

Distr.: Limited
1 April 2005
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون

اللجنة الخامسة

البندان ١٠٨ و ١٢٠ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥

إقامة العدل في الأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من الرئيس في أعقاب مشاورات غير رسمية

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ٣٠٧/٥٧، المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، و ٢٦٦/٥٩،

المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤،

وإذ تؤكد أن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة برمته ينبغي أن يتسم بالاستقلال

والشفافية والفعالية والكفاءة والإنصاف،

وإذ تؤكد أيضا أهمية زيادة الشفافية في عملية صنع القرار وزيادة مساءلة المديرين

عن هذا النظام،

وإذ تشير إلى أن النظام القائم ينبغي أن يحترم مبدأ مراعاة القواعد الواجبة الاتباع،

وأن يفسح المجال أمام الأقران لاستعراض الحالات على النحو الملائم،

وإذ تشير مع القلق إلى استمرار وجود طعون متراكمة تأخر البت فيها في مختلف

مراحل النظام،

وإذ تشدد على ضرورة إرساء آليات غير رسمية لإيجاد حل مبكر وسريع للمنازعات التي تنشأ داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة، لا سيما عن طريق إقامة حوار مباشر بين المديرين والموظفين،

وإذ تشدد أيضا على أهمية أن يكون لدى الأمم المتحدة نظام للعدالة الداخلية يتسم بالكفاءة والفعالية، من أجل ضمان خضوع الأفراد والمنظمة للمساءلة عن أفعالهم وفقا للقرارات واللوائح ذات الصلة،

وإذ ترحب بزيادة التركيز على تدريب جميع المشاركين في نظام إقامة العدل،

وإذ تسلّم بأن وجود نظام لإقامة العدل يتسم بالشفافية والحياد والفعالية هو شرط ضروري لكفالة العدل والإنصاف في معاملة موظفي الأمم المتحدة، وهو أمر هام لنجاح إصلاح الموارد البشرية في المنظمة،

وقد نظرت في تقارير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة^(١)، وعن دور الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى^(٢)، وعن نتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢^(٣)، وعن نتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣^(٤)، وفي التقرير الشامل للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن أنشطتها^(٥)، وفي تقرير الأمين العام عن إمكانية الاستقلال المالي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن مكتب الشؤون القانونية^(٦)، وفي تقرير الأمين العام عن تدابير لمنع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو الدين أو اللغة في الأمم المتحدة^(٧)، وفي مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية المتعلق باستعراض الإدارة لإجراءات الطعون في الأمم المتحدة^(٨)، وفي تقرير الأمين العام الذي يتضمن الآثار المترتبة من حيث التكاليف على توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، إثر استعراضه الإداري لإجراءات الطعون^(٩)، وفي

(١) A/59/449.

(٢) A/59/414.

(٣) A/58/300.

(٤) A/59/70.

(٥) A/58/680.

(٦) A/59/78.

(٧) A/59/211.

(٨) A/59/408.

(٩) A/59/706.

مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إقامة العدل: الموازنة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^(١٠)، وفي مذكرة الأمين العام التي تتضمن تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة^(١١)، وفي مذكرة الأمين العام عن أحوال المسؤولين خلاف مسؤولي الأمانة العامة: أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة^(١٢)، وفي الرسالة المؤرخة ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ الموجهة من رئيس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى رئيس اللجنة الخامسة^(١٣)، وفي التقرير المرحلي للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(١٤)،

وإذ تأسف لأن النظام الحالي لإقامة العدل في الأمانة العامة لا يزال بطيئا ومعقدا وباهظ التكلفة،

وإذ تأسف أيضا لأن التقارير ذات الصلة لم تقدم في دورتها الثامنة والخمسين، كما طُلب في قرارها ٣٠٧/٥٧، إضافة إلى أنه في دورتها التاسعة والخمسين، قدمت هذه التقارير وصدرت متأخرة عن موعدها،

١ - تشير إلى أهمية إرساء آلية قوية لإقامة العدل تتفادى حدوث ازدواج أو تداخل في العمليات الرسمية؛

٢ - تأسف لاستمرار حالات التأخر الشديد في عمليات الطعون، وتشدد على الحاجة إلى تنفيذ تدابير لتحسين عملية الطعون بحيث تصبح أكثر كفاءة؛

أولا

المسائل الشاملة - مبادئ توجيهية عامة

٣ - تحيط علما بتقارير الأمين العام^{(١)(٢)(٣)(٤)(٥)(٦)(٧)(٩)}،

٤ - تحيط علما مع الاهتمام بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن استعراض الإدارة لإجراءات الطعون في الأمم المتحدة^(١٥)؛

(١٠) A/59/280 و Corr.1.

(١١) A/59/280/Add.1.

(١٢) A/C.5/59/12.

(١٣) A/C.5/58/16.

(١٤) A/59/715.

(١٥) انظر A/59/408.

- ٥ - تؤيد استنتاجات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، الواردة في تقريرها^(٤)، رهنا بأحكام هذا القرار؛
- ٦ - تؤكد أنه ينبغي لإطار القانون الإداري الذي تأخذ به المنظمة أن يتيح معاملة موظفي الأمم المتحدة من جميع الرتب حسب القواعد الواجبة الاتباع، بغض النظر عن موقعهم أو مرتبتهم أو ترتيب التعاقد معهم؛
- ٧ - تعرب عن تقديرها للجهود التي يبذلها الموظفون الذين يتبرعون بخدماهم لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، وتشدد على ضرورة إمدادهم بمزيد من التدريب؛
- ٨ - تحيط علما مع الاهتمام بالخيار الوارد وصفه في الفقرة ٣٠ من تقرير الأمين العام^(١)، وتطلب إلى الأمين العام دراسة الآثار المترتبة على هذا الخيار والإبلاغ عنها في سياق تقريره السنوي عن إقامة العدل في الأمانة العامة؛
- ٩ - تؤكد أن مهام الموظفين الذين يقع عليهم الاختيار للخدمة في إطار النظام الجديد هي مهام رسمية في طبيعتها، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل إعطاء هؤلاء الموظفين وقتا كافيا يعفون فيه من مسؤولياتهم الفنية ليضطلعوا بمهامهم؛
- ١٠ - تسلم بأن نظام إقامة العدل، يقتضي، بسبب اعتماده الشديد على المتطوعين، تزويد المشاركين في النظام بتدريب شامل ومتواتر، وتدعو الأمين العام إلى تنظيم تدريب دوري لجميع الموظفين المشاركين في نظام إقامة العدل في كل من مراكز العمل التي بها مقار؛
- ١١ - تؤكد أهمية التنفيذ السليم لنظام تقييم الأداء، بوصفه أداة يمكن عن طريقها تفادي وقوع المنازعات؛
- ١٢ - تؤكد أيضا ضرورة توفير التدريب على مهارات الإدارة من أجل تحسين مهارات المديرين فيما يتصل بفض المنازعات؛
- ١٣ - تؤكد كذلك ضرورة الربط بين قدرة المديرين على الرد في سياق الإجراءات المتخذة وتقييم الأداء الخاص بكل منهم؛
- ١٤ - تشير إلى أن القاعدة ٣/١١٢ من قواعد النظام الإداري للموظفين، المتصلة بالمسؤولية المالية المترتبة على المديرين، لم تنفذ بعد، وتشير كذلك إلى إصدار نشرة الأمين العام ST/SGB/2004/14، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن تنفيذها إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

١٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم على وجه الاستعجال بتنفيذ توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، رهنا بأحكام هذا القرار؛

١٦ - **تقرر** أن تكون الحدود الزمنية التي أوصى بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية حدوداً إلزامية في إطار عملية الطعن، متى توافرت الطاقات الكافية لذلك، على ألا يتجاوز ذلك ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦؛

١٧ - **تقرر أيضاً** أنه ينبغي اتخاذ تدابير لإزالة أي شبهة عن وجود تضارب في المصالح، وتطلب إلى الأمين العام، بغية تحقيق هذا الهدف، أن يمضي في نقل مسؤولية صياغة القرارات المتعلقة بالطعون من إدارة الشؤون الإدارية إلى مكتب الأمين العام؛

ثانياً

الآلية غير الرسمية لإدارة العدل

أمين المظالم

١٨ - **تؤكد** أهمية مكتب أمين المظالم بوصفه الأداة الرئيسية لفض المنازعات بصورة غير رسمية، وتؤكد من جديد قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٥٦، المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، بشأن إنشاء المكتب؛

١٩ - **تطلب** أن يستمر مكتب أمين المظالم في أداء عمله وأن يقوم بتوسيع نطاق أنشطته الإرشادية، بحيث تشمل على وجه الخصوص الموظفين المحليين والموظفين الوطنيين وموظفي فئة الخدمات العامة، وذلك من أجل تيسير التكافؤ في إمكانية الاستعانة بالنظام وتيسير عملية التوعية، مع أخذ هيكل المنظمة وأنشطتها وبيئتها التنفيذية في الاعتبار؛

٢٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحات لتعزيز مكتب أمين المظالم عن طريق تحسين السبل المتاحة للاستعانة بالمكتب أمام الموظفين العاملين بالأماكن المختلفة؛

٢١ - **تدعو** مكتب أمين المظالم إلى الحد من جميع حالات التأخر التي يمكن أن تقع في الرد على طلبات الموظفين، بغية كفالة تشجيع الموظفين على التماس حل للمنازعات بالطرق غير الرسمية؛

٢٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم، في سياق تقريره السنوي عن إقامة العدل في الأمانة العامة، بتقديم معلومات عن أنشطة أمين المظالم، تشمل معلومات إحصائية عامة ومعلومات عن الاتجاهات السائدة، وتعليقات على السياسات والإجراءات والممارسات التي نمت إلى علم أمين المظالم؛

ثالثا

الآليات الرسمية لإدارة العدل

فريق الفتاوى

٢٣ - **تحيط علما** بالدور الذي يؤديه منسق شؤون فريق الفتاوى في المشاورات الأولية التي تجري قبل بدء عملية الطعون الرسمية، من أجل دعم التوصل إلى حل بالطرق غير الرسمية في مرحلة مبكرة؛

٢٤ - **تؤكد** الدور الذي يؤديه ممثلو الموظفين في إسداء المشورة للموظفين ومساعدتهم في معالجة المسائل بالصورتين غير الرسمية والرسمية؛

٢٥ - **تتعترف** بالحاجة إلى تعزيز قدرات فريق الفتاوى عن طريق زيادة الفرصة المتاحة لتدريب الموظفين العاملين بالفريق على النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، أو على السياسات أو الإجراءات المعمول بها أو السوابق القائمة، وذلك بالنظر إلى الحاجة الماسة إلى تعزيز ما يقدم من مشورة قانونية ودعم إداري للموظفين المقدمين للطعون؛

٢٦ - **تدعو** ممثلي الموظفين إلى دراسة إمكانية وضع برنامج يموله الموظفون داخل المنظمة لتقديم المشورة القانونية والدعم القانوني للموظفين؛ ويمكن لممثلي الموظفين استشارة الأمين العام، حسب ما يرونه مناسباً؛

٢٧ - **تدعو** الأمين العام إلى النظر في توفير حوافز مناسبة تشكل جزءاً من النظام لتشجيع الموظفين على العمل في الأفرقة المعنية؛

٢٨ - **تشجع** فريق الفتاوى على زيادة الأنشطة الإرشادية، وتطلب إلى الأمين العام أن ينظر لهذا الغرض في إدراج تكاليف السفر في الباب ٢٩ ألف من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧؛

وحدة القانون الإداري

٢٩ - **تحيط علما** بأن لوحدة القانون الإداري مهام متعددة تتصل بالاستعراض الإداري والطعون والمسائل التأديبية والخدمات الاستشارية؛

٣٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحات للفصل بين المهام الآتية الذكر من أجل تفضي التضارب في المصالح، وذلك عن طريق إعادة توزيع الموارد، وأن يقدم تقريراً عن ذلك بحلول نهاية الدورة التاسعة والخمسين، مع مراعاة الاحتياجات التالية:

(أ) كفاءة الوسائل اللازمة لجمع الأدلة؛

- (ب) إسداء المشورة لكل من مقدم الطعن والمدعى عليه؛
(ج) كفالة التطبيق الموحد للقرارات الإدارية؛
(د) كفالة التشاور على النحو المناسب مع مكتب إدارة الموارد البشرية والخبراء القانونيين؛
(هـ) نقل كافة المعلومات اللازمة لمكتب إدارة الموارد البشرية؛

٣١ - تؤكّد أن زيادة مساءلة المديرين من شأنها أن تساهم في إنهاء الأعمال المتأخرة المتراكمة فيما يتعلق بحالات الطعن، حسب الوارد في تقرير الأمين العام^(١٦)، وتقرر، كوسيلة لتيسير النظر في الحالات في وقت مبكر، اعتماد الإجراءات التالية:

- (أ) أن يرسل الموظفون الراغبون في الطعن في أحد القرارات الإدارية نسخة من طلبهم إلى الرئيس التنفيذي لإدارتهم؛
(ب) أن توضح وحدة القانون الإداري للمديرين الشروط المطلوبة في رد المدعى عليه، والمساهمات المتوقعة من المديرين، بما في ذلك الحدود الزمنية؛

٣٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل تقديم المديرين لتفسيراتهم الخطية إلى وحدة القانون الإداري في خلال ثمانية أسابيع غير قابلة للتمديد، وتقرر أن يشكل الوفاء بهذه المسؤولية جزءاً من تقييم أداء المديرين؛

٣٣ - تقرر تعديل القاعدة ٢/١١١ (أ) من النظام الإداري للموظفين بحيث تنص أنه على أي موظف يرغب في الطعن في قرار إداري أن يقدم إلى الرئيس التنفيذي للإدارة أو المكتب أو الصندوق أو البرنامج الذي ينتمي إليه صورة الرسالة الموجهة إلى الأمين العام التي يطلب فيها إعادة النظر في القضية؛

مجلس الطعون المشترك

٣٤ - تُشدد على الأهمية الخاصة لتوفير تدريب ملائم لأعضاء مجلس الطعون المشترك؛

(١٦) A/59/449، الفقرة ٢٧.

المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

- ٣٥ - تشير إلى الفقرة ٥ من القرار ٣٠٧/٥٧، وتأسف لعدم اتخاذ الخطوات اللازمة لفصل أمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن مكتب الشؤون القانونية؛
- ٣٦ - تؤيد اقتراح الأمين العام بنقل الموارد العائدة للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة من الباب ٨، مكتب الشؤون القانونية، إلى الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، على أن يبدأ سريان ذلك من بداية فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧؛
- ٣٧ - تعيد تأكيد الفقرة ٥ من قرارها ٣٠٧/٥٧، وتطلب إلى الأمين العام أن يضمن استقلالية المحكمة الإدارية للأمم المتحدة على الفور بوسائل، منها ضمان توفير الخدمات الإدارية واللوجستية التي تعود حصراً لأمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة؛
- ٣٨ - تُذكّر بالتعديل الأخير للنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، والذي ينص على أن يتمتع الأعضاء بالخبرة القضائية أو بغير ذلك من خبرة قانونية ذات صلة في ميدان القانون الإداري أو ما يقابله في القضاء الوطني للعضو؛
- ٣٩ - تعترف بضرورة زيادة تعزيز المؤهلات المهنية في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن طريق زيادة عضويتها بقضاة فنيين؛
- ٤٠ - تقرر تعديل الفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، بحيث تنص على ما يلي:
- ”تتكون المحكمة من سبعة أعضاء، ولا يجوز أن يكون أي اثنين منهم من رعايا نفس الدولة. ويكون الأعضاء ممن لديهم خبرة قضائية في ميدان القانون الإداري أو ما يقابله في قضائهم الوطني. ولا يجوز أن تتألف المحكمة في أية قضية معينة إلا من ثلاثة أعضاء“؛
- ٤١ - تقرر أيضاً تطبيق تعديل المادة ٣ على انتخاب أعضاء المحكمة الجدد على أن يبدأ سريان ذلك في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦؛
- ٤٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات بشأن التعويضات التي تستحق لأعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، متى استوفى جميع أعضائها المعايير المنصوص عليها في المادة ٣ من النظام الأساسي بصيغتها المعدلة في هذا القرار؛
- ٤٣ - تلاحظ أن الأكثرية الساحقة من الطعون الموجهة ضد قرارات إدارية تتعلق بإهاء الخدمة أو عدم تجديد عقود الخدمة، وتقرر، بالإشارة إلى التوصية ٥ لمكتب خدمات

- الرقابة الداخلية^(١٧)، العودة إلى مسألة تعديل المادة ٧ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة بعد تلقي تقرير الفريق على النحو الموصوف في الفرع الرابع لهذا القرار؛
- ٤٤ - **تخطط علما أيضا** بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إقامة العدل^(١٨)؛
- ٤٥ - **تؤكد على** أهمية الموازنة الفعلية للنظاميين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية؛
- ٤٦ - **تطلب** إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن تقوم باستعراض القواعد والممارسات والإجراءات الخاصة بمحاكم شبيهة بهدف تحسين فعالية إدارة أعباء القضايا؛

رابعاً

استعراض نظام العدل الداخلي

- ٤٧ - **تقرر** أن يقوم الأمين العام بتشكيل فريق من الخبراء الخارجيين والمستقلين للنظر في إعادة تصميم نظام إقامة العدل؛
- ٤٨ - **تقرر أيضا** أن يتكون الفريق من قاضٍ بارز أو من قاضٍ سابق من ذوي الخبرة في القانون الإداري؛ وخبير في الطرق البديلة لحل النزاعات؛ وعالم قانوني رائد في القانون الدولي؛ وشخص يتمتع بخبرة ميدانية في إطار الأمم المتحدة؛
- ٤٩ - **تقرر** كذلك أن تكون صلاحيات فريق إعادة التصميم على النحو التالي:
- (أ) يقوم فريق إعادة التصميم باقتراح نموذج لنظام جديد لحل شكاوى الموظفين في الأمم المتحدة يكون مستقلاً، وشفافاً، وفعالاً، وكفؤاً، ومزوداً بموارد ملائمة، ويؤمن المساءلة الإدارية؛ وينبغي للنموذج أن ينطوي على مبادئ توجيهية وإجراءات تنظم بوضوح اشتراك الموظفين والإدارة داخل أطر زمنية معقولة ومُهمل محددة؛
- (ب) ويقوم فريق إعادة التصميم بما يلي:
- ١' ينظر في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛
- ٢' يتلقى المعلومات من جميع أصحاب المصلحة المعنيين بشأن آليات إقامة العدل الراهنة في المنظمة ويستعرضها؛

(١٧) A/59/408، الفقرة ٦٥.

(١٨) انظر A/59/280 و Corr.1.

- ٣' يجري مشاورات مع موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك فرادى الموظفين، ونقابة الموظفين والمديرين، لتكوين رأي عن الكيفية التي تؤدّي بها بعض جوانب النظام عملها بفعالية بينما لا يعمل غيرها بفعالية، والسبب في ذلك؛
- (ج) ويقوم فريق إعادة التصميم، على وجه الخصوص، بما يلي:
- ١' ينظر في النظم البديلة لحل شكاوى الموظفين عن طريق النظر في نماذج أخرى لحل النزاعات المتعلقة بالمنظمات، رغم الاعتراف بالخصائص الفريدة لمنظومة الأمم المتحدة، وبالأخص حصانة موظفي الأمم المتحدة إزاء القوانين الوطنية وبالتالي عدم إمكان مراجعة المحاكم الوطنية؛
- ٢' ينظر، في معرض اقتراحه للنموذج، في قيمة إيجاد نظام فعال لمعالجة شكاوى الموظفين التي تستدعي أشكالا بديلة لحل النزاعات، يمكن بها البت في الحالات بطريقة التراضي، كالوساطة، والتوفيق، والتحكيم، و/أو اللجوء إلى أمين المظالم؛
- ٣' ينظر في استعراض الأقران؛
- ٤' يحدد التدابير الاستباقية، كالتعليم والتدريب، التي يمكن للأمم المتحدة أن تنفذها للتخفيف من عدد المنازعات التي تنشأ؛
- ٥' يدرس عمل مكتب أمين المظالم، ويقدم، إذا كان ثمة حاجة إلى ذلك، نماذج لتوفير الخدمات المصمّمة للاستجابة إلى احتياجات المنظمة؛
- ٦' يدرس ويضع المعايير التي ستستخدم في تصنيف القضايا إلى فئات؛
- ٧' يستعرض أداء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ويدرس مسألة زيادة مواءمة النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وذلك بهدف زيادة الطابع الفني للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة؛
- ٨' يدرس إمكانية إنشاء نظام قضائي متكامل يهيكل من طبقتين تتألف من محكمة ابتدائية ومحكمة استئناف، آخذا في الاعتبار الهياكل الراهنة؛
- ٩' يدرس التمثيل القانوني للأمين العام في نظام إقامة العدل؛

- ٥٠ - **تقرر** أن يبدأ الفريق مهامه في فترة لا تتعدى ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦ وأن يقدم استنتاجاته وتوصياته بنهاية تموز/يوليه ٢٠٠٦؛
- ٥١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم على سبيل الأولوية بتقديم تقرير الفريق وتوصياته إلى الجمعية العامة؛
- ٥٢ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم تعليقاته بشأن التوصيات الواردة في تقرير الفريق، مع تقدير للوقت والموارد اللازمين لتنفيذها، إلى الجمعية العامة في الجزء الأول من دورتها المستأنفة الحادية والستين.
-