

Distr.
GENERAL

A/RES/50/164
1 February 1996

الجمعية العامة



الدورة الخمسون
البند ١٠٧ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناءً على تقرير اللجنة الثالثة (A/50/630)]

١٦٤/٥٠ - تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

إن الجمعية العامة،

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

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

وإذ تشير كذلك إلى الفقرات ذات الصلة من استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة^(١)، وإلى إعلان بيجين ومنهاج العمل اللذين اعتمدهما المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥^(٢)،

وإذ يقلقها النقص الخطير والمستمر في تمثيل المرأة في الأمانة العامة، لا سيما في وظائف صنع القرار من الرتب العليا،

واقتراناً منها بأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة يمكن أن يعزز إلى حد بعيد فعالية الأمم المتحدة ومصداقيتها، بما في ذلك دورها القيادي في النهوض بمركز المرأة في جميع أنحاء العالم وفي تشجيع مشاركة المرأة مشاركة تامة في جميع جوانب صنع القرار،

(١) تقرير المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلام، نيروبي، ١٥-٢٦ تموز/يوليه ١٩٨٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.85.IV.10)، الفصل الأول، الفرع ألف.

(٢) A/CONF.177/20، الفصل الأول، القرار ١، المرفقان الأول والثاني.

وإذ تشعر بخيبة الأمل إزاء عدم تحقيق الهدف المحدد في قرارها ١٢٥/٤٥ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ و ٢٣٩/٤٥ جيم المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، بأن تكون نسبة المشاركة الإجمالية للمرأة ٢٥ في المائة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ١٩٩٥،

وإذ تشعر أيضا بخيبة الأمل لأن الهدف المحدد في قرارها ٢٣٩/٤٥ جيم بأن تكون مشاركة المرأة في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها بنسبة ٢٥ في المائة بحلول عام ١٩٩٥ لم يتحقق، ولأن نسبة المشاركة لا تزال منخفضة بدرجة غير مقبولة،

وإذ تشير إلى قرارها ١٦٧/٤٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، الذي حثت فيه الأمين العام على التنفيذ الكامل لخطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠)^(٣)،

وإذ تلاحظ الجهود التي بذلها الأمين العام ومكتب تنظيم الموارد البشرية بالأمانة العامة لإدماج الأهداف التي حددتها الجمعية العامة من أجل تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة في الاستراتيجية الشاملة لتنظيم الموارد البشرية للمنظمة، وإذ تلاحظ أيضا أن اتباع هذا النهج الشامل سيفضي إلى تعزيز مركز المرأة في الأمانة العامة،

وإذ تسلم بأهمية إتاحة فرص متكافئة في التوظيف لجميع الموظفين،

وإذ تدرك أن وجود سياسة شاملة ترمي إلى منع المضايقات الجنسية ومعالجتها ينبغي أن يكون جزءاً لا يتجزأ من سياسة شؤون الموظفين،

وإذ ترحب ببيان لجنة التنسيق الإدارية بشأن مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة^(٤)، الذي أكد فيه أعضاء اللجنة مجددا التزامهم القوي بضمان أن يحظى النهوض بالمرأة بالأولوية في مؤسسات النظام الموحد وباتخاذ تدابير لتحسين مركز المرأة في أمانة كل منها،

١ - ترحب بتقرير الأمين العام^(٥)؛

٢ - تلاحظ ما بذله الأمين العام حتى الآن من جهود لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠)، وتؤكد مجدداً أن التزامه الواضح والمستمر ضروري لتحقيق أهداف وغايات الخطة الاستراتيجية؛

(٣) A/49/587 و Corr.1، الفرع الرابع.

(٤) انظر A/50/691، المرفق.

(٥) A/50/691.

٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل التنفيذ الكامل والعاجل للخطة الاستراتيجية من أجل تحقيق الهدف الوارد في منهاج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة فيما يتعلق بالمساواة العامة بين الجنسين، ولا سيما في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، بحلول عام ٢٠٠٠؛

٤ - تطلب أيضا إلى الأمين العام الوفاء بالهدف الذي حدده بأن تشغل المرأة ٥٠ في المائة من الوظائف الإدارية ووظائف صنع القرار بحلول عام ٢٠٠٠، وهو الهدف الذي أكدته مجددا المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة؛

٥ - ترحب بما اتخذته الأمين العام حتى الآن من مبادرات لضمان تنفيذ الخطة الاستراتيجية، بما في ذلك إدماج تدابير في نظام تقييم الأداء لإقرار مسؤولية المديرين ومحاسبتهم، وإدراج عناصر في برامج التدريب مصممة من أجل توعية المديرين بالمسائل المتعلقة بالجنسين؛

٦ - تحث الأمين العام على مواصلة جهوده لتحسين أساليب بيئة العمل داخل منظومة الأمم المتحدة بقصد زيادة المرونة بحيث يتم إزالة التمييز المباشر أو غير المباشر ضد الموظفات اللاتي لديهن مسؤوليات أسرية، بما في ذلك النظر في قضايا مثل توظيف الزوج أو الزوجة وتقاسم الوظائف، وساعات العمل المرنة، وترتيبات رعاية الأطفال، وخطط الانقطاع المؤقت عن ممارسة الوظيفة، وتحسين فرص وصول كافة الموظفين إلى التدريب وتنمية حياتهم الوظيفية؛

٧ - تلاحظ الدراسة التي بدأت في عام ١٩٩٢ بشأن فعالية سياسات وإجراءات المنظمة لمعالجة المضايقات الجنسية في مكان العمل، وتحث الأمين العام على أن يكفل أن تؤدي هذه الدراسة إلى وضع سياسة شاملة وفعالة، تتضمن آليات لعرض المظالم، من أجل منع المضايقات الجنسية والمعاقبة عليها في الأمانة العامة؛

٨ - تحث الأمين العام على زيادة عدد الموظفات في الأمانة العامة من البلدان النامية، ولا سيما البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، ومن البلدان الأخرى ذات التمثيل المنخفض بالنسبة للمرأة، بما في ذلك البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية؛

٩ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل توفير فرص متكافئة في التوظيف لجميع الموظفين؛

١٠ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يعمل، مستخدما الموارد المتاحة، على تمكين جهة تنسيق شؤون المرأة ضمن الأمانة العامة من القيام بصورة فعالة برصد وتسهيل إحراز تقدم في تنفيذ الخطة الاستراتيجية؛

١١ - تشجع بقوة الدول الأعضاء على دعم الخطة الاستراتيجية وجهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة الرامية إلى زيادة النسبة المئوية للمرأة في وظائف الفئة الفنية، ولا سيما في الرتبة مد - ١

وما فوقها، عن طريق تحديد وتقديم المزيد من المرشحات، وتشجيع النساء على التقدم للوظائف الشاغرة، ووضع قوائم وطنية للمرشحات تزود بها الأمانة العامة والوكالات المتخصصة واللجان الإقليمية:

١٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل تقديم تقرير مرحلي عن مركز المرأة في الأمانة العامة، وفقا للتواعد ذات الصلة في الجدول الزمني لتقديم الوثائق، إلى لجنة مركز المرأة في دورتها الأربعين وإلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين، مع مراعاة الاهتمام بتوحيد التقارير.

الجلسة العامة ٩٩

٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥