

Distr.  
GENERAL

A/RES/54/139  
10 February 2000

## الجمعية العامة



الدورة الرابعة والخمسون  
البند ١٠٩ من جدول الأعمال

### قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناءً على تقرير اللجنة الثالثة (A/54/598 و Corr.1 و 2)]

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة -١٣٩/٥٤

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى المادتين ١ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وكذلك المادة ٨ منه، التي تنص على ألا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحد بها من أهلية الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى قدم المساواة في هيئاتها الرئيسية والفرعية،

وإذ تشير أيضاً إلى الهدف الوارد في منهاج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة<sup>(١)</sup> المتمثل في تحقيق المساواة العامة بين الجنسين، وخصوصاً في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، بحلول عام ٢٠٠٠،

وإذ تأخذ في الاعتبار استمرار افتقاد التمثيل أو التمثيل الناقص للمرأة من بعض البلدان، وخاصة من البلدان النامية، بما في ذلك أقل البلدان نمواً والدول النامية الجزرية الصغيرة، ومن البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية،

وإذ تشير إلى قراراتها ١١٩/٥٣ المؤرخ ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة و ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩ بشأن إدارة الموارد البشرية،

وإذ ترحب بالتقدم المحرز في تحسين تمثيل المرأة في الوظائف من الرتبة مد-١، وإن كان القلق

(١) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع: A.96.IV.13)، الفصل الأول، القرار ١، المرفق الثاني.

يساورها لأن تمثيل المرأة في رتب الموظفين الأقدم والرتب المتصلة بتقرير السياسات ما زال أدنى بكثير من نسبة الـ ٥٠/٥٠ المستهدفة لتوزيع الجنسين في هذه الرتب،

وإذ ترحب أيضا بأن النسبة المئوية للنساء المعينات على الرتبة مد-٢، والنساء اللاتي رقين إلى الرتبة مد-١ قد تجاوزت نسبة الـ ٥٠ في المائة المستهدفة،

وإذ يساورها القلق لأن تعيين المرأة على سائر الرتب، فيما عدا الرتبة ف-٢، يقل كثيرا عن نسبة الـ ٥٠ في المائة المستهدفة، وإذ يساورها القلق إزاء المعدل البطيء الذي يزيد به التمثيل الكلي للمرأة في الأمانة العامة،

وإذ يساورها القلق أيضا لأن بعض الترتيبات القائمة مع الدول الأعضاء قد تعرقل توظيف أزواج موظفي الأمم المتحدة،

١ - ترحب بتقرير الأمين العام وإطار العمل الوارد فيه<sup>(٢)</sup>؛

٢ - تعيد تأكيد الهدف العاجل المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيّما في الوظائف من الرتبة مد-١ وما فوقها، مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأيضا مع مراعاة أن المرأة من بعض البلدان، ولا سيّما البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ما زالت غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلا ناقصا؛

٣ - تأسف لأن نسبة الـ ٥٠/٥٠ المستهدفة لتوزيع الجنسين لن تتحقق بحلول عام ٢٠٠٠، وتحث الأمين العام على تكثيف جهوده لإحراز تقدم كبير نحو بلوغ هذا الهدف قبل نهاية عام ٢٠٠٠؛

٤ - تطلب إلى الجمعية العامة أن تنظر، في دورتها الاستثنائية المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: تحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام للقرن الحادي والعشرين"، المقرر عقدها في حزيران/يونيه ٢٠٠٠، في مزيد من الاستراتيجيات التطلعية لتحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيّما الوظائف من الرتبة مد-١ وما فوقها، مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق وأيضا مع مراعاة أن المرأة من بعض البلدان، ولا سيّما البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ما زالت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا؛

٥ - ترحب بالالتزام الشخصي الساري للأمين العام ببلوغ هدف المساواة بين الجنسين وبتأكيد

بأن التوازن بين الجنسين سيمنح أولوية عليا في جهوده المستمرة المبذولة من أجل خلق ثقافة إدارية جديدة في المنظمة، بما في ذلك التنفيذ الكامل للتدابير الخاصة الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين<sup>(٣)</sup>؛

٦ - ترحب أيضا باستمرار توفير برامج تدريبية محددة بشأن التركيز على نوع الجنس بوصفه العنصر الرئيسي وبشأن قضايا نوع الجنس في أماكن العمل، مصممة بحيث تلائم الاحتياجات الخاصة للإدارات كل على حدة، وتثني على رؤساء الإدارات والمكاتب الذين بدأوا التدريب المتعلق بنوع الجنس بالنسبة لمديريهم التنفيذيين وموظفيهم؛

٧ - تشجع بشدة رؤساء الإدارات والمكاتب الذين لم ينظموا بعد هذا التدريب أن يفعلوا ذلك قبل نهاية فترة السنتين التالية؛

٨ - تهيب بالأمين العام أن ينفذ تنفيذا كاملا خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠)<sup>(٤)</sup> وأن يرصدها، من أجل إحراز تقدم ملحوظ نحو تحقيق هدف توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ قبل نهاية سنة ٢٠٠٠، وخصوصا في الوظائف من الرتبة مد-١ وما فوقها؛

٩ - تطلب إلى الأمين العام كفالة أن يكون المديرون التنفيذيون مسؤولين كل على حدة عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية في مجالات مسؤولياتهم؛

١٠ - تشجع الأمين العام على تعيين المزيد من النساء ممثلات ومبعوثات خاصات واضطلاعهن بالمساعي الحميدة بالنيابة عنه، وخصوصا في المسائل المتصلة بحفظ السلام، وبناء السلام، والدبلوماسية الوقائية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي الأنشطة التنفيذية، بما في ذلك تعيينهن كمنسقات مقيمات، وكذلك على تعيين مزيد من النساء في المناصب العليا الأخرى؛

١١ - ترحب بإدراج الهدف المتمثل في تحسين التوازن بين الجنسين في خطط العمل المتصلة بإدارة الموارد البشرية للإدارات والمكاتب كل على حدة، وتشجع التعاون بين المستشار الخاص للمسائل المتعلقة باختلاف نوع الجنس والنهوض بالمرأة ومكتب إدارة الموارد البشرية التابع للأمانة العامة في مواصلة وضع ورصد هذه الخطط، التي ستشمل استراتيجيات عملية وإنجازات مستهدفة محددة لتحسين تمثيل المرأة في كل إدارة ومكتب؛

١٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يرصد عن كثب التقدم الذي تحرزه الإدارات والمكاتب في بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين، وأن يكفل ألا يقل تعيين وترقية النساء المؤهلات بشكل مناسب عن ٥٠ في المائة من جميع التعيينات والترقيات حتى بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق توزيع للجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، بما في ذلك التنفيذ الكامل للتدابير الخاصة لصالح المرأة، ووضع آليات للقيام بشكل

(٣) ST/AI/1999/9.

(٤) A/49/587 و Corr.1، الفرع الرابع.

فعال بتشجيع ورصد وتقييم أداء مديري البرامج في تحقيق الإنجازات المستهدفة بالنسبة لتحسين تمثيل المرأة؛

١٣ - تحيط علما بالاختصاصات المنقحة للجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، التي أصدرها الأمين العام في حزيران/يونيه ١٩٩٩<sup>(٥)</sup>، وعلى وجه الخصوص دورها في رصد تنفيذ التدابير الخاصة المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين؛

١٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يضع استراتيجيات توظيف مبتكرة لتحديد واجتذاب المرشحات المؤهلات بشكل مناسب، وخصوصا في البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وفي غيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل في الأمانة العامة وفي المهن التي تكون المرأة فيها ناقصة التمثيل؛

١٥ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يواصل عمله للقيام، ضمن الموارد القائمة، بتهيئة بيئة عمل ملائمة لنوع الجنس وداعمة لاحتياجات موظفيه من النساء والرجال على السواء، بما في ذلك عن طريق وضع سياسات تتوخى المرونة في تحديد أوقات العمل، وتوفير الترتيبات المرنة في أماكن العمل واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين، وكذلك عن طريق توفير مزيد من المعلومات الشاملة للمرشحين المحتملين والمعنيين الجدد بشأن فرص العمل للأزواج والتوسع في التدريب على مراعاة اختلاف نوع الجنس في جميع الإدارات والمكاتب؛

١٦ - تطلب كذلك إلى الأمين العام زيادة تطوير السياسة المناهضة للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وأن يصدر مبادئ توجيهية واضحة ومفصلة لتطبيق هذه السياسة في المقر والميدان؛

١٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يمكن مكتب المستشار الخاص للمسائل المتعلقة بنوع الجنس والنهوض بالمرأة من القيام بصورة فعالة برصد وتيسير التقدم في تنفيذ الخطة الاستراتيجية والتدابير الخاصة لصالح المرأة، بوسائل منها ضمان الحصول على المعلومات المطلوبة لتنفيذ هذه الأعمال؛

١٨ - تشجع بشدة الدول الأعضاء على دعم جهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة لتحقيق هدف التوزيع بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، وبخاصة في الرتبة مد-١ وما فوقها، عن طريق تحديد المزيد من المرشحات وتقديمهن بشكل منظم للتعيين في الهيئات الحكومية الدولية والهيئات القضائية وهيئات الخبراء، وتحديد واقتراح مصادر التوظيف الوطنية التي ستساعد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تحديد المرشحات المناسبات، وخصوصا من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وتشجيع المزيد من النساء على التقدم لمناصب داخل الأمانة العامة، والوكالات المتخصصة، والصناديق والبرامج واللجان الإقليمية، بما فيها تلك الموجودة في مجالات يكون تمثيل المرأة فيها ناقصا مثل حفظ السلام وإقامة السلام والمجالات غير التقليدية الأخرى؛

١٩ - تشجع بشدة أيضا الدول الأعضاء على تحديد مرشحات لتكليفهن في بعثات حفظ السلام، وعلى تحسين تمثيل المرأة في وحدات الجيش والشرطة المدنية؛

٢٠ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى لجنة مركز المرأة في دورتها الرابعة والأربعين وإلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين بشأن تنفيذ هذا القرار، بما في ذلك عن طريق توفير إحصاءات عن عدد النساء ونسبتهن المئوية في جميع الوحدات التنظيمية وعلى جميع المستويات في أرجاء منظومة الأمم المتحدة، وعن تنفيذ خطط عمل الإدارات من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين.

الجلسة العامة ٨٢

١٧ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٩