الأمم المتحدة
A/RES/66/234

Distr.: General
2 February 2012

الجمعية العامة

الدورة السادسة والستون
البند ١٣٩ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (*A/66/627*)]

٦٦/٢٣٤ - إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراريها ٤٩/٢٢٢ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥ وقراراتها 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 و ٥٧/٣٠٥ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ و ٥٩/٢٦٦ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٦٠/١ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ و ٦٠/٢٣٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ و ٦٠/٢٥٤ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ و ٦٠/٢٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ و ٦١/٢٤٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ والجزء الحادي والعشرين من قرارها ٦٢/٢٣٨ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وإلى قراراتها ٦٢/٢٤٨ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ و ٦٣/٢٥٠ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٦٣/٢٧١ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٩ و ٦٥/٢٤٧ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ ومقرريها ٦٤/٥٤٦ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٦٤/٥٤٨ ألف المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩،

وإذ تشير أيضا إلى قراريها ٥٢/٢٢٦ ألف وباء المؤرخين ٣١ آذار/مارس ١٩٩٨ وقراراتها ٥٤/١٤ المؤرخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ و ٥٨/٢٩٦ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ و ٥٩/٢٨٧ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ و ٦٠/٢٦٦ المؤرخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ و ٦١/٢٤٦ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ والجزء الثامن من قرارها ٦١/٢٧٦ المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ وإلى قرارها ٦٢/٢٦٩ المؤرخ ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ وقراراتها ومقرراتها الأخرى المتخذة في هذا الصدد،

الرجاء إعادة الاستعمال

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة بالموضوع المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية[١] وتقريري اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذوي الصلة بالموضوع[٢]،

وقد نظرت أيضا في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنقل الموظفين 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 التقرير[٤]،

وإذ تعيد تأكيد أن موظفي الأمم المتحدة ذخر للمنظمة، وإذ تشيد بمساهمتهم 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 تقريري اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٢]، رهنا بأحكام هذا القرار؛

٢ - **تعرب عن بالغ القلق** إزاء بطء التقدم المحرز في 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 يكثف جهوده لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة ورصده، وبخاصة في المناصب 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 والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأول في تعيين الموظفين، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛

---

(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، الفرع السابع، و A/66/511 و Corr.1.

(٣) انظر A/66/355.

(٤) A/66/355/Add.1.

٥ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يواصل بذل الجهود لضمان التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وكذلك لضمان التوزيع الجغرافي للموظفين على أوسع نطاق ممكن في جميع الإدارات والمكاتب والرتب في الأمانة العامة، بما في ذلك رتب المديرين والرتب الأعلى، وتكرر في هذا الصدد طلبها الوارد في الفقرة ٦٤ من القرار ٦٥/٢٤٧؛

٦ - **تحث** الأمين العام على كفالة أن يتم استقدام المرشحين وفقا لإجراءات الاستقدام المتبعة، بوسائل منها استخدام قائمة الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية التي حل محلها برنامج الفنيين 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 خاضعون للتوزيع الجغرافي؛

٨ - **تؤكد** ضرورة ألا يعمد الأمين العام إلى الممارسة المتمثلة في ملء وظائف الفئة الفنية والفئات العليا مؤقتا بموظفين من فئة الخدمات العامة لم يجتازوا امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية إلا على سبيل الاستثناء، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، ألا تتجاوز مدة شغل موظفين من فئة الخدمات العامة مؤقتا لهذه الوظائف سنة واحدة وأن يقدم تقريرا عن ذلك يتضمن الأساس المنطقي لهذه الممارسة إلى الجمعية العامة كل سنتين اعتبارا من دورتها السابعة والستين؛

٩ - **تحيط علما** بالفقرة ٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المشار إليه في الفقرة ٧ أعلاه، وتكرر تأكيد الجزء السابع من القرار ٦٥/٢٤٧، وتتطلع إلى تقرير الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية الذي ينبغي أن يتضمن، في جملة أمور، تفاصيل عن تنفيذ ذلك القرار المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

١٠ - **ترحب** ببدء العمل بأداة الإبلاغ عبر الإنترنت المسماة ''عين على الموارد البشرية''، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل توفير المعلومات على هذه البوابة الشبكية بشكل منتظم وتحديثها بصفة دورية؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يوفر، في سياق تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات المقرر تقديمه في الجزء الرئيسي من الدورة السابعة والستين للجمعية العامة، معلومات عن الجهود التي يبذلها لمعالجة حالات تضارب المصالح الشخصية والحد منها، وتطلب إليه في هذا الصدد أن يقترح تدابير من قبيل توسيع نطاق برنامج الإقرارات المالية والقيود التي يجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة ليشمل فئات أخرى من الموظفين؛

---

(٥) A/66/511 و Corr.1.

١٢ - **تقرر** تعديل البند ٢/١ (م) من النظام الأساسي للموظفين ليصبح نصه كما يلي:

”يكون تضارب المصالح قائما متى كانت المصالح الشخصية للموظف تحول، نتيجة إتيان عمل أو الامتناع عن عمل، دون أدائه لمهامه ومسؤولياته الرسمية أو تخل بقيم النزاهة والاستقلال والحياد المفروض توافرها في الموظف بوصفه موظفا مدنيا دوليا. وينبغي، إذا نشأ تضارب مصالح فعلي أو كان من المحتمل أن ينشأ، أن يبلغ الموظفون رؤساء مكاتبهم بذلك وأن تحد المنظمة منه وأن يتم إيجاد حل له بما يخدم مصالح المنظمة“؛

١٣ - **ترحب** بالجهود الكبيرة التي يبذلها مكتب الأخلاقيات لتنفيذ برنامج الإقرارات المالية، وتطلب إلى الأمين العام كفالة أن يفي الموظفون بمتطلبات إقراراتهم المالية على نحو تام؛

١٤ - **تقرر** استيعاب مبلغ ٣٠٠ ٣٩٨ دولار من دولارات الولايات المتحدة المخصص لتطوير قاعدة تكنولوجيا المعلومات في إطار مبلغ ١٠٠ ٨٨٠ ٣ دولار المخصص لمكتب الأخلاقيات في الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣؛

١٥ - **تنوه** بالعمل الذي تقوم به وحدة التفتيش المشتركة، وتحيط علما في هذا الصدد بتقرير الوحدة عن تنقل الموظفين 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 بإعداد صيغة منقحة للاتفاق المشترك بين الوكالات المتعلق بتنقل الموظفين بين المنظمات وأن يكفل استخدام جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لهذا الاتفاق؛

١٧ - **تشير** إلى الفقرة ١٣ من الجزء جيم من قرارها ٢٤٨/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠؛

١٨ - **تشير أيضا** إلى الفقرة ٣٤ من الجزء الثاني من قرارها ٢٤٧/٦٥، وتتطلع إلى النظر في اقتراح شامل بشأن وضع سياسة عامة لتنقل الموظفين في دورتها السابعة والستين.

الجلسة العامة ٩٣
٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١