

Distr.  
LIMITED

E/CN.6/1995/L.6  
22 March 1995  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



### لجنة مركز المرأة

الدورة التاسعة والثلاثون

نيويورك، ١٥ آذار/مارس - ٤ نيسان/أبريل ١٩٩٥

البند ٤ من جدول الأعمال

### مسائل البرمجة والتنسيق ذات الصلة بالأمم المتحدة

#### وبمنظومة الأمم المتحدة

أرمينيا\*، اسبانيا، استراليا، ايسلندا\*، بابوا غينيا الجديدة\*، باكستان، البرتغال، البوسنة والهرسك\*، بيلاروس، تايلند، تركيا\*، جزر البهاما، جزر سليمان\*، جزر مارشال\*، الجمهورية التشيكية\*، جمهورية كوريا، الدانمرك\*، ساموا\*، السلفادور\*، سلوفينيا، سورينام\*، السويد\*، فنزويلا، فنلندا، قبرص، كمبوديا\*، كندا\*، كوت ديفوار\*، كولومبيا، كينيا، لختنشتاين\*، ليبيريا\*، ميكرونيزيا (ولايات - الموحدة)\*، النرويج\*، النمسا، نيجيريا\*، نيوزيلندا\*، هولندا، الولايات المتحدة الأمريكية\*، اليابان: مشروع قرار

### تحسين مركز المرأة بالأمانة العامة

توصي لجنة مركز المرأة بأن يعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي مشروع القرار التالي:

#### إن المجلس الاقتصادي والاجتماعي،

إذ يشير إلى المادتين ١ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ يشير أيضا إلى المادة ٨ من الميثاق، التي تنص على ألا تفرض الأمم المتحدة قيودا تحد بها من جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى قدم المساواة في هيئاتها الرئيسية والفرعية،

\* وفقا للمادة ٦٩ من النظام الداخلي للجان الفنية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

وإذ يشير كذلك إلى الفقرات ذات الصلة من استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة<sup>(١)</sup>، ولا سيما الفقرات ٧٩ و ٣١٥ و ٣٥٦ و ٣٥٨.

وإذ يشير أيضا إلى القرارات والمقررات ذات الصلة للجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والهيئات الأخرى التي توصل التركيز على هذا المجال منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٧١٥ (د - ٢٥) المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٠، الذي طرقت فيه للمرة الأولى مسألة توظيف النساء في الفئة الفنية.

وإذ يشعر بالقلق إزاء خطورة واستمرار التمثيل الناقص للمرأة في الأمانة العامة، لا سيما في المستويات العليا لاتخاذ القرارات،

واقترانها منه بأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة من شأنه أن يعزز إلى حد بعيد فعالية الأمم المتحدة ومصداقيتها، بما في ذلك دورها القيادي في تحسين مركز المرأة في جميع أنحاء العالم وفي تشجيع مشاركة المرأة مشاركة تامة في جميع جوانب عملية اتخاذ القرارات،

وإذ يشير إلى الهدف المحدد في قراري الجمعية العامة ١٢٥/٤٥ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ و ٢٣٩/٤٥ جيم المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ والذي تم التأكيد عليه من جديد في قرارات الجمعية ١٠٠/٤٦ المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١، و ٩٣/٤٧ المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، و ١٠٦/٤٨ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ و ١٦٧/٤٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، بأن تكون نسبة المشاركة الإجمالية للمرأة ٣٥ في المائة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ١٩٩٥.

وإذ يلاحظ بقلق أن المعدل الحالي للزيادة في تعيين المرأة قد لا يكون كافيا لتحديد هدف مشاركتها بنسبة ٣٥ في المائة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ١٩٩٥.

وإذ يشير إلى الهدف المحدد في قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥، الذي تم تأكيده من جديد في القرارات ١٠٠/٤٦، و ٩٣/٤٧، و ١٠٦/٤٨، و ١٦٧/٤٩، بأن تكون مشاركة المرأة بنسبة ٣٥ في المائة في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها بحلول عام ١٩٩٥.

وإذ يلاحظ مع الشعور بخيبة الأمل أن نسبة مشاركة المرأة في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها لا تزال منخفضة بدرجة غير مقبولة، وتقل كثيرا عن هدف مشاركة المرأة بنسبة ٣٥ في المائة،

(١) تقرير المؤتمر العالمي المعني باستعراض وتقييم انجازات عقد الأمم المتحدة للمرأة:

المساواة والتنمية والسلام، نيروبي، ١٥-٢٦ تموز/يوليه ١٩٨٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.85.IV.10)، الفصل الأول، الفرع ألف.

وإذ يلاحظ الجهود التي بذلها الأمين العام ومكتب تنظيم الموارد البشرية بالأمانة العامة في السنة الماضية لإدماج الأهداف التي حددتها الجمعية العامة من أجل تحسين مركز المرأة بالأمانة العامة في الاستراتيجية الشاملة لتنظيم الموارد البشرية للمنظمة،

وإذ يلاحظ أيضا أن اتباع هذا النهج الشامل سيفضي إلى تعزيز مركز المرأة في الأمانة العامة،

وإذ يسلم بأهمية إتاحة فرص متكافئة في التوظيف لجميع الموظفين،

وإذ يدرك أنه ينبغي أن تكون هنالك سياسة شاملة ترمي إلى منع الملاحقة الجنسية بوصفها جزء لا يتجزأ من سياسة الموظفين،

وإذ يثني على الأمين العام للتوجيه الإداري الذي أصدره بشأن إجراءات معالجة حالات الملاحقة الجنسية،

وإذ يضع نصب عينيه أن الالتزام المنظور من قبل الأمين العام أمر ضروري لتحقيق الأهداف التي حددتها الجمعية العامة،

١ - يحيط علما بتقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة<sup>(٢)</sup> مع إبداء أسفه لتأخير إتاحة هذا التقرير؛

٢ - يحيط علما كذلك بخطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة بالأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠)<sup>(٣)</sup>، بصيغتها الواردة في تقرير الأمين العام المذكور أعلاه، وبالغايات والأهداف الواردة في الخطة الاستراتيجية التي اقترحها الأمين العام؛

٣ - يحث الأمين العام على أن ينفذ تماما خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠)، مع الإشارة إلى أن الالتزام المنظور من جانبه يعد ضروريا لتحقيق الأهداف التي حددتها الجمعية العامة والغايات والأهداف الواردة في الخطة الاستراتيجية؛

٤ - يرحب بنية الأمين العام على ضمان التنفيذ التام للخطة الاستراتيجية عن طريق، في جملة أمور، إصدار توجيهات واضحة ومحددة فيما يتعلق بسلطة ومسؤولية جميع المديرين من أجل تنفيذ الخطة والمعايير التي يتم على أساسها تقييم الأداء؛

---

(٢) A/49/587 و Corr.1.

(٣) المرجع سالف الذكر، الجزء الرابع.

٥ - يحث الأمين العام على أن يقوم، وفقا لميثاق الأمم المتحدة وعلى نحو يتمشى والخطة الاستراتيجية، بمنح أولوية عليا لتوظيف المرأة وترقيتها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، لاسيما في وظائف المستويات العليا المعنية لتقدير السياسات واتخاذ القرارات وفي هيئات منظومة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي يقل فيها تمثيل المرأة الى حد كبير عن المتوسط ، بغية تحقيق الأهداف التي حددت في قراري الجمعية العامة ١٢٥/٤٥ و ٢٣٩/٤٥ جيم بشأن نسبة المشاركة الاجمالية ٣٥ في المائة بحلول عام ١٩٩٥ و ٢٥ في المائة في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها بحلول عام ١٩٩٥؛

٦ - يحث أيضا الأمين العام على التوسع في دراسة ممارسات العمل القائمة داخل منظومة الأمم المتحدة بغية زيادة المرونة بما يكفي لإزالة التمييز المباشر أو غير المباشر ضد الموظفين ممن تقع على عاتقهم مسؤوليات أسرية، بما في ذلك النظر في مسائل مثل توظيف الأزواج واقتسام الوظائف والمرونة في ساعات العمل وترتيبات رعاية الطفولة ومخططات الانتقال عن الوظيفة واتاحة فرص الوصول الى التدريب؛

٧ - يحث كذلك الأمين العام على زيادة عدد الموظفات في الأمانة العامة ممن يأتين من البلدان النامية، لاسيما البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، ومن البلدان الأخرى التي يقل فيها تمثيل المرأة، بما في ذلك البلدان التي تمر بمرحلة انتقال؛

٨ - يرجو من الأمين العام ضمان اتاحة فرص العمالة المتساوية لجميع الموظفين؛

٩ - يرجو أيضا من الأمين العام أن يعمل، ضمن حدود الموارد القائمة، على تمكين مركز التنسيق المعني بمركز المرأة داخل الأمانة العامة من أن يقوم برصد وتيسير التقدم المحرز في تنفيذ الخطه الاستراتيجية بصورة فعالة؛

١٠ - يحث بقوة الدول الأعضاء على دعم الخطه الاستراتيجية والجهود التي تبذلها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة من أجل زيادة نسبة المرأة في الفئة الفنية، لاسيما في الوظائف من الرتبة مد-١ وما فوقها، وذلك بتسمية وتقديم المزيد من المرشحات، وبتشجيع المرأة على التقدم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة وبإعداد قوائم وطنية للمرشحات لاقتسامها مع الأمانة العامة والوكالات المتخصصة واللجان الإقليمية؛

١١ - يرجو من الأمين العام أن يتوسع في وضع تدابير السياسات العامة الشاملة بهدف منع الملاحقة الجنسية في الأمانة العامة؛

١٢ - يرجو أيضا من الأمين العام أن يكفل تقديم تقرير مرحلي عن مركز المرأة في الأمانة العامة يتضمن، في جملة أمور، معلومات عن الأنشطة التي جرى الاضطلاع بها بهدف تحقيق الأهداف والغايات الواردة في الخطة الاستراتيجية وتدابير السياسة العامة التي ترمي الى منع الملاحقة الجنسية في الأمانة العامة، الى لجنة مركز المرأة في دورتها الأربعين، وفقا للمواد ذات الصلة المتعلقة بالجدول الزمني لتقديم الوثائق، والى الجمعية العامة في دورتها الخمسين.

-----