الأمم المتحدة

A/C.3/58/L.19

الجمعية العامة

Distr.: Limited
20 October 2003
Arabic
Original: English

**الدورة الثامنة والخمسون**

**اللجنة الثالثة**

البند ١١٠ من جدول الأعمال

**النهوض بالمرأة**

**أرمينيا، استراليا، إسرائيل، ألمانيا، أنتيغوا وبربودا، أندورا، أيرلندا، أيسلندا، بربادوس، بلجيكا، بولندا، تركيا، ترينيداد وتوباغو، جمهورية تنزانيا المتحدة، الجمهورية الدومينيكية، الدانمرك، الرأس الأخضر، سان مارينو، سلوفينيا، السنغال، سوازيلند، السويد، فرنسا، كندا، كوستاريكا، ليختنشتاين، المكسيك، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، موريشيوس، النرويج، نيوزيلندا، هنغاريا: مشروع قرار**

## 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 قيودا تحد بها من أهلية الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى قدم المساواة في هيئاتها الرئيسية والفرعية،

**وإذ تشير أيضا** إلى الهدف الوارد في منهاج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة[1]، المتمثل في تحقيق المساواة العامة بين الجنسين، وخصوصا في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، بحلول عام ٢٠٠٠، والإجراءات والمبادرات الأخرى المعروضة في الوثيقة

(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.

211003 211003 03-56767 (A)

التي ترد فيها النتائج المعتمدة في دورة الجمعية العامة 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، وقرارها ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، وبخاصة الفقرات ٣٩ و ٤٠ و ٤١ من الفرع ثانيا منه التي أعادت فيها التأكيد على تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين (بنسبة ٥٠/٥٠) بحلول عام ٢٠٠٠ في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة عند رتبة مد - ١ وما فوقها، وشجعت فيها بقوة الدول الأعضاء على دعم تلك الجهود بالتعرف على مزيد من المرشحات وتقديم ترشيحهن بانتظام وطلبت إلى الأمين العام أن يقوم بإجراء استعراض شامل للتقدم المحرز نحو بلوغ هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين (بنسبة ٥٠/٥٠)، وبخاصة في المكاتب التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا وأن يقدمه إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين،

**وإذ تحيط علما** بقرار لجنة حقوق الإنسان ٤٤/٢٠٠٣ المؤرخ ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ بشأن إدماج حقوق الإنسان للمرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة[٣]، ولا سيما الفقرة ١٥ منه التي سلّمت فيها اللجنة بأن تعميم المنظور الجنساني سيستفيد كثيرا من المشاركة القوية والكاملة للمرأة، بما في ذلك على المستويات العليا لاتخاذ القرارات في منظومة الأمم المتحدة،

**وإذ تأخذ في الاعتبار** استمرار افتقاد 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،

**وإذ تحيط علما مع التقدير** بمكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ومكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الإعلام وإدارة الشؤون الإدارية/مكتب وكيل الأمين العام والمكتب التنفيذي للأمين العام، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وهي الإدارات والمكاتب التي حققت هدف إقامة التوازن بين الجنسين أو تواصل المحافظة عليه، وبالإدارات والمكاتب التي بلغت أو تجاوزت الهدف المتمثل في بلوغ نسبة ٥٠ في المائة لاختيار مرشحات للوظائف الشاغرة في السنة الماضية[٤]،

---

(٢) القرار دإ - ٣/٢٣، المرفق.

(٣) انظر E/2002/23 (Part I)، الفصل الثاني.

(٤) A/58/374، الفقرات ١٠ و ٤٣ و ٧٤.

**وإذ تعرب عن القلق** إزاء تباطؤ التقدم للسنة الثانية على التوالي صوب تحقيق هدف إقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ دون معدل الزيادة الوسطية البالغة نقطة مئوية واحدة في السنة المحققة في السنوات الماضية[٥]،

**وإذ ترحب** بزيادة عدد النساء من رتبة وكيل أمين عام، وأمين عام مساعد، ورتبة مد - ١ و مد - ٢ في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٣، إلا أنها تعرب عما يساورها من قلق خاص إزاء انخفاض عدد النساء في الرتبتين ف - ٤ و ف - ٥، أو وقوفه عند تلكما الرتبتين[٦]،

**وإذ تعرب عن القلق أيضا** إزاء 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[٧]،

**وإذ تعرب أيضا عن القلق** لعدم وجود أكثر من امرأة واحدة لغاية الآن من بين الممثلين الخاصين للأمين العام[٨]، ~~وإذ تعرب عن الأسف لكون عدد النساء اللواتي يترأسن وكالات متخصصة تابعة للأمم المتحدة قد انخفض إلى النصف، أي من ٦ إلى ٣، وأن نسبة النساء المعيّنات في بعثات حفظ السلام انخفضت هي الآخرى،~~

**وإذ ترحب** بالتزام الأمين العام بوضع أهداف ملموسة بتعيين النساء بصفة ممثلات أو مبعوثات خاصات له من أجل تحقيق هدف إقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ بحلول عام ٢٠١٥[٩]،

**وإذ ترحب أيضا** بترتيبات العمل المرنة الجديدة المأذون بتطبيقها في جميع إدارات ومكاتب الأمانة العامة للأمم المتحدة[١٠]،

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

---

(٥) المرجع نفسه، الفقرة ٧٤.

(٦) المرجع نفسه، الفقرات ٤٠ إلى ٤٢.

(٧) المرجع نفسه، الفقرتان ٣١ و ٣٨.

(٨) المرجع نفسه، الفقرة ٢٠.

(٩) S/2002/1154، الفقرة ٤٤.

(١٠) ST/SGB/2003/4 و A/58/374، الفقرة ٥٩.

١ - **تحيط علما مع التقدير** بتقرير الأمين العام[١١] والإجراءات الواردة فيه؛

٢ - **تعرب عن الأسف** لأن نسبة الـ٥٠/٥٠ المستهدفة لتوزيع الجنسين لم تتحقق بحلول نهاية عام ٢٠٠٠، وتحث الأمين العام على مضاعفة جهوده لإحراز تقدم كبير نحو بلوغ هذا الهدف في المستقبل القريب؛

٣ - **تعيد تأكيد** الهدف العاجل المتمثل في تحقيق التوزيع المتساوي بين 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، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأيضا مع مراعاة أن المرأة من بعض البلدان، ولاسيما البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ما زالت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا؛

٤ - **تعرب عن القلق** لأن المرأة ما زالت تشكل أقل من ٣٠ في المائة من مجموع الموظفين في ثلاث إدارات ومكاتب في الأمانة العامة، ولأن المرأة ما زالت تشكل أقل من ٢٠ في المائة من مجموع الموظفين في ثلاث مؤسسات في منظومة الأمم المتحدة، وتشجع الأمين العام على تكثيف جهوده لبلوغ هدف إقامة التوازن بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة[١٢]؛

٥ - **ترحب**:

(أ) بالالتزام الشخصي المستمر للأمين العام ببلوغ هدف المساواة بين الجنسين، وبتأكيده بأن 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[١٣] ومنهاج العمل[١]؛

(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

---

(١١) A/58/374.

(١٢) A/58/374، الفقرتان ١١ و ٤٤.

(١٣) 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.

للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ومكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة في تنفيذ هذه الخطط التي تشمل أهدافا واستراتيجيات محددة لتحسين تمثيل المرأة في الإدارات والمكاتب كل على حدة[١٢]؛

(د) بالقرار الذي اتخذ في سياق النظام الجديد لاختيار الموظفين[١٤] بمساءلة 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 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 نُهُج أكثر تنسيقا وتكاملا إزاء هذه المسألة، وذلك بغرض وضع وتحقيق أهداف يمكن التحقق منها لضمان بلوغ غايات التوازن بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٦[١٥]؛

(ح) بقيام مكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بإعداد تحليل للأسباب المحتملة لبطء التقدم في تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، يُقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين، وذلك بهدف وضع استراتيجيات جديدة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين[١٦]؛

(ط) بالتزام مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارة 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

---

(١٤) انظر ST/AI/2002/4.

(١٥) A/58/374، الفقرة ٤٨.

(١٦) المرجع نفسه، الفقرات ٥٦ إلى ٥٨ و ٧٥.

والمنظم لتعيين المرأة والاحتفاظ بها والنهوض بحياتها الوظيفية وتتطلع إلى الحصول على معلومات عن هذه المسألة في التقرير المقبل[١٧]؛

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 واجتذاب المرشحات المؤهلات تأهيلا مناسبا، وخصوصا من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، والدول الأعضاء الأخرى غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة، وفي الوظائف التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا؛

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

(ج) أن يواصل عن كثب رصد التقدم الذي تحرزه الإدارات والمكاتب في بلوغ هدف إقامة توازن بين الجنسين، وأن يكفل تحقيق نسبة تعيين وترقية النساء المؤهلات تأهيلا مناسبا قدرها ٥٠ في المائة على الأقل من جملة التعيينات والترقيات، إلى أن يتم بلوغ هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠[١٨]؛

(د) أن يشجع بقوة رؤساء الإدارات والمكاتب على مواصلة اختيار مرشحات حين تكون مؤهلاتهن موازية لمؤهلات الرجال أو أفضل منها، وأن يشجع ويرصد ويقيِّم على نحو فعال أداء المديرين لتحقيق الأهداف المتمثلة في تحسين تمثيل المرأة؛

(هـ) أن يشجع التشاور خلال عملية الاختيار بين رؤساء الإدارات والمكاتب التي يوجد فيها منسقون لشؤون المرأة فيما بين الإدارات، وأن يكفل تسمية هؤلاء المنسقين على مستوى عال بما فيه الكفاية بما يتيح لهم التمتع بالوصول بشكل كامل وفعال إلى مستويات الإدارة العليا؛

---

(١٧) المرجع نفسه، الفقرة ٧٦.

(١٨) المرجع نفسه، الفقرتان ٢١ و ٥٥.

(و) تمديد البرامج الحالية لتدريب وتوعية المدراء بشأن تحقيق التوازن بين الجنسين[١٩]؛

(ز) أن يمكِّن مكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة من المساهمة بصورة فعالة في تحقيق الأرقام المستهدفة 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 يكثف 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 تتوخى المرونة في تحديد أوقات العمل، وتوفير الترتيبات المرنة في أماكن العمل والتطور الوظيفي، والبرامج **الإرشادية**[٢٠] واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين، وكذلك توفير معلومات أشمل للمرشحين والمرشحات المحتملين و المعيَّنين و المعيَّنات 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 ومديري البرامج بالمعلومات وزيادة تدريبهم على المنافع التي يمكن جنيها من وراء السياسات المتعلقة بالعمل/الحياة في مجالي الإنتاجية والكفاءة[٢١]؛

(ط) 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، وترحب في هذا الصدد بعمل إدارة عمليات حفظ السلام على إصدار توجيهات للبعثات الميدانية بشأن الإجراءات التي ينبغي اتباعها في معالجة القضايا المتعلقة بالانضباط والادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الخطير من جانب أفراد البعثة ولا سيما أفراد القوات النظامية[٢٢] وتعرب عن سرورها لاعتماد لجنة التنسيق المشتركة بين الموظفين والإدارة اتفاقا يقضي بتنقيح الإجراءات المتعلقة بمعالجة الادعاءات بوقوع التحرش الجنسي وإصدار توجيه إداري جديد يشمل جميع أشكال التحرش[٢٣]؛

---

(١٩) المرجع نفسه، الفقرة ٧٥.

(٢٠) المرجع نفسه، الفقرتان ٤٢ و ٦٧.

(٢١) المرجع نفسه، الفقرة ٧٨.

(٢٢) المرجع نفسه، الفقرة ٦٣.

(٢٣) المرجع نفسه، الفقرة ٦٤.

٧ - **تشجع بشدة** الأمين العام على مضاعفة جهوده 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، وفي الأنشطة التنفيذية أيضا، بما في ذلك تعيينهن بصفة منسقات مقيمات وتعيين مزيد من النساء في المناصب العليا الأخرى في إطار التزامه بتحديد أهداف ملموسة لتعيين نساء كممثلات ومبعوثات خاصات له لكي يتحقق هدف إقامة توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٥[٢٤]؛

٨ - **تشجع** 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 - **تشجع** 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'' والمتعلقة بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة؛

١٠ - **تشجع بشدة** الدول الأعضاء على القيام بما يلي:

(أ) دعم جهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج لتحقيق هدف التوزيع المتساوي بين 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[٢٥]، 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 كامل منظومة الأمم المتحدة[٢٦]، 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 ناقصا، مثل حفظ السلام وبناء السلام والمجالات غير التقليدية الأخرى؛

---

(٢٤) S/2002/1154، الفقرة ٤٤.

(٢٥) A/58/374، الفقرة ٨٠.

(٢٦) المرجع نفسه، الفقرة ٨١.

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

(ج) تحديد المزيد من المرشحات وتقديم ترشيحهن 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؛

(هـ) التعاون على نحو أوثق مع الأمم المتحدة من أجل تيسير تشغيل الأزواج في مواقع العمل الرئيسية التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة[٢٧]؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى لجنة وضع المرأة، في دورتها الثامنة والأربعين، وإلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين، بيانا شفويا بآخر المستجدات[٢٨] 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 الاستتراف الموزعة حسب نوع الجنس بالنسبة لجميع الوحدات التنظيمية وعلى جميع المستويات، وكذلك عن تنفيذ خطط عمل الإدارات المتعلقة بالموارد البشرية، وذلك خاصة من أجل تحقيق أهداف إقامة توازن بين الجنسين؛

١٢ - تطلب إلى الأمانة العامة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، من أجل تيسير إعداد التقرير المذكور أعلاه، تقديم بيانات عن ذاتية الموظفين في كل ما يتعلق بعمليات التعيين والترقية والتنقل، فضلا عن جمع وتقديم البيانات في موعدها المحدد من أجل القياس الدقيق للتقدم المحرز في تحقق التكافؤ بين الجنسين في صفوف الموظفين[٢٩].

---

(٢٧) المرجع نفسه، الفقرتان ٦٠ و ٨١.

(٢٨) E/CN.6/2003/8، الفقرتان ٢٤ و ٤٩.

(٢٩) A/58/374، الفقرة ٧٧.