومكاتب الأمانة العامة؛
- ٨ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقوم بنشر معلومات عن خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية في موقع الأمم المتحدة على الإنترنت وأن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في سياق تقرير مجلس تقييم الأداء الإداري؛
- ٩ - تشير إلى الفقرة ٣٨ من الجزء الثاني من قرارها ٣٠٥/٥٧، والفقرة ٥ من الجزء الرابع من قرارها ٢٦٦/٥٩، وتحيط علما بالمعلومات الواردة في الجدول ٥ من تقرير الأمين العام^(٣)، وتعرب عن قلقها من انخفاض عدد مواطني البلدان النامية في المستويات العليا ومستوى تقرير السياسات، فضلا عن عدم التوازن في إدارات شتى في الأمانة العامة؛

١٠ - **تلاحظ** أن نظام النطاقات الجغرافية أُريد به أن يُطبق على البلدان لا على المناطق أو المجموعات؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل عن طريق مجلس تقييم الأداء الإداري رصد تنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة في جميع المستويات حسبما هو منصوص عليه في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، والتحقق من التنفيذ الفعال لتدابير الشفافية والمساءلة، بما في ذلك في عمليات الاختيار والتوظيف والتنسيب وفقا لقرارات الجمعية ذات الصلة؛

١٢ - **تكرر** طلبها إلى الأمين العام بتكثيف جهوده لزيادة التوظيف من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا والاضطلاع بجهود اتصال ترمي إلى تجنب وقوع البلدان تحت هاتين الفئتين؛ وتحث الأمين العام، بقدر المستطاع، على اتخاذ الخطوات اللازمة لتقليص عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ضمن تكوين الأمانة العامة بنسبة ٢٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٨ و ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠، مقارنة بمستوى عام ٢٠٠٦؛ وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها بصورة منتظمة تقريراً عن ذلك، حسب الاقتضاء، اعتباراً من الدورة الثالثة والستين؛

١٣ - **تشير** إلى الفقرة ٩ من الجزء الرابع من قرارها ٢٦٦/٥٩، وتقرر مواصلة الأخذ بقائمة المسار السريع لفترة سنتين إضافيتين، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً عن فعالية القائمة في دورتها الثالثة والستين؛

١٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لكفالة التمثيل العادل للدول الأعضاء في المناصب العليا ومناصب رسم السياسيات في الأمانة العامة، ولا سيما الدول غير الممثلة تمثيلا كافيا في هذين المستويين، وأن يواصل إدراج المعلومات المتصلة بذلك في جميع التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة؛

١٥ - **تأسف** لأن الأمين العام لم ينجح في الامتثال لأحكام قراراتها ٢٠٦/٤١ بآء المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، و ٢٢١/٥٣ و ٢٥٨/٥٥، و ٣٠٥/٥٧ و ٢٦٦/٥٩، التي أعلنت فيها أنه ينبغي عدم اعتبار أية وظيفة حقا مقصورا على أية دولة عضو أو مجموعة من الدول، بما في ذلك أعلى المناصب؛ وتكرر طلبها إلى الأمين العام أن يكفل، كقاعدة عامة، ألا يخلف مواطن من دولة عضو مواطنا آخر من تلك الدولة في وظيفة من الوظائف العليا وألا يحتكر مواطنو أية دولة أو مجموعة من الدول الوظائف العليا، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والستين؛

١٦ - **تخطط علما** بتقرير الأمين العام^(٥) عن التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي، وتقييم المسائل المتعلقة بالتغيرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي؛

١٧ - **تكرر** طلبها إلى الأمين العام بأن يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بصورة فعلية؛ **وتقرر** أن تعود إلى بحث هذه المسألة في دورتها الثالثة والستين؛

١٨ - **تؤكد من جديد** أن نظام النطاقات المستصوبة هو آلية القصد منها تعيين الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

١٩ - **تعتبر** أن تشجيع تعيين موظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل لا يمنع مرشحين مؤهلين آخرين من التنافس؛

٢٠ - **تؤكد** أن التدابير المتعلقة بأداء الولايات التنظيمية وبلوغ الأهداف الخاصة بالمساءلة ومؤشرات الإنجاز فيما يتصل بالتوزيع الجغرافي الوارد في خطط العمل الخاصة بالموارد البشرية وإجراءات التوظيف، بما في ذلك قرارات الاختيار، يجب أن تتفق تماما مع الأحكام الواردة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، وكذلك في الولايات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة؛

٢١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يستعرض تسمية الوظائف في قسمي الإذاعة وإدارة الموقع على الإنترنت التابعين لإدارة شؤون الإعلام لبحث ما إذا كان ينبغي معاملتها على أنها وظائف لغوية وأن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في دورتها الثانية والستين لتتخذ فيه، بما في ذلك عن الآثار الممكنة المتعلقة بالموارد البشرية والآثار الإدارية والمالية؛

حادي عشر

تمثيل الجنسين

١ - **تعيد تأكيد** هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في المناصب العليا ومناصب رسم السياسات، مع إيلاء الاحترام التام لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وفقا للمادة ١٠١ من الميثاق، وتأسف لبطء التقدم المحرز نحو تحقيق هذا الهدف؛

(٥) A/59/724.

٢ - **تعرب عن القلق** إزاء استمرار انخفاض نسبة النساء في الأمانة العامة، ولا سيما تديني نسبة النساء من البلدان النامية، وبخاصة في المناصب العليا، وتؤكد أنه يتعين أن يؤخذ في الحسبان استمرار عدم تمثيل المرأة من بلدان معينة ولا سيما من البلدان النامية، أو تمثيلها تمثيلاً ناقصاً، وأنه يتعين منح تلك الفئات من النساء فرصاً متساوية في عملية التوظيف بصورة تتفق بشكل كامل مع القرارات ذات الصلة؛

٣ - **تلاحظ مع القلق** أن ٢٥ امرأة من البلدان النامية جرى توظيفهن في الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، وذلك من بين ٨٣ امرأة جرى تعيينهن خلال تلك الفترة؛

٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكشف جهوده الرامية إلى تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة ورصد ذلك الهدف، ولا سيما في المناصب العليا، وأن يكفل في هذا السياق أن تكون المرأة، وبخاصة المرأة من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ممثلة بشكل مناسب داخل الأمانة العامة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين؛

٥ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام، في سياق تحقيق هذا الهدف، إعداد وتنفيذ أهداف للتوظيف وأطر زمنية لتحقيق تلك الأهداف وتدابير للمساءلة؛

٦ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام توضيح دور المنسقين على مستوى الإدارات، بما في ذلك في سياق نظام اختيار الموظفين، وتوضيح مشاركتهم في إعداد ورصد خطط عمل الإدارات المتعلقة بالموارد البشرية؛

٧ - **تشجع** الدول الأعضاء على دعم جهود الأمين العام من خلال إيجاد المزيد من المرشحات وتشجيعهن على تقديم طلبات للتعيين في وظائف في الأمانة العامة، ومن خلال إعلام رعاياها، ولا سيما النساء، بالوظائف الشاغرة في الأمانة العامة؛

ثاني عشر

المساءلة

١ - **تخطط علماً** بتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات^(٦)؛

٢ - **تخطط علماً أيضاً** بتقرير الأمين العام عن مجلس تقييم الأداء الإداري^(٧)؛

(٦) A/61/274.

(٧) A/61/319.

- ٣ - **تكرّر التأكيد على الأهمية التي يكتسبها تعزيز المساءلة في المنظمة وكفالة** زيادة مساءلة الأمين العام أمام الدول الأعضاء، من أجل أمور عدة منها تحقيق الفعالية والكفاءة في تنفيذ الولايات التشريعية واستخدام الموارد البشرية والمالية؛
- ٤ - **تطلب إلى الأمين العام أن يعزز ما يبذله من جهود تحقيقاً لقدر أكبر من** الشفافية على جميع المستويات؛
- ٥ - **تسلّم بدور مكتب إدارة الموارد البشرية في تقديم الدعم إلى الأمين العام في** مساءلة مديري البرامج، وتطلب مواصلة تعزيز ذلك الدور؛
- ٦ - **تطلب إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لتعزيز تنفيذ السياسات وأهداف** خطط العمل في مجال الموارد البشرية، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والستين؛
- ٧ - **تطلب إلى الأمين العام أن يقدم مقترحاً بشأن استخدام الحوافز والجزاءات** بوصفها جزءاً لا يتجزأ من نظام إدارة الموظفين، مع أخذ العمل ذي الصلة الذي قامت به لجنة الخدمة المدنية الدولية في الحسبان، وذلك كي تنظر فيه أثناء دورتها الثالثة والستين؛
- ٨ - **تُرَحَّب بإنشاء مجلس تقييم الأداء الإداري لتعزيز إطار مساءلة كبار** المديرين، بغية كفالة اضطلاعهم بما يُنَاط بهم من مسؤوليات على نحو سليم، بما في ذلك أدائهم في تحقيق الأهداف الواردة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية؛
- ٩ - **تؤكد أن نظام إقامة العدل الذي يتسم بالتراهة والشفافية والفعالية هو** عنصر أساسي من عناصر المساءلة السليمة؛
- ١٠ - **تطلب إلى الأمين العام أن يحسّن الخضوع للمساءلة والمسؤولية في إصلاح** إدارة الموارد البشرية وكذلك آليات الرصد والرقابة وإجراءاتهما، وأن يقدم إليها تقريراً عن الإجراءات المتخذة في هذا الصدد في دورتها الثالثة والستين؛

ثالث عشر

تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية

- ١ - **تلاحظ المقترحات التي قدمها الأمين العام في مجال الاستثمار في تكنولوجيا** المعلومات والاتصالات؛
- ٢ - **تؤيد الفقرة ٦٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)،** وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل مواءمة الهيكل الجديد لتكنولوجيا المعلومات مع النظام الجديد الذي جرت الموافقة عليه في الجزء الثاني من القرار ٢٨٣/٦٠؛

٣ - تلاحظ الجهود التي بذلها الأمين العام من أجل إتاحة نظام تكنولوجيا المعلومات الخاص بإدارة الموارد البشرية بلغتي عمل الأمانة العامة كليهما، وتدعو الأمين العام إلى مواصلة هذه الجهود؛

٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً عن تنفيذ نظام تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في دورتها الثالثة والستين؛

رابع عشر

ترك الخدمة مقابل تعويض

تخطط علماً بالفقرة ٦٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)، وتقرر عدم متابعة مقترح الأمين العام بشأن ترك الخدمة مقابل تعويض.

خامس عشر

الاستشاريون وفراى المتعاقدين

١ - تعيد تأكيد الجزء الحادى عشر من قرارها ٢٦٦/٥٩؛

٢ - تخطط علماً بتقرير الأمين العام^(٨) عن الاستشاريين وفراى المتعاقدين؛

٣ - تؤيد توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة فى الفقرات ٨٨ إلى ٩٠ من تقريرها^(٢)؛

٤ - تخطط علماً بتقرير الأمين العام^(٩) عن المبادئ التوجيهية الشاملة للسياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين الذين تستعين بهم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين^(٨)؛

سادس عشر

استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين

١ - تلاحظ مع القلق استمرار الاتجاه نحو استخدام المتقاعدين من الموظفين لفترات مديدة؛

٢ - تؤيد الفقرة ٨٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢).

(٨) A/61/257/Add.3.

(٩) A/61/201.

سابع عشر

مسائل أخرى

- ١ - **تكرر التأكيد** على طلبها إلى الأمين العام الوارد في قرارها ٢٣٨/٦٠ أن يقدم إليها في دورتها الحادية والستين تقريراً عن تنفيذ القواعد التنظيمية لمركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية؛
- ٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم، بالتشاور مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مقترحات لمعالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي هذه المفوضية، في الجزء الأول من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛
- ٣ - **تقرر** العودة إلى هذه المسألة في الجزء الأول من دورتها الحادية والستين المستأنفة.