

Distr.  
LIMITED

A/C.5/51/L.49  
27 March 1997  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



الدورة الحادية والخمسون  
اللجنة الخامسة  
البند ١٢٠ من جدول الأعمال

### إدارة الموارد البشرية

مشروع قرار مقدم من الرئيس في أعقاب  
مشاورات غير رسمية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى المواد ٨ و ٩٧ و ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تؤكد من جديد قراراتها ٢٢٦/٤٧ المؤرخ ٨ نيسان/أبريل ١٩٩٣ و ٢٢٢/٤٩ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥، وقراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وإذ تضع في اعتبارها الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء بشأن المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في اللجنة الخامسة خلال الدورة الحادية والخمسين للجمعية العامة<sup>(١)</sup>،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة بشأن المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية التي قدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين<sup>(٢)</sup>،

وقد نظرت أيضا في التقارير ذات الصلة المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة<sup>(٣)</sup>،

(١) انظر A/C.5/51/SR.7 و 9-11 و 13 و 14 و 16 و 21 و 23 و 25 و 26 و 30 و 31 و 34 و 37 و 46 و 49-51 و 55.

(٢) A/51/304 و Corr.1 و A/51/421 و Corr.1 و 2 و A/C.5/49/63 و A/C.5/49/64 و A/C.5/50/64 و A/C.5/51/1 و A/C.5/51/6 و A/C.5/51/34.

(٣) A/51/656، المرفق؛ و A/51/705، المرفق.

وقد استمعت إلى الآراء التي أعرب عنها في اللجنة الخامسة ممثل الموظفين وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٢٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٠<sup>(٤)</sup>.

وإذ تؤكد من جديد أن موظفي المنظمة هم رصيد لا يقدر بمال تحظى به الأمم المتحدة، وإذ تشني على مساهمتهم في النهوض بمقاصد ومبادئ الأمم المتحدة،

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

١ - تكرر تأييدها التام للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، وتشدد على احترامها الكامل لصلاحياته ومسؤولياته بموجب ميثاق الأمم المتحدة؛

٢ - تؤكد من جديد تأييدها لنزاهة واستقلالية الخدمة المدنية الدولية وتنوّه بجهود الأمين العام الرامية إلى المحافظة عليهما؛

#### أولا - تنفيذ استراتيجية الأمين العام المتعلقة بإدارة الموارد البشرية للمنظمة

إذ تشير إلى استراتيجية الأمين العام المتعلقة بإدارة الموارد البشرية للمنظمة<sup>(٥)</sup>،

وإذ ترحب باعتماد الأمين العام مفهوم اتباع نهج متكامل في تخطيط وإدارة الموارد البشرية، وفق ما هو موضح في استراتيجيته،

وإذ تؤكد من جديد أهمية العملية الاستشارية بين الإدارة والموظفين بشأن أداء الأمانة العامة لمهامها وما تقوم به من أنشطة،

١ - تحيط علما بالخطوات المتخذة لتنفيذ عدد من عناصر الاستراتيجية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية على النحو المبين في تقرير الأمين العام<sup>(٦)</sup>؛

٢ - تأسف مع بالغ القلق لعدم إحراز مزيد من التقدم في تنفيذ الاستراتيجية المعتمدة، وتحث الأمين العام على اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تنفيذها الكامل، وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين؛

(٤) انظر A/C.5/51/SR.51.

(٥) انظر A/C.5/49/5.

(٦) A/C.5/51/1.

٣ - تأسف لعدم نجاح الجهود التي بُذلت لتهيئة بيئة وعقلية إداريتين في المنظمة تتيح للموظفين المساهمة بأقصى ما لديهم من إمكانيات وفعالية وكفاءة:

٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل التنفيذ الكامل لاستراتيجيته، في أقرب وقت ممكن، آخذاً في الاعتبار أحكام هذا القرار:

٥ - تلاحظ في هذا الصدد، القيام تدريجياً، بإدخال إدارة الأداء، بما في ذلك العمل في عام ١٩٩٦ بنظام جديد لتقييم الأداء:

#### ثانياً - دور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة

إذ تؤكد من جديد قرارها ٢١٨/٤٨ ألف المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، ولا سيما طلب إنشاء آلية تكفل مساءلة مديري البرامج بشأن الإدارة الفعالة للموارد البشرية المخصصة لهم،

وإذ تلاحظ مع التقدير أن وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها المؤرخ ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦<sup>(٧)</sup>، تناولت بصورة شاملة سياسات التعيين والتنسيب والترقية،

وإذ تعيد تأكيد سلطة ومسؤولية مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة على إنفاذ سياسات التعيين والتنسيب والترقية في الأمانة العامة بأسرها،

وإذ تحيط علماً بتقارير الأمين العام عن أنشطة تمثيل الموظفين<sup>(٨)</sup>،

١ - تقر بدور مكتب إدارة الموارد البشرية بوصفه الممثل الأساسي للأمين العام في وضع السياسات والمبادئ التوجيهية الخاصة بالموارد البشرية، وتطلب بقوة إلى الأمين العام أن يبقي على السلطة المركزية للمكتب في مجال السياسات؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يعزز مساءلة المديرين فيما يتصل بقرارات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك فرض جزاءات في الحالات التي تثبت فيها سوء إدارة شؤون الموظفين، أو تجاهل القواعد والإجراءات المعتمدة أو تجاهلها عمداً، مع صون حقوق جميع الموظفين، بمن فيهم المدبرون، فيما يتعلق بالإجراءات الواجب اتباعها؛

(٧) A/51/656، المرفق.

(٨) A/C.5/49/63 و A/C.5/49/64 و A/C.5/50/64 و A/C.5/51/6.

٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يصدر تعليمات إدارية محددة يقرر فيها بوضوح مسؤولية ومساءلة مديري البرامج بشأن الاستخدام المناسب للموارد البشرية، فضلا عن تحديد جزاءات وفقا للمادة ٣-١١٢ من النظام الإداري للموظفين في حالة تكبد الأمم المتحدة أي خسارة مالية نتيجة لإهمال جسيم، بما في ذلك سوء النية، أو الانتهاك المتعمد أو التجاهل غير المسؤول لقواعد ومواد النظامين الأساسيين والإداري للموظفين، والسياسات المعتمدة التي تنظم التعيين والتنسيب والترقية؛

٤ - تعرب عن استيائها لارتفاع عدد الاستثناءات من الإجراءات المعتمدة لتعيين وتنسيب وترقية الموظفين، ولا سيما في مكتب إدارة الموارد البشرية؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يعلن عن جميع الشواغر لإتاحة فرص متكافئة لجميع الموظفين المؤهلين ولتشجيع الحراك الوظيفي؛ على أن يفهم أن السلطة التقديرية للأمين العام في مجال التعيين والترقية خارج نطاق الإجراءات المعتمدة ينبغي أن تنحصر في مكتبه التنفيذي وعند مستويات وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين، فضلا عن المبعوثين الخاصين على جميع المستويات؛

٦ - ترحب باعتماد الأمين العام تبسيط الإجراءات الإدارية وإزالة الازدواجية، فيما يتصل بإدارة الموارد البشرية، عن طريق تفويض السلطة لمديري البرامج، وتطلب إليه أن يكفل، قبل تفويض السلطة على هذا النحو، وجود آليات مُحكمة التصميم للمساءلة، بما في ذلك الإجراءات اللازمة للرصد والمراقبة الداخليين والتدريب، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين؛

٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يعجل بتبسيط وتنسيق جميع القواعد والإجراءات لشؤون الموظفين بغية تحقيق شفافيتها وزيادة سهولة تطبيقها، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين؛

٨ - تؤكد من جديد ضرورة أن يستخدم الأمين العام، إلى أقصى حد مستطاع، آليات التشاور بين الموظفين والإدارة، المبينة في المادة ١٠٨-٢ من النظام الإداري للموظفين، وأن يعزز الحوار بين الإدارة والموظفين في الأمم المتحدة وجميع صناديقها وبرامجها، وتطلب إليه أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والخمسين؛

٩ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل في ميزانيته البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ توفير الموارد لمكتب إدارة الموارد البشرية في مستوى متناسب مع الولاية المبينة أعلاه؛

١٠ - تشير إلى أن مهام ممثلي الموظفين مهام رسمية؛

١١ - تشير أيضا إلى أن الممثلين المنتخبين للموظفين هم موظفون بالأمم المتحدة؛

١٢ - تدرك أن لممثلي الموظفين الحق في أن تتاح لهم فرصة للتقدم في حياتهم المهنية، وتقرر ألا تتجاوز فترة تفرغهم المتواصل أربع سنوات، وتقرر أيضا أن يقتصر هذا التفرغ على ممثلي الموظفين المنتخبين فقط، سواء على أساس التفرغ الكامل أو غير الكامل؛

١٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن ممارسة الدول الأعضاء المتصلة بتمويل تمثيل موظفيها الوطنيين، وعن نسب تمثيل الموظفين؛

### ثالثا - تخطيط الموارد البشرية والتوظيف ومركز المرأة والتطوير الوظيفي

إذ تشير إلى المادتين ٨ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

#### ألف - تخطيط الموارد البشرية

إذ تؤكد على أهمية تخطيط الموارد البشرية بالنسبة للتوظيف والتطوير الوظيفي على حد سواء،

١ - تحيط علما بالأعمال التمهيدية المنفذة في مجال تخطيط الموارد البشرية، وخاصة فيما يتعلق بوضع استقطاعات لاحتياجات التوظيف عند مستوى بدء الالتحاق بالخدمة في الفترة من عام ١٩٩٧ إلى عام ٢٠٠١، وتطلب مواصلة هذه الأنشطة وتوسيع نطاقها؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام، وفقا للقواعد والمواد ذات الصلة من النظامين الإداري والأساسي للموظفين، أن يتبع، إلى أبعد حد ممكن، الآليات القائمة، مثل إنهاء الخدمة بالتراضي أو منح إجازة بدون أجر، لتهيئة فرص الحراك إلى أعلى بالنسبة للموظفين الحاليين ومن أجل تعيين موظفين جدد؛

#### باء - التوظيف

إذ تؤكد الأهمية الحيوية لتوظيف موظفين جدد لتلبية احتياجات المنظمة،

١ - تؤكد من جديد أنه لا ينبغي اعتبار أي وظيفة حقا مقصورا على أي دولة عضو أو أي مجموعة من الدول، بما في ذلك الوظائف عند أعلى المستويات؛

٢ - تسلم بأن نظام النطاقات المستصوبة يمثل الآلية التي تستخدم لتعيين الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، طبقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ كل تدبير متاح لكي يضمن التمثيل المنصف للدول الأعضاء في الرتب الرئيسية ومستويات صنع السياسات بالأمانة العامة، وبخاصة تمثيل البلدان النامية والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في هذه الرتب، طبقاً للقرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة، وأن يدرج المعلومات ذات الصلة في التقارير التي ستقدم مستقبلاً عن تشكيل الأمانة العامة؛

٤ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يتوخى المرونة، في هذا الصدد، لدى تطبيق النطاقات المستصوبة في حالات التوظيف الفردية، آخذاً بعين الاعتبار جميع أجزاء هذا القرار؛

٥ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يكفل أن تكون أعلى مستويات الكفاءة والاختصاص والنزاهة هي المعايير الأساسية في توظيف الموظفين؛

٦ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل أيضاً، إلى جانب جعل أعلى مستويات الكفاءة والاختصاص والنزاهة هي المعايير الأساسية في توظيف الموظفين، التماس واختيار المرشحين طبقاً للمبادئ التوجيهية التي تتوخى تحقيق التوزيع الجغرافي العادل وتهيئة الفرصة المتكافئة أمام الرجال والنساء للمشاركة بأي صفة وفي ظل شروط المساواة في أعمال الأمانة العامة؛

٧ - تؤكد من جديد أن الإعارة من الخدمة الحكومية أمر يتسق مع المادتين ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق ويفيد المنظمة والدول الأعضاء على السواء، وتحت الأمين العام على متابعة هذه الممارسة على نطاق أوسع، حسب الأصول؛

٨ - تلاحظ بجهود الأمين العام لإجراء بحث هادف عن مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو الممثلة بأقل من نقطة الوسط لنطاقاتها المستصوبة وتطلب منه مواصلة التوسع في هذه الجهود؛

٩ - تطلب إلى الأمين العام أن يقيد ممارسة التعيينات المؤقتة على أساس الميزانية العادية أو الوظائف خارج الميزانية لمدة سنة أو أكثر، كيما تقتصر على الاحتياجات المؤقتة ومن ذلك مثلاً حالات إحلال الموظفين المنتدبين في بعثات ميدانية وفي الإجازات المأذون بها؛

١٠ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يتخذ التدابير الفعالة التي تحول دون تنسيب موظفين على وظائف ذات رتب أعلى وغير مشغولة لفترات تزيد على ثلاثة أشهر؛ وتطلب كذلك إلى الأمين العام أن يصدر إعلانات الشواغر في غضون فترة ثلاثة أشهر؛

١١ - تطلب إلى الأمين العام أن يصدر تعليماته إلى جميع مديري البرامج لإبلاغ مكتب إدارة الموارد البشرية عن جميع الشواغر فوراً وعن جميع الشواغر المتوقعة قبل خلو الوظيفة بستة أشهر؛

١٢ - تلاحظ أن الوظائف الخاضعة لصيغة النطاقات المستصوبة تقتصر على المستوى الحالي البالغ ٧٠٠ ٢ وظيفة؛

١٣ - تطلب إلى الأمين العام أن لا يدرج الموظفين المعيّنين في وظائف ممولة من حساب الدعم في حساب النطاق المستصوب؛

١٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل تطبيق شروط الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق لتعيين موظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن في جميع الوظائف خارج النطاقات المستصوبة؛

١٥ - تعيد تأكيد سياسة الأمين العام بأن التعيين على وظائف الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢ والوظائف التي تتطلب كفاءة لغوية خاصة سوف تتم بصورة حصرية عن طريق الامتحانات التنافسية كما أن التعيين لوظائف الرتبة ف - ٣ سيتم عادة عن طريق الامتحان التنافسي؛

١٦ - تطلب إلى الأمين العام مواصلة عقد الامتحانات التنافسية الوطنية للوظائف من الرتبة ف - ٢ و ف - ٣، باعتبار ذلك أداة مفيدة لانتقاء أفضل الكفاءات من المرشحين من الدول الأعضاء التي لا تحظى بتمثيل كاف؛ وينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى احتمالات ترقية الموظفين إلى الرتبة ف - ٣ والحاجة إلى إجراء مثل هذه الامتحانات بأقصى قدر من الكفاءة والاقتصاد؛

١٧ - تدعو جميع الدول الأعضاء المعنية إلى المشاركة في هذه الامتحانات؛

١٨ - تطلب إلى الأمين العام ألا ينقص نسبة وظائف مستوى بدء الالتحاق بالخدمة من الرتبة ف - ١ وحتى الرتبة ف - ٣ لدواعي الميزانية؛

١٩ - تطلب أيضا إلى الأمين العام، وبصرف النظر عن أحكام الجزء الخامس من هذا القرار، أن يعرض أو يواصل عرض، تعيينات تحت الاختبار لجميع الموظفين الذين اجتازوا بنجاح امتحانا تنافسيا للتوظيف، وأن ينظر في أمر تحويل جميع هؤلاء الموظفين إلى تعيين دائم بعد استكمال فترة الخدمة الاختبارية؛

٢٠ - تطلب كذلك إلى الأمين العام، في حالات الموظفين الذين جرى توظيفهم عن طريق الامتحانات التنافسية، أن يكفل قصر منح التعيينات الدائمة على الذين تتوافر فيهم أرفع مستويات الكفاءة والاختصاص والنزاهة المنصوص عليها في الميثاق؛

٢١ - تطلب إلى الأمين العام أن ينجز مواءمة الامتحان التنافسي لترقية الموظفين إلى الفئة الفنية من الفئات الأخرى مع الامتحانات التنافسية الوطنية وخاصة فيما يتعلق بالمؤهلات الأكاديمية؛

٢٢ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات بشأن الأخذ بفترة اختبار للمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية للترقية إلى الفئة الفنية بالنسبة للموظفين في الفئات الأخرى؛

٢٣ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن مسألة الخلل الجغرافي في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الناجم عن الترقيات عن طريق الامتحانات التنافسية للترقية إلى الفئة الفنية بالنسبة للموظفين في الفئات الأخرى؛

٢٤ - تحت الأمين العام على أن يتخذ جميع التدابير اللازمة، بما في ذلك إصدار التعليمات إلى رؤساء الإدارات، عند الاقتضاء، لتنسيب جميع المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية في غضون سنة واحدة رهنا بتوفر الوظائف؛

٢٥ - تطلب إلى الأمين العام أن ينظر على سبيل الأولوية في تعيين المرشحين الناجحين من الامتحانات التنافسية الوطنية، الذين لم يتم تنسيبهم في غضون سنة واحدة، في جميع الشواغر الأخرى بما في ذلك الشواغر ذات الأجل القصير؛

٢٦ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يوسع نطاق الممارسة الحالية التي تمنع قيام المتدربين في بعثات داخلية بطلب التعيين أو تعيينهم بالفعل في وظائف بالأمانة العامة خلال فترة ستة أشهر بعد انتهاء فترة تدريبهم الداخلي لدى الخبراء الاستشاريين والموظفين دون مقابل، وتطلب أيضا أن يمنع الأشخاص المعينون على موارد من خارج الميزانية أو على وظائف من الميزانية العادية تعيينا قصير الأجل لمدة سنة أو أكثر، من طلب التعيين أو التعيين بالفعل في وظائفهم الحالية خلال ستة أشهر من انتهاء خدمتهم الحالية؛

٢٧ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يكفل أن يصبح الأشخاص الذين يخدمون في بعثات حفظ السلام أو البعثات الميدانية الأخرى، مؤهلين للنظر في التعيين على الشواغر الداخلية في الأمانة العامة بعد أن يخدموا لمدة اثني عشر شهرا على الأقل؛ وفي حال النظر في تعيينهم، تطبق معايير التوظيف المعمول بها؛

٢٨ - تطلب إلى الأمين العام أن يستأنف أنشطة التوظيف المعتادة على جميع المستويات بأسرع وقت ممكن.



### جيم - مركز المرأة في الأمانة العامة

إذ تؤكد من جديد أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المختصة التابعة للجمعية العامة المكلفة بالمسؤولية عن شؤون الإدارة والميزانية وإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك، في هذا الصدد، مسألة تمثيل المرأة في الأمانة العامة،

وإذ ترحب ببلوغ هدف الـ ٣٥ في المائة بوصفه معدلاً إجمالياً لمشاركة المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي،

وإذ تلاحظ مع القلق أن الهدف المحدد في قرارها ٢٣٩/٤٥ جيم المؤرخ ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٠ بالوصول إلى معدل ٢٥ في المائة لمشاركة المرأة في المناصب من رتبة مد - ١ وما فوقها، بحلول عام ١٩٩٥ ما زال بعيداً عن التحقيق،

وإذ تشير إلى قرارها ٦٧/٥١ المؤرخ ١٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، بما في ذلك إعادة التأكيد على الهدف ٥٠/٥٠ المتعلق بمنصفة التوزيع بين الجنسين في الأمانة العامة بحلول سنة ٢٠٠٠،

وإذ تشعر بالقلق لأن هذا الهدف قد لا يتحقق وخاصة عند مستويات صنع السياسة واتخاذ القرار في الرتبة مد - ١ وما فوقها،

وإذ تلاحظ أن النسبة الإجمالية لتمثيل المرأة في جميع الوظائف الفنية بلغت ٣٣,٦٦ في المائة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦،

وإذ تؤكد من جديد أن الأمين العام في جهوده لتحقيق هذا الهدف، ينبغي أن يأخذ في الاعتبار المبدأ الذي يراعي في المقام الأول ضرورة تأمين أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل،

١ - تحت الأمين العام على القيام على نحو تام بتنفيذ ورصد خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، ١٩٩٥-٢٠٠٠<sup>(٩)</sup>؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل سعيه لإيجاد بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين، من خلال تنفيذ جميع السياسات والإجراءات المناسبة في مجال إدارة الموارد البشرية، وكفالة أن يجري تقييم المديرين على ضوء أنشطتهم في هذا الصدد في سياق نظام تقييم الأداء؛

(٩) A/49/587 و Corr.1، الجزء الرابع.

٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يضع برنامجا لإجازة الأسرة لموظفي الأمم المتحدة دون إيجاد استحقاقات إضافية من الإجازات وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في أقرب موعد ممكن؛

٤ - تقرر أن تنظر في هيكل مركز تنسيق شؤون المرأة وفي مصدر تمويله في سياق نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحات في هذا الصدد لكفالة توفير مستوى كاف من الموارد تتناسب مع ولايته؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ التدابير المناسبة، في أقرب وقت ممكن، لتمكين مركز تنسيق شؤون المرأة من الوفاء بولايته؛

٦ - تشجع الأمين العام على تعيين مزيد من النساء في الرتبة مد - ١ وما فوقها بما يتفق مع المادة ١٠١ من الميثاق لتضييق الفجوة بين الجنسين وللوصول في أسرع وقت ممكن إلى الهدف الذي أذنت به الجمعية العامة والمتمثل في بلوغ نسبة ٢٥ في المائة من النساء في المناصب العليا على مستوى اتخاذ القرارات؛

٧ - تحث الأمين العام أن يعمل، بما يتفق مع المادة ١٠١ من الميثاق، على زيادة عدد النساء العاملات في الأمانة العامة من البلدان النامية، ولا سيما من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ومن البلدان التي تحظى بتمثيل منخفض من النساء، بما في ذلك البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقال؛

٨ - تشجع بقوة الدول الأعضاء على دعم الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة فيما تبذله من جهود لزيادة النسبة المئوية للنساء في الوظائف الفنية، لا سيما في الرتبة مد - ١ وما فوقها، بالتعرف على مزيد من المرشحات وتقديم ترشيحهن بانتظام، وبتشجيع المرأة على التقدم إلى وظائف الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة.

#### دال - التطوير الوظيفي

إذ تسلم بأن التطوير الوظيفي جزء لا غنى عنه من الإدارة الفعالة للموارد البشرية،

وإذ تلاحظ مع القلق عدم إحراز تقدم في وضع نظام متكامل تماما للتطوير الوظيفي،

١ - تأسف لأن الأمين العام لم يضع بعد سياسة للتطوير الوظيفي في الأمانة العامة، وتطلب إليه أن يضع هذه السياسة، في أقرب وقت ممكن، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام الوفاء بالغايات والأهداف التي حددتها الجمعية العامة وفي مختلف القرارات بأن يضع، كمسألة ذات أولوية، نظاما شاملا للتطوير الوظيفي والترقية؛

٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين عن كيفية أخذ المؤهلات اللغوية في الاعتبار في نظام تقييم الأداء وسياسة التعيين والترقية، بما في ذلك موظفو اللغات؛

٤ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة عن إمكانية إجراء امتحانات تنافسية وطنية باللغات الرسمية الست، دون الإخلال بالمعرفة الإلزامية باللغتين الإنكليزية والفرنسية كلغتي عمل؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحات ترمي إلى كفالة عدم وضع مواطني الدول الأعضاء الذين لا تكون لغتهم الأم إحدى اللغات الرسمية أو لغات العمل في الأمم المتحدة في وضع غير موات لدى التقدم للامتحانات التنافسية الوطنية؛

٦ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يتابع تطوير وتنفيذ برامج إعادة الانتخاب المنظم المتعلقة بالموظفين في رتب الالتحاق بالعمل وغيرهم من الموظفين كما ورد موجزا في تقريره عن تنفيذ استراتيجيته<sup>(١٠)</sup> وأن يدرج الوظائف اللازمة في الميزانية تبعا لذلك؛

٧ - تلاحظ أنه لم يحرز سوى تقدم متواضع على طريق تحقيق المزيد من التنقل للموظفين فيما يتعلق بالموظفين المعيّنين دوليا حسب الطلب الوارد في الاستراتيجية، وتعيد تأكيد أهمية إحراز تقدم ملموس نحو تحقيق هذا الهدف؛

٨ - تأسف لأن التقرير عن التنقل المطلوب في الفقرة ٢ من الجزء الخامس من القرار ٢٢٢/٤٩ ألف لم يقدم بعد إلى الجمعية العامة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم هذا التقرير إلى الجمعية في دورتها الثالثة والخمسين؛

٩ - تلاحظ مع القلق أن التأخر في إنجاز تقارير تقييم الأداء يترتب عليه آثار عكسية على الموظفين الذين تنظر هيئات التعيين والترقية في أوضاعهم، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ الخطوات الكفيلة بمسألة المديرين المكلفين بإعداد هذه التقارير عن أي تأخير من هذا القبيل؛

١٠ - تطلب، الى الحد الذي يمكن فيه تقييم الموظفين تقييما عادلا، ألا ترجأ إجراءات التوظيف والترقية بما يضر بالموظفين بسبب الافتقار الى تقارير تقييم الأداء؛

١١ - تطلب إلى الأمين العام أن يستخدم نظام تقييم الأداء لتعزيز الحوار بين الموظفين والإدارة، بما في ذلك تحديد فرص التطوير الوظيفي والمهني وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين المستأنفة تقريراً عن نتائج استعراض الدورة الأولى لنظام تقييم الأداء؛

١٢ - تشدد على أن النظام الجديد لتقييم الأداء هو مجرد أحد عناصر وضع خطة شاملة للتطوير الوظيفي في الأمانة العامة؛

١٣ - تلاحظ مع التقدير تعزيز برامج التدريب، بما في ذلك التدريب على إدارة الأفراد، ورفع كفاءة المهارات الفنية، وتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، والتدريب على جميع اللغات الرسمية الست على قدم المساواة، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل استثمار القدرة المستقبلية للمنظمة عن طريق مواصلة هذه البرامج وتوسيعها بغية الوفاء بالاحتياجات التنظيمية والمطامح الفردية للتطوير الوظيفي؛

١٤ - ترحب باعتماد الأمين العام زيادة تعزيز التدريب المهني للموظفين، بغية تشجيع القدرة الإدارية وكفالة استمرار حصول الموظفين على التدريب اللازم لتجديد المعلومات طوال حياتهم الوظيفية؛

#### رابعا - إعادة التوزيع

١ - تحيط علما بالأثر الذي تتركه تدابير الاقتصاد على السياسات المتعلقة بالموظفين في المنظمة؛

٢ - تسلّم بضرورة الحفاظ على بيئة ملائمة في الأمانة العامة ورفع معنويات الموظفين؛

٣ - تعيد تأكيد طلبها الوارد في الفقرة ١٢ من القرار ٢٢١/٥١ بـ، المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، وتقرر أن تنظر في التقرير المتعلق بحالة الموظفين المدرجين في قائمة إعادة التوزيع، كمسألة ذات أولوية، خلال الجزء التالي من دورتها الحادية والخمسين المستأنفة؛

٤ - تسلّم بأنه لا ينبغي للتدابير المتصلة بشؤون الموظفين التي اتخذت من أجل تحقيق وفورات أن تؤدي إلى إدخال تغييرات على النظامين الأساسيين والإداري للموظفين دون موافقة مسبقة من جانب الجمعية العامة.

#### خامسا - نسبة التعيينات الدائمة إلى التعيينات المحددة المدة

إذ تحيط علما بتقرير الأمين العام عن نسبة التعيينات الدائمة إلى التعيينات المحددة المدة<sup>(١١)</sup>،

١ - تشدد على أهمية مفهوم الخدمة الدائمة بالنسبة للموظفين الذين يؤديون مهام أساسية مستمرة؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يبذل جهودا للوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف القائمة على التوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين، تقريراً في هذا الشأن؛

٣ - تقرر أن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة لا تعطي الحق تلقائياً في تعيين دائم على نحو ما نص عليه في القرار ١٢٦/٣٧ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، وتقرر أيضاً أن الاعتبارات الأخرى، من قبيل الأداء المتميز، والواقع التشغيلي للمنظمات والمهام الأساسية المنوطة بالوظيفة، ينبغي أن تراعى بالصورة الواجبة؛

٤ - تؤيد من حيث المبدأ الأخذ بنظام ذي شقين للتعيينات الدائمة وغير الدائمة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين اقتراحات مفصلة بشأن تنفيذ ذلك النظام، تشمل تعريفاً للمهام الأساسية المستمرة مشفوعاً بشرح واف للطريقة التي سيطبق بها هذا التعريف، ونص أي تعديلات قد يلزم إدخالها على النظام الأساسي للموظفين تنفيذاً للنظام الجديد؛

#### سادسا - الخبراء الاستشاريون

وقد نظرت في موجز النتائج والاستنتاجات والتوصيات الرئيسية لمجلس مراجعي الحسابات<sup>(١٢)</sup> وما يتصل بذلك من تعليقات أبدتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(١٣)</sup>،

وإذ تلاحظ مع بالغ القلق أنه على الرغم من توصيات المجلس المتكررة، ما زالت هناك تجاوزات خطيرة في تحديد مجال واختصاصات الخبراء الاستشاريين والتعاقد معهم وأجورهم وإدارتهم، بما في ذلك انعدام التوازن الجغرافي،

(١١) A/C.5/51/34.

(١٢) A/51/283، المرفق.

(١٣) انظر A/51/533.

١ - تعرب عن قلقها إزاء الممارسة المتمثلة في الاستعانة بخبراء استشاريين لأداء مهام مسندة إلى وظائف ثابتة وتطلب إلى الأمين العام وقف هذه الممارسة؛

٢ - تحيط علما مع القلق بملاحظات مجلس مراجعي الحسابات ومفادها أن بعض النتائج تستدعي مزيدا من التحقيق بغية اتخاذ الإجراءات المناسبة ضد الأفراد المسؤولين عن تلك الممارسات السيئة<sup>(٤)</sup>، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ الإجراء اللازم في هذا الصدد، وأن يقدم إلى الجمعية في دورتها الثانية والخمسين تقريراً في هذا الشأن؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات وبرامج الأمم المتحدة كفالة انتقاء الخبراء الاستشاريين على أساس يتسم بمزيد من التنافس وأن يحصر حالات اللجوء إلى المرشح الواحد في أضيق الحدود، على أن تتم، قبل التعاقد، الموافقة رسمياً على كل حالة على المستوى المناسب من السلطة، وعلى أساس استثنائي؛

٤ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يعد في موعد، لا يتجاوز نهاية حزيران/يونيه ١٩٩٧، مبادئ توجيهية شاملة في مجال السياسة المتصلة باختصاصات الخبراء الاستشاريين (بما في ذلك الأهداف والمرامي والنتائج وتواريخ التنفيذ)، وباختيارهم، والتعاقد معهم، وتجديد عقودهم، وأن يكفل الشفافية والموضوعية في عملية الاختيار، وأن يقدم تلك المبادئ التوجيهية إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية لاستعراضها قبل أن تنظر فيها الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين في إطار البند المعنون "التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات"؛

٥ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن ينقح نموذج تقييم الخبراء الاستشاريين بحيث يتضمن مزيداً من التفاصيل ويوضح بقدر أكبر نوعية عمل الخبراء الاستشاريين وقدرة الخبير الاستشاري على الاضطلاع بالمهام المحددة مستقبلاً؛

٦ - تؤيد التوصيات المقدمة من مجلس مراجعي الحسابات في تقريره<sup>(٥)</sup> وتطلب إلى الأمين العام تنفيذها؛

٧ - تؤيد أيضاً توصية اللجنة الاستشارية بأن تستأنف الأمانة العامة الممارسة التي كانت متبعة في السابق والمتمثلة في القيام كل سنتين، وبالاقتراح بالتقرير المقدم عن استخدام الموظفين المتقاعدين،

(٤) المرجع نفسه، الفقرة ٣١.

(٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والخمسون، الملحق رقم ٥ (A/51/5)، المجلد

الأول، الفصل الثاني، الفقرات ١٥٥-١٨٩.

بتقديم تقرير عن التعاقد مع الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم يتبع فيه شكل التقارير السابقة المتعلقة بهذا الموضوع<sup>(١٦)</sup>؛

#### سابعاً - تقديم التقارير إلى الجمعية العامة

تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة، في إطار بنود جدول الأعمال ذات الصلة، تقارير عن المسائل التالية:

- (أ) في أقرب وقت ممكن  
برنامج إجازة أسرية لموظفي الأمم المتحدة؛
- (ب) في الدورة الحادية والخمسين المستأنفة  
نتائج استعراض الدورة الأولى لنظام تقييم الأداء؛
- (ج) في الدورة الثانية والخمسين  
'١' الإجراءات المناسبة المتخذة ضد الموظفين المسؤولين عن الممارسات السيئة التي حددها مجلس مراجعي الحسابات؛
- '٢' تقرير يتضمن مبادئ توجيهية شاملة في مجال السياسات المتصلة بالخبراء الاستشاريين يقدم عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية؛
- (د) في الدورة الثالثة والخمسين  
'١' معلومات عن التدابير المتخذة لضمان التمثيل المنصف للدول الأعضاء على مستوى الفئات العليا ومستوى صنع السياسات في الأمانة العامة، تدرج في التقرير المقدم عن تكوين الأمانة العامة؛
- '٢' التنفيذ الكامل للاستراتيجية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية للمنظمة؛
- '٣' تفويض السلطة؛
- '٤' تبسيط وتنظيم جميع القواعد والإجراءات المتعلقة بالموظفين؛

---

(١٦) A/51/533، الفقرة ٤٤.

- ٥' الآليات الاستشارية للموظفين والإدارة؛
- ٦' الممارسة التي تتبعها الدول الأعضاء فيما يتصل بتمثيل الموظفين على الصعيد الوطني؛
- ٧' مقترحات بشأن الأخذ بفترة تعيين تحت الاختبار فيما يتعلق بالمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية للترقية إلى الفئة الفنية بالنسبة للموظفين في الفئات الأخرى؛
- ٨' مسألة عدم التوازن الجغرافي الناجم عن ترقيات المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية للترقية إلى الفئة الفنية بالنسبة للموظفين في الفئات الأخرى؛
- ٩' سياسة التطوير الوظيفي؛
- ١٠' المؤهلات اللغوية في سياق نظام تقييم الأداء وسياسة التعيين والترقية؛
- ١١' إمكانية عقد امتحانات تنافسية وطنية في اللغات الست الرسمية، بما في ذلك مقترحات لضمان ألا تضار الدول الأعضاء التي لا تعد لغتها الأصلية لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة؛
- ١٢' التنقل؛
- ١٣' الجهود التي بذلها الأمين العام كي يبلغ مستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي نسبة ٧٠ في المائة؛
- ١٤' مقترحات تفصيلية بشأن تنفيذ نظام ذي شقين للتعيينات الدائمة وغير الدائمة؛
- ١٥' استخدام المتقاعدين واستخدام الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم.

— — — — —