

Distr.: General
28 December 2011
Arabic
Original: Spanish

الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون
البند ١٣٩ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد نويل غونزاليس سيغورا (المكسيك)

أولا - المقدمة

- ١ - في الجلسة العامة الثانية، المعقودة في ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١١، قررت الجمعية العامة، بناء على توصية المكتب، أن تدرج في جدول أعمال دورتها السادسة والستين البند المعنون "إدارة الموارد البشرية" وأن تحيله إلى اللجنة الخامسة.
- ٢ - ونظرت اللجنة الخامسة في البند في جلستها التاسعة والخامسة والعشرين المعقودتين يومي ١٧ تشرين الأول/أكتوبر و ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وترد البيانات والملاحظات التي أدلى بها خلال نظر اللجنة في البند في المحضرين الموجزين ذوي الصلة (A/C.5/66/SR.9 و 25).
- ٣ - وكان معروضا على اللجنة من أجل نظرها في هذا البند الوثائق التالية:
 - (أ) تقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الإداري للموظفين (A/65/213)؛
 - (ب) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إدارة الموارد البشرية (A/65/537) الفصل السابع؛
 - (ج) تقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة (A/66/98)؛



(د) تقرير الأمين عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ (A/66/135)؛

(هـ) تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/66/319 و Corr.1)؛

(و) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/66/347)؛

(ز) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إدارة الموارد البشرية (A/66/511/Add.7 و Corr.1)؛

(ح) مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تنقل الموظفين فيما بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير لجنة التفتيش المشتركة (A/66/355/Add.1).

ثانياً - النظر في مشروع القرار A/C.5/66/L.4

٤ - كان معروضا على اللجنة في جلستها المعقودة في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر مشروع قرار معنون "إدارة الموارد البشرية" (A/C.5/66/L.4) قدمه المقرر على أساس مشاورات غير رسمية.

٥ - وفي الجلسة نفسها، صوب أمين اللجنة مشروع القرار شفويا بأن أدرج في الفقرة ١٤ من المنطوق الرقم ٣٠٠ ٣٩٨ قبل كلمة "دولار" وأضاف إليها عبارة "من دولارات الولايات المتحدة" قبل العبارة التي تقول "المخصص لتطوير منهاج لتكنولوجيا المعلومات" وأدرج الرقم "٣ ٨٨٠ ١٠٠" قبل العبارة التي تقول "دولار المخصص لمكتب الأخلاقيات".

٦ - وفي الجلسة الخامسة والعشرين أيضا، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/66/L.4 دون تصويت (انظر الفقرة ٧).

ثالثاً - توصية اللجنة الخامسة

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

إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ٢٢٢/٢٣ 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 ٢٠١١، و ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، و ١/٦٠ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، و ٢٣٨/٦٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، و ٢٥٤/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦، و ٢٦٠/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦، و ٢٤٤/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، و ٢٣٨/٦٢، الجزء الحادي والعشرين، المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، و ٢٤٨/٦٢ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، و ٢٥٠/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، و ٢٧١/٦٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، و ٢٤٧/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، وإلى مقرريها ٥٤٦/٦٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٥٤٨/٦٤ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩،

وإذ تشير أيضاً إلى قراراتها ٢٢٦/٥٢ ألف وباء المؤرخين ٣١ آذار/مارس ١٩٩٨، و ١٤/٥٤ المؤرخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، و ٢٩٦/٥٨ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، و ٢٨٧/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، و ٢٦٦/٦٠ المؤرخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، و ٢٤٦/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، و ٢٧٦/٦١، الجزء الثامن، المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، و ٢٦٩/٦٢ المؤرخ ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، وكذلك قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية^(١) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذوي الصلة بالموضوع^(٢)،

(١) A/65/213 و A/66/98 و A/66/135 و A/66/319 و Corr.1 و A/66/347.

(٢) A/65/537، الجزء السابع، و A/66/511 و Corr.1.

وقد نظرت أيضا في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنقل الموظفين فيما بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة^(٣)، وفي مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير لجنة التفتيش المشتركة^(٤)،

وإذ تؤكد من جديد أن موظفي الأمم المتحدة ذخر للمنظمة، وإذ تشي على مساهمتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

وإذ تشدد على الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة باعتباره إسهاما في تعزيز الخدمة المدنية الدولية،

١ - تؤيد الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)، رهنا بأحكام هذا القرار؛

٢ - تعرب عن بالغ القلق إزاء بطء التقدم المحرز نحو بلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٣ - تكرر طلباتها إلى الأمين العام أن يكشف ما يبذله من جهود لتحقيق ورصد هدف تكافؤ تمثيل الجنسين في الأمانة العامة، ولا سيما في الرتب العليا، وأن يكفل في هذا السياق التمثيل المناسب للمرأة داخل الأمانة العامة، وبخاصة النساء من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٤ - تكرر تأكيد ضرورة أن يكفل الأمين العام أن تكون أعلى معايير الكفاءة والأهلية والنزاهة هي الاعتبار الأول في استخدام الموظفين مع إيلاء مبدأ التوزيع الجغرافي العادل الاعتبار الواجب، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٥ - تكرر طلبها إلى الأمين العام أن يواصل ما يبذله من جهود مستمرة لضمان تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وذلك لضمان أوسع توزيع جغرافي ممكن للموظفين في جميع إدارات الأمانة العامة ومكاتبها وفي جميع الرتب، بما في ذلك رتبة المدير والرتب الأعلى، وتكرر في هذا الصدد طلبها الوارد في الفقرة ٤٦ من القرار ٢٤٧/٦٥؛

(٣) انظر: A/66/355.

(٤) A/66/355/Add.1.

٦ - **تحث الأمين العام على كفاءة استخدام المرشحين وفقا لإجراءات الاستقدام المتبعة، وذلك بوسائل منها استخدام قائمة الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية، التي حل محلها برنامج الفنين الشباب؛**

٧ - **تشير إلى الفقرة ٧ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥) وتطلب إلى الأمين العام معالجة مشكلة ارتفاع عدد الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات الجغرافية التي لا يشغلها موظفون لهم مركز جغرافي؛**

٨ - **تشدد على أن الأمين العام لا ينبغي له أن يلجأ إلى ممارسة الملء المؤقت لوظائف الفئة الفنية والفئات العليا بموظفين من فئة الخدمات العامة لم يجتازوا امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، إلا على سبيل الاستثناء، وتطلب إلى الأمين العام كفاءة ألا يتجاوز شغل موظفين من فئة الخدمات العامة لهذه الوظائف بصورة مؤقتة مدة سنة واحدة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وأن يرفع تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة، يضمه دواعي هذه الممارسة، كل سنتين اعتباراً من دورتها السابعة والستين؛**

٩ - **تخطط علماً بالفقرة ٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المشار إليها في الفقرة ٧ أعلاه، وتؤكد من جديد الجزء السابع من القرار ٢٤٧/٦٥، وتتطلع إلى التقرير الذي سيقدمه الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين، والذي ينبغي أن يتضمن، في جملة أمور، تفاصيل عن تنفيذ ذلك القرار؛**

١٠ - **ترحب ببدء العمل بأداة الإبلاغ عبر شبكة الإنترنت المسماة "عين على الموارد البشرية" (HR Insight)، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل تطوير المعلومات المتاحة في هذه البوابة الشبكية بصورة منهجية وتحديثها بانتظام؛**

١١ - **تطلب إلى الأمين العام القيام، في سياق التقرير الذي سيقدمه عن أنشطة مكتب الأخلاقيات في الجزء الرئيسي من الدورة السابعة والستين للجمعية العامة، بتقديم معلومات عما يبذل من جهود لمعالجة حالات التضارب الشخصي في المصالح والتخفيف من حدتها، وأن يقترح في هذا الصدد تدابير من قبيل توسيع نطاق برنامج الإقرارات المالية والقيود التي يجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة ليشملا فئات أخرى من فئات الموظفين؛**

١٢ - **تقرر تعديل البند ٢/١ (م) من النظام الأساسي للموظفين على النحو التالي:**

"يكون تضارب المصالح قائماً متى كانت المصالح الشخصية للموظف، نتيجة إتيان عمل أو الامتناع عن عمل، تعرقل أداءه لمهامه ومسؤولياته الرسمية، أو تخل بشروط النزاهة والاستقلال والحياد التي يتطلبها مركز الموظف بوصفه موظفاً دولياً. ومتى نشأ تضارب مصالح فعلي أو محتمل، وجب على الموظفين أن يبلغوا

(٥) A/66/511 و Corr.1.

رؤساء مكاتبهم بالأمر، وعلى المنظمة أن تخفف من حدة الحالة وأن تجد لها حلاً يخدم مصالح المنظمة؛^(٢)

١٣ - **ترحب** بالجهود الجبارة التي يبذلها مكتب الأخلاقيات لتنفيذ برنامج الإقرارات المالية وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل وفاء الموظفين التام بمتطلبات الإقرار المالي؛

١٤ - **تقرر** استيعاب مبلغ _____ دولار المخصص لتطوير قاعدة تكنولوجيا المعلومات ضمن مبلغ _____ دولار المخصص لمكتب الأخلاقيات في الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣؛

١٥ - **تثني** على العمل الذي تقوم به وحدة التفتيش المشتركة، وتحيط علماً في هذا الصدد بتقرير الوحدة عن تنقل الموظفين فيما بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة^(٣)؛

١٦ - **تطلب** إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يعجل بإبرام صيغة منقحة للاتفاق المشترك بين الوكالات المتعلق بتنقل الموظفين فيما بين الوكالات، وأن يكفل استخدام كافة مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة لهذا الاتفاق؛

١٧ - **تشير** إلى الفقرة ١٣ من الجزء جيم من قرارها ٢٤٨/٦٥؛

١٨ - **تشير أيضاً** إلى الفقرة ٣٤ من الجزء الثاني من قرارها ٢٤٧/٦٥، وتتطلع إلى أن تنظر في دورتها السابعة والستين في اقتراح شامل يتعلق بسياسة عامة في مجال تنقل الموظفين.