

Distr.: General  
23 December 2016  
Arabic  
Original: English



الدورة الحادية والسبعون  
البند ١٣٩ من جدول الأعمال

## إدارة الموارد البشرية

### تقرير اللجنة الخامسة

المقررة: السيدة ديانا مينيه لي (سنغافورة)

### أولاً - مقدمة

- ١ - ترد التوصية السابقة التي قدمتها اللجنة الخامسة إلى الجمعية العامة في إطار البند ١٣٩ من جدول الأعمال في تقرير اللجنة الوارء في الوثيقة A/71/638.
- ٢ - وقد نظرت اللجنة الخامسة في هذا البند في جلساتها التاسعة والعاشره والثالثة والعشرين المعقودة في ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر و ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وترد البيانات التي أدلي بها والملاحظات التي أبديت خلال نظر اللجنة في البند في المحاضر الموجزة المتصلة بالموضوع<sup>(١)</sup>.
- ٣ - وكان معروضاً على اللجنة، من أجل نظرها في هذا البند، الوثائق التالية:  
(أ) تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ (A/71/186)؛

(١) A/C.5/71/SR.9 و A/C.5/71/SR.10 و A/C.5/71/SR.23.



- (ب) تقرير الأمين العام عن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/71/257)؛
- (ج) تقرير الأمين العام عن تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/71/258)؛
- (د) تقرير الأمين العام عن استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية: السعي إلى إيجاد قوة عاملة عالمية دينامية ومهتمة وقادرة على التكيف من أجل الأمم المتحدة (A/71/323)؛
- (هـ) تقرير الأمين العام عن التنقل (A/71/323/Add.1)؛
- (و) تقرير الأمين العام عن استعراض عام لإصلاحات إدارة الموارد البشرية: تقييم نظام النطاقات المستصوبة (A/71/323/Add.2)؛
- (ز) تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/71/334)؛
- (ح) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذو الصلة بالموضوع (A/71/557)؛
- (ط) تقرير واحد للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/71/360)؛
- (ي) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين (A/71/360/Add.1)؛
- (ك) مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (A/70/685)؛
- (ل) مذكرة من الأمين العام يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (A/70/685/Add.1)؛

(م) مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "التخطيط لتعاقب الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (A/71/393)؛

(ن) مذكرة من الأمين العام يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "التخطيط لتعاقب الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (A/71/393/Add.1).

## ثانياً - النظر في مشروع القرار A/C.5/71/L.11

- ٤ - كان معروضاً على اللجنة في جلستها ٢٣ المعقودة في ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦ مشروع قرار معنون "إدارة الموارد البشرية" (A/C.5/71/L.11)، قدمه رئيس اللجنة بناء على مشاورات غير رسمية تولى تنسيقها ممثل أيرلندا.
- ٥ - وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/71/L.11 دون تصويت (انظر الفقرة ٦).

## ثالثا - 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 أيضا إلى قراراتها ٢٢٠/٤٢ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، و 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 ٢٨٥/٥٨ المؤرخ ٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٤، و ٢٩٦/٥٨ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، و ٢٨٧/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، و ١/٦٠ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، و ٢٣٨/٦٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، و ٢٥٤/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦، و ٢٦٠/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦، و ٢٤٤/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، و ٢٧٦/٦١، الجزء الثامن، المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، و ٢٣٨/٦٢، الجزء الحادي والعشرون، المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، و ٢٤٨/٦٢ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، و ٢٥٠/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، و ٢٧١/٦٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، و ٢٤٧/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، و ٢٣٤/٦٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، و ٢٥٥/٦٧ المؤرخ ١٢ نيسان/أبريل ٢٠١٣، و ٢٥٢/٦٨ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، و ٢٦٥/٦٨ المؤرخ ٩ نيسان/أبريل ٢٠١٤، و ٢٤٤/٧٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ و ٢٨٦/٧٠ المؤرخ ١٧ حزيران/يونيه ٢٠١٦، و مقررها ٥٥٣/٧٠ بء المؤرخ ١ نيسان/أبريل ٢٠١٦، وسائر قراراتها ومقرراتها ذات الصلة،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية<sup>(١)</sup> وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة بالموضوع<sup>(٢)</sup>،

وقد نظرت أيضا في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن التخطيط لتعاقب الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة<sup>(٣)</sup>، وعن استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة<sup>(٤)</sup>، وفي تعليقات الأمين العام وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقريرين<sup>(٥)</sup>،

١ - تعيد تأكيد أن موظفي الأمم المتحدة ذخر للمنظمة، وتشيد بمساهماتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها؛

٢ - تحيي ذكرى جميع الموظفين الذين جادوا بأرواحهم في خدمة المنظمة؛

٣ - تؤيد الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٦)</sup> رهنا بأحكام هذا القرار؛

## أولا

### إصلاح إدارة الموارد البشرية

٤ - تشدد على الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة باعتباره إسهاما في تعزيز كفاءة وفعالية الأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية، وتعيد تأكيد التزامها بتنفيذ هذا الإصلاح؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل تحديث هياكل ووظائف إدارة الموارد البشرية بالمنظمة وتبسيطها وإدماجها، مع مراعاة الفوائد وأوجه الكفاءة المتوقعة والدروس المستفادة من تنفيذ عملية الإصلاح السابقة، وأن يقدم مقترحات تفصيلية إلى الجمعية العامة لتنظر فيها في دورتها الثالثة والسبعين؛

(١) A/71/186، و A/71/257، و A/71/258، و A/71/323، و A/71/323/Add.1، و A/71/323/Add.2، و A/71/334 و A/71/360، و A/71/360/Add.1.

(٢) A/71/557.

(٣) انظر A/71/393.

(٤) انظر A/70/685.

(٥) A/71/393/Add.1 و A/70/685/Add.1.

٦ - تؤكد الحاجة إلى نظام شامل وقوي لتخطيط القوة العاملة باعتباره عنصراً رئيسياً في إدارة الموارد البشرية، وتنوه بالتقدم المحرز، وتطلب إلى الأمين العام أن يكتف جهوده الرامية إلى وضع اقتراح شامل وفعال لتخطيط القوة العاملة وتعاقب الموظفين، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في الدورة الثالثة والسبعين؛

٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل، في سياق الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية ومشاريع التحول في تسيير أعمال المنظمة، كفالة أن يعامل المرشحون الذين لديهم خلفيات تعليمية متكافئة معاملة متساوية خلال عملية الاستقدام، على أن يراعي تماماً أن للدول الأعضاء نظماً تعليمية مختلفة وأنه لا يجوز اعتبار نظام تعليمي بعينه معياراً تطبقه المنظمة؛

٨ - تكرر تأكيد ضرورة أن يكفل الأمين العام أن تكون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والتزاهة هي الاعتبار الأول في استخدام الموظفين مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٩ - تؤكد من جديد أحكام البند ٤-٢ من النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، وتقرر 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؛

١٠ - تؤكد من جديد أيضاً ضرورة مراعاة المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة، وتعيد كذلك تأكيد استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقاً لما هو مقرر، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام كفالة أن تنص الإعلانات عن الشواغر على ضرورة الإلمام بإحدى لغتي العمل في الأمانة العامة، ما لم تستلزم مهام الوظيفة الشاغرة لغة عمل محددة؛

١١ - تقرر بأن تفاعل الأمم المتحدة مع السكان المحليين في الميدان أمر أساسي، وبأن المهارات اللغوية تشكل عنصراً هاماً في عمليتي الاختيار والتدريب، ولذلك، تؤكد أن الإلمام الجيد باللغة أو اللغات الرسمية المستخدمة في بلد الإقامة ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار بوصفه ميزة إضافية خلال هاتين العمليتين؛

١٢ - تلاحظ مع بالغ القلق أن هدف ملء أي وظيفة في حدود ١٢٠ يوماً لم يتم بلوغه بعد، وتطلب إلى الأمين العام أن يتحرى أسباب التأخير في كل مرحلة من مراحل عمليتي الاختيار والاستقدام، بما يشمل مرحلتي التوصية بالمرشحين وموافقة مجلس

الاستعراض المركزي، وتطلب إلى الأمين العام أن يضمّن تقريره الاستعراضى العام المقبل، المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين، استراتيجية شاملة تهدف إلى تحقيق هدف الاستقدام في حدود ١٢٠ يوما الذي وضعته الجمعية؛

١٣ - **تخطيط علما** بالفقرتين ٣٦ و ٨٤ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتقرر، بصفة مؤقتة وكمرحلة تجريبية، خفض المدة القياسية للإعلان عن الشواغر المتعلقة بوظائف معينة من الفئة الفنية والفئات العليا من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما، وتقرر أن تبقى هذا التدبير قيد الاستعراض، وتطلب إلى الأمين العام أن يبلغها في تقريره الاستعراضى العام المقبل بالأثر الكامل لذلك التدبير؛

١٤ - **تشدد** على الدور الهام الذي يؤديه برنامج الفنيين الشباب في تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة تمثيلا ناقصا وفي كفالة استمرار تجديد شباب الأمانة العامة؛

١٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يستعرض اقتراحه المتعلق بالاستعاضة عن ورقة الاختبار العامة باختبار عام للقدرات المعرفية والاجتماعية، وأن يقدم تحليلا تفصيليا عن ذلك في تقريره الاستعراضى العام المقبل؛

١٦ - **تخطيط علما** بالفقرة ٤١ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتؤيد اقتراح الأمين العام<sup>(٦)</sup> الذي يدعو إلى تمديد الفترة الزمنية التي يُحتفظ فيها بأسماء المرشحين الناجحين في قوائم برنامج الفنيين الشباب إلى ثلاث سنوات؛

١٧ - **تكرر** طلبها إلى الأمين العام أن يواصل الجهود المتواصلة التي يبذلها لضمان التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وكذلك لضمان التوزيع الجغرافي للموظفين على أوسع نطاق ممكن في جميع الإدارات والمكاتب وعلى صعيد جميع الرتب في الأمانة العامة، بما في ذلك رتب المديرين والرتب الأعلى، وتطلب إليه أن يبلغها في تقريره الاستعراضى العام المقبل بما تم في هذا الشأن؛

١٨ - **تشير** إلى الفقرة ٦٥ من قرارها ٢٤٧/٦٥ والفقرة ١٧ من قرارها ٢٦٥/٦٦ المؤرخ ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٢ اللتين طلبت فيهما إلى الأمين العام أن يكثف جهوده لكفالة التمثيل الملائم للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني بالأمانة العامة، آخذا في الاعتبار إسهامها في عمليات الأمم المتحدة لحفظ

(٦) A/71/323، الفقرة ٥٢ (د).

السلام، وأن يبلغها في ميزانيته المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٨ بما تم في هذا الشأن؛

١٩ - **تعرب عن بالغ القلق** إزاء بطء التقدم المحرز في بلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة في المناصب العليا ومناصب صنع السياسات والمناصب الميدانية، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٢٠ - **ترحب** باعترام الأمين العام بتنفيذ استراتيجية شاملة لتكثيف الجهود من أجل كفالة زيادة تمثيل المرأة في الأمانة العامة، ولا سيما في المناصب القيادية العليا، بما في ذلك من خلال سياسات فعالة للتوظيف والاحتفاظ بالموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم معلومات محدثة في تقريره الاستعراضي المقبل عن التقدم المحرز نحو تحقيق هدف التوازن بين الجنسين، بما في ذلك بشأن التمثيل الكافي للنساء من البلدان النامية، على سبيل الأولوية، وبشأن كيفية مساءلة المديرين عن الإسهام في تحقيق الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛

٢١ - **تكرر التأكيد** على أن الهدف الشامل المنشود من نظام لإدارة الأداء هو قياس الأداء والمكافأة على الأداء الجيد ومعالجة التقصير في الأداء بطريقة موثوقة وفعالة وأنه ينبغي أن يكون هذا النظام يسير الفهم على الموظفين والإدارة، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل تكثيف جهوده لكفالة تنفيذ إطار أفضل لإدارة الأداء على نطاق المنظمة، لا سيما على المستويات الإدارية والقيادية، يكون مدعوما بالتدريب والتوجيه الكافيين؛

٢٢ - **تلاحظ** أن توزيع تقديرات الأداء الحالي لا يعكس بدقة الأداء في المنظمة، وتطلب إلى الأمين العام أن يحلل في تقريره الاستعراضي العام المقبل فعالية تحسينات النظام، والأنماط والاتجاهات في معدلات الإنجاز، وتوزيع تقديرات الأداء، والمشاركة في التدريب على إدارة الأداء، وأن يقدم معلومات عن ذلك؛

٢٣ - **تلاحظ أيضا** وضع استراتيجية للتعليم والدعم الوظيفي من أجل دعم الموظفين من خلال فرص التعلم والتطور، لا سيما في ما يتعلق بتعزيز المهارات الإدارية والقيادية داخل المنظمة؛

٢٤ - **تشير** إلى الفقرة ٥٦ من قرارها ٢٤٤/٧٠، وتشجع الأمين العام على بذل المزيد من الجهود لضمان التوازن بين العمل والحياة، وتوفير فرص التطوير الوظيفي، وهي عناصر هامة في تحفيز الموظفين واستبقائهم؛

٢٥ - تشير أيضا إلى الفقرة ٦٨ من تقرير اللجنة الاستشارية وتطلب إلى الأمين العام إجراء تحليل أوسع للتكاليف المحتملة والفوائد المرجوة وتقديم معلومات عن ذلك في تقريره الاستعراضي العام المقبل؛

## ثانيا التنقل

٢٦ - **تخطط علما** بالتقدم المحرز في تنفيذ عملية التنقل المنظم الأولى لموظفي شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني وبمحصيلة تلك العملية، والطبيعة الأولية للنتائج والدروس المستخلصة حسبما أبلغ عنه الأمين العام<sup>(٧)</sup>، وتتطلع إلى مواصلة تنفيذ النظام المعتمد في قرارها ٢٦٥/٦٨؛

٢٧ - **تطلب** إلى الأمين العام إجراء مزيد من التحليل وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين، من أجل تحقيق الفوائد الكاملة من التنقل، من قبيل تقليل الوقت اللازم للتوظيف، وتوفير قوة عاملة دينامية، وضمان التقاسم العادل لعبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة؛

٢٨ - **تحث** الأمين العام على كفالة التعاون اللازم بين الإدارات والمكاتب ذات الصلة في تنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، وتطلب إليه أن يقدم معلومات بهذا الشأن في تقريره المرحلي المقبل؛

٢٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مفصلة بشأن اقتراحه إدراج الوظائف الشاغرة في مراكز العمل بآء وجيم ودال وهاء في نظام التنقل المنظم في تقريره المرحلي المقبل؛

٣٠ - **تؤكد من جديد** طلبها إلى الأمين العام أن يكفل المعاملة العادلة لجميع الموظفين في سياق مجموعة إعادة الانتداب فيما يتعلق بإطار التنقل المنظم؛

٣١ - **تطلب** إلى الأمين العام كفالة التطبيق المتسق والشفاف للمعايير التي تحكم حالات الإرجاء أو الإعفاء الممكنة من اشتراطات التنقل؛

(٧) A/71/323/Add.1.

### ثالثا

#### تقييم نظام النطاقات المستصوبة

٣٢ - تلاحظ مع القلق أن الأمين العام لم يقدم مقترحا لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة، وتطلب إليه في هذا الصدد أن يقدم إلى الجمعية العامة، في موعد لا يتجاوز الدورة الثالثة والسبعين، مقترحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة، بما في ذلك عن طريق استبقاء أو توسيع العدد الأساسي الحالي لوظائف الفئة الفنية بهدف إرساء أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل داخل الأمانة العامة فيما يتعلق بجميع الوظائف الممولة من الميزانية العادية؛

### رابعا

#### تكوين الأمانة العامة

٣٣ - تلاحظ مع القلق التحول التصاعدي في هيكل الرتب في الأمانة العامة والانخفاض النسبي في عدد وظائف المبتدئين، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ تدابير ملموسة لعكس هذا الاتجاه، بما في ذلك استعراض جميع الوظائف الحالية برتب المدير ووكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، بهدف تحديد أيّ تداعيل في المهام والمسؤوليات وخفض العدد الإجمالي للوظائف في هذه الرتب، وأن يُبلغ عن ذلك في مشروع الميزانية المقبل؛

٣٤ - تكرر الإعراب عن قلقها إزاء الزيادة في الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، وبخاصة في الأنشطة الأساسية للمنظمة، وتؤكد ضرورة الحرص، لدى الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، على الامتثال لقرارات الجمعية العامة المتخذة في هذا الصدد، وبخاصة الجزء الثامن من قرارها ٢٢١/٥٣ وضرورة اختيار هؤلاء الخبراء على أساس أوسع قاعدة جغرافية ممكنة، وتطلب إلى الأمين العام أن يستعين إلى أقصى حد ممكن بالقدرات المتوفرة داخل المنظمة وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية في دورتها الثالثة والسبعين عن التدابير المتخذة تحقيقا لهذا الغرض؛

٣٥ - ترحب ببرنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة وتطلب إلى الأمين العام كفالة إسهام هذا البرنامج في تحقيق أهداف الأمم المتحدة وتجربة تعلم المشاركين؛

### خامسا

#### ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل

٣٦ - تسلم بأهمية اتباع معايير عالية في ممارسات التحقيق داخل المنظمة وتطلب إلى الأمين العام في هذا الصدد أن يواصل تحسين إجراءات التحقيق وأن يبلغ عن ذلك في تقريره المقبل؛

٣٧ - تطلب إلى الأمين العام إكمال وإصدار تعليمات إدارية بشأن المسائل التأديبية، على سبيل الأولوية، دون مزيد من التأخير وفي موعد لا يتجاوز ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين؛

### سادسا

#### تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

٣٨ - توافق على التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين وتحيط علما بالتعديلات التي أدخلت على النظام الإداري للموظفين الواردة في تقرير الأمين العام<sup>(٨)</sup>، رهنا بأحكام هذا القرار؛

٣٩ - تحيط علما بالفقرة ١٢٩ من تقرير اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بتوسيع نطاق القاعدة ٩-٩ (ب) من النظام الإداري للموظفين لكي تشمل أنواعا أخرى من سوء السلوك الجسيم؛

٤٠ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم معلومات عن أثر تعديل القاعدة ١٠-٤ من النظام الإداري للموظفين على أنشطة التحقيقات في سياق تقريره المقبل؛

٤١ - تقر أن يكون نص القاعدة الجديدة ٣-٢٠ من النظام الإداري للموظفين المقترحة لتنفيذ حافز الاستقدام الجديد الموافق عليه في الفقرة ٥٣ من قرارها ٢٤٤/٧٠ كما يلي:

”يجوز، حسب الشروط التي يضعها الأمين العام، دفع حافز لاستقدام الخبراء في التخصصات البالغة الدقة في الحالات التي تكون فيها المنظمة غير قادرة على استقدام أفراد من ذوي المؤهلات المناسبة. ولا يتجاوز مبلغ هذا الحافز ٢٥ في المائة من المرتب الأساسي الصافي السنوي لكل سنة من سنوات التعيين المتفق عليه“؛

(٨) A/71/258.

## سابعاً

## أنشطة مكتب الأخلاقيات

- ٤٢ - **تشبي** على مكتب الأخلاقيات لما يبذله من جهود مستمرة استثنائية من أجل ترسيخ ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والشفافية والمساءلة في المنظمة وترحب بالجهود التي يبذلها المكتب لزيادة الوعي بالمسائل المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق التوعية والتدريب والتعليم؛
- ٤٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل تشجيع جميع المؤهلين من كبار الموظفين الذين لم يقدموا بعد كشفا علنيا موجزا بأصولهم على القيام بذلك في الدورات المقبلة، وتطلب أيضا إلى الأمين العام أن يجمع البيانات المتعلقة بالهدايا والألقاب الشرفية التي تلقاها مسؤولو الأمانة العامة، بغية رصد الاتجاهات المتصلة بها، وأن يبلغ عن ذلك في تقريره المقبل؛
- ٤٤ - **تشير** إلى الفقرة ١٤٦ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتحث الأمين العام على إكمال وإصدار السياسة المنقحة بشأن الحماية من الانتقام بحلول نهاية عام ٢٠١٦، بغية كفالة التنفيذ السريع والفعال لها وتعزيز ثقافة تنظيمية لا يتردد الموظفون في ظلها من الجهر بأرائهم، وكفالة خضوع المنتقمين للمساءلة؛
- ٤٥ - **تشير أيضا** إلى الفقرة ١٤٧ من تقرير اللجنة الاستشارية وتطلب إلى الأمين العام أن يضع في تقريره المقبل مقترحا بشأن استقلالية مكتب الأخلاقيات لكي تنظر فيه الجمعية العامة.