

١٠ - تطلب إلى لجنة المؤتمرات أن تقيي المسألة قيد الاستعراض وأن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين .

الجلسة العامة ٧٢

٢٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠

٢٣٩/٤٥ - مسائل الموظفين

ألف

تكوين الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

أولاً

إذ تشير إلى المواد ٩٧ و 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 ، و ٢٢٤/٤٣ ألف المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر  
١٩٨٨ ، و ١٨٥/٤٤ ألف المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر  
١٩٨٩ ،

وإذ تسلم بأهمية الاحتفاظ بخدمة مدنية دولية مؤهلة ومستقلة  
ومتوازنة جغرافياً ،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة  
العامة<sup>(٢٩)</sup> والقروع ذات الصلة من التقرير التحليلي للأمين العام  
بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١<sup>(٣٠)</sup> ،

وإذ تلاحظ مع التقدير التقدم المحرز في تقليل عدد الدول  
الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة ،

وإذ تدرك أنه يجري تناول المسائل المتصلة بتمثيل الدول  
الأعضاء في الأمانة العامة على أساس قطري ،

وإذ تلاحظ النتائج الإيجابية التي أسفر عنها عقد امتحانات  
تنافسية وطنية لشغل الوظائف من الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ واعتراف  
الأمين العام الأخذ بإجراء امتحانات تنافسية وطنية لشغل الوظائف  
من الرتبة ف - ٣ في فئتين مهنتين ،

(٢٩) A/45/541 .

(٣٠) A/45/226 .

(ب) اللجنة المعنية بممارسة الشعب الفلسطيني لحقوقه غير  
القابلة للتصرف ؛

(ج) لجنة القانون الدولي ؛

(د) اللجنة الفرعية القانونية التابعة للجنة استخدام  
الفضاء الخارجي في الأغراض السلمية ؛

(هـ) اللجنة الخاصة لمناهضة الفصل العنصري ؛

(و) لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي ؛

٣ - تقرر مواصلة توفير المحاضر الموجزة للدورات العادية  
والاستثنائية لهيئات الإدارة التالية : المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم  
المتحدة للطفولة ، واللجنة التنفيذية لبرنامج مفضو الأمم المتحدة  
السامسي لشؤون اللاجئين ، ومجلس إدارة برنامج الأمم  
المتحدة الإنمائي ؛

٤ - تجدد مناشدتها للدول الأعضاء أن تتوخى الاعتدال  
في طلباتها لتعميم الرسائل بوصفها من وثائق الأمم المتحدة وأن  
تتوخى أقصى قدر ممكن من الإيجاز فيها تقدمه ؛

٥ - تجدد مناشدتها أيضاً للدول الأعضاء ومؤسسات  
منظومة الأمم المتحدة أن تستجيب في وقت مناسب لطلبات الحصول  
على معلومات لإدراجها في الوثائق ؛

٦ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير الملائمة  
التي تكفل توزيع وثائق ما قبل الدورة اللازمة للاجتماعات بفترة  
لا تقل عن ستة أسابيع قبل الاجتماعات وفي آن واحد بجميع  
اللغات الرسمية لأجهزة الأمم المتحدة ، وفقاً لقراري الجمعية العامة  
٥٦/٣٣ المؤرخ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ و ١١٧/٣٦  
باء المؤرخ في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ ، وأن يعمم قبل  
افتتاح دورة هيئة حكومية دولية بثمانية أسابيع ، مع جدول  
الأعمال المشروح للدورة ، تقريراً عن حالة الاستعداد في  
ذلك الوقت فيما يتعلق بجميع وثائق الدورة ، بجميع  
اللغات ؛

٧ - تطلب إلى أمانات الأجهزة الفرعية أن توجه انتباه  
الأجهزة الفرعية في بداية الدورات الموضوعية إلى توصيات الجمعية  
العامة بشأن الحد المستصوب البالغ اثنتين وثلاثين صفحة بالنسبة  
للتقارير التي ستقدمها إلى الجمعية العامة ؛

٨ - تطلب إلى الهيئات الحكومية الدولية أن تتوخى  
الاعتدال فيما تأذن به من منشورات متكررة ؛

٩ - تطلب إلى الأمين العام أن يستخدم إلى أقصى حد  
مرافق الطباعة الداخلية ، على أن ينقح ، حسب الاقتضاء ، شكل  
وثائق الأمم المتحدة التي تتطلب الآن طباعة خارجية ؛

معلومات في هذا الشأن في تقاريره المقبلة عن تكوين الأمانة العامة :

٧ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام، بغية الحفاظ على مبدأي التوزيع الجغرافي العادل والتناوب في الوظائف العليا للأمانة العامة، أن يكفل منح المرشحين من جميع الدول الأعضاء فرصة متكافئة عند التعيين في جميع وظائف الرتب العليا، وألا يقوم، كقاعدة، بتمديد الخدمة لوكلاء الأمين العام والأمناء العاملين المساعدين لفترة تتجاوز عشر سنوات، وذلك وفقاً للتوصية ٥٤ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى<sup>(٢٨)</sup> :

٨ - تؤكد من جديد عدم جواز اعتبار أي وظيفة وفقاً مقصوداً على أية دولة عضو أو مجموعة من الدول الأعضاء، وبالتالي تطلب إلى الأمين العام، عند القيام بتعيينات في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات، أن يتيح فرصاً متكافئة لجميع الدول الأعضاء من خلال الإعلان عن هذه الوظائف إلى الحد الممكن، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأي كفاءة أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة وتحقيق التوزيع الجغرافي العادل، واضعاً في اعتباره أن التعيينات يجب أن تتم حسب تقدير الأمين العام استناداً إلى معايير محددة للاختيار وفقاً للمادة ١٠١ من الميثاق :

٩ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الرامية إلى تحسين تكوين الأمانة العامة بكفاءة وجود توزيع جغرافي واسع وعادل للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها في جميع الإدارات والمكاتب الرئيسية، واضعاً في حسبانته أن تراعى في المقام الأول ضرورة كفاءة أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة، وأن يقدم تقريراً في ذلك الصدد إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين :

١٠ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن ينظر في اتخاذ تدابير ليكفل، إلى الحد الممكن، تمثيل النظم القانونية الرئيسية في الأمانة العامة، حيثما كان ذلك ملائماً :

١١ - تطلب كذلك إلى الأمين العام، بغية كفاءة إتاحة فرص متكافئة للمرشحين الداخليين والخارجيين، أن يتخذ إجراءات ملائمة لتوزيع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة على جميع الدول الأعضاء في الوقت المناسب :

١٢ - تطلب إلى الأمين العام، فيما يتعلق بتعيين ونقل وترقية الموظفين لتنسيبهم في اللجان الإقليمية، أن يبذل كل جهد لتشجيع التمثيل المنصف لجميع الدول الأعضاء في اللجان الإقليمية، بغية تخفيض المعدلات العالية للوظائف الشاغرة :

١٣ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره عن تكوين الأمانة العامة الذي سيقدمه إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين جداول إحصائية تبين جنسيات الموظفين الذين

وإذ تلاحظ أيضاً الجهود المستمرة المبذولة لشغل الوظائف في الوحدات التنظيمية ذات المعدلات المرتفعة من الوظائف الشاغرة، ولاسيما في اللجان الإقليمية،

وإذ تلاحظ كذلك أن فرص الترقية محدودة في بعض الفئات المهنية بالأمانة العامة،

وإذ تضع في اعتبارها الآراء المتعلقة بمسائل الموظفين التي أعربت عنها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة خلال الدورة الخامسة والأربعين<sup>(٣١)</sup>،

١ - تكرر الإعراب عن تأييدها التام للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، وتشدد على احترامها التام لامتيازاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة :

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يعزز دور إدارة تنظيم الموارد البشرية بالأمانة العامة ويؤكد سلطتها وذلك وفقاً للتوصية ٤٦ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة<sup>(٣٨)</sup> :

٣ - تؤكد من جديد أنه، وفقاً للميثاق، تُراعى في المقام الأول ضرورة كفاءة أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة في تعيين الموظفين أو ترقيتهم أو منحهم عقوداً دائمة أو استعراض هذه العقود وفي التطوير الوظيفي وتحديد شروط خدمة الموظفين، وأن هذا الاعتبار يتفق تماماً مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل :

٤ - تحث الأمين العام على أن يقوم، كلما أُجريت تعيينات على جميع المستويات لشغل وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، ببذل كل جهد ممكن لتوظيف مواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً، واضعاً في اعتباره أيضاً الحاجة إلى زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء التي يكون تمثيلها دون نقاط الوسط لنطاقاتها المستصوبة :

٥ - تلاحظ أن الممارسة الحالية لعقد امتحانات تنافسية وطنية تعد وسيلة مفيدة، في جملة أمور، لتعيين موظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً، وتطلب إلى الأمين العام التعجيل بتعيين المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية بغية شغل جميع الوظائف التي أُجريت كل امتحان خصيصاً لها في أقصر وقت ممكن :

٦ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ كل التدابير المتاحة بغية كفاءة التمثيل المنصف، في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات في الأمانة العامة، للدول الأعضاء ولاسيما البلدان النامية والدول الأعضاء الأخرى المثلة تمثيلاً غير كاف في هذه المستويات، وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأن يدرج

(٣١) انظر: الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والأربعون، اللجنة الخامسة، الجلسات ١٥ و ١٦ و ١٩ و ٢٢ و ٢٤ إلى ٢٨ و ٥١، والتصويب.

٢١ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يقدم، في إطار جميع الميزانيات البرنامجية المقبلة، معلومات محددة بشأن النفقات المتعلقة بأنشطة اتحاد الموظفين، بما في ذلك تكاليف الموظفين الذين يوظفون بها؛

٢٢ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يشدد، في إطار المشاورات التي تجرى بين الموظفين والإدارة، على ضرورة حل المواضيع المتعلقة من خلال القنوات العادية بغية تأمين سير أعمال المنظمة؛

### ثانياً

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن الإعارة من الخدمة الحكومية<sup>(٣٢)</sup>،

وإذ تشير إلى المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،  
وإذ تدرك وجود فوارق أساسية بين إعارة الموظفين من الخدمة الحكومية إلى الأمم المتحدة وبين الإعارة بين الوكالات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة،

وإذ تلاحظ المركز غير الأكيد للحق في العودة إلى الخدمة المدنية الحكومية لكثير من الموظفين الذين توفرهم حكوماتهم للأمم المتحدة في إطار إجراءات الإعارة الحالية،

وإذ تأخذ في اعتبارها الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء في أثناء المناقشة بشأن الإعارة من الخدمة الحكومية في دورتها الخامسة والأربعين،

١ - تؤكد أن الإعارة لا تتعارض مع المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٢ - تؤكد من جديد أن إعارة الموظفين من الخدمة الحكومية إلى الأمانة العامة يمكن أن تعود بالفائدة على كل من الأمم المتحدة والدول الأعضاء؛

٣ - تؤيد النهج الأساسي الذي يتخذه الأمين العام إزاء الإعارة على النحو المبين في تقريره، وتطلب إليه أن يستعرض الإجراءات المتعلقة بالإعارة من الخدمة الحكومية في المستقبل، على أن يأخذ في اعتباره المصالح المشروعة للمنظمة وللخدمة الحكومية والأفراد المعنيين، وأن يقدم تعديلات مناسبة للنظام الإداري للموظفين إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين؛

٤ - وتطلب في هذه الأثناء إلى الأمين العام أن يعالج عقود الأفراد على أساس النهج الموصوف في الفقرة ١٥ من تقريره، دون المساس بحقوق الأفراد بوصفهم موظفين في المنظمة؛

يعملون في وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية في الأمانة العامة\*؛

١٤ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يدرج في تقاريره المقبلة عن تكوين الأمانة العامة جداول إحصائية موزعة حسب المجموعات الحالية للدول الأعضاء وجدول مرتبة ترتيباً أبجدياً أيضاً، وأن يواصل وضع جداول تبين تمثيل البلدان النامية وغيرها من البلدان في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛

١٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين تقريراً عن إجراء امتحان تنافسي لشغل وظائف من الرتبة ف - ٣ في مجموعتين مهنتين؛

١٦ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يواصل بذل الجهود الرامية إلى وضع خطة شاملة للتطوير الوظيفي لجميع فئات الموظفين، وازعاً في اعتباره ضرورة كفاءة أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة، وتشجيع تنقل الموظفين، وأن يقدم تقريراً عن هذه الخطة إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين؛

١٧ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يواصل بذل الجهود الرامية إلى زيادة تطوير وتحسين نظامي التصنيف والتقييم وإجراءات الترقية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من نظام إدارة الشواغر، آخذاً في اعتباره، بين أمور أخرى، مفاهيم السلام الوظيفية والرتب المتصلة بها، وذلك بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية، عند الاقتضاء، وأن يقدم تقريراً في هذا الصدد إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين؛

١٨ - تكرر الإعراب عن طلبها إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة، في دورتها السادسة والأربعين، تقريراً عن المواضيع المذكورة في الفقرة ٨ من قرارها ١٨٥/٤٤ ألف؛

١٩ - تحث الأمين العام على تعزيز قدرات الأمانة العامة في مجالي التدريب وإعادة التدريب في جميع مراكز العمل، وتطلب إليه أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين عن الجهود المبذولة لتنفيذ البرامج التدريبية في مجالات التدريب اللغوي، والتدريب على المعالجة الإلكترونية للبيانات، والتدريب الإشرافي الأساسي، ورفع مستوى المعارف الفنية لدى الموظفين في المجالات الموضوعية بما يتماشى مع التوصية ٥٨ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى<sup>(٢٨)</sup>؛

٢٠ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل استعراض الأنشطة المشتركة بين الموظفين والإدارة وتكاليف تمثيل الموظفين بهدف إنشاء إطار أشد ترابطاً ووضوحاً وفعالية من حيث التكلفة للأنشطة المشتركة بين الموظفين والإدارة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين؛

\* يفهم هذا على أنه لا يشمل هيئات الأمم المتحدة التي وُكِّلت إليها السلطة في مسائل تعيين الموظفين.

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل إجراء الإصلاحات في مجال إقامة العدل في الأمانة العامة وفقاً للقرار ١٨٥/٤٤ بآه وأن ينشئ بحلول عام ١٩٩١ نظاماً فعالاً لتسوية مظالم الموظفين ودياً ، وكذلك نظاماً تأديبياً جيد الأداء ؛

٣ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يجري دراسة لمجمل نظام إقامة العدل ، آخذاً في اعتباره الاقتراحات المحددة التي قدمتها الدول الأعضاء خلال الدورة الخامسة والأربعين للجمعية العامة من أجل تحسين النظام ، ومن بينها تلك المتصلة بإنشاء مكتب أمين للمظالم ، وبإدخال المحكمة الإدارية للأمم المتحدة واللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية والفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى ، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية في دورتها السابعة والأربعين .

الجلسة العامة ٧٢

٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠

جيم

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

إذ تؤكد من جديد أن الأمم المتحدة لن تفرض أية قيود على أهلية الرجال والنساء للمشاركة بأي صفة كانت وعلى قدم المساواة في هيئاتها الرئيسية والفرعية ،

وإذ تذكر بالمواد ٩٧ و ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ،

وإذ تذكر بقرارها ٢٧١٥ (د - ٢٥) المؤرخ في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٠ الذي تناولت فيه للمرة الأولى مسألة توظيف المرأة في الفئة الفنية ، وبجميع قراراتها المتصلة بالموضوع والتي واصلت التركيز على هذه المسألة منذ ذلك التاريخ ، ولاسيما قرارها ٢٥٨/٤٠ بآه المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، الذي رحبت فيه ببرنامج العمل الرامي إلى تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة خلال الفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٠ ،

وإذ تلاحظ مع الارتياح أن مسألة تحسين مركز المرأة في الأمانات العامة لمنظومة الأمم المتحدة باقية كبند مستمر في جدول أعمال لجنة التنسيق الإدارية ،

وإذ تأخذ في اعتبارها الجزء ذا الصلة من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية<sup>(٣٥)</sup> ،

٥ - تدعو الدول الأعضاء إلى مواصلة احترام التزاماتها إزاء مواطنيها الذين توفرهم للأمم المتحدة في إطار إجراءات الإعارة الحالية إلى أن يتأكد مركزهم ؛

ثالثاً

١ - تطلب إلى الأمين العام أن يتحلى بالمرونة في تطبيق النطاقات المستصوبة في حالات التعيين الفردية ووضعا نصب عينيه جميع أجزاء هذا القرار ؛

٢ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين في ضوء الفقرة ٢ من الفرع الثالث من قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٤٢ ألف ، عن الخيارات البديلة للنطاقات المستصوبة التي كان يتعين النظر فيها في الدورة الخامسة والأربعين ، ولذلك تقرر البت في هذه المسألة على سبيل الأولوية في الدورة السادسة والأربعين للجمعية العامة ؛

٣ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يدرج في التقرير المشار إليه في الفقرة ٢ أعلاه الطرق المنهجية الممكنة الأخرى لتوزيع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي فيما بين الدول الأعضاء .

الجلسة العامة ٧٢

٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠

باء

إقامة العدل في الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

إذ تؤكد من جديد أهمية وجود نظام عادل وكفء للعدل الداخلي في الأمانة العامة ،

وإذ تشير إلى قراراتها ٢٢٠/٤٢ بآه المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ ، و ٢٢٤/٤٣ بآه المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨ ، و ١٨٥/٤٤ بآه المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ ،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة<sup>(٣٣)</sup> وفي تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المتصل بالموضوع<sup>(٣٤)</sup> ،

١ - تدرك التقدم الهائل الذي أحرز في ميدان إقامة العدل في الأمانة العامة ، ولاسيما الأداء الكفء لمجلس الطعون المشترك في المقر وإصدار مجموعة منقحة تنقيحاً كاملاً من القواعد التأديبية ؛

(٣٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الخامسة والأربعون ، الملحق

رقم ٣٠ وإضافة ( A/45/30 و Add.1 ) ، الفصل الثامن .

(٣٣) A/C.5/45/11

(٣٤) A/45/806

٧ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يضمّن برنامج العمل للنهوض بالمرأة في الأمانة العامة للفترة ١٩٩١ - ١٩٩٥ ما يلي: (أ) تقييم وتحليل شامل تضعه الأمانة العامة للعقبات الرئيسية التي تواجه تحسين مركز المرأة في المنظمة؛ (ب) تدابير مقترحة للتغلب على نقص تمثيل المرأة من دول أعضاء معينة؛ (ج) برنامج مفصل للأنشطة، بما في ذلك إجراءات الرصد وجدول زمني لتنفيذها؛

٨ - تطلب إلى الأمين العام الحفاظ على الجهاز الحالي للأمانة العامة والنظر في كفاية الجهاز الحالي لتنفيذ برنامج العمل، مع مراعاة حجم العمل في المكاتب ذات الصلة، ورفع تقرير عن ذلك عند تقديم برنامج العمل للفترة ١٩٩١ - ١٩٩٥؛

٩ - تطلب من الدول الأعضاء أن تواصل دعمها للجهود التي تبذلها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها لزيادة مشاركة المرأة في الفئة الفنية وما فوقها، من خلال أمور منها تسمية المزيد من المرشحات، وخصوصاً للوظائف العليا لوضع السياسات واتخاذ القرارات، وتشجيع النساء على التقدم للوظائف الشاغرة، ووضع قوائم وطنية للمرشحات تتاح للأمانة العامة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها.

الجلسة العامة ٧٢

٢٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠

٤٥/٢٤٠ - 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 لمسؤوليات الأمين العام والموظفين وبألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم،

وإذ تشير أيضاً إلى أنه بموجب المادة ١٠٥ من الميثاق يتمتع جميع موظفي المنظمة، في إقليم كل دولة من دولها الأعضاء، بالامتيازات والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام ووظائفهم المتصلة بالمنظمة،

وإذ تشير كذلك إلى اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها<sup>(٣٧)</sup>، واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها<sup>(٣٨)</sup>، والاتفاق المتعلق بامتيازات الوكالة الدولية للطاقة

وإذ تحيط علماً بتقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة<sup>(٣٦)</sup> وبالفرع الثاني زاي من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة<sup>(٣٩)</sup>،

وإذ تلاحظ مع القلق أن المرأة، على الرغم من تحقيق زيادة طفيفة في نسبة النساء في الأمانة العامة، لا تشغل إلا نسبة ٧١ في المائة من الوظائف برتبة مد - ١ وما فوقها،

وإذ تعيد التأكيد على أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المناسبة التابعة للجمعية العامة، المكلفة بمسؤولية شؤون الإدارة والميزانية والموظفين، بما في ذلك، في جملة أمور، مسألة تمثيل المرأة في الأمانة العامة،

١ - تكرر الإعراب عن تأييدها الكامل للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، ولا امتيازاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة؛

٢ - تحث الأمين العام على مواصلة ما يبذله من جهود لزيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، لاسيما في الوظائف العليا لوضع السياسات واتخاذ القرارات، بغية التوصل إلى نسبة مشاركة إجمالية قدرها ٣٠ في المائة بحلول نهاية عام ١٩٩٠، وبالقدر الممكن إلى نسبة ٣٥ في المائة بحلول عام ١٩٩٥، مع الأخذ في الحسبان المبدأ الفائق بأن تراعى في المقام الأول ضرورة كفاءة أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل؛

٣ - تحث أيضاً الأمين العام على إعطاء الأولوية، عند تساوي جميع الأمور وبحدود الإمكان، لمشاركة المرأة برتبة مد - ١ وما فوقها بغية زيادة معدل مشاركة المرأة في الوظائف برتبة مد - ١ وما فوقها إلى ٢٥ في المائة من المجموع في إطار معدل المشاركة الإجمالي البالغ ٣٥ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ١٩٩٥؛

٤ - تكرر طلبها أن يبذل الأمين العام قصارى جهده لزيادة تمثيل المرأة من البلدان النامية، لاسيما برتبة مد - ١ وما فوقها؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يبذل قصارى جهده لزيادة تمثيل المرأة من البلدان التي يعتبر تمثيل نساؤها منخفضاً؛

٦ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام، وفقاً لقرار الجمعية العامة ١٨٥/٤٤ جيم المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، أن يضع برنامج عمل للنهوض بالمرأة في الأمانة العامة للفترة ١٩٩١ - ١٩٩٥، مع تضمينه، حسب اللزوم، النقاط غير المنفذة من برنامج عمل الفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٠، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية في دورتها السادسة والأربعين؛

(٣٧) القرار ٢٢ ألف (د - ١).

(٣٨) القرار ١٧٩ (د - ٢).