

Distr.: General
25 August 2014
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والستون

البند ٢٧ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*

النهوض بالمرأة: تنفيذ نتائج المؤتمر العالمي

الرابع المعني بالمرأة ونتائج دورة الجمعية العامة

الاستثنائية الثالثة والعشرين

تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة ١٤٠/٦٨، يقدم هذا التقرير معلومات عن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أي من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، بما في ذلك معلومات عن التقدم الذي أحرز والعقبات التي ووجهت في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين، وتحديث الإحصاءات والتوصيات الرامية إلى حث خطى التقدم. وقد زاد تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا زيادة طفيفة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، إذ ارتفعت نسبته من ٤٠,٩ إلى ٤١,٨ في المائة. وقد استمرت علاقة التناسب العكسي بين الرتبة وبين تمثيل المرأة: ف-٢ (٥٧,٩ في المائة)، ف-١ (٥٤,٣ في المائة)، ف-٣ (٤٥,٣ في المائة)، ف-٤ (٤٠,٥ في المائة)، ف-٥ (٣٤,٢ في المائة) د-١ (٣٢,٤ في المائة)، د-٢ (٣٠,١ في المائة)

* A/69/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

031014 031014 14-58718 (A)



غير المصنفة على رتب (٢٦,٧ في المائة). غير أن الرتب من ف-٤ إلى مد-٢ بلغت ذروة تاريخية في تمثيلها للمرأة في عام ٢٠١٣. وكان أبرز التطورات في الفترة المشمولة بالتقرير الزيادات الملحوظة في تمثيل المرأة في الرتبين مد-١ ومد-٢، إذ زادت في الأولى بنسبة ٢ نقطة مئوية، وفي الثانية ٣,٢ نقطة مئوية. وسجلت الرتبة ف-٣ نقصانا طفيفا. أما الرتبين الأدنىين ف-١ و ف-٢، فقد حافظتا على تكافئهما. وفيما يتعلق بالتعيينات الجديدة، فقد عُينت نسبة أقل من النساء في الرتب من ف-١ إلى ف-٣، ونسبة أعلى في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢ مما شهدته الفترة المشمولة بالتقرير السابق. فقد شهدت الرتبة مد-١ زيادة غير مسبوقه بلغت ٦,٨ نقطة مئوية في تعيينات المرأة. أما فيما يتعلق بالترقيات، فلا يزال تعيين تحقيق الكثير من التقدم في الرتب العليا (ف-٥ إلى مد-٢)، حيث ظلت نسبة النساء اللاتي رُقّين بعيدة بنحو ١٥ نقطة مئوية عن تحقيق نسبة التكافؤ في الترقيات، وإن كانت قد تحققت بعض المكاسب. وفيما يتعلق بحالات انتهاء الخدمة، فإن أهم تفاوت في هذا الصدد بين الجنسين يتمثل في ارتفاع نسبة انتهاء خدمة المرأة في المواقع التي هي خارج المقر عنها في المقر. فالأمانة العامة، وهي أكبر كيان في منظومة الأمم المتحدة، قد تميزت خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير ببلوغ أعلى نسبة لتمثيل المرأة حتى الآن في الرتب من ف-٢ إلى مد-١: ف-٢ (٥٥,٨ في المائة)، ف-٣ (٤٣,٤ في المائة)، ف-٤ (٣٩,٢ في المائة)، ف-٥ (٣١,٧ في المائة)، مد-١ (٣٠,٢ في المائة). غير أن أعلى الرتب لا تزال تسجل أدنى نسبة لتمثيل المرأة: مد-٢ (٢٦,٩ في المائة)، والمناصب غير المصنفة على رتب (٢٤,٦ في المائة). ويجدر بالملاحظة أن تمثيل المرأة في عام ٢٠١٣ بالرتبة مد-٢ يقارب تمثيلها منذ عقد مضي (٢٦,٨ في المائة)، علما بأن التحدي الذي لا يزال يواجه منظومة الأمم المتحدة، بما فيها الأمانة العامة، يتمثل في قلب علاقة التناسب العكسي بين علو الرتبة وتمثيل المرأة، مما يشير إلى ضرورة استهداف كل رتبة. وفي هذا الصدد، فإن ٥٠ في المائة من الكيانات التي استقصتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بشأن العراقيل التي تحول دون تحقيق التوازن بين الجنسين، تشير إلى "عدم اتخاذ تدابير خاصة فيما يتعلق بالتعيينات والترقيات" في إطار خياراتها العليا الثلاثة. وتشمل التوصيات المطروحة للتصدي لهذه التحديات ما يلي: ضرورة رعاية القيادات العليا لهذا الأمر رعاية أشد؛ والأخذ بمزيد من الحزم في إصدار السياسات وتنفيذ السياسات القائمة، بما في ذلك اتخاذ تدابير خاصة لصالح المرأة والأخذ بترتيبات دوام مرنة؛ وتعزيز الرصد والمساءلة؛ والتطوير المهني للموظفات، بالاقتران مع استهدافهن بالتوعية؛ والتوفيق بين السياسات المتعلقة بالجنسين وتوحيدها في إطار خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق

منظومة الأمم المتحدة، بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهذه الخطة التي أقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة في عام ٢٠١٢ هي أول إطار موحد للمساءلة الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة، وهي تضع ١٥ معياراً، ٣ منها تخص وضع المرأة وتمثيلها المتكافئ في منظومة الأمم المتحدة، من المقرر تحقيقها بحلول عام ٢٠١٧.

المحتويات

الصفحة

٤	أولاً - مقدمة
٥	ثانياً - وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة
٥	ألف - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة عموماً
٢٥	باء - تمثيل المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة عموماً
٢٩	جيم - التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة
٥٢	ثالثاً - التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة والعقبات التي تواجهه
٧٦	رابعاً - الاستنتاجات والتوصيات
٧٦	ألف - الاستنتاجات
٨٣	باء - التوصيات

أولا - مقدمة

١ - عملاً بقرار الجمعية العامة ١٤٠/٦٨ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، يقدم هذا التقرير معلومات عن وضع المرأة في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة الخمسة والثلاثين، بما فيها الأمانة العامة للأمم المتحدة، عن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(١).

٢ - وقد واصلت الجمعية العامة الإعراب عن "قلقها الشديد لأن الهدف الملح المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة، وخصوصاً في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، لم يتحقق بعد، ولأن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة بقي على حاله تقريباً، مع تسجيل تحسن طفيف في بعض أقسام المنظومة" (انظر القرار ١٤٠/٦٨). وفي هذا الصدد، طلبت الجمعية من منظومة الأمم المتحدة مواصلة جهودها المبذولة لبلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين، بدعم نشط من جهات تنسيق الشؤون الجنسانية.

٣ - وفي القرار ١٤٠/٦٨، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام "استعراض جهوده المبذولة من أجل بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠:٥٠ على جميع المستويات في منظومة الأمم المتحدة بأسرها" و "كفالة مساءلة المديرين والإدارات فيما يتعلق بأهداف تحقيق التوازن بين الجنسين، وشجعت بقوة الدول الأعضاء على تسمية مرشحات للتعيين في وظائف في منظومة الأمم المتحدة، وعلى زيادة ترشيح النساء بصورة منتظمة، وبخاصة في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، بما في ذلك عمليات حفظ السلام".

٤ - وامتثالاً لطلب الجمعية العامة في الفقرة ٢٤ من القرار ١٤٠/٦٨، يقدم هذا التقرير إحصاءات حديثة عن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة، ومعلومات عن التقدم المحرز والعقبات التي تُواجه في تحسين وضع المرأة، والتوصيات بتعجيل خطى التقدم. وامتثالاً للقيود المفروضة على طول التقارير، يُستكمل نص هذا التقرير بمرفقات إلكترونية متاحة على الرابط التالي: [http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring#sgreport)

[in-the-united-nations/reports-and-monitoring#sgreport](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring#sgreport)

(١) شمل التقرير السابق للأمم المتحدة العام (A/67/347) ما مجموعه ٣٢ كياناً. أما هذا التقرير، فيشمل ٣ كيانات إضافية هي: مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وكلية موظفي الأمم المتحدة. غير أنه لم تتوافر بيانات للفرع الكمي من التقرير (الفرع ثانياً) سوى عن ٣٤ كياناً، ولم تتوافر بيانات للفرع الكيفي (الفرع ثالثاً) سوى عن ٣٠ كياناً.

ثانياً - وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

٥ - منذ إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، استغللت الهيئة دورها على نطاق المنظومة ودورها المشترك بين الوكالات لتعزيز الجهود المبذولة من أجل تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل، بما في ذلك من خلال خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. إلا أنه بعد مرور عقدين على المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عُقد في بيجين في عام ١٩٩٥، وقبل سنة من استعراض منهج عمل بيجين بمناسبة الذكرى السنوية العشرين لاعتماده، لا تزال الأمم المتحدة تواجه تحديات تحول دون تحقيق الهدف المتعلق بتكافؤ الجنسين المحدد في ذلك المؤتمر التاريخي (المرفق الإلكتروني الثاني عشر).

ألف - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة عموماً

٦ - يتضمن هذا التقرير بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس عن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ مقدّمة من ٣٤ كيانات من كيانات منظومة الأمم المتحدة. وبهدف تحليل الاتجاهات، قدّمت الكيانات أيضاً البيانات السابقة عن الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠١١. وفي الحالات التي لم تقدّم فيها الكيانات هذه البيانات، تم استكمال البيانات باستخدام البيانات التي نشرها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين) (انظر CEB/2004/HLCM/27 و CEB/2012/HLCM/16). وتتضمن الفروع التالية تحليلاً لمستوى تمثيل المرأة حسب الرتب من الرتبة ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب^(٢)، وحسب نوع العقد (مستمر أو محدد المدة أو مؤقت)، والموقع (في المقار وفي غير المقار) في منظومة الأمم المتحدة^(٣). وإضافة إلى الفئة الفنية والفئات العليا، يتضمن التقرير تحليلاً لعدد من فئات الموظفين وهي: فئة المنسقين المقيمين، وفئة الخدمات العامة، وفئة الخدمة الميدانية، وموظفو حفظ السلام، وللمرة الأولى، الموظفون الفنيون الوطنيون.

(٢) تشمل فئة "المناصب غير المصنفة على رتب" منصب وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد والمدير العام ونائب المدير العام والمدير العام المساعد.

(٣) من أجل تبسيط عملية جمع البيانات، طُلب من كيانات الأمم المتحدة لأول مرة أن ترسل إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة بياناتها بعد أن يتحقق مجلس الرؤساء التنفيذيين من صحتها. وإضافة إلى ذلك، كُلفت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإنشاء برنامج بيانات يسمح بإعداد الجداول والرسوم البيانية المستخدمة في هذا التقرير.

١ - تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا حسب الرتبة

٧ - في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، مثلت النساء ٤١,٨ في المائة من الموظفين من الفئة الفنية العاملين بعقود مدتها سنة أو أكثر. ويعكس هذا الرقم زيادة مقدارها ٠,٩ نقطة مئوية مقارنة بفترة السنتين المشمولة بالتقرير السابق والمنتهية في عام ٢٠١١، وهو بذلك أدنى من معدل التكافؤ بأقل من ١٠ في المائة (انظر الجدول ١)^(٤). وإجمالاً، بلغت نسبة تمثيل المرأة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ نحو ٤٢,٧ في المائة، مسجلة زيادة مقدارها ٠,٧ في المائة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. وهذه النسبة أقل بقليل من نسبة الزيادة البالغة ٠,٨ في المائة المؤتقة من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وفي المقابل، سجّلت الرتب العليا (من رتبة مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب) تحسّناً في التمثيل مقارنة بالرتب العليا في الفترة المشمولة بالتقرير السابق وبالرتب الأدنى (من ف-١ إلى ف-٥) خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، مثلت المرأة ٣١,٤ في المائة من الموظفين في الرتبة مد-١ وما فوقها، ويعكس ذلك زيادة مقدارها ١,٨ نقطة مئوية منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق كما يعكس تحسّناً طفيفاً مقارنة مع الزيادة التي بلغت نسبتها ١,٤ نقطة مئوية خلال الفترة ما بين ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وعلاوة على ذلك، سجل إجمالي الرتب من الرتبة مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب مجتمعة زيادة بأكثر من ضعف معدل التقدم الذي سجله إجمالي الرتب من ف-١ إلى ف-٥ مجتمعة (٠,٧ مقابل ١,٨ نقطة مئوية) خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير.

٨ - ورغم التقدم المذكور أعلاه، يكشف تحليل أُجري لمتوسط الزيادة السنوية في تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في جميع الرتب عن تباطؤ طفيف في معدل النمو منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، من زيادة إجمالية بنسبة ١ نقطة مئوية بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١ إلى زيادة بنسبة ٠,٩ نقطة مئوية بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٣^(٥). ويؤدي هذا الانخفاض الطفيف، ومقداره ٠,٥ نقطة مئوية، في متوسط الزيادة السنوية إلى تأخر تحقيق التكافؤ بين الجنسين بما يُقدّر بنحو ثلاث سنوات إلى عام ٢٠٣١.

(٤) حفاظاً على الاتساق، يستخدم هذا التقرير البيانات التي نشرها مجلس الرؤساء التنفيذيين عن الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠١١. وفي التقرير السابق (A/67/347) استُخدمت بيانات نظام بنتاهو (Pentaho) للسنتين ٢٠١٠ و ٢٠١١.

(٥) يعتمد متوسط تغيّر النقاط المئوية السنوية على تحليل للاتجاهات لمدة عشر سنوات من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠١٣.

الجدول ١

توزيع الموظفين حسب نوع الجنس الذين يشغلون وظائف من الفئة الفنية والفئات العليا، بعمود لمدة سنة أو أكثر، في جميع المواقع التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ و ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣^(أ)

الرتبة	٢٠٠٣		٢٠١١		٢٠١٢		٢٠١٣		النسبة المئوية للموظفين								
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء									
	النسبة المئوية للموظفين																
غير مصنفة	١٧٥	٤٢	١٩٤	٧٨	١٨٤	٧٦	٢٩٢	٧١	٢٦٧	٢٦٧	٢٦٧	٢٦٧	٢٦٧	٢٦٧	٢٦٧	٢٦٧	٢٦٧
مد-٢	٣٩٩	١١٧	٤٣٠	١٥٨	٤٢٤	١٦٧	٢٨٣	١٧٥	٣٠١	٣٠١	٣٠١	٣٠١	٣٠١	٣٠١	٣٠١	٣٠١	٣٠١
مد-١	١٢٣٣	٣٤١	١٢٩٥	٥٦٥	١٣٠١	٥٩٣	٣١٣	٦٠٧	٣٢٤	٣٢٤	٣٢٤	٣٢٤	٣٢٤	٣٢٤	٣٢٤	٣٢٤	٣٢٤
المجموع الفرعي	١٨٠٧	٥٠٠	١٩٠٧	٨٠١	١٩٠٩	٨٣٦	٣٠٥	٨٥٣	٣١٤	٣١٤	٣١٤	٣١٤	٣١٤	٣١٤	٣١٤	٣١٤	٣١٤
ف-٥	٣٥٩٦	١٣٣٩	٢٧١	٤١٢٥	٣٢٧	٢٠٠٤	٤٠٧٦	٢٠٩٣	٣٣٩	٤٠٧٨	٤٠٧٨	٤٠٧٨	٤٠٧٨	٤٠٧٨	٤٠٧٨	٤٠٧٨	٤٠٧٨
ف-٤	٤٢٨٣	٢٠٨١	٣٢٧	٥٩٤٧	٣٩٠	٣٨٠٥	٣٩٩	٥٩٩٨	٤٠٥	٤٠٧٥	٤٠٧٥	٤٠٧٥	٤٠٧٥	٤٠٧٥	٤٠٧٥	٤٠٧٥	٤٠٧٥
ف-٣	٣٠٢٧	٢٣١٠	٤٣٣	٤٨١٦	٤٥٥	٤٠٢٧	٤٩٤٣	٥١١٠	٤٥٣	٤٢٣١	٤٢٣١	٤٢٣١	٤٢٣١	٤٢٣١	٤٢٣١	٤٢٣١	٤٢٣١
ف-٢	١٢٤٥	١٦٠٧	٥٦٣	١٤٧٧	٥٧١	١٩٦٥	١٤٠٨	١٩١٩	٥٧٩	١٩١٩	١٩١٩	١٩١٩	١٩١٩	١٩١٩	١٩١٩	١٩١٩	١٩١٩
ف-١	١١٤	١٧٩	٦١١	٤٨	٤٣	٧٣	٦٢٩	٥٨	٥٤٣	٦٩	٥٨	٦٢٩	٥٨	٥٤٣	٦٩	٥٨	٥٤٣
المجموع الفرعي	١٢٢٦٥	٧٥١٦	٣٨٠	١١٨٧٦	١٦٤١٣	١١٨٧٦	١٦٤٥٩	١٢٢٠٩	٤٢٦	١٢٤٠٩	١٢٤٠٩	١٢٤٠٩	١٢٤٠٩	١٢٤٠٩	١٢٤٠٩	١٢٤٠٩	١٢٤٠٩
المجموع	١٤٠٧٢	٨٠١٦	٣٦٣	١٢٦٧٧	١٨٣٢٠	١٢٦٧٧	١٨٣٦٨	١٣٠٤٥	٤١٥	١٣٠٤٥	١٣٠٤٥	١٣٠٤٥	١٣٠٤٥	١٣٠٤٥	١٣٠٤٥	١٣٠٤٥	١٣٠٤٥

المصدر: بيانات مقدّمة من كيانات الأمم المتحدة ومن مجلس الرؤساء التنفيذيين (انظر CEB/2004/HLCM/27 و CEB/2012/HLCM/16).

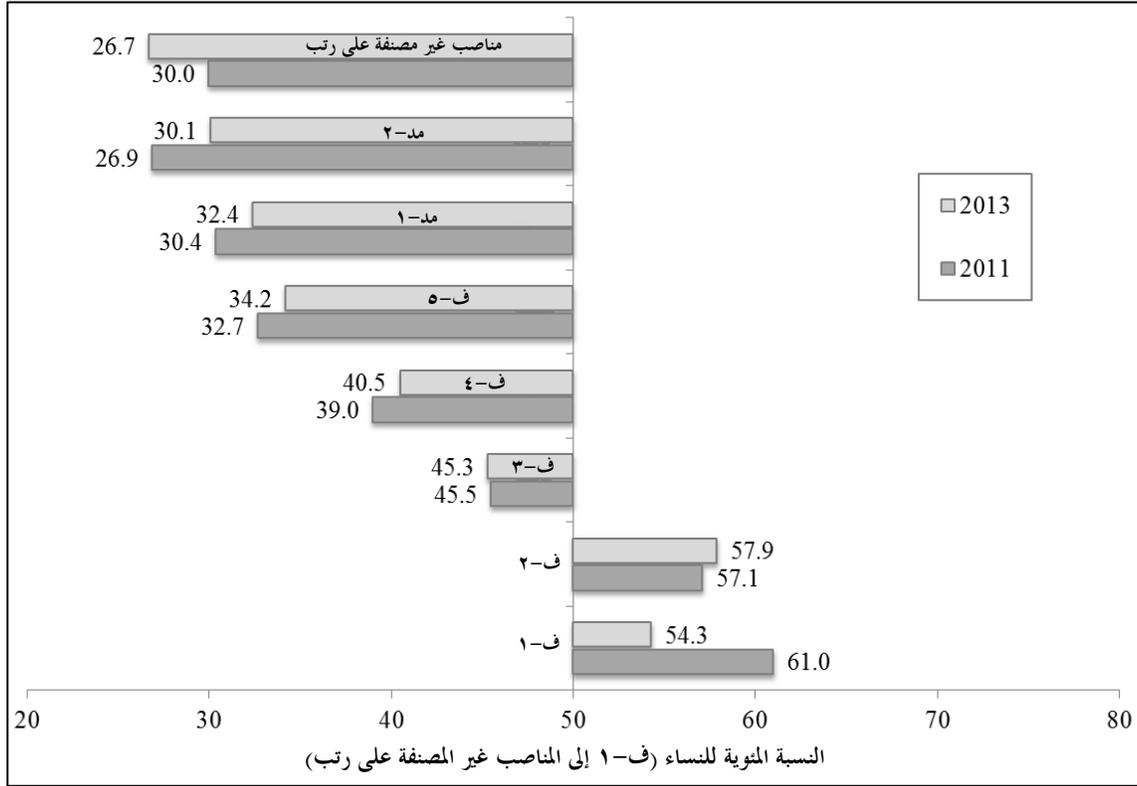
(أ) تعتمد بيانات العاميين ٢٠١٢ و ٢٠١٣ على التقارير المقدمة من ٣٤ كياناً (لم تتوافر بيانات المركز الدولي للحوسبة). وقدم ٣٥ كياناً بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين لعام ٢٠١١. أما بيانا المجلس لعام ٢٠٠٣ فقد قدمها ٣١ كياناً؛ ولم تتوافر بيانات اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ، والمركز الدولي للحوسبة، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، ولم يكن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وجود في ذلك الحين.

٩ - ومع أن الرتبتين ف-١ و ف-٢ تجاوزتا هدف بلوغ المساواة في تمثيل الجنسين، فإن نسبة تمثيل المرأة استمرت في التناقص بالتوازي مع علو المرتبة: حيث أنه مع كل زيادة في المرتبة تنخفض نسبة تمثيل المرأة (انظر الشكل الأول). ومنذ عام ٢٠١١، سجلت أعلى مستويات صنع القرار، وهي المناصب غير المصنفة على رتب، انخفاضاً ملحوظاً بنسبة ٣,٣ نقاط مئوية، ولذلك انتهت الفترة المشمولة بهذا التقرير بنسبة لتمثيل المرأة تبلغ ٢٦,٧ في المائة.

١٠ - ورغم التراجع المسجل خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير والفترة المشمولة بالتقرير السابق، سجلت الرتب من ف-٤ إلى مد-٢ ارتفاعاً ملحوظاً خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. وبلغت نسب تمثيل المرأة في هذه الرتب مستويات تاريخية في عام ٢٠١٣: ف-٤ (٤٠,٥ في المائة)، و ف-٥ (٣٤,٢ في المائة)، و مد-١ (٣٢,٤ في المائة)، و مد-٢ (٣٠,١ في المائة). وكما يبين الجدول ١، فإنه منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، سجلت نسبة تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة أكبر زيادة في الرتب مد-٢ (٣,٢ نقاط مئوية) و مد-١ (٢ نقطة مئوية) و ف-٥ (١,٥ نقطة مئوية).

الشكل الأول

نسبة تمثيل المرأة في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا، بعقود لمدة سنة أو أكثر، في جميع المواقع التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ و ٢٠١٣



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

٢ - نسبة تمثيل المرأة في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا حسب الموقع (في المقار وفي غير المقار) وحسب نوع العقد

العقود لمدة سنة أو أكثر

١١ - حرصاً على الاتساق مع التقريرين السابقين، أكد مجدداً تحليل البيانات المتعلقة بالموظفين العاملين بعقود لمدة سنة أو أكثر في المواقع الموجودة في المقار وفي خارج المقار أنه بالنسبة لجميع الكيانات التي لديها مكاتب في المقار وفي خارج المقار، باستثناء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، حيث تجاوز تمثيل المرأة نسبة ٥٠ في المائة في كلا النوعين من المواقع، ظلت نسبة تمثيل المرأة أعلى في المواقع الموجودة في المقار أكثر مما هي عليه في المواقع خارج المقار بالنسبة لجميع المستويات من الرتبة ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب.

١٢ - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، كما هو الحال بالنسبة للفترة المشمولة بالتقرير السابق، بلغت ٩ كيانات من أصل ٣٢ كيانا نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر من حيث تمثيل المرأة بصفة عامة في مواقع المقار^(٦). من الكيانات التسعة، التي بلغت هذه النسبة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، حافظت ثمانية كيانات على نسبة ٥٠ في المائة على الأقل من حيث تمثيل المرأة في مواقع المقار خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. وبالنسبة للكيان الذي لم يحافظ على هذه النسبة، وهو المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، انخفضت نسبة تمثيل المرأة من ٦٧,٤ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ إلى ٣٨,٤ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. مما كاد أن يبطل بالكامل المكاسب الإيجابية التي تحققت خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق (من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١١)^(٧). وفي الوقت نفسه، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في مقر مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من ٤٥,٨ في المائة في فترة التقرير السابق إلى ٥١ في المائة في الفترة الحالية.

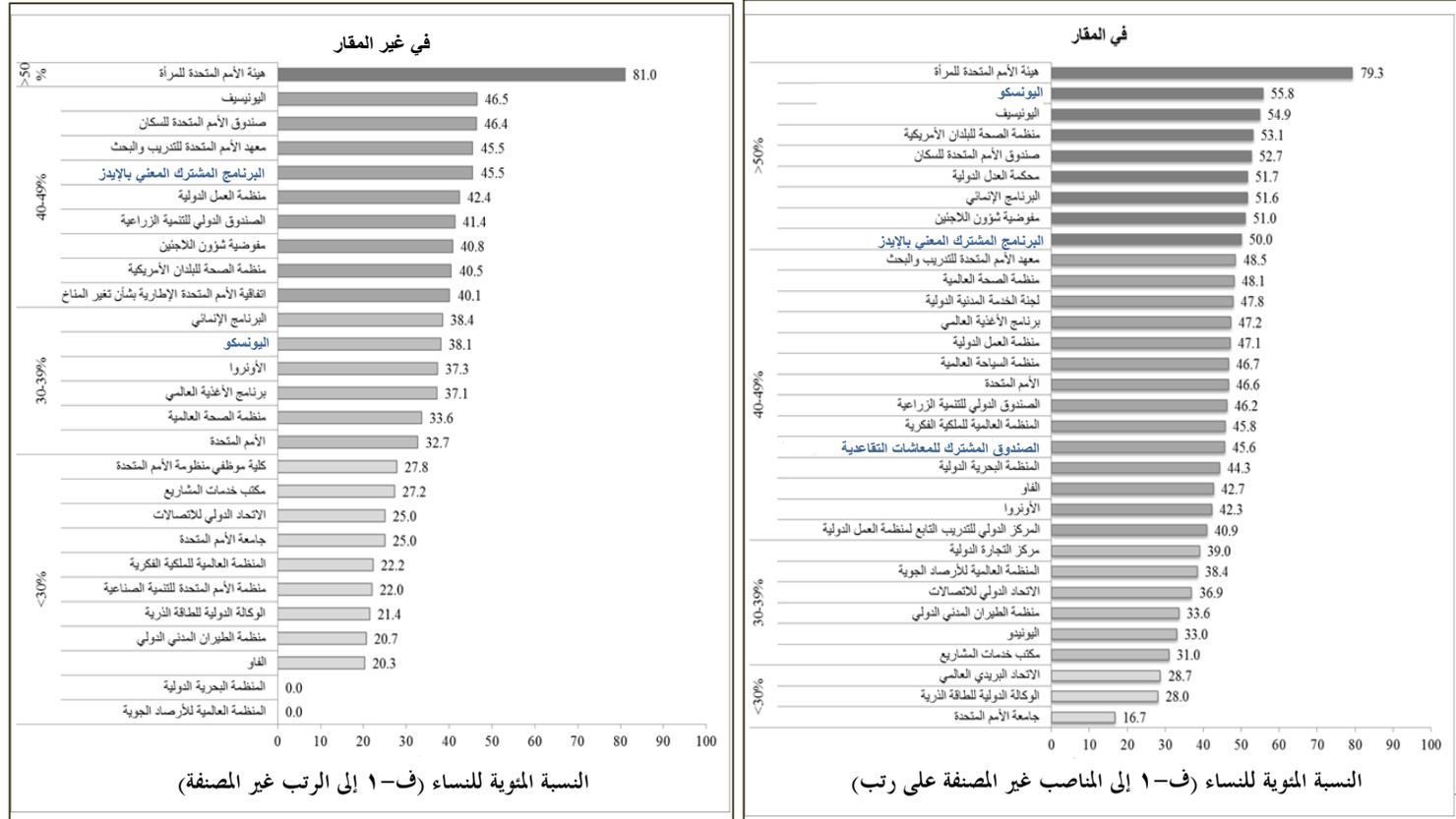
١٣ - أما المواقع خارج المقار، فقد شهدت تقدما متفاوتا من حيث تمثيل المرأة في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا بعمود لمدة عام أو أكثر. ففي خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أبلغ ١١ كيانا عن حدوث تراجع بينما أبلغ ١١ كيانا آخر عن حدوث زيادات في تمثيل المرأة في المواقع خارج المقار التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. ومن بين الكيانات التي سجلت ارتفاعا في نسب تمثيل المرأة، سجلت أربعة كيانات زيادة بنسبة ٥ نقاط مئوية أو أكثر، وهي: برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (٥ نقاط مئوية)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية (٥,٣ نقطة مئوية)، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (٨ نقاط مئوية)، وجامعة الأمم المتحدة (٩,٢ نقاط مئوية). وسجلت أربعة كيانات انخفاضاً بنسبة ٥ نقاط مئوية أو أكثر، وهي: الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٦,٤ نقاط مئوية)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٨,٧ نقاط مئوية)، والاتحاد الدولي للاتصالات (٩,٤ نقطة مئوية)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) (١٠,٩ نقطة مئوية) (انظر الشكل الثاني).

(٦) هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٧٩,٣ في المائة)، واليونسكو (٥٥,٨ في المائة)، واليونيسيف (٥٤,٩ في المائة)، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٥٣,١ في المائة)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٥٢,٧ في المائة)، ومحكمة العدل الدولية (٥١,٧ في المائة)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٥١,٦ في المائة)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٥١,٠ في المائة)، والبرنامج المشترك المعني بالإيدز (٥٠,٠ في المائة). وفي عام ٢٠١٢، أُدرجت نفس هذه الكيانات البالغ عددها ٣٢ كيانا في إطار مواقع المقار. وفي المواقع خارج المقار، أُدرجت اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بالإضافة إلى الكيانات البالغ عددها ٢٥ كيانا التي شملها التقرير في عام ٢٠١٢.

(٧) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، كانت نسبة تمثيل المرأة في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية تبلغ ٢٩,٤ في المائة وارتفعت لتبلغ ٦٧,٤ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

الشكل الثاني

النسبة المئوية لتمثيل المرأة في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا، بعقود لمدة سنة أو أكثر، في جميع المواقع التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، حسب الكيان^(أ)



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) قدّم اثنان وثلاثون كيانا بيانات عن تمثيل المرأة في الوظائف بعقود لمدة سنة أو أكثر في مواقع المقار. وليس هناك بيانات متاحة عن المقار بالنسبة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وقدّم سبعة وعشرون كيانا بيانات عن تمثيل المرأة في الوظائف بعقود لمدة سنة أو أكثر في المواقع خارج المقار. وليست الكيانات التالية ممثلة: محكمة العدل الدولية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي.

العقود المؤقتة

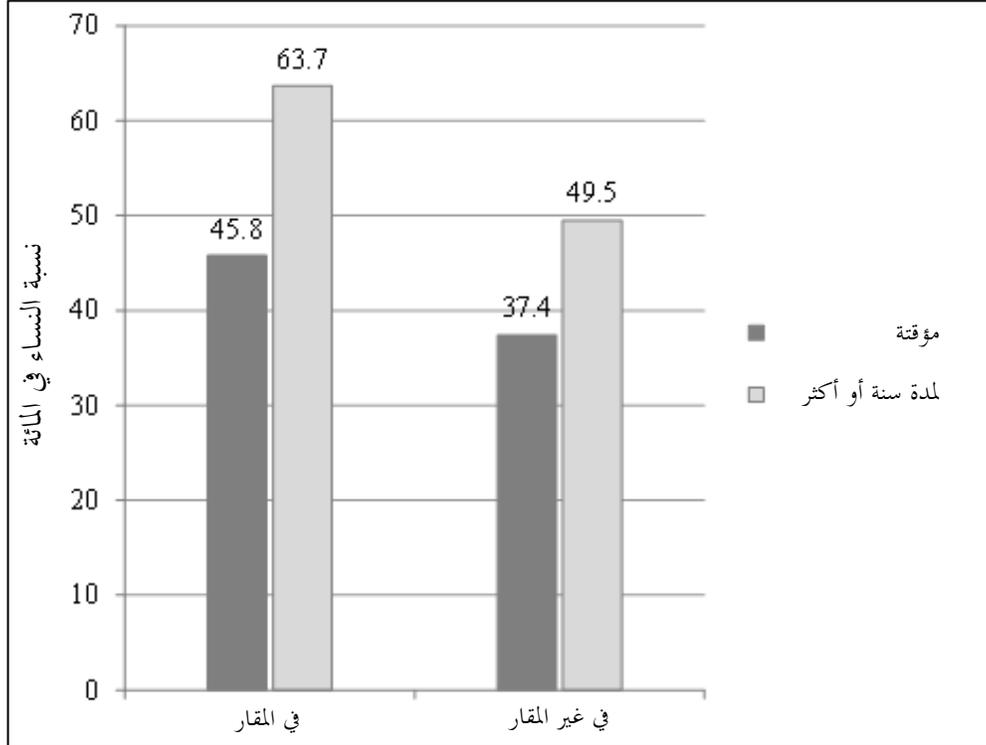
١٤ - كما لوحظ في الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين (انظر A/65/334 و A/67/347)، لا يزال تمثيل النساء في الوظائف بعقود مؤقتة يفوق تمثيلهن في الوظائف بعقود لمدة سنة أو أكثر. وفي ما يخص الفترة المشمولة بهذا التقرير، اتضح أن ذلك ينطبق على كل من مواقع المقار وخارج المقار. وكان التفاوت بين أنواع العقود أكبر في مواقع المقار، حيث فاقت نسبة النساء اللاتي يعملن بعقود مؤقتة نسبة النساء اللاتي يعملن بعقود محددة المدة أو دائمة بنحو ١٧,٩ نقاط مئوية، مقارنة بنحو ١٢,١ نقطة مئوية بالنسبة للمواقع خارج المقار (انظر الشكل الثالث).

١٥ - وتشير النسبة الأكبر للنساء اللاتي يعملن بعقود مؤقتة إلى أن هذه العقود، مع أنها أقل أمناً، تتيح وسيلة مجدية لانضمام المرأة إلى القوة العاملة في الأمم المتحدة، والأهم من ذلك، أنها دليل على وجود مجموعة من المرشحات ذوات الخبرة. وفي المقابل، يمثل الرجال نسبة ٣٦,٣ في المائة فقط من الموظفين العاملين بعقود مؤقتة في مواقع المقار التابعة لمنظومة الأمم المتحدة ويبحث ذلك على القلق من مشكلة أكبر إذ يبدو أن الرجال يحصلون أكثر من النساء على عقود توفر أمناً وظيفياً معزّزا (وهي العقود المحددة المدة والعقود الدائمة).

١٦ - وبالنسبة لجميع أنواع العقود (المؤقتة، والمحددة المدة لسنة أو أكثر، والدائمة)، لا تزال نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في مواقع المقار أعلى مما هي عليه في المواقع خارج المقار. ورغم التقدم المحرز في مواقع المقار، تجدر الإشارة إلى أن الفئة الوحيدة التي حققت ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من تمثيل المرأة هي فئة العقود المؤقتة في مواقع المقار. ثم إن التفاوت المستمر بين مواقع المقار وخارج المقار يبرز مجددا ضرورة التصدي للحواجز التي تعرقل توظيف النساء واستبقائهن في المواقع خارج المقار، ولا سيما للمسائل المتعلقة بالثقافة التنظيمية، بما في ذلك الموازنة بين العمل والحياة، والسياسات التيسيرية.

الشكل الثالث

مقارنة بين مستوى تمثيل النساء في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا بعقود مؤقتة وعقود لمدة سنة أو أكثر، في مواقع المقار والمواقع خارج المقار التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^١



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) قدمت الكيانات التالية البالغ عددها ١٤ كيانات بيانات عن تمثيل المرأة في الوظائف بعقود مؤقتة في مواقع المقار وهي: منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. وقدمت الكيانات التالية البالغ عددها ١٠ كيانات بيانات عن تمثيل المرأة في الوظائف بعقود مؤقتة في المواقع خارج المقار وهي: منظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، والأونروا.

٣ - تمثيل المرأة في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة للأمم المتحدة، حسب الكيان

١٧ - مقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا (من الرتبة ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب) بعقود لمدة سنة أو أكثر في ٢١ كياناً^(٨) من أصل ٣٢ كياناً، وانخفضت في ٩ كيانات^(٩) وظلت على ما هي عليه في كيانين اثنين^(١٠). أما في محكمة العدل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة حيث انخفضت نسبة تمثيل المرأة عموماً، فقد ظلت نسبة تمثيل المرأة في مستوى ٥٠ في المائة أو أكثر. ومن أصل الكيانات التسعة التي سجلت انخفاضاً في نسب تمثيل المرأة، شهدت خمسة كيانات انخفاضاً على المستويات الثلاثة التي يجري تحليلها وهي: الرتب من ف-١ إلى ف-٥، ومن مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب، وبشكل عام (من الرتبة ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب)^(١١).

١٨ - وانخفض إجمالي نسبة تمثيل المرأة في الوظائف من الفئة الفنية (الرتب من ف-١ إلى ف-٥) في ثمانية كيانات من أصل تسعة كيانات أبلغت عن حدوث انخفاض في المستوى العام (الرتب من ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب)^(١٢). وكما هو الشأن بالنسبة للتحليل الشامل، بلغت نسبة التمثيل في محكمة العدل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ٥٠ في المائة أو أكثر في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ في عام ٢٠١١ وحافظتا على هذا المستوى

(٨) منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والبرنامج المشترك المعني بالإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، وجامعة الأمم المتحدة، ومنظمة السياحة العالمية.

(٩) محكمة العدل الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا.

(١٠) منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

(١١) محكمة العدل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا.

(١٢) محكمة العدل الدولية، واليونسكو، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا.

في عام ٢٠١٣، رغم الانخفاضات المسجلة. وفي المقابل، أصبحت نسبة تمثيل المرأة في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، التي بلغت نسبة ٥٠ في المائة من التمثيل العام للمرأة في عام ٢٠١١، دون مستوى التكافؤ بين الجنسين، بعد الانخفاض الذي سجلته بنسبة ٢,٤ نقطة مئوية و ٢,٥ نقطة مئوية و ٦,٧ نقطة مئوية على التوالي.

١٩ - أما بالنسبة للرتبة من مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب، أبلغت تسعة كيانات عن تسجيل انخفاض في نسب تمثيل المرأة^(١٣). ومن تلك الكيانات التسعة، حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وحدها نسبة تمثيل للمرأة في مستوى ٥٠ في المائة أو أكثر في الرتبة مد-١ وما فوقها، وحافظت على هذه النسبة. أما محكمة العدل الدولية، التي تجاوز تمثيل المرأة فيها في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ وبشكل عام نسبة ٥٠ في المائة، فقد أبلغت عن أكبر انخفاض في الرتبة مد-١ وما فوقها، حيث انخفضت نسبة تمثيل المرأة فيها من ٣٣,٣ في المائة إلى صفر. وأحرزت المنظمة العالمية للملكية الفكرية أكبر تقدم في الرتب العليا (من رتبة مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب) حيث ارتفعت نسبة تمثيل المرأة فيها من ١٦,٧ في المائة إلى ٢٥,٤ في المائة.

الجدول ٢

النسبة المئوية للتغير في تمثيل المرأة في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا، بعقود لمدة سنة أو أكثر، في جميع المواقع التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، حسب الكيان، من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^{١)}

المتوسط السنوي لنسبة التغير	نسبة التغير بين ٢٠١١ و ٢٠١٣			٢٠١٣			٢٠١١			
	المجموع	من مد-١ إلى الرتب غير المصنفة	من ف-١ إلى ف-٥	المجموع	من مد-١ إلى الرتب غير المصنفة	من ف-١ إلى ف-٥	المجموع	من مد-١ إلى الرتب غير المصنفة	من ف-١ إلى ف-٥	
٠,٤	٠,٩	٠,٦	٠,٩	٣٦,١	١٦,٣	٣٧,٤	٣٥,٢	١٥,٧	٣٦,٦	منظمة الأغذية والزراعة
١,٦	٣,٣	٠,٦	٣,٤	٢٧,٧	١٧,٦	٢٨,٢	٢٤,٥	١٧,٠	٢٤,٨	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
١,٢	٢,٤	(٤,٠)	٢,٨	٣٠,٣	١٦,٠	٣١,٥	٢٧,٩	٢٠,٠	٢٨,٧	منظمة الطيران المدني الدولي
(٤,٧)	(٩,٤)	(٣٣,٣)	(٨,٢)	٥١,٧	٠,٠	٥٤,٥	٦١,١	٣٣,٣	٦٢,٧	محكمة العدل الدولية
٠,١	٠,٢	٠,٠	٠,٣	٤٧,٨	٥٠,٠	٤٧,٤	٤٧,٦	٥٠,٠	٤٧,١	لجنة الخدمة المدنية الدولية
٠,٦	١,٢	٦,٩	٠,٦	٤٥,٧	٣١,٠	٤٧,٣	٤٤,٥	٢٤,١	٤٦,٦	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

(١٣) منظمة الطيران المدني الدولي، ومحكمة العدل الدولية، ومنظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والبرنامج المشترك المعني بالإيدز، واليونيسيف، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا.

المتوسط السنوي لنسبة التغيير	نسبة التغيير بين ٢٠١١ و ٢٠١٣			٢٠١٣			٢٠١١			
	الجموع	من مد-١ إلى الرتب غير المصنفة	من ف-١ إلى ف-٥	الجموع	من مد-١ إلى الرتب غير المصنفة	من ف-١ إلى ف-٥	الجموع	من مد-١ إلى الرتب غير المصنفة	من ف-١ إلى ف-٥	
٠,٠	٠,٠	(٣,٥)	٠,٤	٤٤,٨	٣٩,٦	٤٥,٤	٤٤,٨	٤٣,١	٤٥,٠	منظمة العمل الدولية
٠,١	٠,٣	٢,٨	٠,٣	٤٤,٠	٢٥,٠	٤٨,٤	٤٣,٧	٢٢,٢	٤٨,١	المنظمة البحرية الدولية
١,٤	٢,٨	٦,٧	٣,١	٣٩,٠	٦٦,٧	٣٨,٥	٣٦,٢	٦٠,٠	٣٥,٤	منظمة التجارة العالمية
(٠,٢)	(٠,٤)	٠,٠	٠,٥	٤٠,٩	٠,٠	٤٣,٥	٤١,٣	٠,٠	٤٣,١	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية
٠,٧	١,٤	٠,٥	١,٣	٣٦,١	١٢,٠	٣٧,٨	٣٤,٦	١١,٥	٣٦,٥	الاتحاد الدولي للاتصالات
٠,١	٠,١	١,٣	(٠,١)	٤٨,٠	٤٤,٤	٤٨,٤	٤٧,٩	٤٣,١	٤٨,٥	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
٠,٧	١,٣	١,٣	١,٣	٤٠,٥	٢٨,٦	٤١,٥	٣٩,٢	٢٧,٣	٤٠,١	الأمم المتحدة
(٢,٦)	(٥,٢)	(٦,٠)	(٥,١)	٨٠,١	٧٥,٩	٨٠,٥	٨٥,٣	٨١,٨	٨٥,٦	هيئة الأمم المتحدة للمرأة
١,١	٢,٣	(١٠,١)	٤,٧	٤٧,٣	٣١,٠	٥٠,٣	٤٥,٠	٤١,٢	٤٥,٦	البرنامج المشترك لمكافحة الإيدز
٠,٢	٠,٤	٤,٣	(٠,٢)	٤٢,٦	٣٩,٤	٤٣,٠	٤٢,١	٣٥,٢	٤٣,٢	البرنامج الإنمائي
(١,٢)	(٢,٤)	٥,٩	(٣,٧)	٤٩,٠	٣٦,٣	٥٠,٣	٥١,٤	٣٠,٤	٥٤,٠	اليونسكو
				٤٠,١	٢٥,٠	٤٠,٨				اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ
(١,٢)	(٢,٥)	٥,٣	(٣,٥)	٤٨,٧	٤٨,١	٤٨,٨	٥١,٢	٤٢,٩	٥٢,٣	صندوق الأمم المتحدة للسكان
(٠,٠)	٠,٠	٢,٠	(٠,٢)	٤٢,٩	٤٤,٣	٤٢,٨	٤٢,٩	٤٢,٣	٤٣,٠	مفوضية شؤون اللاجئين
(٠,٤)	(٠,٨)	(٠,٥)	(٠,٨)	٤٩,١	٣٩,٧	٤٩,٥	٤٩,٨	٤٠,٢	٥٠,٣	اليونيسيف
٠,٧	١,٣	(٠,١)	١,٥	٣٠,٩	٢٣,٧	٣٢,٢	٢٩,٦	٢٣,٨	٣٠,٦	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
(٣,٣)	(٦,٧)	٠,٠	(٧,٧)	٤٧,٧	٦٠,٠	٤٦,٢	٥٤,٤	٦٠,٠	٥٣,٨	معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث
٣,٣	٦,٧	٠,٠	٧,٣	٤٥,٦	١٢,٥	٤٨,٨	٣٨,٩	١٢,٥	٤١,٥	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
(٠,٦)	(١,١)	(٩,٤)	(٠,٦)	٢٧,٧	٩,٣	٢٩,٤	٢٨,٩	١٨,٨	٣٠,٠	مكتب خدمات المشاريع
(٢,٤)	(٤,٨)	(٤,٢)	(٤,٩)	٤٠,٣	٢٩,٢	٤١,٨	٤٥,١	٣٣,٣	٤٦,٦	الأونروا
				٢٧,٨	٣٣,٣	٢٦,٧				كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة
٤,١	٨,٢	٥,٩	٨,٣	٢٣,٦	٥,٩	٢٩,١	١٥,٤	٠,٠	٢٠,٨	جامعة الأمم المتحدة
٢,٢	٤,٤	٠,٠	٧,٥	٤٦,٧	٠,٠	٥٣,٨	٤٢,٢	٠,٠	٤٦,٣	منظمة السياحة العالمية

المتوسط السنوي لنسبة التغيير	نسبة التغيير بين ٢٠١١ و ٢٠١٣				٢٠١٣		٢٠١١		من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة	من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة	من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة	من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة
	المتوسط السنوي لنسبة التغيير	من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة	من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة	من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة	المتوسط السنوي لنسبة التغيير	من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة	المتوسط السنوي لنسبة التغيير	من ف-٥ إلى ف-١ غير المصنفة				
١,٤	٢,٧	٤,٢	٢,٥	٢٨,٧	٢٧,٣	٢٨,٩	٢٦,٠	٢٣,١	٢٦,٤	الاتحاد البريدي العالمي		
٠,١	٠,٢	٤,٩	(٠,٣)	٤١,١	٣١,٧	٤٢,١	٤٠,٩	٢٦,٨	٤٢,٤	برنامج الأغذية العالمي		
٠,٦	١,٢	١,٦	١,٣	٤٠,٧	٢٤,٣	٤٣,١	٣٩,٤	٢٢,٨	٤١,٨	منظمة الصحة العالمية		
٠,٦	١,٢	٨,٧	٠,٣	٤٥,٤	٢٥,٤	٤٨,٣	٤٤,٢	١٦,٧	٤٨,٠	المنظمة العالمية للملكية الفكرية		
٢,١	٤,٢	٢,٠	٤,٣	٣٦,٦	٣٠,٠	٣٧,٦	٣٢,٤	٢٨,٠	٣٣,٣	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية		
٠,٤	٠,٩	١,٨	٠,٧	٤١,٨	٣١,٤	٤٢,٧	٤٠,٩	٢٩,٦	٤٢,٠	المجموع		

المصدر: بيانات مقدّمة من كيانات الأمم المتحدة ومن مجلس الرؤساء التنفيذيين (انظر CEB/2012/HLCM/16).

(أ) في عام ٢٠١١، لم تشمل بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

٤ - المنسقون المقيمون

٢٠ - منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، زاد التمثيل العام للمنسقات المقيمات بنسبة ٢,٤ نقطة مئوية، إذ ارتفع من ٣٧,١ إلى ٣٩,٥ في المائة. وشهدت الدول العربية أكبر زيادة، حيث أصبحت المنطقة الوحيدة التي حققت التوازن بين الجنسين (٥٠/٥٠)، وتداركت بشكل مثير للانتباه التراجع بنسبة ١٥,٣ في المائة المسجّل خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وسجلت أفريقيا أيضا زيادة في تمثيل النساء في فئة المنسقين المقيمين، بنسبة ٨,٥ نقطة مئوية، لتصل نسبتهم إلى ٤٤,٢ في المائة.

الجدول ٣

توزيع المنسقين المقيمين من الجنسين حسب المنطقة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣

المنطقة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣		النسبة المئوية للمثوية	النسبة المئوية للمثوية	النسبة المئوية للمثوية
	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال			
أفريقيا	١٥	٢٧	٣٥,٧	٢٠	٢٥	٢٠	٤٤,٤	٢٥	٢٠
الدول العربية	٦	١١	٣٥,٣	٩	١٥	٩	٣٧,٥	١٥	٩

المنطقة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣		المتغير في النسبة المئوية لتمثيل النساء في فئة المنسقين المقيمين عن الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٣
	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	
آسيا والمحيط الهادئ	٨	١٤	٤	١٤	٤	١٣	٢٣,٥ (١٢,٨)
الاتحاد الأوروبي ورابطة الدول المستقلة	٧	١٣	٧	١٢	٣٦,٨	١٣	٢٧,٨ (٧,٢)
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١٠	١٣	٩	١٣	٤٠,٩	١٠	٤١,٧ (١,٨)
المجموع	٤٦	٧٨	٤٩	٧٩	٣٨,٣	٤٩	٣٩,٥ (٢,٤)

المصدر: مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

٢١ - وفي المقابل، شهدت منطقة آسيا والمحيط الهادئ انخفاضاً مثيراً نسبته ١٢,٨ نقطة مئوية، حيث لا تمثل النساء من فئة المنسقين المقيمين سوى نسبة ٢٣,٥ في المائة من عدد المنسقين المقيمين في المنطقة (٤ نساء من أصل ١٧ منسقا مقيما). غير أن المدير بالذكر أن تلك النتائج تقابل تغييرات هامة أدخلت على إجمالي ملاك الموظفين من فئة المنسقين المقيمين في المنطقتين. وفي الفترة المشمولة بالتقرير، خُفِّضَ عدد المنسقين المقيمين في منطقة آسيا والمحيط الهادئ بخمس وظائف فيما ازداد بخمس وظائف في منطقة الدول العربية.

٥ - الموظفون الفنيون الوطنيون

٢٢ - للمرة الأولى، يشمل هذا التقرير تحليلاً لتمثيل المرأة في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين. وتُظهر بيانات الفترة المشمولة بالتقرير أن جميع رتب الموظفين الفنيين الوطنيين هي في حدود ١٠ نقاط مئوية من تحقيق التوازن بين الجنسين. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، زاد تمثيل المرأة زيادة طفيفة بالنسبة لرتبتي الموظفين الفنيين الوطنيين "جيم" و "دال" الأعلى درجة فيما انخفض في رتبتَي الموظفين الفنيين الوطنيين "ألف" و "باء" الأدنى درجة، وبذلك لم يطرأ أي تغيير على نسبة تمثيل المرأة عموماً في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، إذ بقيت كما هي: ٤٤,٤ في المائة.

الجدول ٤

توزيع الموظفين الفنيين الوطنيين من الجنسين في منظومة الأمم المتحدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(١)

التغير في النسبة المئوية في الفترة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٣	٢٠١٣			٢٠١٢			النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
	النسبة المئوية للنساء	النساء	الرجال	النسبة المئوية للنساء	النساء	الرجال		
(١,١)	٤٧,٤	٩٣٦	١٠٣٨	٤٨,٥	٩٣٦	٩٩٤	“ألف”	موظف فني وطني من الرتبة
(٠,٢)	٤٣,٠	١٧٤٩	٢٣٢٠	٤٣,٢	١٧٠٨	٢٢٤٤	“باء”	موظف فني وطني من الرتبة
٠,٩	٤٤,٥	١٢٢٨	١٥٣٠	٤٣,٧	١١٦٢	١٤٩٩	“جيم”	موظف فني وطني من الرتبة
١,٦	٤٢,٢	١٤٦	٢٠٠	٤٠,٦	١٤٤	٢١١	“دال”	موظف فني وطني من الرتبة
(٠,٠)	٤٤,٤	٤٠٥٩	٥٠٨٨	٤٤,٤	٣٩٥٠	٤٩٤٨		المجموع

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) استناداً إلى بيانات وردت من منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وجامعة الأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

٦ - موظفو فئة الخدمات العامة

٢٣ - للمرة الأولى منذ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨^(١٤)، انخفض تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة في مواقع المقار، وإن كان انخفاضاً طفيفاً، من ٦٤,٤ في المائة إلى ٦٤ في المائة. وفي المقابل، لا يزال تمثيل المرأة ناقصاً في فئة الخدمات العامة في مواقع المقار (٣٦,٧ في المائة)، حيث يتوافر ضعف عدد الوظائف إلا أن نسبة شاغليها من النساء تبلغ النصف، بما يمثل انخفاضاً طفيفاً بنسبة ٠,٢ نقطة مئوية. منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ويتخذ ارتفاع نسبة تمثيل المرأة في مواقع المقار عن تمثيلها في المواقع خارج المقار مسارا موازياً للنتائج المتعلقة بتلك المواقع في الفئات الفنية^(١٥).

(١٤) في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، بلغت نسبة تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة ٦٠,٦ في المائة. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ بلغت تلك النسبة ٥٩,٥ في المائة.

(١٥) بلغت نسبة تمثيل المرأة في الرتب الفنية ٤٥,٨ في المائة في مواقع المقار و ٣٧,٤ في المائة في المواقع خارج المقار.

الجدول ٥

توزيع موظفي فئة الخدمات العامة من الجنسين العاملين بجميع العقود في مواقع المقار وفي المواقع خارج مقار في منظومة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(أ)

التغير في النسبة المئوية في الفترة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٣	٢٠١٣				٢٠١٢								
	خارج المقار		في المقار		خارج المقار		في المقار						
	النسبة المئوية للنساء	الرجال	النسبة المئوية للنساء	الرجال	النسبة المئوية للنساء	الرجال	النسبة المئوية للنساء	الرجال					
(٠,٢)	(٠,٤)	٣٦,٧	١٢٩٢١	٢٢٣١٩	٦٤,٠	٩٠٣٤	٥٠٧١	٣٦,٩	١٣٠٩٧	٢٢٣٨٧	٦٤,٤	٩٢٢٣	٥١٠٢

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) بيانات التمثيل في فئة الخدمات العامة مقدّمة من ٣٥ كيانا.

٧ - اتجاهات فترة السنوات العشر (٢٠٠٣ إلى ٢٠١٤) لتمثيل المرأة في الفئات الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة

٢٤ - إجمالاً، سجّلت منظومة الأمم المتحدة زيادة طفيفة في تمثيل المرأة خلال العقد الماضي (٢٠٠٣ إلى ٢٠١٣)، حيث ارتفع من ٣٦,٣ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ٤١,٨ في المائة في عام ٢٠١٣. ويبيّن تحليل اتجاهات فترة السنوات العشر متوسط نمو سنوي في تمثيل المرأة بنسبة ٠,٥ نقطة مئوية، يُرَجَّح، حسب التوقعات، أن يحقق تكافؤ الجنسين في عام ٢٠٢٨ (انظر المرفق الإلكتروني الثاني).

٢٥ - ويكشف تصنيف البيانات بحسب الرتبة في الفترة نفسها تقدماً متبايناً نحو تكافؤ الجنسين وتراجعا في بعض الحالات. فعلى مدى فترة السنوات العشر، ظل تمثيل المرأة في الرتبتين ف-١ و ف-٢ بنسبة ٥٠ في المائة أو أكثر سنوياً. وظلت نسبة تمثيلها في وظائف الرتبة ف-٣ ثابتة على ٤٣ في المائة بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٧ ثم ازدادت لاحقاً بنسبة ٢,٣ نقطة مئوية فقط بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠١٣ لتصل إلى ٤٥,٣ في المائة. وسجّلت وظائف الرتبتين ف-٤ و ف-٥ نمواً طفيفاً، ولكن مطرداً، في نسبة تمثيل المرأة خلال فترة السنوات العشر، إذ ارتفع سنوياً في المتوسط بنسبة ٠,٨ نقطة مئوية و ٠,٧ نقطة مئوية في الرتبتين، على التوالي، ليلغ ٤٠,٥ و ٣٤,٢ في المائة في عام ٢٠١٣. وسجّلت الرتبة مد-١ أعلى زيادة سنوية بلغت في المتوسط ١,١ نقطة مئوية، وبذلك

أصبحت الرتبة الوحيدة التي زاد فيها متوسط تمثيل المرأة زيادة سنوية لم تقل عن ١ نقطة مئوية. والجدير بالذكر أن الرتب ف-٤ و ف-٥ ومد-١ كانت الرتب الوحيدة التي لم تسجل تراجعاً في أي سنة من السنوات العشر. وفي حين أُحرز تقدم واضح في الرتبة مد-٢ مقارنة بالعقد الماضي، بزيادة سنوية بلغت في المتوسط ٠,٧ نقطة مئوية، فإنه تقدم يظل بعيداً بنحو ٢٠ في المائة من بلوغ تكافؤ الجنسين، إذ كانت نسبة تمثيل المرأة ٣٠,١ في المائة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وفي الفترة بين ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، سجل تمثيل المرأة في المناصب غير المصنّفة على رتب زيادة ملموسة من ٢٥ في المائة إلى ٣٠,٩ في المائة. غير أن النمو انخفض باطراد سنوياً بعد ذلك، لتبلغ نسبة انخفاضه في النهاية ٤,٢ نقطة مئوية، حيث بلغ النمو ٢٦,٧ في المائة في عام ٢٠١٣، مبدداً المكاسب التي تحققت في السنوات السابقة.

٢٦ - وخلاصة القول إن تمثيل المرأة لا يزال مرتبطاً سلباً بمرتبة الرتبة ويُظهر أنماط نمو متفاوتة. فبين الرتبة ف-٢ (٥٧,٩ في المائة) والمناصب غير المصنّفة على رتب (٢٦,٧ في المائة)، ينخفض تمثيل المرأة مع كل زيادة في الرتبة (انظر الشكل الأول أعلاه). ويتراوح متوسط النمو السنوي للرتب من ف-١ إلى الوظائف غير المصنّفة على رتب بين ٠,٧ و ١,١ نقطة مئوية، مما يكشف عن حالات تفاوت على نطاق الرتب والفترات.

تمثيل المرأة حسب الكيانات (٢٠٠٣ إلى ٢٠١٣)

٢٧ - يكشف تحليل اتجاهات فترة السنوات العشر حسب الكيانات لتمثيل النساء المعينات بعمود مدتها سنة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة عن أن أغلبية الكيانات^(١٦) قد أحرزت تقدماً نحو تحقيق تكافؤ الجنسين، باستثناء ثلاثة كيانات في إجمالي فئة الرتب من ف-١ إلى ف-٥^(١٧)، وأربعة كيانات في إجمالي فئة الرتب من د-١ إلى الوظائف غير المصنّفة على رتب^(١٨) وثلاثة كيانات في إجمالي الرتب عموماً^(١٩). وشهد كيان واحد أوجه انخفاض

(١٦) ثمانية وعشرون من ٣١ (٩٠,٣ في المائة) في فئة الرتب من ف-١ إلى ف-٥، وفي إجمالي الرتب؛ و ٢٧ من ٣١ (٨٧ في المائة) في فئة الرتب من مد-١ إلى المناصب غير المصنّفة على رتب.

(١٧) صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

(١٨) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وجامعة الأمم المتحدة.

(١٩) صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

في تمثيل المرأة في إجمالي الرتب الثلاث المجمعّة^(٢٠)، مُنهيًا بذلك العقد بانخفاض تمثيل المرأة عما كان عليه في عام ٢٠٠٣. ولم تحقق إلا سبعة كيانات معدل نمو سنوي زاد في المتوسط على ١ في المائة في فترة السنوات العشر^(٢١).

٢٨ - وفي إجمالي فئة الرتب من ف-١ إلى ف-٥، أفادت أربعة كيانات بتسجيل زيادة بنسبة ١٠ نقاط مئوية أو أكثر في تمثيل المرأة، مُحققَةً بذلك زيادة سنوية نسبتها ١ نقطة مئوية على الأقل^(٢٢). فقد سجّلت محكمة العدل الدولية أكبر زيادة (٤، ١٨ نقطة مئوية) خلال فترة السنوات العشر، إذ بلغت ٥١,٧ في المائة في عام ٢٠١٣، متجاوزةً حد التكافؤ. أما صندوق الأمم المتحدة للسكان، الذي تجاوز حد التكافؤ في عام ٢٠٠٣ بنسبة تمثيل للمرأة بلغت ٥٢,٩ في المائة، فقد شهد أكبر انخفاض في فئة الرتب من ف-١ إلى ف-٥ عن فترة السنوات العشر، ليهبط إلى ٤٨,٨ في المائة في عام ٢٠١٣.

٢٩ - ونظرًا لصغر نسبة موظفي الرتبة مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب، فإن التقلبات في نسبة تمثيل المرأة في هذه الوظائف كانت أكثر إثارة، حيث أفاد ١٥ كيانا بتسجيل زيادات مقدارها ١٠ نقاط مئوية أو أكثر^(٢٣). وكما هو الحال في إجمالي الرتب من ف-١ إلى ف-٥، سجّلت أربعة أوجه انخفاض في إجمالي الرتب من د-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب.

(٢٠) مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

(٢١) محكمة العدل الدولية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، ومنظمة السياحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(٢٢) محكمة العدل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، ومنظمة السياحة العالمية.

(٢٣) منظمة الطيران المدني الدولي، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (يونسكو)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

٣٠ - والجدير بالذكر أن أوجه الزيادة عموماً (الرتب من ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب) كانت أقل إثارة من الزيادة المسجلة لكل من الرتب من ف-١ إلى ف-٥ ولكل من الرتبة مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب، بحيث لم تفد إلا خمسة كيانات بتسجيل زيادة مقدارها ١٠ نقاط مئوية أو أكثر (انظر الجدول ٦)^(٢٤).

الجدول ٦

تحليل الاتجاهات: النسبة المئوية للتغير في تمثيل المرأة عن الفترة من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠١٣ في الفئات الفنية والفئات العليا، بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر، في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، حسب الكيانات^(١)

التغير في النسبة المئوية في الفترة من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠١٣		٢٠١٣		٢٠٠٣		٢٠٠٣		٢٠٠٣		
متوسط التغير السنوي في النسبة المئوية	مد-١ إلى الوظائف غير المصنفة المجموع	ف-١ إلى ف-٥ المصنفة المجموع	مد-١ إلى الوظائف غير المصنفة المجموع	ف-١ إلى ف-٥ المصنفة المجموع	مد-١ إلى الوظائف غير المصنفة المجموع	ف-١ إلى ف-٥ المصنفة المجموع	٢٠٠٣	٢٠٠٣	٢٠٠٣	
٠,٩	٩,٠	٣,٦	٨,١	٣٦,١	١٦,٣	٣٧,٤	٢٧,١	١٢,٧	٢٩,٤	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
٠,٩	٩,١	٦,٨	٩,٢	٢٧,٧	١٧,٦	٢٨,٢	١٨,٦	١٠,٩	١٩,٠	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
٠,٩	٩,٠	١٦,٠	٨,٩	٣٠,٣	١٦,٠	٣١,٥	٢١,٣	٠,٠	٢٢,٦	منظمة الطيران المدني الدولي
١,٨	١٨,٤	٠,٠	١٨,٦	٥١,٧	٠,٠	٥٤,٥	٣٣,٣	٠,٠	٣٥,٩	محكمة العدل الدولية
١,٠	٩,٧	٣٣,٣	٠,٧	٤٧,٨	٥٠,٠	٤٧,٤	٣٨,١	١٦,٧	٤٦,٧	لجنة الخدمة المدنية الدولية
٠,٦	٦,٠	٤,٩	٥,٧	٤٥,٧	٣١,٠	٤٧,٣	٣٩,٧	٢٦,١	٤١,٦	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٠,٦	٥,٩	١٦,٨	٤,٥	٤٤,٨	٣٩,٦	٤٥,٤	٣٨,٩	٢٢,٨	٤٠,٩	منظمة العمل الدولية
١,٠	٩,٩	١٠,٧	١٠,٦	٤٤,٠	٢٥,٠	٤٨,٤	٣٤,١	١٤,٣	٣٧,٧	المنظمة البحرية الدولية
١,١	١٠,٩	٦٦,٧	٨,٨	٣٩,٠	٦٦,٧	٣٨,٥	٢٨,١	٠,٠	٢٩,٦	مركز التجارة الدولية
٠,٨	٧,٦	٠,٠	٨,٨	٤٠,٩	٠,٠	٤٣,٥	٣٣,٣	٠,٠	٣٤,٧	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية
٠,٩	٩,٣	١٢,٠	٩,١	٣٦,١	١٢,٠	٣٧,٨	٢٦,٨	٠,٠	٢٨,٧	الاتحاد الدولي للاتصالات
٠,٦	٥,٧	٣,٧	٦,٠	٤٨,٠	٤٤,٤	٤٨,٤	٤٢,٣	٤٠,٧	٤٢,٤	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
٠,٤	٣,٨	٢,٩	٣,٦	٤٠,٥	٢٨,٦	٤١,٥	٣٦,٧	٢٥,٧	٣٧,٨	الأمم المتحدة
				٨٠,١	٧٥,٩	٨٠,٥				هيئة الأمم المتحدة للمرأة
٠,٦	٦,٢	(٠,٢)	٨,٢	٤٧,٣	٣١,٠	٥٠,٣	٤١,١	٣١,٣	٤٢,١	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز

(٢٤) محكمة العدل الدولية، ومركز التجارة الدولية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، ومنظمة السياحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

		التغير في النسبة المئوية في الفترة من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠١٣									
		٢٠١٣			٢٠١٣			٢٠٠٣			
متوسط التغير السنوي في النسبة المئوية	مد-١ إلى الوظائف غير المصنفة المجموع	ف-١ إلى المصنفة	ف-٥	مجموع	مد-١ إلى الوظائف غير المصنفة المجموع	ف-١ إلى المصنفة	ف-٥	مجموع	مد-١ إلى الوظائف غير المصنفة المجموع	ف-١ إلى المصنفة	ف-٥
	٠,٤	٤,١	١٨,١	١,١	٤٢,٦	٣٩,٤	٤٣,٠	٣٨,٤	٢١,٣	٤١,٩	برنامح الأمم المتحدة الإنمائي
	٠,٥	٥,٢	١٥,٣	٣,٨	٤٩,٠	٣٦,٣	٥٠,٣	٤٣,٨	٢١,٠	٤٦,٤	اليونسكو
					٤٠,١	٢٥,٠	٤٠,٨				اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ
	(٠,١)	(١,٣)	١٣,١	(٤,١)	٤٨,٧	٤٨,١	٤٨,٨	٥٠,٠	٣٥,١	٥٢,٩	صندوق الأمم المتحدة للسكان
	٠,٢	٢,٢	٢٢,٣	٠,٨	٤٢,٩	٤٤,٣	٤٢,٨	٤٠,٧	٢٢,١	٤١,٩	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
	٠,٤	٣,٥	٨,٠	٢,٧	٤٩,١	٣٩,٧	٤٩,٥	٤٥,٥	٣١,٧	٤٦,٨	اليونيسيف
	٠,٦	٥,٩	٨,٧	٥,٦	٣٠,٩	٢٣,٧	٣٢,٢	٢٥,١	١٥,٠	٢٦,٦	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
	(٠,٢)	(٢,٣)	١٠,٠	(٣,٨)	٤٧,٧	٦٠,٠	٤٦,٢	٥٠,٠	٥٠,٠	٥٠,٠	معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث
	٠,٨	٧,٨	(١٢,٥)	٩,٨	٤٥,٦	١٢,٥	٤٨,٨	٣٧,٨	٢٥,٠	٣٩,٠	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
	(٠,٣)	(٢,٧)	(١,٢)	(٣,٨)	٢٧,٧	٩,٣	٢٩,٤	٣٠,٤	١٠,٥	٣٣,٢	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
	١,٣	١٣,١	١١,٥	١٢,٩	٤٠,٣	٢٩,٢	٤١,٨	٢٧,٢	١٧,٦	٢٨,٩	الأونروا
					٢٧,٨	٣٣,٣	٢٦,٧				كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة
	٠,٢	٢,٢	(٠,٨)	٢,٣	٢٣,٦	٥,٩	٢٩,١	٢١,٤	٦,٧	٢٦,٨	جامعة الأمم المتحدة
	١,٨	١٨,١	٠,٠	٢٤,٣	٤٦,٧	٠,٠	٥٣,٨	٢٨,٦	٠,٠	٢٩,٥	منظمة السياحة العالمية
	٠,٧	٧,٢	١٦,٢	٥,١	٢٨,٧	٢٧,٣	٢٨,٩	٢١,٦	١١,١	٢٣,٨	الاتحاد البريدي العالمي
	٠,٠	٠,٤	٦,٢	(٠,١)	٤١,١	٣١,٧	٤٢,١	٤٠,٦	٢٥,٥	٤٢,٢	برنامج الأغذية العالمي
	٠,٨	٧,٥	٣,٨	٧,٧	٤٠,٧	٢٤,٣	٤٣,١	٣٣,٢	٢٠,٦	٣٥,٤	منظمة الصحة العالمية
	٠,٤	٣,٧	١٢,٧	١,٩	٤٥,٤	٢٥,٤	٤٨,٣	٤١,٧	١٢,٧	٤٦,٤	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
	١,١	١٠,٧	٢٠,٩	٧,٨	٣٦,٦	٣٠,٠	٣٧,٦	٢٥,٩	٩,١	٢٩,٨	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
	٠,٥	٥,٥	٩,٧	٤,٧	٤١,٨	٣١,٤	٤٢,٧	٣٦,٣	٢١,٧	٣٨,٠	المجموع

المصدر: بيانات مقدمة من كيانات الأمم المتحدة ومن مجلس الرؤساء التنفيذيين (انظر CEB/2004/HLCM/27).

(أ) لم يكن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وجود في عام ٢٠٠٣. في عام ٢٠٠٣، لم تشمل بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

باء - تمثيل المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة عموماً

٣١ - الأمانة العامة للأمم المتحدة هي أكبر كيانات منظومة الأمم المتحدة، إذ تستخدم ما نسبته ٣٣ في المائة من إجمالي القوة العاملة للمنظومة من الفئة الفنية (من الرتبة ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب)، وهي بذلك تؤثر تأثيراً كبيراً في اتجاهات منظومة الأمم المتحدة وتوجهها عموماً. ففي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، شكّلت النساء نسبة ٤٠,٥ في المائة من موظفي الأمانة العامة المعيّنين في الفئة الفنية والفئات العليا بعمود مدتها سنة أو أكثر، أي بزيادة مقدارها ١,٣ نقطة مئوية مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق (انظر الجدول ٧).

الجدول ٧

توزيع الموظفين من الجنسين المعيّنين في الفئة الفنية والفئات العليا بعمود مدتها سنة أو أكثر، في جميع المواقع بالأمانة العامة للأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ و ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣

الرتبة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣		النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال									
	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال																	
الوظائف غير المصنفة																			
على رتب	٦٢	١٢	١٦,٢	٩٠	٣٤	٢٧,٤	٩٦	٣١	٢٤,٤	١٠,٤	٣٤	٢٤,٦	٠,٢	(٢,٨)	٠,٨				
مد-٢	٩٣	٣٤	٢٦,٨	١٣٠	٤٢	٢٤,٤	١١٩	٤٥	٢٧,٤	١٢٥	٤٦	٢٦,٩	(٠,٥)	٢,٥	٠,٠				
مد-١	٢٧٩	١٠٤	٢٧,٢	٣٥٠	١٣٨	٢٨,٣	٣٥٢	١٤٦	٢٩,٣	٣٥٣	١٥٣	٣٠,٢	٠,٩	٢,٠	٠,٣				
المجموع الفرعي	٤٣٤	١٥٠	٢٥,٧	٥٧٠	٢١٤	٢٧,٣	٥٦٧	٢٢٢	٢٨,١	٥٨٢	٢٣٣	٢٨,٦	٠,٥	١,٣	٠,٣				
ف-٥	٧٣٨	٣٠٠	٢٨,٩	١٠٨٣	٤٧٤	٣٠,٤	١٠٧٦	٤٩٧	٣١,٦	١٠٩٧	٥٠٩	٣١,٧	٠,١	١,٣	٠,٣				
ف-٤	١٢٦١	٥٨١	٣١,٥	١٩٥٩	١١٩١	٣٧,٨	٢٠٣٣	١٢٧١	٣٨,٥	٢٠٢١	١٣٠١	٣٩,٢	٠,٧	١,٤	٠,٨				
ف-٣	١١٢٦	٨٠٢	٤١,٦	١٩٨٦	١٤٥٢	٤٢,٢	٢٠٤١	١٥٥١	٤٣,٢	٢٠٥٨	١٥٧٧	٤٣,٤	٠,٢	١,١	٠,٢				
ف-٢	٤١٩	٤٣٨	٥١,١	٥٧٨	٦٣٦	٥٢,٤	٥٤٨	٥٩٩	٥٢,٢	٤٩٢	٦٢٢	٥٥,٨	٣,٦	٣,٤	٠,٥				
ف-١	١٨	٤٨	٧٢,٧	٥	٦٦,٧	١٠	٢	١٤	٨٧,٥	٤	١١	٧٣,٣	(١٤,٢)	٦,٧	٠,١				
المجموع الفرعي	٣٥٦٢	٢١٦٩	٣٧,٨	٥٦١١	٣٧٦٣	٤٠,١	٥٧٠٠	٣٩٣٢	٤٠,٨	٥٦٧٢	٥٠٢٠	٤١,٥	٠,٧	١,٣	٠,٤				
المجموع	٣٩٩٦	٢٣١٩	٣٦,٧	٦١٨١	٣٩٧٧	٣٩,٢	٦٢٦٧	٤١٥٤	٣٩,٩	٦٢٥٤	٤٢٥٣	٤٠,٥	٠,٦	١,٣	٠,٤				

المصدر: بيانات مقدّمة من كيانات الأمم المتحدة ومن مجلس الرؤساء التنفيذيين (انظر CEB/2004/HLCM/27 و CEB/2012/HLCM/16).

١ - تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب الرتب

٣٢ - في فترة السنتين المشمولة بالتقرير، بلغت الرتب من ف-٢ إلى مد-١ أعلى نسبة تمثيل للمرأة في الأمانة العامة حتى الآن على النحو التالي: الرتبة ف-٢ (٥٥,٨ في المائة)، والرتبة ف-٣ (٤٣,٤ في المائة)، والرتبة ف-٤ (٣٩,٢ في المائة)، والرتبة ف-٥ (٣١,٧ في المائة)، والرتبة مد-١ (٣٠,٢ في المائة) (انظر الجدول ٧ أدناه). وشهدت الرتبتان مد-١ ومد-٢ زيادات مشجعة بنسبتي ٣ نقاط مئوية و ٢ نقطة مئوية، على التوالي. غير أنه في مقابل ذلك، انخفضت المناصب غير المصنفة على رتب بنسبة ٢,٨ نقطة مئوية لتصل إلى ٢٤,٦ في المائة. وتسجل الأمانة العامة انخفاضاً لتمثيل المرأة في جميع الرتب (عدا الرتبة ف-١) عما هو الوضع عليه في منظومة الأمم المتحدة ككل.

٢ - تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

٣٣ - بلغت نسبة تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة في الأمانة العامة ٥٥,٧ في المائة في مواقع المقار و ٢٣,٦ في المائة في المواقع خارج المقار في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. ويعكس التفاوت الصارخ في نسبة النساء في فئة الخدمات العامة في مواقع المقار مقارنة بالمواقع خارج المقار في الأمانة العامة تفاوتاً في الفئات الفنية والفئات العليا، سواء في الأمانة العامة أو في منظومة الأمم المتحدة ككل.

٣ - إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني

٣٤ - تواجه بعثات حفظ السلام والبعثات الميدانية منذ أمد طويل صعوبات كبيرة في استقدام النساء واجتذابهن^(٢٥)، إلا أن الجهود المتضافرة المبذولة لاستهداف هذه الفئة الممثلة تمثيلاً ناقصاً قادت إلى قطع أشواط كبيرة في هذا الصدد.

٣٥ - وفي الفترة بين ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ و ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، تحققت مكاسب ملحوظة في الرتب العليا (انظر الجدول ٨). فقد ازداد عدد النساء المعيّنات على رتبة نائب الممثل الخاص للأمين العام من اثنتين إلى خمس (من ١٣,٣ إلى ٣٥,٧ في المائة)، وارتفع عدد النساء المعيّنات على أساس "فترة الاستخدام الفعلي" من اثنتين إلى أربع (من ٢٠,٠ إلى ٣٠,٨ في المائة). وفي المقابل، انخفض عدد النساء المعيّنات على رتبة الممثل الخاص للأمين العام من سبع إلى أربع (من ٢٩,٢ إلى ٢٥ في المائة). ومع ذلك فإن عدد

(٢٥) في الفترة من عام ١٩٥٧ إلى عام ١٩٨٩، لم يتجاوز عدد النساء ذوات الزبي الرسمي من حفظة السلام التابعين للأمم المتحدة ٢٠ امرأة.

النساء المعيّنات في أعلى الرتب في عمليات حفظ السلام قد ارتفع، إجمالاً، من ١١ إلى ١٣ (من ٢٠,٤ إلى ٣٠,٢ في المائة).

٣٦ - غير أن الممثلات الخاصات للأمين العام ونائبات ممثله الخاص والنساء المعيّنات على أساس "فترة الاستخدام الفعلي" لا يشكّلن إلا نسبة ضئيلة من إجمالي الرتب العليا في الإدارتين. وإجمالاً، سجلت النساء المعيّنات في مناصبي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد والرتبة مد-١ انخفاضاً بنسبة ٤,٣، و ١٢,٣، و ١,٥ نقطة مئوية، على التوالي، منذ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وفي المقابل، ازداد عدد الموظفين في الرتبين مد-٢ و ف-٥ بنسبة ٨,٣ و ١,٥ نقطة مئوية، على التوالي، خلال الفترة نفسها (المرفق الإلكتروني الحادي عشر).

الجدول ٨

توزيع الموظفين من الجنسين في الرتب العليا في إدارة عمليات حفظ السلام: الممثل الخاص للأمين العام، ونائب الممثل الخاص للأمين العام، والتعيينات على أساس "فترة الاستخدام الفعلي"، في ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ و ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤^(أ)

الفرق في النقاط المئوية (عن الفترة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٤)	٢٠١٤			٢٠١٢			
	النسبة المئوية للنساء	النساء	الرجال	النسبة المئوية للنساء	النساء	الرجال	
(٤,٢)	٢٥,٠	٤	١٢	٢٩,٢	٧	١٧	الممثل الخاص للأمين العام
٢٢,٤	٣٥,٧	٥	٩	١٣,٣	٢	١٣	نائب الممثل الخاص للأمين العام
١٠,٨	٣٠,٨	٤	٩	٢٠,٠	٢	٨	فترة الاستخدام الفعلي
٧,٨	٣٠,٢	١٣	٣٠	٢٢,٤	١١	٣٨	المجموع

المصدر: إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني.

(أ) شغل رجل عيّن على أساس "فترة الاستخدام الفعلي" أيضاً منصب الممثل الشخصي للأمين العام في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٤.

٣٧ - بيّن التوزيع الإجمالي للموظفين في جميع رتب عمليات حفظ السلام اعتباراً من أيلول/سبتمبر ٢٠١٣ وجود ٣ ٥٥٧ امرأة من ذوات الزبي الرسمي. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، شكلت النساء نسبة ٢٩ في المائة من الموظفين الدوليين العاملين في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة البالغ عددهم ٦ ٨٠٠ موظف. وفي تموز/يوليه ٢٠١٤، شكلت النساء ٦٩٢ شرطية من قوام الشرطة البالغ ١ ٣٨ ٤ شرطياً (١٦,٧ في المائة). وترمي شبكة الأمم المتحدة الدولية للنساء المشاركات في شرطة حفظ

السلام إلى رفع هذه النسبة إلى ٢٠ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠١٤، من خلال برامج الدعوة والتوجيه.

٣٨ - وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، وضع الأمين العام أولويات حفظ السلام للأشهر الثمانية عشر اللاحقة، بما في ذلك "بذل جهود للمطابقة بين شروط القوائم والمرشحين الذين تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة"، ودعا إلى "بذل جهود متضافرة لتحسين التوازن بين الجنسين"، وإدخال تحسينات على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك إعداد تقارير منتظمة عن التوازن بين الجنسين (A/68/637 و Corr.1، الفقرة ٧).

٣٩ - وسعياً إلى تحقيق فهم أفضل لما تواجهه البعثات الميدانية من تحديات مستمرة في اجتذاب الموظفين واستبقائهم، اشتركت إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني وإدارة الشؤون السياسية في إجراء دراسة بعنوان "سد الفجوة بين الجنسين في عمليات حفظ السلام". ومن التحديات الرئيسية التي واجهتها هذه الإدارات كون مراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة تشكل ٩٠ في المائة من بعثات إدارة عمليات حفظ السلام، التي ليست مهيأة لتحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والعمل، وهو ما يشكل عاملاً رئيسياً يعترض اجتذاب الموظفين واستبقائهم وتقديمهم في الوظائف. ويبرز ذلك الحاجة إلى إجراء استعراض للسياسات التي تيسر تنقل الموظفين المحدد المدة وإعادة الانتداب وتحقيق قدر أكبر من الأمن الوظيفي. وبالإضافة إلى الدراسة المذكورة، تجري إدارة الدعم الميداني استقصاءات بين النساء ممن انتهت خدمتهن في المنظمة، ترمي إلى تحقيق فهم أفضل للعقبات التي تعترض استبقاء الموظفين المستوفيات للمؤهلات والامتعات بالخبرة.

٤ - اتجاهات فترة السنوات العشر في تمثيل المرأة في الفئات الفنية والفئات العليا بالأمانة العامة للأمم المتحدة (من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٩)

٤٠ - زادت الأمانة العامة نسبة تمثيل النساء فيها عموماً من ٣٦,٧ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ٤٠,٥ في عام ٢٠١٣ (انظر الجدول ٧). وفي المناصب غير المصنفة على رتب والرتبة ف-٤، زادت نسبة تمثيل المرأة زيادة كبيرة فارتفعت في المناصب غير المصنفة، من ١٦,٢ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ٢٤,٦ في المائة في عام ٢٠١٣ (بزيادة مقدارها ٨,٤ نقطة مئوية)؛ وفي الرتبة ف-٤، ارتفعت من ٣١,٥ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ٣٩,٢ في المائة في عام ٢٠١٣ (بزيادة مقدارها ٧,٦ نقطة مئوية). وفي المقابل، سُجِّلت أدنى المكاسب في الرتبتين مد-٢ وف-١ في السنوات العشر الماضية، بزيادة لم تتجاوز ٠,١ و ٠,٦ نقطة مئوية للرتبتين، على التوالي، بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠١٣. غير أنه على خلاف الرتبة مد-٢، التي سجلت نسبة مقدارها ٢٦,٨ في المائة في عام ٢٠٠٣، تجاوزت الرتبة ف-١ حد تكافؤ

الجنسين (بنسبة ٧٢,٧ في المائة في عام ٢٠٠٣). وحققت الرتب ف-٢ وف-٣ وف-٥ ومد-١ مكاسب خلال ذلك العقد، رغم أن جميع الزيادات كانت أقل من ٥ نقاط مئوية.

٤١ - ويكشف تحليل اتجاهات فترة السنوات العشر أن خمس من ثماني رُتب الموظفين سجلت زيادة سنوية بلغ متوسط نسبتها ٠,٣ نقطة مئوية أو أقل^(٢٦)، وهي غير كافية لإحراز تقدم مطرد نحو تحقيق تكافؤ الجنسين. وبلغت النسبة المئوية للنساء في الرتبة مد-٢ نحو ٢٦,٨ في المائة في عام ٢٠٠٣ و ٢٦,٩ في المائة في عام ٢٠١٣. وفي المقابل، سجّلت المناصب غير المصنّفة والرتبة ف-٤ أعلى الزيادات السنوية بلغ متوسط كل منها (٠,٨ نقطة مئوية).

٤٢ - ووفقا لما ورد في تحليل اتجاهات فترة السنوات العشر، ظل متوسط الزيادة السنوية البالغ ٠,٤ نقطة مئوية في تمثيل المرأة بالأمانة العامة للأمم المتحدة أدنى بقليل من المتوسط في منظومة الأمم المتحدة ككل (٠,٥ نقطة مئوية). وبالتقدم بهذه الوتيرة، من المتوقع أن تبلغ الأمانة العامة تكافؤ الجنسين في عام ٢٠٣٨، أي بعد مضي عقد على بلوغه من منظومة الأمم المتحدة ككل.

جيم - التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة

٤٣ - يقدم الفرع التالي تحليلا، مصنفا حسب نوع الجنس، للتغيرات المتعلقة بملاك الموظفين (التعيينات وحالات النهوض بالحياة الوظيفية/الترقيات وحالات انتهاء الخدمة) في جميع أنواع العقود (المستمرة/الدائمة، والمحددة المدة، والمؤقتة). ويتوقف التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين على زيادة عدد النساء (التعيينات)، وتوفير فرص النهوض بالحياة الوظيفية لمن (الترقيات) واستبقاء الموظفين (خفض حالات الإنهاء الطوعي للخدمة). وتحليل التقدم المحرز أو عدم إحراز تقدم في تغييرات ملاك الموظفين، يتم إبراز الرتب والمجالات المحددة التي توجد فيها حاجة لإدخال تحسينات والتي يمكن معالجتها لاحقا.

(٢٦) الرتبة ف-١ (زيادة سنوية بلغت في المتوسط ٠,١ نقطة مئوية)، والرتبة ف-٣ (٠,٢ نقطة مئوية سنويا) والرتبة ف-٥ (٠,٣ نقطة مئوية سنويا)، والرتبة مد-١ (٠,٣ نقطة مئوية سنويا) والرتبة مد-٢ (لم تسجّل أي زيادة سنوية).

١ - التعيينات

٤٤ - بالنسبة للفترة المشمولة بالتقرير، قدم ٣٤ كيانا بيانات عن التعيينات الجديدة للموظفات بجميع أنواع العقود (المستمرة/الدائمة، والمحددة المدة، والمؤقتة)^(٢٧). وعلى النحو المبين في الجدول ١٠ أدناه، فإنه من مجموع ١٣ ٢٢٠ تعييناً (جميع أنواع العقود والمواقع، من الرتبة ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب)، عينت منظومة الأمم المتحدة ٦٥٢ ٥ امرأة (٤٢,٨ في المائة)، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٣,٣ نقطة مئوية عن نسبة ٤٦,١ في المائة المسجلة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

تعيينات النساء في الفئة الفنية والفئات العليا، حسب الرتبة

٤٥ - لم تشهد الفترة المشمولة بالتقرير أي تغيير في تعيينات النساء كنسبة من مجموع التعيينات في كل الرتب، بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر، في منظومة الأمم المتحدة. وكما كان الحال في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، شكلت النساء ٤١,٢ في المائة من جميع التعيينات في الفئة الفنية والفئات العليا. ومع ذلك، تفاوتت نسبة النساء المعينات في مختلف الرتب. إذ عينت نسبة أقل من النساء في الرتب من ف-١ إلى ف-٣ مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، الأمر الذي يدعو إلى القلق بالنسبة للرتبة ف-٣، الوحيدة من بين الرتب الثلاث التي لم يتحقق فيها تمثيل المرأة في التعيينات بنسبة ٥٠ في المائة. وفي المقابل، تم تعيين نسبة أكبر من النساء في الرتب من ف-٤ إلى ف-٢ في منظومة الأمم المتحدة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. وتراوحت تلك الزيادات بين نسبة مؤثرة مقدارها ٦,٨ نقطة مئوية في الرتبة مد-١ ونسبة منخفضة في الرتبة مد-٢، مقدارها ١,٨ نقطة مئوية. وشهدت الرتبتان ف-٤ وف-٥ أيضاً زيادتين ملموستين مقدارهما ٣,٨ و ٣,٩ نقطة مئوية، على التوالي (انظر الجدول ٩).

٤٦ - وهناك حاجة ملحة إلى تعزيز الجهود الرامية إلى زيادة عدد تعيينات النساء في المستويات العليا لصنع القرار من أجل اللحاق بالارتفاع النسبي في عدد النساء المعينات في الرتب الفنية الدنيا.

(٢٧) لا تتوافر بيانات المركز الدولي للحوسبة.

الجدول ٩

تغير النسبة المئوية في تعيينات النساء في الفئة الفنية والفئات العليا، بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر، في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، بين الفترة المشمولة بهذا التقرير (١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣) والفترة المشمولة بالتقرير السابق (١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)^(١)

الفترة المشمولة بالتقرير	١-ف	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	مصنفة	مناصب غير مصنفة	جميع الرتب
من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣	٥٩,٨	٥٦,٨	٤٢,٩	٣٩,٤	٣٣,٩	٣٥,٦	٣٠,٣	٢٥,٠	٤٢,١	
من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١	٦٤,١	٥٨,٠	٤٥,٠	٣٥,٦	٣٠,٠	٢٨,٨	٢٨,٥	٣٠,٨	٤٢,١	
التغير بالنقاط المئوية	(٤,٣)	(١,٢)	(٢,١)	٣,٨	٣,٩	٦,٨	١,٨	(٥,٨)	٠,٠	

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) يشمل تحليل التعيينات أربعة وثلاثين من بين ٣٥ كيانا. واستنادا إلى حقل بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين المعنون "تاريخ القيد بالرتبة الحالية"، تم حساب جميع قيودات الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ على أنها تعيينات. ولم يقدم المركز الدولي للحوسبة بيانات التمثيل لعامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ اللازمة لحساب التعيينات.

التعيينات حسب مواقع المقار والمواقع خارج المقار

٤٧ - يبين تحليلٌ لمجمل تعيينات النساء في منظومة الأمم المتحدة حسب الموقع (المقار وخارج المقار) أنه، على غرار السنوات السابقة، عُينت نسبة أكبر من النساء في جميع الرتب في المقار مقارنة بالمواقع خارج المقار، مما يؤكد أهمية تعزيز الجهود المبذولة لتعيين النساء في المواقع خارج المقار. وكما كان الحال في الفترات المشمولة بالتقارير السابقة، لم يتم تحقيق أو تجاوز التكافؤ بين الجنسين في التعيينات في مواقع المقار إلا في الرتبة ف-٣ وما دونها، ولم يحدث ذلك في المواقع خارج المقار إلا في الرتبة ف-٢ وما دونها.

الجدول ١٠

النسبة المئوية لتعيينات النساء في الفئة الفنية والفئات العليا بجميع أنواع العقود في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣

النسبة المئوية للنساء	المقار وخارج المقار		النسبة المئوية للنساء	خارج المقار		النسبة المئوية للنساء	المقار		
	نساء	رجال		نساء	رجال		نساء	رجال	
٢٤,٨	٢٧	٨٢	١٥,٠	٦	٣٤	٣٠,٤	٢١	٤٨	المناصب غير المصنفة
٣١,٣	٦٦	١٤٥	١٩,٥	١٧	٧٠	٣٩,٥	٤٩	٧٥	مد-٢
٣٥,٣	٢١٤	٣٩٣	٣٠,٦	١٠٥	٢٣٨	٤١,٣	١٠٩	١٥٥	مد-١
٣٣,١	٣٠٧	٦٢٠	٢٧,٢	١٢٨	٣٤٢	٣٩,٢	١٧٩	٢٧٨	المجموع الفرعي
٣٣,٧	٦٣٨	١٢٥٧	٣١,٩	٣٥٥	٧٥٩	٣٦,٢	٢٨٣	٤٩٨	ف-٥
٣٩,٧	١٤٥٤	٢٢١١	٣٧,٦	٨٣٣	١٣٨٠	٤٢,٨	٦٢١	٨٣١	ف-٤
٤٣,٣	١٩٣١	٢٥٣٣	٣٧,٦	١٠٦٩	١٧٧١	٥٣,١	٨٦٢	٧٦٢	ف-٣
٥٧,٦	١٢٠٥	٨٨٦	٥٤,٧	٥٩٦	٤٩٤	٦٠,٨	٦٠٩	٣٩٢	ف-٢
٦٥,٧	١١٧	٦١	٥٤,٣	٢٥	٢١	٦٩,٧	٩٢	٤٠	ف-١
٤٣,٥	٥٣٤٥	٦٩٤٨	٣٩,٤	٢٨٧٨	٤٤٢٥	٤٩,٤	٢٤٦٧	٢٥٢٣	المجموع الفرعي
٤٢,٨	٥٦٥٢	٧٥٦٨	٣٨,٧	٣٠٠٦	٤٧٦٧	٤٨,٦	٢٦٤٦	٢٨٠١	المجموع

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

التعيينات حسب الكيان

٤٨ - كما هو مبين في الشكل الرابع، فإن ٢١ من بين ٣٤ كيانا (٦١,٨ في المائة) إما حققت التكافؤ بين الجنسين (٧ كيانات) أو لم يعد يفصلها عن تحقيق ذلك سوى نسبة لا تزيد على ١٠ في المائة (١٤ كيانا)، بالنسبة للتعيينات في الرتب من ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويشكل ذلك انخفاضا طفيفا عن الفترة المشمولة بالتقرير السابق، التي حقق فيها ١١ كيانا التكافؤ أو تجاوزه، وفي ١١ كيانا آخر، كانت تعيينات النساء فيها تتراوح بين ٤٠ و ٤٩ في المائة. وتميز برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب ومنظمة السياحة العالمية بوصفهما الكيانين الوحيدين اللذين حافظا على التكافؤ بين الجنسين في التعيينات عموما (من الرتبة ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب) منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق. غير أنه من الجدير بالذكر أن خمسة كيانات سجلت زيادات في النسبة الإجمالية لتعيينات النساء بمقدار ١٠ نقاط مئوية أو أكثر خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وهي: المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٢٣ نقطة مئوية)، ومنظمة الطيران المدني الدولي (١٧,٦ نقطة

مئوية)، وجامعة الأمم المتحدة (١٣,٣ نقطة مئوية)، وبرنامج الأغذية العالمي (١٢,٩ نقطة مئوية)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) (١٠,٥ نقاط مئوية).

٤٩ - وشهد سبعة عشر كيانا انخفاضات في النسبة الإجمالية للنساء المعينات منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، عانت ثلاثة منها انخفاضات كبيرة بنسبة ٢٠ نقطة مئوية أو أكثر، وهي: لجنة الخدمة المدنية الدولية (٣٨,١ نقطة مئوية)، ومحكمة العدل الدولية (٣٣,١ نقطة مئوية) ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (٢٢,٥ نقطة مئوية).

٥٠ - ويبين الشكل الرابع الخاص بالمستويات العليا لصنع القرار (من الرتبة ف-٥ إلى المناصب غير المصنفة على رتب) أن النساء شكلن أقل من ٣٠ في المائة من كل التعيينات في ٥٠ في المائة من الكيانات (١٧ من أصل ٣٤ كيانا). وعلاوة على ذلك، انخفضت نسبة النساء المعينات في المستويات العليا لصنع القرار بأكثر من ٢٠ نقطة مئوية في خمسة كيانات في الفترة المشمولة بالتقرير، وهي: محكمة العدل الدولية (١٠٠ نقطة مئوية)، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (٨٧,٥ نقطة مئوية)، ومركز التجارة الدولية (٥٠ نقطة مئوية)، ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (٢٥ نقطة مئوية)، وبرنامج الأمم المتحدة المعني بالإيدز (٢٢,٣ نقطة مئوية). وتأثرت تلك الانخفاضات الكبيرة جدا بصغر العدد المطلق للتعيينات في الكيانات المعنية. وشهدت ثمانية كيانات إضافية انخفاضات تتراوح بين ١,٩ و ١٣,٧ نقطة مئوية في نسبة النساء المعينات في مناصب صنع القرار منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ولم تحقق سوى ستة كيانات التكافؤ في التعيينات في الرتب من ف-٥ إلى المناصب غير المصنفة على رتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير^(٢٨).

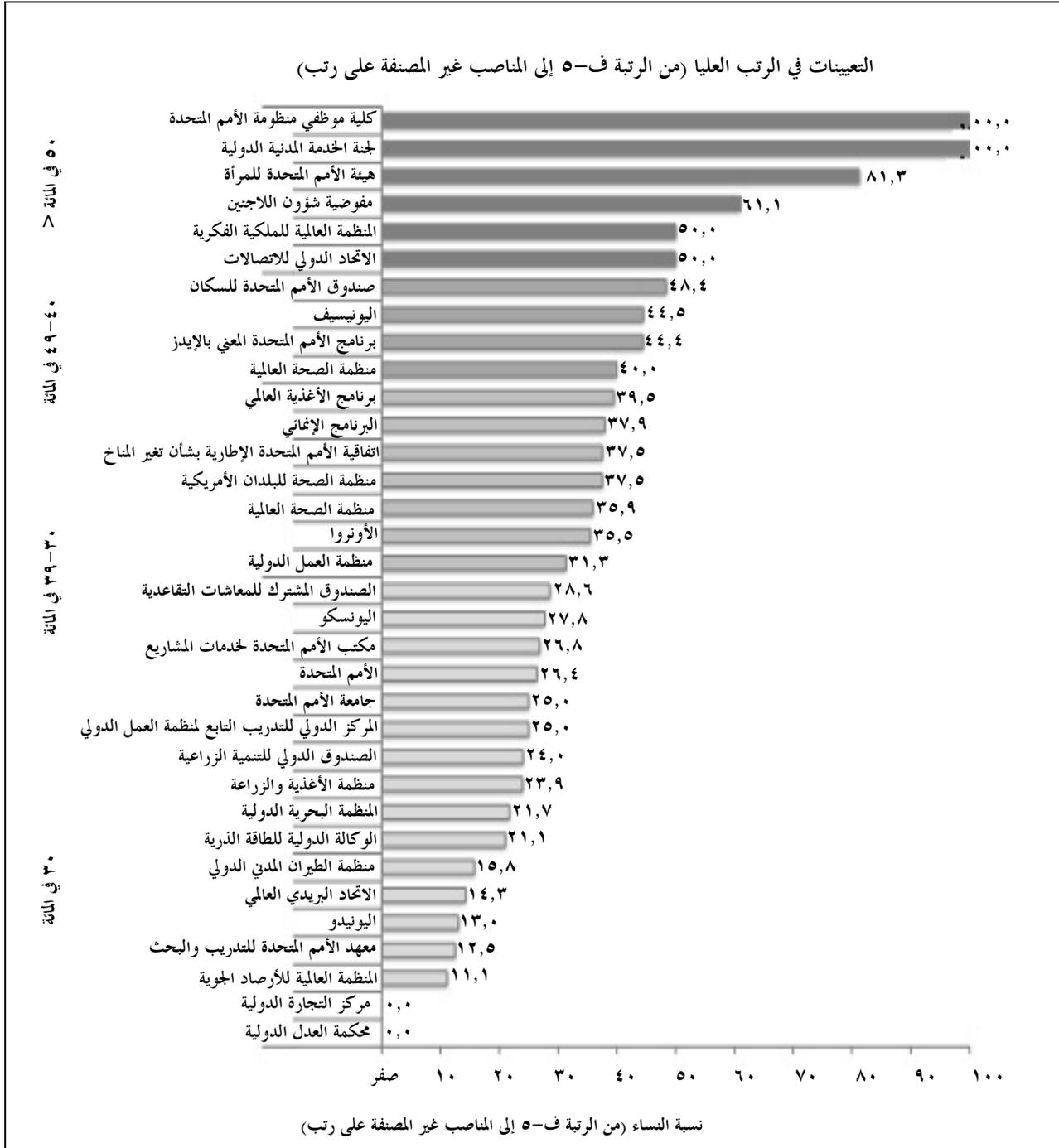
٥١ - ويبدو أن تحقيق التوازن بين الجنسين في التعيينات في الرتب العليا يرتبط بالتكافؤ في التعيينات عموما. إذ إن تسعة من بين عشرة كيانات شكلت فيها النساء ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من جميع التعيينات في الرتبة ف-٥ وما فوقها في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ سجلت أيضا تمثيلا للمرأة بنسبة لا تقل عن ٤٠ في المائة في التعيينات عموما (من الرتبة ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب)^(٢٩). ويؤكد هذا الاستنتاج الهام أهمية تمثيل النساء في عملية صنع القرار ووصولهن إلى السلطة، ليس فقط من أجل مشاركتهن الكاملة، ولكن أيضا من أجل إحداث تغيير نُظمي أكبر.

(٢٨) لجنة الخدمة المدنية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومفوضية شؤون اللاجئين، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

(٢٩) الاتحاد الدولي للاتصالات، وبرنامج الأمم المتحدة المعني بالإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، واليونيدو، وجامعة الأمم المتحدة، ومنظمة السياحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

الشكل الرابع

تعيينات النساء في الرتب من ف-١ إلى المناصب غير المصنّفة على رتب، يعقود مدتها سنة أو أكثر في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣





المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

٢ - الترقّيات

٥٢ - لتقييم النهوض بالحياة الوظيفية للنساء في منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، جرى تحليل بيانات مقدمة من ٣٤ كياناً^(٣٠). ولأغراض هذا التقرير، وكما كان الحال في التقارير السابقة، يشير مصطلح "الترقيات" إلى النهوض بالحياة الوظيفية لموظفي الأمم المتحدة من فئة فنية أدنى إلى أخرى أعلى. ومع ذلك، فإن من المسلّم به، من الناحية التقنية، أنه في إطار نظم الاختيار الجديدة، لم يعد "يرقى" الموظفون؛ بل إن كل تنصيب للماء وظيفة جديدة يشكل "تعييناً". ولذلك، لم تعد مكاتب الموارد البشرية ترصد النهوض بالحياة الوظيفية، وتركز فقط على التعيينات، سواء كانت عقب "ترقية" أو استقدام من خارج المنظمة.

الترقيات حسب الرتبة

٥٣ - يكشف التحليل حسب الرتبة في جميع الكيانات وجود علاقة عكسية بين نصيب المرأة من الترقّيات وعلو الرتبة؛ فمع كل زيادة في الرتبة، تنخفض نسبة ترقّيات النساء ما عدا في الرتبة مد-١، التي حدثت فيها زيادة أعلى شيئاً ما في نسبة ترقّيات النساء مقارنة بالرتبة ف-٥. وجعلت العلاقة العكسية هذه ترقية المرأة في الرتبة ف-٢ أمراً أكثر احتمالاً بما يعادل ١,٧ مرة احتمال ترقّيتها في الرتبة مد-٢ (انظر الجدول ١١).

الجدول ١١

توزيع الترقّيات بين الجنسين في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ في منظومة الأمم المتحدة بالنسبة للموظفين بعقود مدتها عام أو أكثر في جميع المواقع في الفترتين من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(١)

الرتبة	من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١		من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣		التغير في النقاط المئوية ٢٠١١-٢٠١٣
	رجال	نسبة النساء	رجال	نسبة النساء	
مد-٢	٨٢	٢٨	٨٦	٤٠	٦,٣
مد-١	٢٦٢	١١٣	٢٧١	١٥٣	٦,٠

(٣٠) جرى حساب الترقّيات من خلال حساب عدد الموظفين الذين قُيدوا على رتبهم الحالية خلال الفترة المشمولة بالتقرير (من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣) وحذف النتائج التي يكون فيها تاريخ القيد بالمنظمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

الرتبة	من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١		من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣		التغير في النقاط المئوية ٢٠١١-٢٠١٣
	رجال	نسبة النساء	رجال	نسبة النساء	
المجموع الفرعي	٣٤٤	١٤١	٣٥٧	١٩٣	٦,٠
ف-٥	٥٩٢	٢٩٤	٨٧١	٤٦٢	٤,٥
ف-٤	٦٦٢	٥٦٥	١٣٧١	٩٣٤	(٥,٥)
ف-٣	٣٢٣	٣٧٩	١٥١٩	١١٥٤	(١٠,٨)
ف-٢	٨٢	١١٦	٤١٢	٤٧٣	(٥,١)
ف-١	٥	١٢	٥	١٢	٧٠,٦
المجموع الفرعي	١٦٥٩	١٣٥٤	١٧٨٤	٣٠٣٥	(٢,٩)
المجموع	١٠٠٣	١٤٩٥	١٥٣٥	٣٢٢٨	(١,٢)

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) تُعزى الاختلافات الكبيرة في مجموع عدد الترقيات فيما بين الفترات المشمولة بالتقارير إلى تغيير في جمع البيانات. إذ كانت التقارير السابقة تعتمد على البيانات بشأن الترقيات التي تقدمها الكيانات نفسها. أما في الفترة المشمولة بهذا التقرير، فقد تم الحصول على صورة أدق للترقيات من خلال استخدام بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين تم التثبت من صحتها مشفوعة بأرقام قياسية. وأدرجت الرتبة ف-١ في التحليل للفترة المشمولة بهذا التقرير، إذ يعيد التحليل تعريف الترقيات كي تشمل الترقيات إلى الرتبة ف-١ بالنسبة للموظفين من فئة الخدمات العامة أو غيرها من الفئات. ولا تُدرج التعيينات غير المصنفة على رتب في إطار الترقيات لأنها تخضع للسلطة المباشرة للأمين العام.

٥٤ - وكما كان الحال في السنوات السابقة، لم يتم تحقيق التكافؤ بين الجنسين أو تجاوزه خلال الفترة المشمولة بالتقرير إلا في الرتب الأدنى. وعلى وجه التحديد، لم يتم تحقيق أو تجاؤز التمثيل المتساوي للنساء في الترقيات إلا في الرتبتين ف-١ و ف-٢ (٦٠,٧ و ٥٣,٤ في المائة، على التوالي). ومن الملاحظ أن جميع المستويات العليا لصنع القرار (الرتب من ف-٥ إلى مد-٢) قد سجلت مكاسب كبيرة في الترقيات^(٣١). وعلى الرغم من أن الرتب الثلاث كلها لا تزال بعيدة بنحو ١٤ نقطة مئوية على الأقل عن تحقيق التكافؤ في الترقيات بين الجنسين، أدى الإنجاز الكبير المتمثلان في زيادتين إحداهما بنسبة ٦ نقاط مئوية في الرتبة مد-١ والثانية بنسبة ٦,٣ نقطة مئوية في الرتبة مد-٢ إلى تضيق مهم للفجوة المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين.

(٣١) لئن كان جمع البيانات عن الترقيات من أجل التقرير الحالي يختلف عن التقارير السابقة وأتاح إبراز زيادة في عدد حالات النهوض بالحياة الوظيفية، فإن المقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق تظل مفيدة بالنسبة للمستويات العليا لصنع القرار، بالنظر إلى الأعداد القابلة للمقارنة.

٥٥ - وتلك المكاسب، على الرغم من نقص تمثيل المرأة في الرتب العليا، تدل على الحاجة إلى استراتيجيات شاملة لا ترمي إلى الزيادة في استقدام النساء لشغل مناصب عليا فحسب، وإنما ترمي أيضا إلى النهوض بهن إلى مناصب أعلى مرتبة. وتحقيقا لهذه الغاية، فإن الآليات المحتملة لهذا الغرض تشمل التنفيذ المنهجي لتدابير خاصة مؤقتة، ووضع برامج للتوجيه والرعاية، والتدريب على المهارات القيادية من أجل الموظفات من الرتب المتوسطة، وإنشاء بيئة عمل تيسيرية تفضي إلى استبقاء الموظفات (انظر الفرع الثالث أدناه).

الترقيات حسب المواقع التي توجد بها مقار والمواقع التي لا توجد بها مقار

٥٦ - يبين تحليل الترقيات حسب الموقع (انظر الشكل الخامس) أنه في ما يتعلق بالتعيينات، تمت ترقية نسبة أكبر من النساء في المواقع التي توجد بها مقار (٤٩,٣ من مجموع الترقيات) مقارنة بالمواقع التي لا توجد بها مقار (٣٦,٨ في المائة) خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٥٧ - ولم يكن هناك تقريبا أي تغير في نسبة ترقيات النساء إلى الرتب من ف-١ إلى ف-٥ في مواقع المقار التي حافظت على التكافؤ خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق بتحقيقها لنسبة ٥٠,١ في المائة^(٣٢).

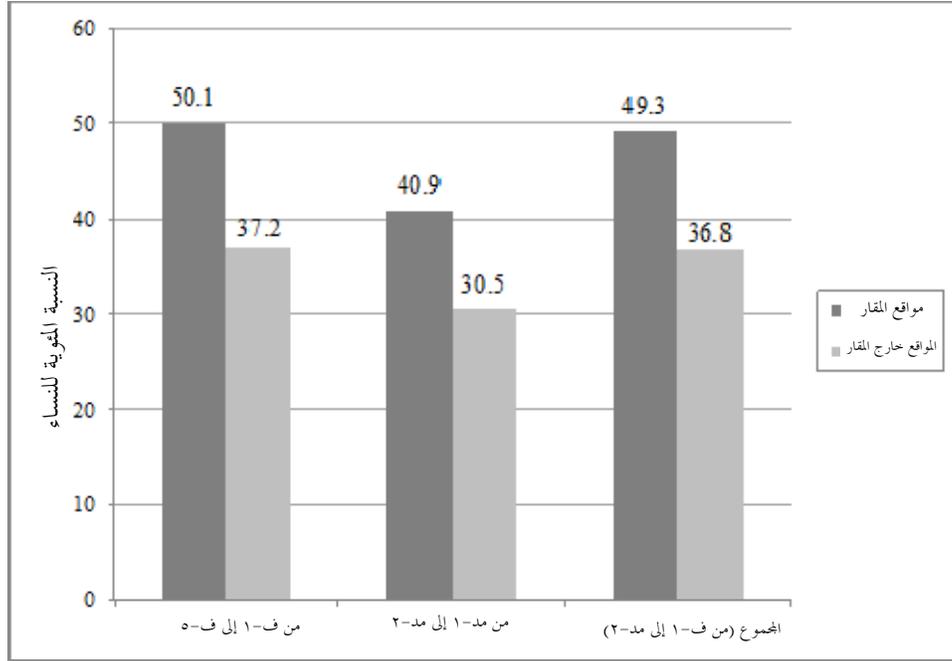
٥٨ - وزادت ترقيات النساء إلى الرتب العليا (مد-١ ومد-٢) في مواقع المقار بنسبة ١٣ نقطة مئوية، مما جعل تلك المواقع لا تتعد سوى بنسبة ٩,١ نقطة مئوية عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وبالمقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق، زادت نسبة ترقيات النساء من الرتبة مد-١ إلى الرتبة مد-٢ في مواقع المقار من ٢٧,٩ إلى ٤٠,٩ في المائة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. ويمثل ذلك تحولا مثيرا قياسا بالفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين، حيث كانت الترقيات من الرتبة مد-١ إلى الرتبة مد-٢ أعلى في المواقع خارج المقار مقارنة بمواقع المقار.

٥٩ - وظلت ترقيات النساء في مواقع المقار، في جميع الرتب، دون تغير في واقع الحال بالمقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ففي مواقع المقار، وفي ما يتعلق بالفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، شكلت النساء نسبة ٣٨,٢ في المائة من الترقيات في الرتب من ف-٢ إلى ف-٥، و ٣٠,٥ في المائة من الترقيات من الرتبة مد-١ إلى الرتبة مد-٢، و ٣٧,١ في المائة من مجموع الترقيات (الرتب من ف-٢ إلى مد-٢).

(٣٢) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، شكلت النساء نسبة ٥٠,٢ في المائة من الترقيات في الرتب من ف-٢ إلى ف-٥ في مواقع المقار.

الشكل الخامس

مقارنة النسبة المئوية لترقيات النساء في الرتب ف-١ إلى ف-٥ والرتبة مد-١ إلى الرتبة مد-٢ في منظومة الأمم المتحدة، بالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود مدتها عام أو أكثر، في مواقع المقار والمواقع خارج المقار، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

الترقيات حسب الكيان

٦٠ - يبين الشكل السادس نسبة النساء اللائي تمت ترقيتهن إجمالاً (الرتب ف-٢ إلى مد-٢)، وفي الرتب العليا (ف-٥ إلى مد-٢)، حسب الكيان، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. ومن بين الكيانات الـ ٣٤ المدرجة، حقق ١٠ التكافؤ بين الجنسين في التعيينات إجمالاً في ما يتعلق بالرتب من ف-٢ إلى مد-٢ أو تجاوزت نسبة التكافؤ. وبالمقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق، فإن كيانات أقل عدداً حققت أو تجاوزت التكافؤ بين الجنسين في الترقيات (١٢ من أصل ٣٠ كياناً). وأبلغت ثلاثة كيانات بأن ترقيات النساء شكلت أقل من ٣٠ في المائة من جميع الترقيات، وهو العدد ذاته المسجل في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وظلّ كيانان من بين الكيانات الثلاثة (اليونيدو والاتحاد البريدي العالمي)، كانا قد سجلا نسبة أقل من ٣٠ في المائة من ترقيات النساء في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، على هذه النسبة في الفترة المشمولة بهذا التقرير.

٦١ - وسجلت ترقيات النساء الإجمالية إلى المستويات العليا لصنع القرار (الرتب من ف-٥ إلى مد-٢) المزيد من التقدم المشجع. إذ شكلت النساء في تلك الرتب نسبة ٥٠ في المائة على الأقل من الترقيات في سبعة كيانات، وهو ما يمثل زيادة مقدارها كيان واحد منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ومن المثير للاهتمام أن أيا من الكيانات الستة التي سبق أن حققت التكافؤ بين الجنسين في الترقيات إلى الرتب العليا في الفترة المشمولة بالتقرير السابق لم تستطع المحافظة عليه خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. وعلاوة على ذلك، سجلت أربعة من بين ستة كيانات (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، ومعهد البحث والتدريب، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) انخفاضا كبيرا في نسبة ترقيات النساء في الرتب العليا، إذ هبطت كلها إلى ما دون ٣٠ في المائة^(٣٣). وعلاوة على ذلك، وفي اثنين من تلك الكيانات (معهد البحث والتدريب والمركز الدولي للتدريب)، شكّل الرجال ١٠٠ في المائة من مجموع الترقيات إلى الرتب من ف-٥ إلى مد-٢. ولئن كان من المحبط عدم الاحتفاظ بالتقدم المحرز لدى الكيانات التي حققت التكافؤ في الترقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق، فقد قابل تلك الانتكاسة تطور إيجابي تم على يد سبعة كيانات جديدة (لجنة الخدمة المدنية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومفوضية شؤون اللاجئين، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) حققت التكافؤ بين الجنسين في الترقيات في الفترة المشمولة بهذا التقرير.

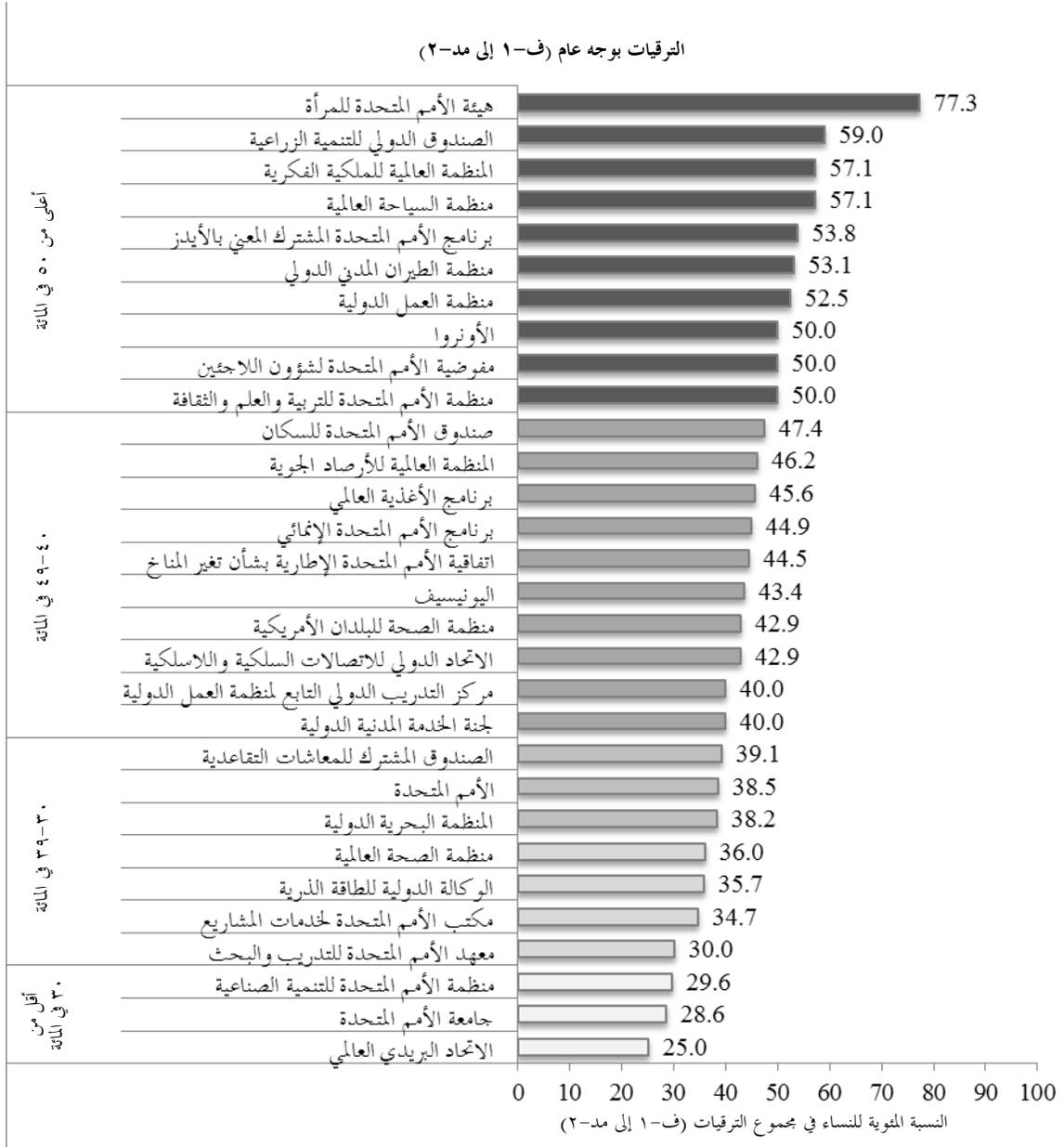
٦٢ - ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، لم يحقق سوى كيانين (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) باطراد التكافؤ في الترقيات في مجموع الترقيات في الرتب من ف-٢ إلى مد-٢^(٣٤). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، كانت نسبة ترقيات الإناث هي ٥٥,٥ في المائة لدى الصندوق الدولي للتنمية الزراعية و ٥١,٢ لدى المنظمة العالمية للملكية الفكرية. أما بالنسبة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، فكانت نسبة ترقية النساء ٥٢,٤ في المائة في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، و ٥٦,١ في المائة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (انظر الوثيقتين A/65/334 و A/67/347).

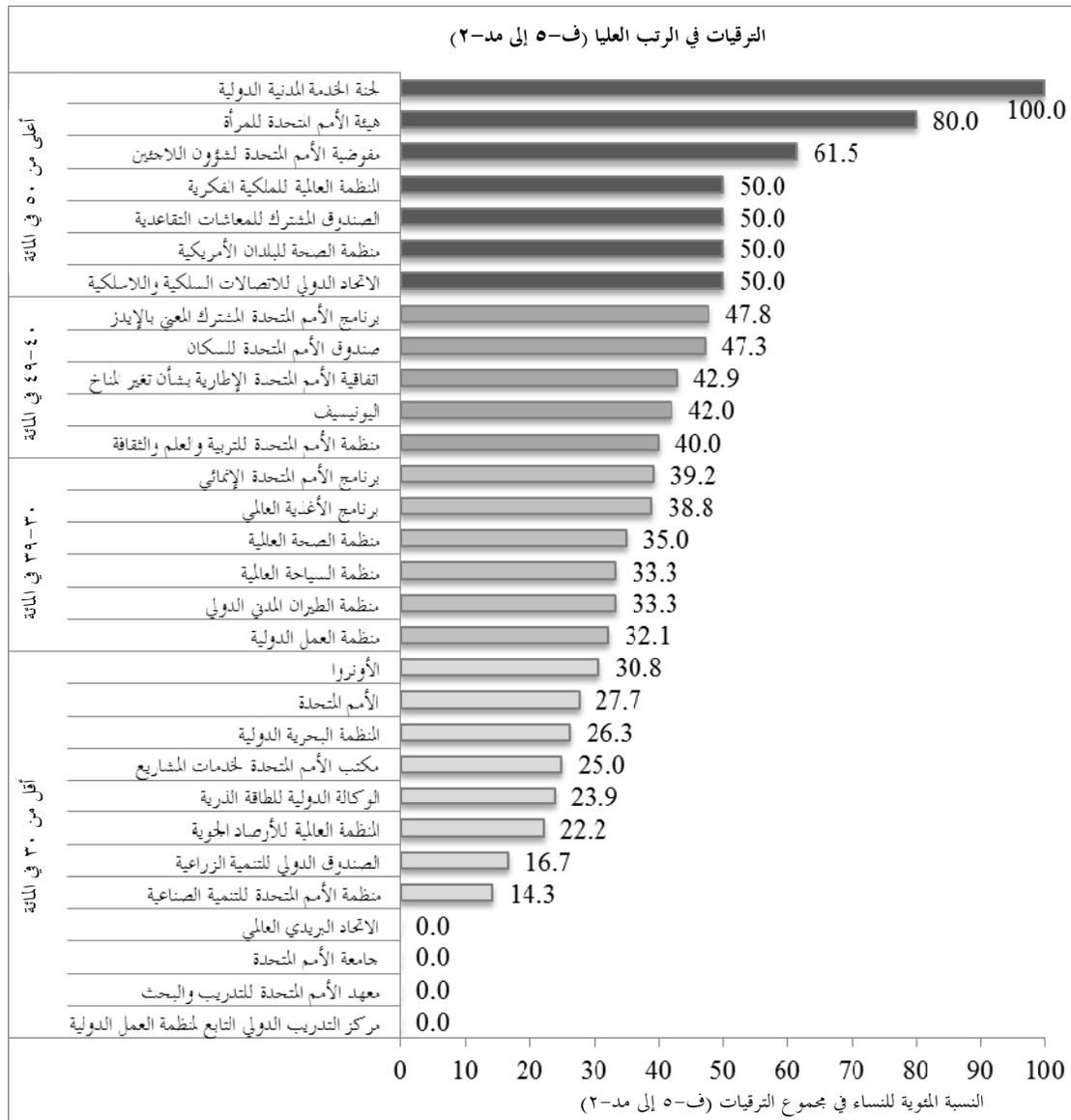
(٣٣) انخفضت نسبة ترقيات الإناث في البرنامج المعني بالإيدز وصندوق الأمم المتحدة للسكان، لكنها ظلت بين ٤٠ و ٤٩ في المائة.

(٣٤) بدأ الإبلاغ عن الترقيات على مستوى الكيانات مع التقرير الذي يشمل الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ (A/65/334).

الشكل السادس

النسبة المئوية لترقيات النساء في جميع الرتب (ف-١ إلى مد-٢) والرتب العليا (ف-٥ إلى مد-٢) يعقود مدتها سنة أو أكثر في جميع مواقع منظومة الأمم المتحدة، حسب الكيان، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(١)





المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) يغطي تحليل الترقيات في الشكل الخامس ٣٠ كياناً. ولا تتوفر بيانات من منظمة الأغذية والزراعة ومحاكمة العدل الدولية ومركز التجارة الدولية ومركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

٣ - انتهاء الخدمة

٦٣ - قدم ٣٢ كيانا بيانات عن انتهاء خدمة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(٣٥). وفي تلك الفترة، انتهت خدمة ما مجموعه ٧٤٤ ٥ موظفا معينين يعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر من منظومة الأمم المتحدة في جميع المواقع^(٣٦). ومن مجموع حالات انتهاء الخدمة هذه، مثلت النساء نسبة ٤٣,٣ في المائة (٢ ٤٩٠ فردا). وإذا ظلت الأمور على ما هي عليه الآن فإن النسبة المئوية للنساء اللاتي تنتهي خدمتهن من منظومة الأمم المتحدة تكون متناسبة مع تمثيلهن بين الموظفين. ولكن في الفترة المشمولة بهذا التقرير كان معدل انتهاء خدمة النساء المعينات يعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر (٤٣,٣ في المائة) أعلى بمقدار ١,٥ نقطة مئوية من النسبة الإجمالية لتمثيلهن (٤١,٨ في المائة) (انظر الجدول ١٢).

٦٤ - وهناك سببان وراء غالبية حالات انتهاء الخدمة ومن ثم فهما يستحقان تحليلا مصنفا حسب الجنس، وهما: انتهاء مدد التعيينات والاستقالات. ومثلما ورد في تقارير سابقة، كان انتهاء مدة التعيين هو السبب الأكثر شيوعا لانتهاء الخدمة، حيث مثل ٤٥,٩ في المائة من جميع أسباب انتهاء خدمة النساء و ٤٣,١ في المائة من أسباب انتهاء خدمة الرجال. وكانت الاستقالة هي السبب الثاني الأكثر شيوعا، حيث مثلت ٢٤,٥ في المائة من جميع حالات انتهاء خدمة النساء و ٢١,٧ في المائة من انتهاء خدمة الرجال. ويدل ذلك على تأثر النساء بصورة غير متناسبة بهذين العاملين الرئيسيين لانتهاء الخدمة^(٣٧). ويشير التفاوت بين الجنسين فيما يتعلق بانتهاء مدد التعيينات إلى أنه يرجح بدرجة أكبر حدياً أن يشغل النساء وظائف تفتقر إلى الأمن الوظيفي، وهي نتيجة يعضدها تمثيلهن الزائد في الوظائف يعقود مؤقتة. وتعزى زيادة نسبة الاستقالة كسبب لانتهاء خدمة النساء مقارنة بالرجال إلى أسباب متنوعة

(٣٥) لم تتوافر بيانات من لجنة الخدمة المدنية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات والمركز الدولي للحساب الإلكتروني.

(٣٦) لغرض الاتساق مع التحليل الوارد في الفرعين المعنيين بالتعيينات والترقيات في هذا التقرير، يغطي تحليل انتهاء الخدمة الموظفين المعينين يعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر. وفي الفترة المشمولة بالتقرير السابق، كان التحليل يشمل الموظفين المعينين بجميع أنواع العقود (المؤقتة والمحددة المدة والمستمرة/الدائمة). ولذلك حذفت من تحليل انتهاء الخدمة المقارنات مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

(٣٧) تشمل الأسباب الأخرى لانتهاء الخدمة ما يلي: التنخلي عن الوظيفة، وإلغاء الوظيفة، وإنهاء الخدمة بالاتفاق، والوفاة، والفصل، والفصل لسوء السلوك خلال الفترة الاختبارية، وأسباب صحية، والحفاظ على مصلحة المنظمة، والانتدابات فيما بين الوكالات، والنقل فيما بين الوكالات، والتقاعد (المبكر والإلزامي)، والفصل بإجراءات موجزة، وإنهاء الخدمة (لأسباب صحية ولأسباب الخدمة غير المرضية)؛ انظر المرفق الإلكتروني التاسع.

تشمل الموازنة بين العمل والحياة أو ثقافة المنظمة أو انعدام فرص التطور الوظيفي، وتستدعي زيادة التدقيق في هذه المسألة من خلال إجراء مقابلات نهاية الخدمة ودراسات استقصائية بشأن الموظفين واستعراضها بصورة منتظمة.

الجدول ١٢

التوزيع الجنساني لانتهاج خدمة الموظفين المعينين بعقود مدتها سنة أو أكثر في الرتب من ف-١ إلى الرتب غير المصنفة على رتب في جميع مواقع منظومة الأمم المتحدة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣

الرتبة	انتهاج خدمة الرجال	انتهاج خدمة النساء	النسبة المئوية لانتهاج خدمة النساء	معدل تناقص الموظفين	معدل تناقص الموظفين
رتب غير مصنفة	٥١	١٨	٢٦,١	٠,١٣	٠,١٢
مد-٢	١١٩	٤٢	٢٦,١	٠,١٤	٠,١٢
مد-١	٢٥٢	١١٨	٣١,٩	٠,١٠	٠,١٠
المجموع الفرعي	٤٢٢	١٧٨	٢٩,٧	٠,١١	٠,١١
ف-٥	٧١١	٣٩٤	٣٥,٧	٠,٠٩	٠,٠٩
ف-٤	٩٨٨	٦٣٣	٣٩,٠	٠,٠٨	٠,٠٨
ف-٣	٨٤٩	٨٤١	٤٩,٨	٠,٠٨	٠,١٠
ف-٢	٢٧١	٤٢٣	٦١,٠	٠,١٠	٠,١١
ف-١	١٣	٢١	٦١,٨	٠,١٣	٠,١٥
المجموع الفرعي	٢,٨٣٢	٢,٣١٢	٤٤,٩	٠,٠٩	٠,٠٩
المجموع	٣,٢٥٤	٢,٤٩٠	٤٣,٣	٠,٠٩	٠,٠٩

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

انتهاج الخدمة حسب الرتبة

٦٥ - كما هو متوقع، يترتب على انخفاض نسبة تمثيل المرأة في الرتب العليا انخفاض نسبة انتهاء خدمة المرأة بصورة مناظرة مع كل زيادة في الرتبة، حيث تتراوح بين ٦١,٨ في المائة من حالات انتهاء الخدمة في الرتبة ف-١ و ٢٦,١ في المائة في الرتبة مد-٢ والمناصب غير المصنفة على رتب. وعلى النقيض تزيد نسبة انتهاء خدمة الرجال في كل رتبة (باستثناء المناصب غير المصنفة على رتب) حيث تتراوح من ٣٨,٢ في المائة في الرتبة ف-١ و ٧٣,٩ في المائة في الرتبة مد-٢ والمناصب غير المصنفة على رتب.

٦٦ - وحتى يتسنى فهم الأبعاد الجنسانية الحقيقية لانتهااء الخدمة، ينبغي عدم تقييم تحليلها بمعزل عن التمثيل. ولهذا الغاية، أُدرجت معدلات التناقص، للحصول على صورة أدق للفروق الجنسانية في حالات انتهااء الخدمة، نظرا لأنها تقيم انتهااء الخدمة نسبة إلى التمثيل^(٣٨). فكلما زاد معدل التناقص، زادت نسبة انتهااء خدمة الموظفين إلى مجموع الموظفين بالنسبة لنوع الجنس المعني.

٦٧ - ويبين التحليل الكلي لمعدلات التناقص بالنسبة للرجال والنساء في منظومة الأمم المتحدة أنه على المستوى المجمع للرتب من ف-١ إلى ف-٥ ومن مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على الرتب، لا يوجد فرق بين معدل انتهااء خدمة الرجال وخدمة النساء نسبة إلى تمثيلهما (انظر الجدول ١٢). وبالنسبة لكل من الرجال والنساء، كانت الرتب التي سجلت فيها أكبر نسبة لانتهااء الخدمة هما الرتبتان ف-١ و مد-٢ والمناصب غير المصنفة على رتب. وتزيد معدلات التناقص بالنسبة للرجال في رتبة مد-٢ والمناصب غير المصنفة على رتب زيادة طفيفة على معدلها بالنسبة للنساء، مما يشير إلى زيادة نسبة استبقاء النساء في الرتب العليا. وسجلت الرتب من ف-١ إلى ف-٣ معدلات تناقص للنساء أعلى بدرجة طفيفة منها للرجال. ويمثل فقدان النساء في تلك الرتب، لا سيما الرتبة ف-٣، أحد الشواغل، نظرا لأهميتها في ضمان وجود وسيلة قوية لتغذية وظائف صنع القرار.

(٣٨) الصيغة القياسية لحساب معدلات التناقص هي العدد الكلي لحالات انتهااء الخدمة مقسوما على العدد الكلي للموظفين خلال فترة محددة. وللحصول على معدل التناقص بالنسبة للنساء، يقسم عدد حالات انتهااء خدمة النساء على العدد الكلي للموظفات. وقد استخدمت نفس الصيغة لحساب معدلات التناقص بالنسبة للذكور. ويمكن التعبير عن النسبة الناتجة بالنقاط العشرية (مثلا ٠,٢١) مثلما هي الحال هنا، أو بالنسبة المئوية (٢١ في المائة).

الجدول ١٣

توزيع حالات انتهاء الخدمة حسب نوع الجنس من الرتبة ف-١ إلى الرتب والمناصب غير المصنفة، للعقود التي مدتها سنة واحدة أو أكثر، في المواقع بالمقر وخارج المقر في منظومة الأمم المتحدة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣

الرتبة	في المقر						خارج المقر					
	انتهاء خدمة الرجال	انتهاء خدمة النساء	النسبة المئوية لانتهاء خدمة النساء	معدل تناقص الموظفين	انتهاء خدمة الرجال	انتهاء خدمة النساء	النسبة المئوية لانتهاء خدمة النساء	معدل تناقص الموظفين	انتهاء خدمة الرجال	انتهاء خدمة النساء	النسبة المئوية لانتهاء خدمة النساء	معدل تناقص الموظفين
مناصب غير مصنفة	٣٢	١٧	٣٤,٧	٠,١٢	١٩	١	٥,٠	٠,١٧	٠,٠٣			
مد-٢	٧٦	٢٧	٢٦,٢	٠,١٥	٤٣	١٥	٢٥,٩	٠,١٤	٠,١٦			
مد-١	١٠٩	٦٦	٣٧,٧	٠,٠٩	١٤٣	٥٢	٢٦,٧	٠,١١	٠,٠٩			
المجموع الفرعي	٢١٧	١١٠	٣٣,٦	٠,١١	٢٠٥	٦٨	٢٤,٩	٠,١٢	٠,١٠			
ف-٥	٣٣٢	١٩٦	٣٧,١	٠,٠٨	٣٧٩	١٩٨	٣٤,٣	٠,١٠	٠,١١			
ف-٤	٣٩٢	٢٧٢	٤١,٠	٠,٠٧	٥٩٦	٣٦١	٣٧,٧	٠,١٠	٠,١٠			
ف-٣	٣٠٥	٣٨١	٥٥,٥	٠,٠٧	٥٤٤	٤٦٠	٤٥,٨	٠,٠٩	٠,١٣			
ف-٢	١٣٥	٢٠٧	٦٠,٥	٠,٠٩	١٣٦	٢١٦	٦١,٤	٠,١٠	٠,١٤			
ف-١	٩	١٧	٦٥,٤	٠,١٤	٤	٤	٥٠,٠	٠,١١	٠,١٠			
المجموع الفرعي	١١٧٣	١٠٧٣	٤٧,٨	٠,٠٧	١٦٥٩	١٢٣٩	٤٢,٨	٠,١٠	٠,١٢			
المجموع	١٣٩٠	١١٨٣	٤٦,٠	٠,٠٨	١٨٦٤	١٣٠٧	٤١,٢	٠,١٠	٠,١٢			

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

انتهاء الخدمة حسب الموقع: في المقر وخارج المقر

٦٨ - في حين تتوافق نسبة انتهاء خدمة المرأة في مواقع المقر (٤٦ في المائة) مع تمثيلها الكلي (٤٥,٨ في المائة)، يوجد فرق بنسبة ٣,٧ نقاط مئوية بين تمثيل المرأة ونسبة انتهاء خدمتها في المواقع خارج المقر (٤١,٢ في المائة). وفي كل موقع، تجاوزت النسبة المئوية الكلية لحالات انتهاء خدمة المرأة النسبة الكلية لتمثيلها في ذلك الموقع.

٦٩ - وكما هي الحال بالنسبة لانتهاء الخدمة حسب الرتبة، لم يكن هناك فرق في معدلات التناقص بالنسبة للرجال والنساء في مواقع المقر على المستوى المجمع للرتب من مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب، وكان الفرق طفيفاً على المستوى المجمع للرتب من ف-١ إلى

ف-٥. وكانت الرتب التي سجلت فيها أعلى معدلات للتناقص في مواقع المقر هي الرتبان ف-١ ومد-٢ والمناصب غير المصنفة على رتب، وهو ما يتوافق مع النتائج المجمعة لمنظومة الأمم المتحدة. ولكن على عكس منظومة الأمم المتحدة، زادت نسبة انتهاء خدمة النساء مقارنة بالرجال في المناصب غير المصنفة على رتب في مواقع المقر. وفي حالة جميع الرتب الأخرى، اختلفت معدلات التناقص بالنسبة للرجال والنساء بأقل من ٠,٠١ (انظر الجدول ١٣).

٧٠ - ويقدم تحليل انتهاء الخدمة في المواقع خارج المقر نتائج أكثر تفاوتاً فيما يتعلق بالجنس. فقد كانت نسبة النساء اللاتي انتهت خدمتهن أعلى على مستوى جميع الرتب وعلى المستوى المجمع للرتب ف-١ إلى ف-٥ في المواقع خارج المقر. إلا أن نسبة الرجال الذين انتهت خدمتهم كانت أعلى بنفس القدر في المستويات المجمعة للرتب من مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب. وكانت الرتب التي سجلت فيها أعلى نسبة تفاوت بين تناقص الذكور والإناث هي الرتب ف-٢ وف-٣ ورتب اتخاذ القرار من مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب وفي الرتب ف-٢ وف-٣ في المواقع خارج المقر، كانت نسبة انتهاء خدمة المرأة أكبر من نسب انتهاء خدمة الرجل. وربما يشير وجود هذا التفاوت في المواقع خارج المقر إلى تزايد صعوبة التصدي للحواجز التي تعترض تحقيق التوازن بين الجنسين، مثل تنفيذ سياسات فعالة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة في المواقع خارج المقر. وكانت تفاوت النسب الذي وجد في الرتب العليا (مد-١ إلى الوظائف غير المصنفة على رتب)، لا سيما أن نسبة ٠,١٧ لتناقص الرجال ونسبة ٠,٠٣ لتناقص النساء في المناصب غير المصنفة على رتب تعزى بدرجة كبيرة إلى قلة العدد المطلق لحالات انتهاء الخدمة في تلك الرتب مقارنة بالرتب الأدنى.

الجدول ١٤

توزيع حالات انتهاء الخدمة حسب الجنس في الرتب من ف-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب، في العقود التي مدتها سنة واحدة أو أكثر، في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، حسب الكيان، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(١)

الكيان	انتهاء خدمة الرجال	انتهاء خدمة النساء	النسبة المئوية لانتهاء خدمة النساء	النسبة المئوية لتمثيل المرأة (٢٠١٣)	معدل تناقص الموظفين	معدل تناقص الموظفين (الرجال - النساء)	الفرق في معدل
منظمة الأغذية والزراعة	٢٤١	١٢٩	٣٤,٩	٣٦,١	٠,١٢	٠,١١	٠,٠١
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٢١٨	٦٤	٢٢,٧	٢٧,٧	٠,١٢	٠,٠٩	٠,٠٢
منظمة الطيران المدني الدولي	٢١	١٠	٣٢,٣	٣٠,٣	٠,٠٥	٠,٠٥	٠,٠٠
محكمة العدل الدولية	صفر	٤	١٠٠,٠	٥١,٧	٠,٠٠	٠,٠٦	(٠,٠٦)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٣٧	٢٥	٤٠,٣	٤٥,٧	٠,١١	٠,٠٩	٠,٠٢
منظمة العمل الدولية	٤٠	٤٥	٥٢,٩	٤٤,٨	٠,٠٣	٠,٠٥	(٠,٠٢)
المنظمة البحرية الدولية	١١	١٣	٥٤,٢	٤٤,٠	٠,٠٦	٠,١٠	(٠,٠٤)
مركز التجارة الدولية	١٦	١١	٤٠,٧	٣٩,٠	٠,٠٨	٠,٠٩	(٠,٠١)
مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية	صفر	٢	١٠٠,٠	٤٠,٩	٠,٠٠	٠,٠٤	(٠,٠٤)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	٤٨	٤٧	٤٩,٥	٤٨,٠	٠,١٠	٠,١٠	٠,٠٠
الأمانة العامة للأمم المتحدة	٨٨٤	٦٠٧	٤٠,٧	٤٠,٥	٠,٠٧	٠,٠٧	٠,٠٠
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	١٠	٤٧	٨٢,٥	٨٠,١	٠,٠٨	٠,٠٩	(٠,٠١)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز	٢٦	٣٣	٥٥,٩	٤٧,٣	٠,٠٧	٠,١٠	(٠,٠٣)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٥٠٠	٤١٧	٤٥,٥	٤٢,٦	٠,١٧	٠,١٩	(٠,٠٢)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٤٩	٤١	٤٥,٦	٤٩,٠	٠,٠٥	٠,٠٤	٠,٠١
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	٦	٣	٣٣,٣	٤٠,١	٠,٠٢	٠,٠١	٠,٠١
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٥٨	٩٣	٦١,٦	٤٨,٧	٠,١٠	٠,١٦	(٠,٠٦)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٧٧	٦٧	٤٦,٥	٤٢,٩	٠,٠٤	٠,٠٥	(٠,٠١)
اليونيسيف	٤٧١	٤٩١	٥١,٠	٤٩,١	٠,١٦	٠,١٧	(٠,٠١)
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	٣٣	١٤	٢٩,٨	٣٠,٩	٠,٠٩	٠,٠٨	٠,٠١
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	٢	٢	٥٠,٠	٤٧,٧	٠,٠٤	٠,٠٤	٠,٠٠
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية	٤	٢	٣٣,٣	٤٥,٦	٠,٠٤	٠,٠٣	٠,٠١
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	١٠٣	٥٣	٣٤,٠	٢٧,٧	٠,١٤	٠,١٩	(٠,٠٥)
الأونروا	٣٥	٤٠	٥٣,٣	٤٠,٣	٠,١٥	٠,٢٥	(٠,١٠)
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة	صفر	٢	١٠٠,٠	٢٧,٨	٠,٠٠	٠,١٧	(٠,١٧)
جامعة الأمم المتحدة	٩	٥	٣٥,٧	٢٣,٦	٠,٠٨	٠,١٧	(٠,٠٩)

الكيان	انتهاه خدمة الرجال	انتهاه خدمة النساء	النسبة المئوية لانتهاه خدمة النساء	النسبة المئوية لتمثيل المرأة (٢٠١٣)	معدل تناقص الموظفين	معدل تناقص الموظفين (الرجال - النساء)	الفرق في معدل
منظمة السياحة العالمية	٤	١	٢٠,٠	٤٦,٧	٠,٠٨	٠,٠٣	٠,٠٥
الاتحاد البريدي العالمي	١٥	٤	٢١,١	٢٨,٧	٠,١١	٠,٠٨	٠,٠٣
برنامج الأغذية العالمي	٨٤	٥٥	٣٩,٦	٤١,١	٠,٠٥	٠,٠٥	٠,٠٠
منظمة الصحة العالمية	٢١٥	١٤١	٣٩,٦	٤٠,٧	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,٠٠
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	١٦	١٣	٤٤,٨	٤٥,٤	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٠
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	٢١	٩	٣٠,٠	٣٦,٦	٠,١١	٠,٠٨	٠,٠٢
المجموع	٣٢٥٤	٢٤٩٠	٤٣,٣	٤١,٨	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,٠٠

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) يغطي الجدول ١٤ ما مجموعه ٣٢ كيانا. ولم تتوافر بيانات لجنة الخدمة المدنية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمركز الدولي للحوسبة. ولم تدخل في تغطية التقرير السابق (A/67/347) اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

انتهاه الخدمة حسب الكيان

٧١ - في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، مثلت النساء أكثر من ٥٠ في المائة من مجموع حالات انتهاه الخدمة في ١١ من الكيانات الـ ٣٢ التي جرى مسحها^(٣٩). ومن تلك الكيانات الـ ١١، كان هناك كيانان فقط زادت فيهما نسبة تمثيل النساء على ٥٠ في المائة^(٤٠).

٧٢ - وفي ١٥ من الكيانات الـ ٣٢، تجاوزت نسبة التناقص الطبيعي للنساء نسبة التناقص الطبيعي للرجال^(٤١)، وفي ١٠ من الكيانات الـ ٣٢، تجاوزت نسبة تناقص الرجال نسبة تناقص

(٣٩) محكمة العدل الدولية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

(٤٠) محكمة العدل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(٤١) محكمة العدل الدولية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية، ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وجامعة الأمم المتحدة.

النساء^(٤٢). وفي حين استمر انتهاء خدمة النساء بمعدل أعلى نسبة إلى تمثيلهن في غالبية الكيانات، فإنه يبدو أنه لم يكن هناك تفاوت بين الجنسين في ٧ من الكيانات الـ ٣٢^(٤٣).

٧٣ - وإضافةً إلى ذلك، فمن بين الكيانات الـ ١٥ التي تجاوزت فيها نسبة تناقص النساء نسبته للرجال، تجاوزت نسبة تناقص النساء نسبته للرجال بمقدار ٠,٠٥ أو أكثر في ستة كيانات فقط هي: كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (كانت نسبة تناقص النساء أعلى بمقدار ٠,١٧ على نسبته للرجال)، والأونروا (٠,١٠)، وجامعة الأمم المتحدة (٠,٠٩)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٠,٠٦)، ومحكمة العدل الدولية (٠,٠٦)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (٠,٠٥).

٤ - التعيينات والترقيات وانتهاء الخدمة في الأمانة العامة

التعيينات

٧٤ - في الفترة المشمولة بهذا التقرير، عين ما مجموعه ٩٧٠ ٥ موظفاً يعقود مدتها سنة أو أكثر في وظائف في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وبلغت نسبة النساء في تلك التعيينات ٣٩ في المائة (٣٢٨ ٢ امرأة، بمن فيهن ٢٥٦ امرأة عُيِّن في الرتب من مد-١ إلى المناصب غير المصنفة على رتب)، وهي نسبة تقل بمقدار ٣,١ نقاط مئوية عن نسبة تعيينات النساء في منظومة الأمم المتحدة ككل. وبخلاف الرتبة ف-١، انخفضت النسبة المئوية لتعيينات النساء في الأمانة العامة للأمم المتحدة عن نسبتها في منظومة الأمم المتحدة في كل رتبة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. وفيما يتعلق بالتعيينات، كانت الفروق بين الأمانة العامة للأمم المتحدة والمنظومة ككل أكبر ما يكون في الرتب العليا (من ف-٥ إلى المناصب غير المصنفة على رتب)، حيث كان أداء منظومة الأمم المتحدة يفوق أداء الأمانة العامة بنسبة لا تقل عن ٤ نقاط مئوية في الرتبة مد-٢ ونسبة لا تقل عن ٨ نقاط مئوية في الرتبة ف-٥ (انظر الجدول ١٥).

(٤٢) منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، واليونسكو، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، واليونيدو، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(٤٣) منظمة الطيران المدني الدولي، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، واليونيتار، وبرنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

الجدول ١٥

مقارنة بين نسبة التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا، المعينات بعقود مدتها سنة أو أكثر، في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣

الرتبة	التعيينات (النسبة المئوية للنساء)		الترقيات (النسبة المئوية للنساء)		انتهاء خدمة النساء	
	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظومة الأمم المتحدة	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظومة الأمم المتحدة	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظومة الأمم المتحدة
مناصب غير مصنفة على رتب ٢٠,٠	٢٥,٠				١٢,٥	٢٦,١
مد-٢	٢٦,٣	٣٠,٣	٢٦,٠	٣١,٧	٢٩,٤	٢٦,١
مد-١	٣٠,٣	٣٥,٦	٣٠,١	٣٥,٩	٢٦,٣	٣١,٩
المجموع الفرعي	٢٧,٥	٣٣,١	٢٩,٢	٣٥,٩	٢٣,٩	٢٩,٧
ف-٥	٢٥,٩	٣٣,٩	٢٧,٢	٣٤,٨	٣٢,٣	٣٥,٧
ف-٤	٣٥,٣	٣٩,٤	٣٧,٧	٤٠,٧	٣٦,٣	٣٩,٠
ف-٣	٤٠,٦	٤٢,٩	٣٩,٨	٤٣,١	٤٧,٠	٤٩,٨
ف-٢	٥٤,٧	٥٦,٨	٥١,٠	٥٤,٠	٥٣,١	٦١,٠
ف-١	٧٨,٣	٥٩,٨	١٠٠,٠	٧٦,٢	٨٠,٠	٦١,٨
المجموع الفرعي	٣٩,٧	٤٢,٨	٣٩,٠	٤٢,٣	٤٢,٥	٤٤,٩
المجموع	٣٩,٠	٤٢,١	٣٨,٥	٤١,٩	٤٠,٧	٤٣,٣

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

الترقيات

٧٥ - رُقِّي ما مجموعه ٦٤١ ٤ موظفا بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. وبلغت نسبة النساء في تلك الترقيات ٣٨,٥ في المائة (١ ٧٨٩ امرأة)، وهو ما يقل بمقدار ٣,٤ نقاط مئوية عن نسبة ترقيات النساء في منظومة الأمم المتحدة ككل. ومثلما هي الحال بالنسبة للتعيينات، انخفضت نسبة النساء اللاتي رُقِّين في الأمانة العامة للأمم المتحدة في كل رتبة، عدا ف-١، عن نسبتهم في منظومة الأمم المتحدة. ومثلما هي حال التعيينات، وجد أن التفاوت الأكبر بين الأمانة العامة والمنظومة كان في المستويات العليا لصنع القرار، مع بلوغ التفاوت أعلى المستويات في الرتبة ف-٥، حيث تجاوزت أعداد الموظفات اللاتي رُقِّين في منظومة الأمم المتحدة ككل أعداد الموظفات اللاتي رُقِّين في الأمانة العامة بمقدار ٧,٦ نقاط مئوية.

حالات انتهاء الخدمة

٧٦ - في الفترة المشمولة بالتقرير، انتهت خدمة ما مجموعه ٤٩١ ١ موظفاً بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر من الأمانة العامة. ومثلت النساء نسبة ٤٠,٧ في المائة من تلك الحالات (٦٠٧ امرأة). وعلى عكس النتائج الميمنة أعلاه فيما يتعلق بالتعيينات والترقيات، سجلت الأمانة العامة نسبة أقل بوجه عام لانتهاء خدمة الموظفين (٤٠,٧ في المائة) مقارنة ببقية منظومة الأمم المتحدة (٤٣,٣ في المائة). وعلاوةً على ذلك، كان عدد الموظفين اللاتي انتهت خدمتهن في كل رتبة، عدا ف-١ ومد-٢، داخل الأمانة العامة، أقل من عددن في بقية منظومة الأمم المتحدة. وفي حين كان التقدم الذي أحرزته منظومة الأمم المتحدة صوب تحقيق التكافؤ بين الجنسين أكبر من التقدم المحرز في الأمانة العامة في تعيين النساء وترقيتهن، فاق أداء الأمانة العامة أداء المنظومة ككل من حيث استبقاء النساء.

ثالثاً - التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة والعقبات التي تواجهها

٧٧ - تلبية لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ١٤٠/٦٨ بتقديم معلومات عن التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات التي تواجهها، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دراسة استقصائية شملت كيانات منظومة الأمم المتحدة التي يغطيها هذا التقرير والبالغ عددها ٣٥ كيانا بشأن سياساتها وممارساتها المتصلة بالمساواة الجنسانية، وتلقت ٣٠ رداً. واستكملت تلك الردود بمعلومات جمعت من خلال تقديم تقارير سنوية عن خطة عمل الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة.

ألف - خطة عمل الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة

٧٨ - تشكل خطة عمل الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة. إطار المساواة الموحد الوحيد الخاص بتسجيل وقياس التقدم المحرز في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشكل منهجي. وتتألف خطة العمل من ١٥ مؤشراً للأداء ذات صلة بالقضايا الجنسانية، من المنتظر أن تحققها كيانات منظومة الأمم المتحدة جميعاً بحلول عام ٢٠١٧. ومن بين مؤشرات الأداء الـ ١٥، هناك ثلاث مؤشرات تتعلق بوضع المرأة وتمثيلها على قدم المساواة في منظومة الأمم المتحدة: سياسات وخطط المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء ١)؛ والتكافؤ بين الجنسين والهيكلي

الجنساني (مؤشر الأداء ١٠)؛ وثقافة المنظمة (مؤشر الأداء ١١). وتوفر تلك المؤشرات هيكلًا للمعلومات الواردة أدناه بشأن السياسات والممارسات والتقدم المحرز والتحديات.

١ - مؤشر الأداء ١: السياسات والخطط المتعلقة بالتوازن بين الجنسين

٧٩ - تعتبر السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسيلة لتنسيق الجهود ذات الصلة بالقضايا الجنسانية من أجل تحقيق أهداف محددة. وبناء على ذلك، يتطلب مؤشر الأداء الأول وضع سياسات واستراتيجيات جنسانية ونشرها في جميع كيانات الأمم المتحدة من أجل تحقيق التمثيل المتكافئ للمرأة على جميع المستويات وفي جميع المواقع، وعلى مستوى جميع أنواع العقود. وقد شجع تنفيذ خطة العمل على إعداد هذه السياسات الجنسانية وتحسينها. وفي عام ٢٠١٣، كان لدى ٢٩ من بين ٦٢ من الكيانات التي تقوم بالإبلاغ عن سير خطة العمل سياسات قائمة بشأن المساواة بين الجنسين، وقام عدد منها بجعلها أكثر توافقًا مع خططها الاستراتيجية التنظيمية^(٤٤). كما يجري العمل على مواءمة تلك السياسات مع الوثيقة الموحدة لتوجيه السياسات على نطاق المنظومة التي أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأقرتها الشبكة المعنية بخطط العمل.

٨٠ - وعلى الجانب الإيجابي، قام ١٨ من أصل ٣٠ كيانات من التي أجابت على الدراسة الاستقصائية بالإبلاغ عن وضع سياسات فعالة بشكل مطرد فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين وحددت جميعها باستثناء ٤ منها وجود آليات رفيعة المستوى للمساءلة عن التمثيل المتكافئ للمرأة. وتؤدي كفاءة التزام الإدارة العليا التزامًا صارمًا بتحقيق أهداف التوازن بين الجنسين إلى زيادة احتمال تنفيذ السياسات الجنسانية بصورة فعالة ومتسقة. وهناك ثلاث كيانات بارزة قامت مؤخرًا بإصدار سياسات متعلقة بالتوازن بين الجنسين وتنفيذها:

(أ) أعلن برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب/الإيدز عن خطة عمله للشؤون الجنسانية، مع التركيز على المساواة والتطوير الوظيفي، مما أدى إلى زيادة بنسبة ٨ في المائة في عدد الموظفين من الرتبة ف-٥ إلى ٤٢ في المائة، وزيادة بنسبة ٥٠ في المائة تقريبًا في عدد رئيسات المكاتب القطرية، في سنة واحدة فقط (من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٤)؛

(ب) أصدر مركز التجارة الدولية سياسة جنسانية في عام ٢٠١٤، معنونة "الإنسان في المقام الأول: العمل على تحقيق التوازن بين الجنسين على نطاق مركز التجارة

(٤٤) في دورة الإبلاغ الثانية لخطة العمل في عام ٢٠١٣، قام بتقديم تقارير ٩٠ في المائة من منظومة الأمم المتحدة، أو ٦٢ من أصل ٦٩ من الكيانات المبلغة (بما في ذلك إدارات الأمانة العامة ومكاتبها).

الدولية“، شملت غايات ترمي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وتتواءم مع استراتيجية جنسانية أوسع نطاقاً، وخططاً استراتيجية تنظيمية؛

(ج) وأصدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي استراتيجية جديدة معنية بالتكافؤ بين الجنسين للفترة الممتدة من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٧ تقترح اتخاذ عدد من الإجراءات للنهوض بالتكافؤ بين الجنسين عن طريق وسائل من بينها ما يلي: '١' المرونة في تطبيق سياسة "مدة شغل الوظيفة" التي تسمح للنساء بالترشح لشغل وظائف برتبة ف-٤/٥، بعد قضاء عامين فقط في الوظيفة؛ '٢' اتخاذ تدابير خاصة لإدارة المواهب الخاصة في المكاتب التي انخفض فيها تمثيل المرأة إلى أقل من ٤٥ في المائة، ولا سيما فتح قوائم "الترشيح الداخلي" للإناث فحسب؛ '٣' إعداد برامج خاصة للنساء ذوات الإمكانيات العالية (استناداً إلى تجربة رائدة في المكتب الإقليمي لأفريقيا)؛ '٤' الاستفادة من حالات التقاعد الوشيك باعتبارها فرصة لإعادة التوازن في التوزيع الجنساني في بعض الأدوار والمناصب؛ '٥' الاستهداف المتعمد لتعيين الرجال في وظائف من فئة الخدمات العامة تملأ على الأغلب من النساء؛ '٦' إلزام المكاتب باتخاذ تدابير ملموسة من شأنها تشجيع المديرين على تصميم نماذج لسلوكيات تمكن من هئية ثقافة عمل شاملة للجميع يمكن لجميع الموظفين أن يساهموا فيها وأن يُعترف بإسهاماتهم.

٨١ - والأمر المشجع هو أن ٤ من أصل ١٢ من الكيانات التي لا توجد لديها سياسة جنسانية أبلغت عن خطط لوضع سياسة مراعية للمنظور الجنساني، كان أبرزها الأمانة العامة للأمم المتحدة^(٤٥). وفيما بين الكيانات الثمانية المتبقية التي ليس لديها سياسات مراعية للمنظور الجنساني^(٤٦)، ذكرت عدة أسباب لتبرير عدم وجود سياسة من هذا القبيل، بما في ذلك "الحجم الصغير والوضع الخاص للكيان"، و "الافتقار إلى الموارد البشرية والمالية"، و "تحقق المساواة بين الجنسين بالفعل"، و "عدم وجود ولاية لدينا تتعلق بتمثيل المرأة على قدم المساواة". وبالإضافة إلى ذلك، من بين الكيانات التي لا توجد بها سياسات جنسانية، أبلغت خمس كيانات عن تحولها بعيداً عن التركيز على المنظور الجنساني رغبة في "تحقيق وفر في التكاليف والمكاسب الناتجة عن زيادة الكفاءة"، بينما تعلق كيانات أخرى بـ "نقص الموارد".

(٤٥) مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية. ويخضع المركز الدولي للحوسبة لإدارة منظمة الصحة العالمية ويمثل لنفس الاستراتيجية الجنسانية.

(٤٦) الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومحكمة العدل الدولية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

٢ - مؤشر الأداء ١٠: الهيكل الجنساني والتكافؤ

٨٢ - يتطلب مؤشر الأداء ١٠ أن تقوم الكيانات بإنشاء هياكل فعالة من أجل العمل بكفاءة نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات من أجل التنفيذ الفعال للسياسات والممارسات التي تؤثر على تكافؤ الجنسين. مثل اختيار الموظفين، والتدابير الخاصة المؤقتة، واستبقاء الموظفين، وإيجاد منظومة قوية للمنسقين المعنيين بالشؤون الجنسانية، على النحو المبين أدناه. ولم يكن امتثال الكيانات بمؤشر الأداء يسير على منوال واحد إذ لم يستوف المتطلبات أو يزد عليها في عام ٢٠١٣ سوى ١٩ في المائة من الكيانات، وهو تحسن طفيف بالمقارنة مع نسبة ١٣ في المائة في عام ٢٠١٢.

التدابير الخاصة المؤقتة الرامية إلى تحسين وضع المرأة

٨٣ - ما زال هناك العديد من العقبات التي تحول دون تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وتهدف تدخلات من قبيل التدابير الخاصة المؤقتة، حسبما نصت عليها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في توصيتها العامة رقم ٨ (١٩٨٨) بشأن المادة ٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتوصيتها رقم ٢٤ (٢٠٠٤) بشأن الفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية، إلى التغلب على الحواجز بما في ذلك التمييز المؤسس اجتماعياً ضد المرأة، من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين واستدامتها. وهذه التدابير الخاصة مؤقتة بطبيعتها، ويتم وقف العمل بها حينما تتحقق المساواة في التمثيل ويتم الإبقاء عليها لفترة من الزمن على النحو المنصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٨٤ - وتشمل التدابير الخاصة المؤقتة مجموعة من الأدوات والسياسات والممارسات، بما في ذلك عمليات الاستقدام والترقية المحددة الهدف وتنظيم البرامج التدريبية للنساء، والولايات المحددة كمياً مثل اشتراط إدراج امرأة واحدة على الأقل في القوائم النهائية للمرشحين لوظائف برتب لم يتحقق فيها التكافؤ بعد. وهي تتميز عن التدابير الأخرى الأكثر دواما التي ترمي إلى معالجة الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة، إلى أن يحين الوقت الذي تحتم فيه المعرفة العلمية المشار إليها في الفقرة ٣ من المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إجراء استعراض للتشريعات.

٨٥ - ومع ذلك، كثيرا ما تفسر التدابير الخاصة المؤقتة خطأ على أنها نوع من المحاباة ذات الطابع المؤسسي لا باعتبارها تدخلات أساسية لضمان إيلاء الاعتبار اللائق للمرأة ومنحها الفرص والحوافز على قدم المساواة مع الرجل. ورغم الجهود المبذولة لتوضيح الطابع

الحقيقي للتدابير الخاصة ووظيفتها مثل التوصية العامة رقم ٢٥، التي سعت اللجنة فيها إلى توضيح الفقرة ١ من المادة ٤ وذلك من أجل "تيسير وضمان استفادة الدول الأطراف منها استفادة تامة"، ما زالت التدابير الخاصة المؤقتة يساء فهمها، وبالتالي، لم يستفد منها بشكل كاف بل ويجري العمل على تقويضها.

٨٦ - وفي الدراسة الاستقصائية، أبلغ ١٥ من أصل ٣٠ كيانا عن استخدام التدابير الخاصة المؤقتة من أجل تحسين وضع المرأة. وأفادت ثمانية كيانات من تلك التي لا يوجد لديها مثل هذه التدابير، بأنها تعتزم إصدارها و/أو تنفيذها، وأفادت ثلاثة كيانات بأنها حققت التكافؤ بين الجنسين بالفعل أو تكاد. وقد أبلغت الكيانات عن اتباع التدابير الخاصة المؤقتة التالية: إعداد برامج للتوجيه والتدريب من أجل النساء، وإدراج نساء في قوائم الترشيح النهائية للوظائف الشاغرة، وتوخي المرونة فيما يتعلق بالفترة الزمنية المطلوب قضاؤها في وظيفة ما كشرط للمنافسة على وظائف برتب أعلى، والاستعانة بشركات التوظيف لاختيار المرشحات، مع اختلاف معظم الكيانات في عدد من التدابير المستخدمة. إلا أنه لوحظ غياب الاختيار الإلزامي للمرشحات المؤهلات فيما بنفس الدرجة أو بدرجة أفضل، المنصوص عليه في الأمر الإداري ST/AI/1999/9 (الفقرة ١-٨) وأيدته المحاكم التابعة للأمم المتحدة في حالات متكررة. وبالإضافة إلى ذلك، من بين الكيانات الخمسة عشرة التي ادعت بعدم وجود تدابير خاصة لديها، فإن كثيرا منها في الواقع كان لديه على ما يبدو تدابير من هذا القبيل بشكل أو بآخر، كما تبين من ردودها الأخرى على الدراسة الاستقصائية، مما يعزز الرأي القائل بأن هناك بعض الالتباس بشأن ما تتألف منه التدابير الخاصة المؤقتة^(٤٧).

٨٧ - ومن البوادر المشجعة أن الردود على الدراسة الاستقصائية أشارت إلى الاعتراف المتزايد بالتدابير الخاصة المؤقتة بوصفها طريقة لا غنى عنها للتعجيل بإحراز تقدم. وعندما طلب إلى الكيانات تحديد أكبر ثلاثة عوائق أمام تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتب

(٤٧) خلص تحليل الدراسة الاستقصائية إلى أن ١٤ كيانا من الـ ١٥ كيانا التي أفادت عدم وجود تدابير خاصة مؤقتة لديها قد أبلغت عن استخدام التدابير الآتية في مواضع أخرى من ردودها: استبقاء النساء على قوائم المقبولين للوظائف لفترة أطول من فترات استبقاء الرجال على هذه القوائم، واشتراط أن تضم قوائم المرشحين للشواغر نساء، وتنظيم برامج إرشادية واشتراط أن تتضمن أفرقة إجراء المقابلات نساء وتوفير التدريب الجنساني.

من ف-٤ إلى مد-٢. أشار ١٥ من أصل ٣٠ كيانا إلى "الافتقار إلى تدابير خاصة بشأن التعيينات والترقيات" باعتباره أحد هذه العوائق^(٤٨).

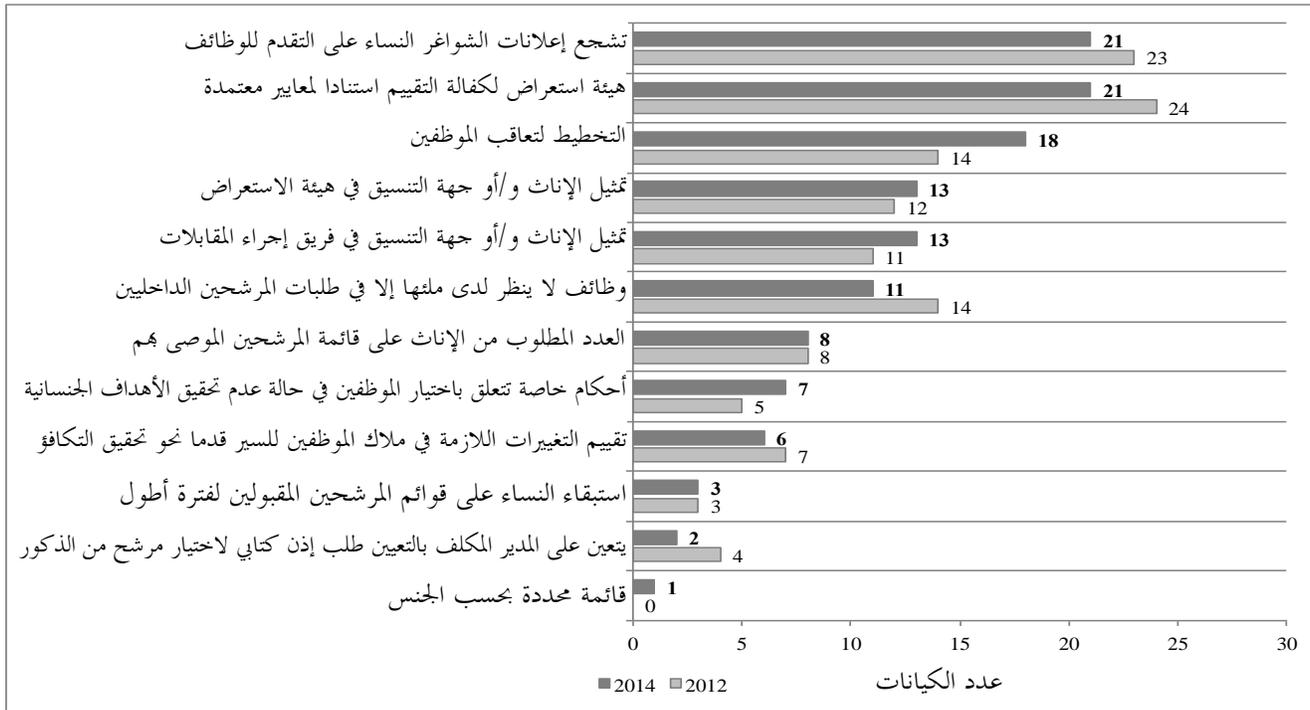
٨٨ - وعلاوة على ذلك، عندما سئلت الكيانات عن سبب عدم استخدامها للتدابير الخاصة، أجاب معظمها بأن استخدامها قيد النظر حاليا. وأعرب كيانان فقط عن القلق إزاء اعتبار هذه التدابير تمييزية.

انتقاء الموظفين

٨٩ - ترمي سياسات اختيار الموظفين، في إطار السلطة النهائية لرؤساء الإدارات وسائر الوحدات التنظيمية في كل كيان من كيانات الأمم المتحدة، إلى تنظيم استقدام الموظفين. ويمكن الاستعانة بسياسات اختيار الموظفين، بما في ذلك التدابير الخاصة المؤقتة، لزيادة نسبة المرشحات المؤهلات، وكفالة المساواة عند النظر في ترشيحهن واختيارهن والمساعدة على القضاء على التحيز في عملية الاختيار.

(٤٨) كان من بين العوائق المحتملة أيضا عدم خضوع كبار المديرين للمساءلة وانخفاض أعداد المتقدمات المؤهلات لشغل الوظائف وعدم كفاية التوعية وعدم وجود نظام للمنسقين المعنيين بالتوازن بين الجنسين والافتقار إلى ترتيبات عمل مرنة وعدم كفاية التطوير الوظيفي للموظفات من الرتب المتوسطة والافتقار إلى الثقافة التنظيمية.

الشكل السابع
مقارنة بين عدد كيانات منظومة الأمم المتحدة التي تتبع تدابير تتصل بالمساواة الجنسانية في نظم اختيار موظفيها في
١ حزيران/يونيه ٢٠١٢ وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٤^(أ)



المصدر: الدراسة الاستقصائية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام ٢٠١٤.

(أ) قام اثنان وثلاثون كيانا بإتمام الدراسة الاستقصائية التي أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٢. وأجز ثلاثون كيانا الدراسة الاستقصائية في عام ٢٠١٤، بما في ذلك ثلاثة كيانات لم تشارك في عام ٢٠١٢. ومن أجل إتاحة مقارنة دقيقة، حذفت من الدراسة الاستقصائية الردود الواردة من كيانات غير ممثلة في كلتا الدراستين وهما: اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ولجنة تنسيق معايير الأمم المتحدة والمركز الدولي للحوسبة في عام ٢٠١٤، ومنظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار)، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في عام ٢٠١٢.

٩٠ - ولم يكن التقدم المحرز عموما بشأن تدابير اختيار الموظفين يسير على وتيرة واحدة، حيث ازداد معدل استخدام الكيانات لخمسة تدابير، وانخفض معدل استخدام خمسة تدابير أخرى، وظل استخدام اثنين من هذه التدابير على حاله دون تغيير (انظر الشكل السابع). وكان التدبير الذي شهد أكبر قدر من الزيادة في الاستخدام التخطيط لتعاقب الموظفين، حيث اعتمدت هذه الممارسة أربعة كيانات إضافية منذ أن شملتها الدراسة الاستقصائية في عام ٢٠١٢. وتعتبر الشواغر المتوقعة وحالات التقاعد فرصا لتحسين تمثيل المرأة، وينبغي للكيانات أن تكون مستعدة للاستفادة منها.

٩١ - وبالرغم من قيام كيانات إضافية باستخدام أحكام خاصة لاختيار الموظفين في حالة عدم استيفاء الغايات الجنسانية، ما زال استخدام التدابير الرامية إلى زيادة المساءلة عن التوازن بين الجنسين في عملية التوظيف دون المستوى المطلوب. وعلى سبيل المثال، انخفض عدد الكيانات التي تشترط وجود هيئة استعراض من أجل كفاءة التقييم استناداً إلى معايير معتمدة وتلزم المديرين المكلفين بالتعيين بطلب إذن كتابي لاختيار مرشحين ذكور بدلاً من مرشحات مؤهلات.

٩٢ - وما زالت قوائم المرشحين المقبولين المحددة حسب نوع الجنس أقل تدابير اختيار الموظفين استخداماً للنهوض بوضع المرأة. وتيسر هذه القوائم التعجيل بملء الشواغر بمرشحين ثبتت أهليتهم مسبقاً وتهيئ الفرصة لتسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين عن طريق اختيار المرشحات وتنسيبهن في الوقت المناسب.

التطوير الوظيفي

٩٣ - عندما سألت الكيانات المشمولة بالدراسة عن أكبر العقبات الثلاث التي تعترض تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢، جاء ضمن الردود التي قدمها ١٦ من الكيانات الثلاثين "عدم توفير ما يكفي من التطوير الوظيفي للموظفات من الرتب المتوسطة". وفي هذا السياق، وفر ٢٦ من الكيانات الثلاثين دورات تدريبية على مهارات القيادة والإدارة. ومع ذلك، لم يكن هنالك سوى أربعة كيانات فقط لديها برامج تدريبية تستهدف النساء.

٩٤ - وما زال يتعين جني ثمار برامج التوجيه الرامية إلى النهوض بالمرأة باعتبارها وسائل غير رسمية منخفضة التكلفة لزيادة الرضا الوظيفي والتحفيز ورفع مستوى الطموحات الوظيفية. ولم تبلغ عن وجود برامج من هذا القبيل لديها سوى تسعة كيانات، وكان لدى أحد الكيانات برنامج قيد التطوير.

٩٥ - وفيما يلي بعض الأمثلة الإيجابية الواردة من كيانات أقرت بفوائد التطوير الوظيفي:

(أ) شرع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تنفيذ برنامج لإدارة المواهب لفائدة الموظفين العاملات في المكتب الإقليمي لأفريقيا، ومد نطاق برنامجه التوجيهي إلى المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ. وتبين للبرنامج أن تقديم التوجيه أمر بالغ الأهمية للموظفين الجدد ريثما يتكيفون مع مراكز عملهم، ويساعد على الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين من الشباب؛

(ب) وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٣، أعلنت المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة عن البدء في تنفيذ مبادرة للتمكين والقيادة للمرأة. وقد ربطت المبادرة المستفيدين من التوجيه بشبكة من الأنصار ذوي التأثير وشملت عدداً من حلقات العمل المتعلقة بالتخطيط الوظيفي

والحلقات الدراسية الرامية إلى مساعدة كل من الفنيين الشباب، وأولئك الذين يمرون بمرحلة انتقالية في منتصف حياتهم المهنية أو آخرها.

(ج) في عام ٢٠١٣، قام برنامج الأغذية العالمي بوضع وتنفيذ برنامج للقيادة والتطوير الوظيفي للمرأة. ويعمل البرنامج مع النساء كبيرات السن، فضلا عن صغيرات السن ذوات الإمكانيات العالية لبناء مهارتهن وقدراتهن في مجال القيادة وبناء شبكات أقوى فيما بين زميلتهن في العمل.

التدريب الجنساني

٩٦ - من بين الكيانات الثلاثين التي شملتها الدراسة الاستقصائية، قام ١٨ كيانا بتنفيذ دورات في مجال التدريب الجنساني. ولم تجعل هذا التدريب إلزاميا سوى ٧ كيانات، بينما أشار كيانات إلى أن لديهما خططا لتنظيم تدريب إلزامي على الشؤون الجنسانية في عام ٢٠١٤. ويساعد التنفيذ الفعال للبرامج التدريبية على التقليل من العوائق الخفية التي تحول دون تحسين حالة المرأة، وهيئة بيئات عمل أكثر مراعاة للمنظور الجنساني. وشملت عوائق تنفيذ التدريب الجنساني التي أشارت إليها الكيانات إغراق الموظفين ببرامج التدريب، فضلا عن القيود المالية.

٩٧ - وفي محاولة لجعل التدريب الجنساني أكثر انفتاحا وفعالية من حيث التكلفة للكيانات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، تعكف هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إطلاق دورة تمهيدية إلكترونية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتشمل إحدى الوحدات الإلزامية بالدورة، المعنونة "تعزيز المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة" لمحة عامة عن خطة العمل الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والآليات الداخلية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وردا على سؤال عما إذا كانت الكيانات تعتزم استخدام هذه الدورة، أجاب ٢٢ كيانا من أصل ٣٠ بالإيجاب.

الشواغر وحالات التقاعد

٩٨ - تعتبر الشواغر وحالات التقاعد المتوقعة فرصا سانحة لتحسين تمثيل المرأة. وينبغي أن تكون الكيانات مستعدة لاغتنام هذه الفرص عن طريق تخطيط تعاقب الموظفين وتقييم عدد النساء اللاتي سيلزم توظيفهن للوصول إلى التكافؤ، مصنفاً حسب الرتبة والإدارة. ومن بين الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية، استخدم ٢٠ كيانا من أصل ٣٠ تخطيط تعاقب الموظفين من أجل تقييم التغييرات في ملاك الموظفين، وقيمت ٧ كيانات عدد النساء اللاتي يلزم استقدامهن من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين حسب الرتبة. وفي عدد من

الحالات، تم إضفاء طابع اللامركزية على هذا التقييم وإحالة للإدارات، بدلا من أن يكون سياسة عامة على نطاق المنظمة، وتولى رصده رؤساء الإدارات المسؤولون عن إحراز تقدم نحو تحقيق التكافؤ من خلال نظم إدارة الأداء. وأسفر ذلك عن تفاوت ملحوظ في الممارسات، وعرقلة التطوير الوظيفي للنساء في بعض الإدارات بالمقارنة مع إدارات أخرى.

نظام المنسقين المعيّنين بالتوازن بين الجنسين

٩٩ - للوفاء بمتطلبات مؤشر الأداء ١٠، يجب أن يكون المنسقون في الرتبة ف-٤ أو ما فوقها، ويجب أن تكون لديهم اختصاصات مكتوبة، وأن يخصصوا ٢٠ في المائة من وقتهم لمهام التنسيق.

١٠٠ - وقد طلبت الجمعية العامة مرارا أن يعيّن المنسقون على مستوى رفيع بما فيه الكفاية، وأن يتمتعوا بإمكانية الاتصال تماما بالإدارة العليا، سواء في المقر أو في الميدان، إلا أن الامتثال يظل متفاوتا. وخلصت الدراسة الاستقصائية إلى أن معظم الكيانات (١٩ من أصل ٣٠) كان لديها منسقون برتبة ف-٣ أو أقل، وأفادت ٩ منها بأن لديها منسقين من فئة الخدمات العامة^(٤٩). ويبحث تعيين منسقين برتب أدنى على القلق البالغ، لأن ذلك يحد من قدرتهم في كثير من الأحيان على حفز التغيير.

١٠١ - وأصدر الأمين العام اختصاصات المنسقين المعيّنين بتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة من أجل دعم رؤساء الإدارات وكبار المديرين^(٥٠). ويتولى المنسقون مسؤولية وضع الأهداف الجنسانية في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، وسجلات أداء كبار المديرين والاتفاقات الخاصة بهم، وإسداء المشورة لهم بشأن عملية اختيار الموظفين، وتشجيع زيادة الوعي لديهم بالمسائل الجنسانية ومراعاتهم لها في بيئات عملهم.

١٠٢ - ومن الأمور المشجعة أن ٢٠ من أصل ٣٠ كيانا كان لديها منسق أو أكثر للشؤون الجنسانية. ومع ذلك، فإن مما يدعو إلى القلق الشديد أن ١٣ كيانا فقط من أصل ٣٠ كيانا أكدت أن لديها اختصاصات تتعلق بمنسقيها للشؤون الجنسانية، وقدمت ستة كيانات فقط ميزانيات لمنسقيها للاضطلاع بأعمالهم. ويبدو أن أكبر مواطن الضعف لدى المنسقين هو افتقارهم إلى الوقت الكافي الذي تمكنوا من تخصيصه لواجباتهم المتصلة بالقضايا الجنسانية.

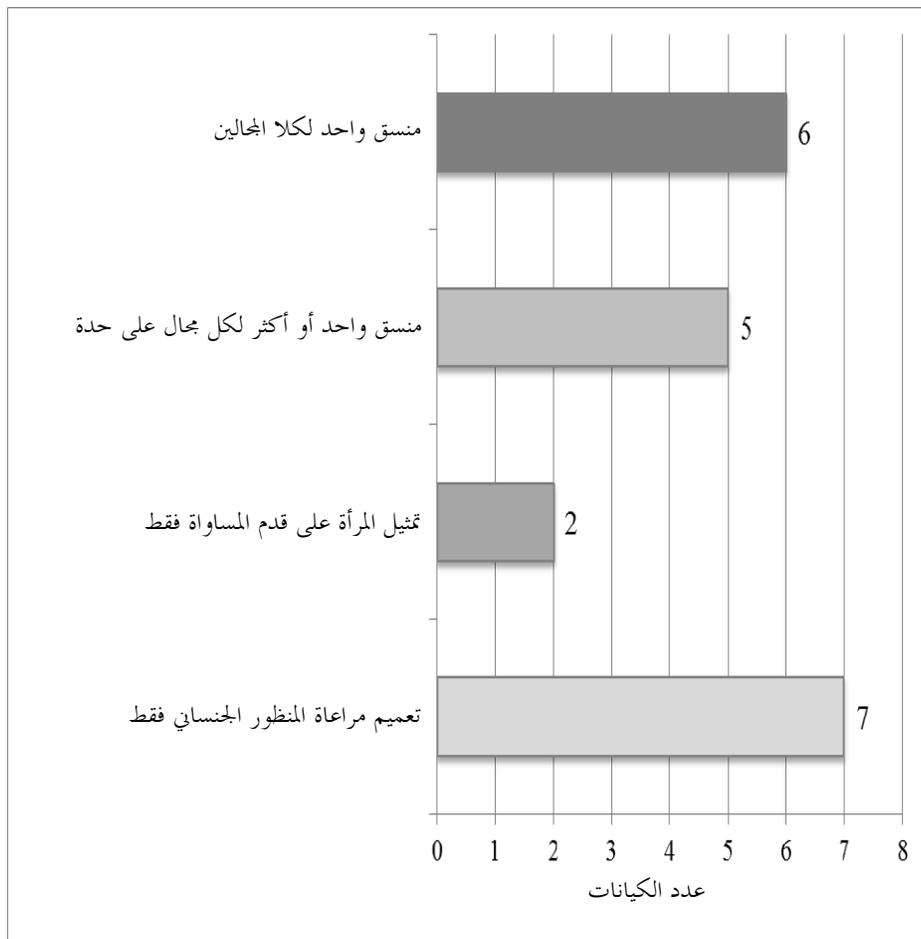
(٤٩) منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

(٥٠) صدرت اختصاصات المنسقين على مستوى الإدارات للمرة الأولى في عام ١٩٩٤، وتُنحَت في عام ١٩٩٩، واستُكملت في الآونة الأخيرة في عام ٢٠٠٨ في الوثيقة ST/SGB/2008/12 المشار إليها ههنا.

وأفاد كيان واحد فقط بأن المنسق التابع له يخصص أكثر من ٢٠ في المائة من وقته لمهام التنسيق^(٥١). وأفاد معظم الكيانات (٧٥ في المائة) بأن المنسقين يخصصون ٢٠ في المائة أو أقل من وقتهم لمهام التنسيق. وبالإضافة إلى ذلك، وعلى النحو المبين في الشكل الثامن، فإن أغلبية المنسقين يتولون مسألتي التوازن بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وأفادت خمسة كيانات فقط بأن لديها منسقا لكل منهما.

الشكل الثامن

تغطية منسقي الشؤون الجنسانية لتمثيل المرأة على قدم المساواة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني حسب كيانات منظومة الأمم المتحدة، في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٤



المصدر: دراسة استقصائية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، عام ٢٠١٤.

(٥١) بمقدور منسقي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تخصيص ما يزيد على ٥٠ في المائة من وقتهم لمهام التنسيق التي يضطلعون بها.

١٠٣ - ومن أصل ٣٠ كيانا ردت على الدراسة الاستقصائية، كان هناك ١٥ كيانا لديها منسقون ذكور. ومن المفارقات أن الشرط الوارد في خطة العمل الذي يقضي بأن يكون المنسقون برتبة ف-٤ أو ما فوقها قد ساعد على إشراك الرجال، "لأن هناك عددا أكبر نسبيا من الموظفين الذكور في الرتب العليا"، على نحو ما أشار إليه أحد الكيانات. وفي حين أشارت ثلاثة كيانات إلى أن نوع الجنس لا يزال ينظر إليه باعتباره قضية من "قضايا المرأة"، أفادت تسعة كيانات "بعدم وجود صعوبات" في إشراك الرجال، حيث إنهم "منخرطون إلى حد كبير في هذه الجهود" ويأتون "بمنظورات مختلفة" وأثبتوا "جدواهم في تعزيز المساواة بين الجنسين".

٣ - مؤشر الأداء ١١: ثقافة المنظمة

١٠٤ - تعد تهيئة ثقافة إيجابية وداعمة وغير تمييزية إزاء جميع الموظفين في المنظمة أحد العوامل الرئيسية التي تمكن من تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبالتالي، فإنه يتعين على منظومة الأمم المتحدة أن تؤكد على تهيئة بيئة عمل تيسيرية لجميع الموظفين، رجالا ونساء على حد سواء. وبناء على ذلك، فإن خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تتضمن مؤشر الأداء ١١ الذي يتعلق بثقافة المنظمة.

١٠٥ - ويشترط مؤشر الأداء ١١ على الكيانات تنفيذ سياسات تيسيرية فيما يتصل بالمسائل الجنسانية، بما في ذلك سياسات بشأن التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ومنع وحظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. وبالإضافة إلى ذلك، يتوقع من الكيانات أن ترصد ثقافة المنظمة باستخدام أدوات من قبيل الاستقصاءات السنوية الإلزامية لثقافة المنظمة والاستقصاءات المتعلقة بانتهاء الخدمة التي تدار بصورة منهجية فيما يخص الموظفين المنتهية خدمتهم من جميع الرتب.

مدونات قواعد السلوك: السياسات المتعلقة بالتمييز والمضايقة وإساءة المعاملة

١٠٦ - كان لدى خمسة وثلاثين كيانا سياسات تحظر التمييز والتحرش وإساءة استعمال السلطة. وكان لدى معظم الكيانات سياسات قائمة تحمي الموظفين من التمييز والمضايقة، وتوفر لهم القنوات الملائمة للعمل على مكافحة سوء السلوك. وكان لدى اثنين وعشرين كيانا تدابير للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وقد فاق عدد هذه الكيانات عدد الكيانات المماثلة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق بثلاثة كيانات. وكان لدى واحد وثلاثين كيانا سياسات تحمي الموظفين من الانتقام بسبب "الإبلاغ عن سوء السلوك" وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها وفق الأصول،

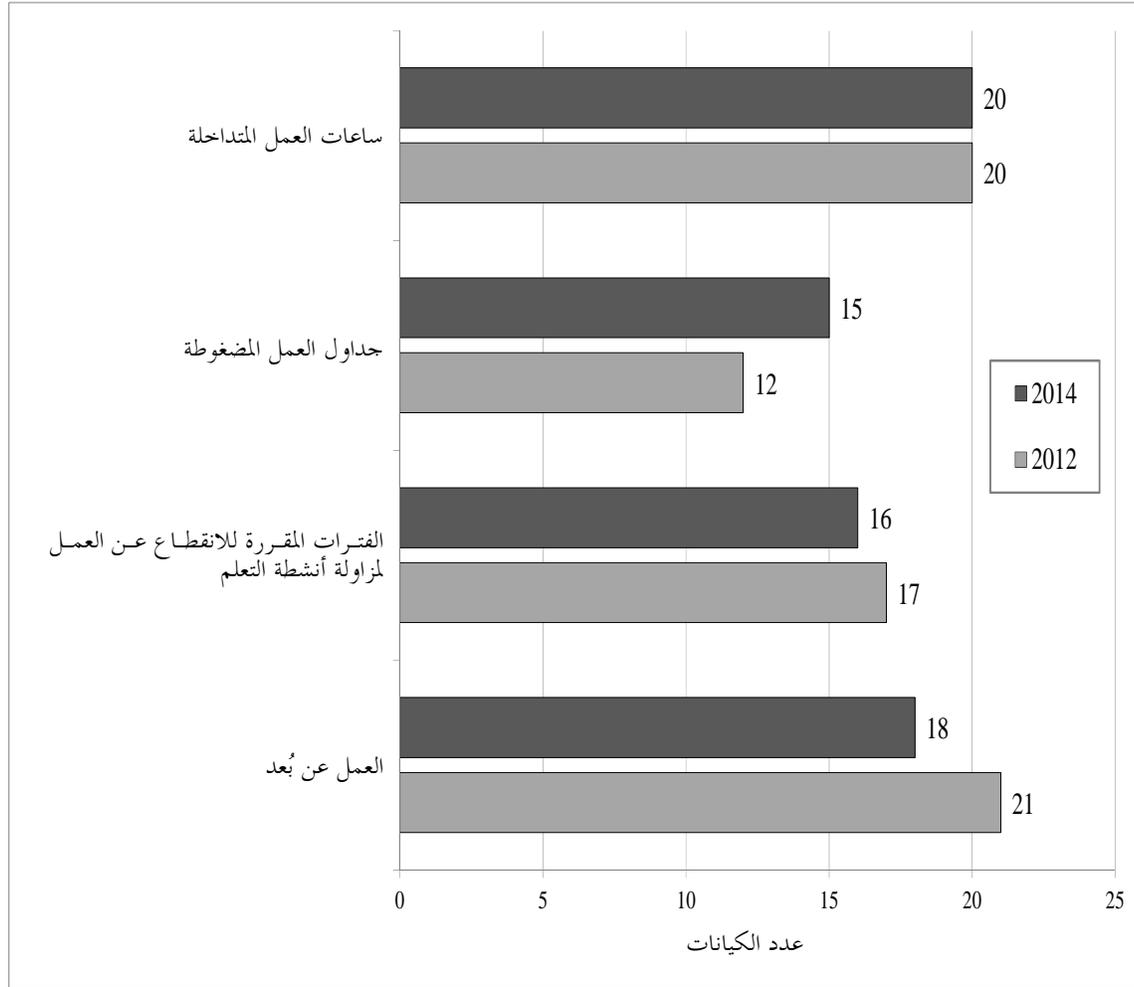
وكان لدى ٣٢ كيانا سياسات لتسوية مثل هذه القضايا. غير أن نطاق التحرش والتمييز في مكان العمل غير معروف، حيث لا يوجد على نطاق المنظومة آلية للإبلاغ عن سوء السلوك أو رصدها أو لتنفيذ السياسات العامة.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية وترتيبات العمل المرنة

١٠٧ - دعت الجمعية العامة، في قرارات متتالية، إلى تعزيز تنفيذ ترتيبات العمل المرنة باعتبارها تدبيراً هاماً للتعجيل بإحراز التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وهناك أربعة خيارات فيما يخص ترتيبات العمل المرنة: ساعات العمل المتداخلة أو ساعات العمل المرنة (الخيار ١)؛ وجداول العمل المضغوطة (الخيار ٢)؛ والفترات المقررة للانقطاع عن العمل لمزاولة أنشطة التعلّم الممتدة (الخيار ٣)؛ والعمل عن بعد (الخيار ٤)، حيث تصنف جميع الترتيبات الأخرى (الإجازة الخاصة غير المدفوعة الأجر، والعمل بدوام جزئي، وما إلى ذلك) باعتبارها "ترتيبات العمل الأخرى". ويبين الشكل التاسع عدد الكيانات التي تتيح كل خيار على حدة. وبالمقارنة مع نتائج الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠١٢، لوحظ انخفاض طفيف في عدد الكيانات التي تتيح خيار العمل عن بعد والفترات المقررة للانقطاع عن العمل من أجل التعلم الممتد، وزيادة في عدد الكيانات التي تتيح خيار جداول العمل المضغوطة. وظل عدد الكيانات التي تتيح خيار ساعات العمل المتداخلة على ما هو عليه. ومن المثير للاهتمام أن ساعات العمل المتداخلة شكلت ترتيب العمل المرن الذي كان الرجال يميلون إلى استخدامه أكثر من غيره، في حين كان العمل عن بعد (الذي سجل أكبر انخفاض له منذ عام ٢٠١٢) هو الخيار الذي تستخدمه النساء في المقام الأول (انظر الشكل العاشر).

الشكل التاسع

عدد الكيانات في منظومة الأمم المتحدة التي أتاحت خيارات ترتيبات العمل المرنة في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٢ و ١ حزيران/يونيه ٢٠١٤^(أ)



المصدر: دراسة استقصائية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٢ و ٢٠١٤.

(أ) أكمل اثنان وثلاثون كيانا الدراسة الاستقصائية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٢. وأكمل الدراسة الاستقصائية في عام ٢٠١٤ ثلاثون كيانا، بما في ذلك ثلاثة كيانات لم تكن قد شاركت في استقصاء عام ٢٠١٢. وإتاحة مقارنة دقيقة، حُذفت من الدراسة الاستقصائية الردود الواردة من الكيانات غير المثلة في الاستقصاءين، وهي كالتالي: اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ولجنة تنسيق معايير الأمم المتحدة، والمركز الدولي للحساب الإلكتروني في عام ٢٠١٤، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونيتار، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في عام ٢٠١٢.

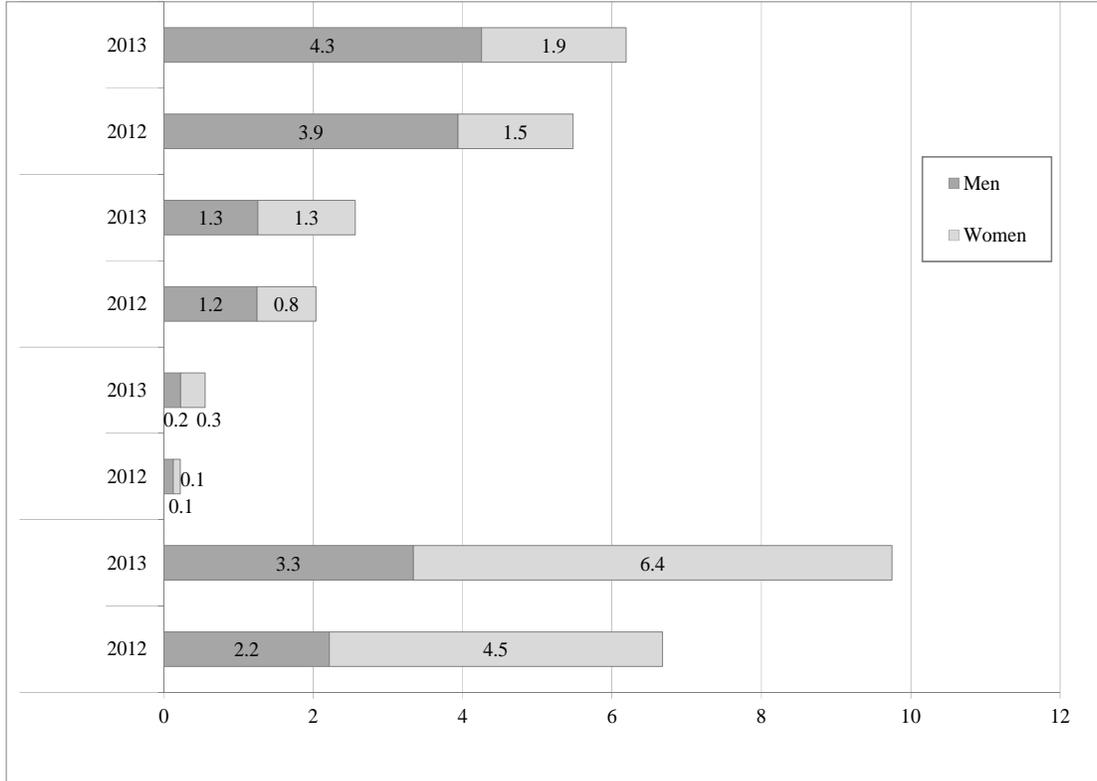
١٠٨ - وترتبط المرونة في مكان العمل ارتباطا إيجابيا بتعزيز مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم، لأنها تتيح تكاملا أفضل بين رعاية الأطفال و/أو المسؤوليات المتصلة برعاية المسنين، وكذلك لأنه في غياب ترتيبات العمل المرنة، من المرجح أن تحدد النساء من طموحاتهن الوظيفية. بيد أن النساء لسن الطرف الوحيد الذي يسعى إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية والاستفادة من ذلك التوازن؛ فالرجال أيضا يسعون إلى المرونة في مكان العمل ويستفيدون منها. واكتشف أحد الكيانات، على سبيل المثال، في دراسة استقصائية عالمية للموظفين أجريت في عام ٢٠١٢ أن الموظفين الذكور أعربوا عن استيائهم من انعدام التوازن بين عملهم وحياتهم الشخصية أكثر من نظرائهم من الإناث. وبالإضافة إلى زيادة الرضا الوظيفي، خلصت الأبحاث إلى أن المرونة في أماكن العمل في العديد من الحالات تؤدي إلى تحقيق وفورات في التكاليف عن طريق زيادة الإنتاجية وخفض تكاليف التشغيل والحد من التغيب عن العمل وخفض معدل دوران الموظفين^(٥٢).

١٠٩ - واستنادا إلى البيانات المقدمة من كيانات الأمم المتحدة فيما يتعلق باستخدامها لترتيبات العمل المرنة، تبين أن كلا من الرجال والنساء يستفيد من هذه الترتيبات. وقد استخدم الخيار الأكثر رواجاً، وهما ساعات العمل المتداخلة والعمل عن بُعد، بصورة غير متناسبة من قبل الرجال والنساء على حد سواء. فالرجال يميلون إلى استخدام ساعات العمل المتداخلة أكثر من النساء، في حين أن العكس هو الصحيح بالنسبة للعمل عن بعد (انظر الشكل العاشر). وفيما يتعلق بالخيارين الآخرين (جداول العمل المضغوطة والفترات المقررة للانقطاع عن العمل لمزاولة أنشطة التعلم الممتدة)، كانت استفادة الرجال والنساء منهما محدودة للغاية بنسب متساوية. ومن المثير للاهتمام أن الاستفادة من الخيارات الأربعة جميعها قد شهدت زيادة في الفترة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٣، مما يبرز زيادة قبول ترتيبات العمل المرنة والأخذ بها. ومع ذلك، لا يزال معدل الاستفادة منها منخفضاً، حيث يستفيد أقل من ١٠ في المائة من مجموع الموظفين من هذه الترتيبات، وهي النتيجة التي تنفي المخاوف التي عادة ما يعرب عنها المدراء، ومفادها أن معظم الموظفين سيسعون إلى العمل عن بُعد إذا ما أتاحت لهم مثل هذه الترتيبات.

(٥٢) انظر: Anna Beninger and Nancy M. Carter, "The great debate: flexibility vs. face time. Busting the myths behind flexible work arrangements", Catalyst (July 2013).

الشكل العاشر

الاستفادة من خيارات ترتيبات العمل المرنة من قبل الموظفين المعيّنين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر، في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، وفي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(أ)



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) قدم تسعة عشر كيانا بيانات عن ترتيبات العمل المرنة: منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومحكمة العدل الدولية، ومركز التجارة الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، واليونيتار، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

١١٠ - ويعرقل التنفيذ الفعال لترتيبات العمل المرنة من جراء سوء فهم تعريفها ومضمونها وتطبيقها. ففي عام ٢٠١٤، قدمت ستة كيانات في استقصاءاتها أمثلة عما كانت تعتقد

خطأً أنه من ترتيبات العمل المرنة. وكان من بين الترتيبات التي اعتُبرت خطأً من ترتيبات العمل المرنة إجازة الأبوة والتغيب لبعض الوقت لغرض الإرضاع والعمل بدوام جزئي والإجازة الخاصة غير المدفوعة الأجر. وكان السبب الرئيسي الذي يعزى إليه سوء تنفيذ ترتيبات العمل المرنة يتمثل في معارضتها من قبل المشرفين وتخوفهم من فقدان السيطرة عليها. وبالإضافة إلى ذلك، ذكرت الكيانات الصغيرة أن القيود المالية وصغر حجم ملاك الموظفين من المجالات المثيرة للقلق عند اعتماد مثل هذه الترتيبات وتنفيذها.

١١١ - وعلى الرغم من تلك الاستنتاجات، فإن ترتيبات العمل المرنة تحظى بقبول واسع على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ففي ١ شباط/فبراير ٢٠١٣، أُتيح لجميع الموظفين في جميع إدارات الأمانة العامة خيار استخدام ترتيبات العمل المرنة. ومن بين الكيانات الثلاثين التي ردت على الدراسة الاستقصائية، أُتاحت جميعها إلا ثلاثة (محكمة العدل الدولية، والاتحاد البريدي العالمي، واليونسكو) خيار ترتيبات العمل المرنة، بينما أُتاحت تسعة كيانات الخيارات الأربعة جميعها^(٥٣). وأتاحت تسعة كيانات كذلك ثلاثة من بين الخيارات الأربعة، وتمثل الخيارات الأقل توافراً في جداول العمل المضغوطة والفترات المقررة للانقطاع عن العمل لمزاولة أنشطة التعلم الممتدة^(٥٤). وظل العمل عن بعد يشكل الخيار الأكثر رواجاً: فقد أفاد ٩,٧ في المائة من الموظفين الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية في منظومة الأمم المتحدة بأنهم يستخدمون هذا الخيار.

١١٢ - وفي عام ٢٠١٢، أجرت وحدة التفتيش المشتركة دراسة على نطاق المنظومة بشأن ترتيبات العمل المرنة. وبيّنت نتائج الدراسة ما يلي:

(أ) أعرب معظم الموظفين عن اطمئنانهم لتوفر هذه الترتيبات إذا احتاجوا إليها في وقت من الأوقات؛

(ب) ظل تفسير ترتيبات العمل المرنة وتنفيذها يتسمان بالتباين، كما ظل في نطاق محدود أحياناً؛

(٥٣) مركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والأمانة العامة للأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي.

(٥٤) من بين الكيانات التسعة التي تتيح ثلاثة من بين الخيارات الأربعة الخاصة بترتيبات العمل المرنة، لم تتح خمسة كيانات خيار جداول العمل المضغوطة، بينما لم تتح أربعة كيانات خيار فترات الانقطاع المقررة لمزاولة أنشطة التعلم الممتدة.

- (ج) ظل الدعم في أوساط المدراء لترتيبات العمل المرنة دون المستوى الأمثل، وهو ما أثر سلباً على التنفيذ.
- ١١٣ - وفيما يلي أمثلة عن الجهود المبذولة لتجاوز العقبات التي تعترض فعالية استخدام ترتيبات العمل المرنة في منظومة الأمم المتحدة:
- (أ) إنشاء الرابط "Flexwork" المخصص لترتيبات العمل المرنة على موقع iSeek، الذي يتيح أدلة مفصلة وميسرة للموظفين والمشرفين، وفقرة للرد على الأسئلة المتكررة، ومكتبة إلكترونية تضم الموارد اللازمة لتعزيز فهم ترتيبات العمل المرنة وإدراكها؛
- (ب) وقف العمل بالنظم الرسمية لتسجيل الوقت بغرض رصد ترتيبات العمل المرنة؛
- (ج) اعتماد ثمانية كيانات صراحةً لنظام كلمة الشرف أو استخدام آليات لامركزية وغير رسمية للرصد؛
- (د) إنشاء العديد من الكيانات لقسم يخصص ترتيبات العمل المرنة على شبكتها الداخلية (الإنترنت) وإصدارها لإعلانات منتظمة بغية تشجيع ترتيبات العمل المرنة؛
- (هـ) عقد اجتماعات إعلامية بين المديرين والموظفين بشأن ترتيبات العمل المرنة، على غرار الاجتماعات التي عقدها مكتب الأمم المتحدة في جنيف، التي تمخضت عن إدراج وحدة إلزامية بشأن ترتيبات العمل المرنة في جميع الدورات التدريبية على مهارات الإشراف؛
- (و) اعتماد صندوق الأمم المتحدة للسكان عمليةً لتقديم الطلبات على الإنترنت بخصوص ترتيبات العمل المرنة في عام ٢٠١٣. ورغم أنه يمكن تتبع الاستخدام الإجمالي لترتيبات العمل المرنة على شبكة الإنترنت، فإن إدارة فرادى هذه الترتيبات متروكة للمشرفين؛
- (ز) إعداد الصندوق الدولي للتنمية الزراعية لدورة تدريبية على الإنترنت لتوعية الموظفين بأهمية ترتيبات العمل المرنة؛
- (ح) وضع دليل للمدراء عن التنفيذ الفعال لترتيبات العمل المرنة، على أن ينشره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛
- (ط) قيام أربعة كيانات حالياً باستعراض سياساتها المتعلقة بترتيبات العمل المرنة و/أو إجراء استطلاع لتصور الموظفين لهذه الترتيبات واستخدامهم لها.

٤ - السياسات التيسيرية

إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وإجازة التبني

١١٤ - تشكل إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وإجازة التبني استحقاقات تقدّم على نطاق منظومة الأمم المتحدة. بيد أن تحليل السياسات القائمة أظهر وجود اختلافات في جميع الكيانات في مقدار الوقت والمرونة المتاحين. فإجازة الأمومة - وهي إجازة مدتها ١٦ أسبوعاً في المتوسط بأجر كامل - شكلت أكثر السياسات التيسيرية شيوعاً. ومن بين ٣٢ كيانات شملتها الدراسة الاستقصائية في عام ٢٠١٢، أتاح ٢٩ كيانات سياسات تتعلق بإجازة التبني؛ وبعد ذلك بعامين، قامت بذلك نسبة ١٠٠ في المائة من الكيانات المشمولة بهذا التقرير والبالغ عددها ٣٥.

١١٥ - إلا أنه بالمقارنة مع سياسات إجازة الأمومة وإجازة الأبوة، تتسم سياسات إجازة التبني بكونها أكثر تنوعاً للغاية ومبهمة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وأظهرت الدراسة الاستقصائية أن جميع سياسات إجازة الأمومة وإجازة الأبوة تتضمن صرف الرواتب والبدلات كاملة. بيد أن سياسات إجازة التبني في العديد من الكيانات كانت تفتقر إلى نفس المستوى من التفصيل. فأكثر من ٢٠ في المائة من سياسات إجازة التبني كانت تندرج تحت مسمى "الإجازة الخاصة"، فميّزت بذلك عن إجازة الأبوة. ونصت سياسة إجازة التبني في أحد الكيانات على منح إجازة خاصة تصل مدتها إلى ٢٠ يوماً بأجر كامل عن كل طفل. ومنح كيان آخر أيضاً إجازة خاصة مدتها أربعة أسابيع؛ غير أن ذلك كان يتوقف على نوع العقد، على أن الإجازة قد تشمل دفع أجر كامل أو جزئي وقد تكون بدون أجر. ومع ذلك، فإن مدة الإجازة في معظم سياسات إجازة التبني هي ثمانية أسابيع، وهي نصف مدة إجازة الأمومة، وضعف مدة إجازة الأبوة، التي عادة ما تبلغ أربعة أسابيع^(٥٥). وكانت منظمة الأغذية والزراعة هي الجهة الوحيدة التي أفادت بمنحها إجازة للتبني مدتها ١٠ أسابيع كحد أقصى.

١١٦ - وبينما لا يزال يتعين إحراز تقدم في توحيد السياسات المتعلقة بإجازة الأبوة وكفالة تخصيص الإجازات بشكل عادل، ما فتئت بعض الكيانات تعزز سياساتها التيسيرية منذ عام ٢٠١٢. ومن الأمثلة على الكيانات التي لديها سياسات تيسيرية شاملة وواضحة المعالم منظمة الصحة العالمية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية. وفي

(٥٥) يحق للموظف الذي يعيّن دولياً في أحد مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة أو الذي يواجه ظروفًا استثنائية فيما يتعلق بصحة الأم الحصول على إجازة أبوة مدتها ثمانية أسابيع.

منظمة الصحة العالمية، تبلغ مدة إجازة الأمومة ١٦ أسبوعاً بأجر كامل، أو ٢٠ أسبوعاً في حال تعدد المواليد. وبالإضافة إلى ذلك، فإن أي جزء غير مستعمل من إجازة الأمومة يمكن أن يستخدمه الوالد الآخر. كما يحق للموظفات المؤقتات الحصول على إجازة الأمومة. ويجب التنويه بسياسة إجازة التبني التي تتبعها منظمة الصحة العالمية، التي تمنح إجازة مدتها ثمانية أسابيع بأجر كامل، وهي سياسة قائمة بذاتها لا توصف باعتبارها إجازة خاصة^(٥٦).

١١٧ - ولدى الاتحاد الدولي للاتصالات سياسات تيسيرية مماثلة للسياسات المتبعة في منظمة الصحة العالمية، إلا أن السياسة التي يتبعها الاتحاد فيما يخص إجازة الأمومة تنص أيضاً على أنه يحق لأمهات الأطفال الرضع بالتبني الاستفادة من "نفس الإجازة [التي تحق لأمهات الأطفال الرضع] عقب انتهاء إجازة التبني إلى أن يبلغ الطفل سنة واحدة من العمر"^(٥٧). وتضيف منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أنه عندما يكون كلا الوالدين موظفين، يمكنهما الاستفادة بالكامل من استحقاقات كل منهما فيما يخص إجازة الأبوة وإجازة الأمومة. وعلاوة على ذلك، عندما يكون كلا الوالدين موظفين، يحق لكل منهما الاستفادة من إجازة التبني كاملةً. وكما في منظمة الصحة العالمية، تسمح منظمة الصحة للبلدان الأمريكية للوالد الآخر باستخدام أي جزء غير مستعمل من إجازة الأمومة.

السياسات المتعلقة بالرضاعة الطبيعية

١١٨ - شهدت سياسات الرضاعة الطبيعية، التي سبق أن اعتمدها ٩٠ في المائة من الكيانات في عام ٢٠١٢ قدراً أقل من التقدم. ولا تزال نسبة ١٠ في المائة المتبقية تفتقر إلى سياسات للرضاعة الطبيعية أو أن السياسات الموجودة لديها غير محددة بوضوح، حتى عام ٢٠١٤.

١١٩ - وفي حين أن المدة التقليدية للتوقف عن العمل من أجل الرضاعة الطبيعية هي ساعتين في اليوم (بما في ذلك وقت التنقل)، فإن ثلاثة كيانات على الأقل لا تسمح بأكثر من ساعة في اليوم (بما في ذلك وقت التنقل). وقد أشار أحد هذه الكيانات الأربعة بوجه خاص

(٥٦) بالإضافة إلى منظمة الصحة العالمية، هناك ما لا يقل عن ثلاثة كيانات (المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، واليونسكو، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية) لديها سياسات قائمة بذاتها فيما يخص إجازة التبني.

(٥٧) في حين لا يستخدم الاتحاد الدولي للاتصالات عبارة "الرضاعة الطبيعية" أو "الإرضاع"، فإنه يتيح التغيب لبعض الوقت لغرض الإرضاع بنفس القدر المسموح به في حال إجازة الأمومة (مدة ساعتين في اليوم). وفيما عدا ذلك، فإنه يستخدم نفس العبارات.

إلى أن هذه الفترة ينبغي أن تحتسب أيضا باعتبارها فترة الغداء. إلا أن الكيانات التالية قد أظهرت اتجاهات تقدمية نموذجية فيما يتعلق بسياسات الرضاعة الطبيعية:

(أ) قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي يتبع العديد من كيانات الأمم المتحدة الأخرى سياساته التيسيرية، بتنقيح سياسته المتصلة بالرضاعة الطبيعية في عام ٢٠١٣ من أجل زيادة مدة وقت التوقف عن العمل بثلاثين دقيقة لكل رضيع إضافي يجري إرضاعه طبيعياً^(٥٨).

(ب) وفي عام ٢٠١٣، افتتحت الأونروا حيزاً للرضاعة الطبيعية للأمهات المرضعات في مكتبها الميداني في الضفة الغربية، وهو أول مكتب يقوم بذلك من مكاتبها الميدانية الخمسة.

دراسة فرقة العمل المعنية بالحمل

١٢٠ - في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير إلى أيار/مايو ٢٠١٣، قامت فرقة العمل المعنية بالحمل، التي تعقدتها إدارة الشؤون الإدارية "من أجل دراسة حالة النساء الحوامل في مراكز العمل الصعبة وتقديم مقترحات تتعلق بالكيفية التي يمكن بها تلبية احتياجاتها الخاصة"، بإجراء مشاورات مع إدارات الأمم المتحدة المعنية وغيرها من مؤسسات النظام الموحد والموظفين في الميدان^(٥٩). وفي التقرير الذي أسفر عن تلك المشاورات، تم إبراز وجود شواغل مشتركة فيما يتعلق بالنساء الحوامل في مراكز العمل الصعبة^(٦٠). وفيما يتعلق بالافتقار إلى المرونة في إجازة الأمومة، انتقدت فرقة العمل بصفة خاصة، حساب استحقاق إجازة الأمومة باعتبارها كتلة ثابتة، واحتسابها بالأسابيع بدلاً من أيام العمل^(٦١). وسعياً إلى مواءمة حساب

(٥٨) أفاد الاتحاد الدولي للاتصالات واليونيسيف بأن لديهما سياسات مماثلة.

(٥٩) أذن الأمين العام بإنشاء فرقة العمل في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١١. وتتألف من ممثلين للدائرة الطبية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واليونيسيف، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وإدارة الدعم الميداني.

(٦٠) قامت فرقة العمل في تقريرها بتعريف مراكز العمل الصعبة على أنها "المراكز التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، أو لا تتوفر فيها إمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية فيما يتعلق بالحمل والولادة والمواليد الجدد". وتشمل مجالات الانشغال المحددة في التقرير عدم المرونة النسبية في استعمال استحقاق إجازة الأمومة بالمقارنة مع استحقاق إجازة الأبوة، والافتقار إلى الحد الأدنى من الرعاية السابقة للولادة، والافتقار إلى الاتساق في الطلبات المتعلقة بالحالات الخاصة كحالات تعدد المواليد والاختلاف في المعاملة بين الموظفين المعيّنين محلياً ودولياً.

(٦١) في القاعدة ٦-٣ من النظام الإداري للموظفين، تحسب إجازة الأمومة بأها فترة تقويمية مدتها ١٦ أسبوعاً، مع أن الأمر الإداري الوارد في النشرة ST/AI/2005/2 يحدد شروط العمل بدوام جزئي خلال إجازة ما قبل الولادة.

إجازة الأمومة مع سياسات الإجازات الأخرى، وإلى زيادة المرونة في استخدام إجازات الأمومة، فقد أوصت فرقة العمل بما يلي:

- (أ) إلغاء شرط أن تكون إجازة الأمومة فترة واحدة متواصلة؛
- (ب) تمديد الفترة التي يمكن فيها الاستفادة من إجازة الأمومة لتصل إلى اثني عشر شهرا بعد الولادة؛
- (ج) اعتماد التعديل الذي أدخل على الأوامر الإدارية ذات الصلة الذي يوضح أن فترة الأسابيع الستة عشرة يقابلها ثمانون يوما من أيام العمل^(٦٢).

٥ - آليات الرصد

١٢١ - تقوم أدوات الرصد كالدراسات الاستقصائية العالمية للموظفين، واستقصاءات الخروج من الخدمة، وسجلات الأداء المتعلق بالتوازن بين الجنسين، على نحو منهجي باستخلاص وتقييم الثقافة التنظيمية، وتأثيرها على وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة.

الدراسات الاستقصائية العالمية للموظفين

١٢٢ - تشير البيانات المستمدة من تقرير خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام ٢٠١٣، إلى أنه لا يوجد سوى ١٥ كيانا تقوم بإجراء دراسات استقصائية عالمية منتظمة للموظفين، في حين أفاد كيانان بوجود خطط تهدف إلى اعتماد آليات من هذا القبيل. وتشكل هذه الكيانات الـ ١٧ أقل من ربع (٢٤ في المائة) الكيانات التي قامت بالإبلاغ في إطار خطة العمل في عام ٢٠١٣.

١٢٣ - وتمثل الدراسات الاستقصائية للموظفين على نطاق المنظمة أداة قيمة لمعرفة المسائل المتعلقة بالثقافة التنظيمية التي تؤدي إلى تقويض أو إبطاء تحقيق المساواة بين الجنسين واستدامتها. وتقوم الدراسات الاستقصائية بجمع معلومات نوعية عن الثقافة التنظيمية، وخبرات الموظفين وتصوراتهم عن العقبات والترتيبات التيسيرية من أجل التطوير الوظيفي

(٦٢) في الوقت الحاضر، يعامل متوسط إجازة الأبوة مثل الإجازة السنوية، ويمكن استعمالها بناء على تقدير الأب في أي وقت لمدة تصل إلى سنة واحدة بعد ولادة الطفل. وتعامل فرقة العمل في توصيتها إجازة الأبوة وإجازة الأمومة على قدم المساواة وتسمح للأب باستعمال إجازة الأمومة كأيام كاملة أو أنصاف أيام، بموافقة المشرف عليها، من أجل السماح لها بالانتقال تدريجيا للعودة إلى العمل، والعمل في الأيام التي يحصل فيها شريكها في الحياة على إجازة أبوة، والاحتفاظ ببعض إجازة الأمومة إلى الفترات الحرجة، كإجراء عملية للأطفال حديثي الولادة. ومثلما هو الحال بالنسبة لإجازة الأبوة، فإن أي جزء غير مستعمل من استحقاق إجازة الأمومة بعد ١٢ شهرا من ولادة الطفل سوف ينقضي.

والترقى الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، واستخدام ترتيبات العمل المرنة، من بين أمور أخرى. كما تتسم البيانات النوعية والكمية المستمدة من الدراسات الاستقصائية للموظفين بالأهمية في توجيه أو تحديث السياسات المتعلقة بالمسائل الجنسانية داخل الكيانات. فعلى سبيل المثال، استخدم برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز نتائج دراسته الاستقصائية لجميع موظفيه، التي أجريت في تموز/يوليه ٢٠١٢، في إعداد خطة عمله للمسائل الجنسانية في عام ٢٠١٣. كما يمكن أن تعزى النتائج الإيجابية التي حققها برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز في مجال تمثيل المرأة برتبة ف-٥ والعمل كرئيسة للمكاتب القطرية، إلى الاستخدام الفعال لنتائج الدراسة الاستقصائية.

١٢٤ - كما تعتبر مقابلات انتهاء الخدمة فرصة قيمة لفهم العوامل التي تؤثر على الاحتفاظ بالموظفين ومحمل خبرتهم. وعلى النحو المبين، يزيد معدل انتهاء الخدمة بين النساء المتعاقدات لمدة سنة أو أكثر (٤٣,٣ في المائة) عن تمثيلهن عموماً (٤١,٨ في المائة)، مما يشير إلى وجود مسائل تتعلق بالرضا الوظيفي وفرص التطوير الوظيفي للمرأة. ويمكن أن يؤدي تحديد الأسباب الرئيسية لانتهاء الخدمة عن طريق مقابلات انتهاء الخدمة إلى مساعدة الكيانات على الحد من معدلات تناقص الموظفين، وزيادة مجموعة المرشحات المؤهلات.

١٢٥ - وفي حين أفاد ٢١ كياناً من أصل ٣٠ كياناً بأنها تستخدم مقابلات انتهاء الخدمة، كان عدد الكيانات التي تستعرض نتائج مقابلات انتهاء الخدمة سنوياً أو بصورة أكثر تواتراً ١١ كياناً فقط، وكان عدد الكيانات التي تقوم بتسجيل النتائج وتحليلها بشكل منهجي ٩ كيانات فقط. وعلاوة على ذلك، فإنه لا يوجد سوى ١٠ كيانات جعلت إجراء مقابلات انتهاء الخدمة أمراً إلزامياً. وفي الحالات التي لا تكون فيها مقابلات انتهاء الخدمة إلزامية، أفادت معظم الكيانات بأن الاستقصاءات المتعلقة بنهاية الخدمة يتم إكمالها أحياناً من جانب الموظفين المنتهية خدمتهم؛ وأفادت ثلاثة كيانات بأنه لا يتم إكمالها مطلقاً؛ وأفاد كيانان فقط بأنه يتم إكمالها دائماً. وما لم يتم جميع الموظفين المنتهية خدمتهم بإكمال مقابلات انتهاء الخدمة، فإن نتائج هذه المقابلات لا يمكن استخدامها إلا بشكل سردي إذ أنها تجسد آراء الموظفين الذين اختاروا بأنفسهم أن يقوموا بإكمال مقابلات انتهاء الخدمة، مما يوجد تحيزاً كامناً في النتائج.

١٢٦ - أما بالنسبة للكيانات صغيرة الحجم نسبياً من حيث عدد الموظفين، فمن الصعب ضمان عدم الكشف عن هوية المجيبين، مما يؤدي إلى تثبيط رغبتهم في تقديم ردود صادقة. وفي حين أن ١٢ كياناً من أصل ٢١ كياناً تجري مقابلات انتهاء الخدمة في شكل إلكتروني من أجل حماية السرية، وحشد المزيد من الأفكار التي تتسم بالصراحة، فإن ٥ كيانات فقط

تجري المقابلات وجها لوجه، وثمة أربعة كيانات تستخدم الاستبيانات الإلكترونية والمقابلات الشخصية على حد سواء.

١٢٧ - ومعظم الكيانات التي تستخدم مقابلات انتهاء الخدمة لم تعتمد هذه الممارسة إلا خلال السنوات الخمس الماضية. في عام ٢٠٠٩، نشر مجلس الرؤساء التنفيذيين استبياناً مقترحاً لانتهاء الخدمة كان بمثابة نموذج للعديد من الكيانات. ولا يزال تصميم الاستبيان حسب احتياجات الكيان وضمن تجميع البيانات الهادفة المتعلقة بالشؤون الجنسانية يمثل تحدياً.

١٢٨ - ودُعيت الكيانات إلى القيام بإطلاع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النتائج البارزة المتصلة بالمساواة الجنسانية في تحليلاتها لمقابلات انتهاء الخدمة. وكشفت النتائج التي أشارت إليها الكيانات، في جميع الحالات تقريباً، عن وجود تباين في أسباب انتهاء الخدمة، وفي مستويات الرضا عن العمل حسب نوع الجنس. وبينما كان هناك كيان واحد وجد أن هناك "عدداً متساوياً من الرجال والنساء الذين ذكروا أن الأسباب العائلية هي السبب الرئيسي لترك العمل"، إلا أنه كشف أيضاً أن النساء أشرن إلى انخفاض مستوى الرضا في المتوسط بالنسبة لـ ٤٣ مؤشراً من أصل ٥٠ مؤشراً في الدراسة الاستقصائية ومقابلات انتهاء الخدمة، بالمقارنة مع الرجال. وكانت المجالات التي تنخفض فيها مستويات الرضا المبلغ عنها في المتوسط إلى أدنى حد بالنسبة للمرأة هي: فرص استخدام المهارات والقدرات، والتقدم الوظيفي الشخصي، وفرص التدريب والتعلم المتاحة، وأثر عملهن على حياتهن الشخصية.

سجلات الأداء المتعلق بالتوازن بين الجنسين

١٢٩ - تبين سجلات الأداء البيانات، مصنفة حسب نوع الجنس، التي تحتاجها المنظمة من أجل رصد التقدم المحرز في جملة أمور منها التكافؤ بين الجنسين. وهي تعزز المساواة من خلال استخدام البيانات الآنية، والتتبع المنهجي للاتجاهات السلبية والكشف المبكر عنها. وتعتبر الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز مثالا على استخدامها الفعال:

(أ) سجل قياس الأداء لدى الأمانة العامة مدرج في الاتفاقات التي يبرمها كبار المديرين مع الأمين العام، ويتم رصد بياناته للتأكد من الامتثال. ومنذ عام ٢٠١٠، حدد سجل الأداء هدفاً يتمثل في تحسين تمثيل المرأة في الرتب الأقدم (ف-٥ وما فوقها)، والرتب غير الأقدم (من ف-٢ إلى ف-٤) وفي فئة الخدمات العامة بنسبة ٥٠ في المائة من الفجوة

الموجودة بين التمثيل الحالي للمرأة وهدف تحقيق التمثيل بنسبة ٥٠ في المائة. وتطبق النسبة الناجمة عن ذلك على الوظائف الشاغرة في الكيان، بهدف ملء جميع الشواغر بهذه النسبة.

(ب) طبق برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز سجل الأداء المتعلق بالتوازن بين الجنسين على الجهود المبذولة في مجال الدعوة، وقام بالإبلاغ عن نتائجه في رسم معلوماتي مصور جرى إنتاجه وتوزيعه في اليوم الدولي للمرأة من أجل زيادة الوعي بالأهداف باستخدام عرض جذاب للبيانات.

١٣٠ - وعلى الرغم من ميزة سجلات الأداء فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين باعتبارها من أدوات الإدارة، فإن استخدامها لا يزال محدودا ويقتصر على خمسة كيانات فحسب خارج الأمانة العامة تقوم بتنفيذها (برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي). وقامت جميع هذه الكيانات باستثناء كيان واحد بملء هذه السجلات ببيانات آتية. ويرصد الكيان المتبقي سجل لأداء لديه شهريا.

رابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

ألف - الاستنتاجات

١٣١ - تتحمل الأمم المتحدة، بوصفها أداة رئيسية لإرساء المعايير الدولية، مسؤولية خاصة تتمثل في إعطاء القدوة. ولذلك، يجب أن تكون حاملة للواء، وأن تبدي التزامها بمبدأ المساواة بين الجنسين الذي تدعو إليه. ومن العناصر الحاسمة، التي يهدف هذا التقرير إلى تقديمها، رصد التقدم الذي أحرزته منظومة الأمم المتحدة من أجل تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين، الذي تقرر في إعلان بيجين في عام ١٩٩٥، وأقرته الجمعية العامة باستمرار والإبلاغ عنه. وبالإضافة إلى هذا التقرير، كانت خطة عمل الأمم المتحدة المبتكرة على صعيد المنظومة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بمثابة أداة بالغة الفعالية لقياس هذا التقدم، وتستحق الكيانات في منظومة الأمم المتحدة الشاء على اعتمادها للخطة بوصفها وسيلة لقياس مدى ما تحرزه من تقدم والإبلاغ الذاتي عن هذا التقدم.

١٣٢ - ولكن لم تكن وتيرة التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة ملبية للتوقعات، كما يتبين من النتائج الواردة في هذا التقرير وما سبقه من تقارير على مدى العقد الماضي. فالأهداف التي حددها إعلان بيجين قبل ٢٠ عاما تقريبا، والتي أقرتها الجمعية العامة مرارا منذ ذلك الحين، لا يجري تحقيقها ضمن إطار زمني معقول.

وبالتالي، فإنه يتعين على القيادة في المنظومة أن تركز الاهتمام على العقبات المستمرة التي تحول دون إحراز التقدم وتنفيذ التدابير التصحيحية اللازمة.

١٣٣ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، زاد التمثيل الإجمالي للمرأة في منظومة الأمم المتحدة بنسبة ٠,٩ نقطة مئوية ليصل إلى ٤١,٨ في المائة. وعلاوة على ذلك، بلغ تمثيل المرأة عند تحليله حسب الرتبة، في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢ أعلى المستويات التاريخية في عام ٢٠١٣، وإن كان لا يزال بعيداً عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين: ٤٠,٥ في المائة في رتبة ف-٤، و ٣٤,٢ في المائة في رتبة ف-٥، و ٣٢,٤ في المائة في رتبة مد-١، و ٣٠,١ في المائة في رتبة مد-٢. إلا أنه على النقيض من ذلك، شهد كل من الوظائف برتبة ف-٣ (٤٥,٣ في المائة) والرتب غير المصنفة (٢٦,٧ في المائة) انخفاضاً في تمثيل المرأة منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وأدى الانخفاض بنسبة ٣,٣ نقاط مئوية في الرتب غير المصنفة إلى تخفيض مجموع الزيادة على مدى العقد الماضي (٢٠٠٣-٢٠١٣) إلى ٧,٤ نقاط مئوية فقط أو ٠,٧ نقاط مئوية سنوياً، ويثبت ذلك استمرار وجود علاقة عكسية بين الرتبة وتمثيل المرأة.

١٣٤ - وقد خلص التحليل الذي أجري لمنظومة الأمم المتحدة ككل خلال العقد الماضي إلى أن المتوسط السنوي للتقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين قد بلغ معدلاً دون المستوى الأمثل بنسبة ٠,٥ نقاط مئوية. وبهذا المعدل، يمكن توقع أن تحقق منظومة الأمم المتحدة التكافؤ بحلول عام ٢٠٢٨، وهو أفاق بعيد بشكل غير مقبول.

١٣٥ - وفيما يتعلق بالموقع، ما زالت المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المواقع خارج المقر في جميع رتب الفئة الفنية وما فوقها وفي جميع أنواع العقود. وبخلاف هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لم يحقق أي كيان نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر في تمثيل المرأة في المواقع خارج المقر في العقود التي مدتها سنة واحدة أو أكثر. وعلى غرار الفترة المشمولة بالتقرير السابق، كانت ٩ كيانات من أصل ٣٢ كياناً^(٦٣) (٢٨,١ في المائة) قد حققت نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر في تمثيل المرأة في مواقع المقر في العقود التي مدتها سنة واحدة أو أكثر. وعلى النقيض من ذلك، كان التقدم المحرز في المواقع خارج المقر بالنسبة للعقود التي مدتها سنة واحدة أو أكثر متفاوتاً: فقد أفاد ١١ كياناً بحدوث انخفاضات في تمثيل المرأة، وأفاد

(٦٣) هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٧٩,٣)، واليونسكو (٥٥,٨)، واليونسيف (٥٤,٩)، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٥٣,١)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٥٢,٧)، ومحكمة العدل الدولية (٥١,٧)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٥١,٦)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٥١,٠)، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (٥٠,٠).

١١ كيانا بحدوث زيادات. ومن بين الكيانات الـ ١١ التي سجلت زيادات، زاد تمثيل المرأة في ٥ كيانات بنسبة ٥ نقاط مئوية أو أكثر^(٦٤). وفيما يتعلق بنوع العقد، فعلى النقيض تماما من تمثيل المرأة في العقود المؤقتة. ويشير غياب الرجال بشكل كامل من العقود المؤقتة في المقر في ثلاثة كيانات أو تمثيلهم تمثيلا ناقصا بشكل عام في العقود المؤقتة، إلى شاغل يتمثل في أن الرجال يمكنهم الحصول على قدر من الأمن الوظيفي أكبر مما يمكن للنساء الحصول عليه. ومع ذلك، فإن زيادة تمثيل النساء ممن يعملن بعقود مؤقتة تعني وجود قاعدة من المرشحين ذوي الخبرة يمكن منها تعيين النساء بعقود عادية في الكيانات المعنية.

١٣٦ - وقد بلغت النسبة المسجلة لتعيين النساء عموما بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر ٤٢,١ في المائة، وهي نفس النسبة التي سجلت في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ومع ذلك، فإن تصنيف التعيينات حسب الرتبة يبين تحقق بعض المكاسب. فبالنسبة للفترة المشمولة بالتقرير السابق، تم تعيين نسبة أقل من النساء في الرتب الأدنى من ف-١ إلى ف-٣، وتعيين نسبة أعلى في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢. وشهدت الرتبة مد-١ زيادة لم يسبق لها مثيل في ترقيات النساء بنسبة ٦,٨ نقاط مئوية. وفي الواقع، فقد تم تسجيل زيادات في الرتب الأقدم من ف-٤ إلى مد-٢، كان أقلها بنسبة ١,٨ نقطة مئوية في الرتبة مد-٢. وفي حين شهدت الرتب من ف-١ إلى ف-٣ انخفاضات في تعيينات النساء، لم تنخفض النسب في الرتب من ف-١ و ف-٢ عن التكافؤ. وسجلت الوظائف في الرتب غير المصنفة أكبر انخفاض في مستوى تعيين النساء (٥,٨ نقاط مئوية).

١٣٧ - وفيما يتعلق بالترقيات، لا يزال يتعين القيام بالكثير من العمل، ولا سيما في المستويات العليا لصنع القرار (من ف-٥ إلى مد-٢) حيث بلغت نسبة النساء اللاتي حصلن على ترقية في منظومة الأمم المتحدة ما يقرب من ١٥ في المائة، بعيدا عن تحقيق التكافؤ. ومما يبعث على التشجيع أن الترقيات إلى الرتبة مد-١ و مد-٢ في مواقع المقر قد ازدادت زيادة كبيرة منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق بنسبة ١٣ نقطة مئوية، من ٢٧,٩ إلى ٤٠,٩ في المائة.

(٦٤) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وجامعة الأمم المتحدة، والاتحاد الدولي للاتصالات.

١٣٨ - وشكلت النساء نسبة ٤٣,٣ في المائة من جميع حالات انتهاء خدمة الموظفين ممن لديهم عقود لمدة سنة واحدة أو أكثر، في جميع الرتب والمواقع بالنسبة للفترة المشمولة بهذا التقرير. وبالإضافة إلى ذلك، فإن نسبة انتهاء خدمة النساء هي أعلى من تمثيلهن عموماً (٤١,٨ في المائة)، مما يشير إلى مسائل تتعلق بالاحتفاظ بالموظفات وتطويرهن الوظيفي. ومن المهم إلى حد كبير، أن معدلات انتهاء خدمة النساء ممن لديهن عقود لمدة سنة أو أكثر تتناسب تناسباً عكسياً مع رتبتهن. وكان أهم جانب من جوانب التفاوت بين الجنسين يتجلى في معدل تناقص الوظائف، الذي كان أعلى بكثير في المواقع خارج المقر مما كان عليه في المقر.

١٣٩ - والأمانة العامة للأمم المتحدة هي أكبر كيان في منظومة الأمم المتحدة، ويعمل فيها ٣٣ في المائة من القوى العاملة الإجمالية من الفئة الفنية (من رتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة). ففي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، بلغت نسبة النساء ٤٠,٥ في المائة من موظفي الأمانة العامة المعيّنين في الفئة الفنية والفئات العليا بعقود مدتها سنة أو أكثر، مما يمثل زيادة بنسبة ١,٣ نقطة مئوية بالمقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وفي فترة السنتين المشمولة بهذا التقرير، حققت الرتب من ف-٢ إلى مد-١ أعلى نسبة لتمثيل المرأة في الأمانة العامة حتى الآن (الجدول ٧) على النحو التالي: الرتبة ف-٢ (٥٥,٨ في المائة)، والرتبة ف-٣ (٤٣,٤ في المائة)، والرتبة ف-٤ (٣٩,٢ في المائة)، والرتبة ف-٥ (٣١,٧ في المائة)، والرتبة مد-١ (٣٠,٢ في المائة). وشهدت الرتبان مد-١ ومد-٢ زيادات تبعث على التفاؤل بنسبة ٣ نقاط مئوية ونقطتين مئويتين على التوالي. وفي مقابل ذلك، انخفضت الرتب غير المصنفة بنسبة ٢,٨ نقطة مئوية إلى ٢٤,٦ في المائة.

١٤٠ - وبالمقارنة مع بقية منظومة الأمم المتحدة، قامت الأمانة العامة بتعيين وترقية نسبة أقل من النساء في كل رتبة باستثناء المستوى الأدنى للتوظيف (ف-١). وكانت الفروق أعظم ما تكون في المستويات العليا لصنع القرار (من رتبة ف-٥ إلى الرتب غير المصنفة)، حيث انخفض متوسط تعيينات النساء في الأمانة العامة برتبة ف-٥ بنسبة ٨ في المائة والتعيينات غير المصنفة بنسبة ٤ نقاط مئوية، وانخفض متوسط ترقية النساء بنسبة تتراوح من ٦,٧ نقاط مئوية بالنسبة للترقيات إلى رتبة ف-٥، إلى بسبة ٥,٧ نقاط مئوية بالنسبة للترقيات إلى مد-٢ على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفي سياق أكثر إيجابية، شهدت الأمانة العامة انخفاض مستوى انتهاء خدمة الموظفات بالمقارنة مع بقية منظومة الأمم المتحدة (٤٠,٧ في المائة، بالمقارنة مع ٤٣,٣ في المائة).

١٤١ - ويعتبر حفظ السلام من المجالات التي تحققت فيها مكاسب في تمثيل المرأة. فبحلول أيلول/سبتمبر ٢٠١٣، كان هناك ما مجموعه ٥٥٧ ٣ من حفظة السلام الإناث و ١٦٠٣ من النساء المدنيات اللاتي يخدمن في عمليات حفظ السلام. وفي مطلع كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، بلغت نسبة النساء ٢٩ في المائة من ٦٨٠٠ من المدنيين الدوليين العاملين في حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. ويشكل ذلك تقدما ملحوظا، نظرا لأنه لم يكن يخدم من النساء في الزي العسكري بين عامي ١٩٥٧ و ١٩٨٩ إلا ٢٠ امرأة فقط. ويشهد ذلك على الآثار الإيجابية للإرادة السياسية التي لا تتزعزع والتطبيق المستمر للتدابير الهادفة على مر السنين، وهي ممارسة جيدة ينبغي أن تحذو الإدارات والمكاتب الأخرى في منظومة الأمم المتحدة حذوها. كما ينبغي الاعتراف على النحو الواجب بالدور الرئيسي الذي تقوم به الدول الأعضاء في تلك الجهود، التي كان دعمها لا يقدر بثمن في نجاح هذا المسعى حتى الآن.

١٤٢ - وتشكل سياسات المساواة بين الجنسين المحرك الرئيسي للتغيير المؤسسي. وبالتالي، فإن مؤشر الأداء الأول لخطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هو وضع وتنفيذ السياسات والتدابير ذات الصلة. ونتيجة لذلك، فقد حثت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إيلاء الأولوية لهذا المجال. وقد أبلغ ثمانية عشر كيانا من الكيانات ال ٣٠ التي شملتها الدراسة الاستقصائية لأغراض هذا التقرير عن وجود سياسة للتوازن بين الجنسين لديها، وأبلغ أربعة كيانات أخرى عن وجود خطط لوضع سياسة من هذا القبيل، وكانت الأمانة العامة أبرز هذه الكيانات^(٦٥).

١٤٣ - ويتطلب التعزيز الفعال والمستدام لتمثيل المرأة على قدم المساواة وجود هياكل تنفيذية وإدارية فعالة، التي تعرف أيضا باسم "هيكل الشؤون الجنسانية". وهنا، يعتبر التقدم أقل تشجيعا. وقد توصلت نتائج الدراسة الاستقصائية التي أجريت لأغراض هذا التقرير إلى أنه يجري إضعاف نظام منسقي الشؤون الجنسانية من جراء افتقار المنسقين إلى الأقدمية (ذكرت نسبة ٦٣ في المائة من الكيانات أن لديها منسقين من رتبة ف-٣ أو أدنى) وعدم إضفاء الطابع الرسمي على وظائفهم (أفاد ١٣ فقط من الكيانات بأن لديها اختصاصات مكتوبة، وأفاد ٧٥ في المائة من المنسقين بأن ٢٠ في المائة فقط من وقتهم أو أقل يخصص لمهامهم المتصلة بالتنسيق). وقد تم إحراز تقدم، ولكن في تجنيد

(٦٥) المركز الدولي للحساب الإلكتروني التابع للأمم المتحدة، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية. ويخضع المركز الدولي للحساب الإلكتروني التابع للأمم المتحدة لإدارة منظمة الصحة العالمية وسيعمل على تطبيق الاستراتيجية الجنسانية نفسها.

رجال كمنسقين للشؤون الجنسانية. وأفاد نصف عدد الكيانات التي شملتها الدراسة بوجود منسقين من الذكور، وأفادت غالبية الكيانات بعدم وجود أي مشكلة في تجنيد الرجال وعلقت على فوائدهم وجودهم.

١٤٤ - ولا يزال يشدد باستمرار على الدور الحيوي الذي تضطلع به التدابير الخاصة المؤقتة، بما يتماشى مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كوسيلة للتعجيل بالتقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين بقدر معقول. ومما يبعث على التشجيع، أن الاعتراف بأهمية تلك التدابير آخذ في الارتفاع على ما يبدو، بقيام ٥٠ في المائة من المشاركين في الدراسة الاستقصائية بتحديد "عدم وجود تدابير خاصة للتعينات والترقيات" كواحدة من أكبر ثلاث عقبات أمام تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٤، أفاد ١٥ كيانا من أصل ٣٠ كيانا بأنها لجأت إلى التدابير الخاصة لتحسين وضع المرأة وأفاد ٨ كيانات عن وجود خطط لديها لإصدارها و/أو تنفيذها.

١٤٥ - ولا تزال السياسات والممارسات الرامية لتحسين التطوير الوظيفي متفاوتة في منظومة الأمم المتحدة. فمن أصل ٣٠ كيانا شملتها الدراسة، هناك ٧ كيانات فقط استخدمت تخطيط تعاقب الموظفين لإجراء تغييرات أو أجرت تقييمات لعدد النساء حسب الرتبة اللاقي تحتاج إلى توظيفهن من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين. ومن المرجح، كما سبق بيانه، أن معظم الكيانات ستفوتها فرص التعجيل بالتقدم من خلال عدم استعدادها لاغتنام الفرص للنهوض بالمرأة، بما في ذلك من خلال التقاعد.

١٤٦ - كما حددت الكيانات التي شملتها الدراسة عدم كفاية فرص التطوير الوظيفي للموظفين من المستوى المتوسط كواحدة من أعظم العقبات التي تحول دون قيام الكيانات المشاركة في الاستقصاء بتحقيق التوازن بين الجنسين. وفي هذا السياق، لم يرق من أصل ٢٦ من الكيانات التي تقدم التدريب على القيادة والإدارة بتوجيه التدريب لفائدة النساء إلا ٤ كيانات فقط، وأفادت ٩ كيانات فقط باستخدام برامج التوجيه، وهي وسيلة غير رسمية منخفضة التكلفة لزيادة الرضا الوظيفي والتحفيز والطموحات المهنية.

١٤٧ - ومن الجدير بالثناء جدا أن جميع الكيانات الـ ٣٥ ذكرت أن لديها سياسات تحظر التمييز والتحرش في أماكن العمل. بيد أن نطاق التحرش والتمييز في مكان العمل على المستوى الإجمالي في الأمم المتحدة غير معروف، نظرا للافتقار على نطاق المنظومة للإبلاغ عن وجود سوء السلوك أو تتبعه أو تنفيذ السياسات.

١٤٨ - ولدى معظم الكيانات التي شملتها الدراسة نظام لإجازة الأبوة. بيد أنه كانت هناك اختلافات كبيرة بين أنواع الإجازات المتاحة، لا سيما فيما يتعلق بإجازة الآباء بالتبني. وتتراوح سياسات إجازة التبني من ٢٠ يوما من الإجازة الخاصة بمرتب كامل إلى ٨ أسابيع بأجر كامل تغطيها سياسة منفصلة لإجازة التبني.

١٤٩ - وترتبط المرونة في مكان العمل بشكل إيجابي مع الاحتفاظ بالنساء، لأن ذلك يتيح تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، ولأنه بدون المرونة، من المرجح أن تكون المرأة أكثر عرضة للحد من طموحاتها الوظيفية. كما يستفيد الرجال أيضا من المرونة في مكان العمل، على نحو ما أظهرته النتائج الواردة في هذا التقرير. وعلى الرغم من بعض التراجع في توافر ترتيبات العمل التي تنسم بالمرونة، فإنها تحظى بقبول وشهرة على نطاق واسع على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ومن بين الكيانات الـ ٣٠ التي استعرضتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يوفر جميعها باستثناء ٣ وهي (محكمة العدل الدولية واليونسكو والاتحاد البريدي العالمي) ترتيبات دوام مرنة ويوفر ٩ منها^(٦٦) كل الخيارات الأربعة لهذه الترتيبات^(٦٧). وعلاوة على ذلك، يتمتع جميع الموظفين في جميع إدارات الأمانة العامة بخيار استخدام هذه الترتيبات اعتبارا من ١ شباط/فبراير ٢٠١٣.

١٥٠ - ويمكن أن تقوم أدوات الرصد، كالدراسات الاستقصائية العالمية للموظفين، ومقابلات انتهاء الخدمة، وسجلات الأداء المتعلقة بالتوازن بين الجنسين، بتقييم ثقافة المنظمة وتأثيرها على وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. وعلى الرغم من هذا، فإن أقل من ربع الكيانات التي تقدم تقارير عن خطة عمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يقوم بإجراء دراسات استقصائية عالمية لآراء الموظفين، ولم يتم جعل مقابلات انتهاء الخدمة إلزامية إلا ١٠ من الكيانات التي شملتها الدراسة لأغراض هذا التقرير، ولم يستخدم سجلات الأداء المتعلقة بالتوازن بين الجنسين إلا ٥ كيانات من خارج الأمانة العامة.

(٦٦) مركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والأمانة العامة للأمم المتحدة، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي.

(٦٧) ساعات العمل المتداخلة أو ساعات العمل المرنة، وجداول العمل المضغوطة، وفترات التوقف المقررة عن العمل لمزاولة أنشطة التعلم الممتدة.

باء - التوصيات

١٥١ - لا يمكن تحقيق تقدم مستدام وكبير إلا من قبل الرؤساء التنفيذيين وكبار المسؤولين الذين يولون أولوية قصوى للنهوض بالمرأة في جميع كيانات الأمم المتحدة. ويتعين أن يكون الهدف الأساسي في هذا السياق هو تحقيق التوازن بين الجنسين على جميع المستويات بأسرع ما يمكن. ومن الممكن تحقيق هذا الهدف من خلال الجهود الدؤوبة. ومن هذا المنطلق، ينبغي لرؤساء جميع الكيانات وكبار المسؤولين في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك رؤساء الأقسام في الأمانة العامة أن ينظروا في التوصيات الواردة أدناه.

١٥٢ - وتتصل صياغة وتنفيذ السياسات الجنسانية على صعيد كل كيان بتحقيق مكاسب كبيرة في تمثيل المرأة. ويتعين على كل كيان أن يقوم بوضع هذه السياسات وتنفيذها على سبيل الأولوية.

١٥٣ - وينبغي إيلاء أولوية خاصة لاتخاذ تدابير خاصة مؤقتة في عملية اختيار الموظفين لكفالة تحقيق قدر كبير من المساواة في معاملة الرجال والنساء، ويتمثل أكثر هذه التدابير فاعلية في الإدراج الإلزامي لمرشحات في قوائم المرشحين النهائية؛ واختيار النساء عندما لا تكون أهداف التكافؤ قد تحققت، وعندما تكون مؤهلاتهن وخبرتهن تستوفي الكفاءات المطلوبة للوظيفة؛ واشتراط تقديم مبرر خطي من كبار المديرين لقيامهم باختيار المرشحين من الذكور للوظائف في الرتب التي لم يتحقق فيها التكافؤ بعد؛ والاستعراض المنتظم لبقاء النساء المؤهلات على القوائم لفترات طويلة. وينبغي اتخاذ تدابير إضافية تشمل القيام بإجراءات النوعية اللازمة لتوظيف المرشحات المؤهلات من الخارج.

١٥٤ - كما ينبغي إيلاء الأولوية لاستبقاء الموظفات المؤهلات. وينبغي أن تقوم جميع الكيانات باعتماد سياسات ترمي إلى كفالة ترقية النساء إلى الرتب ف-٣ وف-٤ وف-٥، التي يمثل كل منها عتبة حرجة للتقدم نحو تحقيق التكافؤ في التقدم في الحياة الوظيفية. وتشمل الإجراءات الإضافية الموصى بها التدريب الجنساني الإلزامي لجميع الموظفين، بما في ذلك وضع برامج تدريبية على القيادة المتفانية، واتخاذ إجراءات محددة أو استثناءات للاحتفاظ بالموظفات من ذوات الخبرة، لا سيما في وظائف الرتب المتوسطة.

١٥٥ - وينبغي لجميع الكيانات أن تجري دراسة جدوى لوضع أهداف سنوية و/أو لمعدل التقدم نحو تحقيق التكافؤ في كل رتبة في الفئة الفنية وتحديد السنة التي يمكن فيها تحقيقه من خلال هذه التدابير.

١٥٦ - وينبغي لجميع الكيانات أن تولي أولوية واهتماما خاصين لتعيين منسقين للشؤون الجنسانية في مستويات مناسبة من الأقدمية والمسؤولية، يعهد إليهم باختصاصات مكتوبة ويخصص لهم ما يلزم من الوقت والموارد المالية لتنفيذ وظائفهم الأساسية فيما يتعلق بكل من تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين.

١٥٧ - وينبغي لجميع الكيانات إيلاء أولوية خاصة لتعزيز تنفيذ سياسات وتدابير تكفل تحقيق التوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك التحديد الواضح لتطبيق هذه التدابير، وتنفيذ نظام للمساءلة عن الأداء (أو كلمة الشرف) وتدريب المديرين والموظفين على التنفيذ الفعال، بما في ذلك ضرورة تشجيع الثقة وتثبيط الوصم. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تكون البيانات المتعلقة بالطلب على السياسات والممارسات التي تكفل تحقيق التوازن بين العمل والحياة والموافقة عليها واستخدامها ومعدلات الرضا عنها مصنفة حسب نوع الجنس في جميع المراحل وأن تستكمل بيانات نوعية يتم جمعها من خلال الدراسات الاستقصائية للموظفين.

١٥٨ - وينبغي إبقاء المخاوف المتعلقة بالتنقل، وخاصة بالنسبة للموظفات، قيد الاستعراض في جميع الكيانات من أجل توظيف النساء والاحتفاظ بهن في كل من المقر وخارج المقر.

١٥٩ - وينبغي لجميع الكيانات أن تولي أولوية عليا وأن تخصص موارد كافية لاتخاذ التدابير اللازمة لمنع التحرش بالموظفين وإساءة استعمال السلطة ومكافحتهم وتنسيق هذه التدابير وتنفيذها. وينبغي إجراء تبادل منتظم بين جميع الكيانات للمعلومات المتعلقة بتتبع الحوادث ونتائجها على نطاق المنظومة والإبلاغ عنها لتحديد الجناة والدروس المستفادة. وينبغي لجميع الكيانات أن تتشاور من خلال هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تزامن تلك التدابير.

١٦٠ - ويعتبر إجراء الدراسات الاستقصائية للموظفين ومقابلات انتهاء الخدمة بصورة منتظمة أداتان ثمينتان يتم من خلالها التبرص في العوامل التي تؤثر على التوظيف والاستبقاء. ويجب أن يكون كل من الأداتين إلزاميا وأن يجري تنفيذهما بانتظام. ويجب أن توفر البيانات الناتجة عن الدراسات الاستقصائية للموظفين ومقابلات انتهاء الخدمة الوجهة التي ينبغي أن تتخذها الوثائق الاستراتيجية المتعلقة بالتوازن بين الجنسين.

١٦١ - وينبغي توحيد إجازة الأمومة والأبوة وإجازة التبرص لكفالة توزيعها بصورة عادلة. وعلاوة على ذلك، ينبغي إلغاء شرط أن تكون إجازة الأمومة لفترة واحدة متواصلة، على النحو الذي أوصت به فرقة العمل المعنية بالحمل.

١٦٢ - ووفقا للإجراءات ذات الصلة والمعمول بها، ينبغي لجميع الكيانات مساءلة كبار المديرين عن مسؤوليتهم عن تنفيذ التدابير المتخذة لتحقيق الهدف المعلن للمساواة بين الجنسين في أقصر وقت ممكن عمليا. وتعتبر آليات المساءلة هذه ضرورية لكفالة احترام أهداف التوازن بين الجنسين ولكي يكون التقدم نحو تمثيل المرأة والرجل على قدم المساواة ثابتا ويمكن التنبؤ به.

١٦٣ - وينبغي لجميع الكيانات أن تولى الأولوية للتنفيذ المستمر لمؤشرات خطة العمل للوفاء بالموعد النهائي الذي حدده مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وهو عام ٢٠١٧، ولا سيما تنفيذ الأحكام المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين وثقافة المنظمة. وعلاوة على ذلك، يُطلب من الكيانات أن تقوم في إطار خطة العمل، باعتماد سياسات واستراتيجيات تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتنفيذها ورصدها، على أساس أهداف واضحة وجداول زمنية معقولة للتنفيذ وآليات للرصد والمساءلة.

١٦٤ - ويُطلب إلى رؤساء جميع الكيانات كفالة التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن وضع وتنفيذ سياسات وتدابير تكفل التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وذلك هو الذي يكفل الاتساق في السياسات والممارسات في منظومة الأمم المتحدة.

التوزيع الجنساني للموظفين من رتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة، العاملين بموجب عقود لمدة سنة أو أكثر، في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، حسب الكيان، في ٣١ كانون الأول ٢٠٠٩^(أ)، و ٢٠١١^(ب)، و ٢٠١٣^(ج)

النسبة المئوية	النسبة المئوية	نسبة النساء	المجموع		غير مصنفة		٢-د		١-د		٥-ف		٤-ف		٣-ف		٢-ف		١-ف		الكيان		
			الفرعي	المجموع	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى			
٠,٩	٣١,٨	٣٥,٢	٣٦,١	١٥٧٠	٥٦٧	١٠٠٣	١	١١	٩	١٩	٦	٥٢	٨٠	٢٥٣	١٦٣	٣٧٨	١٧٥	١٩٩	١٢٦	٧٨	٧	١٣	منظمة الأغذية والزراعة
٣,٣	٢٢,٩	٢٤,٥	٢٧,٧	١٢٦٢	٣٥٠	٩١٢	١	٦	٤	٩	٤	٢٧	٤٨	٢٥٤	١٢٣	٣٥٠	١١٣	٢١٥	٥٣	٤٦	٤	٥	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
٢,٤	٣١,٢	٢٧,٩	٣٠,٣	٣١٧	٩٦	٢٢١	١	٢	٢	٢	١٨	٩	٣٨	٣٨	١١٣	٢٦	٣٦	١٩	١٣	١٣	٩	منظمة الطيران المدني الدولي	
(٩,٤)	٥٤,٩	٦١,١	٥١,٧	٥٨	٣٠	٢٨	١	صفر	١	صفر	١	١	٤	٨	٥	١١	٧	١٠	٧	٩	٩	محكمة العدل الدولية	
٠,٢	٣٨,١	٤٧,٦	٤٧,٨	٢٣	١١	١٢																	لجنة الخدمة المدنية الدولية
١,٢	٤٥,٣	٤٤,٥	٤٥,٧	٣٠٢	١٣٨	١٦٤	١	٥	١	٤	٧	١١	٢٢	٥٦	٣٤	٤٩	٤٧	١٩	٢٤	١٨	٢	٢	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٠,٠	٤٣,٥	٤٤,٨	٤٤,٨	١١٢٢	٥٠٣	٦١٩	٤	٥	٩	١٩	٣١	٤٣	١١١	٢١٢	١٨٢	٢١٥	١٠٦	٩٤	٥٤	٢٨	٦	٣	منظمة العمل الدولية
٠,٣	٤٢,٠	٤٣,٧	٤٤,٠	١٥٠	٦٦	٨٤	١	٢	٦	٥	١٤	١١	٢٤	١٠	٢١	١٨	١٢	٢٠	٢٠	٦	٦	٦	المنظمة البحرية الدولية
٢,٨	٣٦,٤	٣٦,٢	٣٩,٠	١٧٢	٦٧	١٠٥																	مركز التجارة الدولية
(٠,٤)	٤٠,٨	٤١,٣	٤٠,٩	٦٦	٢٧	٣٩																	مركز التجارة الدولية- منظمة العمل الدولية
١,٤	٣١,٨	٣٤,٦	٣٦,١	٣٧٤	١٣٥	٢٣٩																	الاتحاد الدولي للاتصالات
٠,١	٤٣,٠	٤٧,٩	٤٨,٠	٤٨٣	٢٣٢	٢٥١	١	٢	صفر	١	١٩	٢٢	٢٢	٤٠	١٠٥	١٣٢	٥١	٣٦	٣٢	١٧	٢	١	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
١,٣	٣٩,١	٣٩,٢	٤٠,٥	١٠٥٠٧	٤٢٥٣	٦٢٥٤	٣٤	١٠٤	٤٦	١٢٥	١٥٣	٣٥٣	٥٠٩	١٠٩٧	١٣٠١	٢٠٢١	١٥٧٧	٢٠٥٨	٦٢٢	٤٩٢	١١	٤	الأمم المتحدة
(٥,٢)	٠,٠	٨٥,٣	٨٠,١	٣١١	٢٤٩	٦٢	٢	١	٥	١	١٥	٥	٦٨	١٧	٦٢	٢٠	٥٨	١٥	٣٨	٣	١	صفر	هيئة الأمم المتحدة للمرأة
٢,٣	٤٦,٧	٤٥,٠	٤٧,٣	٣٧٠	١٧٥	١٩٥	١	٢	٤	٥	١٣	٣٣	٥٨	٧٥	٦٤	٥١	٢٨	٢٦	٧	٣	٣	٣	برنامج الأمم المتحدة للإيدز

النسبة المئوية	نسبة النساء		المجموع	المجموع الفرعي		غير مصنفة	د-٢	د-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢		ف-١		الكيان								
	كانون	كانون		أثني	ذكر							أثني	ذكر	أثني	ذكر									
٠,٤	٤٤,٦	٤٢,١	٤٢,٦	٢٥٨٠	١٠٩٨	١٤٨٢	٤	٥	٢٤	٥٣	٩٧	١٣٤	٢٤٦	٤٣٢	٣٠٥	٤٧١	٣٠٣	٣٠٧	١١٩	٧٩	صفر	١	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	
(٢,٤)	٤٨,٦	٥١,٤	٤٩,٥	١٠٣٢	٥٠٦	٥٢٦	٦	٧	١٠	١٣	١٧	٣٨	٥٢	٨٨	١٢٢	١٣٧	١٧٢	١٥٠	١١٦	٨٢	١١	١١	اليونسكو	
(٠,٢)	٠,٠	٤٠,٤	٤٠,١	٢٩٤	١١٨	١٧٦	١	صفر	صفر	٣	٢	٦	٤	١٦	٢٠	٣٣	٤٦	٥٩	٤٥	٥٧	صفر	٢	اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	
(٢,٥)	٥١,٢	٥١,٢	٤٨,٧	٦١٢	٢٩٨	٣١٤	٢	١	٥	٩	٣٢	٣٢	٨٩	١٠٣	٨٠	٩٥	٥٦	٥٦	٣٤	١٧	صفر	١	صندوق الأمم المتحدة للسكان	
(٠,١)	٤١,٣	٤٢,٩	٤٢,٩	١٧٥٢	٧٥١	١٠٠١	١	٣	٦	١٠	٤٤	٥١	٧٦	١٠٧	٢٢٠	٣٠٣	٣٠٢	٤٢٣	١٠٢	١٠٤	١٠٤	١٠٤	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	
(٠,٨)	٤٩,٨	٤٩,٨	٤٩,١	٣٠٦٠	١٥٠٢	١٥٥٨	٢	٢	١٥	٢٤	٣٧	٥٦	٢٦١	٣٢٢	٥١٨	٥٣٨	٤٦٧	٥٠٣	١٩٧	١٠٩	٥	٤	اليونيسف	
١,٣	٢٧,٧	٢٩,٦	٣٠,٩	٢٦٥	٨٢	١٨٣	صفر	١	صفر	٢	٩	٢٦	١٦	٥٥	١٨	٥٠	٢٧	٣٧	١٢	١١	صفر	١	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	
(٦,٧)	٤٧,٩	٥٤,٤	٤٧,٧	٤٤	٢١	٢٣	١	صفر	١	٢	٢	٤	٩	٩	١	٢	٨	٦	٥	٤	٤	٤	عهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	
٦,٧	٣٦,٧	٣٨,٩	٤٥,٦	٩٠	٤١	٤٩	صفر	١	١	١	صفر	٥	١٢	٦	١٦	٢٠	١١	١٥	١	١	١	١	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	
(١,١)	٢٩,٨	٢٨,٩	٢٧,٧	٥٠٥	١٤٠	٣٦٥	صفر	٢	٢	٦	٢	٣١	١٩	٥٩	٣٧	١٠٢	٤٥	١٣٥	٣٤	٣٠	١	صفر	١	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
(٤,٨)	٣٨,٣	٤٥,١	٤٠,٣	٢٠٦	٨٣	١٢٣	١	١	٢	٤	٤	١٢	٧	٢٩	٣٣	٤٨	٣٠	٢٤	٦	٥	٥	٥	الأونروا	
(٧,٢)	٠,٠	٣٥,٠	٢٧,٨	١٨	٥	١٣	صفر	١	١	١	١	١	١	٣	١	٤	١	٤	١	صفر	١	صفر	١	كلية موظفي الأمم المتحدة
٨,٢	١٤,٠	١٥,٤	٢٣,٦	٧٢	١٧	٥٥	صفر	٢	صفر	٥	١	٩	صفر	٧	١	١٣	٨	١٤	٧	٥	٥	٥	جامعة الأمم المتحدة	
٤,٤	٣٧,٥	٤٢,٢	٤٦,٧	٤٥	٢١	٢٤	صفر	٤	٤	صفر	٢	٣	٥	٥	٥	٤	٨	٦	٣	٣	٢	صفر	٢	المنظمة العالمية للسياحة
٢,٧	٢٤,٥	٢٦,٠	٢٨,٧	٩٤	٢٧	٦٧	صفر	٢	صفر	٣	٣	٣	٢	٩	٤	١٨	١٣	٢٦	٤	٥	١	١	الاتحاد البريدي العالمي	
٠,٢	٤٠,٩	٤٠,٩	٤١,١	١٣٥٢	٥٥٥	٧٩٧	٢	٥	١٠	٢٦	٣٣	٦٦	٨٨	١٤٦	١٤٥	١٧٩	١٩١	٣٠٤	٨٥	٦٩	١	٢	برنامج الأغذية العالمي	

النسبة المئوية	نسبة النساء		المجموع	المجموع الفرعي		غير مصنفة	د-٢		د-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		الكيان		
	كانون الأول/ ٢٠١١	كانون الأول/ ٢٠١٣		كانون الأول/ ٢٠١٣	كانون الأول/ ٢٠١٣		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	أنثى
١,٢	٣٨,٣	٣٩,٤	٤٠,٧	٢٠٠٢	٨١٤	١١٨٨	٤	١١	٩	٢٩	٥٠	١٥٦	٢١٨	٤١٢	٢٩٩	٤٠١	١٧٢	١٤٢	٥٤	٣٣	٨	٤	منظمة الصحة العالمية
١,٢	٤١,٥	٤٤,٢	٤٥,٤	٥٠٢	٢٢٨	٢٧٤	١	٧	٤	١٠	١١	٣٠	٣٧	٧٠	٧٣	٩٥	٧٧	٥٠	٢٥	١٢		المنظمة العالمية للملكية الفكرية	
٤,٢	٢٩,٦	٣٢,٤	٣٦,٦	١٥٣	٥٦	٩٧	١	٢	٣	٦	٢	٦	٩	٣٦	٢٠	٣٠	١٠	١٢	١١	٥		المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	
٥,٨	٣٩,٩	٤١,٥	٤١,٨	٣١٧٦٥	١٣٢٦٢	١٨٥٠٣	٧١	١٩٥	١٧٥	٤٠٦	٦٠٧	١٢٦٥	٢١١٥	٤٠٧٨	٤٠٧٥	٥٩٩٨	٤٢٣١	٥١١٠	١٩١٩	١٣٩٣	٦٩	٥٨	المجموع

(أ) بالاستناد إلى البيانات المقدمة من ٣٤ كيانا.

(ب) بالاستناد إلى بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (انظر CEB/2012/HLCM/16).

(ج) بالاستناد إلى بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (انظر CEB/2012/HLCM/24).