الأمم المتحدة

A/C.5/67/L.29

الجمعية العامة

Distr.: Limited
1 April 2013
Arabic
Original: English

الدورة السابعة والستون
اللجنة الخامسة
البند ١٣٥ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

مشروع قرار مقدم من رئيس اللجنة عقب 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 إلى قراريها ٢٢٢/٤٩ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥ وقراراتها 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 ٢٨٧/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ و ١/٦٠ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر 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 والجزء الثامن من قرارها ٢٧٦/٦١ المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ والجزء الحادي والعشرين من قرارها ٢٣٨/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وإلى قراراتها ٢٤٨/٦٢ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ و ٢٥٠/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٢٧١/٦٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل

030413 030413 13-27484 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

٢٠٠٩ و ٢٤٧/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ و ٢٣٤/٦٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، ومقررها ٥٥٢/٦٧ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ وإلى قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة بالموضوع،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة بالموضوع المقدمة إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية[١] وفي تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة بالموضوع[٢]،

وقد نظرت أيضا في تقارير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض الخدمة الطبية في منظومة الأمم المتحدة[٣]، وعن العلاقات بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة[٤]، وعن إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة[٥]، وفي مذكرات الأمين العام التي يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقارير[٦]،

١ - **تعيد تأكيد** أن موظفي الأمم المتحدة ذخر للمنظمة، وتشيد بمساهمتهم 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[٢]، رهنا بالأحكام الواردة في 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 هذه الإصلاحات؛

---

(١) A/67/99 و Corr.1 و A/67/171 و Corr.1 و A/67/324 و Add.1 و A/67/329 و Add.1 و A/67/306.

(٢) A/67/545.

(٣) A/66/327.

(٤) A/67/136.

(٥) A/67/337.

(٦) A/66/327/Add.1 و A/67/136/Add.1 و A/67/337/Add.1.

٥ - **تعيد تأكيد** دعمها لنزاهة واستقلالية الخدمة المدنية الدولية؛

٦ - **تلاحظ** المبادرات المتنوعة التي تضطلع بها المنظمة في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية منذ اتخاذ الجمعية العامة قراريها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥، وتقر بأن الاستمرار في تنفيذ مبادرات الإصلاح سيزيد قدرة المنظمة على التصدي لبيئة متغيرة كثيرة المتطلبات يشكل فيها التكامل والتواؤم أساسا لتحقيق الكفاءة في الإنتاجية على الأجل الطويل والنهوض ببيئة العمل، مما يزيد بدوره قدرة المنظمة على الوفاء بولاياتها؛

٧ - **تحث** الأمين العام على أن يكفل مراعاة الدروس المستفادة من تنفيذ الإصلاحات السابقة عند صياغة مقترحات جديدة؛

٨ - **تشدد** على أن هذه المبادرات يجب أن تسترشد بقرارات الجمعية العامة؛

٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يصدر تقريرا مرحليا عن تنفيذ الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية، بما فيها الإصلاحات المعتمدة في قراريها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ وفي هذا القرار، خلال الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والستين، مع التركيز بوجه خاص على بيان ما إذا كانت هذه الإصلاحات تحقق الفوائد المتوقعة وغيرها من مكاسب الكفاءة والتحسينات الجوهرية؛

١٠ - **تشدد** على أهمية كفالة الاتساق بين مختلف المبادرات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية بغية تعزيز كفاءتها وفعاليتها وتلافي الازدواجية والتناقض فيما بينها؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام كفالة أن تكون المقترحات المعروضة على الجمعية العامة لكي تنظر فيها مفصلة وشاملة قدر الإمكان وأن تذهب أبعد من تحديد المبادئ العامة، والتوجه العام، والعناصر الرئيسية؛

١٢ - **تشير** إلى الفقرة ٦٧ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتطلب إلى الأمين العام أن يعمل مع الكيانات المعنية غير التابعة للأمانة العامة، حسب الاقتضاء، من أجل تعديل جميع ترتيبات الخدمات الإدارية لكفالة عدم تحميل الأمانة العامة، باعتبارها الكيان القائم بشؤون الإدارة، المسؤولية المالية عن القرارات الإدارية التي تتخذها الكيانات التي يعمل لديها الموظفون؛

١٣ - **تؤكد من جديد** أن سجل إنجازات إدارة الموارد البشرية ينبغي أن يبين أن ضرورة تأمين أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأول في تعيين الموظفين وفي تحديد شروط الخدمة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لاستقدام الموظفين على أوسع أساس

جغرافي ممكن، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة مقترحا بهذا الشأن، يشمل المعايير المتصلة بالأداء؛

١٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل الامتثال التام في جميع التعليمات الإدارية وأي تعليمات داخلية أخرى تتعلق بالموارد البشرية وأي تطبيقات تتصل بتكنولوجيا المعلومات لقرارات الجمعية العامة المتخذة في هذا الصدد؛

١٥ - **تؤكد مجددا** أن وجود نظام لتقييم الأداء يتسم بالمصداقية والعدالة ويعمل على الوجه الأكمل أمر بالغ الأهمية لفعالية إدارة الموارد البشرية، وتطلب إلى الأمين العام أن يضاعف جهوده لكفالة تنفيذه بدقة؛

١٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتخذ تدابير تصحيحية فيما يتعلق بمسؤولية موظف التقييم الثاني عن جودة تقييمات الأداء وحسن توقيتها؛

١٧ - **تلاحظ** الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين نظام تقييم الأداء تمشيا مع الفقرة ٤٢ من الجزء الرابع من قرارها ٦٥/٢٤٧، وتعرب عن قلقها إزاء أوجه القصور المحددة في النظام الحالي لمعاقبة الموظفين على التقصير في الأداء والتي يمكن أن تؤثر سلبا في الإنتاجية وتنال من قدرة الأمانة العامة على تنفيذ الولايات المسندة إليها من قبل الجمعية العامة؛

١٨ - **تلاحظ أيضا** أن التحسينات على نظام تقييم الأداء يجب أن يصممها وينفذها حصرا الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، دون المساس بدور الجمعية العامة؛

١٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل دمجا سلسا بين نظام إنسبيرا ونظام أموجا من أجل ضمان نظام لإدارة الموارد البشرية في المنظمة يتسم بالكفاءة والاستجابة والشمول؛

٢٠ - **ترحب** بجهود الأمين العام لتلبية الاحتياجات في مجالي التعلم وتنمية القدرات بطريقة فعالة من حيث التكلفة، وتشجعه على أن يتخذ خطوات أخرى في هذا الصدد، بما في ذلك توفير التدريب ذي الصلة، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين في إطار تقريره الاستعراضي العام المقبل؛

٢١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يروج للتعلم الإلكتروني في سبيل إتاحة فرص متكافئة للموظفين للحصول على التدريب، آخذا في الاعتبار أن التعلم الإلكتروني يمثل وسيلة مرنة وفعالة لتوفير بعض أنواع المعارف؛

٢٢ - **تشير** إلى أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها ٢٥٠/٦٣، على إطار تعاقدي جديد (يشتمل على تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر)، وحددت، في قرارها ٢٤٧/٦٥، طرائق منح التعيينات المستمرة، بما في ذلك معايير الأهلية؛

٢٣ - **تأسف** لبطء وتيرة التقدم عموما حتى الآن في تطبيق التعيينات المستمرة، وتلاحظ في الوقت ذاته ما أحرز من تقدم في وضع الإطار القانوني وإعلان تفاصيل نظام التعيينات المستمرة، وترحب باستحداث أداة إلكترونية في نظام إنسبيرا لدعم إدارة التعيينات المستمرة؛

٢٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يعجل باستعراض مستوى حافظتي الوظائف والتنفيذ المتواصل لنظام التعيينات المستمرة؛

٢٥ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن تنفيذ نظام التعيينات المستمرة في سياق تقريره المقبل عن إصلاح الموارد البشرية؛

٢٦ - **تعيد تأكيد** الاستقلال القضائي لنظام إقامة العدل، وتشير إلى الفقرة ٢١ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣ والبند ٤-٥ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، وتعيد أيضا تأكيد ضرورة التقيد التام في عمليتي تجديد أو تحويل عقود محددة المدة بالأحكام المبينة في الفقرة ٢١ من الجزء الثاني من القرار ٢٥٠/٦٣ والبند ٤-٥ من النظام الأساسي للموظفين؛

٢٧ - **تدرك** ضرورة أن يعتبر التخطيط للقوة العاملة عملية مستمرة وأن احتياجات المنظمة من الموظفين تتوقف على الولايات القائمة وأن بإمكان الأمين العام التنبؤ بالاحتياجات من الموظفين من الفئات المهنية الرئيسية في المستقبل، بما في ذلك العدد اللازم من الموظفين ومجموعات المهارات المطلوبة؛

٢٨ - **تشير** إلى الفقرتين ١٢ و ١٣ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتؤكد الحاجة إلى توافر نظام شامل محكم للتخطيط للقوة العاملة باعتباره عنصرا رئيسيا في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك في ما يتعلق بإطاري التنقل والتطوير الوظيفي، اللذين يمكنهما أن يسهما في التخطيط للاحتياجات الطويلة الأجل للمنظمة؛

٢٩ - **تشدد** على أن كفالة تنفيذ السياسات المتعلقة بصحة الموظفين ورفاههم، وخصوصا في المواقع الميدانية، مسؤولية تقع على عاتق المديرين، وتؤكد أهمية إدراج هذا العنصر في أطر المساءلة القائمة ذات الصلة؛

٣٠ - **تشير** إلى قرارها ٦٥/٢٤٧ الذي طلبت فيه إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن الجهود الرامية إلى تعزيز فهم مبدأي تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والعمل ومرونة القوة العاملة وتنفيذهما على نطاق الأمانة العامة؛

٣١ - **تشجع** الأمين العام على مواصلة اتخاذ خطوات إيجابية في هذا الصدد، بما في ذلك عن طريق تشجيع زيادة الفهم لدى المديرين لمزايا الإذن، حسب الاقتضاء، بالعمل من بعد، والأخذ بسياسات مواتية للأسرة وترتيبات عمل أكثر مرونة، وممارسات العمل الأكثر فعالية التي يمكن أن تيسرها هذه الترتيبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب لضرورة رصد التأثير على أداء الموظفين وأهمية كفالة عدم تأثر استفادة الدول الأعضاء من الأمانة العامة؛

ثانيا

الاستقدام والتوظيف

٣٢ - **تطلب** إلى الأمين العام، في سياق الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية ومشاريع التحول في تسيير أعمال المنظمة، مواصلة كفالة أن يعامل المرشحون الذين لديهم خلفيات تعليمية متكافئة معاملة متساوية في عملية الاستقدام، على أن يراعي تماما أن للدول الأعضاء نظما تعليمية مختلفة وأنه لا يجوز اعتبار نظام تعليمي بعينه معيارا تطبقه المنظمة؛

٣٣ - **ترحب** بتوفير مواد مفيدة في بوابة وظائف الأمم المتحدة للمرشحين الخارجيين المتقدمين بطلبات لشغل وظائف شاغرة، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ إجراءات أخرى في هذا الصدد بغية تعزيز الفرص المتاحة للمرشحين الخارجيين؛

٣٤ - **تلاحظ مع بالغ القلق** أن هدف ملء أية وظيفة في حدود ١٢٠ يوماً لم يتم بلوغه بعد، وتشدد على أهمية ملء الوظائف في الوقت المناسب، وتطلب إلى الأمين العام في هذا السياق أن يتحرى أسباب التأخير في كل مرحلة من مراحل عملية الاختيار والاستقدام ويقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين عن نتيجة ذلك العمل، بما في ذلك مقترحات تدابير مناسبة لمعالجة المشكلات المحددة؛

٣٥ - **تعيد تأكيد** ضرورة مراعاة المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة، وتعيد أيضا تأكيد استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقا 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 المعلن عنها لغة عمل محددة؛

٣٦ - **تؤكد** أن تنسيب المرشحين الناجحين من برنامج الفنيين الشباب ينبغي أن يتم في وظائف برتبة ف-١ أو ف-٢، رهنا بمؤهلات المرشح المعني، ومتطلبات التوصيف الوظيفي ذي الصلة، وتوافر الوظائف؛

٣٧ - **تقر** الترتيب، المبين في الفقرة ٤٦ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، الذي يجيز للموظفين من مواطني بلد مشارك في امتحان التوظيف التنافسي الوطني أو برنامج الفنيين الشباب التقدم بطلب للمشاركة في الامتحان أو البرنامج بصفتهم مرشحين خارجيين إذا استوفوا معايير الأهلية (ترتيب الانتقال من المستوى العالمي إلى المستوى الوطني)، وتعرب عن أملها في أن يؤدي كل من برنامج الفنيين الشباب وترتيب الانتقال من المستوى العالمي إلى المستوى الوطني إلى تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا والدول الأعضاء غير الممثلة؛

٣٨ - **تلاحظ** تنفيذ برنامج الفنيين الشباب الجديد، وتطلب إلى الأمين العام أن يرصد ما يحرزه من تقدم في تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا والدول الأعضاء غير الممثلة؛

٣٩ - **تطلب** إلى الأمين العام مواصلة توفير تدريب كاف وفعال للفنيين الشباب، آخذا في الاعتبار ما لبرنامج الفنيين الشباب من دور هام في تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا والدول الأعضاء غير الممثلة وفي كفالة استمرار تجديد شباب الأمانة العامة؛

٤٠ - **تؤكد** أن المرشحين المتقدمين لامتحان برنامج الفنيين الشباب ينبغي ألا يستفيدوا من مزية وألا يتعرضوا لإجحاف بحكم الموقع الجغرافي الذي يجرى فيه الامتحان؛

٤١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يجري استعراضا شاملا للطريقة المتبعة والشكل المعتمد في امتحان برنامج الفنيين الشباب، بما في ذلك ما يترتب عليه من آثار فيما يتعلق بالتكاليف، مع كفالة تكافؤ الفرص أمام المرشحين من جميع أنحاء العالم، من أجل ضمان إجرائه بأقصى ما يمكن من الكفاءة والفعالية والإنصاف، وأن يقدم تقريرا عن ذلك، مشفوعا بمقترحات ملموسة، إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين؛

٤٢ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام بذل مزيد من الجهود للوصول إلى المرشحين المحتملين لبرنامج الفنيين الشباب من البلدان المشاركة والمؤهلة؛

٤٣ - **تعرب عن بالغ القلق** لأن إحراز تقدم نحو تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة لا يزال أمرا بعيد المنال، وتكرر طلبها إلى

الأمين العام أن يكثف ما يبذله من جهود لتحقيق ورصد هدف تكافؤ تمثيل الجنسين في الأمانة العامة؛

ثالثا

تقييم شامل لنظام التمثيل الجغرافي

٤٤ - **تكرر تأكيد** أن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في تكوين الأمانة العامة لا يتعارض مع الاعتبار الأول في تعيين الموظفين، ألا وهو ضرورة تأمين أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٤٥ - **تشير** إلى الفقرة ١٧ من الجزء التاسع من قرارها ٢٥٠/٦٣ وإلى الفقرة ٦٣ من قرارها ٢٤٧/٦٥؛

٤٦ - **تشير أيضا** إلى الفقرة ٥٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتأسف، في هذا الصدد، لأن الأمين العام عجز مرة أخرى عن تقديم مقترحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في موعد أقصاه دورتها التاسعة والستون مقترحات تهدف إلى إيجاد أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل فيما يتعلق بالوظائف الممولة من الميزانية العادية؛

٤٧ - **تشير كذلك** إلى الفقرة ٦٤ من قرارها ٢٤٧/٦٥ وتكرر طلباتها إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بشكل فعال، وأن يقدم تقريرا عن التقدم المحرز في هذا الصدد إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين؛

٤٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتيح كل ثلاثة أشهر، من خلال نظام ''لمحة عن الموارد البشرية''، بيانات عن تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة، بغية زيادة نطاق البيانات، حسب الإمكان؛

٤٩ - **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، آخذا في الاعتبار إسهامها في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، وأن يقدم تقريرا عن ذلك في سياق ميزانيته المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤؛

رابعا

التنقل

٥٠ - **تشير** إلى قراراتها التي تعرب فيها عن تأييد تنقل الموظفين في المنظمة، وتحيط علما بما بذله الأمين العام من جهود لتقديم إطاره المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي إلى الجمعية العامة؛

٥١ - **ترحب** بالتزام الأمين العام بوضع سياسة للتنقل المنظم تكفل أن تكون المنظمة أقدر على الوفاء بالولايات المتنوعة والمعقدة التي تسندها إليها الدول الأعضاء؛

٥٢ - **تلاحظ** اعتزام الأمين العام تطبيق سياسة للتنقل المنظم، تبدأ بفترة إعداد لمدة سنتين، تليها فترة من التنفيذ المرحلي ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، وتقر بأن هذا رهن بما ستتخذه الجمعية العامة من قرارات أخرى وبموافقتها؛

٥٣ - **تلاحظ أيضا** أن الهدف العام للإطار الذي اقترحه الأمين العام لتنقل الموظفين وتطويرهم وظيفيا هو إعداد قوة عاملة عالمية ودينامية وقادرة على التكيف من أجل الوفاء بفعالية بالولايات التي تسندها إليها الدول الأعضاء وتعزيز مهارات الموظفين وقدراتهم؛

٥٤ - **تشير** إلى الفقرة ١٩ من قرارها ٢٤٧/٦٥ وإلى المادة ١٠١ من الميثاق، وتعيد تأكيد مبدأ عدم التمييز ضد استقدام الموظفين من الخارج، وتشدد على أهمية كفالة الفرص أمام المرشحين الخارجيين للنظر في اختيارهم واستقدامهم، من أجل تجنب احتمال الحد من قدرة المنظمة على اختيار أفضل المرشحين على أوسع أساس جغرافي ممكن، مع عدم استبعاد إمكانية اتخاذ أي تدابير إضافية تعتبر ضرورية للتنقل الفعال للموظفين الحاليين، على أن يؤخذ في الاعتبار المبدأ المذكور أعلاه؛

٥٥ - **تشير أيضا** إلى الفقرات ١٩ إلى ٢١ من تقرير الأمين العام[٧] والفقرة ٨٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتلاحظ في هذا الصدد أن نطاق سياسة التنقل لم يحدد بعد، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل صقل نطاق إطار التنقل المقترح، استنادا إلى المقترحات الحالية، مع مراعاة المسار الوظيفي للأمم المتحدة؛

٥٦ - **تقرر** أن التنقل يعني تغييرا في الوظيفة يشتمل على تغيير أو على مجموعة من التغييرات في الدور أو المهمة أو الإدارة أو مركز العمل أو على انتقال من الأمانة العامة إلى إحدى الوكالات أو الصناديق أو البرامج التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أو منها إلى الأمانة العامة؛

---

(٧) A/67/324/Add.1.

٥٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يعرض على نظر الجمعية العامة، في موعد أقصاه الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين، تقريرا شاملا، بهدف زيادة صقل سياسة التنقل المقترحة، يشمل في جملة أمور البنود التالية:

(أ) بيانات دقيقة وموثوقة مسجلة بشأن أنماط تنقل الموظفين؛

(ب) تحليل مفصل لتأثير إطار التنقل على نظام الاختيار والاستقدام، بما في ذلك استقدام المرشحين الخارجيين، فضلا عن الخيارات التي من شأنها التخفيف من أي آثار سلبية محتملة في هذا الصدد؛

(ج) العدد والتشكيل المتوقعان لمجالس الشبكات الوظيفية والأفرقة المعنية بالصعوبات الخاصة، وأدوارها الدقيقة، ومهام وصلاحيات موظفي شؤون التوظيف ضمن الشبكة، ودور ممثلي الموظفين، واختصاصات مجالس الشبكات الوظيفية، ونظامها الداخلي والمبادئ التوجيهية لعملها، مع مراعاة دور الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، والإبقاء والحفاظ على سلطة الإدارة في اتخاذ القرارات النهائية في ما يتعلق بالتوصيات المتصلة بالتنسيب والإجراءات المتخذة بشأنها، إضافة إلى آليات واضحة تكفل مساءلة مجالس الشبكات الوظيفية، والمديرين المكلفين بالتعيين، وكذلك الأمين العام، بشأن جملة مسائل منها مسائل التوزيع الجغرافي العادل من أجل استيفاء معيار استقدام الموظفين الذي حدده الميثاق والجمعية العامة لإدارة الموارد البشرية، ومن أجل الوفاء بالولايات؛

(د) المعايير التي ستعتمدها الأفرقة المعنية بالصعوبات الخاصة لمنح إعفاءات من الانتداب؛

(هـ) تحليل لانعكاسات إطار التنقل على التكافؤ بين الجنسين، لا سيما على النساء من البلدان النامية، بما في ذلك خطة لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين؛

(و) قائمة شاملة بأعداد وأنواع الوظائف التي ستكون غير خاضعة للتناوب؛

(ز) تحليل شامل للآثار الإدارية والمالية المتوقعة لسياسة التنقل بالنسبة لجميع مراكز العمل على المدى المتوسط، بما في ذلك التكاليف المباشرة وغير المباشرة، بما يشمل تكاليف التدريب، مع مراعاة أنماط التنقل في الوقت الحالي وفي الماضي القريب، والأنماط المحتملة للتنقل استنادا إلى العدد الإجمالي للموظفين الذين سيخضعون للسياسة، والتخطيط للقوة العاملة؛

(ح) استراتيجية للاحتفاظ بالذاكرة المؤسسية، وكذلك تحليل للآثار التي يمكن أن تترتب على تنفيذ الولايات جراء زيادة معدل دوران الموظفين ومغادرتهم المحتملة، مع مراعاة آثار الحد الأدنى والحد الأقصى لشغل الوظائف؛

(ط) غايات ومؤشرات أداء رئيسية قابلة للقياس الكمي تتعلق بالأهداف، على النحو الوارد في الإطار، بما في ذلك تقاسم الأعباء بصورة أكثر إنصافا وتوفير فرص متكافئة للموظفين الدوليين في مراكز العمل الشاقة ومراكز العمل التي بها مقار؛

(ي) تحليل للأثر المحتمل لسياسة التنقل المقترحة على التوزيع الجغرافي للموظفين؛

(ك) تقييم للعبء المحتمل للمطالبات المتصلة بسياسة التنقل في نظام إقامة العدل في المنظمة ومقترحات للحد من هذا العبء، مع مراعاة الالتزامات والتبعات الناشئة عن الترتيبات التعاقدية الحالية؛

٥٨ - **تحيط علما** بالفقرة ١١١ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية؛

٥٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يحدد ويقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين بديلا، بالإضافة إلى الإطار المقترح، يتضمن في جملة أمور حوافز ونُهجا منقحة تشجع التنقل الجغرافي، لا سيما في الفئات الوظيفية ذات التوجه الميداني؛

خامسا

تكوين الأمانة العامة

٦٠ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يواصل بذل الجهود لضمان التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وكذلك لضمان التوزيع الجغرافي للموظفين على أوسع نطاق ممكن في جميع الإدارات والمكاتب وفي جميع الرتب بالأمانة العامة، بما في ذلك رتب المديرين والرتب الأعلى؛

٦١ - **تشير** إلى الفقرة ٤٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عنها إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين، في سياق تقريره الاستعراضي العام؛

٦٢ - **تكرر تأكيد** ضرورة أن يكفل الأمين العام أن تكون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأول في تعيين الموظفين، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛

٦٣ - **تشدد** على ألا تمنح عقود على أساس دولار واحد في السنة إلا في ظروف استثنائية وأن تقصر على التعيينات في المناصب العليا، وتطلب إلى الأمين العام إعداد المبادئ التوجيهية المتعلقة باستخدام هذه العقود، على غرار تلك التي تم وضعها فيما يتعلق بالتعيينات على أساس الوقت الفعلي لممارسة العمل، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والستين، في سياق تقريره الاستعراضي العام المقبل؛

٦٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يبلغ اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بصورة منتظمة عن إصدار عقود على أساس دولار واحد في السنة وعن إنشاء جميع الوظائف الثابتة والوظائف المؤقتة التي هي برتبة مد-١ وما فوقها، والتي تمول من المساعدة المؤقتة من خارج الميزانية أو عقود التعيين على أساس الوقت الفعلي لممارسة العمل، والتي لا تستدعي موافقة هيئة حكومية دولية، وأن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن ذلك في سياق تقريره عن تكوين الأمانة العامة؛

٦٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يعرض الاحتياجات المتعلقة بالأفراد المقدمين من الحكومات في الميزانيات المقترحة ذات الصلة المقدمة إلى الجمعية العامة، وتتطلع إلى إصدار المبادئ التوجيهية لاستقدام الأفراد المقدمين من الحكومات، وتطلب كذلك إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة؛

٦٦ - **تشير** إلى اعتماد سجل إنجازات إدارة الموارد البشرية الجديد في عام ٢٠١١، وتطلب إلى الأمين العام أن يرصد عن كثب اتجاهات تمثيل الجنسين والتمثيل الجغرافي من أجل اتخاذ تدابير تصحيحية، حسب الاقتضاء، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين؛

سادسا

الخبراء الاستشاريون

٦٧ - **تكرر الإعراب عن قلقها** إزاء الزيادة في الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، وبخاصة في الأنشطة الأساسية للمنظمة، وتؤكد ضرورة أن يراعى الامتثال لدى الاستعانة بالخبراء الاستشاريين لقرارات الجمعية العامة المتخذة في هذا الصدد، وبخاصة الجزء الثامن من قرارها ٥٣/٢٢١ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، وضرورة اختيار هؤلاء الخبراء من أوسع نطاق جغرافي ممكن، وتطلب إلى الأمين العام أن يستعين إلى أقصى حد ممكن بالقدرات المتوفرة داخل المنظمة وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين عن التدابير المتخذة تحقيقا لذلك؛

٦٨ - **تكرر تأكيد** ضرورة أن يقدم الأمين العام مقترحات بشأن إنشاء وظائف، حسب الاقتضاء، في المجالات التي تتم فيها الاستعانة أو إعادة الاستعانة بصورة متكررة بخبراء استشاريين لفترة تزيد على عام واحد، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين؛

٦٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يحدد المجالات والمهام والأنشطة الفنية التي يتم فيها الاستعانة أو إعادة الاستعانة بخبراء استشاريين لفترة تزيد على عام واحد وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين، يشمل التكاليف الإجمالية المتكبدة في هذا الإطار؛

سابعا

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٧٠ - **تدرك** أهمية استمرار تحاورها غير الرسمي مع ممثلي الموظفين بشأن مسائل إدارة الموارد البشرية؛

٧١ - **تطلب** إلى الأمين العام تنقيح نشرة الأمين العام المتعلقة باللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة[٨]، تمشيا مع النظام الأساسي الحالي للموظفين؛

ثامنا

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل

٧٢ - **تلاحظ مع القلق** استمرار تراكم القضايا التأديبية وعدم الانتهاء من البت في العديد من القضايا التأديبية في غضون فترة زمنية معقولة، وتحث في هذا الصدد الأمين العام على تكثيف جهوده لإنجاز القضايا التأديبية في الوقت المناسب وتصفية الكم المتبقي من القضايا المتراكمة في أقرب وقت ممكن؛

تاسعا

أنشطة مكتب الأخلاقيات

٧٣ - **تلاحظ مع التقدير** إسهامات مكتب الأخلاقيات في تشجيع التزام الموظفين داخل المنظمة بأسمى معايير الأخلاقيات والنزاهة؛

---

(٨) ST/SGB/2011/6.

٧٤ - **تلاحظ مع الارتياح** الاتجاه الإيجابي للمشاركة في مبادرة الإقرار المالي الطوعي، ولا سيما في مستوى القيادة العليا، وتحث الأمين العام على تشجيع كبار الموظفين الذين لم يقدموا بعد كشفا علنيا موجزا لأصولهم على القيام بذلك في أقرب وقت ممكن؛

٧٥ - **تلاحظ** اعتزام الأمين العام إجراء استعراض شامل للسياسة الحالية للحماية من الانتقام في المنظمة، وتطلب إلى الأمين العام أن يعجل بتحديد الطرائق في هذا الصدد، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين؛

عاشرا

مسائل أخرى

٧٦ - **تعرب** عن ثقتها في أن الأمين العام سيمتثل للأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف فيما يتعلق بمنح وفسخ عقود العمل في الأمانة العامة؛

٧٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن التحسينات التي أدخلت على عملية الإبلاغ عن سوء السلوك، وتقصي الحقائق، وتسوية الأوضاع الناشئة عن سوء السلوك، بما في ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، عن المسائل التالية:

(أ) الصلة بين السياسة التي يديرها مكتب الأخلاقيات ومختلف آليات الرقابة والفصل في القضايا والتأديب وتسوية المنازعات في المنظمة؛

(ب) الآليات الداخلية للإبلاغ عن سوء السلوك، بما في ذلك عبر سلم القيادة الإشرافي؛

(ج) آليات الإبلاغ عن سوء السلوك خارج الأطر القائمة.