الأمم المتحدة

A/C.5/60/L.23

الجمعية العامة

Distr.: Limited
23 December 2005
Arabic
Original: English

الدورة الستون

اللجنة الخامسة

البند ١٢٩ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

مشروع قرار مقدم من نائب الرئيس في أعقاب مشاورات غير رسمية

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 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 ٢٨٠/٥٦ المؤرخ ٢٧ آذار/مارس ٢٠٠٢، 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، فضلا عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وقد نظرت في تقارير الأمين العام[١] والتقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٢]؛ وتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مدى توفير أسواق العمل

(١) A/C.5/59/L.34، A/59/716، A/59/724، A/C.5/59/L.34، A/60/174، A/60/262، A/60/310، A/60/365 و A/C.5/60/L.2.

(٢) A/59/786.

281205 281205 05-66310 (A)

المحلية للمهارات التي يُعين أصحابها دوليا في فئة الخدمات العامة[٣]؛ ومذكرة الأمين العام التي أحال بها التقرير الذي قدمته وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين[٤]؛ ومذكرة الأمين العام ذات الصلة التي أحال بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقرير الذي قدمته وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين[٥]؛

أولا - تكوين الأمانة العامة

١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يراعي في استخدام الموظفين في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على النحو الواجب وذلك وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٢ - **تلاحظ** أن كثيرا من الإدارات لم تلب أهدافا رئيسية من أهداف إدارة الموارد البشرية؛

٣ - **تلاحظ أيضا** إنشاء مجلس تقييم الأداء الإداري ليحل محل فريق المساءلة، وكذلك وظائف المجلس وتكوينه[٦]؛

٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تقريرا لكي تنظر فيه عن أنشطة مجلس تقييم الأداء الإداري منذ إنشائه يتضمن كيفية تلبيته لطلب الجمعية العامة، الوارد في الفقرة ١٠ من الجزء الأول من قرار الجمعية العامة ٥٩/٢٦٦، بتعزيز النظام الداخلي للمساءلة بشأن السياسات والأهداف الخاصة بالموارد البشرية من أجل مساءلة مديري البرامج عن أدائهم في تحقيق الأهداف الواردة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية؛

---

(٣) انظر A/59/388.

(٤) A/59/526.

(٥) A/59/526/Add.1.

(٦) انظر ST/SGB/2005/13.

٥ - **تلاحظ** أنه نظرا لحالات التقاعد المتوقعة،قد تصبح كثير من الدول الأعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ على نحو عاجل خطوات لمواجهة هذا الوضع؛

٦ - **تشير** إلى الفقرة ٨ من الجزء رابعا من قرارها ٢٦٦/٥٩، وتكرر طلبها إلى الأمين العام أن يضمن تقريره عن تكوين الأمانة العامة تحليلا لمستوى التمثيل الناقص؛

٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تقييما للتعيينات في الوظائف في الرتبتين ف-٢ و ف-٣، بما في ذلك أثر الامتحانات التنافسية الوطنية، وأي توصيات، قد تكون ذات صلة بالموضوع، عن كيفية تحسين هذه الطريقة من طرق التعيين؛

ثانيا - تعديلات على النظامين الإداري والأساسي للموظفين

١ - **توافق** على التعديلين اللذين أدخلا على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة[٧] الواردين في المرفق الأول لهذا القرار؛

٢ - **تحيط علما** بالتعديلات التي أدخلت على النظام الإداري للموظفين[٨]؛

ثالثا - مسائل أخرى

١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين عن ممارسات موظفي الأمم المتحدة الذين يتعين عليهم التخلي عن مركز الإقامة الدائمة في بلد خارج بلد جنسيتهم، بما في ذلك حالات الموظفين الذين أذن لهم بصفة استثنائية بالاحتفاظ بمركز الإقامة الدائمة عملا بالفرع الخامس - ٧ من ST/AI/2000/19 والمعايير المطبقة في منح هذه الاستثناءات؛

٢ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين عن تنفيذ النظام الأساسي لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية المعتمد في قرارها ٢٨٠/٥٦.

---

(٧) A/60/365، المرفق.

(٨) A/60/174، المرفق.

المرفق الأول

تعديلان على النظام الأساسي للموظفين

البند ١-٢
تضارب المصالح

(ن) على جميع الموظفين الذين يشغلون الرتبة مد-١ أو م-٦ وما فوقها أن يقوموا، لدى تعيينهم ثم على فترات يحددها الأمين العام، بتقديم إقرارات مالية فيما يتعلق بأنفسهم وأزواجهم ومعاليهم، ومساعدة الأمين العام على التحقق من دقة المعلومات المقدمة عندما يطلب منهم ذلك. وتشمل الإقرارات المالية شهادة تفيد بأن الأصول المملوكة للموظفين وأزواجهم ومعاليهم وأنشطتهم الاقتصادية لا تشكل تضاربا في المصالح مع واجباتهم الرسمية ولا مع مصالح الأمم المتحدة. وتظل هذه الإقرارات المالية سرية ولا تستعمل إلا لاتخاذ قرارات عملا بالبند ١/٢ (م) من النظام الأساسي للموظفين على النحو الذي يحدده الأمين العام. وللأمين العام أن يطالب الموظفين الآخرين بتقديم إقرارات مالية على النحو الذي يرى أن مصلحة المنظمة تقتضيه.

البند ١٠-٢

للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يكون سلوكهم غير مرض.

والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي ضربان من ضروب سوء السلوك الجسيم.

وللأمين العام أن يفصل دون سابق إنذار أي موظف في حالة إساءة السلوك على نحو جسيم.