

Distr.: General  
21 February 2019  
Arabic  
Original: English



الدورة الثالثة والسبعون  
البند ١٤١ من جدول الأعمال  
إدارة الموارد البشرية

## تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

### تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بالبندين ١٢-١ و ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين، وهو يتضمن تعديلات تُدخل على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين دعماً لقرار الجمعية العامة ٣٤١٦ (د-٣٠) المتعلق بتوظيف المرأة في الأمانة العامة وقرارات لاحقة دعت فيها الجمعية العامة الأمين العام إلى تكثيف الجهود من أجل تحقيق تكافؤ الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة<sup>(١)</sup>.

ويُطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين وأن تحيط علماً بالتعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين الواردة في مرفقي هذا التقرير.

(١) قرارات من ضمنها ٧٥/٤٤، و ١٨٥/٤٤ جيم، و ٢٣٩/٤٥ جيم، و ١٠٠/٤٦، و ٩٣/٤٧، و ١٠٦/٤٨، و ١٦٧/٤٩، و ١٦٤/٥٠، و ٦٧/٥١، و ٢٤٧/٦٥، و ٢٥٥/٦٧، و ٢٥٢/٦٨، و ١٣٣/٧٠، و ٢٦٣/٧١.



١ - على مدى السنوات الأربعين الماضية، دعت الجمعية العامة مراراً إلى تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل في المنظمة. ويدعم ذلك المبدأ المنصوص عليه في المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة القاضي بالتزام "أعلى مستوى من المقدره والكفاءة والنزاهة" في تعيين الموظفين، ويتسق معه. وفي ضوء هذه الولاية وبالنظر إلى عدم إحراز تقدم في تحقيق تكافؤ الجنسين على مدى العقود العديدة الماضية، نشر الأمين العام في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ استراتيجية تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة وهي بمثابة خريطة طريق مرحلية لتحقيق تكافؤ الجنسين على نطاق المنظمة بحلول عام ٢٠٢٨.

٢ - وقد أحرزت الاستراتيجية في سنة تنفيذها الأولى تقدماً حيث تحقّق التكافؤ على مستوى فريق الإدارة العليا والمنسقين المقيمين. ومع ذلك، لا يزال هناك مزيد من العمل ينبغي القيام به على مستويات أخرى. فالنظرة المتمعنة في توزيع الوظائف تكشف أن الفجوة بين عدد الرجال والنساء تتسع في المستويات العليا من الفئة الفنية. وتبلغ الفجوة ذروتها في العمليات الميدانية حيث لم تكن المرأة، حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، تمثل سوى نسبة ٢٨,٧ في المائة من الموظفين الدوليين المعيّنين تعييناً دائماً أو مستمراً أو محدد المدة. وعلاوة على ذلك، لم يُحرز في السنوات الأخيرة تقدّم يُذكر أو أي تقدّم على الإطلاق. وتبين في ضوء ما سبق الحاجة الملحة إلى مسار عمل أكثر استباقية وأسرع وتيرة لدعم تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة عموماً وفي العمليات الميدانية خصوصاً.

٣ - وفي القرار ٣٤١٦ (د-٣٠) الصادر بشأن توظيف المرأة في الأمانة العامة، أكدت الجمعية العامة مجدداً، وقد وضعت نصب عينيها المادتين ٨ و ١٠١ من الميثاق، أن "التوزيع العادل للمناصب بين الرجال والنساء" في المنظمة "مبدأ رئيسي ناظم لسياسة الأمم المتحدة في التوظيف". ومع ذلك، لا يجسّد النظامان الأساسي والإداري للموظفين هذا المبدأ الرئيسي. ويُذكر على وجه الخصوص أن مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء لم يكن يُعتدّ به في السابق ضمن الاعتبارات التي تنظم ترتيب الأفضلية متى تعلق الأمر باستبقاء الموظفين عند تخفيض قوائم البعثات أو إغلاقها. بل كانت الأولوية تُعطى لأنواع من العقود طالما شكّل الرجال على نحو غير متكافئ أكثر الموظفين المعيّنين بها.

٤ - وبناءً على ذلك، ثمة حاجة إلى ضمان أن تكون التدابير التي تدعم مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء، على نحو ما دعت إليه الجمعية العامة، مدرجة صراحةً وعلى أعلى المستويات في الإطار القانوني للنظامين الأساسي والإداري للموظفين. وعلى وجه التحديد، يقترح الأمين العام تعديل النظامين الأساسي والإداري للموظفين لكي يتضمنا مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء باعتباره أحد المعايير التي يتعين النظر فيها في سياق اختيار الموظفين واستبقائهم على حد سواء. وفي ضوء التخفيض المقرر لقوائم البعثات في عام ٢٠١٩، يرى الأمين العام أن من المهم أن تنظر الجمعية العامة في هذه التعديلات على سبيل الأولوية، حيث إن تخفيض قوائم البعثات في السياق الحالي سيزيد من بطء وتيرة التغيير في أفضل الحالات وسيؤدي في أسوأها إلى انتكاسة في الأعداد.

٥ - وتستند التعديلات المقترحة إلى التوجيهات الصادرة عن الجمعية العامة، لا سيما في قرارها ٣٤١٦ (د-٣٠) الذي أرسى مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء في الأمم المتحدة. ويرى مكتب الشؤون القانونية أن التغييرات المقترحة يمكن تنفيذها على نحو متسق مع أحكام الميثاق، كالمادتين ٨ و ١٠١ على سبيل المثال. كما أن التغييرات المذكورة قابلة للتنفيذ بالاقتران أيضاً بمزيد من التنوع الجغرافي.

- ٦ - ويتضمن المرفق الأول لهذا التقرير التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين. ويتضمن المرفق الثاني التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الإداري للموظفين.

### ألف - بنود النظام الأساسي للموظفين

- ٧ - تمشياً مع قرار الجمعية العامة ٣٤١٦ (د-٣٠)، يُقترح تعديل البند ٤-٣ لكي يشمل في سياق اختيار الموظفين مبدأً التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء في الأمم المتحدة.

### باء - قواعد النظام الإداري للموظفين

- ٨ - تمشياً مع قرار الجمعية العامة ٣٤١٦ (د-٣٠)، يُقترح تعديل القاعدتين ٩-٦ و ١٣-١ على نحو مماثل. ويُقترح إضافة فقرة جديدة إلى القاعدة ٩-٦ يكون رقمها (و)، تُضمّن مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء كواحد من الاعتبارات التي يُعتمد بها عند تحديد ترتيب الأفضلية في عملية استبقاء الموظفين المتأثرين بإلغاء الوظائف وتخفيض عدد الموظفين. ويُقترح إضافة صيغة مماثلة إلى الفقرة (د) من القاعدة ١٣-١ من النظام الإداري.

### الإجراءات المطلوبة من الجمعية العامة اتخاذهما

- ٩ - يُطلب إلى الجمعية العامة أن توافق في الجزء الأول من دورتها المستأنفة على التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين التي ترد في المرفق الأول لهذا التقرير، وأن تحيط علماً بالتعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين التي ترد في المرفق الثاني.

## المرفق الأول

### التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين

#### البند ٤-٣

وفقاً لمبادئ الميثاق، يجري اختيار الموظفين دون أي تمييز بسبب العنصر أو الجنس أو الدين ويُعتد فيه بمبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء في الأمم المتحدة. وبالقدر الممكن عملياً، يتم الاختيار على أساس تنافسي.

## التعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين

القاعدة ٩-٦

إنهاء الخدمة

## إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظائف وتخفيض عدد الموظفين

(هـ) باستثناء ما نُص عليه صراحةً خلاف ذلك في الفقرة (و ز) أدناه والقاعدة ١٣-١ من النظام الإداري للموظفين، إذا اقتضت ضرورات الخدمة إنهاء تعيينات موظفين نتيجة إلغاء وظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، يستبقى الموظفون حسب ترتيب الأفضلية التالي ومع مراعاة الفقرة (و) أدناه، بشرط توفر وظائف مناسبة يمكن أن يستفاد فيها من خدماتهم على نحو فعال، وشريطة إيلاء الاعتبار الواجب في جميع الحالات للكفاءة النسبية والنزاهة وطول الخدمة حسب ترتيب الأفضلية التالي:

١' الموظفون المعينون تعيينات مستمرة؛

٢' الموظفون المعينون عن طريق الامتحانات التنافسية من أجل تعيين دائم والعاملون في إطار تعيين محدد مدته سنتان؛

٣' الموظفون المعينون تعيينات محددة المدة.

(و) عند تحديد ترتيب الأفضلية لأغراض استبقاء الموظفين، يولى الاعتبار الواجب للكفاءة النسبية والنزاهة وطول الخدمة في جميع الحالات، ولمبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء في الأمم المتحدة حسب الاقتضاء. وإذا كانت الوظائف المناسبة المتاحة خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، تعين إيلاء الاعتبار الواجب للجنسية في حالة الموظفين الذين قضاوا في الخدمة أقل من خمس سنوات وفي حالة الموظفين الذين غيروا جنسيتهم خلال السنوات الخمس السابقة.

(ز) فيما يخص الموظفين المعينين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، تعتبر أحكام الفقرة الفرعية (هـ) أعلاه مستوفاة إذا تم النظر في أمر تعيين هؤلاء الموظفين في ما هو متاح من الوظائف المناسبة داخل منظماتهم الأم في مراكز عملهم.

(ح) ليس للموظفين المعينين خصيصاً للعمل في الأمانة العامة للأمم المتحدة أو في أي برنامج أو صندوق أو جهاز فرعي تابع للأمم المتحدة يتمتع بمركز خاص في مسائل التعيين سواء بموجب قرار صادر عن الجمعية العامة أو نتيجة لاتفاق مبرم مع الأمين العام، الحق بموجب هذه القاعدة في أن يُنظر في أمر تعيينهم في وظائف خارج الجهاز الذي عينوا للعمل فيه.

## إنهاء الخدمة بسبب الخدمة غير المرضية

(ط) يجوز إنهاء تعيين موظف بسبب الخدمة غير المرضية وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.

## إنهاء الخدمة لأسباب صحية

(ط ي) يجوز بعد استنفاد كل استحقاقات الإجازة المرضية إنهاء خدمة الموظف الذي لم يبلغ سن التقاعد العادية، على نحو ما تحددها المادة ١ (ن) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، لكنه أصبح غير قادر على الاستمرار في الخدمة بسبب حالته الجسدية أو العقلية أو طول مرضه.

### القاعدة ١٣-١

#### التعيينات الدائمة

(د) إذا اقتضت ضرورات الخدمة إلغاء وظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، يستبقى الموظفون المعينون تعييناً دائماً، بشرط توفر وظائف مناسبة يمكن أن يستفاد فيها من خدماتهم على نحو فعال، وتكون لهم الأفضلية في ذلك على جميع الموظفين المعينين تعيينات أخرى، شريطة إيلاء الاعتبار الواجب في جميع الحالات للكفاءة النسبية والنزاهة وطول الخدمة في جميع الحالات ولمبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء في الأمم المتحدة حسب الاقتضاء. وإذا كانت الوظائف المناسبة المتاحة خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، يتعين أيضاً إيلاء الاعتبار الواجب للجنسية، وذلك في حالة الموظفين الذين لم يقضوا في الخدمة أكثر من خمس سنوات والموظفين الذين غيروا جنسيتهم خلال السنوات الخمس السابقة.