٢٢٤/٤٣ ـ مسائل الموظفين

ألف

تكوين الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

إذ تشير إلى المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ،

وإذ تعيد تأكيد قراراتها ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ ، و ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ ، و ٢١٣/٤١ المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ ، و ٢٢٠/٤٢ ألف المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ ،

وإذ تؤكد المركز الدولي المستقل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة ،

وإذ تحيط علماً بتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة[٨٢] ،

وإذ تلاحظ أن مواطني بعض الدول الأعضاء الذين عملوا في الأصل بعقود محددة المدة يقبلون الآن عقوداً طويلة المدة وعقوداً دائمة للعمل بالأمانة العامة ،

وإذ يقلقها ما قد يحدث من تدهور جديد في التوزيع الجغرافي العادل للوظائف بالأمانة العامة ، ولاسيما في الرتب العليا ،

وإذ تضع في اعتبارها الآراء المتعلقة بمسائل الموظفين التي أعربت عنها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة خلال الدورة الثالثة والأربعين[٨٣] ،

١ ـ **تكرر** تأييدها التام للأمين العام بوصفه كبير الموظفين الإداريين في المنظمة ، ولامتيازاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة ؛

٢ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن يعزز دور إدارة تنظيم الموارد البشرية بالأمانة العامة ويؤكد سلطتها وفقاً للتوصية ٤١ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة[٦] ؛

٣ ـ **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام ، بغية الحفاظ على مبدأي التوزيع الجغرافي العادل والتناوب في شغل الرتب العليا بالأمانة العامة ، أن يكفل إعطاء فرص متساوية لمرشحي جميع الدول الأعضاء عند التعيين في جميع وظائف الرتب العليا ، وألاّ يقوم ، كقاعدة عامة ، بتمديد خدمة وكلاء الأمين العام أو الأمناء العامين المساعدين لفترة تزيد على عشر سنوات ؛

٤ ـ **تحث** الأمين العام على أن يقوم ، كلما أجرى تعيينات لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ، ببذل كل جهد ممكن لتوظيف مواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ومرشحين ناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية ، واضعاً في اعتباره أيضاً الفقرة ٤ من القرار ٢٠٦/٤١ ألف المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ لضمان اقتراب جميع هذه البلدان بدرجة أكبر من نقاط الوسط لنطاقاتها المستصوبة ؛

٥ ـ **تؤكد من جديد** مبدأ تكافؤ الفرص ، وفقاً للميثاق ، ومبدأ عدم جواز اعتبار أي وظيفة وفقاً مقصوراً على أية دولة عضو أو مجموعة من الدول الأعضاء ، وتطلب إلى الأمين العام تطبيق هذين المبدأين تطبيقاً أميناً ، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، الذي ينطبق على جميع الدول الأعضاء ؛

٦ ـ **تحث** الأمين العام على اتخاذ تدابير إضافية لضمان تمثيل مواطني البلدان النامية في الرتب العليا تمثيلاً مناسباً وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة ؛

٧ ـ **تحث أيضاً** الأمين العام على أن يقوم ، بالإضافة إلى الإجراءات التي ستتخذ بموجب الفقرة ٦ أعلاه ، بكفالة تمثيل مواطني البلدان الأخرى أيضاً في الرتب العليا تمثيلاً مناسباً ، وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة ؛

٨ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن يرصد بدقة آثار تخفيض الوظائف على التوزيع الجغرافي ، وخصوصاً في الرتب العليا ، وأن يتخذ تدابير مناسبة لتصحيح أي اختلال ؛

٩ ـ **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يولي اهتماماً خاصاً لشغل الوظائف في الوحدات التنظيمية ذات المعدلات المرتفعة في الوظائف الشاغرة ، ولاسيما اللجان الإقليمية ؛

١٠ ـ **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الرامية إلى تحسين تكوين الأمانة العامة بأن يكفل وجود توزيع جغرافي واسع النطاق للموظفين في الرتب الفنية وما فوقها في جميع الإدارات والمكاتب الرئيسية ؛

١١ ـ **تحث** الأمين العام على تكثيف جهوده صوب وضع خطة شاملة للتطوير الوظيفي تقوم على أسس منها الانتقاء التنافسي ، بالنسبة لجميع الموظفين بمن فيهم موظفو فئة الخدمات العامة ، وفقاً للفرع الثالث من مرفق قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ ، وقرار الجمعية ١٢٦/٣٧ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ ، والفقرة ٤ من الفرع الأول من القرار ٢٢٠/٤٢ ألف وللقواعد ذات الصلة في النظامين الأساسي والإداري للموظفين ؛

---

(٨٢) A/43/659 .

(٨٣) انظر : الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والأربعون ، اللجنة الخامسة ، الجلسات ١٦ و ١٨ و ٢٠ و ٢٢ ـ ٢٦ و ٢٨ و ٣٠ و ٣٥ ، ٤٨ و ٥٠ ، والتصويب .

١٢ ـ **تحث أيضا** الأمين العام على تكثيف جهوده في اتجاه زيادة دوران الموظفين وتعزيز قدرات التدريب واعادة التدريب بالأمانة العامة ؛

١٣ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن يكمل إعادة التنسيق بالكامل بين الامتحانات الداخلية والخارجية وأن يدرس أثرها على التوزيع الجغرافي وأن يقدم اقتراحات إلى الجمعية العامة حسب الاقتضاء ؛

١٤ ـ **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين تقريرا عن النقد المحرز في مسائل الموظفين .

الجلسة العامة ٨٤
٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨

باء

إقامة العدل في الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

إذ تلاحظ أهمية وجود نظام عادل وكفء للعدالة الداخلية في الأمانة العامة ،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة[٨٤] وفي تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية المتصل بالموضوع[٨٥] ،

وإذ ترحب بالتحسين الذي أجري في نظام العدالة الداخلية والتقدم الكبير الذي أحرز خلال هذا العام ، بما في ذلك إنجاز القضايا المتأخرة لدى مجلس الطعون المشترك بالمقر وتبسيط إجراءات الطعون ،

١ ـ **تؤيد** تقرير الأمين العام وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ذا الصلة ؛

٢ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن ينشىء ، بنهاية عام ١٩٨٩ ، نظاما للعدالة الداخلية منفحا تنفيحا كاملا على النحو المقترح في تقريره عملا بالتوصية ٦٠ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الاداري والمالي للأمم المتحدة[٦] ، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين ؛

٣ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن ينتهي من وضع القواعد والاجراءات التأديبية المحسنة الخاصة بالمرحلة الأولية ، وكذلك الاجراءات الاستئنافية المنقحة ، وفقا للفقرتين ١٨ و ١٩ من تقريره ، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين .

الجلسة العامة ٨٤
٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨

جيم

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

إذ تشير إلى المواد ٨ و ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ،

وإذ تشير أيضاً إلى جميع القرارات ذات الصلة بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ،

وإذ تشير إلى الفقرات ذات الصلة من استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة[٨٦] ، ولاسيما الفقرات ٣١٥ و ٣٥٦ و ٣٥٨ ،

وإذ تعيد تأكيد الهدف المتمثل في زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٣٠ في المائة من مجموع الوظائف بحلول عام ١٩٩٠ ،

وإذ تلاحظ مع الارتياح أن مسألة تحسين مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة لاتزال مدرجة بشكل دائم في جدول أعمال لجنة التنسيق الادارية ،

١ ـ **تحيط علما** بتقرير الأمين العام[٨٧] وبما قرره من تخصيص وظيفة من المستوى الأقدم ، على أساس تفرغي ، ضمن الموارد الموجودة ، كمركز تنسيق داخل إدارة تنظيم الموارد البشرية بالأمانة العامة ، وذلك لرصد وتيسير تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ؛

٢ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل جهوده ، وأن ينظر في الأخذ بتدابير إضافية ، عند الاقتضاء ، من أجل زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بهدف الوصول ، بالقدر الممكن ، إلى مشاركة إجمالية معدلها ٣٠ في المائة

---

(٨٤) A/C.5/43/25 .

(٨٥) **الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والأربعون ، الملحق رقم ٧** (A/43/7 و Add.1-13) ، الوثيقة A/43/7/Add.4 ، الفرع الأول .

(٨٦) **تقرير المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة : المساواة والتنمية والسلم ، نيروبي ، ١٥ ـ ٢٦ تموز/يوليه ١٩٨٥** (منشورات الأمم المتحدة ، رقم المبيع E.85.IV.10) ، الفصل الأول ، الفرع ألف .

(٨٧) A/C.5/43/14 .

من مجموع الوظائف بحلول عام ١٩٩٠ ، دون المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل للوظائف ، على نحو ما طلب في الفقرة ٣ من القرار ٤٠/٢٥٨ باء المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ؛

٣ ـ **تحث** الأمين العام على زيادة الجهود التي يبذلها لكفالة التمثيل المنصف للمرأة من البلدان النامية في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ؛

٤ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن يكثف جهوده الرامية إلى زيادة نسبة النساء في وظائف الرتب العليا ورتب تقرير السياسات ، ولاسيما زيادة عدد النساء من البلدان النامية في هذه الوظائف ؛

٥ ـ **تكرر طلبها** إلى جميع الدول الأعضاء بأن تواصل دعمها لجهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة الرامية إلى زيادة نسبة النساء في الفئة الفنية وما فوقها بطرق منها تسمية عدد أكبر من المرشحات ، وتشجيع النساء على التقدم بطلبات للوظائف الشاغرة وعلى الاشتراك في الامتحانات التنافسية الوطنية ؛

٦ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً وافياً إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين عن مواصلة تنفيذ برنامج العمل من أجل تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة[٨٨] ، وخاصة عن دور كل من مركز التنسيق واللجنة التوجيهية من أجل تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ، وعن التقدم المحرز في تنفيذ توصيات اللجنة التوجيهية الواردة في تقريرها الرابع[٨٩] ، وأن يكفل عرض هذه المعلومات على لجنة مركز المرأة في دورتها الثالثة والثلاثين .

الجلسة العامة ٨٤
٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨

دال

لغات العمل في الأمانة العامة والتدريب اللغوي

إن الجمعية العامة ،

إذ تدرك ما للقدرة اللغوية لدى الأمانة العامة من أهمية بالنسبة لكفاءة وفعالية سير أعمال المنظمة ،

وإذ تشير إلى قراراتها ٢ (د ـ ١) المؤرخ في ١ شباط/فبراير ١٩٤٦ ، و ٢٢٤١ باء (د ـ ٢١) المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ ، و ٢٣٥٩ باء (د ـ ٢٢) المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٧ ، و ٢٤٨٠ باء (د ـ ٢٣) المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٨ بشأن استعمال لغات العمل في الأمانة العامة ،

وإذ تشير أيضاً إلى الفرع الثالث من قرارها ٣٨/٢٣٢ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٣ ، وإلى تقرير الأمين العام عن حالة المهارات اللغوية لموظفي الأمم المتحدة[٩٠] المقدم عملاً بذلك القرار ،

ورغبة منها في تطبيق القواعد المنظمة لاستعمال لغات العمل في الأمانة العامة تطبيقاً كاملاً في الممارسة العملية ،

١ ـ **تشجع** الأمين العام ، في سياق جهوده الرامية إلى كفالة تحسين استعمال لغات العمل في الأمانة العامة ، على اتخاذ التدابير المتاحة لتمكين الموظفين من استعمال لغات العمل المناسبة في اتصالاتهم المكتوبة والشفوية ، مع مراعاة الحالة الخاصة في اللجان الإقليمية حيث تستعمل لغات عمل أخرى أيضاً ؛

٢ ـ **تطلب** إلى الأمين العام أن يشجع الموظفين ، ولاسيما الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ، على الاستفادة بصورة كاملة من مرافق التدريب اللغوي الموجودة ، وذلك بغية توسيع معرفتهم بجميع لغات المنظمة ، وأن يواصل تنفيذ أحكام الفرع السابع عشر من قرار الجمعية العامة ٣٦/٢٣٥ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ ؛

٣ ـ **تدعو** الدول الأعضاء إلى مواصلة تقديم تبرعات ، بما يتفق مع الاجراءات القائمة ، لمرافق التدريب اللغوي الموجودة في الأمم المتحدة ؛

٤ ـ **تدعو** الأمين العام إلى تقديم تقرير إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين عن تنفيذ هذا القرار .

الجلسة العامة ٨٤
٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨

٤٣/٢٢٥ ـ احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها

إن الجمعية العامة ،

إذ تشير إلى أنه بموجب المادة ١٠٠ من ميثاق الأمم المتحدة ، يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة

(٨٨) A/C.5/40/30 ، الفرع الثالث ـ باء .
(٨٩) انظر : A/C.5/43/14 ، المرفق الأول .
(٩٠) A/C.5/39/6 و Corr.1 .