

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون
البندان ١٠٨ و ١٢٠ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة في ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/59/773)]

٢٨٣/٥٩ - إقامة العدل في الأمم المتحدة

إن الجمعية العامة،

- وإذ 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 ككل ينبغي أن يتسم بالاستقلالية والشفافية والفعالية والكفاءة والإنصاف،
- وإذ تؤكد أيضاً ما تتسم به زيادة الشفافية في عملية صنع القرار وزيادة مساءلة المديرين من أهمية بالنسبة إلى النظام،
- وإذ تلاحظ أن النظام القائم ينبغي أن يحترم مبدأ مراعاة القواعد الواجبة الاتباع وأن يفسح المجال أمام الأقران لاستعراض الحالات على النحو الملائم،
- وإذ تلاحظ مع القلق استمرار وجود طعون متراكمة تأخر البت فيها في مختلف أوجه النظام،
- وإذ تشدد على ضرورة إرساء آليات غير رسمية لإيجاد حل مبكر وسريع للنزاعات التي تنشأ داخل الأمانة العامة، ولا سيما عن طريق إقامة حوار مباشر بين المديرين والموظفين،
- وإذ تشدد أيضاً على أهمية أن يكون لدى الأمم المتحدة نظام للعدالة الداخلية يتسم بالكفاءة والفعالية، من أجل ضمان خضوع الأفراد والمنظمة للمساءلة عن أفعالهم وفقاً للقرارات والأنظمة ذات الصلة،
- وإذ ترحب بزيادة التركيز على تدريب جميع المشاركين في نظام إقامة العدل،

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

وقد نظرت في تقارير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة^(١) ودور الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى^(٢) ونتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢^(٣) ونتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣^(٤)، والتقارير الشامل للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن أنشطتها^(٥)، وتقارير الأمين العام عن إمكانية الاستقلال المالي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن مكتب الشؤون القانونية^(٦) والتدابير 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 عن استعراض الإدارة لإجراءات الطعون في الأمم المتحدة^(٨)، وتقارير الأمين العام عن الآثار المترتبة من حيث التكاليف على توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية إثر استعراضه الإداري لإجراءات الطعون^(٩)، ومذكرة الأمين العام التي يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "إقامة العدل: الموازنة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية"^(١٠)، ومذكرة الأمين العام التي تتضمن تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة^(١١)، ومذكرة الأمين العام عن أجور أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة^(١٢)، والرسالة المؤرخة ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣

(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.

(١٠) A/59/280 و Corr.1.

(١١) A/59/280/Add.1.

(١٢) A/C.5/59/12.

والموجهة إلى رئيس اللجنة الخامسة من رئيس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة^(١٣)، والتقرير المؤقت للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(١٤)،

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

وإذ تأسف أيضا لأن التقارير ذات الصلة لم تقدم في دورتها الثامنة والخمسين كما هو مطلوب في قرارها ٣٠٧/٥٧، ولأنها، إضافة إلى ذلك، قدمت وصدرت متأخرة عن موعدها في دورتها التاسعة والخمسين،

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

٢ - **تأسف** لاستمرار حالات التأخر الشديد في إجراءات الطعون، وتؤكد الحاجة إلى تنفيذ تدابير لتحسين إجراءات الطعون بحيث تصبح أكثر كفاءة؛

أولا

المسائل الشاملة - مبادئ توجيهية عامة

٣ - **تحيط علما** بتقارير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة^(١) ودور الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى^(٢) ونتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢^(٣) ونتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣^(٤) وإمكانية الاستقلال المالي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن مكتب الشؤون القانونية^(٥) والتدابير لمنع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو الدين أو اللغة في الأمم المتحدة^(٦) والآثار المترتبة من حيث التكاليف على توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية إثر استعراضه الإداري لإجراءات الطعون^(٧)؛

٤ - **تحيط علما مع الاهتمام** بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن استعراض الإدارة لإجراءات الطعون في الأمم المتحدة^(٨)؛

٥ - **تؤيد** استنتاجات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في تقريرها^(١٤)، رهنا بأحكام هذا القرار؛

(١٣) A/C.5/58/16.

(١٤) A/59/715.

- ٦ - تؤكد أنه ينبغي لإطار القانون الإداري الذي تأخذ به المنظمة أن يتيح لموظفي الأمم المتحدة من جميع الرتب اللجوء إلى الإجراءات القانونية الواجبة، بغض النظر عن موقعهم أو درجتهم أو ترتيب التعاقد معهم؛
- ٧ - تعرب عن تقديرها للجهود التي يبذلها المتطوعون للخدمة في نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، وتؤكد 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 مهام رسمية في طبيعتها، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل إعطاء هؤلاء الموظفين وقتا كافيا يعفون فيه من مسؤولياتهم الفنية ليضطلعوا بمهامهم؛
- ١٠ - تسلّم بأن نظام إقامة العدل يقتضي، بسبب اعتماده الشديد على المتطوعين، تزويد المشاركين فيه بتدريب شامل ومتواتر، وتطلب إلى الأمين العام تنظيم تدريب دوري لجميع الموظفين المشاركين في نظام إقامة العدل في كل من مراكز العمل التي بها مقار؛
- ١١ - تؤكد أهمية التنفيذ الملائم لنظام سليم لتقييم الأداء، بوصفه أداة يمكن عن طريقها تفادي نشوء النزاعات؛
- ١٢ - تؤكد أيضا ضرورة توفير التدريب على مهارات الإدارة من أجل تحسين مهارات المديرين فيما يتصل بفض النزاعات؛
- ١٣ - تؤكد كذلك ضرورة الربط بين قدرة المديرين على الرد في سياق الإجراءات المتخذة وتقييم الأداء الخاص بكل منهم؛
- ١٤ - تلاحظ أن القاعدة ١١٢-٣ من قواعد النظام الإداري للموظفين، المتصلة بالمسؤولية المالية المترتبة على المديرين، لم تنفذ بعد، وتلاحظ أيضا 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 حدودا إلزامية في إطار إجراءات الطعون، متى توافرت القدرة الكافية لذلك، على ألا يتجاوز ذلك يوم ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦؛

١٧ - **تقرر أيضا** 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 في الأمانة العامة إلى مكتب الأمين العام؛

ثانيا

الآلية غير الرسمية لإقامة العدل

أمين المظالم

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

١٩ - **تطلب** أن يواصل مكتب أمين المظالم أنشطته الإرشادية وأن يقوم بتوسيع نطاقها 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 مقترحات لتعزيز مكتب أمين المظالم عن طريق تحسين السبل المتاحة للاستعانة بالمكتب أمام الموظفين العاملين في أماكن مختلفة؛

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

٢٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم، في سياق تقريره السنوي عن إقامة العدل في الأمانة العامة، 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 لإقامة العدل

فريق الفتاوى

٢٣ - **تحيط علما** بالدور الذي يؤديه منسق شؤون فريق الفتاوى في المشاورات الأولية التي تجري قبل بدء الإجراءات الرسمية للطعون، 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 بالطرق غير الرسمية والرسمية؛

٢٥ - **تتعترف** بالحاجة إلى تعزيز قدرات أفرقة الفتاوى عن طريق زيادة الفرصة المتاحة لتدريب الموظفين العاملين بالأفرقة على النظامين الأساسي والإداري 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 خطة يمولها الموظفون داخل المنظمة لتقديم المشورة القانونية والدعم القانوني للموظفين؛ ويمكن لممثلي الموظفين استشارة الأمين العام، حسب ما يرويه مناسبا؛

٢٧ - **تدعو** الأمين العام إلى النظر في توفير حوافز مناسبة تشكل جزءا 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 إطار الباب ٢٨ ألف، مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧؛

وحدة القانون الإداري

٢٩ - **تلاحظ** أن لدى وحدة القانون الإداري مهامها متعددة تتصل بالاستعراض الإداري والطعون والمسائل التأديبية والخدمات الاستشارية؛

٣٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة بحلول نهاية دورتها التاسعة والخمسين مقترحات للفصل بين المهام الأنفة الذكر عن طريق إعادة توزيع الموارد من أجل تفادي التضارب في المصالح، مع مراعاة الاحتياجات التالية:

(أ) كفالة 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 في إدارة الشؤون الإدارية والخبراء القانونيين؛
- (هـ) نقل كافة المعلومات اللازمة لمكتب إدارة الموارد البشرية؛

٣١ - تؤكد أن زيادة مساءلة المديرين من شأنها أن تساهم في إنهاء الأعمال المتأخرة المتراكمة فيما يتعلق بحالات الطعن، كما هو مبين في تقرير الأمين العام^(١٥)، وتقرر اعتماد الإجراءات التالية كوسيلة لتيسير النظر في الحالات في وقت مبكر:

- (أ) أن يرسل الموظفون الراغبون في الطعن في أحد القرارات الإدارية نسخة من طلبهم إلى الرئيس التنفيذي لإدارتهم؛
- (ب) أن توضح وحدة القانون الإداري مع المديرين الشروط المطلوبة في رد المدعى عليه، والمساهمات المتوقعة من المديرين، فضلا عن 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 جزءا من تقييم أداء المديرين؛

٣٣ - تقرر تعديل القاعدة ١١١-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين بحيث تنص على أن يقدم أي موظف يرغب في الطعن في قرار إداري 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 - تؤكد الأهمية الخاصة لتوفير تدريب ملائم لأعضاء مجلس الطعون المشترك؛

المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

٣٥ - تشير إلى الفقرة ٥ من قرارها ٣٠٧/٥٧، وتأسف لعدم اتخاذ الخطوات اللازمة لفصل أمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن مكتب الشؤون القانونية؛

(١٥) A/59/449، الفقرة ٢٧.

- ٣٦ - تؤيد مقترح الأمين العام بنقل الموارد العائدة للمحكمة من الباب ٨، الشؤون القانونية، من الميزانية البرنامجية المقترحة 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 على الفور بوسائل منها ضمان توفير الخدمات الإدارية واللوجستية التي تعود حصراً لأمانة المحكمة؛
- ٣٨ - تشير إلى التعديل الأخير للنظام الأساسي للمحكمة، الذي ينص على أن يتمتع الأعضاء بالخبرة القضائية أو بغير ذلك من خبرة قانونية ذات صلة في ميدان القانون الإداري أو ما يقابله في قضائهم الوطني؛
- ٣٩ - تعترف بضرورة زيادة تعزيز المؤهلات المهنية في المحكمة عن طريق زيادة عضوية القضاة المحترفين؛
- ٤٠ - تقرر تعديل الفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة، 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 في انتخاب أعضاء المحكمة الجدد على أن يبدأ سريان ذلك في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦؛
- ٤٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات بشأن أجور أعضاء المحكمة، 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^(١٦)، العودة إلى مسألة تعديل المادة ٧ من النظام الأساسي للمحكمة بعد تلقي تقرير الفريق على النحو الموصوف في الجزء الرابع من هذا القرار؛

(١٦) انظر A/59/408، الفقرة ٦٥.

٤٤ - تلاحظ أيضا تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إقامة العدل^(١٧)؛

٤٥ - تؤكد أهمية أن يصار في المستقبل إلى مواءمة النظامين 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 قاض بارز أو من قاض سابق من ذوي الخبرة في القانون الإداري، وخبير في الطرق البديلة لحل النزاعات، وأكاديمي قانوني رائد في القانون الدولي، وشخص يملك خبرة إدارية وتنظيمية في منظمة دولية، 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 مستقلا وشفافا 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 ومهل 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؛

٣' يجري مشاورات مع موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم فرادى الموظفين ونقابة الموظفين والمديرون، لتكوين رأي عن كيفية وأسباب عمل بعض جوانب النظام بفعالية في حين أن الجوانب الأخرى لا تعمل بفعالية؛

(١٧) انظر A/59/280 و Corr.1.

- (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 داخل المنظمات، مع الاعتراف بالخصائص الفريدة لمنظومة الأمم المتحدة، وبالأخص حصانة موظفي الأمم المتحدة إزاء القوانين الوطنية وبالتالي عدم إمكان اللجوء إلى المحاكم الوطنية؛
- ٢' ينظر، في معرض اقتراحه للنموذج، في قيمة إيجاد نظام فعال لمعالجة شكاوى الموظفين التي تستدعي أشكالاً 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 لتخفيض عدد النزاعات التي تنشأ إلى أدنى حد؛
- ٥' يدرس عمل مكتب أمين المظالم، ويقدم، إذا كان ثمة حاجة إلى ذلك، نماذج لتوفير الخدمات المصممة 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 نظامها الأساسي والنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وذلك بهدف زيادة الطابع الفني للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة؛
- ٨' يدرس إمكانية إنشاء نظام قضائي متكامل يهيكل من طبقتين يتألف من محكمة ابتدائية ومحكمة استئناف، آخذاً في الاعتبار الهياكل الراهنة؛
- ٩' يدرس التمثيل القانوني للأمين العام في نظام إقامة العدل؛
- ٥٠ - **تقرر** أن يبدأ الفريق مهامه في موعد لا يتجاوز ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦ وأن يقدم استنتاجاته وتوصياته بنهاية تموز/يوليه ٢٠٠٦؛
- ٥١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم على سبيل الأولوية بإحالة 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 الحادية والستين المستأنفة؛

٥٣ - **تقرر** أن تدرج في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ الأنشطة المطلوبة أعلاه التي قد تنشأ عنها احتياجات إضافية من الموارد خلال فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

الجلسة العامة ٩١

١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥