

Distr.: General
27 April 2023

الدورة السابعة والسبعون

البند 143 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

قرار اتخذته الجمعية العامة في 18 نيسان/أبريل 2023

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/77/818)، الفقرة 6]

-278/77 إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

إنه تشير إلى المواد 8 و 97 و 100 من ميثاق الأمم المتحدة،

وإنه تشير أيضا إلى المادة 101 من الميثاق، التي تنظم تعيين الموظفين وتوظيفهم واستقدامهم،

وإنه تشير إلى قراراتها 220/42 ألف المؤرخ 21 كانون الأول/ديسمبر 1987، و 222/49 ألف المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 1994، و 222/49 بء المؤرخ 20 تموز/يوليه 1995، و 226/51 المؤرخ 3 نيسان/أبريل 1997، و 219/52 المؤرخ 22 كانون الأول/ديسمبر 1997، و 221/53 المؤرخ 7 نيسان/أبريل 1999، و 258/55 المؤرخ 14 حزيران/يونيه 2001، و 305/57 المؤرخ 15 نيسان/أبريل 2003، و 266/59 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2004، و 287/59 المؤرخ 13 نيسان/أبريل 2005، و 1/60 المؤرخ 16 أيلول/سبتمبر 2005، و 238/60 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2005، و 254/60 المؤرخ 8 أيار/مايو 2006، و 260/60 المؤرخ 8 أيار/مايو 2006، و 244/61 المؤرخ 22 كانون الأول/ديسمبر 2006، و 247/62 المؤرخ 3 نيسان/أبريل 2008، و 250/63 المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2008، و 247/65 المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2010، و 234/66 المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2011، و 255/67 المؤرخ 12 نيسان/أبريل 2013، و 252/68 المؤرخ 27 كانون الأول/ديسمبر 2013، و 265/68 المؤرخ 9 نيسان/أبريل 2014، و 244/70 المؤرخ 23 كانون



الأول/ديسمبر 2015، و 263/71 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2016، فضلا عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية⁽¹⁾ وتقارير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذات الصلة بالموضوع⁽²⁾،

وقد نظرت في مذكرة الأمين العام التي وجه بها الانتباه إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة⁽³⁾، وفي تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقرير⁽⁴⁾،

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

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

3 - **تؤيد** الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، رهنا بأحكام هذا القرار؛

4 - **تشدد** على الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة باعتبارها إسهاما في تعزيز كفاءة وفعالية الأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية، وتشجع على مواصلة الشفافية في تنفيذه؛

5 - **تلاحظ** إطار إدارة الموارد البشرية والسبل التي اقترحتها الأمين العام للمضي قدما في تنفيذه، وتطلب إلى الأمين العام أن يسهل البارامترات لتشمل أهدافا قابلة للقياس الكمي بوضوح، ونقاط مرجعية وجدول زمنية لقياس الأثر بالنسبة للنتائج في مجال التنوع والمرونة والمساءلة، وأن يعدل على ضوءها خطط التنفيذ، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في الجزء الأول من دورتها التاسعة والسبعين المستأنفة تقريرا عن ذلك، يشمل التقدم المحرز؛

6 - **تحيط علما** بالفقرة 50 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽⁵⁾، وتشدد على أهمية وضع استراتيجية شاملة لإدارة الموارد البشرية لمساعدة الأمين العام في أداء مهام الموارد البشرية بطريقة شاملة ومتكاملة، وفي الحرص على كفاءة المنظمة وفعاليتها، وتطلب إلى الأمين العام أن يقيم جهوده في مجال إصلاح الموارد البشرية ويقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثمانين استراتيجية بشأن الموارد البشرية لتتطر فيها، وذلك بالاستفادة من النجاحات ومن الدروس المستفادة على مدى العقد، ومع مراعاة الحاجة إلى مواجهة تحديات المستقبل؛

(1) A/77/590 و A/77/590/Add.1 و A/77/580 و A/77/578 و A/77/75 و A/77/606.

(2) A/77/728 و A/77/728/Add.1 و A/77/729 و A/77/727 و A/77/545 و A/77/730.

(3) A/77/258.

(4) A/77/258/Add.1.

(5) A/77/728.

- 7 - **تلاحظ** أنه لا توجد سياسة توظيف منفصلة فيما يتعلق بالوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية والوظائف الممولة من الاشتراكات المقررة؛
- 8 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يبذل جهوده من أجل ضمان أن تكون سياسة وعملية الاستقدام في نظام المنسقين المقيمين ممثلتين للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، حسب الاقتضاء، وأن يكفل أن تتسم عملية الاختيار لنظام المنسقين المقيمين بالشفافية، وذلك بهدف معاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة؛
- 9 - **تُسلم** باعترام الأمين العام تحديث نظام الأمانة العامة لاختيار الموظفين، بما في ذلك عن طريق برنامج "اختيار الموظفين 2.0"، وذلك وفقا للمادتين 97 و 101 من ميثاق الأمم المتحدة، ولأجل تحسين الإدارة العامة للموارد البشرية، وكفالة وجود نظام توظيف يتسم بالفعالية والإنصاف والكفاءة والمرونة، وتمكين المنظمة من تكوين قوة عاملة متنوعة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مفصلة عن التغييرات في اختيار الموظفين، أثناء كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف وأثناء جميع المراحل، بما في ذلك تحليل الأثر على ممارسات التوظيف، والجدول الزمني المتوقعة، والموارد المطلوبة، وتحديد الأدوار والمسؤوليات المركزية والفردية لعملية التوظيف، والتحول عن العمل بالشروط الحالية في إعلانات الوظائف الشاغرة، المتعلقة بمؤهلات المتقدمين (الخبرة المهنية والتعليم)، إلى إدراج المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة بهدف ضمان الاختيار على أساس الجدارة، وزيادة الموضوعية، وتجنب التحيز، والتخلي بالنزاهة تجاه جميع المترشحين؛
- 10 - **تكرر تأكيد** ضرورة أن يكفل الأمين العام أن تكون أعلى معايير الكفاءة والاعتدال والنزاهة هي الاعتبار الأول في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم، مع إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن، وفقا للفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق؛
- 11 - **تشدد** على ضرورة التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة على نطاق المنظمة، وتشجع الأمين العام على إدماج جميع المهارات والقدرات اللازمة لإنجاز الولايات وللإستجابة بفعالية للتحديات الحالية والمقبلة ضمن جميع مراحل عملية التعيين للموظفين والاحتفاظ بهم، وتطلب إلى الأمين العام أن يكثف جهوده للتنبؤ باحتياجات القوة العاملة في المستقبل وأن يقدم تقريرا عن ذلك ضمن تقريره الاستعراضي العام المقبل؛
- 12 - **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 يولي المراعاة التامة لمسألة أن الدول الأعضاء لديها نظم تعليمية مختلفة وأنه لا يجوز اعتبار نظام تعليمي بعينه معيارا تطبقه المنظمة؛
- 13 - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام معاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة عند النظر في طلبات المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة، وأن يقدم ضمن التقارير المقبلة النسبة المئوية للمرشحين الداخليين والخارجيين الذين تم اختيارهم؛

14 - **تشير** إلى الفقرة 51 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽⁶⁾، وتلاحظ بقلق بالغ أن هدف المواعيد الزمنية للتعيين المحدد في 120 يوما ما زال لم يتحقق بعد، وتطلب إلى الأمين العام أن يضع ويتخذ تدابير ملموسة لزيادة الكفاءة ومعالجة الأسباب الجذرية للتأخير في عملية اختيار الموظفين، وذلك بالاستناد إلى تحليل ملموس لكل مرحلة من مراحل عملية التوظيف حتى تتقلص الجداول الزمنية للتعيين ويتحقق هدف الـ 120 يوما؛

15 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الرامية إلى توسيع نطاق فرص التطوير المهني المتاحة للموظفين، بما في ذلك التدريب اللغوي والتدريب باللغات الرسمية الست، لتلبية احتياجات الأمانة العامة من القدرات في مجال القوة العاملة؛

16 - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يُقيّم تواتر التدريب الإلزامي ومدى كفايته وفوائده وثمراته وأدائه وذلك لأجل المساهمة في الوفاء بولايات المنظمة؛

17 - **تؤكد** الحاجة الملحة إلى تعزيز ثقافة تنقل الموظفين وإلى التعجيل بعملية التنقل على نطاق المنظمة، ولا سيما التنقلات بين المقر ومراكز العمل الميدانية، وذلك من أجل بناء قوة عاملة مرنة قابلة للتكيف ومتحمسة من أجل كفاءة فعالية تنفيذ الولايات الموكلة إليها من الجمعية العامة، وتحيط علما بقرار الأمين العام القيام، اعتبارا من عام 2023، بتنفيذ عمليات تنقل سنوية وفق نهج جديد وموحد إزاء تنقل الموظفين؛

18 - **تشير** إلى الفقرة 49 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽⁷⁾، وتؤكد من جديد دور الجمعية العامة في توفير التوجيه بشأن إطار التنقل، وتطلب إلى الأمين العام أن يزود الجمعية، في الجزء الأول من دورتها التاسعة والسبعين المستأنفة، بتفاصيل عن سياسة الإطار الموحد الجديد للتنقل وعن التقدم المحرز في تنفيذه، بما في ذلك الحوافز غير المالية على مستوى الأمانة العامة والكيانات لتشجيع التنقل وحث الموظفين على المشاركة في البرنامج، ولا سيما التنقلات بين المقر ومراكز العمل الميدانية؛ والأثر المترتب على تكوين الأمانة وأهداف التنوع والتوظيف الخارجي؛ والآثار من حيث التكاليف والتدابير اللازمة للتخفيف من الاحتياجات المتزايدة من الموارد في المستقبل؛ والربط بالتطوير الوظيفي؛ وأيضا بتقييم السياسة المتبعة حاليا بشأن الامتيازات وتأثيرها على التنقل؛

19 - **تشدد** على أهمية تزويد الجمعية العامة، ضمن سياق تقارير الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية، بمعلومات دورية مستكملة عن تنفيذ الإطار، بما في ذلك معلومات عن أي أثر ملحوظ على اتجاهات التوظيف، ومساهمته في تنمية المهارات والتقدم الوظيفي، وكذلك معلومات عن تجربة الموظفين ومدى رضاهم عن الإطار؛

20 - **تحيط علما** بالفقرة 15 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽⁸⁾، وتلاحظ الجهود التي يبذلها الأمين العام لتعيين موظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن وفقا للفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق، وتطلب إلى

(6) المرجع نفسه.

(7) المرجع نفسه.

(8) A/77/729.

الأمين العام أن يقدم تقريراً عن الجهود الجارية وعن التقدم المحرز نحو بلوغ التنوع الجغرافي على نطاق المنظمة؛

21 - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يكفل توزيع الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن وضمن جميع الرتب، بما في ذلك ضمن رتبة المدير والرتب العليا، وذلك بالنسبة لجميع الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي في الأمانة العامة، وأن يقدم تقريراً بهذا الشأن ضمن تقريره الاستعراضي العام المقبل؛

22 - **تلاحظ** أن نظام النطاقات المستصوبة هو آلية ذات أهداف قابلة للقياس الكمي، وتطلب إلى الأمين العام أن يُفيد في تقريره عن تكوين الأمانة العامة بحالة تمثيل كل دولة عضو، والنطاق المستصوب، وحركة الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي اللازمة للوصول إلى المستوى الواقع ضمن حدود النطاق المستصوب؛

23 - **تطلب** إلى الأمين العام تحديث نظام النطاقات المستصوبة في الأمانة العامة اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024، مع إدراج التغييرات التالية:

(أ) توسيع نطاق الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة ليشمل جميع الوظائف الممولة من الميزانية العادية ضمن الفئة الفنية والفئات العليا، بما في ذلك في البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام، مع استثناء وظائف اللغات؛

(ب) وضع تحديث سنوي لحساب الحدود الدنيا والعليا للنطاقات المستصوبة بالنسبة لجميع الدول الأعضاء، وذلك باستخدام أحدث رقم أساس، وعدد الدول الأعضاء؛

(ج) مراجعة نظام النطاقات المستصوبة كل خمس سنوات؛

24 - **تشجع** الأمين العام على العمل من أجل جعل كل دولة عضو غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً تصل بحلول عام 2030 إلى المستوى الذي يقع ضمن النطاق المستصوب لها؛

25 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يحرص على شغل جميع الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة وفقاً لذلك، وعلى ملء الوظائف الشاغرة على وجه السرعة؛

26 - **تشير** إلى الفقرة 14 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽⁹⁾، وتطلب إلى الأمين العام أن يحث كبار مديريه على تحقيق الأهداف الجغرافية الواردة في اتفاقات كبار المديرين، وأن يبلغ عن التقدم المحرز ضمن تقريره عن تكوين الأمانة العامة؛

27 - **تحيط علماً** بالفقرة 27 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹⁰⁾؛

28 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يُكثف تعاونه مع جميع الدول الأعضاء، ولا سيما مع الدول غير الممثلة والدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بوسائل منها التوعية المستهدفة، وذلك بغية اجتذاب مرشحين مؤهلين إلى عمليات الاختيار لشغل الوظائف الشاغرة في الأمانة العامة؛

(9) المرجع نفسه.

(10) A/77/278.

- 29 - **تؤكد من جديد** أنه ينبغي أن يكون للأمم المتحدة قوة عاملة متنوعة من شتى المنظورات، وتشجع الأمين العام على تعزيز جهود التنوع التي تبذلها الأمانة العامة؛
- 30 - **تشجع** الأمين العام على تعزيز الجهود الرامية إلى كفالة أن تكون الأمم المتحدة مكان عمل قائم على التنوع يلقي فيه جميع الموظفين وغير الموظفين المعاملة الكريمة والاحترام، ويتولون المسؤولية عن الحفاظ على مكان عمل خال من كل أشكال التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة؛
- 31 - **تحيط علما** بالفقرة 9 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹¹⁾، وتثني على الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في المنظمة، ولا سيما تعيينه للموظفات في الرتب العليا، وتلاظ استمرار انخفاض تمثيل المرأة في العمليات الميدانية وبطء نسق التقدم في تحقيق التكافؤ ضمن هذا المجال، وتشجع الأمين العام على زيادة الجهود الرامية إلى التوصل، مع حلول عام 2028، إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات، ولا سيما ضمن المجالات الأبعد عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين مثل العمليات الميدانية، وذلك بوسائل منها الدعم والآليات المبتكرة من قبيل مجموعات وقوائم المواهب؛
- 32 - **تلاحظ** الزيادة في متوسط عمر الموظفين في القوة العاملة في الأمم المتحدة، وأيضاً ارتفاع مستوى حالات التقاعد المتوقعة، وتشدد على الحاجة إلى عملية معجلة لتجديد شباب المنظمة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقترح على أنظار الجمعية العامة، في الجزء الأول من دورتها التاسعة والسبعين المستأنفة، نهجا شاملا لتوظيف مواهب ذات منظورات جديدة ومهارات مطلوبة والاحتفاظ بها، بما في ذلك من خلال الاتصال، وبرنامج التدريب الداخلي، وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، وبرنامج الموظفين الفنيين الشباب، وعبر زيادة عدد وظائف الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية (ف-1 إلى ف-3) مع تخفيض عدد الوظائف العليا (مد-1 وما فوقها)، وذلك من خلال إعادة تصنيف الوظائف أو إلغائها، حسب الاقتضاء، والاستفادة من حالات التقاعد المقبلة، بما لا يفضي إلى زيادة الاحتياجات الإجمالية من الموارد من الوظائف؛
- 33 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يُقيّم كفاءة الممارسات الإدارية الحالية لبرنامج الموظفين الفنيين الشباب، وأن يقدم تقريرا بهذا الشأن، ضمن سياق تقريره المقبل، يتناول فيه أموراً من بينها التدابير الممكنة لتحسينه؛
- 34 - **تؤكد من جديد** ضرورة مراعاة المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة، وتعيد كذلك 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 الشاغرة لغة عمل محددة؛
- 35 - **تشير** إلى التفاوتات الكبيرة التي لوحظ وجودها بين اللغات الرسمية فيما يتعلق بالمتطلبات اللغوية الواردة في إعلانات الوظائف الشاغرة المنشورة في نظام إنسيبرا، وتشجع على وضع وتنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بتنظيم تحديد المتطلبات اللغوية في إعلانات الوظائف الشاغرة في المستقبل، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين؛

- 36 - **ترحب** بالجهود التي يبذلها الأمين العام لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري في المنظمة، بما في ذلك تعيين مستشار خاص بالتصدي للعنصرية في مكان العمل، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل صقل وتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية على نطاق الأمم المتحدة، بما في ذلك ضمن عمليات الاستقدام والتوظيف؛
- 37 - **تكرر التأكيد** على أن الأهداف الشاملة لنظام إدارة الأداء تتمثل في قياس الأداء، والمكافأة على الأداء الجيد، ومعالجة قصور الأداء بطريقة موثوقة وفعالة، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل تعزيز إدارة الأداء على نطاق المنظمة، بما في ذلك من خلال نظام تقييم الأداء وتحسين مهارات المديرين في إدارة الأداء، وذلك من أجل تعزيز الفعالية والمساءلة، بما في ذلك عن ضعف الأداء، والحفاظ على أداء عال وثقافة موجهة نحو تحقيق النتائج؛
- 38 - **تشجع** الأمين العام على أن يحرص على أن تُحفَظ ثقافة المنظمة الأداء الرفيع وتعالج بفعالية ضعف الأداء، وعلى أن يرتبط التقدم الوظيفي للموظفين ارتباطاً وثيقاً بالأداء الجيد؛
- 39 - **تشير** إلى الفقرة 41 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹²⁾، وتقرّ بالجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل دعم الموظفين فيما يتعلق بالصحة العقلية والرفاه، وتتطلع إلى تلقي مزيد من التفاصيل عن تنفيذ هذه الجهود في تقرير الاستعراض العام المقبل؛
- 40 - **تشير** أيضاً إلى نشرة الأمين العام بشأن ترتيبات العمل المرنة، وتشجع الأمين العام على دعم المديرين في رصد حضور الموظفين لكفالة استمرار المنظمة في الاستجابة للدول الأعضاء ومواصلة إنجاز أعمالها بفعالية وكفاءة لمساعدة الهيئات التشريعية في عملها، وعلى تنفيذ قراراتها، وعلى تقديم تقرير بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في الجزء الأول من دورتها الثامنة والسبعين المستأنفة؛
- 41 - **تلاحظ مع التقدير** تطوير بوابة القوة العاملة في الأمانة العامة على الإنترنت كأداة معلومات مكتملة للتقارير السنوية عن تكوين الأمانة العامة، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل، حسب الاقتضاء، إتاحة البوابة لجميع الدول الأعضاء، وأيضاً للجنة الاستشارية؛
- 42 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يركز تقاريره المقبلة عن تكوين الأمانة العامة على بيانات القوة العاملة، التي تظهر التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج الاستراتيجية، بما في ذلك نوع الجنس والتمثيل الجغرافي وتجديد شباب المنظمة، وأن يقدم تحليلاً للاتجاهات ويحدد التحديات المحتملة في مجال إدارة الموارد البشرية؛
- 43 - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يقدم في تقاريره المقبلة عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية عدد الترشيحات لكل وظيفة عادية شاغرة، مصنفة حسب الرتبة بالفئة الفنية وما فوقها وبفئة الخدمة الميدانية وذلك لجميع كيانات الأمانة العامة؛
- 44 - **تشير** إلى الفقرة 22 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹³⁾، وتطلب إلى الأمين العام أن يسعى إلى فهم الأسباب الكامنة وراء معدلات واتجاهات الاستقالات ضمن فئات عمرية ومستويات بعينها، بما في ذلك عن طريق تنسيق المقابلات الإلزامية عند نهاية الخدمة على نطاق الأمانة العامة، وأن يقدم بيانات

(12) المرجع نفسه.

(13) A/77/729.

ومعلومات شاملة عن الاستقالات، تشمل تحليلاً للنتائج والاتجاهات وأيضاً مقترحات بشأن الاستجابة على مستوى السياسات، وذلك ضمن التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة؛

45 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يدرج بصورة منهجية، ضمن سياق التقارير المقبلة المتعلقة بتكوين الأمانة العامة، توزيعاً تفصيلياً، مع حالة شغل الوظائف، بالنسبة لجميع الوظائف الثابتة والمؤقتة من الرتبة ف-2 وما فوقها؛

46 - **تحيط علماً** بالفقرة 5 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹⁴⁾؛

47 - **ترحب** بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز الاتساق والفعالية والمساءلة في إدارة واستخدام برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة؛

48 - **تحيط علماً** بالفقرات 7 و 9 و 10 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹⁵⁾؛

49 - **تدعو** الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بقيادة الأمين العام الذي يتولى رئاسة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، إلى العمل على وضع برامج تدريب داخلي تتسم بمزيد الاتساق لفائدة منظومة الأمم المتحدة؛

50 - **تؤكد من جديد** أن التدريب الداخلي يجب أن تكون له قيمة تعليمية للمشاركين فيه؛

51 - **تؤكد من جديد أيضاً** أن للدول الأعضاء نظماً تعليمية مختلفة وأنه لا يجوز اعتبار أي نظام تعليمي معياراً لكي تطبقه المنظمة؛

52 - **تحث** الأمين العام على اعتبار برنامج التدريب الداخلي في الأمم المتحدة جزءاً لا يتجزأ من إصلاحه الجاري لنظام الموارد البشرية في الأمم المتحدة، وتطلب تقديم استعراض شامل للعناصر التالية إلى الجمعية العامة في موعد لا يتجاوز الجزء الأول من دورتها التاسعة والسبعين المستأنفة، مع مراعاة ما يلي، حسب الاقتضاء:

(أ) وضع برنامج مستدام للتدريب الداخلي وفق استراتيجية للتدريب الداخلي ومنهج تدريبي شبه مهيكّل للمتدربين الداخليين، وذلك بغية زيادة خبراتهم التدريبية إلى أقصى حد وتعزيز أهداف البرنامج التعليمية التي تتطوي، في جملة أمور، على إرساء مجموعة متنوعة من المهنين ذوي المهارات القيادية وتوفير الخبرة في مجال برامج الأمم المتحدة وأنشطتها؛

(ب) تعزيز إرساء عملية لتوظيف المتدربين الداخليين وفق الشفافية والجدارة، وذلك من خلال إجراء استعراض موضوعي لجميع المترشحين من المتدربين الداخليين الذين يستوفون المعايير، بغية توفير فرص متساوية للمرشحين المؤهلين وتطوير آليات للاتصال لأجل اجتذاب المرشحين، لا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

(ج) تقديم مقترحات، تتضمن الدروس المستفادة، بشأن فرص العمل عن بعد ضمن برنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة، مع مراعاة مدى شمولية هذه الطريقة وجودتها، والغرض التعليمي منها،

(14) A/77/727.

(15) المرجع نفسه.

والتوعية، والاعتبارات العملية بالنسبة للمشاركين الموجودين داخل مناطق زمنية متعددة تتفاوت فيها فرص الحصول على معدات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإمكانيات الاتصال الإلكتروني؛

(د) وضع مؤشرات واضحة قابلة للقياس من أجل الوقوف، إلى أقصى حد ممكن عمليا، على مدى التقدم المحرز في إرساء برنامج تدريب داخلي للأمم المتحدة قائم على التنوع، وذلك من منظورات التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين والإعاقة، مع ضرورة النظر في أفضل الممارسات؛

(هـ) تقديم مقترحات بشأن خطة دعم مناسبة ممكنة لمساعدة المتدربين الداخليين طوال فترة تدريبهم الداخلي، وذلك بالاستناد إلى استعراض التمويل والآليات ذات الصلة، والممارسات الجيدة المأخوذ بها فعلا في بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك إنشاء فئة جديدة من الأفراد من غير الموظفين بالنسبة للمتدربين الداخليين، حسب الاقتضاء؛

(و) إلغاء الحكم الذي يحظر على المتدربين التقدم أو التعيين في أي وظيفة من الفئة الفنية والفئات العليا أو من فئة الخدمة الميدانية في الرتبتيين خ م-6 و خ م-7 بعد ستة أشهر من تاريخ انتهاء تدريبهم؛

(ز) إجراء تحليل لمسألة تعزيز وصول المتدربين الداخليين إلى آليات العدالة بالأمم المتحدة؛

53 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يدرج في الاستعراض الشامل تقييما لما إذا كان ينبغي لبرنامج التدريب الداخلي المعاد تنظيمه أن يُدار مركزيا أو أن يظل لامركزيا بالكامل؛

54 - **تشير** إلى الفقرة 17 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹⁶⁾، وتطلب إلى الأمين العام أن يحد من الاعتماد على المتقاعدين لأجل تحسين عملية التخطيط لتعاقب أفراد القوة العاملة والنهوض بهدف تجديد شباب المنظمة؛

55 - **تحيط علما** بالفقرة 19 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹⁷⁾؛

56 - **تشير** إلى الفقرة 34 من قرارها 263/71، وتؤكد ضرورة الحرص، لدى الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، على الامتثال لقرارات الجمعية العامة المتخذة في هذا الصدد، وبخاصة الجزء الثامن من قرارها 221/53، وتشير إلى الفقرة 26 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹⁸⁾، وتلاحظ مع القلق استمرار الزيادة في الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، وتطلب إلى الأمين العام أن يبذل قصارى جهده من أجل الحد من الاعتماد الكبير على هؤلاء الخبراء، والتقليل إلى أدنى حد من استخدام المتقاعدين الأفراد، والاستفادة من الخبرات والمهارات الداخلية في الأمانة العامة، مع تطوير القدرات الداخلية؛

57 - **تحيط علما** بالفقرة 33 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽¹⁹⁾؛

(16) المرجع نفسه.

(17) المرجع نفسه.

(18) المرجع نفسه.

(19) المرجع نفسه.

- 58 - **تلاحظ مع التقدير** تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة"⁽²⁰⁾؛
- 59 - **تشفي** 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؛
- 60 - **تحيط علما** بالفقرتين 4 و 13 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽²¹⁾؛
- 61 - **تحيط علما أيضا** بالفقرة 15 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽²²⁾، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمعالجة جميع حالات تضارب المصالح المحتملة، وذلك بوسائل منها صقل المعايير، حسب الاقتضاء، فيما يتعلق بنوع ومستوى المعلومات التي ينبغي أن يفصح عنها الموظفون، وأن يواصل تشجيع كبار المسؤولين الذين لم يضعوا كاشفا موجزا بأصولهم، من خلال مبادرة الإقرار المالي العام الطوعي، على القيام بذلك خلال الدورات المقبلة؛
- 62 - **تشجع** الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، على تعزيز الحماية من الانتقام، على نطاق المنظومة، وتشدد على أهمية التوعية بهذه السياسة وأيضاً بالجهود الرامية إلى مواصلة تحسين إطار الحماية من الانتقام، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام أن يواصل، في تقريره المقبل، تقديم معلومات عن تنفيذ هذه السياسة؛
- 63 - **تشير** إلى الفقرة 20 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽²³⁾، وتشدد على الحاجة إلى مستويات مناسبة من القيام، في إطار السجل العالمي الإلكتروني وتحت سلطة فرادى رؤساء الكيانات، بمراقبة وتتبع ورصد استلام الهدايا وحفظها والتصرف فيها، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مستكملة عن ذلك في تقريره المقبل عن أنشطة مكتب الأخلاقيات؛
- 64 - **ترحب** بأنشطة مكتب الأخلاقيات الرامية إلى زيادة وعي جميع الموظفين بالمسائل المتصلة بالأخلاقيات، وبتحديث موقعه على شبكة الإنترنت باللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقترح تدابير لتعزيز عمل المكتب في الميدان حتى تنظر فيها الجمعية العامة؛
- 65 - **تحيط علما** بالفقرات 25 و 27 و 30 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽²⁴⁾، وتوافق على التوصيات المتعلقة بتعزيز استقلالية مكتب الأخلاقيات بشأن العرض المباشر للتقرير السنوي الذي يقدمه المكتب إلى الجمعية العامة، وبشأن تعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في تدعيم إطار المساءلة، وتقرر أن تدرج في جدول أعمال الدورة الثامنة والسبعين بندا بعنوان "تقرير عن أنشطة مكتب الأخلاقيات"؛

(20) JIU/REP/2021/5.

(21) A/77/545.

(22) المرجع نفسه.

(23) المرجع نفسه.

(24) المرجع نفسه.

66 - **تؤكد من جديد** نهج المنظمة المتمثل في عدم التسامح إطلاقاً بإزاء جميع حالات سوء السلوك، وتشدد على أهمية كفالة الثقة والمساءلة في نظام التدابير التأديبية، بما في ذلك من خلال تطبيق الجزاءات تطبيقاً متسقاً وشفافاً، وتطلب إلى الأمين العام أن يعرض على نظر الجمعية العامة في الجزء الأول من دورتها التاسعة والسبعين تدابير شاملة ترمي إلى كفالة اتباع نهج عدم التسامح إطلاقاً بإزاء جميع حالات سوء السلوك، وتغطي مسائل إزالة الحواجز التي تحول دون الإبلاغ عن سوء السلوك، واستقلالية الرقابة والتحقيقات، وآليات ضمان المساءلة الإدارية والجنائية؛

67 - **تحيط علماً** بالفقرة 5 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽²⁵⁾، وتسلم بأهمية اتباع معايير عالية في مهام التحقيق التي تُنفَّذ بشكل موثوق وموضوعي ووقائعي وغير منحاز داخل المنظمة، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل اتخاذ تدابير لتحسين ممارساتها في مجال التحقيق، وأن يقدم في تقاريره المقبلة عن المسائل التأديبية بيانات مصنفة وشاملة عن الحالات التي تم النظر فيها، وتحليلاً لهذه الحالات؛

68 - **تلاحظ** زيادة الوقت الذي يستغرقه البت في القضايا، وتشدد على أهمية كفالة البت فيها على وجه السرعة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقترح، في تقريره المقبل عن التدابير التأديبية، تدابير إضافية لتحسين معدل البت في القضايا؛

69 - **تشير** إلى الفقرة 7 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽²⁶⁾، وتطلب إلى الأمين العام أن يبين بمزيد من الوضوح المعايير والقواعد الداخلية المطبّقة في تحديد سوء السلوك والتدابير التأديبية المتخذة، بما يشمل الظروف المخفّفة والظروف المشدّدة، وتحديد أنواع سوء السلوك المعاقب عليها بإنهاء الخدمة والفصل؛

70 - **تدعو** الأمين العام إلى أن يُضمّن استعراضات أداء كبار المديرين تقييماً لمدى فعاليتهم في منع سوء السلوك والتصدي له؛

71 - **تلاحظ** أهمية التأكد من وجود بيئة عمل خالية من أي شكل من أشكال التمييز، بما في ذلك كره الأجانب، والتحرش الشامل للتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، وتلاحظ كذلك الجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل تعزيز الثقة والمساءلة، وكفالة اتباع نهج يركز على الضحايا بإزاء الادعاءات المبلغ عنها، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ، في كامل أطوار العملية التأديبية بهذا الشأن، المزيد من التدابير الشاملة لأمر منها تحسين المعلومات والدعم للضحايا؛

72 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم، بالتنسيق مع فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بتحديد مصطلحات أكثر ملاءمة لتصنيف مختلف أشكال سوء السلوك الجنسي داخل منظومة الأمم المتحدة وذلك بالاستناد إلى مدخلات الضحايا وإلى أفضل الممارسات؛

73 - **ترحب** باستخدام أداة التحقق من انعدام السوابق "Clear Check"، وتطلب إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يشجع رؤساء الكيانات المشاركة على تسجيل البيانات ذات الصلة فوراً في هذه الأداة لزيادة فائدتها، وتطلب كذلك إلى الأمين العام أن يدرج تقييماً لما إذا كان

(25) A/77/730.

(26) المرجع نفسه.

بالإمكان توسيع نطاق القيود الواردة في الأداة لتشمل فئات أخرى من سوء السلوك والجزاءات التأديبية، وأن يستكشف إمكانية تحقيق التكامل بين قاعدة بيانات هذه الأداة وخطة الكشف عن سوء السلوك، وأن يقدم تقريرا بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين؛

74 - **ترحب أيضا** بالنظام الجديد لتتبع إدارة القضايا من أجل تعقبها من البداية إلى النهاية ورصد الدورة الكاملة لعملية إدارة القضايا، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل تحليل البيانات والاتجاهات المتعلقة بسوء السلوك والتدابير التأديبية حتى تتم إنارة السبيل أمام الأنشطة المقبلة المتعلقة بالوقاية والاستجابة، وأن يقدم تقريرا بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين؛

75 - **تشير** إلى الفقرة 11 من تقرير اللجنة الاستشارية⁽²⁷⁾، وتشدد على ضرورة السعي إلى استرداد مبلغ الخسائر المالية بالكامل، وتشجع الأمين العام على تعزيز جهوده الرامية إلى تحسين التقدير الكمي للخسائر ومعدل استردادها؛

76 - **تشجع** الأمين العام على مواصلة بذل الجهود لزيادة الوعي الداخلي والوعي العام بسياساته المناهضة للسلوك المحظور، ولتسليط الضوء عليها، وذلك بغية الحفاظ على مبدأ النزاهة في الأمم المتحدة.

الجلسة العامة 66

18 نيسان/أبريل 2023

(27) المرجع نفسه.