



Distr.  
GENERAL

A/10450  
6 december 1975  
ARABIC  
ORIGINAL : ENGLISH

UN LIBRARY

DEC 9 1975

الأمم المتحدة



UN/DA COLLECTION

الجمعية العامة

الدورة الثلاثون  
البند ١٠٤ من جدول الاعمال

### مسائل الموظفين

تقرير اللجنة الخامسة ( الجزء الاول )

المقرر : السيد أحمد أبو الفيط ( مصر )

### أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة ، في جلستها العامة ٣٥٣ المعقودة في ١٩ ايلول / سبتمبر ١٩٧٥ ، ادراج البند الممنون :  
" مسائل الموظفين :

( أ ) تكوين الامانة العامة : تقرير الامين العام ؛

( ب ) مسائل الموظفين الأخرى : تقرير الامين العام " .

في جدول أعمال دورتها الثلاثين ، وأحالت هذا البند الى اللجنة الخامسة للنظر فيه وتقديم تقرير عنه .

### ثانيا - تكوين الامانة العامة

ألف - الوثائق المطروحة على اللجنة

٢ - نظرت اللجنة في البند ١٠٤ ( أ ) من جدول الاعمال في جلساتها ١٧٤٢ و ١٧٤٥

.. / ..

75-27786

و ١٧٥٠ و ١٧٥١ و ١٧٥٣ و ١٧٥٤ و ١٧٥٥ و ١٧٥٦ المعقودة في الفترة من ١٨ تشرين الثاني / نوفمبر الى ٢ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٥ ؛ وكان معروضا على اللجنة تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة (A/10184) . وقد تناول التقرير القضايا المتصلة بتطبيق المبادئ الاساسية للسياسة العامة للامم المتحدة في مجال التوظيف . وبهذا يكون قد روعي ما قرره الجمعية العامة في السنة الماضية من وضع اعتبارات اضافية تحكم تطبيق هذه السياسة العامة ، ومطالبة الامين العام بدراسة اجراء تغييرات ممكنة في الارقام الارشادية للتوظيف (١) . كما جاء في التقرير وصف للطرق والاجراءات المتبعة لتوظيف العاطلين في الامانة العامة .

٣ - وعلا بقرار الجمعية العامة ٣٣٥٢ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٤ ، تضمن تقرير الامين العام ايضا معلومات عن الخطوات التي اتخذت لتحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء من العاطلين في الامانة العامة ، ولا سيما في المناصب العليا ومناصب تقرير السياسة العامة . وفي الجداول الاحصائية المعتادة المرفقة بالتقرير ، وردت بيانات عن توزيع العاطلين حسب الجنس في جميع المنظمات الداخلة في منظومة الامم المتحدة وعن التوزيع حسب الجنس للعاطلين في الامم المتحدة من فئة الخدمات العامة .

٤ - وتضمن التقرير توصيتين للفعل فيهما من قبل الجمعية العامة . وتقضي التوصية الاولى بأن تحيط الجمعية العامة علما بالتقرير ، على ان يكون مفهوما ان مقترحات محددة لاجراءات تغييرات في الارقام الارشادية للتوظيف سوف تضمن في التقرير القادم عن تكوين الامانة العامة . وتقضي التوصية الثانية بأن تكون المعلومات التي تدرج في التقارير السنوية حول تكوين الامانة العامة ، في المستقبل سارية حتى نهاية السنة التقييمية . وكان الاقتراح يرمي الى الاستفادة بصورة ارشد من النظام الالكتروني للمعلومات المتعلقة بالموظفين .

#### باء - المناقشة

٥ - تناولت المناقشة التي دارت حول البند ٤ . (أ) ما يلي : (أ) طرق واجراءات التوظيف والدولي ؛ (ب) تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ؛ (ج) توظيف المرأة .

---

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والعشرون ، المرفقات ، البند ٨١ من جدول الاعمال ، الوثيقة A/9980 ، الفقرات ٤٣ - ٤٧ .

### طرق واجراءات التوظيف الدولي

٦ - أعربت وفود عديدة عن ارتياحها لملاحظة بعض التحسينات في الاجراءات المتبعة في توظيف المواطنين ، مثل زيادة العمل بأسلوب ايفاد بعثات للتوظيف وعقد امتحانات تنافسية للفنيين من الشباب . وذكر ان هذه المبادرات تهم خاصة البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، وينبغي اللجوء اليها بصورة متكررة اكثر من ذي قبل ، كما اعرب ممثلون كثيرون عن سرورهم لما علموه من تقرير الامين العام من انه قد نذر في العام الماضي في امر تعيين خمسة مرشحين أو اكثر في ما يقرب من ٤ في المائة من جميع الوظائف الفنية التي اتخذت اجراءات لشغلها . واعربوا عن اعتقادهم بأنه يمكن الاستعانة بالدوائر الاكاديمية والعلمية والمؤسسات الحكومية والشركات الخاصة كوسائل جديدة تيسر الاتصال بمرشحين محتملين .

٧ - بيد ان بعض الوفود قد شعرت بأن اجراءات التوظيف في مجموعها مازالت بطيئة للغاية . وأعرب أحد الممثلين عن رأى مفاده انه ينبغي على كل ادارة من ادارات الامانة العامة ان تتناول الطلبات بصورة اسرع وان تتبع سياسة عامة في ميدان التوظيف تكون متمشية بدرجة اكبر مع سياسة ادارة شؤون الموظفين .

٨ - ولا حظ عدد من الممثلين انه قد تم في السنة الماضية توظيف اثنين من بلدان ممثلة تمثيلا كافيا أو تمثيلا زائدا في الامانة العامة ، واعرب عن الرأى القائل بأنه يجب عدم توظيف مرشحين من تلك البلدان الى حين بلوغ الاهداف المحددة لغيرها من الدول الاعضاء . واوصى احد الوفود بالأ يوظف المرشحون من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا الا في حالة عدم توافر مرشحين مساويين لهم في المؤهلات من الدول الاعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا . واعرب وفدان عن شكهما في ان تكون خطة التوظيف الطويلة الاجل قد اثبتت فعاليتها بصفتها اداة لاعادة التوازن الجغرافي في الامانة العامة كما كان ذلك هو المقصود منها في الاصل .

٩ - وبناء على طلب احد الوفود ، زودت الامانة العامة للجنة بأرقام عن معدل دوران العاملين في الفئة الفنية وما فوقها خلال السنوات الاربع السابقة ( A/C.5/XXX/CRP.13 الفقرة ٦ ) .

### تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل

١٠ - على الرغم من ان وفود كثيرة اعترفت بأنه قد تم في السنة الماضية احراز بعض التقدم نحو تحقيق توزيع جغرافي عادل للعاملين ، الا انها اعتبرت أن الحالة العامة مازالت غير مرضية . فهناك عدد من البلدان والمناطق مثل اوروبا الشرقية وآسيا والشرق الاقصى وبعض البلدان الاوروبية الغربية كان تمثيلها ناقصا بدرجة كبيرة . وقد شدّد على انه يكون من الخطأ افتراض ان الدول الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ليست في وضع يمكنها من توفير المرشحين المؤهلين تأهيلا عاليا لتوظيفهم في الامانة العامة ؛ بل ان الامر يقتضي مزيدا من التصميم على اتباع المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل للعاملين ، كما تحددت في العديد من قرارات الجمعية العامة .

١١ - ومن بين العوامل التي رؤى انها تؤدي الى تأخر تحسين التمثيل الجغرافي في الامانة

العامة ، قيل انه غالباً ما تتحوّل التعيينات القصيرة الأجل الى تعيينات طويلة الأجل بصرف النظر عن الاشتراطات الجغرافية ، وأن كثيراً من العقود كانت تمتد آجالها الى ما بعد سن التعاقد . كما تعتقد وفود عديدة أن هناك عدداً كبيراً للغاية من الموظفين ، معظمهم من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً ، لديهم عقود دائمة . فتلج الممارسات تجعل من الصعب أن تشخر الوظائف لكي يوظف فيها مرشحون من البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلاً غير كاف . وساد الشعور بأن الاستحاضة تدريجياً عن التعيينات الدائمة بتعيينات محددة الأجل من شأنها أن تسهم الى حد كبير في تعقيق توزيع جغرافي عادل للعاملين . واقترح بعض الممثلين الاستخفاء عن العقود الدائمة .

١٢ - وأعرب ممثلون آخرون عن اعتقادهم بأن الاستحاضة على نطاق كبير بالعقود المحددة الأجل أمر يعرض للخطر وجود خدمة مدنية دولية مستقلة قائمة على قاعدة من العاملين الدائمين . هذا فضلاً عن أنه قيل أن الاستحاضة على نطاق كبير بالتعيينات المحددة الأجل لشغل الوظائف العليا سيسؤد للاحالة الى التأثير في كفاءة الأمانة العامة ككل .

١٣ - ويرى ممثلون عديدون أنه من السابق لأوانه السعي الى ادخال تغيير فوري في الاجراء المتبع لتحديد النطاق العددي المستصوب لكل دولة من الدول الأعضاء ولكل منطقة من المناطق الجغرافية السبع التي تقسم اليها تلك الدول . وتساءلت بعض الوفود عن مبررات خفض الوزن الذي يرجع به عامل الاشتراكات ، عند حساب النطاق العددي ، لصالح عامل العضوية . وأعرب أحد الوفود عن اعتقاد ، بأن عدد الوظائف المخصصة بموجب العنصر الثالث الذي يراعى في ذلك الحساب ، أي عامل السكان ، ينبغي أن يخفض من ٢٠٠ وهو الرقم الحالي الى ١٠٠ وقال أحد الممثلين انه في الوقت الذي يمتنع فيه عن الدعوة الى احداث تغييرات جوهرية في النظام الحالي فانه يلاحظ ما يعتبره عدم انتظام في تطبيق المعايير الثلاثة الرئيسية التي تنظم توزيع الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي بين الدول الأعضاء ، وأكد على وجه الخصوص على أن عامل السكان لا يطبق بنفس الطريقة التي يطبق بها العاملان الآخران .

١٤ - وأعرب بعض الممثلين عن قلقهم الشديد ازاء ما يرتقب من تحوّل التركيز من التوازن القومي الى التوازن الاقليمي بفرض تعقيق تكوين جغرافي عادل للأمانة العامة . وأشار أحد الوفود الى أن هناك مناطق جغرافية في العالم ليست متجانسة ثقافياً ولفوقياً وفي نظمها التربوية والاجتماعية التجانس الكافي . ورأى البعض الآخر أنه يجب النظر الى التمثيل الاقليمي نظراً لمرية نظراً لأنه يميل الى محاباة بعض المواقف التي تنطوي على امتيازات . واعتبر أحد الوفود أن الصيغة المتبعة حالياً في تحديد النطاق العددي المستصوب صيغة مرضية ، وأنه ينبغي ، على أية حال ، ألا يبيح ادخال تغييرات ممكنة الا بعد اجراء التنقيح المقبل لجدول الأندية المقررة لتوزيع نفقات المنظمة . وأكدت وفود عديدة مزايا الفكرة القائلة بأنه يمكن التوسع في تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي الحادل ليشمل الوظائف التي تتطلب مؤهلات لغوية خاصة .

١٥ - واستجابة لطلب أحد الوفود ، زود الأمين العام المساعد لشؤون الموظفين اللجنة بمعلومات شفوية تتعلق بالتعيينات والترقيات الى رتب الموظف الرئيسي والمدير والأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام خلال الفترة من حزيران/يونيه ١٩٧٤ الى تموز/يوليه ١٩٧٥ .

١٦ - وقد أعرب عن آراء متباينة حول استمرارية استخدام بيانات عن تكوين الأمانة العامة تكون سارية حتى نهاية السنة التقويمية بدلاً من نهاية شهر حزيران/يونيه .

## توزيع المرأة

١٧ - في حين اعرب عدد من الوفود عن تقديره للجهود التي بذلت في العام السابق لتحقيق قدر أكبر من مشاركة المرأة في اعمال الامانة العامة ، فقد كان من رأيهم انه لا يزال هناك مجال لاجراء تحسينات في هذا الصدد . واشير الى انه منذ عام ١٩٧١ هبطت نسبة النساء في الوظائف الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، في الواقع ، من ١٦٩٩ في المائة الى ١٦٠٠ في المائة وان الافتقار الى النساء في ملاك الامانة العامة أمر ملحوظ وخاصة في المناصب العليا ومناصب تقرير السياسة العامة . وأشار بعض الممثلين الى انه ينبغي تحميل الدول الاعضاء مسؤولية هذه الحالة غير المرضية لان العديد منها لم ترشح عددا كافيا من النساء للتعيين في الامانة العامة . وألمح آخرون الى ان الامم المتحدة يجب ان تكون قدوة فيما يتعلق بتوزيع المرأة فتحاول ان تكون متقدمة على مختلف الدول الاعضاء في هذا المجال .

١٨ - وأيد عدة ممثلين فكرة تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بقدر أكبر من المرونة من اجل افساح المجال امام الامين العام لممارسة مزيد من حرية التصرف في توزيع المرأة . واقترح بعضهم اللجوء الى نهج اقليمي ، بحيث يمكن تعيين المرشحات المؤهلات من البلدان الواقعة داخل كل منطقة اقليمية في حدود معينة ، شريطة ان تعطى الاولوية للنساء من بلدان الاقليم غير المثلثة في الامانة العامة أو المثلثة فيها تمثيلا ناقصا . وقالت عدة وفود بأن الوقت قد حان لوضع أهداف محددة والاتفاق على تدابير خاصة تشجع توزيع المرأة ؛ وانه ينبغي ، كيما يتم الوصول الى المرشحات المحتملات في جميع انحاء العالم ، ان يزداد استخدام بعثات التوظيف وان تحاط الاعلانات عن الشواغر بنطاق اوسع من النشر والدعاية .

١٩ - وفي حين شاطرت وفود اخرى القلق العام ازاء عدم وجود نسبة كافية من مشاركة المرأة ، اعربت عن اعتقادها بأن المحاولات الرامية الى ايجاد امانة عامة اكثر توازنا في تمثيل الجنسين يجب أن تبذل داخل نطاق المبادئ التوجيهية الحالية بشأن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . واعرب احد الوفود عن شعوره بأن الآراء التي تم الاعراب عنها في اللجنة ستسفر ، اذا اقرت ، عن تفكيك وحدة الموظفين وتجزئتهم الى اقسام أو فئات مستقلة مما سيتنافى مع الفكرة المثالية لوجود امانة عامة موحدة وموحدة . فالواقع أن مثل هذه الاقتراحات ستؤدي في نهاية المطاف الى انقسامات وتشعبات في صفوف الموظفين ليس فحسب الى تجمعات قائمة على اساس الجنس بل وكذلك الى تجمعات عنصرية ودينية وغيرها ايضا .

٢٠ - وبناء على طلب احد الوفود ، زودت الامانة العامة اللجنة بمعلومات عن توزيع المرشحين والمرشحات ، حسب الاقليم والجنسية ، المدرجة اسماؤهم في قائمة المرشحين للتوظيف التي تحتفظ بها الامانة ( A/C.5/XXX/CRP.13/الفقرات ١ الى ٥ ، و A/C.5/XXX/CRP.13/Add.1 ) .

٢١ - وبالنسبة الى مركز المرأة في الامانة العامة ، اشار وفدان الى الادعاء بوجود تمييز في ترقية النساء في ملاك الامانة . وقال الوفدان أن هذه الادعاءات تدعو الى ايجاد المزيد من الموانع في وجه

أى تحيز محتمل قائم على أساس الجنس . لذلك اقترح أن توكل الى أحد كبار المؤلفين مهمة استعراض مركز المرأة العام في الامانة العامة والتحقيق في الشكاوى عن وجود تمييز . وأعرب أحد الممثلين عن رأيه في أن فئة الخدمات العامة تشكل احتياطيا محتملا ضخما من النساء من ذوات المؤهلات الجيدة اللواتي يمكنهن شغل وظائف فنية . وقال ان جميع اولئك الموظفات يجب أن يحطن علما بالشواغر التي تحدث في الدرجات الفنية الصغيرة . غير أنه تم الاعراب عن آراء تقول بأن التحويل من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية يجب أن يتم بحذر كبير مع أخذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة ودائرة التنظيم الادارى حول الموضوع بحين الاعتبار ، ورأت بعض الوفود أن مزيدا من الجهود يجب أن تبذل في مجال التدريب سواء لتحسين المواقف من المرأة ومشاكل النساء في الامانة العامة أو لتحسين فرص المرأة في التقدم في سلك الوظائف . وأعرب عدد من الممثلين كذلك عن اعتقادهم بأنه ، ينبغي اتخاذ مبادرات ملموسة لتوفير تسهيلات العناية النهارية بأطفال الموظفات .

٢٢ - واطلع مساعد الامين العام المساعد لشؤون المؤلفين للجنة على أنه عملا بالتعهد الذي تلتزمه الامين العام على نفسه استجابة لاقتراح قدمته وفود عديدة في اللجنة الخامسة خلال الدورة السابقة للجمعية العامة (٢) ، فتد أنشأت اللجنة الاستشارية المشتركة في الامانة العامة ، في نيسان / ابريل ١٩٧٥ ، لجنة دائمة معنية بتوظيف المرأة في الامانة العامة . وقال ان اللجنة الدائمة قد قدمت لتوها الى اللجنة الاستشارية المشتركة مجموعة من التوصيات ترمي الى تحقيق توازن منصف بين الرجال والنساء في ملاك الامانة بحلول نهاية العقد . واقترحت اللجنة الاستشارية المشتركة على أساس هذه التوصيات ، على الامين العام ، اعتماد عدد من التدابير الملموسة مثل : ( أ ) تحديد أهداف داخلية لتوجيه برنامج التوظيف للامانة العامة ؛ ( ب ) التعميم الاوسع للاعلانات عن وجود وظائف شاغرة والاكتار من ايفاد بعثات التوظيف ؛ ( ج ) معلومات أوفى عن مؤهلات وخبرات جميع الموظفين ؛ ( د ) توسيع نطاق الامتحانات التنافسية للوظائف الفنية الصغيرة بحيث تشمل كذلك المؤلفين غير الفنيين المعينين في الامانة العامة بالفعل ؛ ( هـ ) استعراض دورى للتقدم المحرز في تنفيذ التدابير المعتمدة . ويعتزم الامين العام تقديم معلومات عن الاجراءات المتخذة لتنفيذ مقترحات اللجنة الاستشارية المشتركة في تقريره القادم عن تكوين الامانة العامة .

#### جيم - المقترحات والتصويت

٢٣ - في الجلسة ١٧٥١ المعقودة في ٢٦ تشرين الثاني / نوفمبر ، قدم ممثل ايران تنقيحا (A/C.5/L.1257/Rev.1) لمشروع قرار ، كان قد عمم في السابق ، واشتركت في تقديمه استراليا ،

(٢) المرجع نفسه ، الفقرات ٧٢ الى ٧٤ .

افغانستان ، اكوادور ، اندونيسيا ، ايران ، ايسلندا ، البرتغال ، بنغلاديش ، تايلاند ،  
الجمهورية الدومينيكية ، الدانمرك ، زامبيا ، سنغافورة ، السويد ، العراق ، الفلبين ، فنلندا ،  
الكويت ، ليبيريا ، ماليزيا ، مدغشقر ، المكسيك ، والنرويج .

٢٤ - وفي الجلسة ١٧٥٤ المعقودة في ١ كانون الاول / ديسمبر اعلن رئيس اللجنة ان نيوزيلندا  
قد انضمت الى مقدمي مشروع القرار ، وقدم ممثل ايران تنقيحاً ثانياً لمشروع القرار (A/C.5/L.1257/Rev.1)  
ضم تعديلين اقترحهما مثلاً فرنسا وكولومبيا . غير ان البلدان المشتركة في تقديم مشروع القرار رفضت  
تعديلاً فرنسياً ثانياً . وبعد ادخال تعديل شفوي آخر على الفقرة الاخيرة من الديباجة والفقرة ٣  
من منطوق النص المنقح ، اعلنت ايران ان سرى لانكا وكولومبيا وموزامبيق انضمت الى البلدان المشتركة  
في تقديم مشروع القرار .

٢٥ - واقترح ممثل فنزويلا حذف الفقرة ٣ من منطوق مشروع القرار المنقح وطالب اجراء تصويت منفرد  
عليها اذا تقرر الابتداء عليها .

٢٦ - وفي الجلسة ١٧٥٥ المعقودة في ١ كانون الاول / ديسمبر اقترحت ألمانيا ( جمهورية -  
الاتحادية ) وتركيا أن يستعاض عن كلمة مبدأ في الفقرة ١ من منطوق مشروع القرار المنقح بكلمة  
" اعتبار " . وطلب ممثل اليابان ، الذي كان قد تقدم بنفس هذا الاقتراح في وقت سابق ، اجراء  
تصويت منفصل على الفقرة ٣ من المنطوق .

٢٧ - وفي الجلسة ذاتها ، اعلنت ايران اللجنة انه ليس بوسع مقدمي مشروع القرار قبول  
التعديلات التي اقترحها ممثلو ألمانيا ( جمهورية - الاتحادية ) وتركيا وفنزويلا واليابان .

٢٨ - وقال مدير شعبة الميزانية ، متحدثاً عن الآثار المالية المترتبة على المبادرات التي ترمي  
اليها الفقرة ٤ من منطوق مشروع القرار المنقح ، انها يمكن أن تنطوي على نفقات تصل الى ١٥٠٠٠  
دولار . غير أن الامين العام سوف يحاول استيعاب هذه التكاليف الاضافية من داخل الموارد  
المتاحة ولن يطلب ، في الوقت الراهن ، اعتمادات اضافية .

٢٩ - وفي الجلسة ذاتها قامت اللجنة بما يلي :

( أ ) رفضت بأكثرية ٣٢ صوتاً مقابل ٢٨ ، وامتناع ١٩ عن التصويت التعديل الشفوي  
الذي اقرته ألمانيا ( جمهورية - الاتحادية ) وتركيا واليابان اذ ادرج على الفقرة ١ من منطوق  
مشروع القرار المنقح (A/C.5/L.1257/Rev.2) ؛

( ب ) اعتمدت بأغلبية ٥٥ صوتاً مقابل ٢ وامتناع ٢٢ عن التصويت الفقرة ٣ من منطوق مشروع  
القرار المنقح (A/C.5/L.1257/Rev.2) ، بصيغتها المعدلة شفويًا من قبل مقدمي المشروع ؛

( ج ) اعتمدت بأغلبية ٨٣ صوتاً مقابل لا شيء ، وامتناع ٢ عن التصويت مشروع القرار  
المنقح (A/C.5/L.1257/Rev.2) ككل بالصيغة التي ادرجها به شفويًا مقدموه ( انظر الفقرة ٣٧ أدناه ،  
مشروع القرار الاول ) .

٣٠ - وفي الجلسة ذاتها ، قدم ممثل الولايات المتحدة الأمريكية مشروع مقرر (A/C.5/L.1272) اشتركت في تقديمه استراليا ، جامايكا ، سنغافورة ، السويد ، كندا ، النرويج ، النمسا ، والولايات المتحدة الأمريكية هذا نصه :

"توظيف المرأة في الامانة العامة للأمم المتحدة"

"توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة بأن :

١ - تشيد بالعمل الاولي الذي أجرته ، في إطار اللجنة الاستشارية المشتركة ، اللجنة الدائمة المعنية بتوظيف المرأة في الامانة العامة ؛

٢ - تحث الامين العام على مواصلة اتخاذ جميع التدابير الممكنة لدعم ما تقوم به اللجنة الاستشارية المشتركة ولجنتها الدائمة من جهود ترمي الى تعزيز المساواة في معاملة موظفات الامم المتحدة ؛

٣ - ترجو الامين العام أن يولي اهتماما على سبيل الاولوية الى توصيات اللجنة الاستشارية المشتركة القائمة على أعمال وتوصيات لجننتها الدائمة " .

٣١ - وفي الجلسة ذاتها ، قدم ممثل ايران مشروع قرار (A/C.5/L.1274) اشتركت في تقديمه ايران وكولومبيا .

٣٢ - وفي الجلسة ١٧٥٦ المعقودة في ٢ كانون الاول / ديسمبر ، اقترحت نيوزيلندا أن تدخل في الفقرة ١ من منطوق مشروع القرار A/C.5/L.1274 الكلمات " مع مراعاة احكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق " بين كلمة " مناسباً " وكلمة " لزيادة " .

٣٣ - وأعلن ممثل ايران ، نيابة عن البلدين المشتركين في تقديم المشروع أنهما لا يستطيعان القبول بالتعديل الذي اقترحتة نيوزيلندا .

٣٤ - وفي الجلسة نفسها ، قامت اللجنة بما يلي :

( أ ) رفضت بأكثرية ٣٦ صوتا مقابل ٢٩ ، وامتناع ٢٢ عن التصويت تعديل نيوزيلندا الشفوي على الفقرة ١ من منطوق مشروع القرار A/C.5/L.1274 ؛

( ب ) اعتمدت بأغلبية ٦١ صوتا مقابل ١٤ وامتناع ١٥ عن التصويت مشروع القرار A/C.5/L.1274 ككل ( انظر الفقرة ٣٧ أدناه ، مشروع القرار الثاني ألف ) .

٣٥ - وفي الجلسة ١٧٥٦ قدم ممثل اليابان ، وعدل شفويا ، مشروع قرار (A/C.5/L.1271) اشتركت في تقديمه ايطاليا وتشاد وسنغافورة واليونان واليابان . واعتمدت اللجنة ، دون اعتراض من أحد ، مشروع القرار كما عدله شفويا مقدموه ( انظر الفقرة ٣٧ أدناه ، مشروع القرار الثاني با ) .



٣٦ - وأرجأت اللجنة النظر في مشروع القرار المتضمن في الوثيقة A/C.6/1972.1 (انظر الفترة ٣٠ أعلاه) بناءً على طلب مقدميه .

### ثالثاً - توصيات اللجنة الخامسة

٣٧ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة باعتماد مشروع القرارين التاليين :

#### مشروع القرار الأول

توظيف المرأة في الامانة العامة للأمم المتحدة

#### ان الجمعية العامة ،

ان تضع في اعتبارها المادتين ٨ و ١٠١ من ميثاق الامم المتحدة ، والاعلانات والصكوك التي اعتمدها الامم المتحدة ، معترفة فيها بالتساوي في المركز بين الرجل والمرأة ، ومنها الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، والمعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (٣) ، وعلان القضاء على التمييز ضد المرأة (٤) ،

وان تشير الى قرارها ٣٠٠٧ (د - ٢٧) المؤرخ ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٢ ، الذي أعربت فيه عن رغبتها في تحاشي أي تمييز بين الموظفين بسبب الجنس ،

وان تشير كذلك الى القرار ٣٠٠٩ (د - ٢٧) المؤرخ ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٢ ، الذي حثت في الفقرة ٣ منه المنظمات الداخلة في منظومة الامم المتحدة على اتخاذ التدابير المناسبة لضمان تكافؤ الفرص المتاحة للنساء المؤهلات لشغل الرتب العالية والفنية والمناصب ذات المسؤولية عن تقرير السياسة العامة ،

وان تؤكد من جديد طلب الجمعية العامة في القرار ٣٣٥٢ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٤ من الامين العام ومن الرؤساء التنفيذيين لجميع المنظمات الداخلة في منظومة الامم المتحدة اتخاذ كافة التدابير اللازمة لكفالة تحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء من العاملين في منظومة الامم المتحدة على جميع المستويات قبل نهاية العقد الانمائي الثاني ، وايعلاء مزيد من الاهتمام لتعيين وترقية النساء وكذلك للمهام التي توكل اليهن ،

(٣) قرار الجمعية العامة ٢٢٠٠ ألف (د - ٢١) .

(٤) قرار الجمعية العامة ٢٢٦٣ (د - ٢٢) .

وان تؤكّد من جديد القرار ٨ الصادر عن المؤتمر العالمي للسنة الدولية للمرأة ( ٥ ) ،

وان تلاحظ التقدم المحدود الذي تحقق حتى الآن في توظيف وترقية النساء في المناصب العليا والمناصب ذات المسؤولية عن تقرير السياسة العامة ، وتساؤل النسبة المئوية لموظفات الفئة الفنية في الامانة العامة ، كما لوحظ في تقارير الامين العام عن تكوين الامانة العامة ،

١ - تؤكّد من جديد أن التوزيع العادل للمناصب في الامانة العامة ، بين الرجال والنساء مبدأ رئيسي ناظم لسياسة الامم المتحدة في التوظيف ؛

٢ - وتحث الدول الاعضاء على مضاعفة جهودها للبحث عن مرشحات من ذوات المؤهلات والتوصية بتعيينهن في المناصب الفنية في الامانة العامة ؛

٣ - وترجو من الامين العام أن يبذل قصارى جهده في كل فترة سنتين من الفترتين القادمتين ١٩٧٦ - ١٩٧٧ و ١٩٧٨ - ١٩٧٩ ، لشغل عدد من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، يعادل ٥ في المائة من متوسط العدد المستصوب لكل منطقة ، لتعيين نساء مؤهلات فيه ، على أن تعطى الاولوية للمرشحات من البلدان غير الممثلة ومن البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، مع عدم الاضرار بفرص توظيف الرجال المؤهلين من نفس البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ؛

٤ - وترجو كذلك من الامين العام أن يزيد من ايفاد بعثات توظيف منتظمة يعلن عنها الاعلان الكافي ، بالتعاون مع مراكز الامم المتحدة للاعلام والممثلين المقيمين في سائر أنحاء العالم ، بغية زيادة عدد المرشحات للوظائف الفنية ؛

٥ - وتوصي بأن يوجه الامين العام عناية خاصة في برنامج التطوير المهني للموظفين لتدريب يساعد النساء ، وخاصة من البلدان النامية ، على زيادة فرصهن في التقدم في سلك الوظائف ؛

٦ - وتطلب أيضا الى الامين العام أن يضمّن تقاريره عن مسائل الموظفين التي سيقدمها الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والثلاثين ، معلومات عن الخطوات المتخذة لتحسين مركز وشروط عمل المرأة في الامانة العامة وعن غير ذلك من الاجراءات المتخذة عملا بهذا القرار .

## مشروع القرار الثاني

### تكوين الامانة العامة

#### الف

#### ان الجمعية العامة ،

- وقد نشرت في تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة (٦) ،  
وان تلاحظ أنه وفقا للمعلومات الاحصائية المتضمنة في التقرير ، فان ٦٤٥ في المائة من الموظفين الذين يشغلون مناصب رئيسية في الامانة العامة هم من رعايا البلدان المتقدمة النمو ،  
وان تلاحظ أيضا أن البلدان النامية تشكل ٧٣ في المائة من عضوية الامم المتحدة ،  
وان تعتقد أن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للموظفين يقتضي أن تعكس الامانة العامة على نحو كاف تنوع ثقافات ومواقف جميع الدول الاعضاء ،  
وان تعتقد أيضا أنه ينبغي تحقيق مقاصد وأهداف الامم المتحدة ، وخاصة فيما يتعلق بالبلدان النامية ، ينبغي أن تمثل هذه البلدان التمثيل المناسب على مستويات تقرير السياسة العامة ،
- ١ - ترجو الامين العام أن يتخذ من الخطوات مايراه مناسبا لزيادة عدد الموظفين المعيّنين من رعايا البلدان النامية لشغل المناصب الرئيسية في الامانة العامة ؛
  - ٢ - ترجو الامين العام أن يقدم الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والثلاثين تقريرا عن نتائج جهوده .

#### بـ

#### ان الجمعية العامة ،

- ان تحيط علما بالملاحظات الواردة في الفقرات ١٩٧ و١٩٨ و١٩٩ من تقرير الامين العام (٦) ،  
تطلب الى الامين العام أن يتخذ جميع التدابير الضرورية لتدبير الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي من البلدان غير الممثلة في الامانة العامة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ، وذلك عملا بالفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الامم المتحدة .