

Distr.: General
30 January 2003

الجمعية العامة



الدورة السابعة والخمسون

البند ١٠٢ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الثالثة (A/57/549)]

١٨٠/٥٧ - 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 التي ترد فيها النتائج المعتمدة في دورة الجمعية العامة الاستثنائية المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"^(٢)،

وإذ تشير كذلك إلى قرارها ١٢٧/٥٦ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١،

وإذ تحيط علماً بقرار لجنة حقوق الإنسان ٥٠/٢٠٠٢ المؤرخ ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ بشأن إدماج حقوق الإنسان للمرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة^(٣)، ولا سيما الفقرة ١٤ منه التي سلّمت فيها اللجنة بأن تعميم المنظور الجنساني سيستفيد كثيراً من المشاركة القوية والكاملة للمرأة، بما في ذلك على المستويات العليا لاتخاذ القرارات في منظومة الأمم المتحدة،

وإذ ترحب بتقرير الأمين العام عن المرأة والسلام والأمن^(٤) وبالمناقشة المفتوحة التي أجراها مجلس الأمن في ٢٥ تموز/يوليه ٢٠٠٢ بشأن المرأة والسلام والأمن^(٥)،

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

الأول، القرار ١، المرفق الثاني.

(٢) القرار د-٣/٢٣، المرفق.

(٣) انظر: الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٢، الملحق رقم ٣ (E/2002/23)، الفصل الثاني، الفرع ألف.

(٤) S/2002/1154.

- وإذ تأخذ في الاعتبار استمرار افتقار التمثيل أو التمثيل الناقص للمرأة من بعض البلدان، وبخاصة من البلدان النامية، بما في ذلك أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، ومن البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية،
- وإذ تحيط علماً مع التقدير بالإدارات والمكاتب التي حققت هدف إقامة التوازن بين الجنسين، وبالإدارات التي بلغت أو تجاوزت الهدف المتمثل في بلوغ نسبة ٥٠ في المائة لاختيار مرشحات للوظائف الشاغرة في السنة الماضية،
- وإذ ترحب بالزيادة المحرزة البالغة ٤ في المائة في عدد النساء من فئة مد-٢، والتي رفعت نسبة النساء في تلك الفئة إلى ٢٢,٣ في المائة، وإن كان القلق يساورها لأن نسبة تمثيل المرأة في المستويات العليا الأخرى في الأمانة العامة تراجعت إجمالاً منذ عام ١٩٩٨ إلى ما لا يزيد على ١٠,٥ في المائة في فئة وكلاء الأمين العام و ١٢,٥ في المائة في فئة مساعدي الأمين العام،
- وإذ تعرب عن القلق لعدم وجود أكثر من امرأة واحدة من بين الممثلين والمبعوثين الخاصين للأمين العام البالغ عددهم ٥١، وإذ تعرب عن الأسف لكون عدد النساء اللواتي يتأسسن وكالات متخصصة تابعة للأمم المتحدة قد انخفض إلى النصف، أي من ٦ إلى ٣، وأن نسبة النساء المعيّنات في بعثات حفظ السلام انخفضت هي الأخرى،
- وإذ تحيط علماً بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالأمانة العامة عن احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب^(٦)،
- وإذ يساورها القلق إزاء ما خلص إليه مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أن نسبة النساء اللواتي ينهين خدماتهن في المنظمة ارتفعت من ٤٢ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ٤٨ في المائة في عام ٢٠٠١، وأن إجراءات إعادة التعيين في معظم الفئات تطال النساء أقل من الرجال، وأن من غير المرجح أن يتسنى للمنظمة، والمعدلات هذه، أن تحقق هدف تكافؤ الجنسين الذي حددته لنفسها دون تضافر جهود ترمي إلى تعيين إناث والاحتفاظ بالموظفين الحاليين من الإناث،
- وإذ تلاحظ أن الإحصاءات المتعلقة بتمثيل المرأة في بعض منظمات الأمم المتحدة ليست مستكملة تماماً،
- ١ - تحيط علماً مع التقدير بتقرير الأمين العام^(٧) والإجراءات الواردة فيه؛
- ٢ - تعرب عن الأسف لأن نسبة الـ ٥٠/٥٠ المستهدفة لتوزيع الجنسين لم تتحقق بحلول نهاية عام ٢٠٠٠، وتحت الأمين العام على مضاعفة جهوده لإحراز تقدم كبير نحو بلوغ هذا الهدف في المستقبل القريب؛
- ٣ - تعيد تأكيد الهدف العاجل المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة، ولاسيما على المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات، مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأيضاً مع مراعاة أن المرأة من بعض البلدان، ولاسيما البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ما زالت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

(٥) انظر S/PV.4589 و Corr.1 و S/PV.4589 (Resumption 1).

(٦) انظر A/56/956.

(٧) A/57/447.

٤ - تعرب عن القلق لأن المرأة ما زالت تشكل أقل من ٣٠ في المائة من مجموع الموظفين في أربع إدارات ومكاتب في الأمانة العامة، وتشجع الأمين العام على تكثيف جهوده لبلوغ هدف إقامة التوازن بين الجنسين داخل جميع إدارات الأمانة العامة ومكاتبها؛

٥ - توجب:

(أ) بالالتزام الشخصي المستمر للأمين العام ببلوغ هدف المساواة بين الجنسين، وبتأكيد أن التوازن بين الجنسين سيُمنح أولوية عليا في جهوده المتواصلة المبذولة 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 بيجين^(٨) ومنهاج العمل^(٩)؛

(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 في تنفيذ هذه الخطط التي تشمل أهدافا واستراتيجيات محددة لتحسين تمثيل المرأة في كل إدارة من الإدارات؛

(د) بالقرار الذي اتخذ في سياق النظام الجديد لاختيار الموظفين^(٩) 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 التمتع بإمكانية الوصول تماما 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 بشدة من لم يقوموا منهم بعد بتنظيم هذا التدريب على أن يفعلوا ذلك قبل نهاية فترة السنتين؛

(٨) 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.

(٩) انظر ST/AI/2002/4.

- ٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم بما يلي بغية تحقيق نسبة الـ ٥٠/٥٠ المستهدفة لتوزيع الجنسين والمحافظة عليها، مع الاحترام التام للتوزيع الجغرافي العادل، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق:
- (أ) أن يستمر في وضع استراتيجيات توظيف مبتكرة لتحديد واحتذاب المرشحات المؤهلات تأهيلا مناسباً، وخصوصاً في البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، والدول الأعضاء الأخرى غير الممثلة، أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الأمانة العامة، وفي المهن التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛
- (ب) أن يشجع منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها وإدارتها على استخدام موارد وشبكات 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 تحرزه الإدارات والمكاتب في بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين، وأن يكفل ألا يقل تعيين وترقية النساء المؤهلات تأهيلاً مناسباً عن ٥٠ في المائة من جملة التعيينات والترقيات، إلى أن يتم بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠؛
- (د) أن يشجع بقوة رؤساء الإدارات والمكاتب على مواصلة اختيار مرشحين من النساء حين تكون مؤهلاتهن موازية لمؤهلات الرجال أو أفضل منها، وأن يشجع ويرصد ويقيم على نحو فعال أداء المديرين لتحقيق الأهداف المتمثلة في تحسين تمثيل المرأة؛
- (هـ) أن يشجع التشاور بين رؤساء الإدارات والمكاتب ذات مراكز التنسيق المعنية بالمرأة خلال عملية الاختيار، وأن يكفل تحديد مراكز التنسيق على مستوى عال بما فيه الكفاية بما يتيح لها التمتع بالوصول بشكل كامل وفعال إلى مستويات الإدارة العليا؛
- (و) أن يمكن، على النحو المبين في منهج عمل بيجين، مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة من القيام بصورة فعالة برصد وتيسير وضع وتنفيذ الأرقام المستهدفة المتصلة بتكافؤ الجنسين في خطط العمل في مجال الموارد البشرية، بوسائل منها ضمان الحصول على المعلومات المطلوبة لتنفيذ هذه الأعمال؛
- (ز) أن يكتف الجهود التي يبذلها، في حدود الموارد المتاحة، من أجل هئية 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 تتوخى المرونة في تحديد أوقات العمل، وتوفير الترتيبات المرنة في أماكن العمل والتطور الوظيفي، واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين، وكذلك توفير معلومات أشمل للمرشحات والمشمولين والمشمولات والمشمولات 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؛
- (ح) أن يواصل العمل على زيادة تعزيز السياسة المناهضة للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، بوسائل منها كفالة التنفيذ الكامل للمبادئ التوجيهية لتطبيق هذه السياسة في المقر وفي الميدان، بما في ذلك في عمليات حفظ السلام، وتطلب كذلك التذكير في إصدار التوجيه المتعلق بالتحرش الجنسي الذي أعدته إدارة عمليات حفظ السلام بالأمانة العامة لاستخدامه في بعثات حفظ السلام وسواها من البعثات الميدانية، فضلاً عن المبادئ التوجيهية الميسرة المتعلقة بالتحرش الجنسي التي سيعدها مكتب المستشارية الخاصة للشؤون الجنسانية والنهوض بالمرأة والفريق العامل المشترك بين الوكالات لموظفي المنظومة بأسرها؛

(ط) أن يجري مزيداً من التحليل للأسباب الممكنة لتباطؤ التحسن الطارئ على وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، كما هو مبين في الفقرة ٥٦ من هذا التقرير^(٧)، ويسنّ تدابير علاجية، ويقدم تقريراً عن التقدم المحرز في هذا السياق إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين؛

٧ - تشجيع بشدة الأمين العام على تجديد جهوده التي يبذلها لتعيين المزيد من النساء ممثلات ومبعوثات خاصات للاضطلاع بالمساعي الحميدة بالنيابة عنه، وخصوصاً في المسائل المتصلة بحفظ السلام، وبناء السلام، والدبلوماسية الوقائية، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي الأنشطة التنفيذية أيضاً، وتعيين مزيد من النساء منسقات مقيّمات وفي المناصب العليا الأخرى؛

٨ - تشجيع الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة على مواصلة إعداد 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 المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين" والمتعلقة بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة^(٨)؛

١٠ - تشجيع بشدة الدول الأعضاء على القيام بما يلي:

(أ) دعم جهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة لتحقيق هدف التوزيع بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، وبخاصة على المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات، عن طريق تحديد المزيد من المرشحات وتقديمهن بشكل منتظم للتعيين في مناصب داخل منظومة الأمم المتحدة، وتحديد واقتراح مصادر التوظيف الوطنية التي ستساعد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تحديد المرشحات المناسبات، وخصوصاً من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وتشجيع المزيد من النساء على التقدم لشغل مناصب داخل الأمانة العامة، والوكالات المتخصصة، والصناديق، والبرامج، واللجان الإقليمية، بما في ذلك المناصب الموجودة في مجالات يكون تمثيل المرأة فيها ناقصاً، مثل حفظ السلام وبناء السلام والمجالات غير التقليدية الأخرى؛

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

(ج) تحديد المزيد من المرشحات وتقديمهن لغرض التعيين أو الانتخاب في الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء والهيئات المنشأة بموجب معاهدات؛

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

١١ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى لجنة وضع المرأة، في دورتها السابعة والأربعين، وإلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين، تقريراً عن تنفيذ هذا القرار بوسائل منها توفير إحصاءات مستوفاة عن عدد النساء ونسبتهن المئوية 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، وعن تنفيذ خطط عمل الإدارات من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين.

الجلسة العامة ٧٧

١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢