

Distr.: General
30 May 2013الجمعية العامة الدورة السابعة والستون
البند ١٣٥ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة في ١٢ نيسان/أبريل ٢٠١٣

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/67/816)]

٢٥٥/٦٧ - 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 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 و الجزء الثامن من قرارها ٢٧٦/٦١ المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ و الجزء 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 ٢٠٠٩ و ٢٤٧/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ و ٢٣٤/٦٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ ومقررها ٥٥٢/٦٧ ألف المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ وإلى قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة بالموضوع،

الرجاء إعادة الاستعمال 

12-49388



وقد نظرت في التقارير ذات الصلة بالموضوع المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة^(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 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^(٧)، 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 هذه الإصلاحات؛
- ٥ - تعيد تأكيد دعمها لتزاهة واستقلالية الخدمة المدنية الدولية؛
- ٦ - تلاحظ المبادرات المتنوعة التي تضطلع بها المنظمة في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية منذ اتخاذ الجمعية العامة قرارها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥، وتقر بأن الاستمرار في تنفيذ مبادرات الإصلاح سيزيد قدرة المنظمة على التصدي لبيئة متغيرة كثيرة المتطلبات

(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.

يشكل فيها التكامل والتواءم أساسا لتحقيق الكفاءة في الإنتاجية في 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 - **تؤكد** وجوب الاسترشاد بقرارات الجمعية العامة لدى الاضطلاع بهذه المبادرات؛

٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والستين تقريراً مرحلياً عن تنفيذ الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية، بما فيها الإصلاحات المعتمدة في قراراتها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ وفي هذا القرار، مع التركيز بوجه خاص على بيان ما إذا كانت هذه الإصلاحات تحقق الفوائد المتوقعة وأوجه الكفاءة والتحسينات الجوهرية الأخرى؛

١٠ - **تؤكد** أهمية كفاءة الاتساق بين مختلف المبادرات التي يضطلع بها حالياً في مجال إدارة الموارد البشرية بغية تعزيز كفاءتها وفعاليتها وتلافي الازدواجية والتناقض فيما بينها؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام كفاءة أن تكون المقترحات المعروضة على الجمعية العامة لكي تنظر فيها مفصلة شاملة قدر الإمكان وأن تتجاوز تحديد المبادئ العامة والتوجه العام والعناصر الرئيسية؛

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

١٣ - **تعيد تأكيد** أن سجل إنجازات إدارة الموارد البشرية ينبغي أن يبين ضرورة إيلاء الاعتبار في المقام الأول لأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة في تعيين الموظفين وفي تحديد شروط الخدمة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لاستخدام الموظفين على أساس أوسع قاعدة جغرافية ممكنة، 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 معلومات عن التطبيقات المتعلقة بالتكنولوجيا لقرارات الجمعية العامة المتخذة في هذا الصدد؛
- ١٥ - **تكرر التشديد** على 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 تماشياً مع الفقرة ٤٢ من الجزء الرابع من قرارها ٢٤٧/٦٥، وتعرب عن قلقها إزاء أوجه القصور المحددة في النظام الحالي لمعاقبة الموظفين على التقصير في الأداء التي يمكن أن تؤثر سلباً في الإنتاجية وأن تنال من قدرة الأمانة العامة على تنفيذ الولايات التي كلفتها بها الجمعية العامة؛
- ١٨ - **تلاحظ أيضاً** أن التحسينات المدخلة على نظام تقييم الأداء يجب أن يصممها وينفذها حصراً الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، دون المساس بدور الجمعية العامة؛
- ١٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل دمجاً سلساً بين نظام إنسيبرا ونظام أوموجا من أجل كفالة إرساء نظام شامل لإدارة الموارد البشرية في المنظمة يتسم بالكفاءة ويراعي الاحتياجات؛
- ٢٠ - **ترحب** بجهود الأمين العام لتلبية الاحتياجات في مجالي التعلم وتنمية القدرات بطريقة فعالة من حيث التكلفة، وتشجعه على أن يتخذ مزيداً من الخطوات في هذا الصدد، بما في ذلك توفير التدريب المناسب، وتطلب إليه أن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين في إطار تقريره الاستعراضي العام المقبل؛
- ٢١ - **تطلب** إلى الأمين العام النهوض بالتعلم الإلكتروني من أجل إتاحة فرص متكافئة للموظفين للحصول على التدريب، آخذاً في الاعتبار أن التعلم الإلكتروني يمثل وسيلة مرنة فعالة لتوفير بعض أنواع المعارف؛

- ٢٢ - تشير إلى أن الجمعية العامة وافقت في قرارها ٢٥٠/٦٣ على إطار تعاقدي جديد (يشمل تعيينات مؤقتة وتعيينات محددة المدة وتعيينات مستمرة) وحددت في قرارها ٢٤٧/٦٥ طرائق منح التعيينات المستمرة، بما في ذلك معايير الأهلية؛
- ٢٣ - تأسف لبطء وتيرة التقدم عموماً 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 ومواصلة تنفيذ نظام التعيينات المستمرة؛
- ٢٥ - تكرر طلباتها إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً 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 والبنود ٤-٥ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، وتعيد أيضاً تأكيد ضرورة التقيد التام في تجديد عقود محددة المدة أو تحويلها بالأحكام المبينة في الفقرة ٢١ من الجزء الثاني من القرار ٢٥٠/٦٣ والبنود 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، وتؤكد ضرورة توافر نظام شامل محكم للتخطيط للقوة العاملة باعتباره عنصراً رئيسياً في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك فيما يتعلق بإطار التنقل والتطوير الوظيفي الذي يمكن أن يسهم في التخطيط للاحتياجات الطويلة الأجل للمنظمة؛
- ٢٩ - تشدد على أن كفاءة تنفيذ السياسات المتعلقة بصحة الموظفين ورفاههم، وخصوصاً في المواقع الميدانية، مسؤولية تقع على عاتق المديرين، وتؤكد أهمية إدراج هذا العنصر في أطر المساءلة القائمة ذات الصلة بالموضوع؛

٣٠ - تشير إلى قرارها ٢٤٧/٦٥ 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، بسبل منها تشجيع زيادة الفهم لدى المديرين لمزايا الإذن، حسب الاقتضاء، بالعمل من بعد والأخذ بسياسات مراعية للأسرة ووضع ترتيبات عمل أكثر مرونة وممارسات العمل الأكثر فعالية التي يمكن أن تيسرها هذه الترتيبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب لضرورة رصد التأثير في أداء الموظفين وأهمية كفالة عدم تأثر استفادة الدول الأعضاء من الأمانة العامة؛

ثانيا

الاستخدام والتوظيف

٣٢ - 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 في عملية الاستخدام، 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 مزيدا من الإجراءات في هذا الصدد بغية تعزيز الفرص المتاحة للمرشحين الخارجيين؛

٣٤ - تلاحظ مع بالغ القلق أن هدف ملء أية وظيفة في حدود ١٢٠ يوما لم يتحقق بعد، وتؤكد أهمية ملء الوظائف في الوقت المناسب، وتطلب إلى الأمين العام في هذا السياق أن يبحث أسباب التأخير في كل مرحلة من مراحل عملية اختيار الموظفين واستقدامهم وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين عن نتائج ذلك العمل يتضمن مقترحات لوضع 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 ضرورة أن يتم تنسيب المرشحين الناجحين من برنامج الفنيين الشباب في وظائف برتبة ف-١ أو ف-٢، رهنا بمؤهلات المرشح المعني ومتطلبات التوصيف الوظيفي ذي الصلة وتوافر الوظائف؛

٣٧ - تقرر الترتيب المبين في الفقرة ٤٦ من تقرير اللجنة الاستشارية 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 تمثيلاً ناقصاً والدول الأعضاء غير الممثلة؛

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

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

٤٠ - تشدد على ضرورة ألا يستفيد المرشحون المتقدمون لامتحان برنامج الفنيين الشباب من مزية وألا يتعرضوا لإجحاف بحكم الموقع الجغرافي الذي يجرى فيه الامتحان الذي يشاركون فيه؛

٤١ - تطلب إلى الأمين العام أن يجري استعراضاً شاملاً للطريقة المتبعة في امتحان برنامج الفنيين الشباب وشكله المعتمد، بما في ذلك ما يترتب عليه من آثار فيما يتعلق بالتكاليف، مع كفالة إتاحة فرص متكافئة للمرشحين من جميع أنحاء العالم، من أجل ضمان إجرائه بأقصى ما يمكن من الكفاءة والفعالية والإنصاف وأن يقدم تقريراً عن ذلك، مشفوعاً بمقترحات عملية، إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين؛

٤٢ - تطلب أيضاً 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 طلباتها إلى الأمين العام أن يكشف ما يبذله من جهود لتحقيق هدف تكافؤ تمثيل الجنسين في الأمانة العامة ورصده؛

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 توفير أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، على النحو المبين 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، 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 استحداث 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 بيانات كل ثلاثة أشهر، عن طريق نظام عين على الموارد البشرية، بشأن تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بغية زيادة نطاق البيانات قدر 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 يكشف جهوده لكفالة التمثيل الملائم للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في الأمانة العامة، آخذا في الاعتبار إسهامها في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن ذلك في سياق ميزانيته المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤؛

رابعاً التنقل

٥٠ - تشير إلى قراراتها التي تعرب فيها عن تأييد تنقل الموظفين في المنظمة، وتلاحظ ما 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 أكثر قدرة على الوفاء بالولايات المتنوعة والمعقدة التي تسندها إليها الدول الأعضاء؛

٥٢ - تلاحظ اعتزام الأمين العام تطبيق سياسة للتنقل المنظم تبدأ بمرحلة إعداد مدتها سنتان تليها فترة تنفيذ مرحلي تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، وتقر بأن ذلك سيتم رهنا بما ستتخذه الجمعية العامة من قرارات أخرى في هذا الصدد ورهنا بموافقتها؛

٥٣ - تلاحظ أيضاً أن الهدف العام للإطار الذي اقترحه الأمين العام لتنقل الموظفين والتطوير الوظيفي هو إعداد قوة عاملة عالمية دينامية قادرة على التكيف من أجل وفاء المنظمة 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 مراعاة مبدأ عدم التمييز لدى استقدام الموظفين من الخارج، وتؤكد أهمية إتاحة الفرص أمام المرشحين الخارجيين للنظر في اختيارهم واستقدامهم من أجل تجنب احتمال الحد من قدرة المنظمة على اختيار أفضل المرشحين على أساس أوسع قاعدة جغرافية ممكنة، مع عدم استبعاد إمكانية اتخاذ أي تدابير إضافية تعتبر ضرورية للتنقل الفعال للموظفين الحاليين، مع أخذ المبدأ المذكور أعلاه في الاعتبار؛

٥٥ - تشير أيضاً إلى الفقرات ١٩ إلى ٢١ من تقرير الأمين العام^(٧) والفقرة ٨٤ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتلاحظ في هذا الصدد أن نطاق سياسة التنقل لم يحدد بعد، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل تحسين نطاق الإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي، استناداً إلى المقترحات الحالية، مع مراعاة المسار الوظيفي في الأمم المتحدة؛

٥٦ - تقرر أن التنقل يعني تغييراً في الوظيفة يشتمل على تغيير واحد أو مجموعة من التغييرات في الدور أو المهمة أو الإدارة أو مركز العمل أو انتقالاً من الأمانة العامة

(٧) A/67/324/Add.1.

إلى إحدى الوكالات أو الصناديق أو البرامج التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أو من إحدى هذه الوكالات أو الصناديق أو البرامج إلى الأمانة العامة؛

٥٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في موعد أقصاه الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين تقريراً شاملاً لتنظر فيه بهدف مواصلة تحسين سياسة التنقل المقترحة، يشمل جملة أمور منها البنود التالية:

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

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

(ج) العدد والتشكيل المتوقعان لمجالس الشبكات الوظيفية والأفرقة المعنية بالصعوبات الخاصة وأدوارها المحددة ومهام موظفي شؤون التوظيف في الشبكة وصلاحياتهم ودور ممثلي الموظفين واختصاصات مجالس الشبكات الوظيفية ونظامها الداخلي والمبادئ التوجيهية لعملها، مع مراعاة دور الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، والإبقاء على سلطة الإدارة في اتخاذ القرارات النهائية فيما يتعلق بالتوصيات المتصلة بالتنسيق والإجراءات المتخذة بشأنها والحفاظ على تلك السلطة ووضع آليات واضحة تكفل مساءلة مجالس الشبكات الوظيفية والمديرين المكلفين بالتعيين والأمين العام، بما في ذلك فيما يتعلق بمسائل 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 للآثار المترتبة على إطار التنقل والتطوير الوظيفي في التكافؤ بين الجنسين، وبخاصة فيما يتعلق بالنساء من البلدان النامية، بما في ذلك خطة لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين؛

(و) قائمة شاملة بعدد الوظائف التي ستكون غير خاضعة للتناوب ونوعها؛

(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 ستمسهم السياسة والتخطيط للقوة العاملة؛

(ح) استراتيجية للاحتفاظ بالذاكرة المؤسسية وتحليل 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) مؤشرات وغايات أداء رئيسية قابلة للقياس الكمي تتعلق بالأهداف، على النحو الوارد في إطار التنقل والتطوير الوظيفي، بما في ذلك تقاسم الأعباء بصورة أكثر إنصافا وتوفير فرص متكافئة للموظفين الدوليين في مراكز العمل الشاق ومراكز العمل التي بها مقار؛

(ي) تحليل للآثار المحتمل لسياسة التنقل المقترحة في 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 - **تخطيط علما** بالفقرة ١١١ من تقرير اللجنة الاستشارية؛

٥٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يحدد مقترحا بديلا، بالإضافة إلى الإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي، يتضمن في جملة أمور حوافز ونهجا منقحة تشجع التنقل الجغرافي، وبخاصة في الفئات الوظيفية ذات التوجه الميداني، وأن يقدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين؛

خامسا

تكوين الأمانة العامة

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

٦١ - **تشير** إلى ما ورد في الفقرة ١٤٥ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن ذلك 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 - تؤكد ضرورة ألا تمنح عقود على أساس دولار واحد في السنة إلا في ظروف استثنائية وأن تقتصر على التعيينات في المناصب العليا، وتطلب إلى الأمين العام إعداد المبادئ التوجيهية المتعلقة باستخدام هذه العقود على غرار المبادئ التوجيهية التي تم وضعها فيما يتعلق بالتعيينات على أساس الوقت الفعلي لممارسة العمل وتقديم تقرير 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 بصورة منتظمة عن إصدار عقود على أساس دولار واحد في السنة وعن إنشاء جميع الوظائف الثابتة والوظائف المؤقتة برتبة مد-١ وما فوقها التي تمول من المساعدة المؤقتة من خارج الميزانية أو عقود التعيين على أساس الوقت الفعلي لممارسة العمل التي 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 بالموضوع المقدمة إلى الجمعية العامة، وتتطلع إلى إصدار المبادئ التوجيهية المتعلقة باستقدام 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 كئيب 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 ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، 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 العامة في دورتها التاسعة والستين عن التدابير المتخذة لتحقيق ذلك؛

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

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

سابعاً

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٧٠ - **تدرك** أهمية مواصلة تشاورها 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)، بما يتسق مع النظام الأساسي الحالي للموظفين؛

ثامناً

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية

وحالات السلوك الجنائي المحتمل

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

تاسعاً

أنشطة مكتب الأخلاقيات

٧٣ - **تلاحظ مع التقدير** إسهامات مكتب الأخلاقيات في تشجيع التزام موظفي المنظمة بأعلى معايير الأخلاقيات والتزاهة؛

(٨) ST/SGB/2011/6.

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

٧٥ - تلاحظ اعتزام الأمين العام إجراء استعراض شامل للسياسة الحالية لحماية الموظفين من الانتقام في حالات الإبلاغ عن سوء سلوك في المنظمة، وتطلب إلى الأمين العام أن يعجل بتحديد الطرائق المتبعة 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 سيمثل للأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف فيما يتعلق بمنح عقود العمل في الأمانة العامة وإنمائها؛

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، المسائل التالية:

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

(ب) آليات الإبلاغ عن سوء السلوك الموجودة داخل المنظمة، بما في ذلك عبر تسلسل القيادة الإشرافي؛

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

الجلسة العامة ٧٣

١٢ نيسان/أبريل ٢٠١٣