

## القرار 48 (المراجع في دبي، 2018)

### إدارة الموارد البشرية وتنميتها

إن مؤتمر المندوبين المفوضين للاتحاد الدولي للاتصالات (دبي، 2018)،

إذ يقر

بالرقم 154 من دستور الاتحاد الدولي للاتصالات<sup>1</sup>، الذي ينص على أن الاتحاد مطالب بتعيين الموظفين استناداً إلى أعلى مستويات الفعالية والكفاءة والنزاهة،

وإذ يندكر

أ) بالقرار 70 (المراجع في دبي، 2018) لهذا المؤتمر، بشأن تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين في الاتحاد وترويج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، الذي ينص على إعطاء أولوية عليا لإدماج سياسات المساواة بين الجنسين في إدارة الاتحاد والتوظيف فيه وتسيير أعماله؛

ب) بالخطوة الاستراتيجية للاتحاد المعروضة في القرار 71 (المراجع في دبي، 2018) لهذا المؤتمر والحاجة إلى موظفين ذوي مستويات عالية من المهارات ومتفانين لتحقيق الغايات المنشودة؛

ج) بالقرار 151 (المراجع في دبي، 2018) لهذا المؤتمر، الذي يكلف الأمين العام بمواصلة تحسين المنهجيات المتعلقة بالإدارة على أساس النتائج (RBM) والميزة على أساس النتائج (RBB)، على مستوى التخطيط والتنفيذ؛

د) بالمقرر 5 (المراجع في دبي، 2018) لهذا المؤتمر، الذي يشير إلى القيود في الموارد بالنسبة إلى الفترة 2020-2023 ويحدد غايات وأهدافاً من أجل تحسين كفاءة أنشطة الاتحاد؛

<sup>1</sup> الرقم 154 من الدستور: "2 يراعى في المقام الأول، عند تعيين الموظفين وتحديد شروط عملهم، ضرورة حصول الاتحاد على خدمات أشخاص تتوفر فيهم أعلى مستويات الفعالية والكفاءة والنزاهة. وتولى الأهمية الواجبة لضرورة أن يكون التعيين على أوسع قاعدة جغرافية ممكنة."

هـ) بطلب مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة إلى جميع وكالات الأمم المتحدة المتخصصة إعداد استراتيجيتها المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين من أجل تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة في سبتمبر 2017،

وإذ يلاحظ

أ) السياسات<sup>2</sup> المختلفة التي تؤثر على موظفي الاتحاد، بما في ذلك، معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC)، والنظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الاتحاد، وسياسات الاتحاد في مجال الأخلاقيات؛

ب) اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة (UNGA) مجموعة قرارات منذ عام 1996 تشدد على ضرورة تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل؛

ج) أن المساواة بين الجنسين ليست مجرد حق أساسي من حقوق الإنسان، بل هي شرط مسبق لتحقيق السلام والرخاء والتنمية المستدامة (الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة (SDG): تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات)؛

د) القرار 70/1 للجمعية العامة للأمم المتحدة بعنوان تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030، الذي يؤكد مجموعة من الأهداف والغايات العالمية الشاملة والبعيدة المدى التي تركز على كل الناس وتفضي إلى التحول؛

هـ) القرار 72/235 للجمعية العامة للأمم المتحدة، بشأن تنمية الموارد البشرية، الذي يؤكد عدة أمور منها أن التغيرات والتطورات التكنولوجية يتسع نطاقها بوتيرة سريعة وتؤثر على عالم العمل وأن من الضروري، في هذا الصدد، أن تجاري تنمية الموارد البشرية تلك التطورات وأن تكون مدعومة باستراتيجيات استباقية واستثمارات وأطر معيارية لمعالجة القضايا الناشئة فيما يتعلق بمستقبل العمل والتعليم والتدريب؛

<sup>2</sup> من قبيل السياسة التعاقدية وتخطيط تعاقب الموظفين وتدريب الموارد البشرية وتنميتها وغير ذلك.

و) القرار 72/234 للجمعية العامة للأمم المتحدة، بشأن دور المرأة في التنمية، الذي يذكّر بالالتزام بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات بوسائل منها تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛

ز) القرار 25 (المراجع في دبي، 2018) لهذا المؤتمر، بشأن تقوية الحضور الإقليمي، وخاصة بشأن أهمية الدور الذي تضطلع به المكاتب الإقليمية في نشر المعلومات المتعلقة بأنشطة الاتحاد مع دوله الأعضاء وأعضاء القطاعات، والحاجة إلى التقييم المتواصل للمتطلبات من الموظفين من أجل المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق؛

ح) القرار 1299 (2008) لمجلس الاتحاد الذي يكلف الأمين العام بأن يقوم، بالتعاون مع مجلس موظفي الاتحاد، بإعداد خطة استراتيجية شاملة للموارد البشرية (HRSP)؛

ط) القرار 1106 (1996، المعدّل آخر مرة في 2001) للمجلس، بشأن تنفيذ توصيات الفريق الاستشاري الثلاثي المعني بإدارة الموارد البشرية، الذي يتناول القضايا المتعلقة بمدفوعات الحوافز وترقية الموظفين؛

ي) المقرر 517 (2004، المعدّل آخر مرة في 2009) للمجلس، بشأن تعزيز الحوار بين الأمين العام ومجلس موظفي الاتحاد؛

ك) المقررات والقرارات الأخرى للمجلس التي تتعلق بالجوانب المختلفة لإدارة الموارد البشرية؛

ل) خطة العمل 2.0 على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP)؛

م) تقرير الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وسياسة عدم التسامح إطلاقاً؛

ن) التوصيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU) التابعة للأمم المتحدة بشأن التنظيم والإدارة في الاتحاد، الصادر في عام 2016،

وإذ يلاحظ بقلق

نتائج تقرير وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة بعنوان "استعراض السياسات والممارسات فيما يخص المبلغين عن المخالفات في منظمات منظومة الأمم المتحدة" فيما يتعلق بالاتحاد،

وإذ يرحب

أ) بتقرير الأمين العام للأمم المتحدة بشأن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة (الوثيقة A/72/492)، خاصةً القسم المتعلق بتبسيط إدارة الموارد البشرية، بالإضافة 2 الملحقه به بعنوان "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزي المساءلة"؛

ب) بالقرار 72/266B للجمعية العامة للأمم المتحدة، بشأن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة،

وإذ يضع في اعتباره

أ) الأهمية البالغة التي تكتسبها الموارد البشرية في الاتحاد والإدارة الفعالة لهذه الموارد من أجل تحقيق غاياته؛

ب) أن استراتيجيات الموارد البشرية في الاتحاد ينبغي أن تؤكد على أهمية تطوير قوة عاملة مدربة جيداً مع مراعاة التوزيع الجغرافي المنصف، والحفاظ عليها، مع مراعاة قيود الميزانية؛

ج) الفائدة التي تعود على الاتحاد والموظفين نتيجة تنمية الموارد البشرية إلى أقصى ما يمكن من خلال مختلف أنشطة تنمية الموارد البشرية، بما في ذلك التدريب أثناء العمل وأنشطة التدريب وفقاً لمستويات التوظيف؛

د) الأثر الذي يتركه استمرار تطور الأنشطة في ميدان الاتصالات على الاتحاد وعلى موظفيه، وحاجة الاتحاد وموارده البشرية للتكيف مع هذا التطور من خلال التدريب وتنمية الموظفين؛

هـ) أهمية إدارة الموارد البشرية وتنميتها في دعم توجهات الاتحاد وغاياته الاستراتيجية؛

و) الحاجة إلى اتباع سياسة توظيف مناسبة لاحتياجات الاتحاد، بما في ذلك إعادة توزيع الوظائف وتوظيف موظفين متخصصين سواء كانوا في بداية حياتهم الوظيفية أو كانت لديهم الخبرة في منظمات أخرى؛

ز) الحاجة إلى تحقيق التوزيع الجغرافي المنصف للموظفين المعيّنين في الاتحاد؛

ح) الحاجة إلى تيسير توظيف المزيد من النساء في الفئتين الفنية وما فوقها، وخصوصاً في المستويات العليا؛

ط) حاجة الاتحاد إلى زيادة أنشطة التواصل الاستراتيجية حتى يتقدم المزيد من النساء للوظائف الشاغرة في الاتحاد ولا سيما من البلدان النامية<sup>3</sup>؛

ي) التقدم المستمر الذي تشهده الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتشغيلها، مما يترتب عليه الحاجة إلى تعيين موظفين متخصصين على أعلى مستويات الكفاءة؛

ك) أهمية تعزيز تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين والمساواة في تمثيل المرأة،

يقرر

1 أن تكون إدارة الموارد البشرية وتميبتها في الاتحاد متوافقة باستمرار مع رسالة الاتحاد وقيمه وغاياته وأنشطته ومع النظام الموحد للأمم المتحدة؛

2 الاستمرار في تنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة؛

3 القيام، في حدود الموارد المالية المتاحة، وبقدر الإمكان عملياً، بشغل الوظائف الشاغرة من خلال زيادة تنقل الموظفين الحاليين؛

4 اقتران التنقل الداخلي بالتدريب بقدر ما يمكن عملياً للتمكن من استخدام الموظفين حيثما تشتد الحاجة إليهم؛

<sup>3</sup> تشمل أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان النامية غير الساحلية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.

- 5 تطبيق التنقل الداخلي بقدر الإمكان عملياً، لتغطية الاحتياجات التي تنشأ مع تقاعد الموظفين أو تركهم الخدمة في الاتحاد، وذلك من أجل تخفيض مستويات التوظيف بدون إنهاء العقود؛
- 6 وفقاً لفقرة "إذ يقر" أعلاه، أن يستمر توظيف الموظفين في الفئتين الفنية وما فوقها على أساس دولي، وأن يجري الإعلان عن الوظائف المحددة من أجل التوظيف الخارجي على أوسع نطاق ممكن وأن ترسل إعلانات الوظائف الشاغرة إلى جميع إدارات الدول الأعضاء في الاتحاد ومن خلال المكاتب الإقليمية؛ ويجب مع ذلك الاستمرار في توفير فرص الترقية المعقولة للموظفين الحاليين؛
- 7 أن تكون الأفضلية للمرشحين المتقدمين من مناطق العالم الممثلة تمثيلاً ضعيفاً في ملاك موظفي الاتحاد، عندما يكون ملء الوظائف الشاغرة عن طريق التوظيف الدولي وعندما يتعين الاختيار من بين عدة مرشحين تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة للتوظيف، مع مراعاة التوازن بين الموظفين من النساء والرجال الإلزامي في النظام الموحد للأمم المتحدة؛
- 8 أنه يجوز التوظيف في الرتبة الأدنى مباشرة، عندما يكون ملء الوظائف الشاغرة عن طريق التوظيف الدولي، إذا لم يتقدم أي مرشح تستوفي فيه جميع المؤهلات المطلوبة، على أن يكون مفهوماً أن المرشح المعني سيتعين عليه استيفاء شروط معينة قبل إعطائه مسؤوليات هذا المنصب كاملة وترقيته إلى الرتبة المحددة أصلاً لهذا المنصب؛
- 9 تقييم آثار القرارات المتخذة بموجب هذا القرار لضمان أن يحقق القرار النتائج المتوقعة منه،

### يكلف الأمين العام

- 1 بأن ينفذ أفضل السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية لضمان أن يحقق الاتحاد أهدافه الإدارية، مع مراعاة استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي وضعتها الأمين العام للأمم المتحدة، فضلاً عن الأمور المذكورة في الملحق الأول بهذا القرار؛

2 بأن يقوم، بمساعدة لجنة التنسيق وبالتعاون مع المكاتب الإقليمية، بإعداد وتنفيذ خطة استراتيجية للموارد البشرية (HRSP) تدوم أربع سنوات، تتواءم مع الخطتين الاستراتيجية والمالية للاتحاد، وتتضمن معايير مرجعية بغية تلبية احتياجات الاتحاد وأعضائه وموظفيه؛

3 بأن يقوم بتحسين وتنفيذ سياسات وإجراءات التوظيف التي ترمي إلى تيسير التوزيع الجغرافي المنصف وتمثيل الجنسين بين الموظفين المعيّنين (انظر الملحق الثاني بهذا القرار)؛

4 بأن يوظف موظفين متخصصين في بداية حياتهم الوظيفية في المستوى P.2/P.1 كلما كان ذلك مناسباً وفي حدود الموارد المالية المتاحة، مع مراعاة التوزيع الجغرافي والتوازن بين الموظفين من النساء والرجال؛

5 بأن يقوم، بغية مواصلة تدريب الموظفين لتعزيز الكفاءات المهنية المتخصصة في الاتحاد، استناداً إلى مشاورات مع الموظفين، حسب الاقتضاء، بدراسة كيفية تنفيذ برنامج تدريبي لكل من المديرين وموظفيهم في حدود الموارد المالية المتاحة في الاتحاد بأكمله، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى المجلس؛

6 بأن يستمر في تقديم تقاريره السنوية إلى المجلس حول تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية، بما في ذلك المسائل ذات الصلة بالعلاقات بين الإدارة والموظفين، وأن يقدم إلى المجلس، إلكترونياً إن أمكن، إحصاءات تتعلق بالخطة الاستراتيجية للموارد البشرية، وعن التدابير الأخرى المتخذة عملاً بهذا القرار؛

7 بأن يقوم، على النحو المطلوب في تقرير الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، بتقديم تقرير عن التقدم المحرز فيما يتعلق بمكافحة الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي في مكان العمل إلى المجلس وموافاته بالمستجدات، حسب الاقتضاء؛

8 أن ينظر في نتائج تقرير وحدة التفتيش المشتركة بعنوان "استعراض السياسات والممارسات فيما يخص المبلغين عن المخالفات في منظمات منظومة الأمم المتحدة" فيما يتعلق بالاتحاد، ويقدم تقريراً إلى المجلس بشأن التدابير المتخذة،

## يكلف مجلس الاتحاد

- 1 بأن ينظر في الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية الممتدة لأربع سنوات المعدة وفقاً للفقرة 2 من "يكلف الأمين العام" ويوافق عليها، وينظر في التقارير السنوية المتعلقة بتنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية وتنفيذ هذا القرار، ويتخذ القرار بشأن التدابير اللازمة؛
- 2 بأن يكفل توفير الموارد البشرية والمالية اللازمة لمعالجة المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتمييزها في الاتحاد فور ظهورها، وذلك في حدود الميزانية المعتمدة؛
- 3 بأن يخصص الموارد المناسبة للتدريب أثناء العمل وفقاً لبرنامج محدد على أن تمثل هذه الموارد بقدر ما يمكن عملياً نسبة مستهدفة قدرها 3 في المائة من الميزانية المحددة للنفقات الخاصة بالموظفين؛
- 4 بأن يتابع مسألة التوظيف بأكبر قدر ممكن من الاهتمام، وأن يعتمد في حدود الموارد الموجودة وتماشياً مع النظام الموحد للأمم المتحدة، ما يراه ضرورياً من التدابير بغية جذب العدد الكافي من المرشحين المؤهلين إلى وظائف الاتحاد على أن يأخذ في الحسبان بصورة خاصة الفقرات ب) و ج) و د) من "وإذ يضع في اعتباره" أعلاه.

---

(كيوتو، 1994) - (المراجع في مينيابوليس، 1998) - (المراجع في مراكش، 2002) -  
 (المراجع في أنطاليا، 2006) - (المراجع في غوادالاخارا، 2010) - (المراجع في بوسان، 2014) - (المراجع  
 في دبي، 2018)

---

الملحق 1 بالقرار 48 (المراجع في دبي، 2018)

## أمر ينبغي أن يتناولها التقرير المقدم إلى المجلس بشأن مسائل الموظفين، بمن فيهم موظفو المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق، ومسائل التوظيف

- الاتساق بين أولويات الاتحاد الاستراتيجية ومهام الموظفين ووظائفهم
- سياسة المسار الوظيفي للموظفين وترقيتهم
- سياسة العقود
- التقيّد بسياسات/توصيات النظام الموحد للأمم المتحدة
- استعمال أفضل الممارسات
- عمليات التوظيف والانفتاح
- التوازن بين التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي
- توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك خدمات ومرافق للموظفين ذوي الإعاقة
- برامج إنهاء الخدمة الطوعي والتقاعد المبكر
- تخطيط تعاقب الموظفين
- الوظائف قصيرة الأجل
- الخصائص العامة لتنفيذ خطة لتنمية الموارد البشرية توضح نتائج العمل المصممة "الضمان كفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية والمالية والرأسمالية، وبيئة عمل آمنة ومأمونة وتشجع على العمل"
- النفقات الإجمالية لتنمية الموظفين بما في ذلك تجزئة خطة التنمية إلى بنود محددة
- تحليل اتساق حزمة تعويضات الاتحاد مع النظام الموحد للأمم المتحدة، بهدف دراسة جميع عناصر تعويضات الموظفين مع العناصر الأخرى للموارد البشرية، وذلك لالتماس سبل تخفيف العبء الواقع على الميزانية

- تحسين الخدمات المقدمة المتعلقة بالموارد البشرية
- تقييم أداء الموظفين وتقارير التقييم
- الموظفون في المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق
- التدريب أثناء الخدمة (بدون انقطاع المهام)
- التدريب الخارجي (مع انقطاع المهام)
- التمثيل الجغرافي
- التوازن بين الجنسين
- تصنيف الموظفين بحسب العمر
- الحماية الاجتماعية للموظفين
- مرونة شروط العمل
- العلاقة بين الإدارة والموظفين
- التنوع في مكان العمل
- استعمال الأدوات الحديثة للإدارة
- ضمان الأمان الوظيفي
- الروح المعنوية لدى الموظفين والتدابير لتحسينها
- التعبير عن وجهات نظر جميع الموظفين بشأن الجوانب المختلفة للعمل والعلاقات في المنظمة باستخدام الاستطلاعات والاستبيانات (حسب الاقتضاء) لجمع البيانات
- الاستنتاجات والمقترحات القائمة على تحديد وتحليل مواطن القوة ومواطن الضعف (المخاطر) فيما يتعلق بتنمية الموظفين في الاتحاد والتعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين
- التدابير المتعلقة بتيسير توظيف النساء، على النحو الموضح في الملحق 2 بهذا القرار
- تقييم آثار تنفيذ هذا القرار.

## الملحق 2 بالقرار 48 (المراجع في دبي، 2018)

### تيسير توظيف النساء في الاتحاد

- 1 ينبغي للاتحاد أن يقوم بالترويج على أكبر نطاق ممكن لإعلانات الوظائف الشاغرة من أجل تشجيع النساء على تقديم طلبات التوظيف.
- 2 تُشجّع الدول الأعضاء في الاتحاد على تقديم ترشيح نساء.
- 3 ينبغي لإعلانات الوظائف الشاغرة أن تشجع النساء على تقديم طلباتهن.
- 4 ينبغي تعديل إجراءات التوظيف المتبعة في الاتحاد حرصاً على أن تصل النسبة المستهدفة للنساء، في كل مرحلة من مراحل الفرز و50% على الأقل من مجموع المترشحين المنتقلين إلى المرحلة التالية.
- 5 في مستويات الرتب التي لا تتحقق فيها أهداف التوازن بين الجنسين، يتعين على المدير المسؤول عن التعيين إعداد مذكرة تبرر اقتراح مرشح لا يساعد اختياره على تحسين تمثيل الجنسين في الاتحاد، مع أخذ التوزيع الجغرافي في الاعتبار أيضاً.
- 6 ينبغي تهيئة الظروف المناسبة لتقديم تدريب متقدم للنساء وتطوير مساهمتهن الوظيفي في مكان العمل وخارج مكان العمل.