

Distr.: General
30 December 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البند ١٢٣ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد باتريك أ. تشواسوتو (الفلبين)

أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة، في جلستها العامة الثانية، المعقودة في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، أن تقوم بناء على توصية المكتب بإدراج البند المعنون "إدارة الموارد البشرية" في جدول أعمال دورتها الثالثة والستين وإحالته إلى اللجنة الخامسة.

٢ - ونظرت اللجنة الخامسة في البند في جلساتها ١٧ و ١٨ المعقودتين في ١٣ و ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر، وفي جلستها ٢٨ المعقودة في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وترد البيانات التي أدلى بها والملاحظات التي أبدت خلال نظر اللجنة في ذلك البند في المحاضر الموجزة ذات الصلة (A/C.5/63/SR.17 و 18 و 28).

٣ - وكان معروضا على اللجنة، من أجل النظر في هذا البند، الوثائق التالية:

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦^(١)

تقرير الأمين العام عن تنفيذ النظام الأساسي لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (A/61/1029)

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/61/30/Add.1).



- تقارير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل (A/61/206 و A/62/186 و A/63/202)
- تقرير الأمين العام عن التوظيف في البعثات الميدانية، بما في ذلك استخدام تعيينات المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ (A/61/732)
- تقرير الأمين العام عن التدابير المتعلقة بتحسين التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (A/61/823 و A/63/204)
- تقرير الأمين العام عن حفظة السلام المدنيين الدائمين (A/61/850)
- تقرير الأمين العام عن مواءمة شروط الخدمة (A/61/861)
- تقرير الأمين العام عن تعديل النظام الإداري للموظفين (A/62/185)
- تقرير الأمين العام عن تنفيذ سياسات تنقل الموظفين (A/62/215 و A/63/208)
- تقرير الأمين العام عن مقترحات مفصلة لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة (A/62/274)
- تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/62/285 و A/63/301)
- تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/62/315 و A/63/310)
- تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية: استقدام الموظفين والتوظيف (A/61/822)
- تقرير الأمين العام عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (A/62/890)
- تقرير الأمين العام عن التدابير المتخذة لمعالجة سبع مسائل عامة تتعلق بالموارد البشرية أثرت في سياق إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل (A/63/132)
- تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/63/189)
- تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/63/282)
- تقرير الأمين العام عن استقدام الموظفين والتوظيف في الأمم المتحدة: استراتيجية المضي قدما (A/63/285)
- تقرير الأمين العام عن مقترحات مفصلة لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة: سبيل إلى التقدم (A/63/298)

تقرير الأمين العام المعنون "الموظفون المقدمون دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى" (A/63/310/Add.1)

تقرير الأمين العام عن توظيف المتقاعدين والمتقاعدين من الموظفين السابقين وتمديد تعيين الموظفين بعد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة (A/63/310/Add.2)

تقرير الأمين العام المعنون "الاستشاريون وفرادى المتعاقدين" (A/63/310/Add.3)

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إدارة الموارد البشرية (A/62/7/Add.14) و A/63/526 و (Corr.1)

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم معمق لمكتب إدارة الموارد البشرية (A/63/221)

مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض ثان لتنفيذ اتفاقات المقار التي أبرمتها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: توفير أماكن للمقار وتسهيلات أخرى من قبل البلدان المضيفة وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقرير (A/61/694 و Add.1)

مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تنقل الموظفين في الأمم المتحدة" وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقرير (A/61/806 و Add.1)

مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الهيكلة العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" ويحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقرير (A/62/628 و Add.1)

مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف" وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقرير (A/62/707 و Add.1)

مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تمويل وملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان" وتعليقاته على التقرير (A/62/845 و Add.1)

مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير المفوضة السامية لحقوق الإنسان عن تكوين ملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (A/63/290)

تقرير الأمين العام عن قائمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/62/L.9)

مذكرة من الأمين العام يحيل بها آراء ممثلي اتحاد موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/63/3)

آراء ممثلي مجلس موظفي مكتب الأمم المتحدة في فيينا (فيينا)، ومجلس موظفي اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (سانتياغو)، ولجنة اتحاد موظفي اللجنة الاقتصادية لأفريقيا (أديس أبابا)، واتحاد الموظفين الميدانيين (برينديزي)، واتحاد موظفي مكتب الأمم المتحدة في نيروبي (نيروبي)، ومجلس موظفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (بانكوك)، واتحاد موظفي المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة (لاهاي)، ومجلس موظفي جامعة الأمم المتحدة (طوكيو)، ورابطة موظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا (أروشا)، ورابطة موظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا في كيغالي (كيغالي) (A/C.5/63/3/Add.1)

آراء ممثلي اتحاد موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (نيويورك)، واتحاد الموظفين الميدانيين (برينديزي) ومجلس التنسيق للموظفين (مكتب الأمم المتحدة في جنيف) (A/C.5/63/3/Add.2)

ثانياً - النظر في مشروع القرار A/C.5/63/L.22

٤ - في الجلسة ٢٨ المعقودة في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر، كان معروضا على اللجنة مشروع قرار بعنوان "إدارة الموارد البشرية" (A/C.5/63/L.22) قدمه الرئيس على أساس مشاورات غير رسمية تولى تنسيقها ممثل أستراليا.

٥ - وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/63/L.22 بدون 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 و ٢٤٤/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، والجزء الثامن من قرارها ٢٧٦/٦١ المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، والجزء الحادي والعشرين من قرارها ٢٣٨/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٢٤٨/٦٢ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، وإلى قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وإذ تؤكد من جديد أن موظفي الأمم المتحدة ذخر للمنظمة، وإذ تشي على مساهمتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

وإذ تحيي ذكرى كل الموظفين الذين جادوا بأرواحهم في خدمة المنظمة،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية^(١)،

وقد نظرت أيضاً في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن التقييم المتعمق لمكتب إدارة الموارد البشرية^(٢)، وتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦^(٣)،

(١) A/61/206, A/61/694, A/61/732, A/61/806 and Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/850, A/61/861, A/61/957, A/61/1029, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/274, A/62/285, A/62/315, A/62/707 And Add, 1, A/62/845 And Add, 1, A/62/890, A/63/132, A/63/189, A/63/204, A/63/208, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301 and A/63/310 and Add, 1-3.

وقد نظرت كذلك في تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذات الصلة^(٤)،

تؤيد الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٤)، رهنا بأحكام هذا القرار،

أولا

إصلاح إدارة الموارد البشرية

١ - تؤكد الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة بوصفه إسهاما في تعزيز الخدمة المدنية الدولية، وتشير في هذا السياق إلى تقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية، وتؤكد من جديد التزامها بتنفيذ هذه الإصلاحات؛

٢ - تشدد على أهمية وجود حوار هادف وبناء بين الموظفين والإدارة، ولا سيما بشأن القضايا المتعلقة بالموارد البشرية، وتدعو الطرفين إلى تكثيف الجهود للتغلب على الخلافات واستئناف عملية التشاور؛

٣ - تعرب عن القلق إزاء انسحاب ممثلي الموظفين في نيويورك وجنيف من المشاركة في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، وتكرر دعوها ممثلي موظفي نيويورك وجنيف والإدارة إلى تكثيف الجهود لتجاوز الخلافات والدخول في عملية تشاور؛

٤ - تطلب إلى الأمين العام الاستفادة من الآليات القائمة لحل النزاعات والوساطة متى كان ذلك مفيدا ومناسبا من أجل تسهيل استئناف الحوار بين الموظفين والإدارة؛

٥ - تشير إلى الفقرتين ١ و ٣ من الجزء الأول من قرارها ٢٤٤/٦١ واطعة في اعتبارها المادة الثامنة من النظام الأساسي للموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الخامسة والستين، اقتراحات لاستعراض الآلية المشتركة بين الموظفين والإدارة المعنية بالمسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية، وذلك بالتشاور مع الهيئات المختصة؛

٦ - تحيط علما بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية^(٢) المتعلق بالتقييم المتعمق لمكتب إدارة الموارد البشرية، ولا سيما التوصيات الواردة في الفرع السادس من التقرير؛

(٢) A/63/221.

(٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، الإضافة (A/61/30/Add.1).

(٤) A/62/7/Add.14 و A/63/526 و Corr.1.

٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل، وهو يأخذ الفقرة ٢٢ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الاعتبار^(٥)، أن توضع لتدابير تحديد قادة المستقبل وترقيتهم معايير وآليات واضحة للاختيار، وأن تنفذ هذه التدابير في إطار نظام اختيار الموظفين مع توفير معلومات دقيقة عن الآثار المالية؛

ثانيا

الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة

١ - **تؤكد** ضرورة ترشيد نظام الأمم المتحدة الحالي للترتيبات التعاقدية الذي يفتقر إلى الشفافية ويكتنف إدارته التعقيد؛

٢ - **توافق** على الترتيبات التعاقدية الجديدة التي ستضم ثلاثة أنواع من التعيينات (تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر)، في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، على النحو المبين في قرارها ٢٤٨/٦٢، ورهنا بأحكام هذا القرار؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام ألا يعين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ أي موظف بعقد مستمر ريثما تنظر الجمعية العامة في المعلومات الإضافية المتعلقة بتنفيذ العقود المستمرة؛

٤ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الرابعة والستين تقريراً عن المسائل التالية من أجل تنفيذ نظام للتعيين المستمر بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠:

(أ) الإجراءات الصارمة والشفافة المتعين اتباعها في منح الموظفين تعيينات مستمرة، بما في ذلك معايير الأهلية والعلاقة مع التدابير التأديبية، والإدارة المركزية لعملية تحويل التعيينات؛

(ب) دور نظام تقييم الأداء وخيارات تعزيزه لضمان أن يكون الموظفون المرشحون لنيل تعيينات مستمرة قد أثبتوا تمتعهم بأعلى مستويات الكفاءة والأهلية والنزاهة، مع أخذ أي مداوالات تجريها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن هذه المسألة في الاعتبار؛

(ج) الآثار المالية والإدارية المترتبة على تحويل التعيينات المحددة المدة إلى تعيينات مستمرة، وإمكانية إرساء حد أقصى لعدد التعيينات التي يمكن تحويلها؛

(د) تحليل الآثار المترتبة على التعيينات المستمرة المقترحة في ما يتعلق بنظام نطاقات التوزيع الجغرافي؛

(٥) A/63/526 و Corr.1.

(هـ) الإجراءات الصارمة والشفافة المتعين اتباعها في استعراض أداء الموظفين وفي تحديد ما إذا كانت الحاجة إلى الوظائف لا تزال قائمة عند البت في منع تعيين موظف أو إنهاء تعيينه، وتسلسل المسؤوليات المتعين أن يتوخى فيه الثبات والوضوح، بما يكفل على نحو تام منح العقود المستمرة وإنهاءها بطريقة عادلة وشفافة تراعى فيها تماماً الأصول القانونية وحقوق الموظفين؛

(و) الخيارات التي يمكن أن تكفل عدم تضرر المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية وموظفي اللغات من التغييرات المقترحة؛

(ز) تحليل الآثار المترتبة بالنسبة للموظفين المبتدئين من الفئة الفنية؛

(ح) التشعبات التي يحتمل أن تترتب على التعديل المقترح إدخاله على المادة ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين؛

٥ - **تقرر** الاستمرار في تعليق تطبيق حد الأربع سنوات للتعيينات المحدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين في عمليات حفظ السلام حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩؛

٦ - **تأذن** للأمين العام، وهو يأخذ الفقرة ٥ أعلاه في الاعتبار، بأن يعيد، في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، تعيين موظفي البعثات الذين تبلغ مدة خدمتهم بموجب عقود في إطار المجموعة ٣٠٠ حد الأربع سنوات بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، شريطة أن تكون مهامهم قد استُعرضت وتبين أنها ضرورية، وبعد التحقق من أن أداءهم مُرضٍ تماماً؛

٧ - **تقرر** استخدام التعيينات المؤقتة في تعيين الموظفين لتحمل أعباء الأعمال الموسمية أو خلال فترات الذروة، ولتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل لمدة تقل عن سنة واحدة، ولكن يمكن تجديدها لمدة تصل إلى سنة إضافية واحدة عندما تبررها طفرة في الاحتياجات والحاجات التشغيلية المتصلة بعمليات ميدانية ومشاريع خاصة ذات ولايات محددة المدة بوضوح؛

٨ - **تقرر أيضاً** أن ما يحق للموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة الحصول عليه من استحقاقات وبدلات يقتصر على ما يلي: تسوية مقر العمل؛ وإعانة الإيجار؛ وبدل المخاطر؛ وبدل المشقة؛ وحصة بدل الإقامة اليومي من منحة الانتداب؛ والإجازات (وفقاً لطول مدة العقد)؛ وإجازة زيارة الوطن (حسب تصنيف مراكز العمل)، وبدل شحن محدود؛

- ٩ - **تطلب**، في هذا الصدد، إلى الأمين العام أن يقدم معلومات بشأن الظروف التي يجوز فيها تمديد تعيين مؤقت لفترة تصل إلى سنة إضافية واحدة؛
- ١٠ - **تقرر** أن تمنح الموظفين الميدانيين العاملين بموجب تعيينات في إطار المجموعة ٣٠٠ لمدة تقل عن أربع سنوات، والذين لا يؤدون وظائف مؤقتة، عقوداً محددة المدة في بعثات محددة إلى حين اجتياز عملية تنافسية تخضع لاستعراض تجريه هيئة استعراض مركزية؛
- ١١ - **تقرر أيضاً** أن يُمنح الموظفون المعينون بعقود في إطار المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠، والعاملون في مواقع أخرى غير عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة لفترة إجمالية تزيد عن سنة واحدة ولا يؤدون وظائف مؤقتة، عقوداً محددة المدة في بعثات محددة إلى حين اجتياز عملية تنافسية تخضع لاستعراض تجريه هيئة استعراض مركزية؛
- ١٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يعرض عليها في الجزء الأول المستأنف من دورتها الثالثة والستين المستأنف مشاريع قواعد تنظيمية يمكن اتباعها في تنفيذ نظام مبسط للعقود لتنظر فيها؛
- ١٣ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يقيّم الآثار المترتبة على تنفيذ نظام العقود الجديد، بما في ذلك آثاره المالية، وأن يرفع إليها تقريراً عن هذه المسألة لا يقدم قبل دورتها السابعة والستين؛
- ١٤ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يوقف الممارسة المتمثلة في انتداب موظفين من المقر في بعثات باعتبارهم في حالة سفر لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر؛
- ١٥ - **تشير** إلى الفقرة ٢ من الجزء الخامس من قرارها ٢٢٦/٥١، الذي طلبت فيه إلى الأمين العام أن يبذل جهوداً للوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة؛
- ١٦ - **تشجع** الأمين العام على أن يكفل، وفقاً للولايات التشريعية، المزج على نحو حصيف بين التعيينات الطويلة الأجل والتعيينات المحددة المدة، وذلك لإيجاد توازن مناسب بين الاحتفاظ بالذاكرة المؤسسية، والالتزام والاستقلال في الأجل الطويل والقدرة على اجتذاب رؤى وخبرات جديدة، لفصل الموظفين الذين لا يؤدون عملهم؛
- ١٧ - **تدرك** أن وجود نظام فعال وموثوق به لتقييم الأداء يشكل عنصراً هاماً لتنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة؛
- ١٨ - **تقر** بضرورة إدارة عملية تحويل التعيينات المحددة المدة إلى تعيينات مستمرة على نحو مركزي وعلى أساس تنافسي يتسم بالشفافية؛

- ١٩ - **تقرر** أن تعاود، في دورتها الخامسة والستين، النظر في اقتراح الأمين العام الداعي إلى إنشاء إطار من أفراد مدنيين لحفظ السلام يعينون بعقود طويلة الأجل، وذلك في ضوء الدروس المستفادة من تنفيذ الترتيبات الجديدة لعقود الخدمة وشروطها؛
- ٢٠ - **تشدد** على أن التنفيذ العادل والمنصف للترتيبات التعاقدية الجديدة سيكون مرتبطا مباشرة بالأداء الفعال للنظام الجديد لإقامة العدل؛
- ٢١ - **تقرر** عدم إفساح المجال لأي توقعات قانونية أو غيرها، بتجديد عقد محدد المدة أو تحويله، أيا كان طول مدة الخدمة، وتطلب إلى الأمين العام أن يدرج ما ينص على ذلك في القواعد والأنظمة، وكذلك في عروض وخطابات التعيين؛
- ٢٢ - **تقرر أيضا** أنه، في سياق مقترح الأمين العام، تُفسر عبارة "لما فيه حسن سير العمل في المنظمة" بأنها تعني أساسا تغيير ولاية أو إنهاءها؛
- ٢٣ - **تؤكد** من جديد أنه في أثناء فترة عدم تنفيذ التعيينات المستمرة، سيتواصل، عملا بالممارسة المتبعة حاليا، منح المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفو الخدمات اللغوية عقودا مفتوحة المدة بعد سنتين من الخدمة تحت الاختبار؛
- ٢٤ - **تقرر** ألا تؤخذ مدة خدمة الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية في الاعتبار على أنها جزء من مدة الخدمة المطلوبة للتعين المستمر؛
- ٢٥ - **تلاحظ** أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستستعرض جميع مدفوعات انتهاء الخدمة، بما في ذلك إمكانية صرف مكافأة في نهاية الخدمة؛
- ٢٦ - **تقرر** اعتبار البعثات الحالية الثابتة بعثات مسموح فيها باصطحاب الأسرة، واعتبار البعثات الخاصة بعثات غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة، وذلك اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩؛
- ٢٧ - **تقرر أيضا** أنه ينبغي توفير الإقامة لجميع الموظفين المعيّنين أو الموفدين في بعثات غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة وفقا لشروط النظام الموحد للأمم المتحدة دون الأخذ بنهج العمليات الخاصة؛
- ٢٨ - **تطلب** من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تبقي مسألة شروط النظام الموحد للأمم المتحدة للخدمة في الميدان قيد الاستعراض؛
- ٢٩ - **تقرر** أن تبقي مسألة شروط النظام الموحد للأمم المتحدة للخدمة في الميدان قيد الاستعراض؛

٣٠ - توافق على استحداث مخطط للراحة والاستجمام للموظفين المعيّنين دولياً في العمليات الميدانية للأمم المتحدة يراعى فيه الوقت اللازم للسفر، ويكون مناسباً للموقع، ولا يتضمن دفع تكاليف سفر الموظفين، للاستعاضة به عن إجازة الاستجمام العرضية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩؛

ثالثاً

الاستقدام والتوظيف

١ - تكرر تأكيد ضرورة أن يكفل الأمين العام أن تكون أعلى معايير الكفاءة والأهلية والنزاهة هي الاعتبار الأول في استخدام الموظفين مع إيلاء مبدأ التوزيع الجغرافي العادل الاعتبار الواجب، وذلك وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٢ - تؤكد من جديد ضرورة أن تتماشى التدابير التي تُتخذ للوفاء بولايات المنظمة وأهداف المساواة ومؤشرات الإنجاز فيها، بما في ذلك ما يتصل بالتوزيع الجغرافي للموظفين والتوازن الجنساني، حسبما يرد في خطط العمل المتصلة بالموارد البشرية، وإجراءات الاستقدام، بما فيها قرارات الاختيار، تماشياً كاملاً مع الأحكام الواردة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق والولايات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة؛

٣ - تلاحظ أن التحول الديمغرافي القادم في ملاك موظفي الأمم المتحدة سي طرح على المنظمة تحديات فيما يتعلق باستمرارية الموظفين واحتمال فقدان المعارف المؤسسية، وكذلك فيما يتعلق بفرص تجديد شباب المنظمة؛

٤ - تؤكد ضرورة التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة بما يدعم على نحو استباقي احتياجات الأمم المتحدة من الموارد البشرية، وفي هذا الصدد، تحث الأمين العام على أن يواصل على سبيل الأولوية الجهود المبذولة في هذا المجال؛

٥ - تحث الأمين العام على كفالة أن تغطي أنشطة التوعية الوظائف في المقر والميدان على حد سواء؛

٦ - تدرك أهمية التعجيل بعملية الاستقدام والتوظيف وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق بما يضمن وجود مجموعة متنوعة من الموظفين المتعددي المهارات والكفاءات؛

٧ - تقر بضرورة تبسيط الأساليب المتبعة حالياً في الرجوع إلى الجهات المستشهد بها من أجل التعجيل بعملية الاستقدام، وتطلب إلى الأمين العام أن يستعرض تلك الأساليب ويتخذ ما يلزم من إجراءات في أسرع وقت ممكن؛

- ٨ - **تقرر** أنه ينبغي، من أجل ضمان شفافية عملية التوظيف، مواصلة نشر جميع الإعلانات عن الشواغر المحددة؛
- ٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل في أثناء عملية الاستقدام كفالة المعاملة المتساوية للمرشحين ذوي الخلفية التعليمية المتكافئة، على أن يراعي تماما أن للدول الأعضاء نظاما تعليمية مختلفة، وأنه لا يجوز اعتبار أي نظام بعينه المعيار الذي يتعين تطبيقه في المنظمة؛
- ١٠ - **تدعو** الأمين العام إلى أن يراعي مراعاة تامة، عند تعيين مسؤولين من الرتبين مد-١ ومد-٢ في الإدارات التابعة للأمانة العامة التي تقدم للبعثات الميدانية الدعم و/أو التوجيه في مجال السياسات العامة، الخبرة الميدانية للمرشحين باعتبارها أحد معايير التعيين المستحسنة بشدة؛
- ١١ - **تؤكد** على وجوب أن يكون النظام الإلكتروني لاختيار موظفي الأمم المتحدة واضحا وبمبسطة وسهل الاستخدام ويمكن للمرشحين المحتملين الوصول إليه، ووجوب أن يكون هناك رصد منتظم لضمان الشفافية وعدم التمييز، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الخامسة والستين؛
- ١٢ - **تدرك** أن قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم يمكن أن تعجل إلى حد كبير عملية التعيين في الأمم المتحدة؛
- ١٣ - **تلاحظ** أن القوائم الحالية التي أُعدت في النظام الحالي لاختيار الموظفين للمقر ومراكز العمل الثابتة تشوبها عيوب في التصميم ولم تُستخدم على نطاق واسع في ملء الشواغر؛
- ١٤ - **تقر** بضرورة ضمان الشفافية والمساءلة فيما يتعلق باستقدام الموظفين في إطار المساعدة المؤقتة العامة والخبراء الاستشاريين؛
- ١٥ - **تعيد تأكيد** ما تنص عليه الفقرة ٦ من الجزء الثاني من قرارها ٢٤٤/٦١، التي قررت فيها مواصلة العمل بمعيار المركز الجغرافي في نظام اختيار الموظفين بوصفه أحد العناصر الرئيسية لكفالة التوازن الجغرافي في كل رتبة من رتب الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛
- ١٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل الإعلان على نحو سليم عن جميع الشواغر المتوقعة والفورية، وملاؤها على وجه السرعة، وأن يقدم إليها، في دورتها الخامسة والستين، تقريراً عن مدى نجاح هذا المسعى؛

- ١٧ - تؤكّد أهمية مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية، وتطلب إلى الأمين العام أن يدعو ممثلي الموظفين للدخول في عملية تشاورية بهدف استئناف مشاركتهم في أعمال هيئات الاستعراض المركزية؛
- ١٨ - تطلب إلى الأمين العام أن يضمن تقريره عن تكوين الأمانة العامة تحليلاً لتنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية؛
- ١٩ - تعترف بالقيمة المضافة التي يمكن أن يجلبها فريق إعادة التصميم إلى عملية الإصلاح في مجالي الاستقدام والتوظيف؛
- ٢٠ - تقرر معاودة النظر في مسألة إنشاء فريق إعادة التصميم لهذا الغرض في دورتها الخامسة والستين؛

رابعاً

الامتحانات التنافسية الوطنية

- ١ - تعيد تأكيد أن الامتحانات التنافسية الوطنية هي مصدر استقدام الموظفين لشغل وظائف الرتبة ف-٢ الخاضعة للتوزيع الجغرافي، سعياً للتقليل من عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة؛
- ٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها، عملاً بما أوصت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥) في تقريرها، دراسة جدوى يضطلع بها بناء على تقارير مراجعة الحسابات، لتحديد ما إذا كان توسيع نطاق الامتحانات التنافسية الوطنية يمكن أن يفيد في زيادة تعزيز قدرة المنظمة على إنجاز البرامج؛ وذلك لتنظر فيها في دورتها الخامسة والستين؛
- ٣ - تلاحظ مع القلق أن عدداً كبيراً من المرشحين الذين اجتازوا بنجاح الامتحانات التنافسية الوطنية يظلون على القائمة لسنوات؛
- ٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل سرعة تنسيب المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية؛
- ٥ - ترحب بالجهود المكثفة التي يبذلها الأمين العام لإدارة تنسيب المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية مركزياً، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً عن نتائج تلك الجهود في دورتها الخامسة والستين؛
- ٦ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها، في دورتها الخامسة والستين، تقريراً عن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الرامية إلى تقليص مدة عملية امتحانات التوظيف

التنافسية الوطنية، وتحسين إدارة قوائم المرشحين المتصلة بالامتحانات التنافسية الوطنية لاستقدام الموظفين، وأن يحدد كذلك الأطر الزمنية لإنجازها؛

٧ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، زيادة التعاون في إطار شبكة الموارد البشرية واستخدام امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية والقوائم الحالية على نحو أفضل، وتحسين فرص التنقل بين الوكالات؛

٨ - **تعترف** بأهمية أن يتيح الأمين العام فرص التطوير والدعم الوظيفيين، بما في ذلك تعزيز فرص تنقل جميع الموظفين، بمن فيهم الموظفون الذين يستقدمون بعد اجتياز امتحانات تنافسية وطنية؛

خامسا

المساءلة

١ - **تشير** إلى قرارها ٢٤٤/٦١ وجميع قراراتها ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوزيع الجغرافي وتمثيل الجنسين في الوظائف، وتؤكد على ضرورة مساءلة الأمين العام عن تنفيذ هذه المبادئ والتكليفات الهامة وعما أحرز من نتائج ملموسة في هذا الصدد؛

٢ - **تؤكد** أن الرصد القوي والفعال أساسي على جميع المستويات، وتطلب إلى الأمين العام كفالة أن يواصل مكتب إدارة الموارد البشرية تعزيز رصده للسلطات المفوضة لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك الوفاء بهدي التوزيع الجغرافي والمساواة بين الجنسين والتعجيل بملء الشواغر؛

٣ - **تلاحظ** أن القصد من اتفاقات كبار المديرين هو تحسين إدارة المنظمة بعدة طرق منها زيادة المساءلة والشفافية على مستوى كبار الموظفين، وتحت في هذا الصدد الأمين العام على تنفيذ التدابير التي تعالج على نحو ملائم أداء كبار المديرين، وبخاصة فيما يتعلق بتحقيق الأهداف والغايات؛

سادسا

نظام تقييم الأداء

١ - **تؤكد** أن وجود نظام لتقييم الأداء يتسم بالمصداقية والنزاهة ويعمل على الوجه الأكمل أمر بالغ الأهمية لكفالة فعالية سياسات إدارة الموارد البشرية؛

- ٢ - **تعرب عن قلقها لعدم مصداقية وفعالية النظام الحالي لتقييم الأداء، وتشدد على ضرورة أن يعبر هذا النظام بدقة عن النطاق الكامل للأداء، بحيث يتسنى مكافأة الموظفين على الأداء الممتاز، وفرض جزاءات على القصور في الأداء، وتعزيز الصلة بين الأداء والترقي الوظيفي، ولا سيما بالنسبة للموظفين الذين يتولون مناصب إدارية؛**
- ٣ - **تخطط علماً باعتزام الأمين العام البدء في استعمال تقييمات الأداء التي تشمل كل الزوايا، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الخامسة والستين تقريراً عن سبل زيادة استعمال تلك التقييمات؛**
- ٤ - **تطلب إلى الأمين العام أن يستعرض النظام الحالي لتقييم الأداء بالتشاور مع الموظفين من خلال القنوات الملائمة، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الخامسة والستين؛**

سابعا التنقل

- ١ - **تعيد تأكيد الجزء الثامن من قرارها ٢٦٦/٥٩؛**
- ٢ - **تؤكد أن الغرض من تعزيز التنقل هو زيادة فعالية المنظمة وتعزيز مهارات الموظفين وقدرتهم؛**
- ٣ - **تقرر إعادة النظر في قواعد المنظمة وأنظمتها المتصلة بممارسة الأمين العام سلطة انتداب الموظفين ونشرهم وفقاً لاحتياجات عمل المنظمة، وتطلب إليه أن يوافيها في دورتها الخامسة والستين باقتراحات في هذا الصدد؛**
- ٤ - **تأسف لأن سياسات الأمين العام المتعلقة بالتنقل لم تحقق أهدافها المنشودة؛**
- ٥ - **تلاحظ أن الأمين العام يعتزم، على نحو ما جاء في تقريره^(٦)، أن يعلق بعد الانتهاء من العملية المتصلة بالترتين مد-١ ومد-٢ برامج التنقل المنظم ليتسنى إجراء استعراض يشمل المدة القصوى لشغل الوظائف، والدروس المستفادة، الهدف منه وضع مقترحات بشأن سياسة التنقل، تراعى فيها توصيات فرقة العمل التابعة لإدارة الموارد البشرية، وذلك بالتشاور مع جميع الجهات المعنية، بما فيها اتحادات الموظفين، وتطلب إليه أن يقدم إليها، في دورتها الخامسة والستين، تقريراً عن ذلك في سياق تقريره المعتاد عن**

الموارد البشرية يتضمن تحليلاً للتكاليف والمكاسب واضعاً في الاعتبار الفقرة ٤٦ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)؛

٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم في سياق استعراض سياسة التنقل مقترحات تهدف إلى تشجيع التنقل الطوعي للموظفين دون المساس باحتياجات مختلف مراكز العمل والميدان؛

٧ - **تؤكد** ضرورة تحديد نطاق سياسة التنقل تحديداً جيداً؛

ثامناً

التطوير والدعم الوظيفيان

١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يبذل، امتثالاً للفقرة ١٧ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)، كل الجهود الممكنة في حدود الموارد المتاحة؛

٢ - **تعيد تأكيد** أهمية تحديد غاية واستراتيجية التدريب والتطوير الوظيفي؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يستعين على نحو كامل بهيكل الرتب، وأن يقدم إليها، في دورتها الخامسة والستين، اقتراحاً محدداً بشأن كيفية استخدام وظائف الرتبة ف-١ والأماكن التي يمكن فيها استخدامها بقدر أكبر من الفعالية؛

٤ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يقدم في إطار مشروع ميزانية فترة الستين ٢٠١١-٢٠١٠ مقترحات بشأن استراتيجية لتنفيذ برنامج للتدريب والتطوير المهني يتسم بالكفاءة والفعالية؛

٥ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يكفل أن كل إعلان من إعلانات الوظائف الشاغرة يحدد بدقة المهارات والمؤهلات التعليمية والخبرة اللازمة لها؛

٦ - **تعترف** بالدور الأساسي الذي يضطلع به مديرو البرامج في مجال التطوير والدعم الوظيفيين، وتطلب إلى الأمين العام تعزيز تقييم مهاراتهم الإدارية وأدائهم في تطوير المسارات الوظيفية للموظفين؛

تاسعاً

تدابير تحسين التمثيل الجغرافي العادل/تكوين الأمانة العامة

١ - **تشير** إلى قرارها ٤٢/٢٢٠ ألف الذي استحدثت بموجبه النظام الحالي للنطاقات المستصوبة؛

- ٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الجارية لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وضمان أكبر توزيع جغرافي ممكن للموظفين في جميع إدارات الأمانة العامة ومكاتبها ورتبها، بما في ذلك رتبة مدير وما فوقها؛
- ٣ - **تشير** إلى الفقرة ١٢ من الجزء العاشر من قرارها ٢٤٤/٦١، وتعرب عن قلقها إزاء الزيادة التي حدثت منذ عام ٢٠٠٦ في عدد البلدان غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛
- ٤ - **تأسف** للنقص الحالي في مساءلة رؤساء الإدارات عن تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة؛
- ٥ - **ترحب** بالجهود المتواصلة التي يبذلها الأمين العام لتحسين وضع الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً والدول التي قد تصبح ممثلة تمثيلاً ناقصاً في إطار نظام النطاقات المستصوبة؛
- ٦ - **تخطط علماً** بتحليل مستوى التمثيل الناقص الوارد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة؛
- ٧ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لكفالة التمثيل العادل للدول الأعضاء في المناصب الرفيعة المستوى ومناصب تقرير السياسات في الأمانة العامة، ولا سيما الدول غير الممثلة تمثيلاً كافياً في هذه المستويات، وأن يواصل إدراج المعلومات المتصلة بذلك في جميع التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة؛
- ٨ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات تزيد بالفعل من تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الخامسة والستين؛
- ٩ - **ترحب** بالجهود التي يبذلها الأمين العام لوضع أهداف محددة في جميع أجهزة المنظمة من أجل زيادة استقدام موظفين من الدول غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛
- ١٠ - **تري** أن تشجيع استقدام موظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، وتحقيق أهداف التوازن بين الجنسين لا يمنع المرشحين المؤهلين الآخرين من التنافس؛
- ١١ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يكفل عن طريق المجلس المعني بأداء الإدارة رصد تنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة في جميع الرتب على النحو المبين في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة،

والتحقق من التنفيذ الفعال لتدابير الشفافية والمساءلة، بما في ذلك في عمليات الاختيار والتعيين والتنسيب؛

١٢ - **تكرر طلبها** الوارد في الفقرة ٨ من الجزء العاشر من قرارها ٢٤٤/٦١؛

١٣ - **تشير** إلى الفقرة ٢٢ من قرارها ٢٥٠/٦٢، وتطلب إلى الأمين العام كفالة التمثيل الملائم للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني، مع الأخذ في الاعتبار مساهمتها في أنشطة حفظ السلام التي تضطلع بها الأمم المتحدة؛

١٤ - **تشدد من جديد** على أن نظام النطاقات الجغرافية مصمم كي يطبق على البلدان لا على المناطق أو المجموعات؛

١٥ - **تشير** إلى طلبها إلى الأمين العام أن يقلص، قدر المستطاع، عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة بنسبة ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠، مقارنة بالمستوى الذي كانت عليه عام ٢٠٠٦، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن ذلك، حسب الاقتضاء، في سياق تقريره عن إدارة الموارد البشرية؛

١٦ - **تعيد تأكيد** أن نظام النطاقات المستصوبة هو الآلية المستخدمة في استقدام الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

١٧ - **تدرك** أنه تم في العقدين الماضيين إدخال تغيير كبير على تكوين الأمانة العامة للأمم المتحدة وعدد موظفيها، وتشير إلى تقارير الأمين العام^(٧)، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الخامسة والستين، مقترحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة بهدف إرساء أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل لمجموع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة على المستوى العالمي؛

١٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يضمن بالتدريج في تقريره عن تكوين الأمانة العامة العدد الإجمالي للموظفين المتعاقد معهم لمدة عام أو أكثر بصرف النظر عن مصادر التمويل؛

١٩ - **تكرر طلبها** الوارد في الفقرة ١٥ من الجزء العاشر من قرارها ٢٤٤/٦١،

وتشير إلى الفقرة ٢ من الجزء الثاني من قرارها ٢٢٠/٤٢ ألف؛

(٧) A/58/767 و A/59/724.

عاشرا تمثيل الجنسين

١ - **تعيد تأكيد** هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في المناصب الرفيعة المستوى ومناصب تقرير السياسات، مع التقييد تماما بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وفقا للمادة ١٠١ من الميثاق، وتأسف لبطء التقدم المحرز نحو تحقيق هذا الهدف؛

٢ - **تعرب عن القلق** إزاء استمرار انخفاض نسبة تمثيل المرأة في الأمانة العامة، ولا سيما تدهور نسبة تمثيل نساء البلدان النامية، وبخاصة في الرتب العليا، وتؤكد أنه يتعين أن يؤخذ في الحسبان استمرار انعدام التمثيل أو التمثيل الناقص للنساء من بلدان معينة، ولا سيما من البلدان النامية، وأنه يتعين منح هؤلاء النساء فرصا متساوية في عملية استقدام الموظفين بما يتفق تماما مع القرارات ذات الصلة بهذه المسألة؛

٣ - **تلاحظ مع القلق** أن ٣٣ امرأة فقط من البلدان النامية جرى توظيفهن في الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة في الفترة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، وذلك من بين ٩٦ امرأة جرى استقدامهن خلال تلك الفترة؛

٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكتنف جهوده الرامية إلى تحقيق ورصد هدف تكافؤ نسبي تمثيل الجنسين في الأمانة العامة، ولا سيما في الرتب العليا، وأن يكفل في هذا السياق نسبة التمثيل المناسبة للمرأة داخل الأمانة العامة، وبخاصة المرأة من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين؛

٥ - **تحيط علماً** بالجهود المتجددة التي يبذلها الأمين العام لبلوغ هذا الهدف، ولا سيما قرار تصميم وتنفيذ استراتيجية تطلعية تحت قيادة نائبة الأمين العام، وتشجعه على مواصلة تعزيز هذه الجهود؛

٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم، في سياق تحقيق هذا الهدف، ببلورة وتنفيذ أهداف الاستقدام والأطر الزمنية لتحقيق تلك الأهداف وتدابير المساءلة؛

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

حادي عشر

الخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين، والأفراد المقدمون دون مقابل واستخدام الموظفين المتعاقدين

- ١ - **تطلب إلى الأمين العام التقيد بالمبادئ التوجيهية القائمة المتعلقة باختيار الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين واستقدامهم؛**
- ٢ - **تعرب عن قلقها إزاء الزيادة في استخدام الخبراء الاستشاريين، وخاصة في الأنشطة الأساسية للمنظمة، وتشدد على أن استخدام الخبراء الاستشاريين ينبغي أن تحكمه قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، ولا سيما الجزء الثامن من القرار ٢٢١/٥٣، وأن يجري استقدامهم على أوسع نطاق جغرافي ممكن، وتطلب إلى الأمين العام أن يستعين بأقصى قدر ممكن بالقدرات الداخلية، وأن يقدم إليها في دورتها الخامسة والستين تقريراً عن التدابير المتخذة في هذا الصدد؛**
- ٣ - **تكرر الإعراب عن قلقها لاستمرار الاتجاه نحو الاستعانة بخدمات الموظفين المتعاقدين لمدة طويلة في فترة الستين الأخيرة؛**
- ٤ - **تكرر التأكيد على أنه ينبغي عدم استخدام المتعاقدين في مناصب صنع القرار إلا في ظروف استثنائية؛**
- ٥ - **تطلب إلى الأمين العام أن يُضمّن التقارير المقبلة عن استخدام المتعاقدين تحليلاً لأسباب ظهور الأنماط والاتجاهات المتبدية في البيانات المقدمة؛**

ثاني عشر

تقرير مكتب الأخلاقيات

- ١ - **تحيط علماً مع التقدير بإسهامات مكتب الأخلاقيات في تعزيز النزاهة داخل المنظمة؛**
- ٢ - **ترحب بإنشاء لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات؛**
- ٣ - **تطلب إلى الأمين العام أن يوضح دور كل من مكتب الأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية والمكاتب الأخرى ذات الصلة، وأن يقدم إليها، في دورتها الخامسة والستين، تقريراً عن النتائج التي توصل إليها وعن التدابير المتخذة لتفادي التدخل بين الولايات؛**

٤ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يناقش مع الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين، المجالات الممكن التعاون فيها بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات وتحقيق وفورات في تكاليفها؛

٥ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات معلومات عن أنشطة لجنة الأخلاقيات يشمل استعراضا لما يراه مناسبا من المسائل الأخلاقية المعقدة التي عاجلتها اللجنة؛

ثالث عشر مسائل أخرى

١ - **تلاحظ مع القلق** أن العديد من القضايا التأديبية لم يتم الانتهاء منها في فترة زمنية معقولة، وتطلب إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره السنوي معلومات عن التدابير المتخذة لزيادة عدد الحالات التي يتم غلق ملفاتها؛

٢ - **تدعو** اللجنة السادسة للنظر في الجوانب القانونية لتقرير الأمين العام المعنون "تنفيذ النظام الأساسي لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية"^(٨) دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية للجمعية العامة لشؤون الإدارة والميزانية؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إليها، في دورتها الخامسة والستين، تقريراً عن تنفيذ إدارة الموارد البشرية لنظام تكنولوجيا المعلومات؛

٤ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يعزز برامج النهوض بالصحة في مواقع العمل التي تنطوي على مشقة، بما في ذلك عن طريق الدعم النفسي والتوعية بالأمراض، وذلك بهدف تعزيز الإنتاجية وتحسين بيئة العمل؛

٥ - **تخطط علما** بتقرير الأمين العام^(٩)؛

٦ - **تخطط علما أيضا** بالتعديلات التي أدخلت على النظام الإداري للموظفين على النحو الوارد في مرفق التقرير الآنف الذكر.

(٨) A/61/1029.

(٩) A/61/823.