

Distr.: General
19 February 2004

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والخمسون
البند ١١٠ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣

[بناء على تقرير اللجنة الثالثة (A/58/501)]

١٤٤/٥٨ - تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

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 تحدّ 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^(١)، المتمثل في تحقيق المساواة العامة بين الجنسين، وخصوصاً في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، بحلول عام ٢٠٠٠، والإجراءات والمبادرات الأخرى المعروضة في الوثيقة الختامية التي اعتمدها الجمعية العامة في دورتها الاستثنائية الثالثة والعشرين المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"^(٢)،

وإذ تشير كذلك إلى قرارها ١٨٠/٥٧ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، فضلاً عن قرارها ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، وبخاصة الفقرات ٣٩ إلى ٤١ من الجزء الثاني منه،

وإذ تحيط علماً بقرار لجنة حقوق الإنسان ٤٤/٢٠٠٣ المؤرخ ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ بشأن إدماج حقوق الإنسان للمرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة^(٣)، ولا سيما

(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.

(٢) القرار د/٣٠٣ - ٣، المرفق.

(٣) انظر: الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٣، الملحق رقم ٣ (E/2003/23)، الفصل الثاني، الفرع ألف.

الفقرة ١٥ منه التي سلمت فيها اللجنة بأن تعميم المنظور الجنساني سيستفيد كثيرا من المشاركة القوية والكاملة للمرأة، بما في ذلك على المستويات العليا لاتخاذ القرار في منظومة الأمم المتحدة،

وإذ تأخذ في الاعتبار استمرار انعدام التمثيل أو التمثيل الناقص للمرأة من بعض البلدان، وبخاصة من البلدان النامية، بما في ذلك أقل البلدان نموا والدول الجزرية الصغيرة النامية، ومن البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا إلى حد كبير،

وإذ تحيط علما مع التقدير بجهود مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة شؤون الإعلام، ومكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، والمكتب التنفيذي للأمين العام، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، لتحقيق هدف إقامة التوازن بين الجنسين أو المحافظة عليه، وكذلك الإدارات والمكاتب التي بلغت أو تجاوزت الهدف المتمثل في تحقيق نسبة ٥٠ في المائة لاختيار مرشحات للوظائف الشاغرة في السنة الماضية،

وإذ تعرب عن قلق خاص إزاء تباطؤ التقدم للسنة الثانية على التوالي صوب تحقيق هدف إقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، وإزاء عدم إحراز أي تقدم تقريبا في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٣ في معدل تمثيل النساء في التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا،

وإذ تعرب عن القلق لعدم وجود أكثر من امرأة واحدة لغاية الآن من بين الممثلين الخاصين للأمين العام،

وإذ ترحب بعمل إدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمانة العامة على إصدار توجيهات للبعثات الميدانية بشأن الإجراءات التي ينبغي اتباعها في معالجة القضايا المتعلقة بالانضباط والادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الخطير من جانب أفراد البعثة، وإذ يشجعها اعتماد لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة اتفاقا يقضي بتنقيح الإجراءات المتعلقة بمعالجة جميع أشكال التحرش الجنسي وإدماجها في أمر إداري جديد يشمل جميع أشكال التحرش،

وإذ ترحب أيضا بترتيبات العمل المرنة الجديدة المأذون بتطبيقها في جميع إدارات الأمانة العامة ومكاتبها^(٤)،

(٤) انظر ST/SGB/2003/4.

وإذ تلاحظ بقلق أن الإحصاءات المتعلقة بتمثيل المرأة في بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ليست مستكملة تماما،

- ١ - تحيط علما مع التقدير بتقرير الأمين العام^(٥) والإجراءات الواردة فيه؛
- ٢ - تعرب عن الأسف لأن هدف التوزيع المتساوي للجنس بنسبة ٥٠/٥٠ لم يتحقق بحلول نهاية عام ٢٠٠٠، وتحت الأمين العام على مضاعفة جهوده لإحراز تقدم كبير نحو بلوغ هذا الهدف في المستقبل القريب جدا؛
- ٣ - تعيد تأكيد الهدف العاجل المتمثل في تحقيق التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما على المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات، مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأيضا مع مراعاة استمرار انعدام التمثيل أو التمثيل الناقص للمرأة من بعض البلدان، ولا سيما من البلدان النامية، ومن البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا إلى حد كبير؛
- ٤ - تعرب عن القلق لأن المرأة ما زالت تشكل أقل من ٣٠ في المائة من مجموع الموظفين في الفئة الفنية في ثلاث إدارات ومكاتب في الأمانة العامة، ولأن المرأة ما زالت تشكل أقل من ٢٠ في المائة من مجموع الموظفين في الفئة الفنية في ثلاث مؤسسات في منظومة الأمم المتحدة، وتشجع الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تكثيف جهودهم لبلوغ هدف إقامة التوازن بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة؛

٥ - ترحب:

- (أ) بالالتزام الشخصي المستمر للأمين العام ببلوغ هدف المساواة بين الجنسين، وبتأكيد أن التوازن بين الجنسين سيمنح أولوية عليا في الجهود المتواصلة التي يبذلها من أجل إيجاد ثقافة إدارية جديدة في المنظمة؛

- (ب) بتعهد الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بتكثيف جهودهم لبلوغ أهداف المساواة بين الجنسين الواردة في إعلان^(٦) ومنهاج عمل بيجين^(٧)؛
- (ج) بإدراج هدف تحسين التوازن بين الجنسين في خطط العمل المتصلة بإدارة الموارد البشرية للإدارات والمكاتب كل على حدة، وتشجع زيادة التعاون، بما في ذلك تقاسم المبادرات المرتبطة بأفضل الممارسات، بين رؤساء الإدارات والمكاتب، والمستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ومكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة، لتنفيذ هذه الخطط التي تشمل أهدافا واستراتيجيات محددة لتحسين تمثيل المرأة في الإدارات والمكاتب كل على حدة؛
- (د) بالقرار الذي اتخذ في سياق النظام الجديد لاختيار الموظفين^(٧) بمسألة رؤساء الإدارات والمكاتب عن الأرقام المستهدفة المتصلة بتكافؤ الجنسين في خطط العمل التي تضعها الإدارات في مجال الموارد البشرية، من خلال اتفاقات الأداء؛
- (هـ) بمواصلة تحديد مراكز تنسيق للمرأة في منظومة الأمم المتحدة، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل تحديد مراكز التنسيق هذه على مستوى عال بصورة كافية مع تمتعها بإمكانية الوصول الكامل إلى الإدارة العليا في كل من المقر والميدان؛
- (و) بمواصلة توفير برامج تدريبية محددة بشأن تعميم المنظور الجنساني والقضايا الجنسانية في أماكن العمل، على أن تكون مصممة لتلبية الاحتياجات الخاصة للإدارات كل على حدة، وتثني على رؤساء الإدارات والمكاتب الذين بدأوا التدريب الجنساني بالنسبة لمديريهم وموظفيهم، وتشجع بقوة من لم يقوموا منهم بعد بتنظيم هذا التدريب على أن يفعلوا ذلك في أقرب وقت ممكن؛
- (ز) بقيام مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بوضع مشروع لتعزيز جهود الأمين العام في تحقيق التوازن بين الجنسين عن طريق اعتماد نهج أكثر تنسيقا وتكاملا إزاء هذه المسألة، وذلك بغرض وضع وتحقيق أهداف يمكن التحقق منها لضمان بلوغ أهداف التوازن بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٦؛

(ح) بقيام مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بإعداد تحليل يركز على البحث في الأسباب المحتملة لبطء التقدم في تحسن وضع المرأة في منظومة

(٦) 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 الأول.

(٧) انظر ST/AI/2002/4.

الأمم المتحدة، بغرض تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين، وذلك من أجل وضع استراتيجيات جديدة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين؛

(ط) بالتزام مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بالبحث عن سبل أفضل لإدماج مراكز التنسيق التابعة للإدارات في نظام التوظيف الجديد حتى تتمكن مراكز التنسيق من القيام بدور هام في الرصد الدوري والمنظم لتعيين المرأة والاحتفاظ بها والنهوض بحياتها الوظيفية^(٨)، وتتطلع إلى الحصول على معلومات عن هذه المسألة في التقرير المقبل؛

٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم بما يلي، بغية تحقيق هدف توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ والمحافظة عليه مع الاحترام التام لمبدأ لتوزيع الجغرافي العادل، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق:

(أ) أن يستمر في وضع استراتيجيات توظيف مبتكرة لتحديد واجتذاب المرشحات المؤهلات تأهيلا مناسباً، وخصوصاً من وفي البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية والدول الأعضاء الأخرى غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة، وفي الوظائف التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

(ب) أن يشجع منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها وإدارتها على استخدام موارد ونظم تكنولوجيا المعلومات والأساليب الأخرى القائمة استخداماً أكثر فعالية لنشر المعلومات المتعلقة بفرص العمل المتاحة للمرأة، وتنسيق قوائم المرشحات المحتملات تنسيقاً أفضل؛

(ج) أن يواصل عن كثب رصد التقدم الذي تحرزته الإدارات والمكاتب في بلوغ هدف إقامة توازن بين الجنسين، وأن يكفل تحقيق نسبة تعيين وترقية للنساء المؤهلات تأهيلاً مناسباً تمثل ٥٠ في المائة على الأقل من جملة التعيينات والترقيات إلى أن يتم بلوغ هدف توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠؛

(د) أن يشجع بقوة رؤساء الإدارات والمكاتب على مواصلة اختيار مرشحات حين تكون مؤهلاتهن ماثلة لمؤهلات المرشحين من الرجال أو أفضل منها، وأن يشجع ويرصد ويقيم على نحو فعال أداء المديرين بالنسبة إلى تحقيق الأهداف المتمثلة في تحسين تمثيل المرأة؛

(٨) انظر A/58/374، الفقرة ٧٦.

(هـ) أن يشجع التشاور خلال عملية الاختيار بين رؤساء الإدارات والمكاتب التي توجد فيها مراكز تنسيق لشؤون المرأة فيما بين الإدارات، وأن يكفل تسمية مراكز التنسيق هاته على مستوى عال بما فيه الكفاية، مع تمتعها بالوصول بشكل كامل وفعال إلى مستويات الإدارة العليا؛

(و) أن يمدد البرامج الحالية لتدريب المديرين وتوعيتهم بشأن قضايا تحقيق التوازن بين الجنسين؛

(ز) أن يمكن مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة من المساهمة بصورة فعالة في تحقيق الأهداف المتصلة بتكافؤ الجنسين في خطط العمل في مجال الموارد البشرية ورصدها وتيسير وضعها وتنفيذها، بوسائل منها ضمان الحصول على المعلومات المطلوبة لتنفيذ هذه الأعمال؛

(ح) أن يكتف الجهود التي يبذلها، في حدود الموارد المتاحة، من أجل تهيئة بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين وتلبي احتياجات موظفيه من النساء والرجال على السواء، بوسائل منها السعي بنشاط إلى وضع سياسات ملائمة لأغراض العمل والحياة، مثل أوقات العمل المرنة، والترتيبات المرنة فيما يتصل بأماكن العمل، والتطور الوظيفي، والبرامج الإرشادية، واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين، وكذلك من خلال توفير معلومات أشمل للمرشحين والمرشحات المحتملين و المعينين و المعينات الجدد بشأن فرص العمل للأزواج والزوجات، وتوفير الدعم لأنشطة الشبكات والمنظمات النسائية داخل منظومة الأمم المتحدة، والتوسع في التدريب على مراعاة الفوارق بين الجنسين في جميع الإدارات والمكاتب ومقار العمل، بما في ذلك زيادة تزويد الموظفين والمديرين بالمعلومات وزيادة تدريبهم على المنافع التي يمكن جنيها من وراء السياسات المتعلقة بالعمل/الحياة في مجالي الإنتاجية والكفاءة؛

(ط) أن يواصل العمل على زيادة تعزيز السياسة المناهضة للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، بوسائل منها كفاءة التنفيذ الكامل للمبادئ التوجيهية لتطبيق هذه السياسة في المقر وفي الميدان؛

٧ - تشجع بقوة الأمين العام، في إطار التزامه بتحديد أهداف ملموسة لتعيين نساء كممثلات ومبعوثات خاصات له لكي يتحقق هدف إقامة توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ بحلول عام ٢٠١٥^(٩)، على تكثيف الجهود التي يبذلها لتعيين المزيد من النساء ممثلات ومبعوثات خاصات للاضطلاع بالمساعي الحميدة بالنيابة عنه، وخصوصا في المسائل المتصلة بحفظ السلام، وبناء السلام، والدبلوماسية الوقائية، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية،

(٩) انظر S/2002/1154، الفقرة ٤٤.

وفي الأنشطة التنفيذية أيضا، بما في ذلك تعيينهن بصفة منسقات مقيمات، وتعيين مزيد من النساء في المناصب العليا الأخرى؛

٨ - تشجيع الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة على مواصلة وضع نهج مشتركة لتشجيع النساء على الاستمرار في الخدمة، والتنقل فيما بين الوكالات، وتحسين فرص التطوير الوظيفي؛

٩ - تشجيع الأمم المتحدة والدول الأعضاء على مواصلة تنفيذ نتائج دورة الجمعية العامة الاستثنائية الثالثة والعشرين المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين" المتعلقة بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة^(٢)؛

١٠ - تشجيع بقوة الدول الأعضاء على القيام بما يلي:

(أ) دعم الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وصناديقها وبرامجها لتحقيق هدف توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، وبخاصة على المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات، عن طريق التعرف على مزيد من المرشحات وتقديم ترشيحهن بانتظام للتعيين في مناصب داخل منظومة الأمم المتحدة، وتحديد واقتراح مصادر التوظيف الوطنية، بما في ذلك من خلال إنشاء شبكات مع منظمات مهنية، التي ستساعد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تحديد المرشحات المناسبات، وخصوصا من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وتوعية مواطنيها، لا سيما النساء، بالوظائف الشاغرة المتاحة في منظومة الأمم المتحدة بكاملها، وتشجيع المزيد من النساء على تقديم ترشيحهن لشغل مناصب داخل الأمانة العامة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج واللجان الإقليمية، بما في ذلك المناصب المتوفرة في مجالات يكون تمثيل المرأة فيها ناقصا، مثل حفظ السلام وبناء السلام والمجالات غير التقليدية الأخرى؛

(ب) تحديد مرشحات لتكليفهن في بعثات حفظ السلام، وتحسين تمثيل المرأة في الوحدات العسكرية ووحدات الشرطة المدنية؛

(ج) تحديد المزيد من المرشحات وتقديم ترشيحهن على نحو منتظم لغرض التعيين أو الانتخاب في الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء والهيئات المنشأة بموجب معاهدات؛

(د) تحديد وتسمية المزيد من المرشحات لغرض التعيين أو الانتخاب كقاضيات أو ليتولين مناصب عليا أخرى في المحاكم الدولية؛

(هـ) التعاون على نحو وثيق مع الأمم المتحدة من أجل تيسير تشغيل الأزواج في جميع مواقع العمل الرئيسية التابعة للأمانة العامة ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى لجنة وضع المرأة في دورتها الثامنة والأربعين^(١٠) بيانا شفويا بآخر المستجدات، وإلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين تقريراً عن تنفيذ هذا القرار، يشمل إحصاءات مستوفاة عن عدد النساء ونسبتهن المثوية في جميع الوحدات التنظيمية وعلى جميع المستويات في أرجاء منظومة الأمم المتحدة، وعن معدلات الاستنزاف الموزعة حسب نوع الجنس بالنسبة لجميع الوحدات التنظيمية وعلى جميع المستويات، وكذلك عن تنفيذ خطط عمل الإدارات فيما يتصل بالموارد البشرية، ولا سيما من أجل تحقيق أهداف إقامة توازن بين الجنسين؛

١٢ - **تطلب** إلى الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، تيسيراً لإعداد التقرير المذكور أعلاه، أن تقدم بيانات عن الموظفين في كل ما يتعلق بعمليات التعيين والترقية والتنقل، فضلاً عن جمع وتقديم البيانات في موعدها المحدد من أجل القياس الدقيق للتقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في صفوف الموظفين.

الجلسة العامة ٧٧

٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣

(١٠) انظر E/CN.6/2003/8، الفقرتان ٢٤ و ٤٩.