

Distr.: General
18 September 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البند ٥٩ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

النهوض بالمرأة

تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام**

موجز

استجابة لقرار الجمعية العامة ١٣٧/٦٢، يقدم هذا التقرير معلومات عن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة تضم إحصاءات حديثة، ومعلومات عن التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات التي تواجهه، وتوصيات للتعجيل بإحراز التقدم. ويتضمن معلومات عن تمثيل المرأة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها في الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة في الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. ففي منظومة الأمم المتحدة، شهد تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها زيادة ضعيفة من نسبة ٣٦,٩ إلى نسبة ٣٨,٤ في المائة بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، أي ما مجموعه ١,٥ في المائة - بزيادة سنوية متوسطة ٠,٥ في المائة. وفي الأمانة العامة، أظهرت النسبة المئوية للنساء الموظفات في الفئة الفنية والفئات العليا تحسنا ضعيفا

* A/63/150 و Corr.1.

* تأخر تقديم هذا التقرير بسبب عدم توافر بيانات إحصائية حديثة.



قدره ٠,٢ في المائة خلال فترة السنتين الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، حيث زادت من ٣٧,٤ في المائة إلى ٣٧,٦ في المائة. وتشمل التحديات التي تواجهها كيانات منظومة الأمم المتحدة في تحقيق التوازن بين الجنسين ما يلي: عدم كفاية آليات المساءلة والرصد والإنفاذ؛ وعدم وجود تدابير خاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ وضعف التكامل بين نُظم جهات التنسيق؛ وضعف تنفيذ ترتيبات العمل المرنة؛ وارتفاع معدلات الاستنزاف في صفوف النساء بالمقارنة مع الرجال. ومن بين التوصيات المطروحة للتعجيل بإحراز التقدم أن تتولى القيادة العليا دور الراعي في هذا الأمر، وتعزيز الرصد والمساءلة، ومزيد من الحزم في تنفيذ السياسات القائمة. ورغم أن هناك وعياً متزايداً بضرورة تحقيق التوازن بين الجنسين، فإن عكس الاتجاه والوتيرة البطيئين في تحقيق المساواة بين الجنسين يتطلب اتخاذ إجراءات عاجلة ومكثفة.

المحتويات

الصفحة

٦	أولاً - مقدمة
٧	ثانياً - إحصاءات حديثة عن التقدم المحرز في تمثيل الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة.....
٧	ألف - تمثيل النساء المعيّنات في وظائف من الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة أو أكثر
١٠	باء - الترقّيات والتعيينات وحالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية وما فوقها
١٥	ثالثاً - العقبات التي تعترض تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة.....
١٦	ألف - العقبات الرئيسية أمام تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢
١٧	باء - بطاقة تسجيل الإنجاز في المجال الجنساني.....
١٧	جيم - مقابلات انتهاء العمل
١٨	رابعاً - توصيات لتسريع وتيرة التقدم في منظومة الأمم المتحدة
١٨	ألف - استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية للتوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

- ١٩ - بء - تقرير مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق التابع لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التوازن بين الحياة المهنية والخاصة في الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة
- ٢٢ - جيم - الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين
- ٢٢ - دال - اجتماع فريق الخبراء المعني بالتدابير الرامية إلى التعجيل بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة
- ٢٧ - هاء - أمثلة جيدة على التوازن الجنساني في منظومة الأمم المتحدة
- ٣١ - خامسا - مسؤولية ومساءلة مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عن تعزيز التوازن بين الجنسين
- ٣٢ - سادسا - استكمال البيانات الإحصائية عن التقدم المحرز في تمثيل المرأة في الأمانة العامة
- ٣٣ - ألف - تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في التعيينات لمدة عام أو أكثر
- ٣٦ - بء - اتجاهات تمثيل النساء في تعيينات الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة واحدة أو أكثر، من عام ١٩٩٨ حتى عام ٢٠٠٨
- ٣٨ - جيم - تعيينات موظفي الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة واحدة أو أكثر وترقيتهم وانتقاهم الأفقي وإنهاء خدمتهم
- ٤٥ - دال - نظام اختيار الموظفين في الرتب الفنية والرتبة مد-١
- ٤٨ - هاء - الموظفون في بعثات دعم السلام التي تشرف عليها إدارة عمليات حفظ السلام
- ٥٠ - واو - تمثيل المرأة في فئات الوظائف الفنية ذات المتطلبات اللغوية الخاصة
- ٥١ - زاي - تمثيل المرأة في وظائف فئة الخبراء
- ٥٢ - حاء - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في فئة موظفي الخدمات الميدانية
- ٥٢ - طاء - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
- ٥٣ - سابعا - التقدم المحرز والمعوقات التي تعترضه والتوصيات المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة
- ٥٣ - ألف - قرارات لجنة السياسات التابعة للأمين العام والإجراءات ذات الصلة
- ٥٦ - بء - إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني

- ٥٦ - جيم - حظر التمييز، والمضايقة بما فيها التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة
- ٥٧ - دال - التدريب والتطوير الوظيفي
- ٥٧ - هاء - توظيف الأزواج
- ٥٨ - واو - الحواجز غير الرسمية
- ٥٩ - زاي - توصيات
- ٥٩ - ثامنا - استنتاجات

الجدول

- ١ - مقارنة لتوزيع الموظفين من الجنسين المعيّنين في وظائف الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة واحدة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ٨
- ٢ - مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بحسب النسبة المئوية للموظفات في الفئة الفنية وما فوقها في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ٩
- ٣ - الترقيات حسب نوع الجنس والرتبة إلى الفئة الفنية وما فوقها في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ١١
- ٤ - التعيينات حسب نوع الجنس والرتبة في الفئة الفنية وما فوقها في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في الفترة ما بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ١٢
- ٥ - انتهاء خدمة النساء من الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة، حسب النوع والفئة ونوع الجنس، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ١٥
- ٦ - مقارنة لتوزيع الجنسين من الموظفين في فئات الوظائف الفنية فما فوقها لتعيينات لمدة عام أو أكثر بالأمانة العامة للأمم المتحدة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٣٣
- ٧ - عدد الإدارات والمكاتب التي تضم ٢٠ موظفاً أو أكثر من الفئة الفنية، بحسب النسبة المئوية للنساء المعيّنات لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٣٥
- ٨ - اتجاهات تمثيل النساء المعيّنات في وظائف الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٣٧

- ٩ - التعيينات بحسب نوع الجنس والرتبة في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين
١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٣٩
- ١٠ - اتجاهات تعيين النساء في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من
تموز/يوليه ١٩٩٨ وإلى حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٤٠
- ١١ - التعيينات بحسب نوع الجنس والرتبة في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من
١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٤١
- ١٢ - الانتقال حسب نوع الجنس والرتبة إلى الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من
١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٤٢
- ١٣ - حالات انتهاء خدمة النساء في الفئة الفنية وما فوقها، حسب النوع والفئة ونوع الجنس في الأمانة
العامة للأمم المتحدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٤٤
- ١٤ - توزيع المرشحين حسب نوع الجنس على الشواغر في الفئة الفنية وما فوقها في كل مرحلة من
مراحل عملية اختيار الموظفين وفقا لنظام غالاكسي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، في الفترة من
١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٤٦
- ١٥ - جميع موظفي فئة الخبراء في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ إلى
٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٥١

المرفقات

- الأول - التوزيع الجنساني لموظفي الفئة الفنية وما فوقها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في المقر
والمكاتب الدائمة الأخرى ووظائف المشاريع، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ٦٣
- الثاني - التوزيع الجنساني لموظفي الفئة الفنية وما فوقها (المجموعتان ١٠٠ و ٣٠٠) في الأمانة العامة
للأمم المتحدة حسب الإدارة/المكتب والرتبة، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ ٦٥

أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير، المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ١٣٧/٦٢ المؤرخ ١٤ شباط/فبراير ٢٠٠٨، يوفر معلومات عن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة تضم إحصاءات حديثة، ومعلومات عن التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات التي تواجهه، وتوصيات للتعجيل بإحراز التقدم، ومسؤولية ومساءلة مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لتعزيز التوازن بين الجنسين. وسيقدم إلى الدول الأعضاء عدد النساء ونسبتهن المثوية ووظائفهن وجنسياتهن في منظومة الأمم المتحدة بأسرها في التقرير الشفوي المقبل الذي سيديلي به الأمين العام أمام الدورة الثالثة والخمسين للجنة وضع المرأة، التي ستعقد في آذار/مارس ٢٠٠٩، وهي معلومات متاحة في موقع مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة على شبكة الإنترنت (www.un.org/womenwatch/osagi/fp). وترد المعلومات المتعلقة بوضع المرأة في كيانات منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وفي الأمانة العامة خلال الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ في الفروع من الثاني إلى الرابع، وفي الفرعين السادس والسابع على التوالي. وتنطبق الاستنتاجات الواردة في الفرع الثامن على منظومة الأمم المتحدة والأمانة العامة على حد سواء.

٢ - وفي القرار ١٣٧/٦٢، أعربت الجمعية العامة عن قلقها الشديد لأن الهدف ذا الأولوية المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة، وخصوصاً في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، لم يتم تحقيقه بعد، ولأن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة بقي على حاله تقريباً. ”وطلبت الجمعية إلى الأمين العام استعراض ومضاعفة جهوده المبذولة من أجل إحراز تقدم نحو تحقيق الهدف المتمثل في بلوغ توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع المستويات في الأمانة العامة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها... وكفالة المساءلة الإدارية وفي الإدارات فيما يتعلق بأهداف تحقيق التوازن بين الجنسين“ (القرار ١٣٧/٦٢، الفقرة ٢٤).

٣ - وفي القرار ذاته، شجعت الجمعية العامة الدول الأعضاء بقوة على القيام بصورة منتظمة بتسمية مزيد من المرشحات للتعين في وظائف في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في المستويات العليا ومستويات صنع القرار.

ثانياً - إحصاءات حديثة عن التقدم المحرز في تمثيل الموظفات في الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة

٤ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٢٧ من قرارها ١٣٧/٦٢ تقديم إحصاءات حديثة. وبناء عليه، طلب مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة إلى كيانات منظومة الأمم المتحدة أن تقدم بيانات حديثة. ووردت معلومات من كل كيانات منظومة الأمم المتحدة البالغ عددها ٣١ (انظر المرفق الأول). وحيثما قُدمت معلومات في التقرير السابق (A/61/318)، تُجرى مقارنة بين البيانات المؤرخة ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ وتلك المؤرخة ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وحيثما تُقدم مؤشرات لأول مرة (الترقيات والتعيينات وحالات انتهاء الخدمة)، فإن الفترة المشمولة بتلك المؤشرات هي الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

ألف - تمثيل النساء المعيّنات في وظائف من الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة أو أكثر

٥ - ازداد تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في كيانات منظومة الأمم المتحدة بنسبة ١,٥ في المائة وذلك من ٣٦,٩ في المائة إلى ٣٨,٤ في المائة خلال فترة الثلاث سنوات المشمولة بالتقرير (انظر الجدول ١). وتحققت نتائج أفضل على مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها، حيث ازداد تمثيل المرأة في هذه المستويات بما يقرب من ١ في المائة سنوياً خلال فترة الثلاث سنوات نفسها. وشكلت النساء نسبة ٢٧ في المائة من الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ مقارنة بنسبة ٢٣,٧ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ على مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها. وسُجلت زيادة طفيفة قدرها ١,١ في المائة في فئات الرتب من ف-١ إلى ف-٥، حيث شكلت النساء نسبة ٣٩,٦ في المائة من الموظفين في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ بالمقارنة مع نسبة ٣٨,٥ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. وحدثت أكبر زيادة وقدرها ٣,١ في المائة على مستوى الرتبة ف-٥، حيث شكلت النساء نسبة ٣٠,٩ في المائة من الموظفين في عام ٢٠٠٧. وبالرغم من انخفاض النسبة المثوية للنساء على مستوى الرتب ف-١ و ف-٢، ظل التوازن بين الجنسين قائماً حيث تجاوز تمثيلهن نسبة ٥٠/٥٠ في هذين المستويين.

الجدول ١
مقارنة لتوزيع الموظفين من الجنسين المعيّنين في وظائف الفئة الفنية وما فوقها لمدة
سنة واحدة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤
و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

الرتبة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧		النسبة المئوية		النسبة المئوية للتغيير في النسب المتوقعة (٢٠٠٧-٢٠٠٤)
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	للرجال	للنساء	
	النسبة المئوية		النسبة المئوية		التغيير في النسب		
وظائف غير مصنفة ^(١)	١٧٧	٤٩	١٧٨	٥٧	٢٤,٣	٢,٦	
مد-٢	٤٢٢	١٢٥	٤٠٢	١٣٤	٢٥,٠	٢,١	
مد-١	١٢٤٢	٣٩٩	١٢٥٠	٤٨٦	٢٨,٠	٣,٧	
المجموع الفرعي	١٨٤١	٥٧٣	١٨٣٠	٦٧٧	٢٧,٠	٣,٣	
ف-٥	٣٦٨٩	١٤٢٠	٣٥٧٦	١٥٩٧	٣٠,٩	٣,١	
ف-٤	٤٤٤٦	٢٢٧٥	٤٧٨٩	٢٧٥٤	٣٦,٤	٢,٦	
ف-٣	٣١٧٨	٢٣٨٨	٣٦٨٧	٢٨٤١	٤٣,٥	٠,٦	
ف-٢	١٢٤٤	١٦٧٠	١١٨٩	١٤٨١	٥٥,٥	١,٨-	
ف-١	١١١	١٧١	٦٥	٧٦	٥٣,٩	٦,٧-	
المجموع الفرعي	١٢٦٦٨	٧٩٢٤	١٣٣٠٦	٨٧٤٠	٣٩,٦	١,١	
المجموع	١٤٥٠٩	٨٤٩٧	١٥١٣٦	٩٤١٧	٣٨,٤	١,٥	

المصدر: أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (٢٠٠٤). معلومات مقدمة من كيانات الأمم المتحدة (٢٠٠٧).

(أ) هذه الفئة جامعة تضم رتب وكيل الأمين العام أو الأمين العام المساعد، أو نائب المدير العام، أو المدير العام المساعد أو المدير العام أو الأمين العام.

٦ - ومن بين كيانات الأمم المتحدة الـ ٣١ التي قدمت بيانات، كان كيانان فقط هما اللذان حققا توازناً عاماً بين الجنسين بين موظفي الفئة الفنية في عام ٢٠٠٧، في حين كانت ٧ كيانات تضم أقل من ٣٠ في المائة من النساء ضمن موظفيها في عام ٢٠٠٧.

الجدول ٢

مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بحسب النسبة المئوية للموظفات في الفئة الفنية وما فوقها في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

النسبة المئوية للموظفات	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	المؤسسات والوكالات في عام ٢٠٠٧
٥٠ أو أكثر	٢	٢	صندوق الأمم المتحدة للسكان، اليونيتار
٤٠-٤٩	٩	٩	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، محكمة العدل الدولية، منظمة العمل الدولية، المنظمة البحرية الدولية، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، اليونيسكو، اليونيسيف، منظمة السياحة العالمية، المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٣٠-٣٩	١٠	١٣	منظمة الطيران المدني الدولي، لجنة الخدمة المدنية الدولية، مركز التجارة الدولية، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، الأمم المتحدة، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الأونروا، برنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية
دون ٣٠	١٠	٧	منظمة الأغذية والزراعة، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، اليونيدو، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، جامعة الأمم المتحدة، الاتحاد البريدي العالمي، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
المجموع	٣١	٣١	

المصدر: أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (٢٠٠٤). معلومات مقدمة من كيانات الأمم المتحدة (٢٠٠٧).

٧ - انخفضت نسبة النساء بين منسقي الأمم المتحدة المقيمين في جميع أنحاء العالم منذ فترة التقرير السابق (A/61/318) من ٣٢,٥ في المائة إلى ٣٠,٨ في المائة، فأنحسر في الوقت الراهن اتجاه تصاعدي هام ساد الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وفي حين أن النسبة المئوية للمنسقات المقيمات انخفضت في أوروبا ورابطة الدول المستقلة وأفريقيا وآسيا، فإنها ازدادت في الدول العربية ومنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي. وسُجل أكبر انخفاض وقدره

١٦,٢ في المائة في منطقة أوروبا ورابطة الدول المستقلة، وتلتها أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ بانخفاض قدره ٧,٨ في المائة و ٦,٥ في المائة على التوالي. وبالمقابل، فإن نسبة المنسّقات المقيمات في الدول العربية ومنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي زادت بنسبة ١٣,٧ في المائة و ١٣,٦ في المائة على التوالي. وأعلى نسبة تمثيل للمنسّقات المقيمات هي التي تحققت في آسيا والمحيط الهادئ، حيث بلغت ٣٦,٤ في المائة. ووصل أدنى تمثيل لهن إلى نسبة ٢٥ في المائة في أوروبا ورابطة الدول المستقلة.

باء - الترقّيات والتعيينات وحالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية وما فوقها

١ - الترقّيات في الفئة الفنية وما فوقها

٨ - ترد في هذا التقرير، لأول مرة، بيانات عن الترقّيات والتعيينات وحالات انتهاء الخدمة في منظومة الأمم المتحدة، وتغطي هذه البيانات فترة السنوات الثلاث من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. ولم يتحقق الوفاء بهدف التعادل في نسبة توزيع الجنسين في الترقّيات إلا في الرتبتين ف-٢، وف-٣، في ٢٩ كيانا من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت بيانات عن فترة السنوات الثلاث، ٢٠٠٥-٢٠٠٧^(١).

٩ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، مثلت نسبة الترقّيات للنساء، من مجموع الترقّيات للرتب ف-٢ إلى مد-١، ٤٤,٨ في المائة (٢٠٥١ موظفة من أصل ٥٨٣ ٤ موظفاً) (انظر الجدول ٣). وشكلت النساء نسبة ٥٢,٧ في المائة، من الترقّيات إلى الرتبة ف-٣، ونسبة ٣٦,٧ في المائة من الترقّيات إلى الرتبة ف-٥. وفي الرتبة مد-١، كان الفرق أشد حدة، إذ شكلت الترقّيات بين صفوف النساء ما نسبته ٣٣,٦ في المائة فقط من مجموع من شملتهم الترقّيات.

(١) من أصل ٣١ كيانا، قدمت الكيانات التالية بيانات: منظمة الأغذية والزراعة، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، منظمة الطيران المدني الدولي، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، محكمة العدل الدولية، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، منظمة العمل الدولية، المنظمة البحرية الدولية، مركز التجارة الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، منظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة، الاتحاد البريدي العالمي، برنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

الجدول ٣

الترقيات حسب نوع الجنس والرتبة إلى الفئة الفنية وما فوقها في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

الرتبة	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
مد-١	٣٠٢	١٥٣	٤٥٥	٣٣,٦
المجموع الفرعي مد	٣٠٢	١٥٣	٤٥٥	٣٣,٦
ف-٥	٧١٧	٤١٦	١١٣٣	٣٦,٧
ف-٤	٨٧٠	٦٨٩	١٥٥٩	٤٤,٢
ف-٣	٥٠٨	٥٦٥	١٠٧٣	٥٢,٧
ف-٢	١٣٥	٢٢٨	٣٦٣	٦٢,٨
المجموع الفرعي ف	٢٢٣٠	١٨٩٨	٤١٢٨	٤٦,٠
المجموع الكلي	٢٥٣٢	٢٠٥١	٤٥٨٣	٤٤,٨

المصدر: البيانات المقدمة من كيانات الأمم المتحدة (٢٠٠٧).

٢ - التعيينات في الفئة الفنية وما فوقها

١٠ - يتضح من البيانات الواردة من ٣٠ كيانا تابعا للأمم المتحدة^(٢) قدمت بيانات عن فترة السنوات الثلاث، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، أن هدف تحقيق توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في التعيينات (التعيين الخارجي) لم يتحقق إلا في الرتبة ف-٢. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغت نسبة تعيين النساء من

(٢) من أصل ٣١ كيانا، قدمت الكيانات التالية بيانات: منظمة الأغذية والزراعة، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، منظمة الطيران المدني الدولي، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، محكمة العدل الدولية، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، منظمة العمل الدولية، المنظمة البحرية الدولية، مركز التجارة الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، جامعة الأمم المتحدة، منظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة، الاتحاد البريدي العالمي، برنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

الرتبة ف-٢ إلى غير المصنفة، ٤٠,٨ في المائة (٢ ٢٤٥ حالة من أصل ٥ ٥٠١ حالة)، من جميع التعيينات الخارجية (انظر الجدول ٤). ومثلت النساء نسبة ٤١,٠٩ في المائة (٢ ٠٦٨ حالة من أصل ٤ ٩٣٣ حالة) من جميع التعيينات الخارجية في الرتب من ف-٢ إلى ف-٥، مقابل ٣١,٢ في المائة (١٧٧ حالة من أصل ٥٦٨ حالة) في الرتبة مد-١، وما فوقها. وكانت النسب الأكثر انخفاضاً هي للنساء المعينات على الرتب غير المصنفة، وذلك بنسبة ٢٥ في المائة (٢٨ حالة من أصل ١١٢ حالة).

الجدول ٤

التعيينات حسب نوع الجنس والرتبة في الفئة الفنية وما فوقها في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في الفترة ما بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

الرتبة	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
وظائف غير مصنفة ^(أ)	٨٤	٢٨	١١٢	٢٥,٠
مد-٢	١٠٧	٤٢	١٤٩	٢٨,٢
مد-١	٢٠٠	١٠٧	٣٠٧	٣٤,٩
المجموع الفرعي مد	٣٩١	١٧٧	٥٦٨	٣١,٢
ف-٥	٦٦٠	٣٠٧	٩٦٧	٣١,٧
ف-٤	٩٥١	٥٣٩	١٤٩٠	٣٦,٢
ف-٣	٨٤٥	٦٦١	١٥٠٦	٤٣,٩
ف-٢	٤٠٩	٥٦١	٩٧٠	٥٧,٨
المجموع الفرعي ف	٢ ٨٦٥	٢ ٠٦٨	٤ ٩٣٣	٤١,٩
المجموع الكلي	٣ ٢٥٦	٢ ٢٤٥	٥ ٥٠١	٤٠,٨

المصدر: البيانات المقدمة من كيانات الأمم المتحدة (٢٠٠٧).

(أ) يشير التعبير "وظائف غير مصنفة" إلى وظائف مثل وظيفة وكيل الأمين العام، أو الأمين العام المساعد، أو نائب مدير عام، أو مساعد مدير عام، أو مدير عام، أو الأمين العام.

٣ - حالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية وما فوقها

١١ - انتهت خدمات ما مجموعه ٧ ٤٤٣ موظفا تابعين لـ ٢٩ كيانا من كيانات الأمم المتحدة^(٣) التي قدمت بيانات عن فترة السنوات الثلاث، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وشكلت نسبة النساء من بين جميع حالات انتهاء الخدمة ٤٠ في المائة (٢ ٩٧٥ حالة من أصل ٧ ٤٤٣ حالة) (انظر الجدول ٥). ويتوزع هذه النسب بحسب الرتبة، مثلت المرأة ٢٣,٦ في المائة من الموظفين الذين انتهت خدماتهم بالرتبة مد-١، وما فوقها (١٧٩ حالة من أصل ٧٥٧ حالة)، و ٤١,٨ في المائة من موظفي الرتب الفنية (٢ ٧٩٦ حالة من أصل ٦ ٦٨٦ حالة).

١٢ - وتتمثل الأسباب الرئيسية الثلاثة لحالات انتهاء خدمة النساء في انقضاء مدة التعيين (١ ٧٠٢ حالة من أصل ٣ ٩٦٩ حالة)، والاستقالة (٥٣٤ حالة من أصل ١ ٢٤١ حالة)، والتقاعد (٣٨٢ حالة من أصل ١ ٣٣٩ حالة). وفيما يتعلق بحالات انقضاء المدة، شكلت نسبة النساء ٤٢,٩ في المائة من أولئك الذين انقضت مدد تعيينهم خلال الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧. وبشكل أكثر تحديداً، مثلت النساء ما نسبته ٢٠,٩ في المائة من حالات انقضاء مدة التعيين في الرتبة مد-١، وما فوقها (٣١ حالة من أصل ١٤٨ حالة)، و ٤٣,٧ في المائة من شاغلي الرتب الفنية (١ ٦٧١ حالة من أصل ٣ ٨٢١ حالة). ولذلك، فإنه حتى يتسنى زيادة نسبة تمثيل المرأة في الكيانات، ثمة حاجة ملحة إلى بذل جهود نشطة لإعادة إدماج الموظفين المؤهلات من مجموع النساء اللاتي انتهت خدماتهن بسبب انقضاء أجل العقد.

١٣ - وفيما يتعلق بالاستقالات، مثلت النساء ٤٣ في المائة من أولئك الذين استقالوا خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وشكلت النساء ما نسبته ١٩,٨ في المائة من مجموع الاستقالات في

(٣) من أصل ٣١ كيانا، قدمت الكيانات التالية بيانات: منظمة الأغذية والزراعة، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، منظمة الطيران المدني الدولي، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، محكمة العدل الدولية، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، منظمة العمل الدولية، المنظمة البحرية الدولية، مركز التجارة الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، جامعة الأمم المتحدة، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، منظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة، الاتحاد البريدي العالمي، برنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

الرتبة مد-١ وما فوقها (٢٠ حالة من أصل ١٠١ حالة)، و ٤٥,١ في المائة من شاغلي الرتب الفنية (٥١٤ حالة من أصل ١٤٠ حالة). وتدعو هذه النسبة الملحوظة لاستقلالات النساء إلى إجراء تحليل مفصل لدراسة الأسباب الكامنة وراء هذه الاستقلالات من أجل تسهيل تحسين الاحتفاظ بالنساء داخل المنظومة.

١٤ - ومثلت النساء ما نسبته ٢٨,٥ في المائة من مجموع المتقاعدين خلال الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧. وهذه النسبة المنخفضة كانت متسقة على نطاق جميع الرتب إذ شكلت النساء ٢١,٣ في المائة من مجموع حالات التقاعد في الرتبة مد-١ وما فوقها (٧٨ حالة من أصل ٣٦٧ حالة)، و ٣١,٣ في المائة في الرتب الفنية (٣٠٤ حالات من أصل ٩٧٢ حالة). وفي المقابل، مثل الرجال ما نسبته ٧١,٥ في المائة (٩٥٧ حالة من أصل ١٣٣٩ حالة) من جميع حالات التقاعد، في الوقت الذي شكلت فيه نسبتهم ٧٨,٧ في المائة من المتقاعدين في الرتبة مد-١ وما فوقها (٢٨٩ حالة من أصل ٣٦٧ حالة)، وما نسبته ٦٨,٧ في المائة في الرتب الفنية (٦٦٨ حالة من أصل ٩٧٢ حالة). ويشكل هذا الوضع فرصة لتكثيف تعيين النساء لكي يتسنى تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق التوازن بين الجنسين بشكل عام، وفي الرتبة مد-١ وما فوقها، على وجه الخصوص.

١٥ - وفيما يتعلق بحالات الفصل بسبب سوء السلوك، لم تكن هناك نساء من بين الحالات الثلاث عشرة التي أبلغ عنها. غير أنه من بين حالات الفصل الثماني عشرة بإجراءات موجزة، كانت هناك خمس حالات من النساء. ومن ناحية أخرى، تجدر الإشارة إلى أن النساء شكلن ٥٤,٥ في المائة من الموظفين الذين أنهت خدمتهم لأسباب صحية (١٨ حالة من أصل ٣٣ حالة)، و ٥٤,٧ في المائة من أولئك الذين ألغيت وظائفهم (٢٩ حالة من أصل ٥٣ حالة)، و ٥٠ في المائة من أولئك الذين تركوا وظائفهم (٣ حالات من أصل ٦ حالات).

١٦ - وفيما يتعلق بمعدلات التناقص، كانت معدلات التناقص بين النساء أعلى مما هي عليه بين صفوف الرجال، إذ اتضح من هذه المعدلات أن عددا أكبر من النساء تركن المنظومة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، كان مجموع الموظفين ٢٢ ٧٩٢ موظفا^(٤)، من بينهم ٣٨٢ ١٤ رجلا، و ٨ ٤١٠ نساء. وخلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، انتهت خدمات ٤ ٤٦٨ موظفا من الذكور و ٢ ٩٧٥ موظفة من الفئة الفنية، ويمثل ذلك معدلات تناقص

(٤) أُدخل ٢٩ كيانا من كيانات الأمم المتحدة في الحسابات المذكورة توخيا للاتساق مع الفرع السابق المتعلق بحالات انتهاء الخدمة.

سنوية نسبتها ١٠,٤ في المائة، و ١١,٨ في المائة، على التوالي. وباستبعاد حالات التقاعد، ترك الخدمة ٣ ٥١١ موظفاً من الذكور و ٢ ٥٩٣ موظفة من الفئة الفنية، وهو ما يمثل معدلات تناقص سنوية نسبتها ٨,١ في المائة، و ١٠,٣ في المائة، على التوالي.

الجدول ٥

انتهاء خدمة النساء من الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة، حسب النوع والفئة ونوع الجنس، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

النسبة المئوية للمجموع الكلي للنساء	الفئة الفنية			فئة مد			الأمين العام المساعد			وكيل الأمين العام			سبب انتهاء الخدمة		
	مجموع النساء	الرجال	النساء	مجموع	الرجال	النساء	مجموع	الرجال	النساء	مجموع	الرجال	النساء			
٥٠,٠	٦	٣	٦	٣	٣	٣	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ترك الوظيفة	
٥٤,٧	٥٣	٢٩	٥١	٢٨	٢٣	٢٣	٢	١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	إلغاء الوظيفة	
٣٩,٥	٢٩٦	١١٧	٢٣٦	٩٣	١٤٣	١٤٣	٥٦	٢٢	٣٤	٢	٢	صفر	٢	إنهاء الخدمة بالتراضي	
٤٢,٩	٣٩٦٩	١٧٠٢	٣٨٢١	١٦٧١	٢١٥٠	٢١٥٠	١١٧	٢٥	٩٢	١٤	٥	٩	١٧	١٦	انقضاء مدة التعيين
٢٥,٥	٥١	١٣	٤٢	١٠	٣٢	٣٢	٧	٣	٤	صفر	صفر	صفر	٢	٢	الوفاة
٠,٠	١٣	صفر	١٢	صفر	١٢	١٢	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الفصل بسبب سوء السلوك
٥١,٨	٥٦	٢٩	٤٧	٢٥	٢٢	٢٢	٩	٤	٥	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الإعارات فيما بين الوكالات
٤٢,٦	٢٥١	١٠٧	٢٢١	٩٦	١٢٥	١٢٥	٢٧	١١	١٦	١	صفر	١	٢	٢	التنقلات فيما بين الوكالات
٤٣,٠	١٢٤١	٥٣٤	١١٤٠	٥١٤	٦٢٦	٦٢٦	٨٦	١٥	٧١	١٠	٤	٦	٥	٤	الإستقالة
٢٨,٥	١٣٣٩	٣٨٢	٩٧٢	٣٠٤	٦٦٨	٦٦٨	٣٣٢	٧٤	٢٥٨	٢٧	٣	٢٤	٨	٧	التقاعد
٢٧,٨	١٨	٥	١٤	٤	١٠	١٠	٤	١	٣	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الفصل بإجراءات موجزة
٥٤,٥	٣٣	١٨	٢٩	١٦	١٣	١٣	٤	٢	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	أسباب صحية
٣٠,٨	١١٧	٣٦	٩٥	٣٢	٦٣	٦٣	١٦	٣	١٣	٤	١	٣	٢	٢	أسباب غير محددة
٤٠,٠	٧٤٤٣	٢٩٧٥	٦٦٨٦	٢٧٩٦	٣٨٩٠	٣٨٩٠	٦٦١	١٦١	٥٠٠	٥٨	١٥	٤٣	٣٨	٣٥	المجموع
			٤١,٨				٢٤,٤			٢٥,٩			٧,٩		النسبة المئوية للنساء حسب الفئة

المصدر: بيانات مقدمة من كيانات الأمم المتحدة (٢٠٠٧).

ثالثاً - العقبات التي تعترض تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة

١٧ - في سياق المعلومات المقدمة في الفرع الثاني من هذا التقرير بشأن التمثيل العام للمرأة في منظومة الأمم المتحدة، والطلب الوارد في القرار ١٣٧/٦٢ بشأن المعلومات المتعلقة بالعقبات التي تعترض تحقيق التوازن بين الجنسين، ووجهت استقصاءات لكيانات الأمم

المتحدة بشأن العوائق الرئيسية في هذا الصدد، في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢. ويمكن تصنيف النتائج في سبع فئات عامة، وهي: عدم كفاية آليات المساءلة والرصد والإنفاذ؛ وعدم وجود تدابير خاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ والافتقار إلى اتخاذ تدابير خاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ وعدم تحقيق التكامل بين غياب دمج نظم مراكز الاتصال داخل الإدارات، أو ضعف هذا التكامل؛ وعدم مرونة ترتيبات العمل؛ وعدم كفاية التوعية؛ وانخفاض عدد النساء المؤهلات بين المتقدمات بطلبات العمل؛ وعدم كفاية البيانات بشأن معدلات التناقص العالية لدى النساء.

ألف - العقبات الرئيسية أمام تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢

١٨ - أشارت جميع الكيانات تقريرا التي أجابت على السؤال المتعلق بالعوائق التي تقف أمام تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢، إلى أنها لا تزال تواجه عقبات في هذا الصدد.

١٩ - وذكرت ٤٤ في المائة من الكيانات التي قدمت ردوداً (١١ كيانا من أصل ٢٥ كيانا) بأن عدم توفر آليات إنفاذ لديها لمساءلة المديرين عن تحقيق أهداف تمثيل الجنسين يشكل عائقا رئيسيا، أو عائقا إلى حد ما أمام تحقيق تقدم نحو التوازن.

٢٠ - وفيما يتعلق بالتدابير الخاصة، لا تتوفر لدى ٤٠ في المائة من الكيانات (١٠ كيانات من أصل ٢٥ كيانا) تدابير خاصة لتحقيق التوازن بين الجنسين، واعتبرت هذا العامل عائقا رئيسيا أو عائقا إلى حد ما يقف في وجه تحقيق التعادل.

٢١ - واعتبر عدم وجود نظام لمراكز الاتصال خاص بالمرأة إما عائقا رئيسيا، أو عائقا إلى حد ما، في ٢٨ في المائة من الكيانات (٧ كيانات من أصل ٢٥ كيانا). وأشارت نسبة اثنين وسبعين في المائة من الكيانات (١٨ كيانا من أصل ٢٥ كيانا) إلى أن لديها نظام مراكز اتصال للمرأة. غير أن أيا من الوكالات لم تعلق على ما إذا كان هذا النظام نشطا أو قد تم إدماجه فعلا في أعمال الكيانات.

٢٢ - وفيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة، اعتبر عدم وجود مرونة في ترتيبات العمل عقبة رئيسية أو عقبة إلى حد ما، تقف في وجه تحديد التوازن بين الجنسين في ٣٨,٥ في المائة من الكيانات (١٠ كيانات من أصل ٢٦ كيانا). وفي المقابل، ذكرت نسبة ٦١,٥ في المائة (١٦ كيانا من أصل ٢٦ كيانا)، أن ترتيبات العمل المرنة لا تشكل لديها عائقا في وجه تحقيق التوازن بين الجنسين.

٢٣ - ومثل عدم توفر أنشطة التوعية في مجال التعيين عقبة رئيسية لما نسبته ١٢ في المائة من الكيانات (٣ كيانات من أصل ٢٥ كيانا)، وذكرت نسبة ٥٦ في المائة من الكيانات (١٤ كيانا من أصل ٢٥ كيانا) أن ذلك يشكل عائقا إلى حد ما. وأفادت ما نسبته ٣٢ في المائة من الكيانات (٨ كيانات من أصل ٢٥ كيانا) أن عدم وجود أنشطة توعية لا يشكل عقبة لديها.

٢٤ - ومن بين مختلف التحديات التي جرى فحصها، تبين لكيانات الأمم المتحدة أن عدم كفاية أعداد المتقدمات للوظائف هو أكبر العقبات، وهو عامل ذو صلة وثيقة بعدم توفر التوعية. وذكر ٧٦ في المائة من الكيانات (١٩ كيانا من أصل ٢٥ كيانا)، أنها لم تتوفر لها العدد الكافي من المتقدمات المؤهلات لملء الوظائف الشاغرة. ومن بين هذه الكيانات، أدرجت تسعة كيانات عدم كفاية أعداد المتقدمات المؤهلات باعتباره عقبة رئيسية، وعشرة منها باعتبار ذلك يشكل عائقا إلى حد ما في وجه تحقيق التوازن بين الجنسين. وبالنسبة لـ ٢٤ في المائة فقط من الكيانات (٦ كيانات من أصل ٢٥ كيانا)، لم يشكل عدد المتقدمات المؤهلات عقبة في وجه تحقيق التوازن.

باء - بطاقة تسجيل الإنجاز في المجال الجنساني

٢٥ - أفادت نسبة سبعين في المائة من الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة (٢١ كيانا من أصل ٣٠ كيانا) بأنها لا توجد لديها بطاقات لتسجيل الإنجاز في المجال الجنساني لدعم تنفيذ سياسة جنسانية. ومن بين ثلاثين في المائة من الكيانات التي أفادت بأن لديها بطاقة تسجيل للإنجاز في المجال الجنساني، (٩ كيانات من أصل ٣٠ كيانا)، ذكر أقل من نصفها أن التسجيل يتم في الزمن الفعلي. وأفادت نسبة ٢٣,٣ في المائة من الكيانات (٧ كيانات من أصل ٣٠ كيانا) بأنها تخطط لإدخال العمل بهذه البطاقات. ومن بين هذه الكيانات، تخطط وكالة واحدة لإدخال العمل بهذه البطاقات خلال عام ٢٠٠٨، وأربعة منها بنهاية عام ٢٠٠٩، وواحدة خلال فترة السنتين التالية. ولم يقدم واحد من الكيانات إطارا زمنيا للقيام بذلك ووجود بطاقة متسقة أمر ضروري لقياس فعالية السياسات الجنسانية.

جيم - مقابلات انتهاء العمل

٢٦ - لم تقم معظم الكيانات التي شملتها الاستقصاءات بجمع بيانات بشكل منتظم عن معدلات التناقص، وهو ما يشكل شاغلا بصفة متزايدة. وأفادت نسبة ٦٣,٣ في المائة من المنظمات (١٩ منظمة من أصل ٣٠ منظمة) أنها لم تجر مقابلات انتهاء العمل، في حين ذكرت نسبة ٣٦,٧ في المائة من المنظمات المشاركة (١١ منظمة من أصل ٣٠ منظمة) أن

لديها سياسة لإجراء مقابلات لأولئك الذين يبنون علاقة عملهم مع المنظمة. وقامت معظم الكيانات التي لديها هذه السياسة بإجراء المقابلات بمفردها، وهي طريقة تتعارض مع الممارسة الجيدة المقبولة المتمثلة في إسناد القيام بمثل هذه الاستقصاءات إلى أطراف ثالثة، ضمانا للسرية، وجمع نتائج متاحة بشكل أكبر للاطلاع و لاتخاذ إجراءات بشأنها. ولم تتوفر استبيانات عن طريق الإنترنت إلا لدى ٢٧،٣ في المائة من المنظمات (٣ منظمات من أصل ١١ منظمة). ولم تقم كل المنظمات بتحليل منهجي لمقابلات انتهاء العمل هذه. وفي الحالات التي أحري فيها تحليل، أُسندت مسؤولية القيام بذلك إلى إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

رابعاً - توصيات لتسريع وتيرة التقدم في منظومة الأمم المتحدة

ألف - استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية للتوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٧ - نظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، في دورتها السابعة والستين، في مسألة التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة على أساس المعلومات المجمعة عن طريق استبيان (رد عليه ٢١ كيانا من أصل ٢٣ كيانا شملتهم الدراسة الاستقصائية^(٥))، وقاعدة البيانات الإحصائية للأمانة العامة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

٢٨ - ويلاحظ التقرير أن هناك اعترافاً متزايداً بأن وجود ملاك وظيفي يراعى فيه التوازن بين الجنسين، بما في ذلك استقدام الموظفين واستبقاؤهن، يشكل عنصراً أساسياً في نجاح المنظمات وفعاليتها في جميع مجالات العمل، وبأن تحسن نسب تمثيل المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة يتوقف على التنفيذ الفعال للخطط الجنسانية في مجالات من قبيل التوظيف، والترقية، واستبقاء الموظفين، والسياسات المتعلقة بالعمل/الحياة، والتوعية الجنسانية، والرصد، والمساءلة. وأخيراً، خلص التقرير إلى أنه قد يكون من الضروري اتخاذ تدابير خاصة، وأن من المطلوب إنفاذ السياسات المعتمدة بطريقة فعالة، مع القيام بعمليات رصد في الزمن الحقيقي.

(٥) اقتصرَت الدراسة التي أجرتها اللجنة على النظام الموحد للأمم المتحدة الذي يضم ٢٣ كيانا من كيانات منظومة الأمم المتحدة التي تشمل الأمم المتحدة والبرامج التابعة لها و ١٣ وكالة متخصصة. وتشمل أجزاء أخرى من هذا التقرير ٣١ كيانا من كيانات منظومة الأمم المتحدة. والكيانات التي ردت على الاستبيان، وعددها ٢١، هي كالتالي: الأمم المتحدة والبرنامج الإنمائي وصندوق السكان ومكتب خدمات المشاريع ومفوضية شؤون اللاجئين واليونيسيف والأونروا ومنظمة العمل الدولية والفاو وبرنامج الأغذية العالمي واليونيسكو ومنظمة الصحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي والاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية والمنظمة البحرية الدولية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية واليونسكو والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة السياحة العالمية.

٢٩ - وقد اعتمدت لجنة الخدمة المدنية الدولية التوصيات التالية^(٦):

- (أ) تعيين مركز تنسيق بمستوى رفيع يعنى بالمسائل الجنسانية للاضطلاع بدور ريادي في وضع خطط واستراتيجيات مناسبة لتحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك إيجاد قوة عاملة متجاوبة والتخطيط لتعاقب الموظفين من أجل تعويض حالات التقاعد؛
- (ب) وضع أهداف سنوية واقعية للمنظمات وإجراء استعراضات سنوية لتقييم التقدم المحرز نحو تحقيق تلك الأهداف؛
- (ج) إخضاع المديرين للمساءلة عن طريق التقييم السنوي لأدائهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة في المجال الجنساني؛
- (د) التركيز على استراتيجيات استبقاء النساء العاملات في المستويات المتوسطة للكيانات؛
- (هـ) النظر في إمكانية منح الهيئات المعنية باستعراض عمليات الانتقاء/الترقية سلطة تجاوز مقترحات الانتقاء في الحالات التي يفضل فيها مرشح مؤهل على مرشحة لها نفس المؤهلات، باعتبار ذلك إجراء مؤقتاً إلى أن يتحقق هدف تمثيل الجنسين منصفة في الكيانات على جميع المستويات؛
- (و) إجراء مقابلات إلزامية مع الموظفين المغادرين، مصممة على نحو منهجي، في جميع المنظمات؛
- (ز) النظر في إمكانية إعداد قائمة مشتركة بين الوكالات للنساء المؤهلات، متاح لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة؛
- (ح) إنفاذ السياسات والتدابير المعتمدة بشأن التوازن بين الجنسين.

باء - تقرير مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق التابع لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التوازن بين الحياة المهنية والخاصة في الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة

٣٠ - لاحظ المجلس، في تقريره بشأن التوازن بين الحياة المهنية والخاصة في المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة (CEB/2008/HLCM/HR/11)، أن التوازن بين الحياة المهنية والخاصة ورفاهية الموظفين قد أصبحا من المسائل الهامة ذات الصلة بالموارد البشرية في

(٦) في انتظار أن تستعرضها الجمعية العامة.

منظمات القطاعين العام والخاص على حد سواء. وخلص المجلس إلى أنه عندما تنفذ السياسات المتعلقة بالتوازن بين الحياة المهنية والخاصة ورفاهية الموظفين، فهي تعود بالنفع على المنظمة لأنها تعزز التزام الموظفين وترفع إنتاجيتهم، وإلى أن أهميتها آخذة في الازدياد فيما يتصل باجتذاب الموظفين وتعيينهم واستبقائهم. غير أن هذه السياسات لا يمكن أن تنفذ بفعالية إلا إذا كانت تدعمها قيادة المنظمة والثقافة السائدة في مكان العمل والمياكل الأساسية وإدارة الموارد البشرية، وذلك عبر تشجيعها والدعوة لها بطريقة نشطة.

٣١ - ويلاحظ تقرير المجلس أن لدى الأمم المتحدة مجموعة فريدة من الخصائص، تستتبع في برنامجها في مجالي التوازن بين الحياة المهنية والخاصة ورفاهية الموظفين احتياجات وتحديات خاصة. وفي المتوسط، فإن ٨٥ في المائة من موظفي الأمم المتحدة هم من المغتربين، وتصل هذه النسبة في بعض الكيانات إلى نحو ٩٥ في المائة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠). وإضافة إلى ذلك، فإن العديد من موظفي كيانات الأمم المتحدة التي تشهد نسبة عالية لتنقل الموظفين لديهم أسر يعمل فيها الزوجان، وهو ما يسبب مزيداً من الضغط. وعلاوة على ذلك، فإن الزيادة المتوقعة في عدد الموظفين الذين سيتقاعدون خلال السنوات الخمس القادمة ستترك فجوة كبيرة في نسبة الموظفين الذين يتمتعون بالمهارة والخبرة، وهو ما يزيد من أهمية تطبيق سياسة التوازن بين الحياة المهنية والخاصة على نحو فعال.

٣٢ - وحسب تحليل مجلس الرؤساء التنفيذيين للسياسات المتعلقة بالتوازن بين الحياة المهنية والخاصة ورفاهية الموظفين في إطار منظومة الأمم المتحدة، تنقسم هذه السياسات إلى ثلاث فئات، هي كالتالي: المرنة في التوقيت (مثل نظامي التوقيت المرن والعمل بعض الوقت)؛ والمرنة في موقع العمل (مثل العمل من بُعد)؛ والسياسات الداعمة للتوازن بين الحياة المهنية والخاصة/رفاهية الموظفين عموماً (مثل الراحة والاستجمام، والتدريب الأمني الأساسي). ويشير التقرير إلى أن ترتيبات العمل المرن اعتمدت بطريقة موحدة تقريباً على نطاق المنظومة ككل (٩٦ في المائة)، وأن السياسات العامة بشأن التوازن بين الحياة المهنية والخاصة/رفاهية الموظفين ذات طابع إلزامي في عدة منظمات. وفي الواقع، فإن هذه السياسات العامة، إلى جانب خدمات المشورة المقدمة للموظفين و/أو دعم توعية الموظفين والسيطرة على الإجهاد، تشكل أساس البرامج الرامية إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والخاصة/رفاهية الموظفين. ومن الثغرات الملحوظة ضعف نسبة مرافق رعاية الأطفال المتاحة للموظفين، على الرغم من أنها حُدِّدت كأحدى أكثر الوسائل فعالية لتيسير تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والخاصة (انظر الفقرة ٤٢ من التقرير).

٣٣ - إلا أن تقرير المجلس وجد أن المرونة فيما يتعلق بمكان عمل الموظف (العمل من بُعد) لم تدعمها إلا ١١^(٧) منظمة من المنظمات التي قدمت معلومات في هذا الشأن. وهذا يعني أنه ربما أُغفلت إحدى السياسات المهمة، المنخفضة التكلفة والمرتفعة العائد، في مجال تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والخاصة. وبالنظر إلى انخفاض تكاليف تكنولوجيا الحاسوب والموصولية، فإن العمل من بُعد بإمكانه أن يدر فوائد عظيمة على المنظمات التي لديها ميزانيات محدودة للموارد البشرية. وتوجد لدى معظم الكيانات الطاقية التكنولوجية التي تسمح لها بتطبيق نظام العمل من بُعد، ذلك أن نفس البنية التحتية الداعمة للسفر في مهام رسمية تتيح إمكانية العمل من بُعد. ويمكن بالتالي تفسير تدني نسبة استخدام نظام العمل من بُعد بأنه لم يُنظر إليه باعتباره طريقة عمل مقبولة واعتيادية. ويتطلب تطبيق هذا النظام بفعالية وجود استراتيجية اتصال قوية للتوعية بهذه السياسة وتشجيع جميع الموظفين على استخدام هذا النظام.

٣٤ - ومما خلص إليه التقرير بشأن العمل من بُعد، أنه من أجل الإدارة الفعالة للإدارات التي تراعي التوازن بين الحياة المهنية والخاصة، فإن المديرين ينبغي أن يديروا النواتج، لا أن يحصوا عدد الساعات التي يقضيها الموظف خلف مكتبه. ”فعندما يُنجز جزء كبير من العمل خارج نطاق إشراف المديرين، فإن ذلك يحدث دينامية جديدة فيما يتصل بإدارة أداء الموظفين. وزيادة الاستقلالية والمساءلة تثمر عادة عن مزيد من المشاركة من جانب الموظفين“ (الفقرة ٦٦). وفيما يلي بعض التوصيات المقترحة من تقرير المجلس بشأن التوازن بين الحياة المهنية والخاصة:

(أ) الاضطلاع بدور نشط في تعزيز استيعاب الأحكام القائمة المتعلقة بالتوازن بين الحياة المهنية والخاصة عن طريق استخدام النماذج التنظيمية الرائدة ومعالجة مسألة تصنيف هذا النوع من البرامج؛

(ب) إدراج مبدأ ”الإدارة على أساس النواتج“ في جميع دورات الأمم المتحدة في مجال القيادة والإدارة، وتعزيز ممارسات الإدارة القائمة على النتائج؛

(ج) إجراء مزيد من التحليل لأثر ذلك على مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم، وبحث وتحليل برامج التوازن بين الحياة المهنية والخاصة المعتمدة السائدة في عالم الأعمال مقارنة بولاية منظومة الأمم المتحدة واحتياجاتها وتحدياتها.

(٧) الأمم المتحدة، والبرنامج الإنمائي، واليونسيف، ومفوضية شؤون اللاجئين، وصندوق السكان، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأغذية العالمي، والفاو، ووكالة الطاقة الذرية، ومنظمة السياحة العالمية، والبنك الدولي.

جيم - الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين^(٨)

٣٥ - عُقدت الدورة السابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين في الفترة من ١٩ إلى ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٨. وخلال هذا الاجتماع، لاحظ أعضاء الشبكة التدابير التي بدأت في اتخاذها كيانات منظومة الأمم المتحدة بهدف تحقيق التوازن بين الجنسين. وشجعها التزام الأمين العام بتحقيق التوازن بين الجنسين مناصفة، وأشارت إلى أنه لا يمكن إحراز تقدم بالوتيرة المطلوبة دون هذا الالتزام. وكانت الاستنتاجات الرئيسية كالتالي:

- (أ) أشاد الأعضاء بتقرير الأمين العام عن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/61/318)، مشيرين إلى أنه شكّل أداة مفيدة لهم في مجال الدعوة والرصد، واقترحوا أن تقدم التقارير على أساس سنوي وليس مرة كل سنتين؛
- (ب) شدّد الأعضاء على أهمية الرصد والمساءلة ومواءمة السياسات والممارسات الجيدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.
- وتترأس الشبكة المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة.

دال - اجتماع فريق الخبراء المعني بالتدابير الرامية إلى التعجيل بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

٣٦ - دعا مكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة إلى عقد اجتماع لفريق الخبراء المعني بالتدابير الرامية إلى التعجيل بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. ونظر هذا الاجتماع في التقدم المحرز نحو تحقيق هدف التوزيع الجنساني بنسبة ٥٠/٥٠، وهيئة بيئة عمل للمرأة والرجل في منظومة الأمم المتحدة تكون أكثر مراعاة للاعتبارات الجنسانية. وعُقد هذا الاجتماع في نيويورك من ١٤ إلى ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ بحضور خبراء معروفين ناقشوا أحدث البحوث والتحليل، وحددوا الممارسات الجيدة والدروس المستفادة، وأعدّوا توصيات مستقلة بشأن السياسات والممارسات الكفيلة بالنهوض بوضع المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة. وأقرّ الخبراء وعززوا العديد من التدابير التي تضمنها تقرير الأمين العام لعامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ (A/59/357 و A/61/318).

(٨) تقرير الدورة السابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، نيويورك، ١٩-٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٨ (IANGWE/2008/REPORT).

١ - ملاحظات عامة والتحديات التي تواجه الأمم المتحدة

٣٧ - أجمعت المناقشات، كما أوجزها تقرير فريق الخبراء^(٩)، على أن زيادة عدد النساء ضمن القوة العاملة له ما يبرره من الناحيتين الديمغرافية والتجارية معا. فالنساء حل من الحلول الأساسية للتحديات الديمغرافية المرتبطة بشيخوخة السكان وزيادة حدة المنافسة العالمية على العمال الذين يتمتعون بالمواهب والمعارف المطلوبة. وإضافة إلى ذلك، تشير الدراسات إلى أن المنظمات التي حققت التوازن بين الجنسين تحقق نتائج أفضل من تلك التي ما زال تمثيل المرأة فيها ناقصا، وأن أفرقة العمل المهنية المتوازنة جنسانيا لديها قدرة أكبر على الابتكار والعمل بكفاءة.

٣٨ - وأبرز اجتماع فريق الخبراء أن الأمم المتحدة، باعتبارها منظمة تشارك في وضع القواعد والمعايير، تضطلع بمسؤولية خاصة تتمثل في إعطاء القدوة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين داخل المنظمة نفسها. وفي هذا الصدد، أكد الخبراء على ضرورة معالجة القضايا التالية من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة: إعادة اعتماد تدابير خاصة/إجراءات إيجابية؛ ووضع سياسة جنسانية شاملة وتطبيقها؛ وتعزيز التقدم الوظيفي، وتحسين ثقافة المنظمة، وإزالة الحواجز غير الرسمية التي تعوق الإنجاز؛ وتعزيز الرصد والمساءلة. ولاحظ الاجتماع أنه بالنظر إلى النسبة الكبيرة من موظفي الأمم المتحدة الذين سيتقاعدون قريبا^(١٠)، والحاجة إلى استقدام موظفين شباب موهوبين واستبقائهم، فإنه يتحتم على الأمم المتحدة أن تعالج معدل تناقص نسبة النساء في منظومة الأمم المتحدة (أي حالات الاستقالة والتقاعد المبكر وعدم تجديد العقود)، وهو معدل مرتفع ومكلف^(١١)، وأن تيسر التقدم الوظيفي للمرأة، ولا سيما في المستويات العليا.

(٩) تقرير فريق الخبراء المعني بالتدابير الرامية إلى التعجيل بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٨.

(١٠) أفادت ست عشرة منظمة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن ٤٠ في المائة من موظفيها الفنيين بلغوا سن ٥٠ أو تجاوزوها. وفي ١٧ منظمة، فإن ٢٠ في المائة من الموظفين الفنيين يتجاوز سنهم ٥٥ سنة. وهذا يعني أنه في معظم المنظمات، ستغادر نسبة كبيرة من الموظفين الفنيين المنظمة خلال السنوات القليلة القادمة. المصدر: تقرير فريق الخبراء المعني بالتدابير الرامية إلى التعجيل بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٨.

(١١) تقدر التكلفة بأكثر من الراتب السنوي للشخص مرة ونصف، بل وأكثر بالنسبة للوظائف ذات المستوى الأعلى. ويُتوقع أن تكون هذه التكاليف أكبر بكثير بالنسبة لقوة عاملة يكون جزء كبير منها من المغتربين.

٢ - التدابير الخاصة بالإجراءات الإيجابية والسياسات الجنسانية

٣٩ - من أجل كفالة اختيار المرشحات اللائي يتمتعن بنفس مؤهلات المرشحين الذكور أو بمؤهلات أفضل منها، إلى أن يتحقق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، دعا اجتماع فريق الخبراء إلى إدخال تدابير خاصة وإجراءات إيجابية في نظام اختيار موظفي الأمم المتحدة. وقد ألغى نظام اختيار الموظفين، الذي اعتمد في الأمانة العامة للأمم المتحدة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، التدابير الخاصة التي تضمنتها النظام السابق، ومنها على سبيل المثال (أ) الاختيار الإلزامي لمرشحة لها نفس المؤهلات؛ (ب) التأكيد على إمكانات المرأة على الأداء؛ و (ج) اضطلاع المراكز التنسيقية المعنية بالقضايا الجنسانية على صعيد الإدارات بدور نشط واستشاري. وأظهرت البحوث أثر التدابير الخاصة المطبقة بعناية والأهداف الأساسية لهذه التدابير في كفالة تقدم النساء ذوات الإمكانات العالية في سلم الوظائف القيادية. وبهذه الطريقة، يصبح قياس ورصد الأنشطة نقطة بداية العمل، وليس خط النهاية لتقدم المنظمة.

وقد أوصى الاجتماع بما يلي:

- (أ) اعتماد تدابير خاصة ملزمة باختيار مرشحة لها نفس المؤهلات أو مؤهلات أفضل إلى أن يتحقق هدف التمثيل بنسبة ٥٠/٥٠؛
- (ب) تنفيذ استراتيجية اتصال مستمرة لكفالة إشراك جميع الأطراف المعنية عن طريق التوعية بأهمية التكافؤ بين الجنسين بالنسبة لأداء المنظمة.

٣ - بطء التدرج الوظيفي للمرأة

٤٠ - لئن لاحظ اجتماع فريق الخبراء الحاجة إلى تحسين التطوير الوظيفي للمرأة والنهوض بها على جميع المستويات في منظومة الأمم المتحدة، فإنه لاحظ أيضا أن اختلال التوازن بين الجنسين يبرز على نحو صارخ في المناصب العليا. فعمليات التعيين والانتقاء كثيرا ما تكون مجحفة بحق المرأة، وكلما كان المنصب أرفع شأنًا، كان الإجحاف أكبر. ومن الأمثلة على ذلك أن وصف الوظائف قد يتضمن معايير تعوق الترقية وليست ضرورية لإنجاز العمل بنجاح، من قبيل اشتراط قضاء فترة طويلة من الزمن في رتبة معينة، أو توافر متطلبات محددة للوظيفة لا تستند إلى الكفاءات المنطبقة على مجموعة من المسائل، وإنما تعتمد على خبرات شديدة التحديد، مصممة على مقياس خصائص وظيفية لمرشح ربما يكون المدير قد قرر سلفا أنه هو الشخص الذي يريده. وقد أوصى الاجتماع بما يلي:

(أ) تنفيذ نظام رصد فصلي أو نصف سنوي يورد جميع البيانات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في تقرير شامل عن تخطيط القوة العاملة على مستوى المنظمة وعلى مستوى مديري الوحدات؛

(ب) تضمين تقارير الرصد بيانات شاملة مستمدة من واقع التجربة تتناول مثلا نسبي تمثيل الجنسين في كل مرحلة من مراحل عملية التعيين والانتقاء، والفروق بين الجنسين فيما يتعلق بدرجات تقييم الأداء ومعدلات الترقية لتسليط الأضواء على المجالات التي ينبغي اتخاذ إجراءات إيجابية فيها؛

(ج) تعزيز شيوع ثقافة في المنظمة تراعي الاعتبارات الجنسانية، من خلال تكثيف التدريب ومواصلته في الإدارات والدفاع عن فوائد مراعاة تلك الاعتبارات والتوفيق بين العمل والحياة الشخصية بالنسبة لجميع الموظفين مع التركيز بوجه خاص على المديرين؛

(د) زيادة فرص إقامة شبكات غير رسمية تتسم بالتنوع الجنساني للتصدي لاستبعاد المرأة من الشبكات الرسمية وغير الرسمية التي كثيرا ما تستخدم في عملية الانتقاء؛

(هـ) إنشاء قاعدة بيانات على نطاق المنظومة لغرض تجميع مرشحات مؤهلات من مختلف مؤسسات الأمم المتحدة، لتتسنى زيادة التنقل فيما بين الوكالات، وتوسيع الفرص الوظيفية للموظفين المعيّنين لفترات طويلة والمعيّنين لفترات قصيرة على حد سواء.

٤ - تحسين الثقافة المؤسسية وإزالة الحواجز غير الرسمية

٤١ - تبين لاجتماع فريق الخبراء من تحليلات أجريت من قبل أن الثقافة التنظيمية السائدة في منظومة الأمم المتحدة تحول دون ارتقاء المرأة إلى المناصب العليا. ولاحظ الاجتماع أنه حتى في حالات وصول المرأة إلى مناصب عليا، فإنه كثيرا ما يتعين عليها مكابدة "الشواغل وأساليب العمل الذكورية" ومغالبتها. وفي هذا الصدد، شدد الخبراء على أن سياسات الأمم المتحدة، وقواعدها، وأنظمتها، وممارساتها لا تساعد غالبا على التوفيق بين المسؤوليات المهنية والأسرية. وقد أوصى الاجتماع بما يلي:

(أ) تضمين المقابلات الإلزامية لانتهااء الخدمة مؤشرات تتصل بالفروق بين الجنسين، وأسئلة عن مؤشرات إنهاء الخدمة/الاستبقاء فيها، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والمسائل الإدارية؛

(ب) وضع وتعميم مقاييس متعددة للإنتاجية تركز على النتائج دون اعتبار لعاملي الزمن والموقع المادي المتغيرين؛

(ج) تكثيف ومواصلة التدريب الذي يعزز العمل الفردي والجماعي على حد سواء ويمكن من زيادة الإنتاجية، والقدرة على الابتكار، ويخفض معدل التناقص، ويتيح المزيد من فرص النمو والولاء الوظيفيين.

٥ - التوازن بين العمل والحياة الشخصية وترتيبات العمل المرنة

٤٢ - شدد الاجتماع على ضرورة تجاوز نموذج المسار الوظيفي الأفقي ليتسنى التسليم بأهمية الدخول في مسارات وظيفية ومراحل حياتية مختلفة، وزيادة التوفيق بين العمل والحياة الشخصية، ودعم تلك المسارات والمراحل. فالخصائص الديموغرافية العالمية المتغيرة تعني أن التزامات الرعاية المنوطة بالسكان لم تعد مقصورة على الأطفال، بل أصبحت تتوسع على نحو متزايد لتشمل أيضا ذويهم من كبار السن. وبالإضافة إلى ذلك، تبين لاجتماع فريق الخبراء أن النساء كثيرا ما تعترضهن صعوبات ويعترضن للتمييز عند دخولهن إلى النظام من جديد بعد عودتهن من إجازة أسرية طويلة. وقد يصل الأمر في بعض الحالات إلى عدم تمكنهن من أخذ إجازتهن في حالات تعرض الأسرة لأمر طارئ أو ظرف قاهر.

٤٣ - وشدد الاجتماع على إمكانية الأخذ بأسلوب العمل من بعد أو العمل من محطات عمل بديلة كوسيلة لتيسير تحقيق مزيد من التوفيق بين العمل والحياة الشخصية. وفي هذا السياق، لاحظ الخبراء أن مجرد وجود ترتيبات عمل مرنة كالعمل من بعد، والعمل بنظام الدوام الجزئي، ليس كافيا. فعندما لا يُروج لهذه الترتيبات ولا تُنفذ على النحو المناسب و/أو إذا لم تكن خيارا مقبولا اجتماعيا بالنسبة للموظفين، فإنها لا يُستفاد منها على النحو الكامل. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تعطي الإدارة القدوة الحسنة. ويمكن للعمل في المنزل أن يوفر في التكاليف التشغيلية للمؤسسات، بما فيها تكاليف الحيز المكتبي ولعله يمثل أيضا حلا مرعيا للبيئة. وقد أوصى الاجتماع بما يلي:

(أ) تعيين موظف على أعلى مستوى ممكن من غير موظفي إدارة الموارد البشرية؛ يتفرغ للدعوة إلى الأخذ بترتيبات عمل مرنة في كل كيان من كيانات الأمم المتحدة ويكون هو المسؤول عن تنفيذ مجموعة ترتيبات العمل المرنة. وستشمل مهامه الدعوة النشطة إلى تحقيق التوازن بين عمل المديرين والموظفين وحياتهم الشخصية؛

(ب) تشجيع المنظمات على مساعدة الموظفين على إيجاد حلول فيما يتعلق بخدمات الرعاية النهارية ورعاية كبار السن.

٦ - الرصد، والإبلاغ، والمساءلة

٤٤ - أكد اجتماع فريق الخبراء أن جمع البيانات بشأن التمثيل الجنساني في منظومة الأمم المتحدة بحاجة إلى التعزيز. فمعظم الكيانات ليس لديها إحصاءات جنسانية محوسبة لتبيان ما تخلفه حالة معينة من حالات التعيين أو الاختيار أو الترقية أو التقاعد أو الفصل من الخدمة من أثر على تساوي نسبي تمثيل الجنسين على مستوى معين أو إدارة معينة. وحيثما وُجد هذا الرصد، فإنه كثيرا ما يقتصر على المستوى الأعم للمنظمة. وقد تبين لاجتماع فريق الخبراء أن عمليتي الرصد والإبلاغ بحاجة إلى مدهما بموارد أفضل، وأنه ينبغي أن تُستخدم البيانات على نحو أفضل للإبلاغ عما يستجد في ثقافة المنظمة من تغيرات. وقد أوصى الاجتماع بما يلي:

(أ) تجزئة أعمال الرصد والتزول بها إلى مستوى الشعبة لتكون أكثر فائدة للإدارة في تصويب الاختلالات في التوزيع، من قبيل تنسيب عدد كبير من النساء في وظائف الدعم أو في مناصب من رتبة معادلة ولكنها ينظر إليها وفق الثقافة السائدة في المنظمة على أن أهميتها في العمل الرئيسي أقل من غيرها نسبيا؛

(ب) تعزيز نظم لمساءلة محددة بوضوح ومعززة تترتب عليها آثار في التوازن الجنساني على جميع المستويات وإطلاع الموظفين والمديرين والدول الأعضاء بانتظام على التقدم المحرز.

هاء - أمثلة جيدة على التوازن الجنساني في منظومة الأمم المتحدة

٤٥ - قدمت كيانات منظومة الأمم المتحدة، في ردها على الدراسة الاستقصائية التي أجراها مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، عدة أمثلة جيدة عن التوازن الجنساني ترد أدناه.

١ - منظمة العمل الدولية

٤٦ - تشمل خطة عمل منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩^(١٢) مسائل تتصل بالتوظيف، ومضمون نهج الإدارة على أساس النتائج وهيكله ووجوه استخدامه. وتتضمن الخطة بابا عن التكافؤ الجنساني معنونا "الآليات المؤسسية التمكينية لتحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمة". ويشمل مجال النتائج ذو الصلة،

(١٢) منظمة العمل الدولية، خطة عمل منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (جنيف، ٢٠٠٨).

المعنون "التقدم بحلول عام ٢٠١٠ نحو التوصل إلى تحقيق التكافؤ بين الموظفين الفنيين في جميع الوحدات والمكاتب"، ضمان مزيد من التكافؤ بين المرأة والرجل في الترقيات إلى المناصب العليا، والمساواة بين الجنسين في برامج التدريب على الإدارة والقيادة، وتعزيز وإنفاذ ترتيبات من أجل مكان عمل يراعي الاعتبارات الجنسانية وملائم للأسرة، وتوسيع فرص التطور الوظيفي لفائدة موظفي الخدمات العامة في المنظمة.

٢ - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٤٧ - يوصي تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الصادر في آذار/مارس ٢٠٠٨ بشأن "المساواة بين الجنسين" بتدابير خاصة من بينها تدابير العمل الإيجابي لبلوغ هدف التعادل ٥٠/٥٠، وزيادة التنقل الفعال والمتسم بالكفاءة فيما بين الوكالات، وبخاصة بالنسبة للنساء اللاتي يشغلن مناصب عليا. ويشدد التقرير أيضا على الحاجة إلى زيادة الدقة في تنفيذ سياسات التوفيق بين العمل والحياة الشخصية، وترتيبات العمل المرنة لخلق بيئة عمل تمكينية وتعزيز المساواة. وتشمل الممارسات الجيدة المحددة: (أ) سجل الإنجاز فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنوع لقياس ورصد ومتابعة التقدم المحرز نحو المساواة بين الجنسين والجوانب الأخرى للتنوع حسب الموقع والدرجات في الوقت الحقيقي؛ و (ب) برنامج تنمية القدرات القيادية، وبرنامج الموظفين في رتب بدء التعيين، حيث تبلغ نسبة تمثيل المرأة ٥٣ في المائة.

٤٨ - وإذ يشير التقرير إلى أن تحقيق التكافؤ بين الجنسين يشكل خطوة أساسية في إضفاء الفعالية على تطوير مجمل أجهزة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإنه يخلص إلى استنتاج مؤداه أن "تحقيق التكافؤ والمساواة بين الجنسين في مؤسسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ليس 'عملا صائباً' فحسب، وإنما هو أيضا واجب أخلاقي سيحول برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى منظمة أكثر إنتاجية، وشمولا، وفعالية ومصداقية"^(١٣).

٣ - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة

٤٩ - تضع خطة العمل الجنسانية في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (انظر وثيقة المجلس التنفيذي 179 EX/5, Part I, para 32-62) مجموعة من التدابير لتحقيق تمثيل المرأة بنسبة ٥٠ في المائة في رتب مناصب الإدارة العليا (مد-١ فما فوق) بحلول عام ٢٠١٥. وتركز خطة العمل على ثلاثة محاور هي: التعيين، والتدريب، والتوجيه والتوفيق بين العمل والحياة الشخصية بهدف تعيين ٦٠ في المائة من النساء في الوظائف التي تشغل في الإدارة

(١٣) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التكافؤ الجنساني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، آذار/مارس ٢٠٠٨، الصفحة ٤٠.

العليا. وستحاول اليونسكو تعيين مديرين بنسبة ثلاث نساء مقابل كل رجلين. وسيكون عدد أعضاء فريق الانتقاء مقسوما بالتساوي بين الجنسين، وستشمل قائمة المرشحين لوظائف المديرين ووظائف الرتبة ف-٥ ما لا يقل عن مترشحتين مؤهلتين لكل وظيفة. وسيتم اتخاذ تدابير استباقية لزيادة مجموع عدد النساء المتقدمات لشغل الوظائف من خلال جملة وسائل من بينها الإعلان عن الوظائف من خلال الرابطة والشبكات النسائية، وتشجيع المترشحات بقوة على تقديم طلبات لشغل الوظائف، وزيادة الجهود لتعيين نساء من البلدان غير الممثلة والبلدان الناقصة التمثيل. ويقوم المدير العام برصد التقدم كل ثلاثة أشهر.

٥٠ - وفيما يتعلق بالتدريب والتوجيه، تعكف المنظمة على وضع برنامج محدد لكل من الموظفين من الرتبة ف-٤ والموظفات من الرتبة ف-٥ لتعزيز المهارات الإدارية والقيادية لديهن، وعلى تعزيز شبكات غير رسمية لموظفات ريفعات المستوى يتولين إدارتها بأنفسهن لتسهيل تقاسم المعارف، والمشورة، والاتصالات والخبرات. وفيما يتعلق بالموظفين المعينين حديثاً، تنظم اليونسكو لفائدهم دورة تعريفية بشأن التوفيق بين العمل والحياة الشخصية والمسائل الجنسانية عموماً. وتسهل سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية المتبعة في المنظمة إتاحة فرص العمل للزوج، وتجرى مقابلات انتهاء الخدمة بصورة منهجية للموظفات من رتبة ف-٥ فما فوق بغية تحديد المسائل بدقة. وبالإضافة إلى ذلك، سيتم تأمين التوازن الجنساني بين أعضاء اللجان المشتركة بين الإدارة والموظفين الذين يسميهم المدير العام للمشاركة فيها.

٤ - مكتب مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

٥١ - وضعت المفوضية آلية خاصة لفائدة الموظفين ممن يواجهون صعوبات شخصية عندما يحين الموعد العادي المقرر لمناوبتهم تسمى الفريق الخاص المعني بالصعوبات. ويمكن للموظفين اللجوء إلى هذا الفريق ليعيد النظر في حالتهم. وينظر الفريق في الظروف الخاصة بكل موظف من هؤلاء الموظفين ويصدر توصيات تعرض على مدير الموارد البشرية لإقرارها. وقد أنشئ الفريق في عام ١٩٩٨ وعالج ٢٦٠ طلباً. ولئن اتصل بالفريق رجال ونساء، فإن معظم الحالات تتعلق بمسؤوليات أسرية أشد وطأة على النساء منها على الرجال. وتفيد المفوضية أن الفريق كان مفيداً لموظفين كانوا يحاولون التوفيق بين مسؤولياتهم الأسرية وخيارات أخرى.

٥ - البنك الدولي^(١٤)

٥٢ - للبنك الدولي خطط عمل مؤسسية تتضمن أهدافاً كمية تعززها خطط على مستوى الوحدات تبين التزامات كل فريق إداري؛ وشبكة للمنسقين على مستوى الوحدة، وبرامج توجيهية للمجموعات الرئيسية كالمجموعات النسائية من البلدان النامية؛ وأساس قوي للبحوث وتحليل البيانات من أجل تحديد الفجوات والمعوقات التي تحول دون النهوض بالمرأة.

٥٣ - تطورت خطط العمل على مستوى الوحدات من خطط عمل اختيارية غير ملزمة لنوع الجنس وضعتها وحدات رئيسية إلى اتفاقات إلزامية تتميز بالتنوع والاستيعاب. وتشمل اتفاقات التنوع والاستيعاب إجراءات لتنوع عمليات التعيين وتعزيز التطوير الوظيفي لجميع الموظفين وهيئة بيئة أكثر استيعاباً. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن هذه الاتفاقات أهدافاً ومؤشرات، على سبيل المثال تتضمن أهدافاً بالنسبة للمرأة التي تحتل مناصب رئيسية وإدارية. ويتم توقيع الاتفاقات بواسطة جميع أعضاء الفريق الإداري ويصادق عليها كبار الإداريين. وسيتم في عام ٢٠٠٨ ولأول مرة عرض جميع الاتفاقات على شبكة المنظمة للإنترنت مصحوبة بسجلات للإيجاز تبين التقدم الذي أحرزته كل وحدة. ويعمل المنسقون كحلقة وصل بين مكتب برامج التنوع وأفرقة إدارة الوحدات الرئيسية، ويقومون بتوصيل استراتيجيات التنوع والاستيعاب العامة إلى الفريق الإداري ويقدمون المساعدة في تنفيذها على مستوى الوحدات فضلاً عن تقديم آراء بشأن قضايا الجنسين والتنوع إلى المكتب المركزي لبرامج التنوع.

٦ - منظمة الصحة العالمية

٥٤ - عرضت منظمة الصحة العالمية مؤخراً مبادرات لجذب مجموعة متنوعة من المرشحين. وتعمل المنظمة على تحسين أنشطة التوعية باستهداف المنظمات المهنية التي تزيد فيها عضوية الإناث ولا سيما في البلدان غير المثلثة أو ناقصة التمثيل. وبالإضافة إلى ذلك، تقدم منظمة الصحة العالمية حلقات عمل في بلدان مختارة لتمكين الوطنيين من المنافسة بطريقة فعالة لوظائف المنظمة. وأدخلت المنظمة ملامح تثقيفية واسعة في الوصف الوظيفي والاختصاصات لجذب أكبر عدد من المرشحين المؤهلين في الداخل والخارج. ومن أجل الاحتفاظ بقوة عمل متنوعة، أدخلت منظمة الصحة العالمية ممارسات لبناء مكان عمل أكثر دعماً. وتشمل هذه الممارسات تعزيز السياسات المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة، ولا سيما

(١٤) البنك الدولي ليس جزءاً من منظومة الأمم المتحدة. وتم إدراج هذه المعلومات بالرغم من ذلك في التقرير بشأن ممارسة جيدة وثيقة الصلة.

فيما يتعلق بترتيبات الإجازة والعمل المرنة التي تتيح للموظفين تحقيق توازن أفضل بين احتياجاتهم المهنية والشخصية.

خامسا - مسؤولية ومساءلة مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عن تعزيز التوازن بين الجنسين

٥٥ - طلبت الجمعية العامة بقرارها ١٣٧/٦٢ معلومات عن مسؤولية ومساءلة أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، الذي يرأسه الأمين العام، عن تعزيز التوازن بين الجنسين. ومجلس الرؤساء التنفيذيين هو الهيئة التي خلفت لجنة التنسيق الإدارية ومسؤول عن التنسيق والتعاون بشأن مجموعة من القضايا الموضوعية والإدارية في منظومة الأمم المتحدة. وليس لمجلس الرؤساء التنفيذيين أو لهيئاته الفرعية سلطة للتنفيذ ولكنه وطالما أن الدول الأعضاء في المجالس الإدارية المتنوعة في مؤسسات النظام الموحد تطلب باستمرار إجراء تحسينات في مجال التوازن بين الجنسين فإن مجلس المدراء التنفيذيين والآلية التابعة له مسؤولان ضمينا عن كفاءة تبادل أفضل الممارسات ضمن إطار إدارة الموارد البشرية؛ وعن تشجيع اتباع السياسات العامة لإدارة الموارد البشرية التي تحقق تعزيز التوازن بين الجنسين. ونظرا للمسؤولية الصريحة للمستشارة الخاصة للمساواة الجنسانية والنهوض بالمرأة، ولا سيما بصفتها رئيسا للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بقضايا المرأة والمساواة بين الجنسين لرصد وتحليل جميع المسائل ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك تحقيق التوازن بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني والسلم والأمن، فقد واصل مكتبها وكذلك آلية مجلس المدراء التنفيذيين العمل معا بشكل تعاوني طوال السنوات الماضية. وقدمت المستشارة الخاصة إحاطة إعلامية لشبكة الموارد البشرية أثناء دورتها المعقودة في تموز/يوليه ٢٠٠٨، وعرضت الأساس المتعلق بتوجيه مجلس المدراء التنفيذيين للمنظومة، بالرغم من أن الوكالات المتخصصة الأعضاء في مجلس المدراء التنفيذيين لا تقدم تقاريرها إلى الرئيس.

٥٦ - تتمثل المسؤولية الرئيسية لمكتب إدارة الموارد البشرية في ضمان الامتثال لجميع السياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بما فيها القضايا الجنسانية في جميع المكاتب والإدارات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وضمان المساءلة في هذا الصدد. ويتم رصد التنفيذ من خلال خطط عمل الموارد البشرية واتفاقات الأمين العام مع رؤساء الإدارات والمكاتب التي يشمل كل منها مؤشرات عن مختلف مكونات الموارد البشرية. وفيما يتعلق بنوع الجنس، تمثل المؤشرات التي يتم رصدها نسبة ١ في المائة من معدل النمو السنوي لكل إدارة ومعدلات اختيار الإناث. وقد قامت لجنة السياسات في هذا السياق بتعيين مكتب إدارة

الموارد البشرية في شباط/فبراير ٢٠٠٨ للعمل مع مكتب المستشارية الخاصة بشأن جوانب محددة تشمل ما يلي:

(أ) إدخال بطاقة إنجاز لنوع الجنس لزيادة توسيع وتنظيم الرصد في كل إدارة ومكتب بالأمانة العامة، كجزء من عملية الإبلاغ مرتين في السنة إلى اللجنة الإدارية؛

(ب) العمل مع الإدارات لوضع أهداف منقحة للتوازن بين الجنسين كخطط عمل الموارد البشرية للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ بالتشاور مع مكتب المستشارية الخاصة؛

(ج) الاضطلاع بالتعاون مع المكاتب التنفيذية ومكتب المستشارية الخاصة بجهود عملية أكثر لزيادة الوعي وقبول أوسع للسياسة المتعلقة بترتيبات العمل المرنة. بما في ذلك رصد وتحليل كيفية تنفيذ هذه الترتيبات وتحليل مقابلات انتهاء الخدمة للموظفين التاركيين للمنظمة.

٥٧ - إضافة إلى ذلك، أنشأ مكتب إدارة الموارد البشرية مؤخرًا وحدة للتوعية سوف تعمل مع مكتب المستشارية الخاصة وغيره لزيادة استخدام المرأة والموظفين الآخرين من البلدان غير الممثلة وناقصة التمثيل. وقام مكتب إدارة الموارد البشرية بالتعاون الوثيق مع مكتب المستشارية الخاصة بوضع اختصاصات جديدة لمراكز التنسيق في الإدارات تم إعلانها في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨. (ST/SGB/2008/12) ويناقش دور مكتب إدارة الموارد البشرية في عملية اختيار الموظفين للإدارات والمكاتب التي فشلت في تحقيق أهدافها فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين في الفقرات من ٧٩ إلى ٨٣ أدناه كما يناقش، برامج التدريب والتطوير الوظيفي التي يديرها مكتب إدارة الموارد البشرية في الفقرة ١٠١ من أدناه.

سادسا - استكمال البيانات الإحصائية عن التقدم المحرز في تمثيل المرأة في الأمانة العامة

٥٨ - يستند التحليل الوارد أدناه إلى تمثيل المرأة في فئة الوظائف الفنية فما فوقها. بموجب عقود مبرمة بموجب المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠ لمدة عام أو أكثر (٢٨٨ ٧ موظف) وفئات الخدمات العامة وغيرها بما فيها الخدمة الميدانية والأمن والسلامة وفئات الحرف اليدوية في المقر الرئيسي وفي الميدان بشأن التعيينات لمدة عام أو أكثر. ويشمل التقرير الحالي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

ألف - تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في التعيينات لمدة عام أو أكثر

- ٥٩ - يقدم هذا الفرع تحليلاً للاتجاهات في تمثيل المرأة في الوظائف الفنية وما فوقها في التعيينات لمدة عام أو أكثر. ويقدم المرفق الثاني معلومات عن توزيع جميع الموظفين في التعيينات لمدة عام أو أكثر حسب نوع الجنس والرتبة مفصلة حسب الإدارة أو المكتب.
- ٦٠ - شهدت النسبة المئوية للموظفات في الفئة الفنية وما فوقها تغييراً بنسبة ٠,٢ في المائة في الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، حيث ارتفعت من ٣٧,٤ في المائة إلى ٣٧,٦ في المائة (٢٧٤١ من مجموع ٢٨٨٨) (انظر الجدول ٦).

الجدول ٦

مقارنة لتوزيع الجنسين من الموظفين في فئات الوظائف الفنية فما فوقها لتعيينات لمدة عام أو أكثر بالأمانة العامة للأمم المتحدة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨		التغيير في النسبة المئوية من (٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٨)
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
وكيل الأمين العام	٣٣	٦	٤٧	١٠	٢,١
الأمين العام المساعد	٤١	١١	٣٩	١٢	٢,٣
مد-٢	٨٠	٣٥	٩٣	٢٩	٦,٦-
مد-١	٢٧٤	٩٣	٢٨٣	١١٤	٣,٤
المجموع الفرعي	٤٢٨	١٤٥	٤٦٢	١٦٥	٠,١
ف-٥	٧٠٥	٣١٣	٧٨٧	٣٦٤	٠,٩
ف-٤	١٢٧٢	٧١٣	١٤٧٧	٨٢٧	٠,٠
ف-٣	١١٨٤	٨٣٨	١٤٣٣	٩٧٤	٠,٩-
ف-٢	٣٧٤	٣٥٩	٣٨٥	٤١١	٢,٦
ف-١	صفر	٣	٣	صفر	١٠٠,٠-
المجموع الفرعي	٣٥٣٥	٢٢٢٦	٤٠٨٥	٢٥٧٦	٠,١
المجموع	٣٩٦٣	٢٣٧١	٤٥٤٧	٢٧٤١	٠,٢

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

١ - النساء اللاتي يشغلن وظائف عليا

- ٦١ - شهد تمثيل المرأة في الرتبة مد-١ على مدى سنتي الإبلاغ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ زيادة ضئيلة بنسبة ١ في المائة (١٦٥ من مجموع ٦٢٧ موظفاً) من ٢٥,٣ إلى

٢٦,٣ أي بمتوسط ٠,٥ في المائة في السنة. وحدثت أكبر زيادة بمعدل ٣,٤ في المائة فيما يتعلق بالرتبة مد-١، ٢٥,٣ إلى ٢٨,٧ في المائة (١١٤ من مجموع ٣٩٧ موظفاً)، أي ما يمثل نسبة ١,٧ في المائة كل سنة. وبالإضافة إلى ذلك ارتفع حجم تمثيل المرأة بنسبة ٢,١ في المائة و ٢,٣ في المائة (أو ١,٠٥ في المائة و ١,١٥ في المائة سنوياً) في رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد على التوالي. ومن جهة أخرى شهدت رتبة مد-٢ انخفاضاً كبيراً بلغ ٦,٦ في المائة من ٣٠,٤ في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ إلى ٢٣,٨ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ (٢٩ من مجموع ١٢٢ موظفاً).

٢ - تمثيل المرأة في الوظائف الفنية

٦٢ - ظل تمثيل المرأة في الوظائف الفنية دون زيادة أثناء الفترة المشمولة بالتقرير. فقد ارتفع بمعدل ٠,١ في المائة من ٣٨,٦ في المائة إلى ٣٨,٧ في المائة (٥٧٦ من مجموع ٦٦٦١) في الفترة بين ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. كما ظل تمثيل المرأة ثابتاً في الرتبة ف-٤ عند معدل ٣٥,٩ في المائة. وهذه مسألة تدعو للقلق نظراً لأن مستوى الرتبة ف-٤ يمثل مجموعة ضخمة تنتقل منها المرأة إلى مستوى اتخاذ القرار. وعلى العكس من ذلك شهدت الرتبة ف-٥ والرتبة ف-٢ زيادات كبيرة بلغت ٠,٩ في المائة و ٢,٦ في المائة على التوالي. وتحقق التكافؤ في الرتبة ف-٢ من خلال تمثيل المرأة الثابت عند معدل ٥١,٦ في المائة. وانخفضت النسبة المتوية لتمثيل المرأة في الرتبة ف-١ بالرغم من ضالتها من حيث الأرقام المطلقة من ١٠٠ في المائة (٣ من مجموع ٣) في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ إلى صفر في المائة (صفر من مجموع ٣) في حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

٣ - النساء المعيّنات في الفئة الفنية لمدة سنة واحدة أو أكثر في الإدارات والمكاتب التي تضم ٢٠ موظفاً فنياً أو أكثر

٦٣ - خلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير انخفض عدد الإدارات والمكاتب التي تضم أكثر من ٥٠ في المائة من النساء برتبة مد-١ وما فوقها، من ٤ إلى ٣ مقارنة بالفترة السابقة (انظر الجدول ٧). وإضافة إلى ذلك، وفي حين لم يكن يعمل في ثلاث إدارات ومكاتب في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، أية امرأة على مستويات صنع القرار، فقد اندرجت امرأتان فقط في هذه الفئة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

عدد الإدارات والمكاتب التي تضم ٢٠ موظفاً أو أكثر من الفئة الفنية، بحسب النسبة المئوية للنساء المعينات لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨^(أ)

	عدد الإدارات والمكاتب				النسبة المئوية للنساء
	النساء العاملات في الرتبة مد-١ وما فوقها		الفئة الفنية وما فوقها		
	٢٠٠٨	٢٠٠٦	٢٠٠٨	٢٠٠٦	
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الشؤون الإدارية/مكتب وكيل الأمين العام، وإدارة شؤون الإعلام	٣	٤	٨	٥	٥٠ وما فوق
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومكتب مدير الشؤون الإدارية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الشؤون القانونية، والأونكتاد، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا	١٢	١٢	٢٠	٢٠	من ٣٠ إلى ٤٩
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وإدارة الدعم الميداني، وإدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة شؤون السلامة والأمن، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والمكتب التنفيذي للأمين العام، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، والبعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	١٤	١٣	٣	٧	من ١ إلى ٢٩
المديرية التنفيذية لمكافحة الإرهاب، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٢	٣	صفر	صفر	لا يوجد
	٣١	٣٢	٣١	٣٢	المجموع

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

(أ) لم تُدرج لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش لأنها كانت تضم أقل من ٢٠ موظفاً من الفئة الفنية في حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

باء - اتجاهات تمثيل النساء في تعيينات الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة واحدة أو أكثر، من عام ١٩٩٨ حتى عام ٢٠٠٨

٦٤ - إن الهدف من الاتجاهات الإحصائية المبينة في الجدول ٨ بشأن تمثيل النساء في وظائف الفئة الفنية وما فوقها المعيّنت لمدة سنة واحدة أو أكثر، هو مساعدة الوفود والأمانة العامة على قياس النجاح والتحديات في تحقيق الهدف العام للتوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في الأمانة العامة بحسب الرتبة.

٦٥ - وشهدت فترة الـ ١٠ سنوات بكاملها الممتدة من حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٨ معدل نمو قدره ٣ في المائة فقط، إذ ارتفع من ٣٤,٦ في المائة (١٤١٤ من بين ١٦٤٤) في عام ١٩٩٨ إلى ٣٧,٦١ في المائة (٢٦٤١ من بين ٢٨٨٨) في عام ٢٠٠٨. وذلك يمثل متوسط نمو سنوي من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٨ قدره ٠,٣ في المائة فقط، وهو معدل نمو أبطأ من متوسط النمو السنوي خلال الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٦ (٠,٣٥ في المائة).

الجدول ٨

اتجاهات تمثيل النساء المعيّنات في وظائف الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

(نسبة مئوية)

الرتبة	تغير النسبة التراكمي السنوي													
	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨	المئوية (٢٠٠٦-١٩٩٨)	١٩٩٨	٢٠٠٨
وكيل الأمين العام	١١,١	٩,٤	٦,٥	١١,٨	١٠,٥	١٣,٩	١٦,٧	١٦,٢	١٥,٤	١٥,٤	١٧,٥	٢,١	٦,٤	٠,٦٤
أمين عام مساعد	١٣,٠	١٤,٣	١١,٥	١٠,٨	١٢,٥	١٥,٠	١٧,١	١٨,٨	٢١,٢	٢٠,٨	٢٣,٥	٢,٣	١٠,٥	١,٠٥
مد - ٢	١٨,٨	٢١,٦	٢٠,٨	١٧,٩	٢١,٦	٢٤,٧	٢٧,٦	٢٦,٧	٣٠,٤	٢٤	٢٣,٨	٦,٦-	٥	٠,٥
مد - ١	٢٣,٧	٢٨,١	٢٩,٣	٣٠,١	٢٨,٧	٢٨,٩	٣٢,٣	٢٩,٩	٢٥,٣	٢٨,٥	٢٨,٧	٣,٤	٥	٠,٥
ف - ٥	٢٩,٣	٣٠,٠	٣٢,٦	٢٩,٥	٢٩,٣	٣٠,١	٣١,٠	٣١,٤	٣٠,٧	٣٠,٨	٣١,٦	٠,٩	٢,٣	٠,٢٣
ف - ٤	٣٢,٣	٣٣,٧	٣٣,٥	٣١,٤	٣١,٤	٣١,٥	٣٤,١	٣٤,٦	٣٥,٩	٣٤,٥	٣٥,٩	٠,٠	٣,٦	٠,٣٦
ف - ٣	٣٩,٤	٣٩,٥	٤٠,٢	٣٦,٩	٣٨,٠	٣٩,٩	٤١,٥	٤١,٠	٤١,٤	٤١,٢	٤٠,٥	٠,٩-	١,١	٠,١١
ف - ٢	٤٥,٤	٤٨,٢	٥٠,١	٤٨,٠	٤٨,٧	٥٠,١	٥٠,٨	٥٠,٨	٤٩,٠	٤٩,٧	٥١,٦	٢,٦	٦,٢	٠,٦٢
ف - ١	٦٤,٣	٧٧,٨	٥٠,٠	٦٠,٦	٦٣,٢	٦٣,٦	٨٣,٣	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٦٦,٧	٠,٠	١٠٠,٠-	٦٤,٣-	٦,٤٣-
المجموع	٣٤,٦٠	٣٥,٨٠	٣٦,٥٠	٣٤,٦٠	٣٤,٩٠	٣٥,٧٠	٣٧,٣٧	٣٧,١٠	٣٧,٤٣	٣٧,٠٧	٣٧,٦١	٠,١٨	٣,٠١	٠,٣٠

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

١ - الاتجاهات في تمثيل النساء في الوظائف العليا

٦٦ - يبين الجدول ٨ أن معدل التغير السنوي في تمثيل النساء بلغ ٠,٣ في المائة في فترة الـ ١٠ سنوات الممتدة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٨.

٦٧ - وكان معدل التغير السنوي للوظائف برتبة مد-٢، أي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام - وهما رتبتان تخضعان للتعيين المباشر من قبل الأمين العام - من بين أعلى المعدلات (لكنه لا يزال منخفضاً جداً) إذ بلغ على التوالي ٠,٥ في المائة، و ١,٠٥ في المائة، و ٠,٦٤ في المائة. وعلى مستوى الرتبة مد-١، سُجِّل معدل نمو سنوي قدره ٠,٥ في المائة خلال فترة الـ ١٠ سنوات السابقة.

٢ - الاتجاهات في تمثيل النساء في وظائف الفئة الفنية

٦٨ - في الفئة الفنية، حيث تتركز غالبية الوظائف، تعكس الاتجاهات تقدماً بطيئاً بصورة تبعث على القلق خلال الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٨. ولوحظت زيادات طفيفة في معدل النمو السنوي في الرتبة ف-٣ (٠,١١ في المائة)، والرتبة ف-٥ (٠,٢٣ في المائة)، والرتبة ف-٤ (٠,٣٦ في المائة) خلال فترة الـ ١٠ سنوات هذه. وقد سُجِّلَت أكبر زيادة في الرتبة ف-٢ (٠,٦٢ في المائة)، في حين سُجِّلَ انخفاض قدره ٦,٤٣ في المائة في الرتبة ف-١، وهذه الزيادة والانخفاض أقل أهمية نسبياً بسبب التكافؤ بين الجنسين الذي تحقق في الرتبة ف-٢ ووجود عدد قليل جداً من الوظائف في الرتبة ف-١.

جيم - تعيينات موظفي الفئة الفنية وما فوقها لمدة سنة واحدة أو أكثر وترقيتهم وانتقالهم الأفقي وإنهاء خدمتهم

١- التعيينات

٦٩ - لم يتحقق التكافؤ بين الجنسين في التعيينات سوى في الرتبة ف-٢، وتحقق إلى حد ما في الرتبة ف-٣. وخلال الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٨، شكَّلت النساء الموظفات في الرتب من ف-٢ إلى أمين عام مساعد نسبة ٤٢,٧ في المائة (٤٠٤ من بين ٩٤٦) من جميع التعيينات (التوظيف الخارجي) (انظر الجدول ٩). ومثَّلت النساء نسبة ٤٤,٤ في المائة (٣٨٠ من بين ٨٥٥) من التوظيف الخارجي في الرتب من ف-٢ إلى ف-٥، ونسبة ٢٦,٤ في المائة (٢٤ من بين ٩١) في الرتب من مد-١ إلى وكيل الأمين العام. وكانت أدنى نسبة للنساء الموظفات في رتبة وكيل الأمين العام، إذ بلغت ٢٣,١ في المائة (٣ من بين ١٣).

الجدول ٩

التعيينات بحسب نوع الجنس والرتبة في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

الرتبة	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
وكيل الأمين العام	١٠	٣	١٣	٢٣,١
أمين عام مساعد	٩	٣	١٢	٢٥,٠
مد - ٢	١٨	٦	٢٤	٢٥,٠
مد - ١	٣٠	١٢	٤٢	٢٨,٦
المجموع الفرعي	٦٧	٢٤	٩١	٢٦,٤
ف-٥	٧٨	٢٥	١٠٣	٢٤,٣
ف-٤	١٥١	٧٩	٢٣٠	٣٤,٣
ف-٣	١٦٤	١٥٣	٣١٧	٤٨,٣
ف-٢	٨٢	١٢٣	٢٠٥	٦٠,٠
المجموع الفرعي	٤٧٥	٣٨٠	٨٥٥	٤٤,٤
المجموع	٥٤٢	٤٠٤	٩٤٦	٤٢,٧

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٧٠ - تكشف الاتجاهات في التعيين خلال فترة السنوات الـ ١٠ الممتدة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ عن زيادة تعيين النساء في وظائف الفئة الفنية وما فوقها بنسبة ٤,٣ في المائة، أي من ٤٠,١ في المائة إلى ٤٤,٤ في المائة (انظر الجدول ١٠). وطرأت زيادة بنسبة ١٢,٥ في المائة، أي من ٢٦,٢ في المائة إلى ٣٨,٧ في المائة في رتبة ف-٤، أعقبها زيادة بنسبة ٨,٧ في المائة في رتبة مد-١، أي من ٢٧,٣ إلى ٣٦ في المائة. إلا أنه رغم هذه الاتجاهات الإيجابية، سُجِّل انخفاض كبير بنسبة ١٠,٧ و ١٠,٧ في المائة في رتبة مد-٢ ورتبة ف-٥ على التوالي. وتحقق التكافؤ بين الجنسين وتمت المحافظة عليه في التعيينات في الرتبين ف-٢ و ف-٣.

الجدول ١٠

اتجاهات تعيين النساء في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من تموز/يوليه ١٩٩٨ وإلى حزيران/يونيه ٢٠٠٨

النسبة المئوية التغير عن السنة السابقة	الرتبة							وكيل الأمين عام مساعد	السنة	
	المجموع	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	مد-٢			
	٤٠,١	٦٤,٥	٣١,٨	٢٦,٢	٣١,٨	٢٧,٣	٥٥,٦	٠,٠	٠,٠	تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى حزيران/يونيه ١٩٩٩
٠,٤	٤٠,٥	٥١,٥	٤٤,٦	٢٠,٠	٣٥,٣	٣١,٣	٤٢,٩	٠,٠	٠,٠	تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٠
٠,٢	٤٠,٧	٥٥,٨	٤٥,٦	٣٢,١	١٤,٦	٢٠,٠	٠,٠	٠,٠	٢٠,٠	تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠١
٧,٢-	٣٣,٢	٥٦,٦	٣٤,٩	٢٢,٧	١٢,١	١٩,٢	٢١,٤	١٠,٠	٩,١	تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٢
٥,٣	٣٨,٥	٦١,٩		٢٤,٨	٣١,٣	١٣,٦	١١,٨	٢٨,٦	٢٠,٠	تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٣
١,٣-	٣٧,٢	٥٢,٩	٤١,٩	٣٢,٧	١٤,٥	٣١,٠	٢٠,٨	٣٣,٣	١٤,٣	تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٤
١,٠	٣٨,٢	٥١,٠	٣٦,٢	٣٩,٥	٣٠,٧	١٨,١	٢٠,٠	٣٣,٣	١١,١	تموز/يوليه ٢٠٠٤ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٥
٠,٤-	٣٧,٨	٥٢,٩	٤٤,٢	٣٣,٣	٢٦,٥	٢٤,٠	٦,٣	١٢,٥	١٤,٣	تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٦
٣,٥	٤١,٣	٦١,٣	٤٦,٧	٣٠,٦	٢٦,٢	١٧,٦	٧,٧	١٠٠,٠	٢٠,٠	تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٧
٣,١	٤٤,٤	٥٨,٥	٥٠,٤	٣٨,٧	٢١,١	٣٦,٠	٤٥,٥	١٨,٢	٢٥,٠	تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٨
	٤,٣	٦,٠-	١٨,٦	١٢,٥	١٠,٧-	٨,٧	١٠,١-	١٨,٢	٢٥,٠	التغيرات من ١٩٩٨/١٩٩٩ إلى ٢٠٠٧/٢٠٠٨

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٢ - التعيينات من خلال امتحان التوظيف التنافسي الوطني

٧١ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، شكّلت النساء نسبة ٤٦,٢ في المائة (٩٦ من بين ٢٠٨)^(١٥) من الأشخاص الذي عُيّنوا إثر اجتيازهم امتحان التوظيف التنافسي الوطني، بالمقارنة مع ٥١ في المائة في الفترة السابقة المشمولة بالتقرير.

٣ - الترقيات في الفئة الفنية وما فوقها

٧٢ - لم يتحقق هدف التكافؤ في الترقيات بين الجنسين إلا في الرتبين ف-٢ و ف-٣، وتحقق إلى حد ما في الرتبة ف-٤. وبلغت نسبة النساء في الرتب من ف-٢ إلى مد-١، ٤٨,٤ في المائة (٣٩٩ من بين ٨٢٥) لجميع الترقيات (انظر الجدول ١١). وفي غضون الفترة المشمولة بالتقرير، أظهرت الترقيات التي حصلت في الرتب من ف-٢ إلى مد-١ حدوث انخفاض مطرد بلغ متوسطه نحو ٨ في المائة كلما ارتفع التصنيف رتبة واحدة. وفي الرتبين ف-٢ ومد-١، شكّلت ترقيات النساء نسبة ٦٩,٧ في المائة، و ٣٧,٣ في المائة على التوالي، وذلك من جميع الترقيات.

الجدول ١١

التعيينات بحسب نوع الجنس والرتبة في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

الرتبة	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
مد-١	٥٢	٣١	٨٣	٣٧,٣
المجموع الفرعي د	٥٢	٣١	٨٣	٣٧,٣
ف-٥	١٣٠	٩٤	٢٢٤	٤٢,٠
ف-٤	١٦٥	١٥٥	٣٢٠	٤٨,٤
ف-٣	٦٩	٩٦	١٦٥	٥٨,٢
ف-٢	١٠	٢٣	٣٣	٦٩,٧
المجموع الفرعي ف	٣٧٤	٣٦٨	٧٤٢	٤٩,٦
المجموع الكلي	٤٢٦	٣٩٩	٨٢٥	٤٨,٤

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

(١٥) بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٤ - الانتقال في فئة الوظائف الفنية وما فوقها

٧٣ - من أصل ٧٣٣ حالة انتقال أفقية للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها، بلغت نسبة النساء ٤١,٣ في المائة (٣٠٣ من أصل ٧٣٣) (انظر الجدول ١٢). وفي حين بلغت نسبة الانتقال الأفقي للنساء ٣٨,٥ في المائة في رتبة مد-١ خلال الفترة السابقة المشمولة بالتقرير، بلغت نسبة انتقالهن خلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير ٤١,٥ في المائة. وسُجّلت أدنى نسبة انتقال أفقي للنساء في رتبة ف-٥ (٢٧ من بين ١٠٤) أي ما نسبته ٢٦ في المائة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير تجاوزت نسبة الانتقال الأفقي للرجال نسبته للنساء في جميع الرتب باستثناء الرتبة ف-٢.

الجدول ١٢

الانتقال حسب نوع الجنس والرتبة إلى الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

الرتبة	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
مد - ٢	٦	٣	٩	٣٣,٣
مد - ١	٢٤	١٧	٤١	٤١,٥
المجموع الفرعي د	٣٠	٢٠	٥٠	٤٠,٠
ف-٥	٧٧	٢٧	١٠٤	٢٦,٠
ف-٤	١٥٨	١٠٥	٢٦٣	٣٩,٩
ف-٣	١٢٤	٩٦	٢٢٠	٤٣,٦
ف-٢	٤١	٥٥	٩٦	٥٧,٣
المجموع الفرعي ف	٤٠٠	٢٨٣	٦٨٣	٤١,٤
المجموع الكلي	٤٣٠	٣٠٣	٧٣٣	٤١,٣

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٥ - حالات انتهاء الخدمة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها

٧٤ - على النحو المبين في الجدول ١٣، انتهت خدمة ٦٩٧ موظفا أثناء الفترة المشمولة بهذا التقرير. واستأثرت النساء بنسبة ٣٨,٦ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة (٢٦٩ من أصل ٦٩٧)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٢ في المائة مقارنة بنسبة ٣٦,٦ في المائة (٢٩١ من أصل ٧٩٤) في الفترة السابقة. وإذا وزعت النساء حسب الرتب، فإنهن يشكلن

نسبة ٢٨,٩ في المائة من الموظفين الذين تنتهي خدمتهم في المنظمة برتبة مد-١ فما فوقها (٤٤ من أصل ١٥٢) ونسبة ٤١,٣ في المائة في الرتبة الفنية (٢٢٥ من أصل ٥٤٥).

٧٥ - وتمثلت الأسباب الرئيسية الأربعة لانتهاء خدمة النساء في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في التقاعد (١٠٦ من أصل ٢٦٦)، وانقضاء مدة التعيين (٦٧ من أصل ٢٠١)، والاستقالة (٥٢ من أصل ١١٩)، وحالات الانتقال (٢٠ من أصل ٤٣). وفيما يتعلق بالتقاعد، سجلت زيادة كبيرة بنسبة ٧,٥ في المائة، حيث مثلت النساء نسبة ٣٩,٨ في المائة من حالات التقاعد خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨ مقارنة بنسبة ٣٢ في المائة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ ونسبة ٢٥ في المائة في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤. وتعني الزيادة في حالات التقاعد بنسبة تناهز ١٥ في المائة على مدى السنوات الأربع الأخيرة أن هناك انحرافاً أكبر عن الغاية المتمثلة في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، وأن ذلك يستدعي تضافر الجهود لاستقدام نساء مؤهلات بغرض التعجيل بالتقدم المحرز صوب تحقيق التوازن بين الجنسين.

٧٦ - ومن بين جميع حالات انقضاء مدة التعيين، شكلت النساء نسبة ٣٣,٣ في المائة، وهو ما يمثل زيادة طفيفة بنسبة ١,١ في المائة مقارنة بنسبة ٣٢,٢ في المائة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، وزيادة أكبر بنسبة ٩,٣ في المائة مقارنة بنسبة ٢٤ في المائة في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤.

٧٧ - وشكلت النساء نسبة ٤٣,٧ في المائة من حالات الاستقالة، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٣,٥ في المائة مقارنة بنسبة ٤٧,٢ في المائة في الفترة السابقة. غير أن ذلك لا يعوض الخسائر التي تعزى إلى التقاعد وانقضاء مدة التعيين حيث يقل عدد النساء اللاتي استقلن عن عدد النساء اللاتي تقاعدن أو غادرن بسبب انقضاء مدة التعيين.

٧٨ - وأخيراً، شكلت النساء نسبة ٤٦,٥ في المائة من النساء اللاتي نقلن إلى منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣,٦ في المائة مقارنة بنسبة ٤٢,٩ في المائة خلال الفترة السابقة. ويلزم إجراء تحليل مفصل، استناداً إلى مقابلات انتهاء الخدمة التي تنقضى أسباب الانتقالات من وكالة أو مؤسسة إلى أخرى، للتوصل إلى فهم كامل للدوافع الكامنة وراء حالات الانتقال هذه.

الجدول ١٣

حالات انتهاء خدمة النساء في الفئة الفنية وما فوقها، حسب النوع والفئة ونوع الجنس في الأمانة العامة للأمم المتحدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

النسبة المئوية للنساء	العدد الإجمالي للمجموع الكلي للنساء	الفئة الفنية			فئة مدير			أمين عام مساعد			وكيل الأمين العام			سبب انتهاء الخدمة	
		المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور		
٣٦,٥	٥٢	١٩	٤٥	١٦	٢٩	٧	٣	٤	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	إنهاء الخدمة بالتراضي
٣٣,٣	٢٠١	٦٧	١٥٧	٥٧	١٠٠	٢٠	٥	١٥	١٥	٤	١١	٩	١	٨	انقضاء مدة التعيين
٢٥,٠	٨	٢	٥	٢	٣	٢	صفر	٢	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	الوفاة
٠,٠	١	صفر	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الفصل من الخدمة لسوء السلوك
٤٣,٧	١١٩	٥٢	٩٨	٤٨	٥٠	١٤	٣	١١	٤	١	٣	٣	صفر	٣	الاستقالة
٣٩,٨	٢٦٦	١٠٦	١٩٦	٨٢	١١٤	٧٠	٢٤	٤٦	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	التقاعد
٠,٠	٢	صفر	٢	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الفصل بإجراءات موجزة
٦٠,٠	٥	٣	٤	٢	٢	١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	إنهاء الخدمة لدواعٍ صحية
٤٦,٥	٤٣	٢٠	٣٧	١٨	١٩	٦	٢	٤	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الانتقال
٣٨,٦	٦٩٧	٢٦٩	٥٤٥	٢٢٥	٣٢٠	١٢٠	٣٨	٨٢	٢٠	٥	١٥	١٢	١	١١	المجموع
															النسبة المئوية للنساء موزعة حسب الفئة
															٤١,٣
															٣١,٧
															٢٥,٠
															٨,٣

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل

٧٩ - وخلال السنوات الخمس المقبلة، سيبلغ ما متوسطه ٣٣٨ من الموظفين المعيّنين ضمن المجموعة ١٠٠ لمدة سنة واحدة سن التقاعد الإلزامية في كل سنة، حيث يتراوح عددهم بين حد أدنى هو ٢٣٤ موظفاً في عام ٢٠٠٨ وحد أقصى هو ٣٨٦ موظفاً في عام ٢٠١٢. وفي الفئة الفنية وما فوقها (ف-٢ إلى مد-٢)، ستتشكل نسبة ٦٢,٣ في المائة من المتقاعدين من الذكور (٤٧٦ من أصل ٧٦٤). وبصورة عامة، سيتقاعد ١٦٤ مديراً، أي ٩,٧ في المائة من جميع حالات التقاعد؛ فيما سيتقاعد ٥٧١ موظفاً (٣٣,٨ في المائة) من الفئة الفنية؛ و ٨٩٩ موظفاً (٥٣,٢ في المائة) من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

٨٠ - وتتيح حالات التقاعد القادمة فرصاً هامة لتحسين التوزيع حسب نوع الجنس إلى حد كبير. وستكون معدلات التقاعد في الرتب العليا (ف-٥ و مد-١ و مد-٢) هامة في

عدد من الإدارات، وهو ما يتيح فرصة لتحقيق التوازن بين الجنسين. وتبلغ نسبة احتياجات استبدال الموظفين في الرتب مد-٢ و مد-١ و ف-٥ خلال الخمس سنوات المقبلة ٤٦,٣ في المائة و ٣١,٥ في المائة و ٢٢,٤ في المائة على التوالي.

دال - نظام اختيار الموظفين في الرتب الفنية والرتبة مد-١

١ - عملية نظام غالاكسي

٨١ - منذ عام ٢٠٠٢، يجب على المرشحين الداخليين والخارجيين لوظائف الأمانة العامة للأمم المتحدة التي تتراوح بين الرتب ف-٣ و مد-١ أن يقدموا طلباتهم عبر نظام غالاكسي الذي يقوم على شبكة الإنترنت ويتولى إدارته مكتب إدارة الموارد البشرية، بناء على إعلانات محددة عن الشواغر. وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، قدم ٨٧٧ ١٢٦ طلباً. ولم تبلغ نسبة النساء سوى ٢٩,٢ في المائة من مقدمي الطلبات، حيث تراوحت نسبتهن بين ١٨,١ في المائة (١٤١ امرأة) في الرتبة مد-١ و ٣٢,٧ في المائة (٤٧٠ امرأة) في الرتبة ف-٣. بيد أن نسبتهن بلغت ٤١,٥ في المائة من مقدمي الطلبات المستجوبين، ونسبة ٤٣,٣ في المائة من مقدمي الطلبات الذين اعتبروا على أنهم ناجحين وأدرجت أسماءهم في القائمة الموصى بها بعد أن صادقت عليها هيئات الاستعراض المركزية باعتبارهن مؤهلات بالكامل للوظيفة. ويمكن اختيار أي مرشح يرد اسمه في القائمة الموصى بها. وخلال الفترة قيد النظر، بلغت نسبة النساء ٤٥,٩ في المائة من المرشحين الذين وقع عليهم الاختيار، وهو ما يشير إلى أن نسبة أكبر من النساء من بين مقدمي الطلبات اعتبر أن لديهم ما يكفي من الخبرة والمؤهلات و/أو أن الإدارات تبذل جهداً لزيادة تمثيل النساء (انظر الجدول ١٤).

توزيع المرشحين حسب نوع الجنس على الشواغر في الفئة الفنية وما فوقها في كل مرحلة من مراحل عملية اختيار الموظفين وفقا لنظام غالاكسي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

المرشحون المؤهلون	المرشحون الذين وقع عليهم الاختيار		المرشحون الذين أدرجوا على القائمة الموصى بها		المرشحون الذين أدرجوا على قائمة المقابلة		المرشحون الذين أحالهم مكتب إدارة الموارد البشرية إلى الإدارة		المجموع											
	النسبة المئوية	إناث	النسبة المئوية	إناث	النسبة المئوية	إناث	النسبة المئوية	إناث	النسبة المئوية	إناث										
مد-١	٣٠,٣	٢٣	٣٨,٥	٢٥	٤٠	٣٤,٢	٥٠	٩٦	٣٢,٦	١٤٣	٢٩٥	١٨,٤	٧٨٠	٣٤٦١	١٨,١	١١٤١	٥١٦٩	٦٥	١-مد	
المجموع الفرعي	٣٠,٣	٢٣	٣٨,٥	٢٥	٤٠	٣٤,٢	٥٠	٩٦	٣٢,٦	١٤٣	٢٩٥	١٨,٤	٧٨٠	٣٤٦١	١٨,١	١١٤١	٥١٦٩	٦٥		
ف-٥	٣٨,٩	٩٣	١٤٦	٣٦,٢	٦٧	١١٨	٣٧,٩	١٦٢	٢٦٥	٣٧,٨	٣٥٠	٥٧٦	٢٥,٣	٢٠٧٤	٦١١٠	٢٣,٨	٣٩١٣	١٢٥٣٣	١٧٦	ف-٥
ف-٤	٣٩,٧	١٦٣	٢٤٨	٤٦,١	١٥٥	١٨١	٤٢,٧	٣٢٣	٤٣٣	٤٢,٨	٧٧٠	١٠٣١	٢٧,٩	٦٢١٧	١٦٠٧٢	٢٨,٥	١٣٥٧٨	٣٤٠٦١	٣٠٦	ف-٤
ف-٣	٤٩,٥	٩٣	٩٥	٥٥,٤	١٢٨	١٠٣	٥٢,٧	٢٢٣	٢٠٠	٤٦,٦	٤٦٣	٥٣١	٣٣,١	٨٤٦٣	١٧١٢٥	٣٢,٧	١٨٤٧٠	٣٨٠١٢	٢١٣	ف-٣
المجموع الفرعي	٤١,٦	٣٤٩	٤٨٩	٤٦,٥	٣٥٠	٤٠٢	٤٤,١	٧٠٨	٨٩٨	٤٢,٥	١٥٨٣	٢١٣٨	٢٩,٩	١٦٧٥٤	٣٩٣٠٧	٢٩,٨	٣٥٩٦١	٨٤٦٠٦	٦٩٥	المجموع الفرعي
المجموع	٤٠,٧	٣٧٢	٥٤٢	٤٥,٩	٣٧٥	٤٤٢	٤٣,٣	٧٥٨	٩٩٤	٤١,٥	١٧٢٦	٢٤٣٣	٢٩,١	١٧٥٣٤	٤٢٧٦٨	٢٩,٢	٣٧١٠٢	٨٩٧٧٥	٧٦٠	المجموع

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٢ - سياسات اختيار الموظفين

٨٢ - إن السياستين العامتين اللتين تدخلان في إطار نظام اختيار الموظفين الحالي (انظر ST/AI/2006/3) واللتين أصبحتا نافذتين بالنسبة لإعلانات الشواغر الصادرة ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ تطالان النساء على وجه الخصوص. وتتعلق السياسة العامة الأولى بإعداد قوائم المرشحين. وهي تنطوي على تنسيب المرشحين الذين اعتبروا على أنهم مؤهلون بالكامل لإحدى الوظائف (وضعوا على القائمة الموصى بها) لكن لم يقع عليهم الاختيار في قائمة تضم المرشحين الحاصلين على موافقة مسبقة لشغل وظائف شاغرة في المستقبل بمهام مشابهة وبنفس الرتبة. وقد رفع عمر القائمة من سنة إلى ثلاث سنوات بالنسبة للنساء (المرجع نفسه، الفقرة ٩-٣). ونادرا ما كانت تتيح عملية اختيار الموظفين للمرشح فرصتين خلال السنة ذاتها. وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، أدرج ٤٦٣ من مقدمي الطلبات في القائمة، بلغت نسبة النساء فيهم ٣٨ في المائة (١٧٩)، وهي نسبة تنسجم مع تمثيل النساء في المراحل الأخرى من عملية الاختيار.

٨٣ - وتتعلق السياسة العامة الثانية باختيار الذكور من المرشحين في الإدارات/المكاتب التي تحقق غايات التوازن بين الجنسين المنصوص عليها في خطط عمل إدارتها. ووفقا للشروط المنصوص عليها في الأمر الإداري الوارد في الفقرة ٩-٢ من الوثيقة ST/AI/2006/3، إذا اقترح رئيس الإدارة/المكتب اختيار مرشح ذكر في الوقت الذي توجد فيه مرشحة بنفس المؤهلات، يجب أن يبرر قرار الاختيار المقترح لمكتب إدارة الموارد البشرية وأن يوافق عليه هذا المكتب. وخلال الفترة قيد النظر، قدمت إلى المكتب ١٣ قضية تتعلق بنوع الجنس. وفي إحدى القضايا، جرت التوصية بإحدى المرشحات بعد أن أعادت الإدارة النظر فيها. ووافق المكتب على تسعة طلبات لاختيار المرشح الذكر وكانت ثلاثة طلبات في انتظار أن تعيد فيها النظر الإدارات المختصة بكل منها. وتثبت هذه القضايا استمرار التحيز لصالح الرجال من المرشحين.

٣ - نظام تقييم الأداء

٨٤ - تؤثر درجات التقييم التي تعطى للموظفين والموظفات من قبل المشرفين عليهم في نظام تقييم الأداء الذي يديره مكتب إدارة الموارد البشرية على إمكانيات الترقية والانتقال الأفقي بالنسبة للمرشحين الداخليين. وفي الفترة ما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧، وهي فترة تسمح بإجراء استعراض للتجاهات، مثلت النساء نسبة ٣٩ في المائة من الموظفين الـ ٥٥٤٨ الذين يستخدمون نظام تقييم الأداء. وإجمالا، كان تمثيل النساء أكبر بكثير في الفئتين اللتين تحظيان بأعلى تقدير منه في الفئات الدنيا، وهو ما يدل على تفوق مستويات أدائهن على

أداء زملائهن. وشكلت النساء نسبة ٤١,٩ في المائة من مجموع الموظفين الذين كانوا يتجاوزون باستمرار توقعات الأداء في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، فيما شكلن نسبة ٤٣,٢ في المائة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ونسبة ٤٤,٠ في المائة في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

٨٥ - غير أن ارتفاع مستوى إنجاز النساء لا يتجلى بالضرورة في الترقية إلى درجات أعلى. ففي الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، شكلت النساء نسبة ٣٥,٧ في المائة من كافة الموظفين برتبة مد-١ في نظام تقييم الأداء ومثلن نسبة ٣٧,٣ من الموظفين الذين تلقوا أعلى تقدير في الرتبة مد-١، ومع ذلك لم يشكلن سوى نسبة ١٦,٦٧ في المائة من الموظفين الذي ترقوا إلى الرتبة مد-٢ في عام ٢٠٠٧. وشكلت النساء أيضا في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ نسبة ٣٥,٧ في المائة من كافة الموظفين برتبة ف-٤ في نظام تقييم الأداء ومثلن نسبة ٤١,٤ في المائة من الموظفين الذين تلقوا أعلى تقدير في الرتبة ف-٤، فيما شكلن نسبة ٣٣,٧٢ فقط من كافة الموظفين الذين ترقوا إلى الرتبة ف-٥. وبالتالي، فإن الارتباط بين النسبة المئوية للتقديرات العالية والترقيات ارتباط سلبي بالنسبة للنساء، ومن ثم فإن الحاجة تدعو إلى فحص معايير الترقية.

هاء - الموظفون في بعثات دعم السلام التي تشرف عليها إدارة عمليات حفظ السلام

٨٦ - في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، بلغ مجموع عدد موظفي الفئة الفنية المعينين للعمل مدة سنة واحدة أو أكثر في عمليات دعم السلام ٢ ٣٢٧ موظفا^(١٦)، أي بزيادة قدرها ٧٦١ موظفا عن عددهم في حزيران/يونيه ٢٠٠٦ البالغ ١ ٥٦٦ موظفا حسبما أشير إليه في آخر تقرير. وبلغت النسبة الكلية لتمثيل المرأة ٢٨,٩ في المائة، مقارنة بنسبة ٢٩,٧ في المائة في عام ٢٠٠٦. وعلى مستوى الرتبة مد-١ فما فوقها بلغت نسبة تمثيل المرأة ١٣,٦ في المائة (٢٣ امرأة من أصل ١٦٩ موظفا)، مقارنة بنسبة ١١,٧ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وفي عام ٢٠٠٨، بلغ عدد موظفي الفئة الفنية العاملين في ٢٠ بعثة لحفظ السلام من أصل ٣٤ بعثة، بما في ذلك البعثات السياسية وبعثات بناء السلام، ٢٠ موظفا أو أكثر. ولم تبلغ نسبة تمثيل المرأة في أية بعثة منها ٥٠ في المائة أو أكثر، وتراوحت في بعثة واحدة بين

(١٦) بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٤٠ و ٤٩ في المائة^(١٧)، وتراوح هذه النسبة بين ٣٠ و ٣٩ في المائة في ٧ بعثات^(١٨)، بين ٢٠ و ٢٩ في المائة في عشر بعثات^(١٩)، وبلغت في بعثتين أقل من ٢٠ في المائة^(٢٠). وفيما يتعلق بتمثيل المرأة على مستوى الرتبة مد-١ فما فوقها، كانت نسبة تمثيلها من بين الـ ٢٠ بعثة التي يوجد فيها ٢٠ موظفا من الفئة الفنية أو أكثر، ٥٠ في المائة على وجه التحديد في ٣ بعثات^(٢١)، ولا توجد بعثة تتراوح النسبة فيها بين ٣٠ و ٤٩ في المائة، بينما تتراوح النسبة بين ٢٠ و ٢٩ في المائة في أربع بعثات^(٢٢)، وتراوح بين ٧ و ١٩ في المائة في خمس بعثات^(٢٣). ولا توجد في البعثات الثماني المتبقية أية امرأة على مستوى صنع

(١٧) بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي ٤٢,٦ في المائة.

(١٨) ٣٥,٧ في المائة في بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي؛ و ٣٤,٨ في المائة في لجنة التحقيق الدولية المستقلة التابعة للأمم المتحدة؛ و ٣٤,٨ في المائة في مكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون؛ و ٣٤,١ في المائة في مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي؛ و ٣٣,٣ في المائة في بعثة الأمم المتحدة في السودان؛ و ٣١,٤ في المائة في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان؛ و ٣١,٣ في المائة في بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا.

(١٩) ٢٩,٨ في المائة في قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان؛ و ٢٩,٦ في المائة في بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا؛ و ٢٨,٤ في المائة في عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار؛ و ٢٧ في المائة في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية؛ و ٢٤,٦ في المائة في العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور؛ و ٢٤,٤ في المائة في بعثة الأمم المتحدة في نيبال؛ و ٢٤,٣ في المائة في بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو؛ و ٢١,٣ في المائة في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق؛ و ٢٠ في المائة في مكتب الأمم المتحدة في بوروندي؛ و ٢٠ في المائة في بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية.

(٢٠) ١٣,٢ في المائة في بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإرتيريا؛ و ١٠ في المائة في بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد.

(٢١) بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد؛ و لجنة التحقيق الدولية المستقلة التابعة للأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون.

(٢٢) ٢٨,٦ في المائة في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق؛ و ٢٧,٨ في المائة في بعثة الأمم المتحدة في السودان؛ و ٢٧,٣ في المائة في بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا؛ و ٢٠ في المائة في بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا.

(٢٣) ١٨,٢ في المائة في العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور؛ و ١٦,٧ في المائة في مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي؛ و ١١,٨ في المائة في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية؛ و ١١,١ في المائة في بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو؛ و ٨,٣ في المائة في بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي.

القرار^(٢٤). وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، لم تكن في ست بعثات^(٢٥) أية امرأة على مستوى صنع القرار أو على مستوى قيادة البعثة بصفة ممثل خاص، وكانت هناك امرأة واحدة على مستوى نائب الممثل الخاص (في أفغانستان). إلا أن المرأة تولت قيادة بعثة واحدة بصفة ممثل خاص^(٢٦)، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، وشغلت وظائف على مستوى نائب ممثل خاص في سبع بعثات^(٢٧).

٨٧ - وكان لدى ١١ بعثة مستشارون متفرغون للشؤون الجنسانية^(٢٨). وتوجد لدى بعثات حفظ السلام الأخرى مراكز تنسيق للشؤون الجنسانية، متمثلة في موظف تشمل أعبأؤه حافظة الشؤون الجنسانية بالإضافة إلى الواجبات الأخرى.

واو - تمثيل المرأة في فئات الوظائف الفنية ذات المتطلبات اللغوية الخاصة

٨٦ - ازدادت نسبة تمثيل المرأة في فئة الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة بنسبة ٢,٥ في المائة، خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، لترتفع من ٤١,٣ في المائة (٣٤٩ امرأة من أصل ٨٤٥ موظفا) إلى ٤٣,٨ في المائة (٣٧١ من أصل ٨٤٨ موظفا). وتحقق التكافؤ بين الجنسين على مستوى الرتبة ف-٢ فقط. وتراوحت مستويات تمثيل المرأة في الرتب الأخرى بين نسبة دنيا قدرها ٣٩,٦ في المائة على مستوى الرتبة ف-٤ و ٤١,٣ في المائة على مستوى الرتبة ف-٥، وبين ٤٨,٦ في المائة على

(٢٤) بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برنديزي، وبعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا، وبعثة الأمم المتحدة في نيبال، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي.

(٢٥) بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وعملية الأمم المتحدة في بوروندي، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، وبعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا، وعملية الأمم المتحدة في كوت دي فورا، ومكتب الأمم المتحدة في تيمور - ليشتي.

(٢٦) بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا.

(٢٧) بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، ومكتب الأمم المتحدة في بوروندي، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وبعثة الأمم المتحدة في نيبال، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا وتشاد (تشاد).

(٢٨) مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي، وبعثة الأمم المتحدة في أفريقيا الوسطى تشاد، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار.

مستوى الرتبة ف-٣. وبلغت أكبر زيادة لتمثيل المرأة نسبة ٦ في المائة على مستوى الرتبة ف-٣، حيث ارتفعت من ٤٢,٦ إلى ٤٨,٦ في المائة (١٤٤ وظيفة من أصل ٢٩٦). وسُجلت زيادة بنسبة ١,٣ في المائة على مستوى الرتبة ف-٥ (من ٦٦ إلى ١٦٠ وظيفة). وسُجلت زيادات طفيفة على مستوى الرتبتين ف-٤ و ف-٢ بلغت ٠,٥ في المائة (١٤٣ امرأة من أصل ٣٦١ موظفاً) و ٠,٩ في المائة (١٨ امرأة من أصل ٣١ موظفاً) على التوالي.

زاي - تمثيل المرأة في وظائف فئة الخبراء

٨٩ - شهدت الفترة الحالية المشمولة بالتقرير ازدياد نسبة تمثيل المرأة في وظائف فئة الخبراء (المجموعة ٢٠٠ في النظام الإداري للموظفين) بنسبة ١,٤ في المائة، لترتفع من ٣٦,٣ إلى ٣٧,٧ في المائة (٤٨٤ امرأة من أصل ١١٨٨ موظفاً). وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، أمكن تحقيق تكافؤ تمثيل الجنسين فقط على مستوى الرتبة م-٢. وتراوحت نسب تمثيل المرأة على مستوى الرتب الأخرى من صفر في المائة على مستوى الرتبة م-٧ إلى ٣٥ في المائة على مستوى الرتبة م-٣. وحدثت زيادات بنسبة ٤,٦ في المائة على مستوى الرتبة م-٢، و ٤,٤ في المائة على مستوى الرتبة م-٦، و ٤,١ في المائة على مستوى الرتبة م-٤. وحدثت انخفاضات على مستوى رتبتين هما م-٧ (انخفاض بنسبة ١٤,٣ في المائة حيث يوجد ثلاثة موظفين ذكور فقط على مستوى هذه الرتبة) وم-٣ (انخفاض بنسبة ٤,٥ في المائة حيث توجد ١٣٠ امرأة من بين ٣٧١ موظفاً).

الجدول ١٥

جميع موظفي فئة الخبراء في الأمانة العامة للأمم المتحدة، من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

الرتبة	١ تموز/يوليه ٢٠٠٦			٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨			النسبة المتغيرة للنسبة المتغيرة (٢٠٠٦-٢٠٠٨)
	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع للنساء (٢٠٠٨)	
م-٧	٦	١	٧	٣	٣	٣	١٤,٣- ٠,٠
م-٦	٤١	١١	٥٢	٢٩	١٠	٣٩	٤,٤ ٢٥,٦
م-٥	١٣٩	٢٧	١٦٦	١٣٩	٢٩	١٦٨	١,٠ ١٧,٣
م-٤	١٦٣	٥٢	٢١٥	١٩٠	٧٥	٢٦٥	٤,١ ٢٨,٣

الرتبة	١ تموز/يوليه ٢٠٠٦			٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨			النسبة المتغيرة النسبة المتغيرة (٢٠٠٦-)	النسبة المتغيرة للنساء (٢٠٠٨)
	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع للنساء		
٣-م	١٩٣	١٢٦	٣١٩	٢٤١	١٣٠	٣٧١	٣٥,٠	٤,٥-
٢-م	١٣٤	١٦٩	٣٠٣	١٣٢	٢٠١	٣٣٣	٦٠,٤	٤,٦
١-م	١٤	٧	٢١	٦	٣	٩	٣٣,٣	٠,٠
المجموع	٦٩٠	٣٩٣	١٠٨٣	٣٦٠	٤٤٨	٨٠٨	٣٧,٧١	١,٤

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

حاء - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في فئة موظفي الخدمات الميدانية

٩٠ - شكلت المرأة نسبة ٢٨,١ في فئة موظفي الخدمات الميدانية (٩٩٠ امرأة من أصل ٣٥١٨ موظفاً) في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، مقارنة بنسبة ٢٥,١ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وسجلت أعلى نسبة لتمثيل المرأة على مستوى الرتبة خ م-٢، حيث بلغت ٣٧,٩ في المائة. وبلغت نسب تمثيل المرأة في هذه الفئة من الوظائف ٢٧ في المائة على مستوى الرتبة خ م-٥، و ٢٧,٣ على مستوى الرتبة خ م-٤، و ٢٧,٣ في المائة على مستوى الرتبة خ م-٢. وشكلت المرأة نسبة ١٥,٨ في المائة فقط (٢٩ امرأة من أصل ١٨٤ موظفاً) على مستوى الرتبة خ م-٦^(٢٩)، ويثير الاكتئاب أكثر وجود امرأة واحدة من بين ٣٢ موظفاً على مستوى الرتبة خ م-٧.

طاء - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٩١ - في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، ظلت المرأة تمثل الغالبية من بين موظفي فئة الخدمات العامة، بنسبة تبلغ ٥٩,٥ في المائة (٣٩٤٢ امرأة من أصل ٦٦٢٨ موظفاً)^(٣٠)، مقارنة بنسبة ٦٠,٦ في المائة، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وبلغت نسبة تمثيل المرأة في عمليات

(٢٩) قاعدة بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل، الجدول ١٥ - دال.

(٣٠) نظام المعلومات الإدارية المتكامل الجدول ١٥ - هاء. ولم تشمل العملية الحسابية الموظفين الإداريين في البعثات الميدانية التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام لأغراض المقارنة مع السنوات السابقة. وتشكل المرأة نسبة ١٩,٢ في المائة (٧٥٠٩ رجلاً و ١٧٤٤ امرأة) من موظفي فئة الخدمات العامة في إدارة عمليات حفظ السلام. وتبلغ نسبة تمثيل المرأة ٣٥,٨ في المائة (بانخفاض عن نسبة ٥٩,٥ في المائة المسجلة في الفئات الأكثر تقييداً حينما لا تشمل العمليات الحسابية إدارة عمليات حفظ السلام).

استجلاب الموظفين خلال الفترة الحالية المشمولة بالتقرير ٥٧ في المائة (٤٠٨ نساء من أصل ٧١٦ موظفاً)، مقارنة بنسبة ٤٦,٧ في المائة في الفترة السابقة. وفيما يتعلق بالترقيات في فئة الخدمات العامة، شكلت المرأة نسبة ٦٣,٤ في المائة (٥١٤ امرأة من أصل ٨١١ موظفاً) مقارنة بنسبة ٥٩,٥ في المائة في الفترة السابقة. وشكلت المرأة نسبة ٦٨,٤ في المائة (٣٠٣ نساء من أصل ٤٤٣ موظفاً) في مجال التنقلات الأفقية، مقارنة بنسبة ٧١,٦ في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وفيما يتعلق بإنهاء الخدمة، شكلت المرأة نسبة ٥٦,٦ في المائة من جميع عمليات إنهاء الخدمة (٣٠٣ نساء من أصل ٥٣٥ موظفاً)، مقارنة بنسبة ٥٩,٩ في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ويعكس هذا تمثيل المرأة بشكل عام في هذه الفئة من الوظائف.

٩٢ - وفي فئات خدمات الأمن والسلامة والمهن والحرف اليدوية يظل تمثيل المرأة متدنياً بشكل حاد، إذ تشكل نسبة ١٥,٩ في المائة فقط في المجال الأول (٥٠ امرأة من أصل ٣١٤ موظفاً)، ونسبة ٢,٩ في المائة في المجال الثاني (٥ نساء من أصل ١٧٣ موظفاً).

سابعاً - التقدم المحرز والمعوقات التي تعترضه والتوصيات المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة

ألف - قرارات لجنة السياسات التابعة للأمين العام والإجراءات ذات الصلة

٩٣ - عاجلت لجنة السياسات التابعة للأمين العام، في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨، مسألة التوازن بين الجنسين. واتخذت خطوات في سياق قرارات اللجنة، التي ترد موجزات لمناقشتها أدناه. وستواصل اللجنة على أساس سنوي استعراض التقدم المحرز تجاه تحقيق التوازن بين الجنسين.

١ - رسالة الأمين العام إلى رؤساء الإدارات والمكاتب

٩٤ - وجه الأمين العام، في نيسان/أبريل ٢٠٠٨، رسالة إلى جميع رؤساء الإدارات والمكاتب، يطلب إليهم فيها اتخاذ خطوات لتسريع التقدم المحرز تجاه تحقيق التوازن بين الجنسين، ويحثهم على الاستفادة من عمليات التقاعد المرتقبة على مستوى الرتبتين مد-١ و ف-٥ في معالجة عدم التوازن الحالي. وشجع الأمين العام على استخدام ترتيبات ساعات العمل المرنة، وتطبيق نظام اختصاصات جديدة ومعززة على مراكز التنسيق المعنية بالمرأة في الإدارات، وشجع أيضاً على إعداد سجلات لقياس إنجاز المرأة من أجل تحسين رصد إحصاءات تمثيل الجنسين وجمع البيانات عن استخدام ترتيبات ساعات العمل المرنة، وعن

عمل مراكز التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية، واختيار المرأة من قوائم المرشحين، والترتيبات الأخرى التي تكفل استجلاب الموظفين وترقيتهم والاحتفاظ بهم في أماكن العمل. وعلاوة على ذلك أعاد الأمين العام تأكيد مغزى توجيهاته، في رسالة مؤرخة ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، موجهة إلى موظفي الأمم المتحدة. وأشار الأمين العام إلى أن إحراز التقدم تجاه تحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة على جميع المستويات في المنظمة كان بطيئاً، ودعا إلى إحداث نقلة في ثقافة المنظمة من أجل تيسير تحقيق التوازن بين الجنسين والمحافظة عليه في جميع المستويات، وبغرض تهيئة بيئة عمل سليمة لجميع الموظفين رجالاً ونساءً.

٢ - استراتيجية الشؤون الجنسانية

٩٥ - كلف الأمين العام نائبته بإعداد استراتيجية للشؤون الجنسانية في المنظمة. و ينتظر أن يكتمل إعداد هذه الاستراتيجية بحلول نهاية عام ٢٠٠٨، وأن تشمل على تحليلات ونقاط عمل تتعلق بالمسائل المتصلة بالتوعية الجنسانية، وعلى سياسات للموارد البشرية، من قبيل استجلاب الموظفين وترقياتهم والاحتفاظ بهم؛ وأن تشمل تحسين تنفيذ السياسات المتعلقة بالعمل/الحياة؛ والرصد والمساءلة. وفيما يتعلق بالرصد والمساءلة، وجه الأمين العام بأن تنشئ المنظمة سجلاً لقياس إنجاز المرأة في كل إدارة وكل مكتب، وبإعداد تقريرين وتقديمها إلى اللجنة الإدارية كل عام، ويرصد وتعزيز تنفيذ ترتيبات ساعات العمل المرنة، وتنظيم مقابلات لإنهاء الخدمة، وإجراء تحليلات من أجل تحديد العوائق.

٣ - اختصاصات مراكز التنسيق في الإدارات

٩٦ - جرى إعداد اختصاصات جديدة لمراكز التنسيق في الإدارات، أجريت بشأنها مشاورات واسعة النطاق، وأعلن عنها في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ (انظر ST/SGB/2008/12)، من أجل معالجة مسألة تهميش مراكز التنسيق في عدة إدارات، ومسألة النظام الجديد لاختيار الموظفين (انظر ST/AI/2006/3) الذي أضعف أدوار هذه المراكز إلى حد كبير. وستتيح الاختصاصات الجديدة إمكانية إدماج نظام مراكز التنسيق ومسائل تحقيق التوازن بين الجنسين على نحو أفضل في عمل الإدارات، وإزالة التأثيرات السلبية التي تعرضت لها عدة مراكز تنسيق.

٤ - مكتب المستشارية الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة

٩٧ - أسس مكتب المستشارية الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، في عام ١٩٩٧، وأنشئت في إطاره وظيفة مركز تنسيق معني بالمرأة. ويتمثل جوهر عمل المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ومسؤولي التنسيق المعنيين بالمرأة في

مكتب المستشار، في تصدر عمليات الدعوة وأداء دور الوديع الرئيسي للمعلومات والتحليلات المتعلقة بشروط خدمة المرأة في الأمم المتحدة، وأداء دور المحاورين نيابة عن الموظفين. وتدخّل المستشار الخاصة بحكم منصبها في عداد شاغلي الوظائف الإدارية العليا للهيئات، بما في ذلك فريق الاستعراض الرفيع المستوى. ويصبح مسؤولو التنسيق المعنيون بالمرأة بحكم مناصبهم أعضاء في هيئات الاستعراض المركزية بالأمانة العامة التي تتولى إجراء استعراضات التعيين لكل وظيفة على حدة.

٥ - ترتيبات العمل المرنة

٩٨ - شجّع الأمين العام على استخدام ترتيبات العمل المرنة كوسيلة لتحقيق تقدم سريع في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة. بيد أن عدد المستفيدين من الترتيبات المرنة في الأمانة العامة انخفض من ٤١٠ ٢ في حزيران/يونيه ٢٠٠٤ (انظر A/59/357، الفقرة ٨٧) إلى ١٣٧ ١ في شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وتشكل ساعات العمل المتداخلة (٤٤،١ في المائة، ٥٠١ من أصل ١٣٧) وجدول العمل المضغوط (٣٣،٦ في المائة، ٣٨٢ من أصل ١٣٧) الخيارين المستخدمين على أوسع نطاق. ويأتي في رتبة أدنى منهما العمل من بعد (٨،٥ في المائة، ٩٧ من أصل ١٣٧) وأخيراً العطل المقررة للدراسات الخارجية (١٣،٨ في المائة، ١٥٧ من أصل ١٣٧). وفيما يلي تفصيل المستفيدين من ترتيبات العمل المرنة بحسب الفئة: فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها (٤٥،٢ في المائة، ٥١٤ من أصل ١٣٧)؛ وموظفو الفئة الفنية (٥٢،١ في المائة، ٥٩٢ من أصل ١٣٧) وفئة المديرين وما فوقها (٢،٧ في المائة، ٣١ من أصل ١٣٧). وفيما يلي التوزيع بحسب نوع الجنس لكل خيار: ساعات العمل المتداخلة: ٥٩،٧ في المائة نساء (٢٩٩ من أصل ٥٠١)؛ وجدول العمل المضغوط: ٦٢،٨ في المائة نساء (٢٤٠ من أصل ٣٨٢)؛ والعطل المقررة للدراسة الخارجية: ٥٦،١ في المائة نساء (٨٨ من أصل ١٥٧)؛ والعمل من بعد: ٥٨،٨ في المائة نساء (٥٧ من أصل ٩٧).

٩٩ - وبالرغم من أن النساء يمثلن، بنسبة ٦٠،٢ في المائة، أغلبية المستخدمين للترتيبات في إطار كل خيار، فإنهن لا يشكلن سوى ٣٥،٥ في المائة (١١ من أصل ٣١) من المستخدمين في مستوى رتبة مدير، وهذا يؤكد الاتجاه إلى القول بأن معظم المستفيدين برتبة المدير هم من الرجال. وتتساوى المرأة مع الرجل في استخدام الترتيبات بنسبة ٥٠ في المائة في الفئة الفنية (٢٩٦ من أصل ٥٩٢) وهو ما يفنّد خرافة أن ترتيبات العمل المرنة مجموعة للنساء خاصة. وفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها تمثل المرأة ٧٣،٣ في المائة من المستفيدين (٣٧٧ من أصل ٥١٤).

باء - إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني

١٠٠ - تسعى إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني جاهدتين لتحسين التكافؤ بين الجنسين من خلال مبادرات في ميادين سياسة اختيار الموظفين، وسياسة إجازة الأمومة، والتوازن بين العمل والحياة الخاصة، وتعزيز بيئة العمل المراعية للاعتبارات الجنسانية. ويتلقى موظفو البرامج المعنيون بالوظائف الشاغرة، الذين يشرفون على قسم شؤون الموظفين في الإدارة المعنية مذكرة توجيهية بشأن "تحسين المساواة بين الجنسين عن طريق عملية اختيار الموظفين" واعتمدت إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني سياسة جديدة لكفالة أن الموظفين يعقود مؤقتة أو محددة الأجل واللائي يحصلن على إجازة أمومة سيتاح لهن بعد عودتهن الوقت الكافي للتنافس على قدم المساواة على عقود أخرى مع الموظفين الآخرين. ووفقا لطلب الأمين العام بأن يتم اعتماد طرائق الإدارة العصرية وتشجيع التوازن السليم بين العمل والحياة الخاصة^(٣١)، وجه وكيل الأمين العام إدارة عملية حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني مذكرة إلى المديرين بشأن "السياسات المتاحة لتشجيع التوازن بين العمل والحياة الخاصة". واستهلت أيضا إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني حديثا دراسة إشراكية تهدف إلى تشجيع مناخ العمل الذي يتمكن فيه كل من الرجل والمرأة من تحقيق إنتاجيتهما كاملة ومن استغلال كامل قدرتهما الكامنة في بيئة يسودها الاحترام على المستوى المهني.

جيم - حظر التمييز، والمضايقة بما فيها التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة

١٠١ - بدأ في آذار/مارس ٢٠٠٨ نفاذ نشرة الأمين العام، المؤرخة ١٧ شباط/فبراير ٢٠٠٨، بشأن حظر التمييز، والمضايقة بما فيها التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2008/5) وهي تنطبق على جميع موظفي الأمانة العامة. وتُعرّف النشرة السلوك المحظور بأنه يشمل المضايقة، والتحرش الجنسي، والتمييز، وإساءة استعمال السلطة. وهي تتضمن أيضا العناصر الرئيسية للتدابير الرسمية وغير الرسمية التي يمكن للشخص المتضرر أن يسعى إلى اتخاذها في حالة تقديم شكوى. ويجوز لأي موظف، أو خبير استشاري، أو متعاقد، أو موظف بدون مقابل، بمن في ذلك المتدربون الداخليون، أو أي شخص آخر قد يكون تعرّض لسلوك محظور من طرف أحد الموظفين في حالة متصلة بالعمل، أن يتقدم بشكوى.

(٣١) مذكرة الأمين العام إلى رؤساء الإدارات والمكاتب. ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، الفقرة ٣ (ب).

دال - التدريب والتطوير الوظيفي

١٠٢ - يُظهر تحليل لبيانات متعلقة بأنشطة تنمية قدرات الموظفين^(٣٢) ومبوبة على أساس سنوي، أن مشاركة المرأة عموماً في برنامج "التطوير في مجالات القيادة والإدارة والتنظيم" كانت في عام ٢٠٠٧ أعلى من أي سنة أخرى في أنشطة التعليم هذه. بيد أن المعدل الإجمالي لمشاركة المرأة في ذلك البرنامج كان أدنى من معدل مشاركة الرجل (٥٩٠٥ من أصل ١٢٢٤٦، أي بنسبة ٤٨,٢ في المائة). وفي الفئة الفنية، سجّلت المرأة مشاركة أكبر من مشاركتها في أنشطة التعليم الثلاث^(٣٣) لكن مشاركتها كانت في مستوى أدنى من ذلك في برنامجي "تنمية مهارات القيادة والإدارة والتنظيم" (٢٤٠٠ من أصل ٥٤١٨، أي بنسبة ٤٤,٣ في المائة) و "تكنولوجيا المعلومات وتحسين مستوى المهارات في مجال تلك التكنولوجيا" (٥٣٩ من أصل ٣٣٩١، أي بنسبة ٤٠,٣ في المائة). ولم تنفك كبريات المسؤوليات في برنامج القيادة يشكلن شبكة فنية قيمة تقدرها كثيرا النساء اللاتي يتعرضن إلى خطر الفصل بسبب محدودية الموارد. كذلك، فإن الإرشاد الشخصي، في حين أنه لازم للتطوير الوظيفي للنساء على جميع المستويات، فإنه ما زال غير متاح إلا في مستوى بداية العمل برتبة ف-٢ ولمدة سنة واحدة فقط. وفي فئة الخدمات العامة تجاوز عدد المشاركات عدد المشاركين في جميع برامج التعلم.

هاء - توظيف الأزواج

١٠٣ - يمثّل توظيف الأزواج مجال اهتمام متزايد فيما يتعلق بتعيين الرجال والنساء. ومن أجل تحقيق تناغم الخدمات المقدّمة للأزواج، انضمت الأمانة العامة إلى الوكالات والصناديق والبرامج لتيسير إقامة الرابطة المحلية لأزواج المغتربين في نيويورك. ويتولّى حالياً برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تنسيق تلك الرابطة، ويشمل ذلك توزيع المسؤوليات فيما بين أصحاب المصلحة. ومن المتوقع أن تتطوع وكالة، أو صندوق، أو برنامج، مثلاً، للاضطلاع بتنسيق حلقات العمل المعنية بالبحث عن وظائف. وسيواصل فرع رفاه الموظفين بالأمانة العامة المساعدة في تجهيز ملفات تصاريح العمل للأزواج. وبالإضافة إلى ذلك، لم تنفك الأمانة العامة تشارك في عضوية Partnerjob.com ومؤسسة التراخيص، اللتين تعنيان، على التوالي،

(٣٢) مكتب إدارة الموارد البشرية، تقرير أنشطة تنمية قدرات الموظفين، آذار/مارس ٢٠٠٨.

(٣٣) برنامج إدارة الموارد البشرية والمالية، تحسين مستوى المهارات ودعم التطوير الوظيفي، وبرنامج اللغات والاتصالات.

مطابقة مؤهلات الأزواج مع فرص العمل المتاحة، وإقناع الحكومات بأن تضيف مرونة على أنظمتها المتعلقة بتراخيص العمل. ويعمل أيضا قسم تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم بالأمم المتحدة كشريك لقسم رفاه الموظفين من أجل السماح للأزواج بالمشاركة في دورات دروس تعلم اللغات مقابل دفع رسوم. وقد بدأ المشروع الرائد بدروس اللغة الانكليزية التي أصبح الآن زوجان اثنان مشاركين فيها.

واو - الحواجز غير الرسمية

١٠٤ - يرد بصورة متكررة في الدراسات المجرأة في منظومة الأمم المتحدة ذكر الحواجز غير الرسمية كعامل قوي يعوق التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وتمثل الدراسات الاستقصائية في أوساط الموظفين سواء لدى نهاية الخدمة أو على أساس سنوي، وغيرها من الوسائل، أدوات مفيدة لتحديد وفهم المسألة في إطار المخطط الأوسع نطاقا لثقافة المنظمة وممارستها. ويُظهر البحث الأكاديمي والبحث المستند إلى التجربة أربعة عوامل كبرى تساهم في تناقص عدد الإناث وهي تتطلب قدرا هاما من العناية: (أ) المناخ غير الودي لبيئة العمل؛ (ب) شعور بالعزلة بسبب عدم وجود عدد كبير من النساء أو عدم وجود أية امرأة أخرى في الفريق؛ (ج) عبء عمل ثقيل إلى أقصى حد وأسابيع عمل طويلة وأسفار كثيرة؛ (د) عدم وجود من يقوم بالرعاية لأغراض التطوير الوظيفي^(٣٤)، وقد أدى تحليل الاستجاب غير الإلزامي عن طريق شبكة الإنترنت في الأمانة العامة للأمم المتحدة، شمل الفترة من شباط/فبراير ٢٠٠٧ إلى شباط/فبراير ٢٠٠٨ وشارك فيه ٥١٣ شخصا (معدل توجيه رد بنسبة ٢,٧ في المائة) إلى استنتاج أن النساء كنّ أقل رضا من الرجال عن تجربتهن بخصوص العمل وفرص التطور. بيد أن الرجال والنساء، على السواء، أعربوا عن نفس القدر من الارتياح لشروط الخدمة.

١٠٥ - وبخصوص سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة، ذكرت الحواجز الثقافية غير الرسمية، مرات عديدة، بوصفها عوائق في هذا المجال. وعلى سبيل المثال، يظهر تحليل أسباب الترقى البطيء للنساء في منظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٦ (انظر A/61/318) أن هذه السياسات، رغم التقدم المحرز في وضع سياسات للتوازن بين العمل والحياة الخاصة، تُعتبر من منظور الثقافة غير الرسمية لإدارة بمثابة حاجز يعوق الإنتاجية والفعالية، ولا يمكن أن تتوافق مع التطوير الوظيفي والأداء في وظائف المسؤوليات الإدارية، ولا تنطبق إلا على النساء.

(٣٤) Sylvia Ann Hewlett, Carolyn Buck Luce and Lisa J. Servon, "Stopping the exodus of women in science", in Harvard Business Review (June 2008)

١٠٦ - وينبغي أن تسمح الزيادة في المرونة في طرائق العمل، التي يتوقع أن تشتمل عليها الاستراتيجية الجنسانية المرتقبة، بالتصدي لبعض جوانب هذه المسألة. وبالإضافة إلى ذلك فإن المخطط العام لتجديد مباني المقر، والتكاليف المرتفعة للانتقال وإيجار حيز مكثي، فرصة وحافزا لتشجيع ترتيبات مكان العمل البديلة. وعلى سبيل المثال، تظهر الحسابات الرسمية للمخطط العام لتجديد مباني المقر أن المنظمة ستحقق وفورات تتجاوز قيمتها مليون دولار (١٠٥ آلاف دولار تقريبا عن الشخص الواحد) لو تقاسم ٢٠ موظفا ١٠ مكاتب من خلال استخدام خيار العمل من بعد. ومن المتوقع أن يجرى نقل حوالي ٣٠٠٠ موظف، وبالتالي فإن الوفورات في التكاليف ستبلغ ١٠ ملايين دولار لو أخذ ٢٠٠ موظف بنظام العمل من بعد (أقل من ١٠ في المائة) بصورة منتظمة. ولن تلزم أية سياسات جديدة. ولن يتطلب تحقيق هذه النتيجة سوى استعمال الإدارة للسياسات القائمة.

زاي - توصيات

١٠٧ - تضمنت التقارير السابقة (A/59/357 و A/61/318) تدابير مقترحة لكل من الأمانة العامة ومنظومة الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الحواجز تنعكس إلى حد بعيد في التوصيات الصادرة عن اجتماع فريق الخبراء الذي ورد إبلاغ بشأنه في الفرع رابعا أعلاه. ويجري حاليا اعتماد العديد من تلك التوصيات لتنفيذها. ومع ذلك، فخلال فترة الإبلاغ الحالية، ركزت قرارات الأمين العام الصادرة عن لجنته المعنية بالسياسات بتاريخ ١٤ شباط/فبراير ٢٠٠٨ على التوصية بتعزيز إشراك القيادة على أعلى مستوى، بما في ذلك عن طريق التراسل، واستنباط استراتيجية جنسانية، وإنشاء سجل لقياس الإنجاز في هذا المجال، وتعزيز تنفيذ ترتيبات العمل المرنة وتنفيذ اختصاصات جهات التنسيق الصادرة حديثا تنفيذا تاما.

ثامنا - استنتاجات

١٠٨ - إن وصف الحالة والتحليل المرافق لها في هذا التقرير، الذي يعكس نسبة الموظفين في كل من منظومة الأمم المتحدة ككل والأمانة العامة للأمم المتحدة، يجب أن يُنظر إليه في ضوء التقدم المحرز نحو هدف تكافؤ الجنسين المعلن عنه، الذي كان من المقرر تحقيقه بحلول عام ٢٠٠٠. وهو يبين بشكل واضح أن وتيرة التقدم نحو هدف تكافؤ الجنسين بطيئة بشكل ملحوظ، إن لم نقل هامشية. وينبغي معالجة هذا الاتجاه المؤسف على وجه العجلة.

١٠٩ - والتحليل الإحصائي من المؤشرات البارزة لوضع المرأة. ففي منظومة الأمم المتحدة، تعرف صفوف الموظفين، التي تصل نسبتها حاليا إلى ٣٨,٢ في المائة، زيادة عامة دنيا بلغ

مجموعها ١,٣ في المائة خلال فترة الثلاث سنوات بأكملها، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، رغم أن هناك أرقاماً أفضل من ذلك في بعض المستويات. وفيما يتعلق بالترقيات، لم يتحقق التكافؤ إلا في الرتب الدنيا، بينما لم يتجاوز نسبة الثلث في الرتب العليا. وفيما يتعلق باستقدام الموظفين من الخارج في الرتب العليا من مد-١ فما فوق، فإن النساء لا يشكلن سوى ٢٩ في المائة، مع ٢٤ في المائة فقط في رتبة مد-٢. وعلاوة على ذلك، انخفض عدد المنسقات المقيمات من ٣٢,٥ في المائة إلى ٣٠,٨ في المائة خلال السنتين الماضيتين، مما قلب رأساً على عقب اتجاهها لوحظ خلال فترة التقرير السابقة. وتجاوزت حالات انتهاء خدمة النساء أيضاً نسبياً حالات انتهاء خدمة الرجال، خاصة عن طريق الاستقالات، بل بنسب أكبر لأسباب صحية. وتلك الاتجاهات دليل مؤسف على أن التدابير المتخذة في مختلف مكونات منظومة الأمم المتحدة لم تسفر سوى عن تقدم مادي ضئيل.

١١٠ - ويمكن تقسيم العوائق التي أبلغت عنها منظمات الأمم المتحدة إلى سبع فئات واسعة: عدم كفاية آليات المساءلة والرصد والإنفاذ، وعدم وجود تدابير خاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ وغياب أو ضعف التكامل بين نظم جهات التنسيق داخل الإدارات؛ وضعف تنفيذ ترتيبات العمل المرنة؛ وعدم كفاية الاتصال؛ وانخفاض عدد المؤهلات من مقدّمات الطلبات؛ وعدم وجود بيانات ملائمة عن أسباب ارتفاع معدل تناقص النساء.

١١١ - ورغم التقدم الهامشي، فإن مسألة التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة زادت أهمية منذ فترة التقرير الأخيرة. وهذا، إلى جانب زيادة الوعي بغياب التقدم ولو بمستوى دون الأمل منذ فترة التقرير السابقة، ساهم بشكل كبير في هذا الاهتمام المتجدد الذي يمكن أن يسفر عن تقدم ملموس في حالة الركود الراهنة. والجدير بالملاحظة أن هذا الاهتمام الجديد أدى إلى بعض الممارسات الجيدة التي يرد وصفها باقتضاب في التقرير الحالي.

١١٢ - وفيما يتعلق بالأمانة العامة للأمم المتحدة بوجه خاص، من المؤسف أن نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا بقيت تقريبا دون تغيير منذ منتصف عام ٢٠٠٦ مع نمو إجمالي لم يتجاوز ٠,١ في المائة في السنة خلال فترة السنتين الحالية المشمولة بالتقرير. وفي رتبة ف-٤، التي يمكن انطلاقاً منها أن يتوقع الموظفون التقدم نحو وظائف عليا ذات مسؤولية أكبر، بقيت النسبة دون تغيير عند ٣٥,٩ في المائة. إلا أن الرتب العليا تعكس صورة أكثر إشراقاً نوعاً ما، مع زيادة ١ في المائة، وبنسبة ٢,٢ في المائة في رتبتي وكيل الأمين العام

والأمين العام المساعد، خلال نفس الفترة. ولكن في رتبة مد-٢، هناك انخفاض ملحوظ بنسبة ٦,٦ في المائة، إلى ٢٣,٤ في المائة.

١١٣ - ويجب على المنظومة ككل أن تبذل أكثر من ضعف الجهود التي تبذلها حالياً، وذلك من خلال اعتماد سياسات جديدة في حال انعدامها وتنفيذ السياسات القائمة بمزيد من الصرامة. إذاك فقط يمكن تحقيق تقدم معقول نحو تكافؤ الجنسين في منظومة الأمم المتحدة.

١١٤ - وإن لمن التحديات الهائلة محاولة قلب الاتجاهات الماضية، مع زيادة لا تتجاوز ٣ في المائة من الموظفين خلال ١٠ سنوات، من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٨. فقد تطرقت لجنة السياسات لهذه المسألة طبقاً للأولوية التي أعطاها الأمين العام واتخذت قرارات يقوم بتوجيهها نائب الأمين العام. وفيما يتعلق بالرصد والمساءلة على الخصوص، شدد الأمين العام على مسؤولية كبار المديرين، لا سيما رؤساء الإدارات والمكاتب، في ضمان تنفيذ أكبر للسياسات القائمة، ويجري حالياً اعتماد نظام للإبلاغ والمساءلة ينطوي على رصد تقوم به إدارة الشؤون الإدارية ومكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة.

١١٥ - ويجب بذل جهود لتجاوز الثقافات المؤسسية غير الرسمية لمنظومة الأمم المتحدة التي تقيد تقدم الموظفين. ومن الضروري تنفيذ ترتيبات عمل وسياسات عمل/حياة مرنة وممارسات لضمان بيئات عمل سليمة لتمكين النساء والرجال من أداء واجباتهم أداءً كاملاً. وهناك تشديد على هذه الجوانب في التقارير الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الرؤساء التنفيذيين وفريق الخبراء المعني بوضع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة والاجتماعات التي تعقدها هذه الهيئات، وفي الردود على الدراسات الاستقصائية التي يجريها مكتب المستشارية الخاصة. ويتمثل أحد النهج التي يمكن اعتمادها في أن يضمن كل من كيانات منظومة الأمم المتحدة التنفيذ الفعال لترتيبات عمل مرنة، بما في ذلك القيام بحملة اتصال قوية للتوعية بهذه السياسات وتشجيع كل الموظفين، نساء ورجالاً، على استخدامها.

١١٦ - وفيما يتعلق بالفرص المقبلة، ستواجه جل المنظمات عدداً هائلاً من حالات التقاعد، مما سينشئ فرصة لتسريع التقدم نحو تكافؤ الجنسين إلى حد بعيد من خلال تنفيذ زيادة ترقية واستقدام النساء ذوات المؤهلات المناسبة. وكما تبين الدراسات الاستقصائية التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية ومكتب المستشارية الخاصة، يبدو أن هناك إدراكاً متزايداً بأن تنفيذاً أكثر صرامة لكل من التدابير الخاصة المؤقتة (حيث يجب اختيار المرشحات المتساوية في المؤهلات أو الأكثر تأهلاً) وأساليب عمل مرنة يشكل شرطاً ضرورياً، مع أنه

غير كافٍ، لتسريع التقدم وزيادة الإنتاجية والرضا عن العمل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين وضمان استمراره. وسيكون على هيئة الإدارة العليا أن توجه رسائل قوية ومتسقة لذلك الغرض. وبالإضافة إلى ذلك، يجوز، من حيث المبدأ، تطبيق تدابير خاصة مؤقتة للتصدي لنقص التمثيل الجنساني على مستوى الشُّعب والإدارات. ويدل الاتجاه في عدة كيانات أن النساء، حتى عندما يكن في مستويات صنع القرار، يبقين مجتمعات في مهام الدعم أكثر منه في المهام التنفيذية والتوجيهية.

١١٧ - ويبقى الأمين العام ملتزماً بتحقيق تكافؤ الجنسين في الأمانة العامة.

المرفق الأول

التوزيع الجنساني لموظفي الفئة الفنية وما فوقها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في المقر والمكاتب
الدائمة الأخرى ووظائف المشاريع، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

النسبة المئوية النسبة المئوية للنساء في كانون كانون	الجموع عام+ ديسمبر ديسمبر	الجموع الأول/ الأول/ السفيرة	الجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		غ م ^(١)		المنظمة	
			أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر		
٠,٩	٢٧,٧	٢٨,٦	١٤٤٣	٤١٢	١٠٣١	٤	١٠	٨٢	٧٨	١٢٠	١٥٧	١٠٧	٣٣٠	٧٧	٣٠٢	١٣	١٠٣	٧	٣٧	٢	١٤	الفاو
٤,٣	١٨,٥	٢٢,٨	٨١٥	١٨٦	٦٢٩	صفر	صفر	٦	١٢	٧٥	١٨١	٧١	٢٢٩	٢٧	١٦٨	٤	٢٧	٢	٧	١	٥	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
٩,١	٢١,٩	٣١,٠	٢٨٤	٨٨	١٩٦	صفر	صفر	٢٣	١١	١٨	٢٥	٣٥	١٠٤	٧	٣٨	٢	١٦	٣	٢	صفر	صفر	منظمة الطيران المدني الدولي
١٢,٨	٣٤,٩	٤٧,٧	٤٤	٢١	٢٣	صفر	صفر	٦	٤	١١	٦	٤	٨	صفر	٢	صفر	١	صفر	١	صفر	١	محكمة العدل الدولية لجنة الخدمة المدنية الدولية
٠,٠	٣٥,٠	٣٥,٠	٢٠	٧	١٣	صفر	صفر	١	٢	١	٢	٥	٢	صفر	١	صفر	٣	صفر	١	صفر	٢	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٣,٠	٤٢,٠	٤٥,٠	٢٦٢	١١٨	١٤٤	٢	٢	٢٤	١٠	٤١	١٥	٢٤	٤٤	١٩	٥٥	٦	٨	١	٦	١	٤	منظمة العمل الدولية
١,٢	٤٠,٣	٤١,٥	٩٧٨	٤٠٦	٥٧٢	٨	٧	٤٨	١٥	٩٩	٨٢	١١٦	١٧٧	٩٢	٢٣٤	٣٢	٣٧	٧	١٥	٤	٥	المنظمة البحرية الدولية
٨,٧	٣٣,١	٤١,٨	١٤٦	٦١	٨٥	صفر	صفر	٢٠	٥	١٤	١٣	١٣	٢٢	١٠	٢٤	١	١٧	٣	٣	صفر	١	مركز التجارة الدولية المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية
٥,٠	٣٠,٥	٣٥,٥	٩٣	٣٣	٦٠	٢	١	٨	٩	٨	١٣	١٠	١٨	٢	١٦	٢	٢	صفر	١	١	صفر	الاتحاد الدولي للاتصالات
١,٧-	٣٦,٨	٣٥,١	٧٤	٢٦	٤٨	صفر	صفر	٤	٥	٩	١٥	٩	١٤	٤	١١	صفر	٢	صفر	١	صفر	صفر	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
٢,٤-	٤١,٨	٣٩,٤	٤٠٤	١٥٩	٢٤٥	٢	١	١٧	١٣	٢٧	٣١	٧٠	١٣٦	٢٦	٤١	١٤	٢٢	صفر	١	٣	صفر	الأمم المتحدة برنامج الأمم المتحدة المعني بالإيدز
٠,١	٣٧,٣	٣٧,٤	٧٠٦٧	٢٦٤٢	٤٤٢٥	١	٢	٣٩٦	٣٩٢	٩٤٥	١٣٦٦	٧٩٨	١٤٥٣	٣٣٩	٧٤٨	١١٤	٢٨٣	٣١	١٠١	١٨	٨٠	
٧,٦	٤١,٢	٤٨,٨	٣٢٦	١٥٩	١٦٧	صفر	صفر	٧	٣	٣٨	٢٧	٦٠	٥٠	٤١	٦٤	٩	١٦	٣	٥	١	٢	

النسبة المقوية النسبة المتوية للنساء في كانون الجموع	النسبة المقوية النسبة المتوية للنساء في كانون الجموع	الجموع عام+ ديسمبر ديسمبر بالتسوية	الجموع أنتى	ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		غ م ^(١)		المنظمة				
				ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى					
٠,٥	٣٨,٣	٣٨,٨	١ ٨٨٦	٧٣٢	١ ١٥٤	١٤	٨	١٤٨	١٠٣	١٢٤	٢١٧	١٧٤	٣٠٤	١٦٩	٣١٤	٧٧	١٥٢	١٩	٥٠	٧	٦	برنامج الأمم المتحدة الإثنائي		
٢,٥	٤٥,١	٤٧,٦	٩٥٢	٤٥٣	٤٩٩	٢٠	٦	١٢٧	٨٧	١٣٧	١٠١	٧٩	١١٧	٦٨	١٠٥	١٤	٥٠	٧	٢٢	١	١١	اليونسكو		
١,٦	٥٠,٤	٥٢,٠	٥٢٧	٢٧٤	٢٥٣	٣	٤	٤٥	١٣	٣١	١٦	٦٥	٦٩	٩٦	٩٧	٢٥	٤٥	٦	٩	٣	٣	صندوق السكان		
١,١-	٤٠,٥	٣٩,٤	١ ٥٤٠	٦٠٧	٩٣٣	صفر	صفر	صفر	٩١	٢٤٩	٣٢٦	١٨٤	٣١٠	٦٩	١٣٦	٣٧	٥٧	٧	١١	٢	٢	مفوضية شؤون اللاجئين		
٢,٠	٤٦,٢	٤٨,٢	٢ ٣٩٨	١ ١٥٥	١ ٢٤٣	٤	٩	٢٢٦	١١٧	٣٤٥	٣٤٩	٣٦٣	٤٣٢	١٦٤	٢٥٩	٤٠	٥٤	١١	٢١	٢	٢	اليونيسيف		
١,٥-	٢٦,٦	٢٥,١	٢٧٩	٧٠	٢٠٩	١	٦	١١	١٥	٢٢	٤٩	١٦	٣٩	١١	٦٨	٩	٢٦	صفر	٥	صفر	١	١	اليونيدو	
٣,٩-	٥٥,٦	٥١,٧	٢٩	١٥	١٤	صفر	صفر	٢	١	٥	٣	٢	٣	٥	٥	١	١	صفر	صفر	صفر	١	١	اليونيتار	
١,٨	٣٧,٥	٣٩,٣	٦١	٢٤	٣٧	صفر	صفر	١	صفر	٩	١٥	٦	١٠	٥	٩	٢	١	١	١	١	١	١	صندوق المعاشات	
٤,٢-	٢٨,٨	٢٤,٦	٤٩١	١٢١	٣٧٠	صفر	صفر	٨	١٤	٦٥	١٥٢	٣٥	١٢٦	٨	٥٤	٥	٢٢	صفر	١	صفر	١	١	مكتب خدمات المشاريع	
١٢,٨	٢٤,٢	٣٧,٠	١٥٤	٥٧	٩٧	صفر	صفر	١٠	٤	١٨	١٧	١٦	٤٤	٧	١٤	٥	١٤	صفر	٣	١	١	١	الأونروا	
٨,٧-	١٩,٦	١٠,٩	٥٥	٦	٤٩	صفر	صفر	صفر	٥	٢	١٣	صفر	١١	صفر	٥	صفر	٧	صفر	٦	صفر	٢	٢	جامعة الأمم المتحدة	
٢٢,٨	٢٢,٤	٤٥,٢	٤٢	١٩	٢٣	٢	٢	٦	٤	٦	٥	٥	٥	صفر	٤	صفر	٣	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الاتحاد البريدي العالمي
٩,٧-	٣٦,٨	٢٧,١	١٤٤	٣٩	١٠٥	صفر	صفر	٣	٤	٥	٩	١٣	٣٠	١٣	٤٢	٢	١٢	٣	٥	صفر	٣	٣	منظمة السياحة العالمية	
٢١,١-	٤١,٦	٢٠,٥	٨٨	١٨	٧٠	صفر	صفر	٢	٥	٩	٢١	٣	١٩	٣	١٣	١	٧	صفر	٣	صفر	٢	٢	برنامج الأغذية العالمي	
٤,٧	٣٤,٤	٣٩,١	١ ٢٦١	٤٩٣	٧٦٨	٥	٢	٨٣	٨٥	١٦٥	٢٥٦	١٢٩	١٩٦	٧٨	١٣٦	٢١	٦١	٩	٣٠	٣	٢	٢	منظمة الصحة العالمية	
٣,٨-	٤١,٥	٣٧,٧	١ ٩٣٨	٧٣١	١ ٢٠٧	٥	٤	٥٣	٤٥	١٢٨	١١٦	٢٦٢	٣٤٧	٢٢٠	٤٧٨	٤٥	١٦١	١٢	٣٨	٦	١٨	١٨	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	
١٦,٤	٢٥,٨	٤٢,٢	٤٤٦	١٨٨	٢٥٨	صفر	صفر	٤٢	١٦	٦٥	٥٢	٥٢	٧٥	٢٢	٦٩	٤	٢٧	٢	١٣	١	٦	٦	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	
١,٥	٣٦,٩	٣٨,٤	٢٤ ٥٥٣	٩ ٤١٧	١٥ ١٣٦	٧٦	٦٥	١ ٤٨١	١ ١٨٩	٢ ٨٤١	٣ ٦٨٧	٢ ٧٤٥	٤ ٧٨٩	١ ٥٩٧	٣ ٥٧٦	٤٨٦	١ ٢٥٠	١٣٤	٤٠٢	٥٧	١٧٨	١٧٨	الجموع	

المصدر: البيانات التي قدمتها كيانات الأمم المتحدة (٢٠٠٧).

(أ) يدل مختصر "غ م" على عبارة "غير مصنف"، أي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد ونائب الأمين العام والمدير العام المساعد والمدير العام والأمين العام.

المرفق الثاني

التوزيع الجنساني لموظفي الفئة الفنية وما فوقها (المجموعتان ١٠٠ و ٣٠٠) في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب الإدارة/المكتب والرتبة، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

الإدارة/المكتب	و أ ع		أ ع م		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المجموع		النسبة المجموع المئوية للنساء
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب ^(١)	١		١		٢		٦		٣		٧		٤		٢		١٩		٧	٢٦	٢٦,٩٢
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٦	٢	١	٦	٢	٢٠	١٠	٣٧	٢٤	٤٣	٤١	٢٨	٢٦	٢٢	١٨		١٦٤	١٢٢	٢٨٦	٤٢,٦٦	
إدارة الدعم الميداني	١		١		٤		١٥		٧		٣١		٢٤		٥		١١٠	٦٣	١٧٣	٣٦,٤٢	
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	١		١		٣		١١		٦		١٠٨		٩٢		١٣		٢٩٢	٢٤٦	٥٣٨	٤٥,٧٢	
إدارة الشؤون الإدارية/ المخطط العام لتحديد مباني المقر	١		١				١		٢		٢		٢		٤		٨	٢	١٠	٢٠,٠٠	
إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب خدمات الدعم المركزية			١		١		٨		١٧		٦		٢٩		١٢		٢٨	١٢	١٣٨	٣١,١٦	
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية	١		١		١		٢		٦		٨		١٢		٩		١٨	١٢	١٣٨	٥٩,٧٦	
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات	١		١		٤		٣		٨		١٥		١٩		٢٢		٢٢	٧	١٢١	٥٣,٧٢	
إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب وكيل الأمين العام	٢		١		١		٢		٥		٤		٨		٤		١٩	١٧	٣٦	٤٧,٢٢	
إدارة الشؤون الإدارية/شعبة شؤون مجلس الأمن																					٥٤,٥٥
إدارة الشؤون السياسية	٢		٥		٢		٩		١٢		١٣		٢٢		٩		٧٢	٥٢	١٢٤	٤١,٩٤	
إدارة شؤون الإعلام	١		٢		١		٧		١١		١٨		٢٩		٣٣		١١٨	١٣٢	٢٥٠	٥٢,٨٠	
إدارة عمليات حفظ السلام	١		٢		٤		٧		٤		٦		١٧		٢٣		٨٩	١٧	٢٢٤	٢٨,٥٧	

النسبة المجموع المئوية للنساء	المجموع	ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		أع م		وأع		الإدارة/المكتب			
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى												
٢٨,٩٢	٨٣	٢٤	٥٩			٣	٢	٨	١٥	١٠	٢٤	١	١٣	١	٢	١	٢			إدارة شؤون السلامة والأمن			
٢٨,٤٠	١٦٩	٤٨	١٢١			٩	١٢	١٥	٤٠	١٦	٣٤	٤	٢٧	٣	٧	١				اللجنة الاقتصادية لأفريقيا			
٣٨,٦١	١٠١	٣٩	٦٢			٨	٧	١٢	١٤	١٠	٢٠	٦	١٥	٣	٤					اللجنة الاقتصادية لأوروبا			
٣٨,٨٢	١٥٢	٥٩	٩٣			١٨	١٨	١٦	١٩	١٨	٣٢	٥	١٣	٢	١٠					اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي			
٤٤,٩٠	٤٩	٢٢	٢٧			٣	٣	٧		٦	٦	٢	٥	٢	٤	٥	١	٣	١	المكتب التنفيذي للأمم العام			
٣٠,٤٣	١٦١	٤٩	١١٢			١٦	١٢	١٢	٣٠	٩	٤١	٩	٢٠	٢	٨	١				اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ			
٤٤,٣٠	٧٩	٣٥	٤٤			٧	٥	٩	١٢	١٤	١١	٤	١٢	١	٣					اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا			
٥٠,٠٠	٤	٢	٢						١	١		١				١				مكتب الأخلاقيات			
٢٨,٨٨	٢٣٢٧	٦٧٢	١٦٥٥			١	١٣٠	١٦٤	٢٩١	٦٧٤	١٧٠	٤٨٦	٥٨	١٨٤	١٨	٨٠	١	٢٦	٣	٢٢	١	١٨	البعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام ^(٢)
٤٠,٠٠	٥	٢	٣							٢	١		١	١						المهمات المشتركة بين المنظمات ^(٣)			
٥١,٨٨	١٣٣	٦٩	٦٤			٧	٤	١٤	٢٢	٣٤	١٤	١٠	١٧	٣	٢	٤	١			مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية			
٣٣,٣٣	٣٦	١٢	٢٤			٣	١	٢	١	٢	٨	٢	١٠	٢	٢	١	١			مكتب شؤون نزع السلاح			
٤٩,٥٣	٣١٧	١٥٧	١٦٠			٢٥	٩	٧١	٦٥	٤١	٤٤	١٥	٣٤	٢	٦	١	٢	١		مفوضية حقوق الإنسان			
٤٤,٤٤	٩	٤	٥			١	١	١	صفر	صفر	١	١	٢		١					مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية			
٤٣,٥١	١٥٤	٦٧	٨٧			٥	٤	٣٧	٢١	١٥	٤٦	٧	١٢	٢	٣	١				مكتب خدمات الرقابة الداخلية			
٥٠,٥٧	٨٧	٤٤	٤٣			١٠	٤	٨	٩	١٣	٧	٦	١٤	٥	٤	٢	٢		٢	مكتب الشؤون القانونية			
٧٥,٠٠	٤	٣	١					١			١		١							أمين المظالم			

الإدارة/المكتب	و أع		أع م		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المجموع		النسبة المجموع التئوية للنساء		
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى			
مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا									١	٢		١							٢	٦	٨	٧٥,٠٠	
مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال والتزاع المسلح ^(د)																				٢	٢	٤	٥٠,٠٠
اللجان الإقليمية ^(هـ)																				١	١	٢	٥٠,٠٠
المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ^(و)																				٢			١٠٠,٠٠
لجنة الأمم المتحدة للتعويضات																							٥٠,٠٠
الأونكتاد																							٣٧,٠٤
برنامج الأمم المتحدة للبيئة																							٣٧,٦٠
صندوق الأمم المتحدة لشركات الدولية																							٤٢,٨٦
ممثل الأمم المتحدة																							٣٥,٧٩
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة																							٥٠,٠٠
مكتب الأمم المتحدة في جنيف																							٤٢,٦٢
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي																							٣٥,٣٧
مكتب الأمم المتحدة في فيينا																							٤٠,٠٠
المجموع	٤٧	١٠	٣٩	١٢	٩٣	٢٩	٢٨٣	١١٤	٧٨٧	٣٦٤	١٤٧٧	٨٢٧	١٤٣٣	٩٧٤	٣٨٥	٤١١	٣	٥٤٧	٢٧٤٩	٢٢٨٨	٧	٣٧,٦١	

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

(أ) المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب.

(ب) إدارة البعثات الميدانية، إدارة عمليات حفظ السلام.

(ج) الهيئات المشتركة بين المنظمات، ومنها وحدة التفتيش المشتركة.

(د) مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال والتزاع المسلح.

(هـ) مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك.

(و) المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.