

Distr.
GENERAL

A/52/408
30 September 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثانية والخمسون
البند ١٠٥ من جدول الأعمال
النهوض بالمرأة

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

تقرير الأمين العام

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٢	٥ - ١	أولا - مقدمة
٣	٢١ - ٦	ثانيا - استعراض المركز الحالي
٨	١٢ - ٩	ألف - الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الرتبة والإدارة
١٣	١٣	باء - الموظفين في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة ..
١٦	١٦ - ١٤	جيم - المرأة في وظائف فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
١٧	١٨ - ١٧	دال - الترقية والتنسيب
١٨	٢١ - ١٩	هاء - التعيينات
١٩	٤١ - ٢٢	ثالثا - التدابير المتخذة لتحقيق المساواة بين الجنسين
٢٠	٢٧ - ٢٤	ألف - التدابير الخاصة المتعلقة بالمرأة
٢١	٢٨	باء - تحسين العنصر المتعلق بنوع الجنس في نظام تقييم الأداء
٢١	٣٠ - ٢٩	جيم - التدريب الذي يراعي الفوارق بين الجنسين
٢١	٣٣ - ٣١	دال - دراسة الأمم المتحدة الاستقصائية المتعلقة بالمضايقة
٢٢	٣٤	هاء - معالجة مسائل الأسرة، والعمل والحياة، بما في ذلك رعاية الأطفال والمسنين
٢٣	٤١ - ٣٥	واو - تقاسم المعلومات والوصول وإقامة الشبكات
٢٤	٤٥ - ٤٢	رابعا - النتائج والتوصيات

أولا - مقدمة

١ - تنص المادة الثامنة من ميثاق الأمم المتحدة على ألا تفرض الأمم المتحدة قيودا تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية. ولا يزال يعتبر موضوع تحقيق المساواة للمرأة من ضمن مواضيع ولاية الجمعية العامة، وما برح يشكل الإطار لعمل الأمانة العامة للأمم المتحدة. ونحن إذ نقرب من الألفية المقبلة، نجد أن مشاركة المرأة والرجل على نحو فعال وجلي في جميع جوانب عمل المنظمة أصبحت تكتسب أهمية متزايدة، وأن المنظمة باتت تعمل على زيادة المواهب والقدرات الكامنة إلى أقصى حد ممكن لأهم مواردها - وهم موظفوها.

٢ - وقد أعادت الجمعية العامة في قرارها ٦٧/٥١ المؤرخ ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ التأكيد على هدف المساواة العامة بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وأعادت الجمعية العامة في القرار ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ التأكيد على الأهداف الموضوعية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٠، ودعت، من ضمن أمور أخرى، إلى تعيين مزيد من النساء في المناصب العليا على مستوى اتخاذ القرارات من أجل بلوغ الأهداف الصادر بها تكليف، وكذلك إلى زيادة عدد النساء العاملات من البلدان النامية، لا سيما البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا.

٣ - وتحقق في عام ١٩٩٦ الهدف السابق الذي حددته الجمعية العامة والذي كان يقضي بأن يصل تمثيل المرأة إلى نسبة ٣٥ في المائة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة. بينما بقي الهدف المشابه والمتمثل في تحقيق مشاركة ٢٥ في المائة من الموظفات في الرتبة مد - ١ وما فوقها دون تحقيق. وينطبق الأمر نفسه على الهدف الحالي للجمعية العامة الذي يقضي بتحقيق مشاركة ٥٠ في المائة من الموظفات من المجموع العام على أن تشمل هذه النسبة المناصب العليا الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ٢٠٠٠.

٤ - ومنذ أن تولى الأمين العام مهام منصبه في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، واجهته مسؤولية بلوغ الأهداف الصادر بها تكليف خلال إطار زمني حددته الجمعية العامة. وبما أن التقدم لا يزال محدودا حتى الآن، ولا سيما وظائف الرتب الأقدم في مجال صنع القرار، فقد تعهد الأمين العام بأن يلتزم شخصيا بالوفاء بهذه المسؤولية، وأكد للجمعية أن مسألتي التمثيل الجغرافي، والتوازن بين الجنسين ستُمْنَحان الأولوية العليا في جهوده المبذولة من أجل خلق ثقافة إدارية جديدة في المنظمة. كما يدرك الأمين العام جيدا أن المنظمة لديها ما يربو على ثلاث سنوات فقط لكي تحقق الأهداف المحددة لها.

٥ - ويقدم هذا التقرير إلى الجمعية العامة عملا بطلبها الوارد في القرار ٦٧/٥١.

ثانيا - استعراض المركز الحالي

٦ - هناك جانبان لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. ويتمثل الأول في بلوغ الأهداف العددية التي وضعتها الجمعية العامة بحلول عام ٢٠٠٠، الذي يعتبر مؤشرا كميا تتوجه المنظمة نحوه. ولا يشمل هذا الجانب الرقمي المجموع الكلي فحسب، بل أيضا توزيع الموظفين على مجالات مهنية مختلفة. أما الجانب الثاني فهو نوعي ويتمثل في أن بيئة العمل في المنظمة ينبغي أن تراعي احتياجات موظفيها وتدعمهم، نساء ورجالا على حد سواء.

٧ - وبغية رصد تحسين التوازن العددي بين الموظفين والموظفات في الأمانة العامة، يعد مكتب إدارة الموارد البشرية جداول رصد فصلية لتوزيعها على المكتب التنفيذي للأمين العام، وعلى المديرين من المستوى الأقدم، وعلى اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة وغيرها. وتُظهر هذه البيانات توزيع الموظفين حسب نوع الجنس، والإدارة أو المكتب، وكذلك حسب الرتبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٨ - وتبين الأشكال ١ و ٢ و ٣ والجدول ١، التقدم التدريجي الحاصل في تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، حسب نوع الجنس والرتبة وحسب المنطقة، وأيضا في وظائف اللغات والتعاون التقني. وقد ازداد تمثيل المرأة خلال فترة ١٢ سنة الممتدة من عام ١٩٨٥ حتى عام ١٩٩٧ بنسبة ١٣,٦ في المائة، أو أكثر بقليل من نسبة واحد في المائة على الأقل مما أقرته الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٩٢-١٩٩٧^(١)، كما تبين الجداول أن نسبة تمثيل المرأة في الوظائف الفنية، لم تصل بعد إلى الأهداف الصادر بها تكليف، سواء أكان ذلك حسب التوزيع الجغرافي أم التعاون التقني أم اللغة.

الشكل ١ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في الأمانة العامة للأمم المتحدة على مناصب تخضع للتوزيع الجغرافي في ٣٠ حزيران/يونيه من كل عام منذ سنة ١٩٨٧

نسبة الموظفين	المجموع	الموظفات	الموظفون	السنة
٢٥,٦٧	٢ ٥٩٤	٦٦٦	١ ٩٢٨	١٩٨٧
٢٦,٣٠	٢ ٥٢١	٦٦٣	١ ٨٥٨	١٩٨٨
٢٦,٩١	٢ ٥٢٣	٦٧٩	١ ٨٤٤	١٩٨٩
٢٨,٣١	٢ ٥٦١	٧٢٥	١ ٨٣٦	١٩٩٠
٢٩,١٩	٢ ٦٠٠	٧٥٩	١ ٨٤١	١٩٩١
٣٠,٥٦	٢ ٦٠٨	٧٩٧	١ ٨١١	١٩٩٢
٣١,٢٥	٢ ٥٧٣	٨٠٤	١ ٧٦٩	١٩٩٣
٣٢,٥٥	٢ ٥٥٠	٨٣٠	١ ٧٢٠	١٩٩٤
٣٤,٠٨	٢ ٥١٥	٨٥٧	١ ٦٥٨	١٩٩٥
٣٥,٠٨	٢ ٥١٤	٨٨٢	١ ٦٣٢	١٩٩٦
٣٦,٦١	٢ ٤٦١	٩٠١	١ ٥٦٠	١٩٩٧

المصادر: تقارير الأمين العام السابقة عن تكوين الأمانة العامة (A/42/636، و A/43/659، و A/44/604، و A/45/541، و A/46/370، و A/47/416، و A/48/559، و A/49/527، و A/50/540، و A/51/421، ومكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول ١ - عدد الموظفين ونسبتهم المئوية في وظائف الفئة الفنية وما فوقها

الرتبة	الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٨٧			الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧			الوظائف اللغوية في ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٨٧			الوظائف اللغوية في ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧		
	عدد الموظفين	نسبة الموظفين	عدد الموظفين	عدد الموظفين	نسبة الموظفين	عدد الموظفين	عدد الموظفين	نسبة الموظفين	عدد الموظفين	عدد الموظفين	نسبة الموظفين	عدد الموظفين
وكيل أمين عام	٢	٢٤	٨	١	١٧	٥,٥	-	-	-	-	-	-
أمين عام مساعد	٢	٢٠	٩	٢	١٢	١٤	-	-	-	-	-	-
مد - ٢	٢	٨١	٢	١٢	٥١	١٩	-	-	-	-	-	-
مد - ١	٢٤	٢٠٤	١١	٤٧	١٦٧	٢٢	-	-	-	-	-	-
ف - ٥	٥٤	٤٢١	١١	١٤٩	٣٠٠	٣٣	٤٢	١٠,٦	٢٩	٥١	٨٥	٣٧,٥
ف - ٤	١٤٩	٥٢٢	٢٢	٢٢٩	٤٣٦	٣٤,٤	١١٢	٢٠,٥	٣٥	١١٨	٢٣٦	٢٣,٣
ف - ٣	٢٣٨	٤٤٤	٣٥	٢٧٦	٣٧٥	٤٢,٤	١٣٢	٢٤٧	٣٥	١٢٢	٢١٩	٣٥,٧
ف - ٢	١٦٥	٢٠٠	٤٥	١٨٥	٢٠١	٤٨	٣٦	٩٤	٢٨	٢٦	٢١	٥٥,٣
ف - ١	٣٠	١٢	٧١	-	١	-	١	-	١٠٠	-	-	-
المجموع نسبة الموظفين	٢٥,٧			٣٦,٦			٣٣,١٢			٣٦,١		

المصدر: تقارير الأمين العام السابقة عن تكوين الأمانة العامة (انظر حاشية الشكل - ١).

الشكل ٧ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في وظائف التعاون التقني في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من كل عام

نسبة الموظفين	المجموع	الموظفات	الموظفون	السنة
٨,٩٩	٩٦٨	٨٧	٨٨١	١٩٨٧
١٠,٢٠	١٠٠٠	١٠٢	٨٩٨	١٩٨٨
١٠,٦٩	١٠٢٠	١٠٩	٩١١	١٩٨٩
١٢,٠٧	١٠٧٧	١٣٠	٩٤٧	١٩٩٠
١٢,٠١	١٠٤١	١٢٥	٩١٦	١٩٩١
١٣,١٦	٩٢٧	١٢٢	٨٠٥	١٩٩٢
١٥,٧٨	٨٦٢	١٣٦	٧٢٦	١٩٩٣
١٧,٥٤	٧٤٧	١٣١	٦١٦	١٩٩٤
١٨,٢١	٥٨٢	١٠٦	٤٧٦	١٩٩٥
١٨,٤٧	٥٩٠	١٠٩	٤٨١	١٩٩٦
٢٢,٣٢	٧٥٩	١٧٧	٥٨٢	١٩٩٧

المصادر: ٣٣: A/CC/1988/PER/R.11 و A/CC/1989/PER/R.6 و A/CC/1990/PER/R.6 و A/CC/1991/PER/R.28 و A/CC/1992/PER/R.22 و A/CC/1993/PER/R.16 و A/CC/1994/PER/R.13 و A/CC/1995/PER/R.20 و A/CC/1996/PER/R.10 و مكتب إدارة الموارد البشرية.

الشكل ٣ - توزيع الموظفين من الفئة الثانية وما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب المنطقة ونوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

نسبة الموظفين	المجموع	الموظفون	الموظفات	المنطقة
٢٣,٤٥	٣٧١	٢٨٤	٨٧	أفريقيا
٤٤,٥٧	٤٣٣	٢٤٠	١٩٣	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ
١١,٧٢	٢٣٩	٢١١	٢٨	أوروبا الشرقية
٣٧,٤١	٥٧٢	٣٥٨	٢١٤	أوروبا الغربية
٣٧,٠٧	٢٠٥	١٢٩	٧٦	أمريكا اللاتينية
٣٢,٥٠	١٢٠	٨١	٣٩	الشرق الأوسط
٥١,٣٨	٥٠٨	٢٤٧	٢٦١	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
٢٣,٠٨	١٣	١٠	٣	مناطق أخرى

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

ألف - الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الرتبة والإدارة

٩ - يبين الجدول ٢ نسبة الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الإدارة والمكتب أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، التي تبلغ حالياً ٣٦,٦ في المائة مقارنة بنسبة ٢٥,٧ في المائة في عام ١٩٨٧. فمن بين ٢٨ إدارة ومكتبا، وإثر إعادة النظر في وضع أكثر من ٢٠ موظفا، حقق ثلاث منها فقط هدف ٥٠ في المائة من الموظفين أو تجاوزه عموماً في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وتشمل هذه الإدارات والمكاتب مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة شؤون الإدارة والتنظيم، وإدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة^(٢). وباستثناء هذه الإدارات الثلاث، تجاوزت ١٢ إدارة نسبة ٣٥ في المائة في مجال تمثيل الموظفين، بينما لم تحقق ١٢ إدارة أخرى هذا الرقم. وهذه المكاتب والإدارات الأخيرة هي: إدارة الشؤون الإنسانية، وإدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم، وإدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية، وإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا.

١٠ - وبينما بلغت النسبة الإجمالية للموظفات في وظائف الفئة الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٣٦,٦ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، إلا أنهن بقين مقيدات الى حد كبير بالوظائف الدنيا. وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، شغلت امرأة واحدة فقط منصب وكيل الأمين العام مقابل ١٧ رجلاً في الرتبة ذاتها. وما زالت هذه الحالة دونما تغيير منذ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦. وفي نفس الفترة شغلت موظفتان فقط من بين ١٢ موظفا كانوا يحتلون منصب أمين عام مساعد هذا المنصب مقارنة بموظفة واحدة من مجموع ١٥ موظفاً في عام ١٩٩٦. وفي عام ١٩٩٧، كانت نسبة ٢٠ في المائة من الموظفين في الرتبة مد - ٢ من النساء، مقابل نسبة ١٩,٧ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩٦. وقد طرأ مزيد من التقدم في الربتين مد - ١ و ف - ٥ خلال الفترة المشمولة بالتقرير، إذ حققت على التوالي نسباً ٢٢ و ٣٣ في المائة في تمثيل الموظفات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي مقارنة بالنسبتين ١٩,٣ و ٢٧,٨ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩٦.

١١ - ويبين الجدول ٣ الإدارات والمكاتب التي شغلت فيها المرأة وظائف في الرتبة مد - ١ وما فوقها. فمن أصل ٢٨ مكتبا وإدارة لديها أكثر من وظيفتين من الرتبة مد - ١ وما فوقها حقق ١٠ منها فقط هدف ٢٥ في المائة لتمثيل المرأة في هذه المناصب. وهي إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم، وإدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية، وإدارة شؤون الإعلام، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، والمكتب التنفيذي للأمين العام، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومكتب الأمم المتحدة في فيينا.

الجدول ٧ - توزيع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة من كل من الجنسين حسب الإدارة أو المكتب وحسب الرتبة

الموظفون من الفئة الفنية وما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
١٠٠	١	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	اللجنة الخاصة التابعة للأمم المتحدة
٥٦,٦	٧٦	٤٣	٣٣	-	-	٧	٦	١٠	١٠	١٢	٩	١٠	٥	٢	١	٢	١	-	-	-	-	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٣,٣	٣٠	١٦	١٤	-	-	٢	٢	١	٢	٧	٢	٤	٥	١	٣	-	-	-	-	-	-	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم
٥٣,١	٩٦	٥١	٤٥	-	-	٨	٤	٩	٣	١٨	١١	١٢	١٣	٢	١٠	١	٣	١	-	-	-	إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة
٥٠,٠	١٤	٧	٧	-	-	٣	٢	-	-	١	١	١	١	-	٢	١	-	-	-	-	-	برامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٩,٦	٢٤٨	١٢٣	١٢٥	-	-	٢٨	٢٧	٤٣	٣٤	٢٩	٣١	١٦	١٧	٥	١٢	٢	٣	-	-	-	-	إدارة شؤون الإعلام
٤٥,٧	٣٥	١٦	١٩	-	-	١	-	٦	٦	٥	٢	٢	٦	١	٢	-	-	-	-	-	-	الصدوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٤٥,٣	٧٥	٣٤	٤١	-	-	٣	١	١٠	٨	١١	١٦	٧	١٢	٢	٢	١	-	-	-	-	-	إدارة خدمات الدعم و الإدارة من أجل التنمية
٤٤,٦	٨٣	٣٧	٤٦	-	-	٦	١٠	١٣	١١	٩	١٠	٩	٧	-	٣	-	٤	-	١	-	-	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب تخطيط البرامج وميزتها وتمويلها
٤٤,١	٥٩	٢٦	٣٣	-	-	٩	٤	٩	١٠	٦	١٢	٢	٥	-	٢	-	-	-	-	-	-	مفوضية حقوق الإنسان/مركز حقوق الإنسان
٤٣,٨	٤٨	٢١	٢٧	-	-	٤	٣	٧	٨	٥	٢	٦	-	-	٢	-	٢	-	-	-	-	برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات
٤٢,٩	٧	٣	٤	-	-	١	-	١	-	١	-	٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الهيئات المشتركة بين المنظمات
٣٩,٧	٧٨	٣١	٤٧	-	-	٣	٥	١٥	١١	٩	١٤	٤	٣	-	٩	-	٢	-	٢	-	-	إدارة عمليات حفظ السلام
٣٩,٤	٩٤	٣٧	٥٧	-	-	١٢	١٤	١٣	١٧	٤	١١	٧	٥	١	٧	-	٢	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٣٨,٥	٢٦	١٠	١٦	-	-	٢	١	١	٣	١	٢	٣	٢	٢	٤	-	٣	١	-	-	-	المكتب التنفيذي للأمين العام
٣٨,٤	٧٣	٢٨	٤٥	-	-	٨	٧	٦	١٠	٧	١٠	٦	٨	١	٥	-	٤	-	-	-	-	مكتب الشؤون القانونية
٣٨,٣	١٣٣	٥١	٨٢	-	-	٧	٧	١١	١٣	١٥	٢٣	١٢	١٧	٥	١١	١	٧	-	٣	-	-	إدارة الشؤون السياسية

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي		المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	
٣٦,٠	٥٠	٣٢	١٨	-	٦	٣	٢	٨	٨	٩	١	٨	٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مكتب المراقبة الداخلية
٢٥,٣	١٧	١١	٦	-	٢	٢	-	٤	٢	٣	٢	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٣٣,٣	٣	٢	١	-	-	-	-	-	-	١	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مكتب الاتصال للجان الإقليمية
٣٢,٥	١١٧	٧٩	٣٨	-	٩	١١	٦	٢١	١٠	٢٥	١٠	٩	٢	١٠	٣	١	-	-	-	-	-	-	إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات
																							إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم
٣٢,٣	١٣٣	٩٠	٤٣	-	٥	١١	١٥	٢٤	١٠	٢٣	٧	١٥	٤	١٣	١	٣	-	١	-	-	-	-	إدارة الشؤون الإنسانية
٣١,٩	٤٧	٣٢	١٥	-	٤	٢	٣	٥	٥	٦	٣	١٠	-	٤	-	٤	-	-	-	-	-	-	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٣١,٤	٣٥	٢٤	١١	-	١	٢	٦	٥	١	١٠	٢	٣	١	٢	-	١	-	١	-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٣١,٠	١٢٩	٨٩	٤٠	-	١٣	١١	١١	٢٣	١٢	٢٩	٢	١٦	٢	٩	-	-	-	-	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٣٠,٩	٥٥	٣٨	١٧	-	١	٢	٧	١٣	٥	١١	٢	٧	٣	٣	-	٢	-	-	-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٣٠,٠	٧٠	٤٩	٢١	-	٧	٥	٩	٤	٢	٢١	٢	١٢	-	٦	١	-	-	-	-	-	-	-	إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية
٢٩,٥	٤٤	٣١	١٣	-	٣	٢	٤	٦	١	١١	٤	٧	٣	٣	-	١	-	١	-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية لأمرىكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٢٨,٦	١٤٠	١٠٠	٤٠	-	١١	١٧	١٢	٢٥	٨	٣٤	٦	١٤	٣	٨	-	١	-	-	-	-	-	-	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٢٥,١	١٩٩	١٤٩	٥٠	-	٩	١٦	٢٥	٣٩	٨	٣٩	٦	٣٥	١	١٧	١	١	-	-	-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٢,٦	٨٤	٦٥	١٩	-	٣	١١	٧	١٧	٦	١٦	١	١٥	٢	٥	-	-	-	-	-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢١,٨	١٥٦	١٢٢	٣٤	-	٧	١٣	١٣	٣٦	٧	٣٤	٣	٣٠	٤	٨	-	-	-	-	-	-	-	-	لجنة الأمم المتحدة للتمويضات
-	٦	٦	-	-	-	-	-	-	-	١	-	١	-	١	-	٢	-	١	-	-	-	-	المجموع
٣٦,٦	٢ ٤٦١	١ ٥٦٠	٩٠١	-	١ ١٨٥	٢٠١	٢٧٦	٣٧٥	٢٢٩	٤٣٦	١٤٩	٣٠٠	٤٧	١٦٧	١٢	٥١	٢	١٢	١	١٧	-	-	

١٢ - ويعكس عدد الموظفين في الرتبة مد - ١ وما فوقها الصعوبات التي ما زالت قائمة أمام تحطيم "السقف الزجاجي" في المنظمة. لذلك يجب أن يظل وضع المرأة في مناصب اتخاذ القرار العليا مجالا يستحق مواءمة الاهتمام به وبذل الجهود بصدده. وتجدر أيضا الملاحظة بأنه لدى دراسة البيانات المتعلقة بعدد كبير من الموظفين، أي ٣٠ في المائة على الأقل في أية رتبة مفترضة، فإن الصورة تختلف باختلاف المجالات المهنية والإدارات والرتب. ففي وظائف الإعلام والإدارة (مثل إدارة شؤون الإعلام وإدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب إدارة الموارد البشرية) تمثل المرأة بأعداد هائلة بما في ذلك الرتبة مد - ٢. وفي إدارات ومكاتب أخرى مثل إدارة الشؤون السياسية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، يوجد تجمعاً كبيراً من الموظفين مقارنة بالموظفين في الرتبتين ف - ٢ و ف - ٣ على التوالي.

الجدول ٣ - توزيع موظفي الأمانة العامة في الأمم المتحدة

من كل من الجنسين حسب الإدارة أو المكتب

وحسب الرتبة

الموظفون من الفئة مد - ١ وما فوقها في

الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي

في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/ المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
١٠٠,٠	١	١	-	١	-	-	-	-	-	-	-	مكتب الاتصال للجان الإقليمية
٥٧,١	٧	٤	٣	٢	١	٢	١	-	١	-	-	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب إدارة الموارد البشرية
٤٢,٩	٧	٣	٤	٢	٢	١	١	-	-	-	١	إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية
٤٠,٠	٥	٢	٣	-	٢	١	١	-	-	١	-	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٣٣,٣	٣	١	٢	١	٢	-	-	-	-	-	-	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٣٠,٨	١٣	٤	٩	٤	٨	-	-	-	-	-	١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٣٠,٤	٢٣	٧	١٦	٥	١٢	٢	٣	-	١	-	-	إدارة شؤون الإعلام
٢٨,٦	٧	٢	٥	٢	٣	-	٢	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٢٧,٣	١١	٣	٨	٢	٤	-	٣	١	-	-	١	مكتب الأمين العام
٢٦,١	٢٣	٦	١٧	٥	١٣	١	٣	-	١	-	-	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم
٢٥,٠	٨	٢	٦	٢	٥	-	-	-	-	-	١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/ المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٢٢,١	١٣	٣	١٠	٣	٨	-	١	-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٢٢,٢	١٨	٤	١٤	٢	١٠	١	٣	١	-	-	-	إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة
٢١,٤	٢٨	٦	٢٢	٥	١١	١	٧	-	٣	-	-	إدارة الشؤون السياسية
٢٠,٠	٥	١	٤	١	٣	-	-	-	-	-	-	مكتب المراقبة الداخلية
٢٠,٠	٥	١	٤	١	٣	-	-	-	-	-	-	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم
٢٠,٠	٥	١	٤	١	٢	-	١	-	١	-	-	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
١٨,٨	١٦	٣	١٣	٢	١٠	١	٣	-	-	-	-	إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات
١٦,٧	١٢	٢	١٠	٢	٩	-	-	-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
١٦,٧	٦	١	٥	١	٣	-	١	-	١	-	-	إدارة عمليات حفظ السلام/ شعبة الإدارة الميدانية
١٢,٥	٨	١	٧	-	٦	١	-	-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٩,٥	٢١	٢	١٩	١	١٧	١	١	-	-	-	-	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٩,١	١١	١	١٠	١	٥	-	٤	-	-	-	-	مكتب الشؤون القانونية
٩,١	١١	١	١٠	١	٧	-	٢	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
-	١٤	-	١٤	-	٩	-	٢	-	٢	-	-	إدارة عمليات حفظ السلام
-	٩	-	٩	-	٤	-	٤	-	-	-	-	إدارة الشؤون الإنسانية
-	٥	-	٥	-	٢	-	٢	-	-	-	-	برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات
-	٨	-	٨	-	٣	-	٤	-	١	-	-	مكتب شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب تخطيط البرامج وميزنتها وتحويلها
-	٢	-	٢	-	٢	-	-	-	-	-	-	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان/ مركز حقوق الإنسان
-	٤	-	٤	-	١	-	٢	-	١	-	-	لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الهيئات المشتركة بين المنظمات
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	اللجنة الخاصة التابعة للأمم المتحدة
٢٠,١	٣٠٩	٦٢	٢٤٧	٤٧	١٦٧	١٢	٥١	٢	١٢	١	١٧	المجموع

باء - الموظفين في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة

١٣ - حسب ما يظهر في الشكلين ٤ و ٥، فإن نسبة توزيع الموظفين في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة حسب الرتبة ظلت ثابتة عند ٣٦,١ في المائة. أما الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة فتتراوح من الرتب ف - ١ الى ف - ٥. بيد أن المجموعة الكاملة من الملاك الوظيفي لبعض دوائر اللغات فلا يزال يسيطر عليها الموظفون الذكور. ولدى كثير من الوحدات الأخرى المعنية نسبة من الأفضلية للموظفات على الموظفين. ولكن بعض الوحدات التي تقدم خدمات ببعض اللغات الرسمية التي تستخدمها المنظمة يسيطر عليها الموظفون الذكور. وبسبب انخفاض معدل الدوران بالنسبة للموظفين، فليس هناك ما يدعو لتوقع تحسن فوري في الحالة.

الشكل ٤ - توزيع الموظفين من الجنسين في وظائف خاضعة لمتطلبات لغوية خاصة حسب الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

الرتبة	الموظفات	الموظفون	المجموع	النسبة المئوية للموظفات
ف - ٥	٥١	٨٥	١٣٦	٣٧,٥٠
ف - ٤	١١٨	٢٣٦	٣٥٤	٣٣,٣٣
ف - ٣	١٢٢	٢١٩	٣٤١	٣٥,٧٨
ف - ٢	٢٦	٢١	٤٧	٥٥,٣٢
ف - ١	-	-	-	٠,٠٠

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

الشكل ٥ - توزيع الموظفين من الجنسين في وظائف خاضعة لمتطلبات لغوية خاصة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ من كل عام منذ سنة ١٩٨٧

النسبة المئوية للموظفات	المجموع	الموظفات	الموظفون	السنة
٣٣,١٣	٩٧٥	٣٢٣	٦٥٢	١٩٨٧
٣٣,٠٩	٩٥٥	٣١٦	٦٣٩	١٩٨٨
٣٤,١٨	٩٤٨	٣٢٤	٦٢٤	١٩٨٩
٣٤,٦٤	٩١٥	٣١٧	٥٩٨	١٩٩٠
٣٣,٧٩	٨٨٥	٢٩٩	٥٨٦	١٩٩١
٣٤,٧٧	٨٨٠	٣٠٦	٥٧٤	١٩٩٢
٣٥,٠٠	٨٨٠	٣٠٨	٥٧٢	١٩٩٣
٣٥,٣٩	٨٥٩	٣٠٤	٥٥٥	١٩٩٤
٣٥,٢٦	٨٩٩	٣١٧	٥٨٢	١٩٩٥
٣٦,٢٩	٩٠١	٣٢٧	٥٧٤	١٩٩٦
٣٦,١٠	٨٧٨	٣١٧	٥٦١	١٩٩٧

المصادر: تقارير الأمين العام السابقة عن تكوين الأمانة العامة. (A/42/636، و A/43/659، و A/44/604، و A/45/541، و A/46/370 و A/47/416، و A/48/559، و A/49/527، و A/50/540، و A/51/421)، ومكتب إدارة الموارد البشرية.

جيم - المرأة في وظائف فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

١٤ - أغلبية الموظفين في منظومة الأمم المتحدة يعملون في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. وفي الواقع، تجاوز عدد الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة هدف التوازن بين الجنسين المحدد بنسبة ٥٠ في المائة ويقف حالياً عند نسبة ٥٤ في المائة. بيد أنه بالرغم من نسبة ٥٦,٦ التي يقف عندها عدد الموظفين في فئة الخدمات العامة، لا يوجد ثمة توازن بين الجنسين في فئتي خدمات الأمن والحرف اليدوية، إذ تبلغ نسبة الموظفين في الأولى ٤,١ في المائة فقط (٨ موظفات من بين مجموع من الرجال يبلغ ١٩٥ ضابطاً) وفي الثانية تبلغ نسبتهن ٠,٣ في المائة فقط (٦ موظفات من بين مجموع من الرجال يبلغ ١٩٦). ويبين الجدول ٤ توزيع الموظفين حسب نوع الجنس والرتبة في هذه الفئة. وبالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة، تتمثل النقطة الحرجة في الخط الفاصل بين الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة. ولا يمكن سد الثغرة إلا بالنجاح في امتحان النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، الذي أصبح يعتبر أكثر السبل موضوعية للترقي من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

الجدول ٤ - توزيع موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة،

حسب نوع الجنس، الذين تمت ترقيتهم في الفترة من

١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

الرتبة	١ تموز/يوليه ١٩٩٥ - ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦			الترقية داخل الإدارة/ المكتب	الترقية من إدارة إلى أخرى/ مكتب آخر	١ تموز/يوليه ١٩٩٦ - ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧			الترقية داخل الإدارة/ المكتب	الترقية من إدارة إلى أخرى / مكتب آخر
	الرجال	النساء	نسبة الموظفين			الرجال	النساء	نسبة الموظفين		
ع - ٧	٢	٤	٦٧	٦	-	١	١٥	٩٤	١٦	-
ع - ٦	٧	٢٢	٧٦	٢٩	-	١٢	٣٧	٧٦	٤٧	٢
ع - ٥	١٤	٥٧	٨٠	٦٩	٢	١٢	٤٢	٧٨	٥٣	١
المجموع	٢٣	٨٣	٧٨	١٠٤	٢	٢٥	٩٤	٧٩	١١٦	٣

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية، أمانة مجلس التعيين والترقية.

١٥ - يعكس الجدول ٤ افتقاراً في التحرك بين الإدارات والمكاتب. ومكتب إدارة الموارد البشرية بصدد إنشاء فريق عامل للنظر في وضع برامج وإجراءات إضافية لدعم التطوير الوظيفي للموظفين من فئة الخدمات العامة، وخاصة النساء. وسيتولى الفريق العامل استعراض مسائل من ضمنها ما يلي: التحرك الأفقي والرأسي داخل الإدارات والمكاتب وفيما بينها، ونظام التنسيب والترقية؛ والتطور في الوظيفة، وطول مدة البقاء في الوظيفة/الدرجة.

١٦ - وأصدر مكتب إدارة الموارد البشرية "دليل التطوير الوظيفي" في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ لكي يستخدم كأداة لإسداء المشورة في مجال العمل ومساعدة الموظفين من فئة الخدمات العامة على تقييم خياراتهم الوظيفية. ويعتزم المكتب استكمال الدليل بحيث يعكس التغييرات الهيكلية والحقائق الجديدة في الأمانة العامة.

دال - الترقية والتنسيب

١٧ - لقد أثر تطبيق ورصد التدابير الخاصة الواردة في التعميم الإداري ST/AI/412 المؤرخ ٥ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ وسلفه التعميم ST/AI/382 المؤرخ ٣ آذار/ مارس ١٩٩٣ بشأن التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين تأثيراً مواتياً على معدل ترقية الموظفين، رغم الصعوبات المالية وعملية إعادة الهيكلة التي تواجهها الأمانة العامة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويوضح الجدول ٥ أن مجموع عدد الترقيات في عام ١٩٩٧ بلغ ٢٨ ترقية بالمقارنة بعدد الترقيات في حزيران/يونيه ١٩٩٦ الذي بلغ ١٩٦. وعلى الرغم من حدوث انخفاض قدره ١,٨ في المائة في النسبة المئوية الإجمالية لترقية المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، فإن نسبة ترقية الموظفين في الرتبتين مد - ١ و ف - ٥ قد زادت زيادة كبيرة مقارنة بالعام الماضي، مما أفضى بالتالي إلى زيادة مجموع عدد الموظفين المؤهلات للترقية في المستقبل القريب إلى رتب أعلى في مجال صنع القرار.

الجدول ٥ - توزيع الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها، حسب نوع الجنس، الذين تمت ترقيتهم في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

الرتب	١ تموز/يوليه ١٩٩٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦			١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧		
	الرجال	النساء	نسبة الموظفين	الرجال	النساء	نسبة الموظفين
مد - ١	١٤	٨	٣٦,٣٦	٧	٥	٤١,٧
ف - ٥	٣٥	٢٠	٣٦,٣٦	٤	٥	٥٥,٦
ف - ٤	٣٨	٢٦	٤٠,٦٣	٧	٢	٢٢,٢
ف - ٣	٢٨	٢٧	٤٩,٠٩	٥	٣	٣٧,٥
المجموع	١١٥	٨١	٤١,٣٢	١٥	٢٣	٣٩,٥

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية/أمانة مجلس التعيين والترقية.

فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

١٨ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير بلغت النسبة المئوية الإجمالية للموظفات من فئة الخدمات العامة اللائي تمت ترقيتهن ٧٩ في المائة. ويبين الجدول ٤ أعلاه أن عدد ترقيات الموظفين من الرتبة ع - ٧ قد

زاد بشكل ملحوظ من ستة في الفترة ١٩٩٥ - ١٩٩٦ إلى ١٦ في الفترة ١٩٩٦ - ١٩٩٧. وبلغت نسبة الموظفين اللائي تمت ترقيتهم من فئة الخدمات العامة ع - ٦ إلى ع - ٧ في العام الحالي ٩٤ في المائة مقارنة بنسبة ٦٧ في المائة في العام الماضي. بيد أنه تبين من دراسة أجريت من قبل أن من بين الموظفين في الرتبتي ع - ٥ و ع - ٦، لن يصل سوى نحو ٦ في المائة من مجموع موظفي فئة الخدمات العامة إلى الرتبة ع - ٧ لتأدية وظائف شبه فنية خلال فترة وظيفية تبلغ ٢٥ سنة في المتوسط.

هـ - التعيينات

١٩ - لقد تباطأ التوظيف خلال فترة تجميده بسبب الأزمة المالية (١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ - ٢١ نيسان/أبريل ١٩٩٧) على النحو المبين في الجدول ٦، وهو يمثل إحدى الأدوات الرئيسية لزيادة نسبة الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها (وخاصة في الرتبة مد - ١ وما فوقها). وقد بلغ عدد الموظفين ١٧ من بين مجموع الموظفين الجدد المعيّنين البالغ ٤٠ موظفاً. وكان التوزيع الإقليمي لهم كما يلي: أفريقيا: ٨، منهم ٥ موظفات؛ آسيا والمحيط الهادئ: ٣ لم يكن بينهم موظفات؛ أوروبا الشرقية: موظف واحد (ذكر)؛ أوروبا الغربية: ١٤ من بينهم ٨ موظفات؛ أمريكا اللاتينية: موظف واحد إجمالاً (ذكر)؛ الشرق الأوسط: ٢ منهما موظفة واحدة؛ أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي: ١١ من بينهم ٣ موظفات.

الجدول ٦ - توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها حسب نوع الجنس،

الذين تم تعيينهم في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ إلى

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

الرتب	١ تموز/يوليه ١٩٩٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦			١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧		
	الرجال	النساء	نسبة الموظفين	الرجال	النساء	نسبة الموظفين
مد - ١	٥	صفر	صفر	٧	٥	٤١,٧
ف - ٥	٦	٥	٤٥,٥	٤	٥	٥٥,٦
ف - ٤	٢٣	١٤	٣٧,٨	٧	٢	٢٢,٢
ف - ٣	١٦	٢٣	٥٩,٠	٥	٣	٣٧,٥
المجموع	٥٠	٤٢	٤٥,٦	٢٣	١٧	٤٢,٥

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية/أمانة مجلس التعيين والترقية.

٢٠ - وبغية بلوغ الأهداف الصادر بها تكليف والمتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين، يقوم حالياً مكتب إدارة الموارد البشرية بإنشاء قاعدة بيانات لمصادر التوظيف سوف تتكون من رابطات ومنظمات مهنية من شتى الأنواع، تشمل منظمات نسائية مصنفة حسب المجموعات المهنية مع إيلاء اهتمام خاص لتمثيل جميع المناطق تمثيلاً كاملاً. وبالنظر إلى مقتضيات التكلفة والشروط الزمنية المتعلقة بتنفيذ الأبحاث الرامية

إلى تحديد مرشحات لشغل شواغر في الرتب العالية، لم يضطلع إلا بعدد قليل جداً منها أفصى إلى تعيينات في الرتب العليا.

٢١ - ويجري أيضا بذل جهود لتحقيق التوازن بين الجنسين في أجزاء كثيرة أخرى من منظومة الأمم المتحدة. ومن الأهمية ملاحظة أن عددا من الوكالات والبرامج المتخصصة بذل جهودا متضافرة من أجل تحسين مركز المرأة في المنظمات التابعة لكل منها. وفي حين أن صندوق الأمم المتحدة للسكان قد حقق بالكامل هدف ٥٠ في المائة لكل من الجنسين وتجاوزه في وظائف الرتب الأقدم والرتب إجمالاً، فإن منظمات أخرى أظهرت زيادات ملحوظة في عدد الموظفات العاملات لديها مثل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) (٣٧,١ في المائة) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٢٨,٥ في المائة في رتب الفئة الفنية الأساسية) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٣,٥ في المائة في رتب الفئة الفنية الأساسية). وفي الفترة ما بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٧، ضاعف برنامج الأغذية العالمي وحده عدد الموظفات في الرتبة ف - ٥ وما فوقها. وفي هذا الشأن، لم تقدم إلى الجمعية العامة أية معلومات إحصائية شاملة بشأن التوازن بين الجنسين في المنظومة. وكان المجلس الاقتصادي والاجتماعي قد أوصى في مشروع الاستنتاجات المتفق عليها بشأن دمج منظور نوع الجنس في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة بتزويد الجمعية العامة ولجنة مركز المرأة بصفة منتظمة بإحصاءات عن أعداد النساء ونسبتهن المئوية على كل المستويات على نطاق منظومة الأمم المتحدة بكاملها^(٣). ومن المزمع أن يقدم إلى الجمعية العامة في التقارير المقبلة مزيد من البيانات المفصلة والشاملة.

ثالثاً - التدابير المتخذة لتحقيق المساواة بين الجنسين

٢٢ - قام الأمين العام في شباط/فبراير ١٩٩٧، كخطوة أولى للوفاء بالتزامه بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، بتعيين مستشارة خاصة معنية بمسائل المرأة والنهوض بالمرأة برتبة أمين عام مساعد. وانطلاقاً من هذه الصفة، ترفع المستشارة الخاصة تقاريرها مباشرة إلى الأمين العام فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بتحسين مركز المرأة، وتساعد في كفالة تنسيق السياسات على نطاق المنظومة المتصلة بتنفيذ منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة ودمج منظور نوع الجنس في جميع جوانب الأعمال التي تضطلع بها الأمم المتحدة. وقد نقل مكتب تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة من مكتب إدارة الموارد البشرية إلى مكتب المستشارة الخاصة.

٢٣ - وتم اتخاذ التدابير التالية في تنفيذ ولايات الجمعية العامة بشأن مركز المرأة في الأمانة العامة بغية بلوغ الأهداف الصادر بها تكليف. وترمي هذه التدابير إلى تحقيق أهداف عددية وكذلك إلى تهيئة بيئة عمل تراعى فيها الفوارق بين الجنسين وخلق ثقافة إدارية تراعى احتياجات جميع الموظفين.

ألف - التدابير الخاصة المتعلقة بالمرأة

٢٤ - صدرت التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين المذكورة في الفقرة ١٧ أعلاه في كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ في تعميم إداري (ST/AI/412). ويقصد بهذه الوثيقة التي تعتمد إلى توحيد جميع التدابير الخاصة المتخذة منذ عام ١٩٧٧، تعزيز امتثال المؤسسات للتدابير الخاصة وتبسيط تنفيذها. وفي فترة الـ ١٨ شهرا منذ صدوره كان التعميم مفيدا في مساعدة المنظمة فيما تبذله من جهود لتحقيق المساواة بين الجنسين في سياساتها وممارساتها المتعلقة بالموارد البشرية وكذلك في توعية الموظفين بقضايا الجنسين. إلا أنه تبين في تلك الفترة أن بعض أحكام النص في حاجة إلى توضيح، وأن البعض الآخر يطبق بشكل غير مترابط منطقيا. وأظهرت التجربة أيضا أن ثمة حاجة تدعو إلى اتخاذ تدابير محسنة لرصد وتنفيذ بعض جوانب التدابير الخاصة.

٢٥ - ودعا الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية بالتشاور مع المستشارة الخاصة المعنية بمسائل المرأة والنهوض بالمرأة، إلى عقد فريق عامل اشتركا في رئاسته لاستعراض وتنقيح التعميم ST/AI/412. وذلك امتثالا لقرار الجمعية العامة ٦٧/٥١، واستنادا إلى التقارير الواردة من فرادى الإدارات والمكاتب، بما فيها مكتب إدارة الموارد البشرية، واستجابة أيضا للملاحظات التي أبدتها اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة والفريق المعني بمساواة المرأة في الحقوق. وبعد أن اتخذت الجمعية العامة القرار ٢٢٦/٥١، نظر الفريق العامل أيضا في إدخال تعديلات على التدابير الخاصة استلزمتهما أحكام ذلك القرار.

٢٦ - ويتوقع الفريق العامل، استنادا إلى هذا الاستعراض، إدخال بعض التغييرات على التدابير الموضوعية الواردة في التعميم ST/AI/412 وتنفيذها. وقد انصب التركيز في المناقشات على جملة أمور منها تعزيز رصد القدرات والجهود الإدارية والالكترونية على حد سواء.

٢٧ - وأيدت المحكمة الإدارية تنفيذ التدابير الخاصة والسياسات المتبعة لتحقيق التوازن بين الجنسين في قرارين اتخذتهما مؤخرا. ففي الحكم رقم ٦٧١ (غرينلات، ١٩٩٥) والحكم رقم ٧٥٦ (اندرسن بيلر، ١٩٩٦) أيدت المحكمة مشروعية اتخاذ تدابير تأديبية لصالح المرأة. والآن يوفر هذان القراران وزنا أكثر وسندا أكبر لمراعاة وتنفيذ التدابير الخاصة، ويعززان الجهود المستمرة المبذولة لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة.

باء - تحسين العنصر المتعلق بنوع الجنس في نظام تقييم الأداء

٢٨ - تشكل المساءلة الإدارية عنصراً رئيسياً في الجهود المبذولة لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. ومن ثم، تم تعريف نوع الجنس، خلال إضفاء الطابع المؤسسي على النظام الجديد لتقييم الأداء، على أنه بُعد إلزامي في أداء المستجيب يتعين أن يؤخذ في الاعتبار عند تقييم جميع الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات إشرافية وإدارية. بيد أنه لم تكن هناك أي مؤشرات مصاحبة للقياس في إطار الاستعراض العام للسنة الأولى لتنفيذ نظام تقييم الأداء؛ وبالتالي سيتم تقييم العنصر المتعلق بنوع الجنس على ضوء ذلك بهدف إيجاد طرق تعزيز هذا الجانب من النظام كوسيلة لتشجيع المساءلة الإدارية.

جيم - التدريب الذي يراعي الفوارق بين الجنسين

٢٩ - رغم معالجة العوامل المتعلقة بنوع الجنس في معظم برامج تطوير الموظفين عن طريق استخدام دراسات الحالات الفردية، فإنه من المزمع أيضاً تجربة برامج تدريبية محددة تراعي الفوارق بين الجنسين وذلك في الجزء الأخير من عام ١٩٩٧، وتنفيذها في فترة السنتين المقبلة. وسيصمم برنامج تدريبي لكبار المسؤولين بالإدارات والمكاتب لكفالة تمتع قيادات المنظمة بإدراك أكبر للافتراضات والمفاهيم المتعلقة بالتوازن بين الجنسين، وتهيئة بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين وكيف يؤثر ذلك على فاعلية المنظمة. ومن شأن تلك البرامج أن تساعد أيضاً الإدارات والمكاتب على تحديد مجالات للتحسين وإيجاد سبل لتهيئة بيئة عمل تتيح مزيداً من المساعدة للمرأة والرجل.

٣٠ - وسيتصدى نوع آخر من التدريب لحاجة المنظمة إلى إدراج منظور متعلق بنوع الجنس من برامج عمل الإدارات وآليات الإبلاغ. وسيوفر مكتب إدارة الموارد البشرية التدريب الذي يركز على استراتيجيات دمج المنظور المتعلق بنوع الجنس في جميع جوانب الأعمال الموضوعية التي تضطلع بها المنظمة، عن طريق استخدام التحليل القائم على نوع الجنس مثلاً، لكبار المسؤولين وللمديرين من المستوى المتوسط، ابتداءً من النصف الأول لعام ١٩٩٨.

دال - دراسة الأمم المتحدة الاستقصائية المتعلقة بالمضايقة

٣١ - في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، أنشأت اللجنة الاستشارية المشتركة في المقر فرقة العمل المعنية بالمضايقة، بما في ذلك المضايقة الجنسية في أماكن العمل، برئاسة الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية. وتكونت عضوية فرقة العمل من المستشارية الخاصة المعنية بمسائل المرأة والنهوض بالمرأة، ومن ممثلي الإدارة بإدارة شؤون الإدارة والتنظيم، وممثلي لجنة الموظفين في نيويورك، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ورابطة موظفي اليونيسيف.

٣٢ - ورأت فرقة العمل أن البيانات المتاحة بشأن أعمال المضايقة في أماكن العمل بالأمم المتحدة ليست كافية، وأن هناك بؤار أولية تشير إلى عزوف الموظفين عن الإبلاغ عنها. وقامت فرقة العمل بغية سد هذه الثغرة في المعلومات، بإجراء دراسة استقصائية في شكل استبيان لتقييم تجارب الموظفين ومفاهيمهم بشأن أماكن عملهم، والتحقق من معرفتهم بالسياسات القائمة وإجراءات التظلم المتبعة لمعالجة المضايقة وثقتهم فيها.

٣٣ - وقد أصدر مكتب إدارة الموارد البشرية الاستبيان في أوائل تموز/يوليه ١٩٩٧ لتوزيعه على جميع أماكن العمل التابعة للأمانة العامة في العالم، بما في ذلك بعثات حفظ السلام وسائر البعثات الميدانية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وقد تم تعميمه في أواخر عام ١٩٩٦ على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وموظفي اليونيسيف في جميع مراكز العمل. وحدد ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ كآخر موعد لاستكمال موظفي الأمانة العامة للاستبيان. ومن المتوقع أن تصدر نتائج الدراسة الاستقصائية قبل نهاية عام ١٩٩٧، وسيستعان بها حسب اللزوم، في إعادة دراسة وتنقيح سياسات الأمم المتحدة المتعلقة بالمضايقة في أماكن العمل بما في ذلك المضايقة الجنسية، والآليات الرسمية وغير الرسمية للإبلاغ عن المضايقات ومعالجتها.

هاء - معالجة مسائل الأسرة، والعمل والحياة، بما في ذلك رعاية الأطفال والمسنين

٣٤ - أنشئت في عام ١٩٩٦ لجنة مشتركة بين الوكالات تشمل ممثلين للأمانة العامة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ولجنة موظفي الأمم المتحدة لمعالجة نوعية مسائل العمل/الحياة بغية تحديد احتياجات وشواغل الموظفين في مجالات مثل الوقت المرن للعمل، وإمكانيات أماكن العمل، واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين، وسياسات إجازة الأسرة ومسائل الشراكة المنزلية. وهدف فرقة العمل هذه هو تشجيع إجراء مناقشة مفتوحة حول شتى التجديدات في العمل/الحياة التي بدأتها كيانات عامة ودوائر مدنية مختلفة في العالم أجمع. وتهيئ هذه السياسات بيئة داعمة للعمل، تأخذ في الاعتبار على نحو متزايد المطالب المتعارضة للعمل وأثرها على الأسرة والحياة الشخصية لجميع الموظفين، رجالاً أو نساء. وسيسمح تنفيذ هذه السياسات للمنظمة بأن تتمتع بقدر أكبر من المنافسة في جذب أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم. وثمة حاجة، بصفة خاصة، لمعالجة مسألة عمل الزوجة ورعاية الطفل إذا أرادت المنظمة أن تجتذب مرشحات مؤهلات. وقد ترغب الدول الأعضاء في استعراض التشريع الوطني الساري الذي يعرقل عمل الزوجة بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة وأسره، مشجعين بذلك ممارسات الأمانة العامة في التعيين والحركة.

واو - تقاسم المعلومات والوصول وإقامة الشبكات

٣٥ - تتطلب الجهود المبذولة لزيادة الوعي من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين ودعم المبادرات الهادفة إلى ذلك، فضلا عن تهيئة بيئة تراعي أكثر الفوارق بين الجنسين تقاسم المعلومات بشأن المسائل التي تؤثر على المرأة. وقد ألفت المستشارة الخاصة ومنسقة شؤون المرأة بخطابات أمام قطاعات مختلفة في المنظمة بشأن الولايات الهادفة إلى تحقيق التوازن بين الجنسين. وقد أدلتا ببيانات، ونظمتا محادثات ومناقشات وشاركتا في حلقات دراسية لكفالة مراعاة تلك الولايات وتنفيذها بالكامل. وتجري متابعة المبادرات الهادفة إلى إعداد نظام إرشادي للموظفات مثل مضاهاة النساء في الرتب الأقدم بالنساء في الرتب الأصغر.

٣٦ - وعضوية الشبكة التنظيمية للمعلومات المتعلقة بالمرأة وهي شبكة إلكترونية للموظفات الأقدم العاملات في مؤسسات مختلفة تقع داخل وخارج منظومة الأمم المتحدة، تناقش بشكل غير رسمي وتتقاسم الخبرات في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين ومجال بيئة العمل التي تراعي الفوارق بين الجنسين، وتوفر محفلا لتبادل المعلومات والدروس المستفادة.

٣٧ - وقد قامت المستشارة الخاصة ومنسقة شؤون المرأة بزيارة مقار عمل عديدة مثل مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، للحصول على معلومات مباشرة من الموظفين والإدارة بشأن الحالة الفعلية في الواقع، ومناقشة التوازن بين الجنسين وشروط الخدمة المؤثرة على الموظفات في هذه المناطق وتنفيذ التدابير الخاصة المتعلقة بالمرأة والعمل بها على النحو الوارد في الوثيقة ST/AI/412.

٣٨ - وقد ألفت المستشارة الخاصة بخطاب في الدورة الحادية والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في حزيران/يونيه ١٩٩٧. وخلال الاجتماع، أثارت مسائل وشواغل بشأن التعاون بين مقار العمل في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين، ودور التدابير الخاصة المتعلقة بالمرأة والحاجة إلى اتباع سياسة توظيف موحدة، وإلى تحديد أهداف واقعية في مجال عمالة المرأة، وتوظيف الزوجات، والحاجة إلى إعداد المرأة لشغل وظائف إدارية وبصفة عامة ضمان وجود خطط في كل مقر عمل لتحقيق التوازن بين الجنسين.

٣٩ - وقد احتفلت الأمانة العامة واليونسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ولجنة الموظفين والفريق المعني بمساواة المرأة في الحقوق بيوم المرأة الدولي في ٧ آذار/مارس ١٩٩٧، إلى جانب الذكرى السنوية الخمسين لإنشاء لجنة مركز المرأة التي احتفل بها في ١٠ آذار/مارس. وقد استجبت أحداث كثيرة، من بينها إقامة معرض للصور، وعروض لموارد معلومات تكنولوجية للمرأة، ومناقشات عامة بشأن الإجراء الإيجابي، ومسائل العمل/الحياة/الأسرة، والمرأة على مائدة السلام، ومراعاة نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية والتغيير التنظيمي، وعرض عن الإرشاد. وقد كانت هذه الأحداث أدوات فعالة لخلق وعي أوسع بشواغل المرأة وأيضا للحصول على الدعم لتحقيق المساواة ومعالجة المفاهيم النمطية للمرأة.

٤٠ - وقد قامت الأمانة العامة بالتنسيق مع اليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ولجنة الموظفين والفريق المعني بمساواة المرأة في الحقوق بتنظيم يوم "خذ إبتك إلى العمل" والاحتفال به في ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٩٧. وقد نُظِم البرنامج لإطلاع الفتيات على الأدوار النموذجية وإتاحة الفرصة لهن لتجربة حياة العمل في مكاتب وإدارات مختلفة في الأمم المتحدة. وافتتح الأمين العام الاجتماع بتوجيه كلمة إلى ٥٠٠ فتاة تتراوح أعمارهن بين ٩ و ١٥ عاما ورد على أسئلتهن.

٤١ - وعممت رسالة إخبارية ربع سنوية صدرت أول ما صدرت في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، هي "الشبكة" على الموظفين في الأمانة العامة، والوكالات، والشبكات الإلكترونية والبعثات الدائمة. وما تزال هذه الرسالة الإخبارية أداة فعالة لنشر المعلومات المتعلقة بمركز المرأة وإطلاع المديرين والموظفين على آخر المعلومات المتعلقة بتطورات السياسة المؤثرة على المرأة في الأمانة العامة. وبوصفها أداة إعلامية فهي تساعد على إعداد وتشغيل نظام شبكي بين النساء والرجال لتعزيز المساواة بين الجنسين عن طريق تقاسم الفرص المتاحة لتوسيع نطاق فرص العمل.

رابعاً - النتائج والتوصيات

٤٢ - يجري العمل في الأمانة العامة باستمرار لتنفيذ الاستراتيجيات الهادفة إلى ضمان الحفاظ على المكاسب التي تم الحصول عليها في مجال تحقيق التوازن وتعزيزها. وتحتاج السياسات والآليات المؤسسية، كيما تترجم الالتزامات إلى أفعال، مزيداً من التنقيح كيما تزود المديرين والموظفين بأدوات أكثر فعالية لإنجاز ورصد الأهداف المحددة لوحدة كل منهم.

٤٣ - وهناك بالفعل بعض الأدوات التي تساعد المنظمة على أن تستخدم، على أفضل وجه، مواردها البشرية وتحقق التوازن بين الجنسين، في حين يجري حالياً استعراض البعض الآخر. وعلى الرغم من أن التدابير الخاصة، عندما تستكمل، ستستمر في أن تكون إطاراً لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة إلى حين استيفاء هدف المساواة بنسبة ٥٠/٥٠ المحدد في الولاية بحلول عام ٢٠٠٠. فإن تنفيذها بالكامل سيتطلب أجهزة أقوى في الرصد والمساءلة. وما زال يتعين عمل الكثير لتحقيق الأهداف المحددة لعام ٢٠٠٠، وبناء أسس سياسة قابلة للاستدامة فيما يتعلق بتحقيق التوازن في المنظمة.

٤٤ - وتتطلب سياسة تكمل تحقيق التوازن بين الجنسين تعزيز ثلاثة مجالات رئيسية هي: التوظيف والترقية؛ والرصد والمساءلة؛ والاحتفاظ بالموظفات. ويتطلب كل مجال من هذه المجالات تركيزاً خاصاً ومبادرات معينة. والنجاح في أي مجال من هذه المجالات يتوقف على النجاح في المجالين الآخرين، ويتطلب مشاركة والتزاماً لا من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية فحسب، بل أيضاً من المديرين الأقدم والدول الأعضاء. وهناك استراتيجيات موضوعية لتكفل تحقيق الإدارات والمكاتب، التي تبلغ فيها النسبة العامة من النساء أقل من ٢٥ في المائة، نسبة ٢٥ في المائة في العام القادم، وقيام كل إدارة و/أو مكتب،

تقل فيه نسبة النساء عن ٣٥ في المائة، بزيادة إجمالي عدد النساء اللاتي يشغلن الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بنسبة ٥ في المائة في العام القادم. وعلى مدار الـ ١٠ سنوات القادمة، سيتقاعد حوالي ٥٠٠ موظف مما يزيد من فرص تحقيق ودعم هدف ٥٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٠. وترد أدناه بعض التوصيات المقدمة لتتخذ فيها الأمم المتحدة الإجراءات اللازمة.

التوظيف/الترقية

(أ) ينبغي أن تكون نسبة النساء ٥٠ في المائة على الأقل في جميع التعيينات في الفئة الفنية، وذلك في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وفي جميع وظائف الفئات الأخرى. بغض النظر عن نوع أو مدة التعيين؛

(ب) إذا لم توجد مجموعة صالحة من المرشحات الداخليات، تجري بحوث تنفيذية لجميع الوظائف من رتبتي مد - ١ و مد - ٢ على أن توضع أسماء المرشحات المؤهلات اللاتي لم يخترن في قائمة للشواغر للنظر فيها في المستقبل؛

(ج) يُعد مكتب إدارة الموارد البشرية ويشغل قواعد بيانات للمهارات لجميع الموظفين على حسب الفئات المهنية، بما فيها فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، تضم جميع البيانات ذات الصلة، وتشمل ولا تقتصر على بيانات عن نوع الجنس، والجنسية، والمؤهلات التعليمية، ومجالات المعرفة أو التجارب الخاصة، والمهارات التقنية واللغوية، وسنوات الخبرة في العمل والوظائف التي شُغلت؛

(د) يحدد مكتب إدارة الموارد البشرية مجموعة من المرشحات للترقية إلى الرتبة الأقدم ويستعرض المتواجد من المرشحات المحتملات في كل إدارة ومكتب يكون عرضة للمساءلة عن مدى التقدم المحرز في التنوع واستعراضاته؛

(هـ) عند اختيار مرشحات لتعيينات مؤقتة لوظيفة مستقلة أرفع رتبة، يولى الاهتمام اللازم إلى الحاجة لتوسيع خبرة الموظفات، بما فيهن الموظفات في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، كيما تتاح لهن المساواة الكاملة في الفرص.

الرصد والمساءلة

(أ) تقع على عاتق رؤساء الإدارات والمكاتب المسؤولية الأولية في ضمان تحقيق التوازن بين الجنسين كل في إدارته أو مكتبه. وينبغي أن يقدم هؤلاء تفسيرا للطرق التي استخدموها في الاضطلاع بمسؤولياتهم في تقرير سنوي يُقدم إلى الأمين العام في نيسان/أبريل من كل عام عن طريق مكتب إدارة الموارد البشرية والمستشارة الخاصة المعنية بمسائل المرأة والنهوض بالمرأة. وينبغي أن تسجل في هذا التقرير جميع الاستثناءات في التوظيف، أو التعيين أو الترقية؛

(ب) ينبغي أن يبلغ رؤساء الإدارات والمكاتب مكتب إدارة الموارد البشرية بكل وظيفة ستشغر في المستقبل قبل شغورها بستة أشهر وبجميع الوظائف الشاغرة الأخرى حالما تشغر لضمان البحث عن مرشحات لها في حينه؛

(ج) يتطلب نظام تقييم الأداء، الذي يجري استعراضه حالياً، عنصراً نساءياً أقوى في تقييمه للمديرين. وثمة حاجة إلى أن يكون لكل إدارة ومكتب خطة طويلة الأجل لتحقيق وإدامة التوازن بين الجنسين في الإطار الزمني المحدد، ويجب أن يكون كل مدير مسؤولاً أمام الأمين العام عن تنفيذها.

الاحتفاظ بالموظفات

(أ) ثمة حاجة لإدماج التدريب الذي يراعي الفوارق بين الجنسين كعنصر في جميع برامج التدريب السارية. وينبغي أن تشمل هذه أيضاً الأنشطة الرسمية وغير الرسمية وذلك لتعزيز وجود أماكن عمل تراعي الفوارق بين الجنسين؛

(ب) رغم أن جميع الموظفين يتأثرون بأحوال الخدمة، بما يشمل عمل الزوجة ومسائل العمل/حياة الأسرة، فغالباً ما تواجه المرأة حواجز أكبر بسبب تنميط أدوارها الأنثوية. كما أنها تتحمل قسماً أكبر من المشاكل النابعة من واجبات الأسرة والرعاية. وينبغي للأمم المتحدة، اعترافاً منها بالتغيرات التي تستجد في حياة الأسرة والحاجة إلى بيئة عمل داعمة للمرأة العاملة، أن تُعجل بمبادراتها، بما يشمل برنامج إجازات الأسر/الأفراد الخاص بالموظفين والموظفات على أن يُطبق في إطار استحقاقاتهم السارية.

(ج) يعرقل عملية اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم حالياً عدم قدرة الأزواج من موظفي الأمم المتحدة على العمل في بلدان كثيرة توجد بها مكاتب الأمم المتحدة. وينبغي تشجيع الدول الأعضاء على استعراض التشريعات الوطنية السارية بالتعاون مع الأمانة العامة للسماح للأزواج في الأمم المتحدة بالعمل، كيما تكون الأحوال مهيئة لاجتذاب أكثر الموظفين كفاءة وذكاء والاحتفاظ بهن.

(و) ينبغي أن تعالج جميع الشكاوى المتصلة بنوع الجنس في حينه وبأسلوب فعال. ولا ينبغي أن تتأثر الموظفين اللائي اتخذن إجراءات لتصحيح مسائل مثل المضايقات، بما فيها المضايقة الجنسية، تأثيراً سلبياً من جراء ذلك.

٤٥ - وما تزال هناك تحديات ضخمة إذا أريد تحقيق الأهداف العددية المحددة لعام ٢٠٠٠. وعلى الرغم من أن الأمم المتحدة ملتزمة بضمان حدوث تغيير مستدام في المنظمة في الأجل الطويل، فإن توجيه وتعاون الدول الأعضاء عنصر من أهم العناصر في توجيه الأمانة العامة في متابعة تحقيق التوازن بين الجنسين، ليس فقط للوفاء بولاياتها وإنما أيضاً لتزويد العالم بنموذج للاحتذاء.

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والأربعون، الملحق رقم ٦ (A/47/6/Rev.1).

(٢) الأرقام المتعلقة بإدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة، وإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات، وإدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية تعكس الحالة في هذه الإدارات قبل إدماجها مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧.

(٣) E/1997/L.30، الفقرة ٣٦.

— — — — —