

Distr.: General
30 January 2007

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

البنود ٤٧ و ١١٣ و ١١٦ و ١١٧ و ١٢٢ و ١٢٣ و ١٣٢ و ١٤٧ و ١٤٩ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/61/659)]

٢٤٤/٦١ - 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 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 ١/٦٠ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ و ٢٦٠/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦، وكذلك قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة عن مسائل إدارة الموارد البشرية المقدمة إلى الجمعية العامة كيما تنظر فيها^(١)، والتقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)،

وإذ تؤكد من جديد أن موظفي الأمم المتحدة ثروة لا تقدر بحال تحظى بها المنظمة،
وإذ تنفي على مساهمتهم في النهوض بمقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

(١) A/59/388 و A/59/526 و Add.1 و A/59/716 و A/59/724 و A/59/786 و A/60/262 و A/60/310 و A/60/861 و A/61/201 و A/61/228 و Corr.1 و A/61/255 و Add.1 و Add.1/Corr.1 و A/61/257 و Corr.1 و Add.1-3 و Add.1/Corr.1 و A/61/274 و A/61/319.

(٢) A/61/537.

وإذ تشيد بذكرى كل الموظفين الذين جادوا بأرواحهم في خدمة المنظمة،

أولا

إصلاح إدارة الموارد البشرية

- ١ - **تعرب عن القلق** إزاء عدم مشاركة ممثلي موظفي نيويورك في عملية التشاور وتؤكد أهمية إقامة حوار هادف بين الموظفين والإدارة بشأن قضايا إدارة الموارد البشرية وتدعو الجانبين إلى تكثيف الجهود للتغلب على الخلافات واستئناف عملية التشاور؛
- ٢ - **تحيط علما** بمقترحات الأمين العام بشأن الهيكل الجديد للموارد البشرية وتؤكد على ضرورة استناده إلى معايير أخلاقية واضحة وإلى البساطة والوضوح والشفافية والتوظيف استنادا إلى أعلى معايير الكفاءة والنزاهة والاحتراف المهني والتطوير الوظيفي والامتثال للولايات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين ومساءلة المديرين والموظفين والاحتياجات التشغيلية في المقر والميدان؛
- ٣ - **تشدد** على أهمية مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية، وتكرر طلبها إلى الأمين العام ودعوتها إلى ممثلي الموظفين للبدء في عملية التشاور؛
- ٤ - **تلاحظ** أن التقليل إلى أدنى حد ممكن من ارتفاع معدلات تبديل الموظفين في الفئات الفنية في الأمم المتحدة ضروري لسلسلة عملها؛
- ٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إليها، في سياق تقرير إدارة الموارد البشرية الذي يقدم مرة كل سنتين، تقريراً عن المعدل السنوي لتبديل الموظفين في الفئات الفنية بحسب الرتبة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي بعثاتها الميدانية؛

ثانيا

التوظيف وتوفير الموظفين

- ١ - **تعيد التأكيد** على أنه ينبغي للأمين العام كفالة أن تكون أعلى معايير الكفاءة والأهلية والنزاهة الاعتبار الأسمى في تشغيل الموظفين مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وذلك وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛
- ٢ - **تعيد التأكيد أيضا** على الفقرة ٢ من الجزء الخامس من قرارها ٢٢١/٥٣ التي تنص على أن يتم توظيف الموظفين وتعيينهم وترقيتهم دون أي تمييز فيما يتعلق بالعرق أو الجنس أو الدين، وفقا لمبادئ الميثاق وأحكام النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن التدابير التي يجري اتخاذها للتحقق من تطبيق أعلى معايير الكفاءة والأهلية والنزاهة بوصفها الاعتبار الأسمى في تشغيل الموظفين مع مراعاة الواجبة لتوظيف الموظفين على أساس أوسع تمثيل جغرافي ممكن، وفقاً للأحكام الواردة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين؛

٤ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يكفل سلامة سير العمل في هيئات الاستعراض المركزية وعضويتها من أجل ضمان اضطلاعها بدور فعال في نظام اختيار الموظفين وأن يضع، تحقيقاً لتلك الغاية، برنامجاً توجيهياً وتدريبياً لأعضاء تلك الهيئات، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

٥ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يجري استعراضاً لنظام اختيار الموظفين، مع التركيز بشكل خاص على تحسين أداء الأمانة العامة للأمم المتحدة، بحيث يشمل استقصاء آراء المديرين بشأن أمور منها الإمكانيات التي يتيحها هذا النظام لاختيار أكثر المرشحين كفاءة لشغل الوظيفة وتحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والستين في سياق تقريره المعتاد عن الموارد البشرية؛

٦ - **تؤكد من جديد** أحكام البند ٤-٤ من النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وتقرر مواصلة العمل بمعايير المركز الجغرافي في نظام اختيار الموظفين بوصفه أحد العناصر الرئيسية لكفالة التوازن الجغرافي في كل رتبة من رتب الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛

٧ - **تدرك** أهمية تعجيل عمليتي التوظيف وتوفير الموظفين وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق بما يضمن وجود طائفة متنوعة من الموظفين متعددي المهارات والكفاءات؛

٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يستكشف، بالتعاون مع الدول الأعضاء، السبل الكفيلة بزيادة الوعي بفرص العمل في منظومة الأمم المتحدة بوسائل منها العمل على زيادة توسيع نطاق الاتصال وإدارة شؤون الإعلام بالأمانة العامة ومراكز الأمم المتحدة للإعلام والمكاتب القطرية للأمم المتحدة، وذلك بهدف تحقيق مزيد من التوازن على مستوى التمثيل الجغرافي والجنساني داخل المنظمة؛

٩ - **تدرك** أن قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم يمكن أن تعجل إلى حد كبير عملية التوظيف في الأمم المتحدة؛

١٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يشجع الاستخدام الكامل للقوائم الموجودة لأغراض التوظيف وأن يعمل على زيادة تطوير استخدام قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم، استنادا إلى احتياجات المنظمة المحددة في ضوء التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، مع مراعاة الحاجة إلى الشفافية ودعم أحكام المادة ١٠١ من الميثاق والآثار الإدارية والمالية وكذلك الولايات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

١١ - **تلاحظ** اعتزام الأمين العام إنشاء مركز للتوظيف وتوفير الموظفين لدعم المديرين في اختيار الموظفين وتحسين اتساق عملية التوظيف على نطاق الأمانة العامة، وتدعو الأمين العام إلى تقديم اقتراحات في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة الستين ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛

١٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل قصر استخدام عملية التوظيف المعجلة المتوخاة على تلبية الاحتياجات المفاجئة، وعدم التنازل عن الإجراءات المعمول بها في عملية التوظيف إلا في حالات استثنائية، وتطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً عن استخدام هذه الآلية يتضمن معايير تحديد تلك الاستثناءات؛

١٣ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يواصل بذل جهوده لتقليل الفترة المطلوبة ملء الشواغر عن طريق معالجة جميع العوامل التي تسهم في تأخير عملية الاختيار والتوظيف والتنسيق وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

١٤ - **تقرر** مواصلة العمل بالقيود التي وضعتها الجمعية العامة فيما يتعلق بتعيين موظفي فئة الخدمات العامة في البعثات الميدانية؛

١٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل في السنوات القادمة النهج الابتكاري المبين في تقريره عن تكوين الأمانة العامة^(٣) لتقديم معلومات عن جميع الموظفين المتعاقدين مع الأمانة العامة، مما يعطي صورة أشمل عن الموظفين حسب الجنسية والفئة والجنس؛

١٦ - **تؤكد من جديد** الحاجة إلى احترام التساوي بين كل من لغتي العمل في الأمانة العامة، وتؤكد من جديد أيضاً استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقاً للتكليف الصادر بذلك، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام أن يكفل أن تنص

(٣) A/61/257 و Corr.1.

الإعلانات عن الشواغر على الحاجة إلى إحدى لغتي العمل في الأمانة العامة، ما لم تستلزم مهام الوظيفة الشاغرة لغة عمل محددة؛

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

ثالثا

الامتحانات التنافسية الوطنية

١ - **تؤكد من جديد** أن الامتحانات التنافسية الوطنية هي مصدر التعيين في الوظائف من الرتبة ف-٢، الخاضعة للتوزيع الجغرافي، سعيا للتقليل من عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام انتهاز هذه الفرصة على نحو كامل والتعجيل بصورة خاصة بتعيين المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية؛

٢ - **تلاحظ مع القلق** أن عددا كبيرا من المرشحين الذين اجتازوا بنجاح الامتحانات التنافسية الوطنية يظلون في القائمة لسنوات عديدة؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل تنسيب المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية على جناح السرعة؛

٤ - **ترحب** بالجهود المكثفة التي يبذلها الأمين العام لإدارة تنسيب المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية مركزيا، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريرا عن نتائج تلك الجهود في دورتها الثالثة والستين؛

رابعا

تنقل الموظفين

١ - **تؤكد من جديد** الجزء الثامن من قرارها ٢٦٦/٥٩؛

٢ - **تؤكد** أن الغرض من تعزيز تنقل الموظفين تحسين فعالية المنظمة وتعزيز مهارات الموظفين وقدرتهم؛

٣ - **تلاحظ** العمل الذي يقوم به الأمين العام حاليا في مجال سياسات تنقل الموظفين، وتشجعه على مواصلة تحقيق التقدم في هذا المجال وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛

٤ - **تؤكد من جديد** أنه على الرغم من التسليم بالآثار الإيجابية المتوقعة من سياسات تنقل الموظفين، فإن تنفيذها قد يؤدي أيضا إلى نشوء مشاكل وتحديات يتعين معالجتها؛

٥ - **تطلب** إلى الأمين العام في هذا الخصوص أن يقدم إليها في الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين تقريراً عن المؤشرات الواضحة وأسس المقارنة وعدد الموظفين والجدول الزمني والمعايير المعتمدة لتنفيذ سياسات تنقل الموظفين، آخذاً في اعتباره احتياجات المنظمة وسبل حماية حقوق الموظفين في سياق نظام إقامة العدل؛

٦ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عن المراحل المنفذة من سياسة تنقل الموظفين، إلى جانب توقعات تتعلق بالمراحل المتبقية المقرر تنفيذها وتقييم للمسائل الإدارية والتنظيمية ذات الصلة؛

٧ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يعد تحليلاً لبرنامج تنقل الموظفين المنظم، بما في ذلك معلومات عن الآثار المالية المترتبة على البرنامج، وعن جدواه في تحسين كفاءة المنظمة وفي معالجة جملة مشاكل منها ارتفاع معدلات الشغور، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والستين؛

٨ - **تقرر** في ضوء تجربة تنقل الموظفين المنظم أن تستعرض في دورتها الثالثة والستين مدى الامتثال للحد الزمني للبقاء في الوظيفة؛

٩ - **تقرر أيضا** الموافقة على إنشاء ثلاث وظائف مؤقتة جديدة، وظيفتان من الرتبة ف-٤ وواحدة من فئة الخدمات العامة، لتقديم الدعم لعمل الأمين العام في هذا المجال؛

١٠ - **تقرر كذلك** الموافقة على اعتماد إضافي في إطار الميزانية العادية قدره ٣٣١ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة؛

١١ - **تقرر** الموافقة على اعتماد إضافي قدره ٤٠٠ ٣٥ دولار في إطار الباب ٣٥، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، يقابله مبلغ مماثل من الإيرادات في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات الآتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧؛

- ١٢ - **تخطط علما** بأن الأمين العام سوف يقدم طلبا بتوفير موارد في سياق ميزانية حساب الدعم للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨؛
- ١٣ - **تطلب** إلى الأمين العام مواصلة التشاور مع الموظفين، بمن فيهم ممثلوهم، في مجال إعداد سياسات تنقل الموظفين؛
- ١٤ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تواصل، في نطاق ولايتها، إبقاء مسألة تنقل الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة قيد الاستعراض، بما في ذلك الآثار المترتبة عليه فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي، وأن تقدم توصيات إلى الجمعية العامة، حسب الاقتضاء، في سياق تقاريرها السنوية؛
- ١٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتخذ الخطوات الضرورية لكفالة عدم استخدام تنقل الموظفين كأداة إكراه ضد الموظفين وأن يكفل توافر التدابير اللازمة للرصد والمساءلة؛
- ١٦ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عما يتخذ من تدابير محددة لتسهيل تنقل الموظفين بين الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، وعن النتائج التي أحرزت في هذا المجال؛
- ١٧ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يواصل النظر في استخدام الحوافز بغية تشجيع الموظفين على الانتقال إلى مراكز العمل التي تشكو من ارتفاع معدلات الشغور بشكل مزمن؛
- ١٨ - **تسلم** بأن تنقل الموظفين يحتاج إلى الدعم عن طريق بذل المزيد من الجهود لتحسين ظروف المعيشة والعمل في مختلف مراكز العمل؛
- ١٩ - **تدعو** البلدان المضيئة، حسب الاقتضاء، إلى استعراض سياساتها المتعلقة بمنح تصاريح العمل لأزواج موظفي الأمم المتحدة؛
- ٢٠ - **تدعو** الأمين العام إلى مواصلة استطلاع سبل مساعدة أزواج الموظفين على الحصول على فرص عمل، بالتشاور مع الحكومات المضيئة حيثما لزم الأمر، بما في ذلك عن طريق اتخاذ تدابير لتعجيل إصدار تصاريح العمل؛
- ٢١ - **تطلب** إلى الأمين العام مواصلة إسداء المشورة فيما يتعلق بالمستقبل الوظيفي والمساعدة في البحث عن عمل؛ واستطلاع خيارات إتاحة فرص العمل من بعد لأزواج الموظفين؛ وإعطاء أولوية الاعتبار للأزواج فيما يتعلق بفرص العمل الاستشاري، حسب الاقتضاء؛ وإعطاء الأولوية لانتقال الزوجين في إطار برنامج تنقل الموظفين المنظم، رهنا بتوافر

وظائف مناسبة وبالأداء المرضي؛ ومساندة إنشاء الشبكات المشتركة بين الوكالات لدعم الأزواج في جميع مراكز العمل؛

٢٢ - **ترحب** بنية الأمين العام إتاحة فرص تدريب أكثر تحديدا للموظفين، بغية إعدادهم للاضطلاع بمسؤوليات متنوعة، وللعمل في مختلف الإدارات أو المكاتب أو مراكز العمل أو بعثات حفظ السلام، وللتنقل فيما بين الفئات المهنية؛

خامسا

التطوير والدعم الوظيفي

١ - **تشجع** الأمين العام على تعزيز التقدم الوظيفي ضمن الأمانة العامة عن طريق تسهيل التطوير الوظيفي؛

٢ - **تشدد** على أهمية تحديد غاية واستراتيجية التدريب والتطوير الوظيفي؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عن سياسة تنمية قدرات الموظفين والأولوية التي تكتسيها تنمية قدرات الموظفين، آخذاً في اعتباره الآثار المترتبة على تقاعد عدد كبير من الموظفين الأقدم في المستقبل القريب؛

٤ - **تلاحظ** أن التدريب أمر هام للموظفين والمنظمة وتلاحظ أيضاً، بالإشارة إلى الفقرة ٥٧ من الجزء الثاني من قرارها ٣٠٥/٥٧، أن الأمانة العامة يتعين عليها الاستفادة على نحو كامل من الموارد المتاحة، وتقرر رصد مبلغ إضافي قدره ٣ ملايين دولار يخصص بشكل محدد لتطوير المهارات القيادية والإدارية، والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات، ورفع مستوى المهارات الفنية، والتوسع في مجالي اللغات والقدرة على التخاطب؛

٥ - **تقرر** العودة إلى موضوع الاعتماد المخصص لموارد التدريب في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛

٦ - **تطلب** إلى الأمين العام توزيع موارد التدريب على أساس الحاجة وبطريقة عادلة على جميع أقسام الأمانة العامة، بما في ذلك مراكز العمل واللجان الإقليمية، وتؤكد في هذا السياق ضرورة إتاحة فرص تدريب متساوية لجميع الموظفين، وفقاً لمهامهم وفتاتهم؛

٧ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام كفالة قيام مديري البرامج، بصورة دورية، بإعداد جداول زمنية لتدريب الموظفين العاملين تحت إشرافهم؛

٨ - **تؤكد** ضرورة أن تستفيد حلقات العمل والحلقات الدراسية والمناهج التدريبية من مصادر توفير فرص التدريب المتنوعة المتاحة في جميع مناطق العالم؛

سادسا الترتيبات التعاقدية

- ١ - **تلاحظ** أن النظام الحالي للترتيبات التعاقدية لا يمثل بشكل تام لإطار لجنة الخدمة المدنية الدولية المقترح^(٤)؛
- ٢ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في اقتراحات الأمين العام، ولا سيما اقتراح الأخذ بعقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، وأن تقدم إليها تقريرا عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛
- ٣ - **تؤكد** ضرورة ترشيد نظام الأمم المتحدة الحالي للترتيبات التعاقدية الذي يفتقر إلى الشفافية ويكتنف إدارته التعقيد؛
- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتناول الاستنتاجات والتوصيات الواردة في الفقرات ٤٩ إلى ٥٦ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)؛
- ٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم خطة مفصلة لتنفيذ الترتيبات التعاقدية المقترحة، بما في ذلك ما يتعلق بمعايير الأهلية، في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛
- ٦ - **تقرر** الاستمرار في أن تعلق، حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، تطبيق حد الأربع سنوات على التعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين في عمليات حفظ السلام؛
- ٧ - **تأذن** للأمين العام، مع مراعاة الفقرة ٦ أعلاه، بأن يعيد، في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، تعيين موظفي البعثات، الذين بلغت مدة خدمتهم، بموجب عقود في إطار المجموعة ٣٠٠، حد الأربع سنوات بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧. شريطة أن تكون مهامهم قد استعرضت ووجد أنها ضرورية وبعد التحقق من كون أدائهم مرضيا تماما، وتطلب إليه أن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

(٤) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠ والتصويب (A/60/30) و Corr.1)، المرفق الرابع.

سابعاً

مواءمة شروط الخدمة

- ١ - تشير إلى الفقرة ٥ من الجزء العاشر من قرارها ٢٦٦/٥٩ التي طلبت فيها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم إليها تحليلاً لمدى استصواب وإمكانية مواءمة شروط الخدمة الميدانية؛
- ٢ - **تلاحظ** أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أنشأت فريقاً عاملاً لاستعراض شروط خدمة الموظفين المعيّنين دولياً الذين يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم إليها تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛
- ٣ - **تطلب** إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يدعو الرؤساء التنفيذيين إلى دعم عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية عن طريق كفالة الامتثال التام وفي الوقت المناسب لطلبات اللجنة الحصول على معلومات؛
- ٤ - **تحيط علماً** باقتراحات الأمين العام بشأن مواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وتقرر العودة إلى هذه المسألة في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة، عقب صدور تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية؛
- ٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً شاملاً عن هذه المسألة، بما في ذلك عن الآثار المالية التي قد تترتب عليها، إن وجدت، وذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

ثامناً

إصلاح الخدمة الميدانية

تلاحظ اقتراح الأمين العام استيفاء الحاجة إلى ملاك موظفي حفظ السلام على أساس مستمر، وتعزيز الاقتدار المهني، وقدرة الأمم المتحدة على الاستجابة السريعة لاحتياجات حفظ السلام بتحديد إطار من الوظائف المدنية المستمرة من داخل الملاك القائم، وتطلب إليه أن يقدم إليها في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة اقتراحات بشأن تشغيل الإطار المقترح، مع مراعاة آراء وملاحظات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في الفقرات ٧٠ إلى ٧٧ من تقريرها^(٢)؛

تاسعا

بناء القدرة القيادية والإدارية

١ - تشجع على اتباع نهج أكثر صرامة ومنهجية في اختيار وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين والمديرين، بهدف استيعاب القادة والمديرين من أصحاب المهارات مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في اختيار المرشحين لتلك المناصب؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً في دورتها الثالثة والستين عن استنتاجات ونتائج هذا النهج الصارم والمنهجي، وعن التدابير المحددة لتوظيف وتعيين مواطنين من الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من البلدان النامية، في المستويات العليا، بما في ذلك كوكلاء للأمين العام وأمناء عامين مساعدين؛

٣ - تشدد على ألا يقتصر التدريب على تحسين المهارات الإدارية لكبار الموظفين فحسب، بل أن يعمل أيضاً على تحديث واستكمال معارفهم الفنية بشأن مختلف الولايات الأساسية التي تضطلع بها الأمم المتحدة؛

عاشرا

تدابير تحسين التوزيع الجغرافي العادل

١ - تلاحظ التقدم المحرز منذ عام ١٩٩٤ في تخفيض عدد البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

٢ - تلاحظ أيضاً أن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً قد زاد منذ عام ٢٠٠٢؛

٣ - ترحب بجهود الأمين العام المتواصلة لتحسين وضع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، والدول الأعضاء المهددة بأن تصبح ممثلة تمثيلاً ناقصاً في إطار نظام النطاقات المستصوبة؛

٤ - تلاحظ مع القلق أن مجموع عدد الموظفين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً ونسبتهم إلى العدد الإجمالي للموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي قد انخفض في الفترة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦، حسبما ورد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة^(٣)؛

٥ - ترحب بتحليل مستوى التمثيل الناقص الوارد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة^(٣)؛

٦ - تأسف للنقص الحالي في مساءلة رؤساء الإدارات عن تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة؛

٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الجارية لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وأن يكفل تحقيق أكبر توزيع جغرافي ممكن للموظفين في جميع إدارات ومكاتب الأمانة العامة؛

٨ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقوم بنشر معلومات عن خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية في موقع الأمم المتحدة على شبكة الإنترنت وأن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في سياق تقرير المجلس المعني بأداء الإدارة؛

٩ - تشير إلى الفقرة ٣٨ من الجزء الثاني من قرارها ٣٠٥/٥٧، والفقرة ٥ من الجزء الرابع من قرارها ٢٦٦/٥٩، وتحيط علما بالمعلومات الواردة في الجدول ٥ من تقرير الأمين العام^(٣)، وتعرب عن القلق من انخفاض عدد مواطني البلدان النامية في المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات، وعدم التوازن في إدارات شتى في الأمانة العامة؛

١٠ - **تلاحظ** أن نظام النطاقات الجغرافية مصمم كي يطبق على البلدان لا على المناطق أو المجموعات؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل عن طريق المجلس المعني بأداء الإدارة رصد تنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة في جميع المستويات على النحو المبين في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، والتحقق من التنفيذ الفعال لتدابير الشفافية والمساءلة، بما في ذلك في عمليات الاختيار والتوظيف والتنسيب؛

١٢ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام بتكثيف جهوده لزيادة التوظيف من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا وبذل جهود توعية ترمي إلى الحيلولة دون أن تصبح البلدان من هاتين الفئتين، وتحث الأمين العام على اتخاذ الخطوات اللازمة، قدر المستطاع، لتقليص عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة بنسبة ٢٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٨ و ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠، مقارنة بالمستوى الذي كانت عليه في عام ٢٠٠٦، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها بصورة منتظمة تقريرا عن ذلك، حسب الاقتضاء، اعتبارا من دورتها الثالثة والستين؛

١٣ - تشير إلى الفقرة ٩ من الجزء الرابع من قرارها ٢٦٦/٥٩، وتقرر مواصلة الأخذ بقائمة التعيينات المعجلة لفترة سنتين إضافيتين، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريرا عن فعالية القائمة في دورتها الثالثة والستين؛

١٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لكفالة التمثيل العادل للدول الأعضاء في المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات في الأمانة العامة، ولا سيما الدول غير الممثلة تمثيلاً كافياً في هذه المستويات، وأن يواصل إدراج المعلومات المتصلة بذلك في جميع التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة؛

١٥ - **تأسف** لأن الأمين العام لم ينجح في الامتثال لأحكام قراراتها ٢٠٦/٤١ بـ المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ و ٢٢١/٥٣ و ٢٥٨/٥٥ و ٣٠٥/٥٧ و ٢٦٦/٥٩، التي أعلنت فيها أنه ينبغي عدم اعتبار أية وظيفة حقا مقصورا على أية دولة عضو أو مجموعة من الدول، بما في ذلك أعلى المستويات؛ وتكرر طلبها إلى الأمين العام أن يكفل، كقاعدة عامة، ألا يخلف مواطن من دولة عضو مواطناً آخر من تلك الدولة في وظيفة من الوظائف العليا وألا يحتكر مواطناً أية دولة أو مجموعة من الدول الوظائف العليا، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والستين؛

١٦ - **تخطط** علماً بتقرير الأمين العام عن التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي، وتقييم المسائل المتعلقة بالتغييرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي^(٥)؛

١٧ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بصورة فعلية، وتقرر أن تعود لبحث هذه المسألة في دورتها الثالثة والستين؛

١٨ - **تؤكد من جديد** أن نظام النطاقات المستصوبة هو الآلية المتبعة لتعيين الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

١٩ - **تري** أن تشجيع تعيين موظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً لا يمنع مرشحين مؤهلين آخرين من التنافس؛

٢٠ - **تؤكد** أن التدابير المتعلقة بأداء الولايات التنظيمية وبلوغ أهداف المساءلة ومؤشرات الإنجاز فيما يتصل بالتوزيع الجغرافي للموظفين الوارد في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية وإجراءات التوظيف، بما في ذلك قرارات الاختيار، ينبغي أن تتفق تماماً مع الأحكام الواردة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، وفي الولايات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة؛

٢١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يستعرض تسمية الوظائف في قسمي الإذاعة وإدارة الموقع على الإنترنت التابعين لإدارة شؤون الإعلام لبحث ما إذا كان ينبغي معاملتها

(٥) A/59/724.

على أنها وظائف لغوية وأن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً عن ذلك في دورتها الثانية والستين لتتأمل فيه، بما في ذلك عن الآثار المحتملة المتعلقة بالموارد البشرية والآثار الإدارية والمالية؛

حادي عشر

تمثيل الجنسين

١ - **تؤكد من جديد هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات، مع إيلاء الاحترام التام لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وفقاً للمادة ١٠١ من الميثاق، وتأسف لبطء التقدم المحرز نحو تحقيق هذا الهدف؛**

٢ - **تعرب عن القلق إزاء استمرار انخفاض نسبة النساء في الأمانة العامة، ولا سيما تدني نسبة تواجد النساء من البلدان النامية فيما بينهن، وبخاصة في المستويات العليا، وتؤكد أنه يتعين أن يؤخذ في الحسبان استمرار انعدام التمثيل أو التمثيل الناقص للمرأة من بلدان معينة ولا سيما من البلدان النامية، وأنه يتعين منح هؤلاء النساء فرصاً متساوية في عملية التوظيف بصورة تتفق تماماً مع القرارات ذات الصلة؛**

٣ - **تلاحظ مع القلق أن ٢٥ امرأة فقط من البلدان النامية جرى توظيفهن في الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة في الفترة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، وذلك من بين ٨٣ امرأة جرى تعيينهن خلال تلك الفترة؛**

٤ - **تطلب إلى الأمين العام أن يكتف جهوده الرامية إلى تحقيق ورصد هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، ولا سيما في المستويات العليا، وأن يكفل في هذا السياق التمثيل المناسب للمرأة داخل الأمانة العامة، وبخاصة المرأة من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين؛**

٥ - **تطلب أيضاً إلى الأمين العام، في سياق تحقيق هذا الهدف، إعداد وتنفيذ أهداف للتوظيف وأطر زمنية لتحقيق تلك الأهداف وتدابير للمساءلة؛**

٦ - **تطلب كذلك إلى الأمين العام توضيح دور المنسقين على مستوى الإدارات، بما في ذلك ما ورد في سياق نظام اختيار الموظفين، وتوضيح مشاركتهم في إعداد ورصد خطط عمل الإدارات المتعلقة بالموارد البشرية؛**

٧ - **تشجع الدول الأعضاء على دعم جهود الأمين العام من خلال إيجاد المزيد من المرشحات وتشجيعهن على تقديم طلبات للتعيين في وظائف في الأمانة العامة، ومن خلال إعلام رعاياها، ولا سيما النساء، بالوظائف الشاغرة في الأمانة العامة؛**

ثاني عشر المساءلة

- ١ - **تخطط علما** بتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات^(٦)؛
- ٢ - **تخطط علما أيضا** بتقرير الأمين العام عن المجلس المعني بأداء الإدارة^(٧)؛
- ٣ - **تكرر تأكيد** الأهمية التي يكتسبها تعزيز المساءلة في المنظمة وكفالة زيادة مساءلة الأمين العام أمام الدول الأعضاء، من أجل أمور عدة منها تحقيق الفعالية والكفاءة في تنفيذ الولايات التشريعية واستخدام الموارد البشرية والمالية؛
- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يعزز ما يبذله من جهود تحقيقا لقدر أكبر من الشفافية على جميع المستويات؛
- ٥ - **تسلم** بدور مكتب إدارة الموارد البشرية في تقديم الدعم إلى الأمين العام في مساءلة مديري البرامج، وتطلب مواصلة تعزيز ذلك الدور؛
- ٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لتعزيز تنفيذ السياسات وأهداف خطط العمل في مجال الموارد البشرية، وأن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في دورتها الثالثة والستين؛
- ٧ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم إليها مقترحا بشأن استخدام الحوافز والجزاءات بوصفها جزءا لا يتجزأ من نظام إدارة الموظفين، مع أخذ العمل ذي الصلة الذي قامت به لجنة الخدمة المدنية الدولية في الحسبان، لكي تنظر فيه في دورتها الثالثة والستين؛
- ٨ - **ترحب** بإنشاء المجلس المعني بأداء الإدارة لتعزيز إطار مساءلة كبار المديرين، بغية كفالة اضطلاعهم بما يناط بهم من مسؤوليات على نحو سليم، بما في ذلك أدائهم في تحقيق الأهداف الواردة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية؛
- ٩ - **تؤكد** أن نظام إقامة العدل الذي يتسم بالنزاهة والشفافية والفعالية عنصر أساسي من عناصر المساءلة السليمة؛
- ١٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يحسن الخضوع للمساءلة والمسؤولية في إصلاح إدارة الموارد البشرية وكذلك آليات الرصد والرقابة وإجراءاتهما، وأن يقدم إليها تقريرا في دورتها الثالثة والستين عن الإجراءات المتخذة في هذا الصدد؛

(٦) A/61/274.

(٧) A/61/319.

ثالث عشر

تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية

- ١ - تلاحظ المقترحات التي قدمها الأمين العام في مجال الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- ٢ - تؤيد الفقرة ٦٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل مواءمة الهيكل الجديد لتكنولوجيا المعلومات مع النظام الجديد الذي جرت الموافقة عليه في الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٦٠ المؤرخ ٧ تموز/يوليه ٢٠٠٦؛
- ٣ - تلاحظ الجهود التي بذلها الأمين العام من أجل إتاحة نظام تكنولوجيا المعلومات الخاص بالموارد البشرية بلغتي عمل الأمانة العامة كليهما، وتدعو الأمين العام إلى مواصلة هذه الجهود؛
- ٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عن تنفيذ نظام تكنولوجيا المعلومات الخاص بالموارد البشرية؛

رابع عشر

ترك الخدمة مقابل تعويض

- ١ - تحيط علماً بالفقرة ٦٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)، وتقرر عدم متابعة مقترح الأمين العام بشأن ترك الخدمة مقابل تعويض؛

خامس عشر

الاستشاريون وفراى المتعاقدين

- ١ - تعيد تأكيد الجزء الحادي عشر من قرارها ٢٦٦/٥٩؛
- ٢ - تحيط علماً بتقرير الأمين العام عن الاستشاريين وفراى المتعاقدين^(٨)؛
- ٣ - تؤيد توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في الفقرات ٨٨ إلى ٩٠ من تقريرها^(٢)؛

(٨) A/61/257/Add.3.

٤ - تحيط علماً بتقرير الأمين العام عن المبادئ التوجيهية الشاملة للسياسات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين الذين تستعين بهم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين^(٩)؛

سادس عشر

استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين

١ - تلاحظ مع القلق استمرار الاتجاه نحو استخدام المتقاعدين من الموظفين لفترات مديدة؛

٢ - تؤيد الفقرة ٨٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)؛

سابع عشر

مسائل أخرى

١ - تكرر طلبها إلى الأمين العام الوارد في قرارها ٢٣٨/٦٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ أن يقدم إليها في دورتها الحادية والستين تقريراً عن تنفيذ القواعد التنظيمية لمركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها، بالتشاور مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مقترحات لمعالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي هذه المفوضية، في الجزء الأول من دورتها الحادية والستين المستأنفة؛

٣ - تقرر العودة إلى هذه المسألة في الجزء الأول من دورتها الحادية والستين المستأنفة.

الجلسة العامة ٨٤

٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦