

العادل وبشأن مفهوم الحياة الوظيفية وأنماط التعمين والتطوير الوظيفي وما يتعلق بها من مسائل ،

وقد درست تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (٧٨) وعن تنفيذ الإصلاحات في مجال السياسات المتعلقة بالموظفين (٧٩) ،

وقد نظرت في دراسة لجنة الخدمة المدنية الدولية لمفهوم الحياة الوظيفية وأنماط التعمين والتطوير الوظيفي وما يتعلق بها من مسائل (٨٠) ،

وإذ تحيط علماً بالتقارير التالية لوحدة التفتيش المشتركة وما يتصل بها من تعليقات لجنة التنسيق الإدارية والأمين العام :

(أ) الأختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين (٨١) وتعليقات الأمين العام (٨٢) ؛

(ب) التقرير الثاني عن مفهوم الحياة الوظيفية (٨٣) وتعليقات لجنة التنسيق الإدارية (٨٤) ؛

(ج) تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (٨٥) ، وتعليقات الأمين العام (٨٦) ؛

(د) التقرير المرحلي الثاني بشأن مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها (٨٧) وملاحظات لجنة التنسيق الإدارية (٨٨) ؛

وإدراكاً منها للفقرة ١ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة التي تنص على أن "يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقاً للوائح التي تضعها الجمعية العامة" ،

وإذ تضع في اعتبارها الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق التي تذكر أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من القدرة والكفاية والنزاهة ، كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطاع من معايير التوزيع الجغرافي" ،

البند ٣-٥ : يجيل الأمين العام تقرير أداء برنامج فترة السنتين إلى جميع الدول الأعضاء قبل نهاية الربع الأول من السنة التي تعقب فترة سنتي الميزانية

المادة ٦

التقييم

البند ٦-١ : هدف التقييم هو :

(أ) أن يحدد بصورة منتظمة وموضوعية قدر الإمكان أهمية وكفاءة وفعالية وأثر أنشطة المنظمة بالنسبة إلى أهدافها ؛

(ب) أن ييكن الأمانة العامة والدول الأعضاء من إيمان الفكر بصورة منتظمة بغية زيادة فعالية البرامج الرئيسية للمنظمة عن طريق تبديل محتواها ، وإعادة النظر في أهدافها ، عند الضرورة .

البند ٦-٢ : تقسيم جميع الأنشطة المبرجة على مدى فترة زمنية محددة . ويقترح الأمين العام برنامجاً للتقييم وكذلك جدولاً زمنياً لاستعراض الهيئات الحكومية الدولية لدراسات التقييم توافق عليهما الجمعية العامة في نفس الوقت الذي توافق فيه على الخطة المتوسطة الأجل المقترحة .

البند ٦-٣ : يكون التقييم داخلياً و/أو خارجياً . ويضع الأمين العام نظاماً للتقييم الداخلي ويلتمس تعاون الدول الأعضاء في عملية التقييم . حسب الاقتضاء . وتكيف طرق التقييم كيما تجاري طبيعة البرنامج الذي يجري تقييمه . وتدعو الجمعية العامة ما تراه ضرورياً من الهيئات ، بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة ، إلى أداء تقييمات خارجية مخصصة وإلى تقديم تقارير عنها .

البند ٦-٤ : تنعكس النتائج التي يخلص إليها استعراض الهيئات الحكومية الدولية للتقييمات في تصميم البرامج التالية وإنجازها وفي توجيهات سياستها . وتحقيماً لهذه الغاية يقدم تقرير قصير يوجز النتائج التي توصل إليها الأمين العام بشأن جميع دراسات التقييم التي أجريت في برنامج التقييم المقرر إلى الجمعية العامة في نفس الوقت الذي يقدم إليها في نص الخطة المتوسطة الأجل المقترحة .

٢٣٥/٣٧ - مسائل الموظفين

ألف

إن الجمعية العامة ،

إذ تشير إلى قراراتها ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ ، و ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ بشأن مسائل الموظفين ،

وإذ تشير إلى مقرريها ٤٥٦/٣٦ و ٤٥٧/٣٦ المؤرخين في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ بشأن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي

(٧٨) A/37/143 .

(٧٩) A/C.5/37/5 .

(٨٠) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، المرفق الأول .

(٨١) انظر A/36/432/Add.1 و Add.1 .

(٨٢) انظر A/36/432/Add.2 ، المرفق .

(٨٣) انظر A/37/528 .

(٨٤) A/37/528/Add.1 .

(٨٥) انظر A/37/407 و A/37/378 .

(٨٦) A/37/378/Add.1 و A/36/407/Add.1 .

(٨٧) انظر A/37/469 .

(٨٨) A/37/469/Add.1 ، المرفق .

وإذ تشير إلى القرار ٢٤ الذي اتخذته المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة^(٨٦) ،

وإذ تلاحظ التقدم المحرز في بلوغ الهدف المحدد في الجزء الثالث من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٨ بأن يزداد عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٢٥ في المائة من مجموع تلك الوظائف بحلول عام ١٩٨٢ ،

وإذ تعيد تأكيد الجزء الثالث من قرارها ١٤٣/٣٣ والجزء الخامس من قرارها ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٠ ،

وقد نظرت في التقرير المرحلي الثاني لوحدة التفتيش المشتركة بشأن مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها^(٨٧) ،

وإذ تشير إلى أن من جملة ما ترمي إليه خطة التوظيف المتوسطة الأجل القادمة تحسين تمثيل النساء في الأمانة العامة ،

١ - ترجو من الأمين العام أن يكتفي بجهوده من أجل التنفيذ الكامل للجزء الثالث من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ والجزء الخامس من قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ ، وأصفاً في الاعتبار أن الهدف المحدد بنسبة ٢٥ في المائة ينبغي ألا ينظر إليه كحد لعدد من يعين من النساء ، ومع إيلاء اهتمام خاص لما يوجد في الأمم المتحدة من مجالات تباطأ فيها الامتثال لهذين القرارين ؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره السنوي عن تكوين الأمانة العامة تحليلات إحصائية عن عدد النساء ونسبتهن المشوبة ، حسب الجنسية في جميع جداول الترقية وقوائم التعيين ، تحدد عدد كل من الترقيات الاستثنائية والمعجلة ، فضلاً عن الترقيات العادية وتحدد النسبة المئوية للمؤهلين للترقية والمرقنين بالفعل والمعينين من الخارج من النساء في داخل كل رتبة بهدف ضمان حصول النساء على فرصة متساوية للترقي والتعيين ، وخاصة في المستويات العليا ؛

٣ - ترجو من الأمين العام ، بوصفه رئيساً للجنة التنسيق الإدارية ، أن يدعو المؤسسات إلى أن تواصل توفير معلومات مستكملة

واقناعاً منها بأن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل يتمشى تماماً مع ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ،

وإذ تلاحظ حدوث بعض التقدم المحدود من حيث حالة الدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً ، ونحو إيجاد توزيع جغرافي عادل ومنصف للموظفين في الأمانة العامة ،

١ - تؤكد من جديد المبادئ والإجراءات المبينة في قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ ، ولا سيما في الفقرات من ١ إلى ٥ من الجزء الأول ، وفي الجزء الثالث ؛

٢ - تؤكد أهمية تمثيل أكبر عدد من الدول الأعضاء في المستويات العليا في الأمانة العامة ، أي في رتبة مد - ٢ وما فوقها ؛

٣ - تؤكد من جديد مبدأ التمثيل الجغرافي الواسع على مستوى الأمانة العامة كلها وترحب باعتزام الأمين العام رصد التقدم المحرز نحو تحقيق ذلك الهدف في الإدارات والمكاتب الرئيسية ؛

٤ - ترجو من الأمين العام أن يدرج في تقاريره السنوية عن تكوين الأمانة العامة معلومات عن التقدم المحرز في مجال تحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة العامة ، لا سيما في المستويات العليا ؛

٥ - ترحب باعتزام الأمين العام وضع وتطبيق خطة توظيف متوسطة الأجل لجعل عدد الموظفين من البلدان غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً في حدود نطاقاتها المستنوبة بحلول عام ١٩٨٥ على الأكثر ؛

٦ - ترحب أيضاً باعتزام الأمين العام وضع وتطبيق خطة متوسطة الأجل للتطوير الوظيفي ؛

٧ - توهي بأن يقام التخطيط الوظيفي على أساس مجموعات مهنية واضحة التحديد بالنسبة إلى الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة ؛

٨ - ترجو من الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والثلاثين تقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ جميع جوانب الإصلاحات في مجال السياسات المتعلقة بالموظفين .

الجلسة العامة ١١٤

٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢

باء

إن الجمعية العامة ،

إدراكاً منها للمادة ٨ من ميثاق الأمم المتحدة بشأن إتاحة فرصة متكافئة للرجال والنساء للاشتراك في أعمال المنظمة ،

(٨٦) انظر تقرير المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة : المساواة والتنمية والسلام ، كوبنهاغن ، ١٤ - ٣٠ تموز/يوليه ١٩٨٠ (منشورات الأمم المتحدة ، رقم البيع A.80.IV.3) ، الفصل الأول ، الفرع باء .

وإذ تضع في اعتبارها الحكم رقم ٢٧٣ الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وفتوى محكمة العدل الدولية المؤرخة في ٢٠ تموز/ يولييه ١٩٨٢ التي تستعرض ذلك الحكم (٩٠) ،

١ - تحيط علماً بمذكرة الأمين العام بشأن منحة الإعادة إلى الوطن (٩١) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة (٩٢) ؛

٢ - تؤيد تعليقات وتوصيات اللجنة الاستشارية كما وردت في تقريرها ؛

٣ - تقرر أن يجري ، اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٨٣ ، تعديل المادة الثانية عشرة من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والفقرة التمهيدية من المرفق الرابع للنظام الأساسي للموظفين وذلك كما هو مبين في الفقرتين ١ و ٢ من مرفق هذا القرار .

ثانياً

وقد نظرت في مذكرة الأمين العام بشأن تعديل للنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة (٩٣) ،

تقرر أن تعدل المادة الثامنة من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة على النحو المبين في الفقرة ٣ من مرفق هذا القرار .

الجلسة العامة ١١٤

٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢

المرفق

تعديلات للنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

١ - يصبح نص المادة الثانية عشرة (أحكام عامة) من النظام الأساسي للموظفين كما يلي :

”البند ١٢ - ١ : للجمعية العامة أن تستكمل بنود هذا النظام الأساسي أو أن تعدلها دون إخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين .

”البند ١٢ - ٢ : تكون القواعد والتعديلات التي قد يضعها الأمين العام لتنفيذ هذا النظام الأساسي مؤقتة إلى أن تستوفي الشروط الواردة في البندين ١٢ - ٣ و ١٢ - ٤ أدناه .

عن توظيف النساء وترقيتهن وتعيينهن في كل منظمة لتقديمها إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والثلاثين ؛

٤ - ترحب من الدول الأعضاء أن تواصل دعم الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة لزيادة نسبة النساء في الفئة الفنية وما فوقها وذلك بترشيح عدد أكبر من النساء وبالمساعدة في جهود التوظيف التي يقوم بها الأمين العام والرؤساء التنفيذيون للوكالات ؛

٥ - تحث الأمين العام على اتخاذ خطوات ملموسة لضمان الامتثال على مستوى الأمم المتحدة كلها لتوجيهات السياسة المتعلقة بالتوظيف والترقية والتطوير الوظيفي والتدريب فضلاً عن الجوانب الأخرى من توظيف المرأة ؛

٦ - ترحب من الأمين العام أن يدعو ، عن طريق لجنة التنسيق الإدارية ، الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى التي لم تتخذ بالفعل خطوات ملموسة لضمان هذا الامتثال إلى عمل ذلك ؛

٧ - ترحب من الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى بحث اتخاذ تدابير إضافية تدفع عجلة تنفيذ توجيهات السياسة الصادرة عن الهيئات التشريعية المختصة فيما يتصل بتوظيف النساء وترقيتهن وتعيينهن في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، مع وضع الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ومبدأ التوزيع الجغرافي العادل في الاعتبار ؛

٨ - ترحب من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تبقي هذه المسائل قيد الاستعراض المستمر في برنامج عملها الجاري وأن تقدم تقريراً عن ذلك ، حسب الاقتضاء إلى الجمعية العامة .

الجلسة العامة ١١٤

٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢

جيم

إن الجمعية العامة ،

أولا

إذ تضع في اعتبارها أن المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة تنص على أن يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقاً للوائح التي تضعها الجمعية العامة ،

(٩٠) طلب إعادة النظر في الحكم رقم ٢٧٣ الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، فتوى ، تقارير محكمة العدل الدولية ، ١٩٨٢ ، صفحة ٣٢٥ .

(٩١) A/C.5/37/26 .

(٩٢) A/37/675 .

(٩٣) A/C.5/37/54 .

١١ البند ٨ - ٢ : ينشئ الأمين العام جهازاً مشتركاً يجمع بين الموظفين والإدارة سواء على الصعيد المحلي وصعيد الأمانة العامة ليسدي إليه المشورة فيما يتعلق بالسياسات الخاصة بشؤون الموظفين وبالمسائل العامة المتصلة برفاهم على النحو المنصوص عليه في البند ٨ - ١١ .

دال

إن الجمعية العامة ،

إذ تشير إلى قراراتها ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ و ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ بشأن مسائل الموظفين ،

ترجو من الأمين العام السماح للمرشحين المشتركين في الامتحانات التنافسية للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الرتبين ف-١ وف-٢ من الفئة الفنية بأداء الامتحان بأي من لغات العمل المستخدمة في اللجان الإقليمية ، مع مراعاة الواجبة لشرط الكفاءة اللغوية في لغات العمل المستخدمة بالأمانة العامة .

الجلسة العامة ١١٤

٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢

٢٣٦/٣٧ - احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها

ألف

إن الجمعية العامة ،

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٢/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ و ٢٣٢/٣٦ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ ،

١ - تحيط علماً مع القلق بالتقرير الذي قدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة ، باسم لجنة التنسيق الإدارية^(٩٤) والذي تبين منه ، في جملة أمور ، حدوث تدهور ملحوظ في مراعاة المبادئ المتعلقة بامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها ؛

٢ - تعيد تأكيد القرارين السالفي الذكر ؛

٣ - ترحب بالتدابير التي أقرها الأمين العام لتعزيز سلامة وحماية الموظفين المدنيين الدوليين على النحو الموجز في تقريره ؛

٤ - تدعو الأمين العام ، بوصفه رئيس لجنة التنسيق الإدارية ، إلى أن يقترح ، في تقريره السنوي عن هذه المسألة الذي

١٢ - ٣ : يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة تقريراً سنوياً عن النص الكامل للقواعد المؤقتة للنظام الإداري للموظفين وللتعديلات المؤقتة على قواعد النظام الإداري للموظفين . وإذا وجدت الجمعية العامة أن القاعدة المؤقتة و/أو التعديل المؤقت لا يتفقان مع مقصد وغرض النظام الأساسي ، جاز لها أن تأمر بسحب القاعدة و/أو التعديل أو تغييرها .

١٢ - ٤ : تصبح القواعد والتعديلات المؤقتة التي يقدم الأمين العام تقريراً عنها ، واضعاً في الاعتبار ما قد تأمر به الجمعية العامة من تغيير و/أو حذف ، نافذة المفعول وسارية بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير بعد السنة التي يقدم فيها التقرير إلى الجمعية العامة .

١٢ - ٥ : لا تنشأ عن النظام الإداري للموظفين حقوق مكتسبة في إطار مدلول البند ١٢ - ١ حينما تكون قواعد النظام الإداري للموظفين مؤقتة^(٩٥) .

٢ - تعدل الفقرة التمهيدية من المرفق الرابع (منحة الإعادة إلى الوطن) من النظام الأساسي للموظفين ، و يصبح نصها كما يلي :

١١ "تدفع منحة الإعادة إلى الوطن ، من حيث المبدأ ، للموظفين الذين تكون المنظمة ملزمة بإعادتهم إلى أوطانهم . غير أن منحة الإعادة إلى الوطن لا تدفع للموظف الذي يفصل عن طريق الإجراءات الموجزة . ولا تحق منحة الإعادة إلى الوطن للموظفين إلا حينما يغيرون مكان إقامتهم إلى مكان خارج بلد مركز العمل . ويحدد الأمين العام الشروط والتعاريف التفصيلية المتعلقة بأهلية الحصول على المنحة والأدلة المطلوبة لإثبات تغيير مكان الإقامة . و يكون مقدار المنحة متناسباً مع طول مدة الخدمة لدى الأمم المتحدة ، وذلك على النحو التالي^(٩٦) :

٣ - يكون نص المادة الثامنة (العلاقات مع الموظفين) من النظام الأساسي للموظفين على النحو التالي :

١١ البند ٨ - ١ : (أ) ينشئ الأمين العام صلات واتصالات مستمرة بالموظفين ويحافظ عليها لضمان مشاركة الموظفين بصورة فعالة في تحديد ودراسة وحل القضايا المتصلة برفاهم ، بما في ذلك شروط العمل والأحوال العامة للمعيشة وغير ذلك من السياسات الخاصة بشؤون الموظفين .

١١ (ب) تنشأ هيئات تمثيل الموظفين ونحو حق تقديم مقترحات إلى الأمين العام بشأن الغاية الميية في (أ) أعلاه . وتنظم هذه الهيئات بطريقة تكفل التمثيل العادل لجميع الموظفين بواسطة انتخابات تجري كل سنتين على الأقل ، وفقاً لنظام الانتخابات الذي تضعه الهيئة المثلة المعنية و يوافق عليه الأمين العام .