

Distr.: General  
1 April 2003  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة السابعة والخمسون  
البند ١١٨ من جدول الأعمال

## إدارة الموارد البشرية

## تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد هايلي سيلاسي غيتاشيو (إثيوبيا)

## أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة، في جلستها العامة ١٩، المعقودة في ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، بناء على توصية المكتب، أن تدرج في جدول أعمال دورتها السابعة والخمسين، البند المعنون "إدارة الموارد البشرية"، وأن تحيله إلى اللجنة الخامسة.

٢ - ونظرت اللجنة الخامسة في هذا البند خلال جلساتها ١٧ و ١٨ و ٢١، التي عقدت في ٢٨ و ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر و ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ و جلساتها ٣٩ و ٤٠ و ٤٥، التي عقدت في ٣ و ٤ و ٢٨ آذار/مارس ٢٠٠٣. وترد في المحاضر الموجزة ذات الصلة (A/C.5/57/SR.17 و 18 و 21 و 39 و 40 و 45) البيانات والملاحظات التي أدلى بها أثناء نظر اللجنة في هذا البند.

٣ - وكان معروضا على اللجنة، كي تنظر في هذه البند، الوثائق التالية:

## إصلاح إدارة الموارد البشرية

تقرير الأمين العام (A/57/293)

تقرير الأمين العام عن رصد قدرات مكتب إدارة الموارد البشرية (A/57/276)

الفصل ذو الصلة من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٢ (A/57/30)<sup>(١)</sup>  
تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/57/469، الفقرات من ١٦ إلى ١٨)

### تكوين الأمانة العامة

تقرير الأمين العام (A/56/512 و Corr.1، و A/57/414)  
تقرير الأمين العام عن قائمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/56/L.7 و A/C.5/57/L.3)

### تعديلات النظام الإداري للموظفين

تقرير الأمين العام (A/56/227 و A/57/126)  
مذكرة من الأمانة العامة عن تبسيط القواعد (A/C.5/56/3)

### السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

تقرير الأمين العام (A/56/701)  
معلومات إضافية عن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة (A/56/CRP.1 و Add.1)  
تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/56/846)

### تنسيب الموظفين العاملين في المكتب التنفيذي للأمين العام

تقرير الأمين العام (A/57/816)

### الاستعانة بالاستشاريين

تقرير الأمين العام عن الاستشاريين والمتعاقدين (A/56/834 و A/57/310)  
تقرير لجنة البرنامج والتنسيق عن أعمال دورتها الثانية والأربعين (A/57/16)<sup>(٢)</sup> الفصل الثاني،  
الجزء جيم)

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/57/469، الفقرات من ٢ إلى ٦)

### استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين

تقرير الأمين العام (A/55/451 و A/57/413)

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والخمسون، الملحق رقم ٣٠.

(٢) المرجع نفسه، الملحق رقم ١٦.

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/56/7)<sup>(٣)</sup>، الفقرات من ١٣٠ إلى ١٣٥، و A/57/469، الفقرات من ٧ إلى ١٤)

### تقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب (A/56/956)، وتعليقات وحدة التفتيش المشتركة عليها (A/56/956/Add.1)

مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تنفيذ جميع أحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ بشأن إدارة الموارد البشرية (A/57/726).

## ثانياً - النظر في المقترحات

### ألف - مشروع القرار A/C.5/57/L.58

٤ - في الجلسة ٤٥، التي عقدت في ٢٨ آذار/مارس، قدم ممثل باكستان، منسق المشاورات غير الرسمية بشأن البند المعروض، باسم الرئيس، مشروع قرار معنوناً "إدارة الموارد البشرية" (A/C.5/57/L.58) نُقح شفويًا على النحو التالي:

(أ) في الحاشية ١، أُدرجت إشارة إلى الوثيقة A/57/726 (تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تنفيذ جميع أحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ بشأن إدارة الموارد البشرية)؛

(ب) هذا التعديل لا يسري على النص العربي؛

(ج) في الفقرة ٢٤ من المنطوق، الواردة في الفرع ثانياً، يستعاض عن عبارة "تساوي لغتي العمل" بعبارة "التساوي بين كل من لغتي العمل"؛

(د) في الفقرة ٧ من المنطوق الواردة في الفرع تاسعاً، استُعيض عن عبارة "التقارير المقبلة" بعبارة "التقرير المقبل"، وأُدخلت عبارة "في جملة أمور" بعد عبارة "بما في ذلك".

٥ - وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/57/L.58، بصيغته المنقحة، بدون تصويت (انظر الفقرة ٨).

(٣) المرجع نفسه، الدورة السادسة والخمسون، الملحق رقم ٧.

٦ - وبعد اعتماد مشروع القرار، أدلى كل من ممثلي المغرب (بالنيابة عن الدول الأعضاء في الأمم المتحدة الأعضاء في مجموعة الـ ٧٧ والصين)، وكينيا، والاتحاد الروسي واليونان (بالنيابة عن الدول الأعضاء في الأمم المتحدة الأعضاء في الاتحاد الأوروبي) ببيان تعليلا لمواقفهم.

### باء - تأجيل النظر في بعض الوثائق

٧ - في ما يتعلق بقرار اللجنة الخاص بتأجيل النظر في الوثائق المتعلقة بمسألة احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسب (A/56/956 و Add.1)، انظر الوثيقة A/57/648/Add.1.

### ثالثا - توصية اللجنة الخامسة

٨ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة باعتماد مشروع القرار التالي:

### إدارة الموارد البشرية

#### إن الجمعية العامة،

إذ تؤكد من جديد قراراتها ٤٩/٢٢٢ ألف وباء، المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥، و ٥١/٢٢٦ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، و ٥٢/٢١٩، المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، و ٥٢/٢٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، و ٥٣/٢٢١، المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩ و ٥٥/٢٥٨، المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، ومقررها ٥٦/٤٦٢، المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، فضلا عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة، ورهنا بأحكام هذا القرار،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة عن مسائل إدارة الموارد البشرية إلى الجمعية العامة كيما تنظر فيها<sup>(٤)</sup>، وتقارير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذات الصلة<sup>(٥)</sup>،

(٤) A/55/451 و A/56/227 و A/56/512 و Corr.1 و A/56/701 و A/56/816 و A/56/834 والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والخمسون، الملحق رقم ١٦ و (A/57/16) والملحق رقم ٣٠ (A/57/30)؛ و A/57/126 و A/57/276 و A/57/293 و A/57/310 و A/57/413 و A/57/414 و A/57/726 و A/C.5/56/3 و A/C.5/56/L.7 و A/C.5/57/L.3.

(٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والخمسون، الملحق رقم ٧ (A/56/7)، الفقرات من ١٣٠ إلى ١٣٥؛ و A/56/846 و A/57/469.

## أولا - المبادئ ودور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة

- ١ - **تعيد تأكيد** المبادئ المبينة في الفرع الأول من قراراتها ٢٢١/٥٣ و ٢٥٨/٥٥ بشأن إدارة الموارد البشرية ودور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة؛
- ٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل امتثال موظفي الأمم المتحدة امتثالا تاما بمدونة قواعد السلوك في الأمم المتحدة المعتمدة بموجب القرار ٢٥٢/٥٢ تمشيا مع أحكام البند ٢-١ من نظامي الموظفين الإداري والأساسي والمبادئ المبينة في الفرع الأول، الفقرة ٦، من القرار ٢٢١/٥٣ بشأن نزاهة واستقلال الخدمة المدنية الدولية؛

## ثانيا - إصلاح إدارة الموارد البشرية

- ١ - **تقدر** الجهود التي يبذلها الأمين العام بهدف إصلاح إدارة الموارد البشرية في المنظمة وتؤكد من جديد في هذا السياق أهمية الدور المركزي الذي يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية في تحقيق هذا الهدف؛
- ٢ - **ترحب** بما يبذله الأمين العام من جهود لتحسين شروط الخدمة في إطار النظام الموحد، وتؤكد أن المساعي التي يبذلها لتحسين الأداء والإنتاجية والنواتج في سائر المنظمة تمثل مساهمة ضرورية في تحسين شروط الخدمة؛
- ٣ - **تؤيد** الآراء التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرة ١٧ من تقريرها<sup>(٦)</sup>؛
- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين، على نحو شامل، تقريرا عن الإنجازات المحققة في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية عندما تتوفر معلومات كافية عن الخبرات التي اكتسبتها الأمانة العامة في مجال تنفيذ مبادرات الإصلاح بالطريقة المنفذة. بموجب صلاحيات الأمين العام أو المنفذة بالطريقة التي وافقت عليها الجمعية العامة؛
- ٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام إجراء دراسة، عن طريق مكتب خدمات الرقابة الداخلية، حول أثر إصلاح إدارة الموارد البشرية، ولا سيما أثر ذلك على التعيين والترقية والتدريب وأن تشمل تقييما لدور هيئات الاستعراض المركزية والتنقل، في إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة، وأن تأخذ في الاعتبار، في جملة أمور، التقارير ذات الصلة

(٦) A/57/469.

المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة، وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة خلال دورتها التاسعة والخمسين؛

٦ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام كفالة أن تركز جميع التقارير التي تقدم في المستقبل عن تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية على النتائج التي أسفرت عنها تلك التدابير؛

### التوظيف والتنسيب

٧ - **تؤكد من جديد** الأحكام المنصوص عليها في الفرع رابعا من قرارها ٢٥٨/٥٥ بشأن التعيين والتنسيب والترقية وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل تنفيذها بالكامل؛

٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل أن تكون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأساسي في تشغيل الموظفين وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٩ - **تؤكد من جديد** قيمة اتسام عملية التوظيف والتنسيب والترقية في المنظمة بالشفافية؛

١٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل محاسبة مديري البرامج على عملية اختيار الموظفين وذلك بالتشاور الوثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

١١ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يضع حسب الضرورة وبالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة تدابير لمنع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو الدين أو اللغة في الأمم المتحدة، وفقا لمبادئ الميثاق وأحكام النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

١٢ - **تعرب من جديد** عن قلقها إزاء استمرار ارتفاع معدل الشواغر في بعض مراكز عمل الأمم المتحدة واللجان الإقليمية، ولا سيما الموجود منها في البلدان النامية؛

١٣ - **تعيد إلى الأذهان** النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية نتيجة تفتيش الممارسات الإدارية والتنظيمية المتبعة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي<sup>(٧)</sup> وتطلب إلى الأمين العام، في هذا السياق، أن يعالج أسباب استمرار

(٧) A/56/620.

ارتفاع معدل الشواغر في جميع مكاتب الأمم المتحدة ولجانها الإقليمية المتأثرة بشدة في البلدان النامية، ولا سيما الموجود منها في أفريقيا، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

١٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين تقريراً عن أوجه اختلاف السياسات والإجراءات المطبقة في الأمانة العامة للأمم المتحدة في عملية توظيف الموظفين وانتقائهم وتعيينهم عن تلك المطبقة في المنظمات الممولة تمويلًا مشتركًا، مثل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة، وأن يتناول فيه على وجه التحديد الآليات الموجودة في تلك المنظمات الممولة تمويلًا مشتركًا الكفيلة بتحقيق تكافؤ الفرص عند التنافس على الوظائف، وتوظيف الموظفين على أساس الجدارة، وضمان الإنصاف والشفافية في عملية الاختيار؛

١٥ - **ترحب** ببدء العمل بنظام غالاكسي (Galaxy) وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل هذا النظام تحسين الشفافية والكفاءة والفعالية في عملية التوظيف في الأمم المتحدة، رهنا بإطار الولايات الحالية لإدارة الموارد البشرية في المنظمة؛

١٦ - **تلاحظ** أن ١٨٦ مواطنًا من الدول الأعضاء قدموا طلبات توظيف عبر نظام غالاكسي؛

١٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل تحسين نظام غالاكسي، بما في ذلك اتخاذ تدابير لمعالجة العدد المتزايد من الطلبات وأن يدعو جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى استخدام نظام غالاكسي في عملية التوظيف فيها وأن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً عن أداء نظام غالاكسي في دورتها التاسعة والخمسين؛

١٨ - **تطلب أيضًا** إلى الأمين العام أن يبلغ الدول الأعضاء شهرياً بالتعيينات التي أجراها وذلك عن طريق موقع الأمم المتحدة على الشبكة العالمية أو بنسخة مطبوعة عند الطلب؛

١٩ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يكفل إيلاء الاعتبار الواجب للخبرة والدراية والذاكرة المؤسسية المكتسبة في منظومة الأمم المتحدة لدى تقييمه لطلبات الترقية بما يتفق مع الحاجة إلى اختيار موظفين على أساس الجدارة والمقدرة البيئية والأداء الفعلي؛

- ٢٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يضمن، عند ملئه الوظائف الشاغرة في دوائر اللغات بالأمانة العامة، أعلى مستوى من الجودة في الترجمة التحريرية والشفوية، بجميع اللغات الرسمية الست؛
- ٢١ - **تشير** إلى قرارها ٢٥٨/٥٥، لا سيما الفقرة ٣ من الفرع رابعا منه، وتوجه الانتباه إلى الصعوبات المتعلقة بوصول بعض البلدان النامية، بما فيها أقل البلدان نمواً، إلى تكنولوجيا المعلومات؛
- ٢٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل، في ضوء الصعوبات المشار إليها أعلاه، الإبقاء على نظام تعميم نسخ مطبوعة من جميع إعلانات الشواغر وفقاً للقرار ٢٥٨/٥٥ لتوزيعها على جميع الوفود، باستثناء ما يقرر منها خلاف ذلك، وأن يواصل كذلك ممارسة استلام وتجهيز الطلبات المقدمة في شكل مطبوع؛
- ٢٣ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يوفر معلومات عن نظام غالاكسي بجميع اللغات الرسمية الست على موقع الأمم المتحدة الرسمي على الشبكة العالمية (الإنترنت)؛
- ٢٤ - **تؤكد** من جديد ضرورة احترام التساوي بين كل من لغتي العمل في الأمانة العامة وتؤكد من جديد أيضا استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقاً لما هو مقرر، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام أن يكفل أن تنص الإعلانات عن الشواغر على الحاجة إلى إحدى لغتي العمل في الأمانة العامة، ما لم تستلزم مهام الوظيفة الشاغرة لغة عمل محددة؛
- ٢٥ - **تؤكد** الحاجة إلى ملء الشواغر على وجه السرعة، رهنا بالاحتياجات التشغيلية، وتطلب إلى الأمين العام أن يبذل ما في وسعه لإكمال عملية التوظيف دون إبطاء؛
- ٢٦ - **ترحب** بالتقدم المحرز في خفض عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة؛
- ٢٧ - **تعرب عن القلق**، رغم ذلك، إزاء عدد الدول الأعضاء التي ما زالت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة، وإزاء الزيادة في عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً عن الحد فيها؛
- ٢٨ - **تؤكد** من جديد ما جاء في الفقرة ٨ من الفرع رابعا من القرار ٢٥٨/٥٥، بما في ذلك اشتراط العمل بوسائل معيارية، لقياس التقدم المحرز في تحسين التمثيل الجغرافي العادل؛



- ٢٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يوفر معلومات عن هذه المسائل، بضمنها معلومات عن الفقرة ٨ من الفرع رابعا من القرار ٢٥٨/٥٥ وأن يقدمها في تقرير مستقل قائم بذاته إلى الجمعية العامة لتتنظر فيه في دورتها التاسعة والخمسين؛
- ٣٠ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يضمن تقاريره التي سيقدمها في المستقبل عن تكوين الأمانة العامة تحليلا لمستوى التمثيل الناقص؛
- ٣١ - **تعتقد** أن لا بد لنظام غالاكسي أن يؤثر إيجابا على تحسين التوزيع الجغرافي العادل بين الدول الأعضاء في عملية التوظيف في الأمم المتحدة؛
- ٣٢ - **تكرر** طلبها إلى الأمين العام الوارد في الفقرة ٣ من الفرع عاشر من القرار ٢٥٨/٥٥ أن يضاعف جهوده الرامية إلى تحسين تكوين الأمانة العامة من خلال كفاءة توزيع جغرافي واسع وعادل للموظفين في الإدارات كافة؛
- ٣٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يحمل رؤساء الإدارات ذات الصلة المسؤولية عن تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية وأن يكفل قيامهم بالتالي بأخذ التوزيع الجغرافي العادل بعين الاعتبار عند النظر في تعيين المرشحين المدرجين ضمن المجموعة التي وافقت عليها هيئات الاستعراض المركزية وكذلك المدرجين على القائمة، وأن يقدم سنويا إلى الجمعية العامة تقريرا عن التقدم الذي تحرزه الإدارات في تنفيذ خطط عمل كل منها المتعلقة بالموارد البشرية؛
- ٣٤ - **تؤكد من جديد** السياسات المعمول بها والتي يجري بموجبها استخدام الموظفين المؤقتين للاستعاضة عن الموظفين الذين يكونون في إجازات مرضية طويلة أو إجازات أمومة أو للاضطلاع بأعمال ضرورية لا يمكن، بسبب الشواغر، أن يقوم بها الموظفون العاديون؛
- ٣٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن المهام التي يقوم بها الموظفون المؤقتون المعينون في الفئة الفنية أو ما فوقها لمدة تقل عن سنة واحدة بموجب المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين وعن العوامل التشغيلية ذات الصلة، ومعدل الاستعانة بهم، والآثار المترتبة على ذلك المتعلقة بالتعيينات الفنية في الأمانة العامة؛
- ٣٦ - **تدعو** الأمين العام إلى النظر في إدراج مسألة التوزيع الجغرافي العادل في أمانات منظومة الأمم المتحدة في جدول أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

٣٧ - تؤكد من جديد أنه عملاً بقراراتها ٢٠٦/٤١ ألف المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ و ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، و ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، ينبغي عدم اعتبار أي وظيفة حقا مقصورا على أي دولة عضو أو مجموعة من الدول، بما في ذلك الوظائف على أعلى المستويات، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل، كقاعدة عامة، ألا يخلف مواطن من دولة عضو مواطنا آخر من تلك الدولة في وظيفة من الوظائف العليا وألا يحتكر مواطنو أي دولة أو مجموعة من الدول الوظائف العليا، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

٣٨ - تكرر تأكيد طلبها إلى الأمين العام بأن يتخذ جميع التدابير اللازمة لكفالة أن يكون هناك، على المستويات العليا لصنع القرار في الأمانة العامة، تمثيل عادل للدول الأعضاء، ولا سيما الدول الأعضاء غير الممثلة تمثيلا كافيا على تلك المستويات، بما فيها الدول غير الممثلة، أو الممثلة تمثيلا ناقصا، وبخاصة البلدان النامية، وذلك وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأن يواصل إدراج المعلومات ذات الصلة عن ذلك في جميع التقارير التي يقدمها في المستقبل عن تكوين الأمانة العامة؛

٣٩ - تؤكد من جديد طلبها الوارد في الفقرة ٢ من الفرع الرابع عشر من القرار ٢٥٨/٥٥ التي تشير إلى القرار ٢٢١/٥٣، بما في ذلك إعادة التأكيد على تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠ بحلول عام ٢٠٠٠ في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة عند رتبة مد - ١ وما فوقها، مع إيلاء الاعتبار الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا لأحكام المادة ١٠١ من الميثاق، ومع مراعاة استمرار غياب تمثيل المرأة أو تمثيلها تمثيلا ناقصا من بلدان معينة وبخاصة من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية؛

٤٠ - تؤكد من جديد الفقرة ٨ من الفرع ثالثا من قرارها ٢٢٦/٥١، التي شجعت فيها 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 والوكالات المتخصصة؛

٤١ - تطلب إلى الأمين العام أن يقوم، في ضوء استمرار القلق إزاء نقص تمثيل المرأة في الأمم المتحدة، وبخاصة في الرتب العليا، بإجراء استعراض شامل للتقدم المحرز نحو بلوغ هدف توزيع الجنسين بالتساوي بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما بما في ذلك، في جملة أمور، العوامل التي تؤثر على التقدم نحو ذلك الهدف، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها

التاسعة والخمسين مقترحات تستهدف تحسين تمثيل المرأة، وبخاصة في المكاتب التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

٤٢ - تؤكد من جديد أن برنامج الامتحان التنافسي الوطني أداة مفيدة لانتقاء أفضل المؤهلين من المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة تمثيلاً كافياً، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل إجراء امتحانات للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من رتبة ف - ٢ ومن رتبة ف - ٣ عند الاقتضاء؛

٤٣ - تؤكد من جديد السياسة المتمثلة في أن تكون التعيينات عادة في الرتبة ف - ٣ عن طريق الامتحانات التنافسية؛

٤٤ - تلاحظ أن الوقت اللازم لإكمال دورة الامتحان التنافسي الوطني من الموعد النهائي لتقديم الطلبات إلى إدراج المرشحين الناجحين في القائمة هو سنة أو أكثر، وتطلب إلى الأمين العام أن يخفف بدرجة ملموسة الوقت اللازم، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

٤٥ - تشير إلى الفقرة ٣٩ من قرارها ٣٠٠/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل أن يكون الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية متسقاً مع الولايات التشريعية؛

٤٦ - تحيط علماً مع القلق انخفاض نسبة الموظفين دون سن ٣٥ سنة وتطلب إلى الأمين العام أن يدرس العوامل التي تؤدي إلى عرقلة اختيار الشباب وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

## التنقل

٤٧ - ترحب بالجهود التي يبذلها الأمين العام لجعل الخدمة المدنية الدولية أكثر تنوعاً ومتعددة المهارات وقائمة على الحركة والخبرة؛

٤٨ - تشير إلى الفرع خامساً من قرارها ٢٥٨/٥٥؛

٤٩ - تشدد في هذا الصدد على أن يكفل الأمين العام ما يلي عند تنفيذ السياسات المتعلقة بالتنقل:

- ألا يؤثر التنقل سلباً على استمرارية ونوعية الخدمات المقدمة وعلى الذاكرة والقدرة المؤسستين للمنظمة؛
- ألا يؤدي التنقل إلى نقل الوظائف أو إلغائها نتيجة لنشوء شواغر؛

- أن يكون للتنقل أثر إيجابي على ملء معدلات الشواغر العالية حاليا في بعض مراكز العمل واللجان الإقليمية بالأمم المتحدة؛
  - التمييز بوضوح بين التنقل داخل مركز العمل والتنقل بين مراكز العمل وأن يعتبر هذا الأخير عاملا أهم في التطوير الوظيفي؛
  - تشجيع التنقل في جميع فئات وظائف الفئة الفنية وما فوقها؛
- ٥٠ - تسلم بأهمية دعم احتياجات التنقل عن طريق زيادة الجهود الرامية إلى تحسين شروط الخدمة في جميع مختلف مراكز العمل؛
- ٥١ - تشجع الأمين العام على أن يقوم، حسب الاقتضاء، بالتعجيل بعقد اتفاقات بين الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة بالنسبة لجميع مستويات الموظفين فيما يتعلق بالتنقل؛
- ٥٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ الخطوات اللازمة لضمان ألا يستخدم التنقل كوسيلة لإكراه الموظفين؛
- ٥٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يراقب عن كثب عملية التنقل وأن يقدم مقترحات إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيها في دورتها التاسعة والخمسين، وذلك بغية حل أية مشاكل تنشأ عن زيادة تنقل الموظفين؛

#### إدارة الأداء والتطوير الوظيفي

- ٥٤ - تسلم مع التقدير بالمنجزات التي تحققت حتى الآن في ترسيخ وإصدار القيم التنظيمية والكفاءات الأساسية والإدارية، وتوسيع نطاق برامج التعلم والتطور، ووضع نظام منقح لإدارة الأداء، بوصفها خطوات نحو التطوير الوظيفي للموظفين؛
- ٥٥ - تحيط علما مع التقدير بالجهود التي يبذلها الأمين العام لإنشاء نظام لإدارة الأداء لجميع الموظفين يكون نزيها ومنصفا وشفافا وقابلا للقياس، وتشجع الأمين العام على أن يواصل تطوير ثقافة تقوم على النتائج وتكافئ الأداء الممتاز؛
- ٥٦ - تطلب إلى الأمين العام أن ينفذ جميع التدابير اللازمة لزيادة تعزيز نظام شامل ومنهجي للتطوير الوظيفي، بما في ذلك في مجالات نظام تقييم الأداء، والتدريب الكافي، والامتحانات التنافسية، وذلك لكي يكفل الاعتراف بالكفاءة والأداء الممتاز وأن ييسر إمكانية مواصلة النمو المهني للموظفين على كافة المستويات، وأن يقدم تقريرا عن التقدم المحرز في تنفيذ تلك التدابير إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

٥٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات محددة لتحقيق الاستفادة الكاملة من إمكانية مساهمة كلية موظفي الأمم المتحدة في إيجاد ثقافة تنظيمية مشتركة وتعزيز المهارات والكفاءات الإدارية؛

### الترتيبات التعاقدية

٥٨ - **تؤكد من جديد** الفقرة ٢ من الفرع ثالثا من قرارها ٢٥٨/٥٥ وتكرر تأكيد طلبها إلى الأمين العام بأن يقدم مقترحات محددة وملموسة بشأن الترتيبات التعاقدية الجديدة، يحدد فيها الفروق بين أنواع التعيينات القائمة والمقترحة، لكي تنظر فيها الجمعية العامة في أسرع وقت ممكن، وتطلب في غضون ذلك إلى الأمين العام أن يواصل العمل بالترتيبات التعاقدية الجارية وفقا للولايات القائمة؛

### ثالثا - تفويض السلطة والمساءلة

١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم لدى تنفيذه للتدابير المتعلقة بتفويض السلطة إلى مديري البرامج أن يتقيد تقيدا صارما بالمبادئ والسياسات الواردة في الفرع رابعا من القرار ٢٢١/٥٣ والفرع سابعا من القرار ٢٥٨/٥٥؛

٢ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم كل سنتين تقريرا عن التقدم المحرز في تنفيذ الأحكام الواردة في الفرع سابعا من القرار ٢٥٨/٥٥ والفرع رابعا من القرار ٢٢١/٥٣؛

٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن تطبيق القاعدة ١٠٤-١٤ (ب) من النظام الإداري للموظفين في سياق التقرير الشامل المتعلق بتنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية؛

٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم على سبيل الاستعجال بوضع الصيغة النهائية للتعميمات الإدارية المتعلقة بتنفيذ الفقرة ٨ من الفرع سابعا من القرار ٥٨/٥٥ وإصدارها؛

### رابعا - رصد القدرات في مكتب إدارة الموارد البشرية

١ - **تقر النهج** الذي حدده الأمين العام لإكساب مهمة الرصد في مكتب إدارة الموارد البشرية مزيدا من القوة؛

٢ - **تخطط علما** باعترام اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٨)</sup> العودة إلى هذه المسألة في سياق استعراضها للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥؛

(٨) انظر A/57/469، الفقرة ١٥.

٣ - تشدد على أهمية رصد سياسات مكتب إدارة الموارد البشرية ومبادئه التوجيهية وممارساته، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل قيام المكتب بعملية الانتقاء المناسبة من أجل التعيين وتحديد أفضل المرشحين تأهيلاً، وفقاً للفقرة ٧ من الفرع رابعاً من القرار ٢٥٨/٥٥، وأن يواصل استحداث نظام شامل للرصد، وأن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة بهذا الشأن في دورتها التاسعة والخمسين؛

#### خامساً - الاستشاريون وفرادى المتعاقدين

١ - تحيط علماً بتقرير الأمين العام<sup>(٩)</sup>؛

٢ - تؤكد مجدداً أن الاستشاريين لن يؤديوا مهام موظفي المنظمة ولن يضطلعوا بأي مسؤولية تمثيلية أو إشرافية؛

٣ - تكرر التأكيد على ضرورة أن يتمتع الأمين العام عن استخدام استشاريين للقيام بالمهام الموكولة لموظفين دائمين، وأن تكون الاستعانة بالاستشاريين فقط على نحو يتفق بشكل صارم مع القواعد القائمة وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة وحينما لا تتوفر الخبرات المطلوبة داخل المنظمة؛

٤ - تكرر التأكيد أيضاً على أنه يتعين، في المجالات التي يتم فيها الاستعانة باستشاريين على نحو متكرر لفترات تزيد عن العام، على الأمين العام أن يقدم مقترحات، حسب الاقتضاء، بإنشاء وظائف لها وأن يقدم تقريراً بشأنها إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

٥ - تؤكد من جديد المبادئ التوجيهية والقواعد والتعليقات الواردة في الفقرة ١١ من الفرع سابعا من قرارها ٢٢١/٥٣؛

٦ - تحيط علماً بالتوصيات الواردة في الفقرة ٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(١٠)</sup>؛

٧ - تؤيد التوصية المقدمة من لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الثانية والأربعين بأن يبذل الأمين العام مزيداً من الجهد لكفالة تحقيق توازن جغرافي بين الاستشاريين المؤهلين وفرادى المتعاقدين<sup>(١٠)</sup>؛

(٩) انظر A/57/310.

(١٠) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والخمسون، الملحق رقم ١٦ (A/57/16)، الفقرة ٤٥.

٨ - **تطلب** إلى الأمين العام تقديم تقرير كل عامين، اعتباراً من الدورة التاسعة والخمسين، عن استخدام الاستشاريين وفردادى المتقاعدين داخل الأمانة العامة وفي اللجان الإقليمية والعوامل المساهمة في ذلك، مع إحصاءات عن كل عام من فترة العامين، بما في ذلك معلومات عن المهام المسندة إليهم؛

#### سادساً - استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين

١ - **تؤيد** الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة باستخدام المتقاعدين الواردة في الفقرات ١٠ و ١١ و ١٣ و ١٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٦)</sup>؛

٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يلجأ إلى استخدام المتقاعدين فقط عندما يتعذر استيفاء الموظفين الحاليين للاحتياجات التشغيلية للمنظمة؛

٣ - **تطلب** أيضاً إلى الأمين العام أن يكفل أن استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين لا يؤثر سلباً على التخطيط الوظيفي لموظفي الأمم المتحدة الآخرين وعلى فرص تنقلهم؛

٤ - **تشدد** على أن الاستعانة بالمتقاعدين من الموظفين السابقين ينبغي أن يكون على سبيل الاستثناء وفي هذا الصدد تشجع الأمين العام على ملء الوظائف الشاغرة في المستويات العليا ومستويات اتخاذ القرارات من خلال العملية المتبعة في اختيار الموظفين؛

٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة، في دورتها التاسعة والخمسين، عن استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين، يتضمن معايير اختيار الموظفين في الفئات المهنية وعدد الموظفين المتقاعدين المستخدمين لمدة تزيد عن سنتين وعدد وظائف الموظفين المتقاعدين الذين يعملون في وظائف تؤثر على عملية اتخاذ القرارات، لا سيما في مجالات التوظيف والترقية في الأمانة العامة وفي المواقع الميدانية وكذلك الحالات التي يُعهد فيها بمسؤوليات التمثيل لدى الهيئات الحكومية الدولية لموظفين متقاعدين؛

٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يضمن التقرير المشار إليه في الفقرة ٥ أعلاه معلومات عن الوفورات والمكاسب المرجوة من حيث الكفاءة في ما يتعلق بوظائف اللغات؛

٧ - **تثني** الأمين العام عن الاستعانة بالموظفين المتقاعدين في تقديم تقارير إلى أي من الهيئات الحكومية الدولية؛

### سابعا - السن الإلزامي لانتهاء الخدمة

١ - تحيط علما بتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(١١)</sup> وتقرر أنه، من أجل إيلاء الأولوية لتجديد موظفي الأمانة العامة، لا يلزم إدخال أي تغييرات على القاعدة المتعلقة بالسن الإلزامي لانتهاء الخدمة والمحدد في ٦٠ سنة؛

٢ - تؤكد من جديد أن البقاء في الخدمة بعد السن الإلزامي لانتهاء الخدمة يتم وفقا للاستثناءات المنصوص عليها في البند ٥/٩ من النظام الأساسي للموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم مرة كل سنتين تقريرا عن الاستثناءات المقررة وظروفها؛

### ثامنا - تنسيب الموظفين العاملين في المكتب التنفيذي للأمين العام

توافق، اعتبارا للظروف الخاصة، على المقترح الوارد في تقرير الأمين العام<sup>(١٢)</sup> مؤكدة في الوقت ذاته على وجوب أن تكون العملية شفافة ووفقا للنظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن تنفيذ هذا الإجراء إلى الجمعية العامة حسب الاقتضاء؛

### تاسعا - تكوين الأمانة العامة

١ - تحيط علما بالدراسة التي أجرتها الأمانة العامة على النحو المطلوب في الفقرة ٤ من الفرع عاشر من القرار ٢٥٨/٥٥، وتقرر أن تعود إلى هذا الموضوع في دورتها التاسعة والخمسين؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام، كما تمت الموافقة على ذلك في القرار ٢٢٠/٤٢ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، أن يحقق تماما مستوى الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، والتي يبلغ عددها حاليا ٢٧٠٠ وظيفة، وأن يجري دراسة تتضمن تقييما شاملا لنظام التوزيع الجغرافي، وتقييما للمسائل المتعلقة بالتغييرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، آخذا في الاعتبار أحكام المادة ١٠١ من الميثاق وفعالية المنظمة وكفاءتها؛

٣ - تكرر تأكيد طلبها إلى الأمين العام الوارد في الفقرة ٨ من القرار ٢٥٨/٥٥ أن يضع برنامجا وأهدافا محددة في أقرب وقت ممكن لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل لجميع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، واضعا في الاعتبار ضرورة زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء دون نقطة الوسط فيما يتعلق بنطاقاتها المستصوبة؛

(١١) A/56/846.

(١٢) انظر A/56/816.



- ٤ - **تلاحظ مع القلق** إمكانية حدوث زيادة في عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً داخل الأمانة العامة، وذلك وفقاً للإحصاءات المقدمة من الأمانة العامة بشأن عدد الموظفين الذين سيتقاعدون في الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٧؛
- ٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يبذل جهوداً من أجل الزيادة في عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً بإيلاء الاهتمام الواجب للتوزيع الجغرافي العادل في عملية التعيين والاختيار، آخذاً في الاعتبار العدد الكبير من المتقاعدين المتوقعين؛
- ٦ - **تؤكد** من جديد طلبها إلى الأمين العام ألا يخفض نسبة وظائف مستوى التعيين في المستويات من ف - ١ إلى ف - ٣ وذلك لأغراض تتعلق بالميزانية؛
- ٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يدرج في التقرير المقبل إحصاءات الأمانة العامة المتعلقة بتكوين موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، والموظفين الوطنيين وموظفي المشاريع، بما في ذلك، في جملة أمور، الجنسية ونوع الجنس والرتبة؛

#### عاشراً - المشاورات بين الموظفين والإدارة

- تعيد تأكيد طلبها** الوارد في الفقرة ٤ من الفرع حادي عشر من القرار ٢٢١/٥٣ والذي تطلب فيه إلى الأمين العام أن يراعي آراء ممثلي الموظفين، وفقاً للمادة الثامنة من النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة وقرارها ٢١٣/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠؛

#### حادي عشر - تعديلات النظام الإداري تخطط علماً بتقرير الأمين العام<sup>(١٣)</sup>.