

Distr.: General
27 July 2017
Arabic
Original: English



الدورة الثانية والسبعون

البند ٢٩ (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 ١٣٣/٧٠، يتناول هذا التقرير وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. ومنذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق (١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣)، ازدادت نسبة تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة، من ٤١,٦ في المائة إلى ٤٢,٨ في المائة.

غير أنّ العلاقة العكسية بين الأقدمية وتمثيل المرأة لا تزال قائمة، إذ ينخفض تمثيل المرأة إلى أدنى نسبة له، وهي ٢٦,٨ في المائة، في الفئة العليا (الفئة غير مصنّفة الرتب). ويبلغ تمثيل المرأة أعلى مستوياته في وظائف المبتدئين، أي في الرتبتين ف-١ و ف-٢، وقد شهدت هاتان الرتبتان أكبر زيادة في تمثيل المرأة، وقدرها خمس نقاط مئوية ونقطة مئوية واحدة، على التوالي، منذ الفترة المشمولة بالتقرير الأخير. كما أنّ نسبة تمثيل المرأة ظلّت ٤٥ في المائة في الرتبة ف-٣، وارتفعت بنقطتين مئويتين في كلّ من الرتبتين ف-٤ و ف-٥. وازداد تمثيل المرأة في الرتبتين مد-١ و مد-٢ بنقطة مئوية واحدة، على الرغم من انخفاض الأعداد المطلقة للنساء. وفي الفئة غير مصنّفة الرتب، ظلت نسبة التمثيل ٢٧ في المائة، على الرغم من حدوث زيادة طفيفة في عدد النساء. وبفعل الحالات المتكررة من ركود هذه النسب وتراجعها خلال الفترة بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١٥، لم يبلغ متوسط الزيادة السنوية في التمثيل في الفئة الفنية وما فوقها، عموماً، إلا ٠,٦ نقاط مئوية.

* A/72/150.



ومن أجل معالجة البطء والتفاوت في التقدم الذي أحرز حتى الآن، فإن توصيات هذا التقرير تتضمن الحاجة إلى أن يولي رؤساء الكيانات أولويةً للعمل في هذا المضمار؛ وأن يقوم كبار المديرين بتنفيذ السياسات القائمة بصرامة أكبر؛ وباتخاذ تدابير خاصة؛ وتعزيز الرصد والمساءلة؛ وتطوير الحياة المهنية وتنمية القدرات؛ ومواءمة السياسات الحالية المتعلقة بالمساواة الجنسانية. وتهيئة بيئة مؤاتية أمرٌ أساسي لاجتذاب نساء مؤهلات إلى الأمم المتحدة والنهوض بهنّ وابقائهنّ في المنظمة، ويتطلب اتباع سياسات وممارسات مراعية للاعتبارات الجنسانية في اختيار الموظفين، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتطوير الوظيفي.

المحتويات

الصفحة

٤	أولا - مقدمة
٤	ألف - إعلان ومنهاج عمل بيجين
٥	باء - استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة
٥	ثانيا - تمثيل النساء في منظومة الأمم المتحدة
٥	ألف - التمثيل بحسب الرتبة
٩	باء - الاتجاهات
١٠	جيم - التمثيل بحسب الموقع
١١	دال - وظائف القيادة العليا في الميدان
١٢	هاء - التمثيل بحسب الكيان
	ثالثا - دورة الحياة الوظيفية: تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في عمليات اختيار الموظفين وتعييناتهم وتقديمهم الوظيفي وانتهاء خدمتهم، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ ..
١٤	ألف - انتقاء الموظفين
١٩	باء - التعيينات
١٩	جيم - التقدم الوظيفي
٢٠	دال - حالات انتهاء الخدمة
٢٢	رابعا - ثقافة المنظمة
٢٢	ألف - تنمية القدرات والتحفيز اللاواعي
٢٣	باء - التوازن بين العمل والحياة الخاصة
٢٥	جيم - قواعد السلوك: السياسات المتعلقة بالتمييز والتحرش والاعتداء
٢٥	خامسا - الاستنتاجات والتوصيات
٢٥	ألف - الاستنتاجات
٢٨	باء - التوصيات

المرفق

٣٢	توزع الموظفين حسب نوع الجنس والكيان ابتداءً من الرتبة ف-١ إلى الفئة غير مصنفة الرتب، على أساس التعيينات الدائمة/المستمرة/المحددة المدة، في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، بتاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥
----	--

أولا - مقدمة

١ - عملاً بقرار الجمعية العامة ١٣٣/٧٠^(١)، يقدم هذا التقرير عن وضع المرأة تحليلاً إحصائياً لتمثيل المرأة في الكيانات الخمسة والثلاثين المشاركة في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥^(٢). وتقدم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بيانات تكملية مصنّفة حسب الرتبة والكيان والموقع حول تمثيل المرأة وما يتصل بها من التعيينات والتقدم الوظيفي وانتهاء الخدمة. وترد هذه البيانات في مرفقات موقع الهيئة على الانترنت (انظر:

www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring).

٢ - كما يتضمن التقرير معلومات تمّ جمعها عن طريق دراسة استقصائية، تُجرى مرة كل سنتين^(٣)، حول السياسات والممارسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في كيانات الأمم المتحدة، وكذلك معلومات مأخوذة من تقاريرها السنوية عن إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين وخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣ - ومنذ إنشائها في ٢٠١٠، تستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من دورها على نطاق المنظومة والمشاركين بين الوكالات، للنهوض بالجهود الرامية إلى تحقيق مساواة المرأة في التمثيل، بما في ذلك من خلال تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة. ومع ذلك، فبعد انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في عام ١٩٩٥ بأكثر من عقدين من الزمن، لا تزال الأمم المتحدة تواجه تحديات كبيرة أمام تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

ألف - إعلان ومنهاج عمل ييجين

٤ - تضمّن إعلان ومنهاج عمل بيجين الهدف المتمثل في أن يكون تمثيل كلّ من المرأة والرجل بنسبة ٥٠ في المائة من وظائف الفئة الفنية وما فوقها. وتوجب على الأمم المتحدة، وفقاً للفقرة ١٩٣ (ج) من منهاج العمل، "مواصلة جمع ونشر بيانات كمية ونوعية عن المرأة والرجل في مراكز صنع القرار وتحليل التفاوت في أثرهما على صنع القرار، ورصد التقدم المحرز لتحقيق الهدف الذي حدده الأمين العام بأن تشغل المرأة ٥٠ في المائة من مناصب الإدارة وصنع القرار بحلول عام ٢٠٠٠".

٥ - وبناءً على ذلك، اتخذت الجمعية العامة القرار ١٦٤/٥٠، وفيه حددت هدف تحقيق المناصفة بين الجنسين في الأمم المتحدة، في جميع الفئات، لا سيما في المناصب الإدارية ومناصب صنع القرار.

(١) خلال الفترة بين صدور القرارين ١٥١/٦٩ و ١٣٣/٧٠، تمّ تغيير دورة تقديم التقارير لتتزامن مع القرار.

(٢) البيانات المتوفرة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ هي أحدث بيانات منظومة الأمم المتحدة بأسرها. وقد استُخدمت بيانات أخرى أحدث في حال توفرها، وهي تحديداً البيانات المقدّمة من إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني ومن المنسقين المقيمين.

(٣) في عام ٢٠١٦، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دراسة استقصائية لبيانات منظومة الأمم المتحدة المشمولة بهذا التقرير، وعددها ٣٥ كياناً، وتلقت ٢٧ رداً.

ومن الجدير بالملاحظة أنّ الجمعية العامة دأبت على طلب زيادة تمثيل المرأة في الوظائف العليا منذ وقت طويل يعود إلى عام ١٩٧٠ والقرار ٢٥/٢٧١٥.

باء - استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة

٦ - أعرب الأمين العام مراراً وتكراراً عن التزامه بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في المنظمة بأسرها قبل عام ٢٠٣٠ بكثير، بما في ذلك في بيان رؤيته الذي قال فيه إن على الأمم المتحدة أن تكون في صدارة الحركة العالمية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. وعند افتتاح الدورة الحادية والستين للجنة وضع المرأة في آذار/مارس ٢٠١٧، أشار إلى ما يلي:

نحن نحتاج إلى تحوّل ثقافي في العالم، وفي منظماتنا، الأمم المتحدة. وينبغي الاعتراف بأن المرأة، في كل أنحاء العالم، متساوية مع الرجل، وينبغي النهوض بها على هذا الأساس. ونحن بحاجة إلى ما هو أكثر من وضع الأهداف. نحتاج إلى إجراءات وغايات ومعايير لقياس ما نقوم به. ولكن، بالنسبة إلى الأمم المتحدة، لا يتعلق موضوع المساواة بين الجنسين بالتوظيف فقط. بل إنّه يتصل بكل ما نقوم به.

٧ - وبغية ترجمة هذا الالتزام إلى حقيقة واقعة، أنشأ الأمين العام فرقة العمل المعنية بالتكافؤ بين الجنسين على صعيد منظومة الأمم المتحدة، وهي تضم نحو ٤٠ من كيانات الأمم المتحدة. ووضعت فرقة العمل خارطة طريق تمحورت حول الغايات، والمساءلة، والتدابير الخاصة، والسياقات على الصعيد الميداني وفي البعثات، والتعيينات في المناصب العليا، وهيئة بيئة مواتية. وتضمنت العملية إجراء مشاورات وإحاطات إعلامية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك فريق الإدارة العليا، ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ومجالس موظفي الأمم المتحدة، وشبكة الموارد البشرية، والإدارة العليا، والموظفين.

ثانياً - تمثيل النساء في منظومة الأمم المتحدة^(٤)

ألف - التمثيل بحسب الرتبة

الجدول ١

توزيع الموظفين ذوي التعيينات الدائمة أو المستمرة أو المحددة المدة في منظومة الأمم المتحدة، حسب نوع الجنس، في جميع المواقع، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

الرجال	النساء	النسبة المئوية للنساء
٢٢١	٨١	٢٦,٨
٢٢١	٨١	٢٦,٨
٣٨٠	١٦٩	٣٠,٨

الفئة غير مصنفة الرتب^(١)

المجموع الفرعي

مد-٢

(٤) تتصل البيانات الواردة في منشور "وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة" الصادر عن هيئة الأمم المتحدة للمساواة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ بالموظفين يعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر، في حين أن هذا التقرير يقدم بيانات عن الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة/الدائمة/المستمرة (يمكن الاطلاع على ذلك المنشور في الموقع: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/status-of-women-in-the-united-nations-system>).

الرجال	النساء	النسبة المئوية للنساء
١ ١٣٨	٥٧٣	٣٣,٥
الجموع الفرعي		
١٥١٨	٧٤٢	٣٢,٨
١٣٩	٥٦	٢٨,٧
٤ ٠٤٦	٢ ٢٨١	٣٦,١
٦ ٠٧٠	٤ ٣٦٣	٤١,٨
٥ ٢٨٨	٤ ٤٠٧	٤٥,٥
١ ٤٦٤	١ ٩٨٤	٥٧,٥
٦١	٩٥	٦٠,٩
الجموع الفرعي		
١٧ ٠٦٨	١٣ ١٨٦	٤٣,٦
١	١	٥٠,٠
١٨٩	١٤٦	٤٣,٦
١ ٦١٦	١ ٣١٠	٤٤,٨
٢ ٤٢٥	١ ٧٦٢	٤٢,١
١ ١٣٣	٩٩٠	٤٦,٦
الجموع الفرعي		
٥ ٣٦٤	٤ ٢٠٩	٤٤,٠
٢٧	صفر	٠,٠
٣١٥	٧١	١٨,٤
١ ٠٩٧	٤٦٦	٢٩,٨
١ ٣٥٠	٥١٨	٢٧,٧
٣٩	١٨	٣١,٦
الجموع الفرعي		
٢ ٨٢٨	١ ٠٧٣	٢٧,٥
٣	صفر	٠,٠
٦	١	١٤,٣
١٥	٢	١١,٨
٢٠	٣	١٣,٠
٩٠	١٣	١٢,٦
١١٥	٢٥	١٧,٩
الجموع الفرعي		
٢٤٩	٤٤	١٥,٠
٢	صفر	٠,٠
١٠	صفر	٠,٠
١٧	١	٥,٦
٣٦	صفر	٠,٠
١٧	صفر	٠,٠
٥	صفر	٠,٠

الرجال	النساء	النسبة المئوية للنساء
٤	صفر	٠,٠
٩١	١	١,١
١ ٤٧٥	٢ ١٤١	٥٩,٢
٤ ٠٢١	٦ ٤٣٦	٦١,٥
٤ ٤٩٦	٦ ٨٢٨	٦٠,٣
٥ ٠٠٦	٣ ٦٢١	٤٢,٠
٤ ٤٥١	٨٣٦	١٥,٨
٤ ٠٥٣	٢٠٨	٤,٩
١٢٩	٤٤	٢٥,٤
المجموع الفرعي	٢٣ ٦٣١	٤٦,٠
٨	٢٣	٧٤,٢
المجموع الفرعي	٨	٧٤,٢
مساعدو شؤون الإعلام - ٣	صفر	١٠٠,٠
مساعدو شؤون الإعلام - ٢	٢	٧٧,٨
المجموع الفرعي	٣	٧٢,٧
المجموع	٥٠ ٩٨١	٤٣,٦

المختصرات: مد = فئة المدير؛ ف = الفئة الفنية؛ م و = فئة الموظفين الوطنيين؛ خ م = فئة الخدمة الميدانية؛ أ = فئة موظفي الأمن؛ ح ي = فئة الحرف اليدوية؛ خ ع = فئة الخدمات العامة؛ م ل = فئة مدرّسي اللغات

(أ) تتضمن "الفئة غير مصنفة الرتب" جميع الرتب الأعلى من رتبة مد-٢، بما في ذلك الأمين العام المساعد، والمدير العام، ونائب المدير العام، والمدير العام المساعد، ووكيل الأمين العام والأمين العام.

(ب) تُستخدم رتبنا ف-٦/٧ في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب خدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية. وتعادل رتبنا ف-٦/٧ رتبتي مد-١ ومد-٢، على التوالي.

٨ - وكما يبين الجدول ١، بلغ تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، في التعيينات المحددة المدة أو الدائمة أو المستمرة في جميع المواقع ٤٣,٦ في المائة وبلغ ٤٢,٨ في المائة في الفئة الفنية وما فوقها. وما زالت نسبة تمثيل المرأة ترتبط ارتباطاً سلبياً بالأقدمية، وقد بلغت أدنى نسبة لها، أي ٢٦,٨ في المائة، في أعلى المناصب في الفئة غير مصنفة الرتب. ولا تبلغ مستويات هذا التمثيل نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر إلا في الرتبين ف-١ و ف-٢.

٩ - ومن حيث الأعداد المطلقة، فالتغيرات في التمثيل اللازمة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في كلٍ من الرتب هامة مقارنة بالعدد الإجمالي للموظفين في منظومة الأمم المتحدة. فتحقيق التكافؤ بين الجنسين يتطلب تعيين النساء في مختلف الرتب كالتالي، وذلك بحكم الوضع القائم في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥: ٤٤١ وظيفة من الرتبة ف-٣؛ و ٨٥٤ وظيفة من الرتبة ف-٤؛ و ٨٨٣ وظيفة من الرتبة ف-٥؛ و ٢٨٣ وظيفة من الرتبة مد-١؛ و ١٠٦ وظائف من الرتبة مد-٢. وفي الفئة غير مصنفة الرتب، يستدعي تحقيق التكافؤ تقلد ٧٠ امرأة إضافية مناصب فيها.

١٠ - ومع أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المواقع خارج المقار، فالنسبة اللازمة لتحقيق التكافؤ في جميع الرتب في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين أدنى من المطلوب بثمانين نقطة مئوية. ونظراً إلى خبرتهم الميدانية، فهن يشكلن مستودعاً من المرشحات المؤهلات لشغل الرتب الفنية التي يُعيّن شاغلوها دولياً.

١١ - أما فئة الخدمة الميدانية، في المقابل، فهي الفئة التي يسجل فيها تمثيل المرأة أدنى نسبة له، وهي ٢٧,٥ في المائة، وذلك بسبب تركّز وظائف الخدمة الميدانية في القطاعات التقنية واللوجستية. ومع ذلك، فإن الزيادة في أعداد النساء اللواتي يدخلن هذه المجالات، إضافةً إلى اعتراف الصناعة المتزايد بقوة العمل غير المستغلة تلك^(٥)، تُعد برفع مستويات التمثيل.

١٢ - وقد تركّزت الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على النساء في الفئة الفنية وما فوقها، وغالباً ما أغفلت انخفاض تمثيلهنّ في فئات الخدمة الأدنى. وتشغل النساء نسبة ٦٠,٦ في المائة من الرتب العليا من فئة الخدمة العامة (الرتب من خ ع-٥ إلى خ ع-٧)؛ وتشغل نسبة ٤٦ في المائة من هذه الفئة بشكل عام (الرتب من خ ع-١ إلى خ ع-٧).

(٥) أطلق المعهد المعتمد للوجستيات والنقل مبادرة النساء في مجالي اللوجستيات والنقل في عام ٢٠١٣ للترويج لهذه الصناعة لدى النساء ولتشجيع تطوّرهنّ الوظيفي فيها. وبحلول حزيران/يونيه ٢٠١٤، كانت هذه المبادرة تضم أكثر من ٦٠٠ عضو في ١٤ بلداً.

باء - الاتجاهات

الجدول ٢

تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٥^(١)

الفئة غير مصنفة																										
ف-١			ف-٢			ف-٣			ف-٤			ف-٥			مد-١			مد-٢			الرتب			المجموع		
النسبة	الرجال	النساء	النسبة	الرجال	النساء	النسبة	الرجال	النساء	النسبة	الرجال	النساء	النسبة	الرجال	النساء	النسبة	الرجال	النساء	النسبة	الرجال	النساء	النسبة	الرجال	النساء	النسبة	الرجال	النساء
المتوية	الرجال	النساء	المتوية	الرجال	النساء	المتوية	الرجال	النساء	المتوية	الرجال	النساء	المتوية	الرجال	النساء	المتوية	الرجال	النساء	المتوية	الرجال	النساء	المتوية	الرجال	النساء	المتوية	الرجال	النساء
السنة	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
٢٠٠٥	١٠٣	١٤١	٥٨	١٤٩	١٦٧٦	٥٥١	٣٣٣١	٣٣١	٥٣٢	٤٠٤٤	٥٩٦	٣٦٢	٧٧٤	٣٦٩	٥٧١	١٣٤٢	٥٧١	١٣٤٢	٥٧١	١٣٤٢	٥٧١	١٣٤٢	٥٧١	١٣٤٢	٥٧١	
٢٠٠٦	٦٦	٨٩	٥٧	٨٩	١٦٧٦	٥٧١	٣٦٩٩	٣٦٩٩	٥٣٢	٧٧٥	٣٦٩٩	٣٥٢	٥٥٤	٤٧٨٣	٣٥٢	٧٧٥	٣٦٩٩	٥٧١	١٣٤٢	٥٧١	١٣٤٢	٥٧١	١٣٤٢	٥٧١	١٣٤٢	
٢٠٠٧	٧١	٨١	٥٣	٨١	١٦٧٦	٥٥١	٣٨٧٤	٣٨٧٤	٥٣٢	٨٨١	٣٨٧٤	٣٦٢	٧٧٤	٤٩٦٢	٣٦٢	٧٧٤	٤٩٦٢	٥٥١	١٤٠٧	٥٥١	١٤٠٧	٥٣	٨١	٧١	٢٠٠٧	
٢٠٠٨	٥٩	٦٧	٥٣	٦٧	١٦٧٦	٥٥١	٣٨٦٩	٣٨٦٩	٤٤٣	٥٨٣	٣٨٦٩	٣٦٢	٩٤٩٥	١٥٥	٤٤٣	٥٨٣	٣٨٦٩	٥٥١	١٣٦٣	٥٥١	١٣٦٣	٥٣	٦٧	٥٩	٢٠٠٨	
٢٠٠٩	٦٨	٨٠	٥٤	٨٠	١٦٧٦	٥٧١	٤٧٣	٤٧٣	٥٣١	٩٧٥	٤٧٣	٣٨٣	٣٣١	٥٥٢٨	٥٣١	٩٧٥	٤٧٣	٥٧١	١٩٧٥	٥٧١	١٩٧٥	٥٤	٨٠	٦٨	٢٠٠٩	
٢٠١٠	٥١	٧٧	٦٠	٧٧	١٦٧٦	٥٧١	٤٦٣٠	٤٦٣٠	٤٥٣	٨٠٥	٤٦٣٠	٣٨٣	٥٦٩٥	٧٣١	٤٥٣	٨٠٥	٤٦٣٠	٥٧١	١٩٦٨	٥٧١	١٩٦٨	٦٠	٧٧	٥١	٢٠١٠	
٢٠١١	٤٨	٧٥	٦١	٧٥	١٦٧٦	٥٧١	٤٧٣٧	٤٧٣٧	٤٦٤	٠٢٧	٤٧٣٧	٣٩٣	٨٠٥	٩٤٧	٤٦٤	٠٢٧	٤٧٣٧	٥٧١	١٩٦٥	٥٧١	١٩٦٥	٦١	٧٥	٤٨	٢٠١١	
٢٠١٢	٤٣	٧٥	٦٤	٧٥	١٦٧٦	٥٧١	٤٩٨٦	٤٩٨٦	٤٦٤	١٨٥	٤٩٨٦	٤٠٣	٩٧٥	٦٠٢١	٤٦٤	١٨٥	٤٩٨٦	٥٧١	١٩٠٢	٥٧١	١٩٠٢	٦٤	٧٥	٤٣	٢٠١٢	
٢٠١٣	٥٨	٧١	٥٥	٧١	١٦٧٦	٥٧١	٤١٧	٤١٧	٤٥٤	٢٧٠	٤١٧	٤٠٤	٩٢٦	٠٢٩	٤٥٤	٢٧٠	٤١٧	٥٧١	١٩١٧	٥٧١	١٩١٧	٥٥	٧١	٥٨	٢٠١٣	
٢٠١٤	٦٣	٩٢	٥٩	٩٢	١٦٧٦	٥٧١	٤٤٤٩	٤٤٤٩	٤٥٤	٢٧٥٥	٤٤٤٩	٤١٤	١٦٤٦	٠٩٠	٤٥٤	٢٧٥٥	٤٤٤٩	٥٧١	١٩٤٣	٥٧١	١٩٤٣	٥٩	٩٢	٦٣	٢٠١٤	
٢٠١٥	٦١	٩٥	٦١	٩٥	١٦٧٦	٥٨١	٤٦٤	٤٦٤	٤٥٤	٤٠٧	٤٦٤	٤٢٤	٣٦٦	٠٧٠	٤٥٤	٤٠٧	٤٦٤	٥٨١	١٩٨٤	٥٨١	١٩٨٤	٦١	٩٥	٦١	٢٠١٥	

(أ) بيانات الفترة ٢٠٠٥-٢٠١٤، والمأخوذة من تقارير مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق حول الإحصاءات حول الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة (<http://www.unsceb.org/content/un-system-human-resources-statistics-reports>)، تتعلق بالموظفين ذوي العقود التي تبلغ مدتها سنة واحدة أو أكثر. وتتصل بيانات عام ٢٠١٥ المقدمة من كيانات الأمم المتحدة بالموظفين ذوي التعيينات الدائمة/المستمرة/المحددة المدة.

١٣ - وكما يبين الجدول ٢، وبفعل الحالات المتكررة من ركود هذه النسب وتراجعها خلال الفترة بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١٥، لم يبلغ متوسط الزيادة السنوية في التمثيل في الفئة الفنية وما فوقها، عموماً، إلا ٠,٦ نقطة مئوية. وقد تراجع التمثيل في الفئة العليا (الفئة غير مصنفة الرتب) في عام ٢٠١٥ (٢٦,٨ في المائة) عما كان عليه في عام ٢٠١٠ (٣٠,٩ في المائة). وعلى الرغم من حالات التراجع، سجلت الرتبة ف-٤ وما فوقها، في المتوسط، أعلى زيادة سنوية في التمثيل، وذلك من ٠,٦ إلى ٠,٨ نقطة مئوية؛ في حين لم يبلغ معدل الزيادة السنوية في الرتبة ف-٣ إلا ٠,٢ نقطة مئوية. أما في الرتبة ف-٣، ففي حين كانت النسبة اللازمة لتحقيق التوازن بين الجنسين أدنى من المطلوب بسبع نقاط مئوية في عام ٢٠٠٥، ظلت هذه النسبة تتراوح بين ٤٣ و ٤٦ في المائة للفترة كلها. وتشير الاتجاهات السائدة في الرتبة ف-٣ إلى أنه مع اقتراب تحقيق التكافؤ، يمكن أن يكون التقدم بطيئاً، ولا بد من تكثيف الجهود من أجل سد الفجوة النهائية.

جيم - التمثيل بحسب الموقع

الجدول ٣

تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها، وفي التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

الرتبة	المقر			خارج المقر			المجموع	
	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء
الفئة غير مصنفة الرتب	١٥٣	٥٩	٢٧,٨	٦٨	٢٢	٢٤,٤	٢٢١	٨١
المجموع الفرعي	١٥٣	٥٩	٢٧,٨	٦٨	٢٢	٢٤,٤	٢٢١	٨١
مد-٢	٢٤١	١١٣	٣١,٩	١٣٩	٥٦	٢٨,٧	٣٨٠	١٦٩
مد-١	٥٨١	٣٠١	٣٤,١	٥٥٧	٢٧٢	٣٢,٨	١١٣٨	٥٧٣
المجموع الفرعي	٨٢٢	٤١٤	٣٣,٥	٦٩٦	٣٢٨	٣٢,٠	١٥١٨	٧٤٢
ف-٥	٢٠٨٢	١٢٤٢	٣٧,٤	١٩٦٤	١٠٣٩	٣٤,٦	٤٠٤٦	٢٢٨١
ف-٤	٢٨٦٧	٢٤٧٦	٤٦,٣	٣٢٠٣	١٨٨٧	٣٧,١	٦٠٧٠	٤٣٦٣
ف-٣	٢٢٢١	٢٤٦٧	٥٢,٦	٣٠٦٧	١٩٤٠	٣٨,٧	٥٢٨٨	٤٤٠٧
ف-٢	٧٠٨	١١٤٣	٦١,٨	٧٥٦	٨٤١	٥٢,٧	١٤٦٤	١٩٨٤
ف-١	٣٦	٦٧	٦٥,٠	٢٥	٢٨	٥٢,٨	٦١	٩٥
المجموع الفرعي	٧٨٠١	٧٢٨٦	٤٨,٣	٨٩٠٥	٥٦٧٦	٣٨,٩	١٢٩٦٢	١٢٧٠٦
المجموع	٨٨٨٩	٧٨٦٨	٤٧,٠	٩٧٧٩	٦٠٨٥	٣٨,٤	١٣٩٥٣	١٨٦٦٨

١٤ - تتجلى أوجه التفاوت بين المقر ومواقع خارج المقر في الرتبين ف-٣ و ف-٤ (الجدول ٣) بشكل خاص مما يدل على عدم كفاية الدعم الذي يقدم للنساء في منتصف مسارهن الوظيفي، وعلى الأثر المعرقل لمقتضيات التنقل والمواءمة المحتملة لهذه الرتب مع سنوات العناية بالأطفال، مما يتطلب توفير إمكانية الحصول على التعليم والموارد الطبية. وتحول العراقيين على مستوى هاتين الربتين الرئيسيتين في مراكز العمل خارج المقر دون الارتقاء عموماً إلى الوظائف العليا نظراً لاشتراط توفر الخبرة الميدانية في كثير من الأحيان لوظائف الرتبة ف-٥ وما فوقها.

دال - وظائف القيادة العليا في الميدان

١ - المنسقون المقيمون

الجدول ٤

توزع المنسقين المقيمين حسب الجنس والمنطقة، في كانون الأول/ديسمبر من الأعوام ٢٠١٤ و ٢٠١٥ و ٢٠١٦

المنطقة	كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤			كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥			كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦			النسبة المئوية للفرق بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٦
	نساء	رجال	النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	النسبة المئوية للنساء	
دول أفريقيا	١٨	٢٤	٤٢,٩	٢٠	٢٠	٥٠,٠	٢٢	٢٣	٤٨,٩	٦,٠
الدول العربية	٤	١٢	٢٥,٠	٦	١٠	٣٧,٥	٤	٩	٣٠,٨	٥,٨
دول آسيا والمحيط الهادئ	١١	١١	٥٠,٠	١٠	١٣	٤٣,٥	٩	١٢	٤٢,٩	(٧,١)
دول شرق ووسط آسيا	٥	١٢	٢٩,٤	٦	١٢	٣٣,٣	٧	١٠	٤١,٢	١١,٨
دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١٠	١٣	٤٣,٥	٩	١٢	٤٢,٩	٩	١٤	٣٩,١	(٤,٣)
المجموع	٤٨	٧٢	٤٠,٠	٥١	٦٧	٤٣,٢	٥١	٦٨	٤٢,٩	٢,٩

المصادر: مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية

١٥ - ازداد تمثيل المرأة بين المنسقين المقيمين في ٣ من أصل ٥ مناطق في الفترة الواقعة بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (الجدول ٤). وحقت كل من منطقة أفريقيا في عام ٢٠١٥ ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠١٤ نسبة ٥٠/٥٠ من هذا التمثيل، غير أنه اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، لم تحقق أية منطقة المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بمنسقيها المقيمين. وسُجلت زيادة إجمالية تمثلت في ٣ منسقات مقيمات خلال هذه الفترة، فوصل بذلك عدد النقاط المكتسبة إلى ٢,٩ نقطة مئوية.

١٦ - وكثيراً ما يُناقش التنوع الجنساني والجغرافي وكأن أحدهما يستبعد الآخر. وينبغي الموازنة بين أهداف المجالين لتحقيق أقصى استفادة من الموارد والأثر كلما كان ذلك ممكناً. فمثلاً، من أجل تحسين التنوع على مستوى المنسقين المقيمين ومعالجة مسألة تدني تمثيلهم من الدول العربية (٤ في المائة) ولا سيما تمثيل المنسقات العربيات، دعت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للدول العربية، منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، إلى عقد فريق مواضيعي معني بالمنسقين المقيمين وقيادات أفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل زيادة عدد الإناث في المناصب القيادية في المنطقة، مع إيلاء اهتمام خاص للموظفات من الدول العربية.

١٧ - وفي تموز/يوليه ٢٠١٦، أنشأ الفريق العامل المعني بالقيادة والتابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية فريق عمل مشترك بين الوكالات معني بالتنوع من أجل تعزيز التنوع في صفوف المنسقين المقيمين، وتحديد مجموعات متنوعة من المرشحين المؤهلين للاضطلاع بأدوار قيادية على الصعيد القطري. وكان من ضمن العقبات المحددة قلة عدد النساء اللاتي لديهن الخبرة الميدانية المطلوبة في الرتبين ف-٥ و مد-١، وقد تفاقمت هذه الحالة عندما لم تفتح بعض المنظمات باب الترشيح لمركز تقييم المنسقين المقيمين إلا لموظفين من الرتبة مد-١.

٢ - القيادات العليا في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني

١٨ - في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، كانت هناك نائبتان من أصل ١٣ (١٤,٤ في المائة) نائباً من نواب الممثل الخاص للأمين العام و ٤ ممثلات من أصل ٩ ممثلين خاصين للأمين العام (٤٤,٤ في المائة). وفي الفترة الواقعة بين ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، نقص عدد النساء اللاتي يشغلن منصب ممثل خاص للأمين العام امرأتين، بينما ازداد امرأتين على مستوى نائب الممثل الخاص للأمين العام. وبالتالي، لم تسجل أية زيادة صافية في عدد النساء في القيادة العليا خلال تلك الفترة، بل سُجل تراجع بينهن من حيث الأقدمية.

١٩ - وفي شباط/فبراير ٢٠١٧، أصدرت الأمانة العامة للأمم المتحدة نداءً عالمياً للدول الأعضاء لتسمية مرشحات لمنصبي الممثل الخاص للأمين العام ونائب الممثل الخاص للأمين العام. وشملت الجهود الرامية إلى تشجيع هذه الترشيحات حملة لوسائل التواصل الاجتماعي تضم نساءً في مناصب القيادة العليا، وتوعية موجهة للحكومات والمنظمات الإقليمية. وقد وردت ترشيحات من ١٢٦ جنسية، شكلت النساء منها ما نسبته ٤١ في المائة. واقترح تشكيل فريق مشترك بين الإدارات والوكالات لفرز الترشيحات واستعراضها.

هاء - التمثيل بحسب الكيان

الجدول ٥

تمثيل المرأة على مستوى الكيان في الفئات الفنية وما فوقها، وفي التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، في جميع المواقع، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥^(٦)

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية وما فوقها عدد الكيانات الكيانات (النسبة المئوية للنساء)		
أكبر من ٥٠ في المائة أو تعادلها	٥	هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٧٨,٩)، محكمة العدل الدولية (٥٦,١)، البرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (٥٠,٨)، اليونسكو (٥٠,٦)، منظمة السياحة العالمية (٥٠)
تتراوح بين ٤٠ و ٤٩ في المائة	١٧	صندوق الأمم المتحدة للسكان (٤٩,٦)، اليونيسيف (٤٩,٣)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٤٨,٢)، الإيفاد (٤٦,٨)، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (٤٥,٤)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (٤٥,٤)، منظمة العمل الدولية (٤٥) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٤٤,٤)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٤٤)، المنظمة البحرية الدولية (٤٣,٨)، مركز التجارة الدولية - منظمة العمل الدولية (٤٣,٥)، منظمة الصحة العالمية (٤٣,٥) لجنة الخدمة المدنية الدولية (٤٢,٩)، الأونروا (٤٢,٤) برنامج الأغذية العالمي (٤١,٦)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٤١,١)

(٦) انظر مرفقات الموقع الشبكي للتصنيف حسب الموقع والرتبة والكيان.

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية وما فوقها عدد الكيانات (النسبة المئوية للنساء)

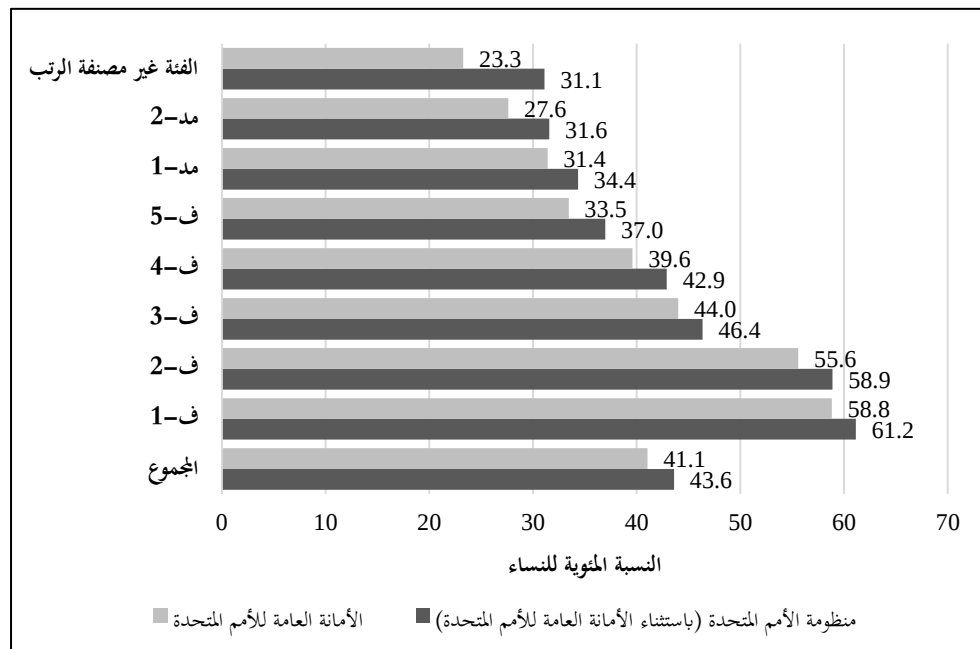
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (٤٠)

أكبر من ٤٠ في المائة	١٣	مركز التجارة الدولية (٣٩,٩)، اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (٣٩,٢)، الاتحاد الدولي للاتصالات (٣٨,١)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٣٧,٨)، الفاو (٣٧,٤)، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (٣٥,٥)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (٣٤,٨)، اليونيدو (٣٢,٧)، الاتحاد البريدي العالمي (٣١,٥)، منظمة الطيران المدني الدولي (٣٠,٣)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٢٩)، وجامعة الأمم المتحدة (٢٦,٤)، مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة (١٨,٨)
----------------------	----	--

٢٠ - ووفقاً للجدول ٥، هناك ٥ كيانات تحقق تمثيلاً للمرأة بنسبة ٥٠ في المائة أو أكثر في فئة الموظفين الفنيين وما فوقها عموماً. ومعظم الكيانات (٤٩ في المائة) هي في حدود ١٠ نقاط مئوية من تحقيق التوازن بين الجنسين (الجدول ٥). والكيانات التي تركز على الجوانب التقنية في المجالات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً (مثل الطيران، والطاقة الذرية، والمعلومات، واللوجستيات، وما إلى ذلك) تتطلب إحراز قدر من التقدم أكبر كثيراً. ومن أجل مواجهة هذا التحدي، استثمرت كيانات، مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية، على نحو استباقي في تعليم الفتيات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وصممت برامج التوعية الموجهة خصيصاً للنساء.

الشكل الأول

تمثيل مقارن للمرأة على مستوى منظومة الأمم المتحدة والأمانة العامة للأمم المتحدة في الفئة الفنية وما فوقها، في التعينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، في جميع المواقع، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥



٢١ - والأمانة العامة للأمم المتحدة، التي تشكل ثلث قوة العمل العالمية للأمم المتحدة، تؤثر كثيراً على تقدم المنظومة العام نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وكما يظهر من الشكل الأول، يقل تمثيل المرأة في الأمانة العامة في كل رتبة عن بقية المنظومة، ولا سيما في الرتب الأعلى (الفئة غير مصنفة الرتب)، حيث يسجل هذا التمثيل ٧,٨ نقاط مئوية أقل من الكيانات الأخرى. وقد بلغ عدد النساء ذروته في الفئة غير مصنفة الرتب في الأمانة العامة عندما سجل ٣٤ امرأة في عام ٢٠١١، بالمقارنة مع ٩٠ رجلاً آنذاك. وبعد مضي أربع سنوات، ظل عدد النساء ٣٤ امرأة، بينما ازداد عدد الرجال إلى ١١٢ رجلاً، مما أدى إلى تراجع نسبة النساء من ٢٧ إلى ٢٣ في المائة. وسجل تمثيل المرأة في الرتبة مد-٢ نسبة ٢٨ في المائة في عام ٢٠١٥، مستعيداً بذلك نفس المستوى الذي كان قد سجله منذ عقد كامل، وبعد انخفاضات متقطعة أدت إلى تراجع نسبة تمثيل المرأة إلى مستوى منخفض هو ٢١ في المائة في عام ٢٠٠٧.

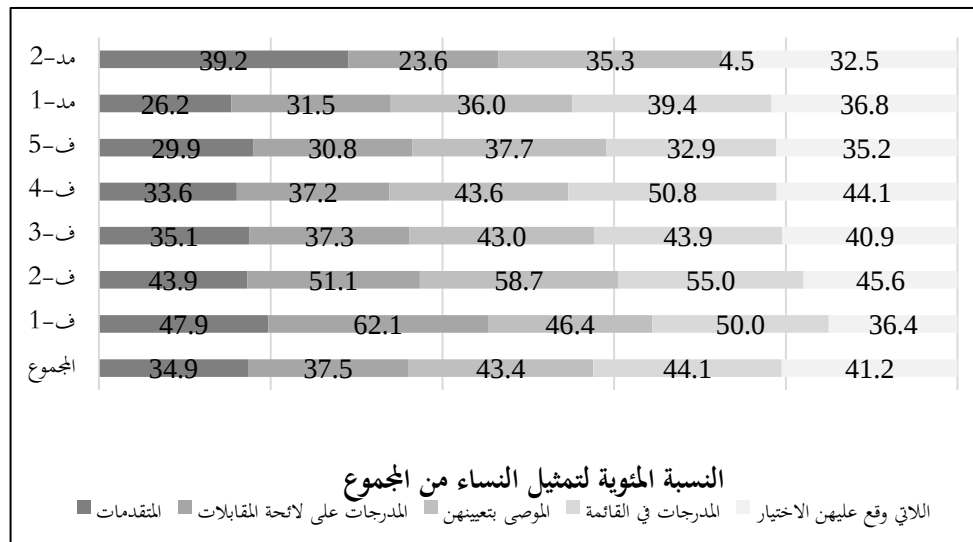
ثالثاً - دورة الحياة الوظيفية: تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في عمليات اختيار الموظفين وتعييناتهم وتقديمهم الوظيفي وانتهاء خدمتهم، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

٢٢ - يعتمد إحراز التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين على زيادة توظيف النساء من خارج المنظمة، والنهوض بالتقدم الوظيفي للنساء العاملات فعلاً، وتعزيز القدرة على الاحتفاظ بهن. ويقدم هذا الفرع عرضاً موجزاً للفترة المشمولة بهذا التقرير. وترد تفاصيل أخرى في المرفقات الإلكترونية السابعة إلى الحادي عشر على الانترنت.

ألف - انتقاء الموظفين

الشكل الثاني

تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة في كل مرحلة من مراحل عملية انتقاء الموظفين، حسب الرتبة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥^(٧)



(٧) لم تكن بيانات شغور الوظائف متوفرة للمنظمات التالية: المنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية - منظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والمركز الدولي للحساب الإلكتروني، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

٢٣ - تؤدي النساء أداءاً حسناً في عملية اختيار الموظفين في كل الرتب، ما عدا الرتبتين ف-١ و مد-٢، حيث أن نسبة اللاتي أُجريت معهن مقابلات، ورفعت التوصية بتعيينهن وأدرجن في القائمة، تفوق نسبة المتقدمات (الشكل الثاني). ومع ذلك، فإن نسبتهن تقل عن ٥٠ في المائة بين الذين وقع عليهم الاختيار. وعلاوة على ذلك، تبين الدراسات أن المرأة لا تتقدم للوظائف ما لم تقيم نفسها بأنها مستوفية لجميع الشروط؛ في حين يتقدم الرجال عندما يقيمون أنفسهم بأنهم يستوفون ٦٠ في المائة منها^(٨). وينبغي ألا تتضمن التوصيفات الوظيفية سوى معايير أساسية واختصاصات واسعة، حتى لا تثني المرشحات المحتملات عن التقدم لها.

١ - استهداف المتقدمات

٢٤ - في كل رتبة وظيفية وبصورة إجمالية، مثلت المرأة أقل من نصف جميع المتقدمين للعمل في منظومة الأمم المتحدة، مما يدل على أن المنظومة ككل لا تجتذب المرشحات بقدر ما تجتذب الرجال. ولهذا ربما لا تكون المشكلة ندرة النساء المؤهلات، بل بالأحرى عوامل أخرى تستدعي دراسة أعمق.

٢٥ - وأشارت نتائج الدراسة الاستقصائية إلى أن إعلانات الشواغر في جميع الكيانات تقريباً (٨٩ في المائة) تتضمن تشجيعاً خاصاً للنساء لتقديم الطلبات. ويجادل معظم تلك الإعلانات (٧٨ في المائة) التركيز على المرأة و/أو تحقيق التوازن بين الجنسين من خلال الصور المنشورة في مواقع الكيانات على الإنترنت وفي موادها المخصصة للتوعية. كما قامت عدة كيانات بإعداد مواد تهدف تحديداً، فيما تهدف إليه، إلى زيادة إبراز الموظفين وتحسين أعداد المتقدمات، وتشجيع الشابات والفتيات على متابعة الدراسات ذات الصلة. ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- الوكالة الدولية للطاقة الذرية - تبرز صفحة موارد الوكالة ممارساتها الملائمة للأسرة، والقصص والفيديوهات الهامة للجنسين، ومن ضمن مواضيعها "المرأة في وكالة الطاقة الذرية" (انظر: www.iaea.org/about/employment/women-at-the-iaea)؛
- المنظمة العالمية للأرصاد الجوية - تبرز المنظمة في الموقع الشبكي عن "المساواة بين الجنسين" التزاماتها التشريعية إزاء تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، والسياسات الجنسانية، وتعرض نبذاً عن النساء البارزات في أوساط المنظمة ورسوماً متحركة عن التقدم الذي أحرزته نحو تحقيق المساواة بين الجنسين (انظر: <https://public.wmo.int/en/resources/gender-equality>)؛
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - في صفحته الخاصة بالوظائف على الإنترنت، يبرز البرنامج الأولويات المتعلقة بنوع الجنس والتنوع (انظر: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/gender-and-diversity.html>)؛
- البرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز - يعرض البرنامج نبذات عن الموظفين ودورهن ومساهمتهن في التصدي للإيدز، من خلال نشرته "Spotlight on UNAIDS women" (أضواء على المرأة في البرنامج المشترك).

(٨) Tara Sophie Mohr, "Why women don't apply for jobs unless they're 100% qualified", *Harvard Business Review* (25 August 2014). Available from: www.hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified

٢ - انتقاء الموظفين وتنقلهم المنظم في الأمانة العامة للأمم المتحدة

٢٦ - من خلال الأمر الإداري ST/AI/2016/1 بشأن انتقاء الموظفين وتنقلهم المنظم، أرست الأمانة العامة زيادة التنقل الدوري للموظفين وتحسين معالجة مسألة التنوع الجنساني والجغرافي. ونتج عن اتباع السياسة الجديدة انتقاء ما نسبته ٥٠ في المائة أو ما يزيد من النساء في جميع الرتب، باستثناء الرتبين ف-٣ و مد-١^(٩).

٢٧ - ورغم النتائج الواعدة لعملية الانتقاء، ما زالت هناك ضرورة لتحسين إدراج الاعتبارات الجنسانية في عملية الانتقاء. ووفقاً للأمر الإداري ST/AI/2016/1 فإن أعضاء مجلس الشبكة الوظيفية يتولون معاً تعيين منسقة لشؤون المرأة ومناوبة لها، من بين الأعضاء المصوتين، ضماناً لمراعاة المنظور الجنساني في عمليتي انتقاء الموظفين وتنسيبهم. وفي هذا الصدد، فإن منسقة شؤون المرأة لدى مجلس الشبكة الوظيفية لا تشير هنا إلى الموظفة التي تعينها كل إدارة أو مكتب أو بعثة، على النحو المحدد في نشرة الأمين العام بشأن منسقات شؤون المرأة في إدارات الأمانة العامة (نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/12)، بل بالأحرى إلى العضوة المسماة في مجلس الشبكة الوظيفية^(١٠). وبدون تنظيم تدريب جنساني، فإن من المحتمل ألا تكون منسقات شؤون المرأة لدى المجلس مجهزة لإدماج الاعتبارات الجنسانية في عملية الاختيار إدماجاً شاملاً وفعالاً.

٢٨ - وعلاوة على ذلك، فإن تعيين منسقة لشؤون المرأة من بين أعضاء مجلس الشبكة الوظيفية، عوضاً عن اللجوء إلى منسقات شؤون المرأة الحاليات المعينات بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/12 يضعف فعلاً الهيكل الجنساني القائم لدى الأمانة العامة للأمم المتحدة والدور الرئيسي الذي تؤديه المنسقات في تعزيز المساواة بين الجنسين في كل إدارة من إدارتهن. ومن أجل تحسين الاستفادة من المنسقات الحاليات لشؤون المرأة واحترام أحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/12، يمكن لمنسقات شؤون المرأة على مستوى الإدارات التابعة للشبكة الوظيفية ذات الصلة^(١١) العمل، بالتناوب بصفتهم عضوات بحكم الوظيفة، في كل من مجلس الشبكة الوظيفية والفريق المعني بالصعوبات الخاصة.

٢٩ - وبالمثل، فقد بينت نتائج الدراسة الاستقصائية أن معظم الكيانات لا تشترط، إن اشترطت، إلا أن تمثل النساء، وليس منسقات الشؤون الجنسانية^(١٢)، في أفرقة إجراء المقابلات وهيئات الاستعراض. ووفقاً لما هو مبين في الشكل الثالث، فإن ٤ في المائة فحسب من الكيانات تشترط تمثيل منسقة للشؤون الجنسانية في أفرقة إجراء المقابلات، و ١٢ في المائة منها تحتاج إلى تمثيل منسقة للشؤون

(٩) للحصول على بيانات مفصلة عن عمليات الانتقاء في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، انظر المرفق السابع على الانترنت.

(١٠) ST/AI/2016/1، المرفق ١، الفقرة ١٢ (مجلس الشبكة الوظيفية)؛ المرفق ٢، الفقرة ١١ (الفريق المعني بالصعوبات الخاصة).

(١١) على سبيل المثال، تتناوب منسقات من كل من إدارة الشؤون السياسية، وإدارة عمليات حفظ السلام، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وغيرها في العمل بوصفهم منسقات لشؤون المرأة في عمليات الانتقاء التي تنفذها شبكة السياسة والسلام والأمن.

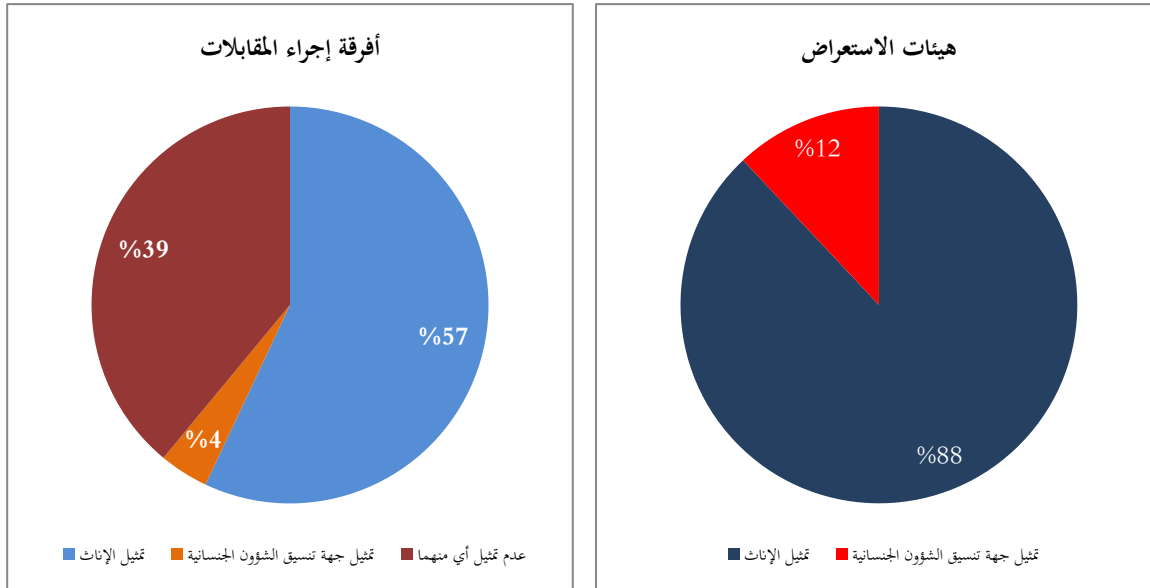
(١٢) تستخدم عبارة منسقات لشؤون المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة ويسترشد بأحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/12 لتحديد أدوارهن. وتستخدم غالباً عبارة منسقات الشؤون الجنسانية في سائر منظومة الأمم المتحدة، ويشمل مهامهن بطبيعة الحال تحقيق التوازن بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. للاطلاع على المزيد من المعلومات، حول منسقات الشؤون الجنسانية، أنظر الملحق الثاني عشر على الانترنت.

الجنسانية في هيئات الاستعراض في حين أن ما نسبته ٥٧ و ٨٨ في المائة من الكيانات تقضي بتمثيل المرأة في أفرقة إجراء المقابلات وهيئات الاستعراض، على التوالي. ومع ذلك، أفادت ٣٩ في المائة من الكيانات بأنها لا تشترط تمثيل المرأة أو منسقة الشؤون الجنسانية في أفرقة إجراء المقابلات. ومع أن التنوع في الأفرقة أمر مهم، فهو لا يضمن مراعاة الاعتبارات الجنسانية. ففهم المساواة بين الجنسين هو خبرة، والحساسية إزاءها دالة على التدريب و/أو الخبرة.

٣٠ - ويتناول الأمر الإداري ST/AI/2016/1 الظروف الخاصة مثل الحضانة المشتركة لطفل أو وجود صعوبات طبية، في نهاية إجراءات النذب من خلال الفريق المعني بالصعوبات الخاصة. ومن شأن نقل هذه المسألة إلى مرحلة مبكرة من الإجراءات أن يخفف الضغط على الموظفين. وتنص سياسة التنقل الإلزامي لدى برنامج الأغذية العالمي على مراعاة الظروف الشخصية أثناء مرحلة تقديم الطلبات، كما تنص على التشاور مع المكتب الطبي للتنبيه إلى الظروف الصحية للموظفين و/أو أفراد أسرهم المعالين (بما في ذلك الأزواج) التي قد تحد من قدرتهم على التنقل، وتتيح الفرصة للموظفين للطعن في مهام النذب.

الشكل ٣

النسبة المئوية للكيانات التي تبلغ عن تمثيل للمرأة أو عن وجود منسقة في عملية الاختيار.



٣ - أدوات تخطيط ملاك الموظفين

٣١ - إن تقييمات أثر التكافؤ بين الجنسين على قرارات الاختيار يستلزم التخطيط للتعاقب على المناصب، وتوافر البيانات في الوقت الحقيقي، وتحديد الأهداف، وإجراء مشاورات مع جهات تنسيق الشؤون الجنسانية ومنسقات شؤون المرأة. ومع ذلك، أظهرت نتائج الدراسة الاستقصائية أن ٦٧ في المائة فقط من الكيانات تستخدم خطط التعاقب على المناصب، بما في ذلك توقعات التعاقد والشواغر، وأن ٧٤ في المائة من الكيانات تستخدم بيانات آنية لكي تسترشد بها في قرارات التوظيف. ولم تبلغ سوى ٢٢ في المائة فقط من الكيانات عن تحديد أهداف للتوظيف لتسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

٣٢ - ويجب أن تقتزن الأهداف بآليات مساءلة، لكي تكون فعالة. فمنظمة الصحة العالمية، على سبيل المثال، تطلب من المشرفين المسؤولين عن التوظيف إضافة الأداء المتعلق بالأهداف كجزء من تقييم الأداء، ويرفع المديرون العامون المساعدون في مقر منظمة الصحة العالمية أيضا تقاريرهم عن طريق "اتفاق المساءلة".

٣٣ - ويطلب مركز التجارة الدولية من المديرين المكلفين بالتعيين الاجتماع مع جهات تنسيق الشؤون الجنسانية من أجل إدماج المنظور الجنساني فيما يقومون به من عمليات للاختيار ولتحديد الأهداف. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التوصيات المقدمة إلى هيئة الاستعراض المركزية وإلى المديرية التنفيذية تتضمن إحصاءات عن تمثيل الجنسين في كل مرحلة من مراحل عملية الاختيار.

٣٤ - وتسمح أدوات التحليل الذكي للأعمال، من قبيل لوحات المتابعة، بعرض البيانات بصورة ديناميكية تمكّن المستعملين من تصنيف المعلومات وتحليلها على نحو أفضل. ولذلك، فهي تمثل أفضل الوسائل لرصد البيانات وتحليلها بطريقة شفافة، بما في ذلك لأغراض التكافؤ. ومع ذلك، لم تبلغ عن استخدامها لهذه الأدوات سوى ٢٠ في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية.

٣٥ - وتظهر نتائج الدراسة الاستقصائية أن قوائم المرشحين المقبولين لا تُستخدم استخداما فعالا ملء الشواغر بالنساء المتأهلات مسبقا. وفي حين أنه يمكن لقوائم المرشحين المقبولين أن تزيد من عدد المرشحات المؤهلات، فإن الكيانات إما لا تحتفظ بها وإما لا يستخدمها المديرون استخداما كاملا.

٣٦ - ومن شأن الاتساق بين قواعد البيانات التي تضم أسماء النساء المؤهلات أن ييسر تحقيق الكفاءة والفعالية على نطاق المنظومة. ويؤدي تعدد قواعد البيانات التي أنشأتها الكيانات المختلفة على نطاق منظومة الأمم المتحدة^(١٣). إلى تجزؤ المعلومات ومجموعة المرشحين. ويمكن أن يؤدي تحسين الوكالات لتنسيق قواعد البيانات في ما بينها إلى ترشيد الجهود وزيادة الموارد إلى الحد الأقصى وتوسيع نطاق مجموعات المرشحات.

٤ - التدابير الخاصة المؤقتة

٣٧ - بالنظر إلى بطء وتيرة التقدم نحو التكافؤ بين الجنسين وتفاوتها تاريخيا، فإن من المستبعد أن يتحقق هذا التكافؤ في غضون إطار زمني معقول ما لم يكن مدعوما بتدابير خاصة مؤقتة. وقد اعتمدت تدابير خاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٩٩ بالأمر الإداري [ST/AI/1999/9](#)، ومع ذلك فإن هذه التدابير لم تُدمج قط إدماجا فعالا في النظم اللاحقة لاختيار الموظفين، بما في ذلك في الأمر الإداري [ST/AI/2016/1](#). وقد أيدت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (حلت محلها محكمة المنازعات) مرارا وتكرارا صلاحية التدابير، وذكرت في الحكم رقم ٦٧١ (١٩٩٤) أن "المادة ٨ [من ميثاق الأمم المتحدة] تسمح باعتماد قدر معقول من تدابير العمل الإيجابي من أجل تحسين وضع المرأة". وأكد مكتب الشؤون القانونية أن أحكام الأمر الإداري [ST/AI/1999/9](#) تنطبق على جميع الوظائف وأنواع العقود، في جميع الأوقات، بما في ذلك عمليات تخفيض الوظائف وإعادة التنظيم والتجميد.

(١٣) من الأمثلة على ذلك، مكتب تنسيق العمليات الإنمائية في ما يتعلق بمناصب اللجان الإقليمية، وإدارة الدعم الميداني في ما يتعلق برؤساء البعثات ونواب رؤساء البعثات والتعيينات في المناصب العليا.

٣٨ - وقد قوبل تنفيذ التدابير الخاصة، ولا سيما الاختيار الإلزامي للمرشحات المؤهلات عندما يكون هناك نقص في تمثيل المرأة، بالقلق من أنه سيعرض للخطر عملية التوظيف القائمة على الكفاءة والمكرسة في المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. غير أن هذه المخاوف لا أساس لها من الصحة، نظرا لأن النساء المرشحات يجب أن "يستوفين الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة الشاغرة" وأن "تتوفر لديهن مؤهلات تعادل إلى حد كبير مؤهلات منافسيهن من المرشحين الذكور أو تفوقها" (انظر ST/AI/1999/9 ، الفقرة ٨-١ (أ)).

٣٩ - وقد اعترفت عدة كيانات بالتدابير الخاصة المؤقتة باعتبارها أداة ضرورية لمكافحة عدم المساواة بين الجنسين ولتسريع وتيرة التقدم. وأبلغت قرابة نصف جميع الكيانات (٤٨ في المائة) عن أنها تشترط وجود امرأة واحدة على الأقل في قائمة المرشحين الموصى بتوظيفهم لشغل وظائف من الرتب التي يوجد بها نقص في تمثيل المرأة.

٤٠ - ويشتمل تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المعنون "استراتيجية التكافؤ بين الجنسين للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧" على تدابير خاصة مؤقتة منها، مثلاً، المرونة في الأقدمية في الرتبين ف-٤ و ف-٥؛ وتكوين مجموعات مرشحات تتألف من النساء فقط بالنسبة للمكاتب التي هبط تمثيل المرأة فيها إلى ما دون ٤٥ في المائة؛ واستهداف الرجال لشغل الوظائف من فئة الخدمات العامة توخيا لزيادة التوازن بين الجنسين في فئة الخدمات العامة؛ ودعم الأزواج تيسيرا للتنقل.

باء - التعيينات

٤١ - كان للتعيينات^(١٤) أثر كبير في إحراز التقدم، ومع ذلك لم تشكل النساء سوى ثلث التعيينات في الرتبين مد-١ ومد-٢. وفي المقابل، غُيّنت النساء في الرتبين الأدنى (ف-١ و ف-٢) بأعداد أكبر من الرجال (٦٠,٢ في المائة و ٥٩,٢ في المائة على التوالي)، وذلك رغم تمثيلهن المفرط في هاتين الرتبين.

٤٢ - ولا يزال التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في التعيينات في المواقع خارج المقار متخلفا عن التقدم المحرز في مواقع المقار. غير أنه يتوفر للمواقع خارج المقار مزيد من الفرص لتصحيح الاختلالات بين الجنسين، نظرا لتوفر عدد أكبر من الوظائف فيها مقارنة بالمقار (٢٠٣ و ٥ وظائف مقابل ٣٩٩ و ٤ وظيفة في المقار). ومما يثير القلق أن النساء لم يشكلن، في الفئة غير مصنفة الرتب، سوى ٢٠,٨ فقط في المائة من جميع التعيينات في المواقع خارج المقار.

٤٣ - وشكلت النساء في ٢٥ من أصل ٣٥ كيانا (٧١,٤ في المائة)، ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من التعيينات في الفئة الفنية وما فوقها خلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير. ومنذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، سجل ٢١ من أصل ٣٥ كيانا (٦٠ في المائة) مكاسب في تعييناتها للنساء.

جيم - التقدم الوظيفي

٤٤ - وصل التقدم الوظيفي^(١٥) على نطاق المنظومة إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتب من ف-١ إلى ف-٤ أو كادت مستوياته تصل إليه. ومع ذلك لا يزال هناك نقص كبير في تمثيل المرأة في

(١٤) يُقصد بـ "التعيينات" التعيينات الجديدة التي أُجريت خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

(١٥) يقيس التقدم الوظيفي الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، داخل كيانات الأمم المتحدة وفيما بينها.

رتب المديرين التي شكلت ما يزيد قليلا على ثلث التقدم الوظيفي المسجل خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ومن الإيجابي، بالنسبة لجميع المواقع، أن النساء شكلن ما لا يقل عن ٤٥ في المائة من حالات التقدم الوظيفي في الرتب المهنية والرتب من ف-١ إلى الفئة غير مصنفة الرتب. غير أنه لا بد من أن تشكل النساء أكثر من ٥٠ في المائة من التعيينات وحالات التقدم الوظيفي لكي يكون التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين ملموساً.

٤٥ - وفي حين سجلت المواقع خارج المقار زيادة كبيرة مقدارها ٨,١ نقطة مئوية منذ فترة الإبلاغ الأخيرة، لا تزال النساء يشكلن ٣٦,٨ في المائة فقط من حالات التقدم الوظيفي في الرتب الفنية وما فوقها (انظر A/69/346، الشكل الخامس)، كما أن التقدم المحرز حسب الرتب لا يزال متفاوتاً. وكانت حالات التقدم الوظيفي للنساء في الرتب ف-٢ و ف-٣ و ف-٤ تقل، على الأقل، عن ٩ نقاط مئوية في المواقع خارج المقار مقارنة بالمقار. أما في الرتب العليا، فكانت المواقع خارج المقار إما على تساو مع مواقع المقار أو كانت تتوفر فيها نسبة أعلى بقليل من النساء (في الرتبة مد-٢).

٤٦ - وكان التقدم الذي أحرزته الكيانات في مجال التقدم الوظيفي أكثر ضعفاً من التقدم الذي سجلته في مجال التعيينات. إذ لم تشكل النساء ٥٠ في المائة أو أكثر من حالات التقدم الوظيفي إلا في ١٢ كيانا فقط من أصل ٣٥ كيانا (٣٤,٣ في المائة). ومع ذلك، في الكيانات الثلاثة التي سجلت أكبر عدد من حالات التقدم الوظيفي (الأمانة العامة للأمم المتحدة، والبرنامج الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين)، شكلت النساء ٤٧ في المائة على الأقل من مجمل حالات التقدم الوظيفي في الفئة الفنية وما فوقها. وبالنسبة للأمانة العامة والبرنامج الإنمائي، زادت هذه النسبة عما كانت عليه في الفترة المشمولة بالتقرير السابق بما يعادل ٨ نقاط مئوية. وشكلت النساء أقل من ٤٠ في المائة من حالات التقدم الوظيفي في ١٥ كيانا من أصل ٣٥ كيانا (٤٢,٩ في المائة).

١ - برامج القيادة والبرامج التوجيهية^(١٦)

٤٧ - أبلغت تسع وثمانون في المائة من الكيانات عن تقديمها لبرامج التدريب على القيادة أو المهارات الإدارية. ومع ذلك، لم تنظم دورات تدريبية مخصصة للنساء سوى ٤١ في المائة من تلك الكيانات. ووفرت سبعة وستون في المائة من الكيانات هذه التدريبات بصورة سنوية، بينما لم توفرها ٣٣ في المائة منها إلا بصورة متقطعة.

٤٨ - ويمكن للموجهين مناصرة النساء ومساعدتهن على التحسن والتقدم. وقد أبلغت ٥٦ في المائة من الكيانات عن تقديمها لبرامج إرشادية. ومع ذلك، لم تستهدف النساء منها سوى ١٩ في المائة.

دال - حالات انتهاء الخدمة

٤٩ - تشير معدلات التناقص في الفئة الفنية وما فوقها إلى وجود فرق ضئيل أو إلى عدم وجود أي فرق إطلاقاً بين الرجال والنساء في معدل الانفصال عن الخدمة. وفي حين أنه لا يوجد تقريباً أي فرق حسب الرتبة، فإن الفروق أكبر حين تُصنّف البيانات حسب الموقع. ففي المواقع خارج المقار، تنفصل النساء عن الخدمة بمعدل أعلى من الرجال في أدنى الرتب من ف-١ إلى ف-٣. ومع ذلك، في

(١٦) انظر المرفق الإلكتروني الثامن على الإنترنت للاطلاع على أمثلة عن برامج القيادة والبرامج التوجيهية.

الرتبة ف-٥ إلى الفئة غير مصنّفة الرتب، فإن معدل انفصال الرجال عن الخدمة أعلى من معدل انفصال النساء، مما يشير إلى أن الحواجز التي تحول دون التمثيل المتساوي للمرأة في أرض الواقع تؤثر على النساء بصفة رئيسية في أوائل ومنتصف مسارهن الوظيفي حيث يُحتمل أن يتصادف المسار الوظيفي مع سنوات رعاية الأطفال ورعاية المسنين^(١٧). وعلى سبيل المقارنة، تتراوح أعمار النساء في الرتب من ف-٥ إلى الفئة غير مصنّفة الرتب في المتوسط بين ٥٠ و ٦٣ عاماً، ويكون احتمال انفصالهن عن الخدمة أقل من احتمال انفصال الرجال في المواقع خارج المقار، مما يشير إلى أن نقص تمثيل المرأة في المواقع خارج المقار، لا سيما في الرتب العليا، لا يعود إلى ترك النساء للمناصب العليا بمعدل أعلى من الرجال.

٥٠ - وقد كشفت دراسة قام بها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بشأن انتهاء خدمة الموظفين الفنيين الدوليين في عام ٢٠١٦^(١٨) عن وجود فروق دالة بين النساء والرجال في العمر الذي ينفصلون فيه عن الخدمة. ففي معظم الأحيان، تنفصل النساء عن الخدمة بين سن الـ ٣١ وسن الـ ٤٠ مقارنةً بسن تتجاوز الـ ٥٠ بالنسبة للرجال^(١٩). وعلاوة على ذلك، لم تحدث حالات انتهاء الخدمة في صفوف النساء في سن تتجاوز الـ ٥٠ إلا بنسبة ١٠ في المائة فقط. وتظهر هذه الاتجاهات أن النساء في سن الـ ٣١ إلى سن الـ ٤٠ يواجهن تحديات مختلفة تعوق قدرتهن على الاستمرار بنجاح في المنظمة وتضع في نهاية المطاف حداً لمسارهن الوظيفي فيها. وفي حين أن هذه البيانات خاصة بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، يشير تحليل لأسباب الانفصال عن الخدمة في منظومة الأمم المتحدة ككل إلى وجود اتجاهات مماثلة.

٥١ - وقد أبرزت الأسباب الثلاثة الأكثر شيوعاً لانتهاء الخدمة، والتي تشكل أكثر من ٨٥ في المائة من جميع أسباب انتهاء الخدمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وجود تفاوتات جنسانية:

(أ) يمثل انتهاء فترة التعيين نسبة أكبر من حالات انتهاء الخدمة للنساء (٤٤,٥ في المائة) مقارنةً بحالات انتهاء الخدمة للرجال (٤١,٤ في المائة)، مما يشير إلى أن النساء معرضات أكثر من الرجال لشغل وظائف غير آمنة؛

(ب) تمثل الاستقالات نسبة أكبر من حالات انتهاء الخدمة للنساء (٢٥,١ في المائة) مقارنةً بحالات انتهاء الخدمة للرجال (٢٢,٨ في المائة)، مما يشير إلى زيادة مستويات عدم الرضا الوظيفي في صفوف الموظفين عن مستوياته في صفوف الرجال؛

(ج) تظهر حالات التقاعد أكبر قدر من التفاوت بين الجنسين، إذ تمثل ٢٢,١ في المائة من حالات انتهاء الخدمة للرجال، فيما لا تتعدى ١٥,٦ في المائة فقط من حالات انتهاء الخدمة للنساء، مما يبين أن احتمال إكمال الرجال لمسارهم الوظيفي في الأمم المتحدة حتى النهاية أكبر مقارنةً

(١٧) تتراوح أعمار الموظفين في الرتب ف-١ إلى ف-٣ بين ٣٢ و ٤٢ عاماً. انظر المرفق الإلكتروني الرابع على الإنترنت للاطلاع على مزيد من التفاصيل حسب نوع الجنس والرتبة.

(١٨) قام المكتب بتحليل بيانات حالات انتهاء الخدمة للعاملين بموجب اتفاق تعاقد فردي دولي وللموظفين الدوليين الفنيين من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

(١٩) أظهر الاستعراض الداخلي الذي أجراه الفريق الاستشاري للشؤون الجنسانية التابع للمكتب في آذار/مارس ٢٠١٧ أن ٤٥ في المائة من حالات انتهاء الخدمة في صفوف النساء حدثت بين سن الـ ٣١ وسن الـ ٤٠ عاماً، بينما حدثت ٣٧ في المائة من حالات انتهاء الخدمة في صفوف الذكور في سن تتجاوز الخمسين.

بالنساء. وعلاوة على ذلك، لم تشكل النساء سوى ٣٣,٥ في المائة فقط من جميع حالات التقاعد خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

١ - مقابلة نهاية الخدمة

٥٢ - تسفر مقابلات نهاية الخدمة التي تقتضيها خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن رؤية قيّمة تساعد في تحسين استبقاء الموظفين وثقافة المنظمة. ومع ذلك، لا تستخدمها سوى ٧٠ في المائة فقط من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية ولا تفرض استخدامها سوى ٣٠ في المائة من هذه الكيانات. ولم تبلغ عن استخدامها بشكل منهجي، في صفوف الكيانات التي لا تأخذ بالزامية مقابلات نهاية الخدمة، سوى ١٥ في المائة فقط.

رابعا - ثقافة المنظمة

ألف - تنمية القدرات والتحيز اللاواعي

١ - تنمية القدرات

٥٣ - يستند وجود ثقافة تيسيرية في المنظمة إلى توفر الوعي الجنساني وإلى مراعاة المنظور الجنساني، يجعل منهما كفاءة أساسية لجميع الموظفين. وكحد أدنى، يجب أن تكون الدورة التدريبية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمعنونة "إني أعرف المنظور الجنساني". أو أي دورة مناسبة تعادها، إلزامية على نطاق المنظومة، وفقا لما تقتضيه خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد أكمل أكثر من ١٨ ٢٠٠ موظف الدورة حتى الآن، من بينهم ٨٢٤ ٤ من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة أكملوها في الربع الأول من عام ٢٠١٧ وحده^(٢٠). ومع أن زيادة تقبل دورة "إني أعرف المنظور الجنساني" تشكل تطورا إيجابيا، فإن من شأن تعميق معرفة قضايا هذا المضمار أن يعمم، بشكل فعال، مراعاة المنظور الجنساني في العمل الموضوعي، وسيلزم من أجل ذلك تخصيص مزيد من الوقت والموارد.

٢ - التصدي للتحيز اللاواعي

٥٤ - يتطلب تحقيق التكافؤ بين الجنسين توجيه الاهتمام إلى التحيز الذي يسهم في عدم المساواة بين الجنسين. ويمكن للوعي بتأثير هذا التحيز على صنع القرار أن يساعد على التخفيف من حدته وأن يؤدي إلى تهيئة بيئة أكثر شمولاً. وقد استضافت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تسع حلقات عمل مشتركة بين الوكالات ترمي إلى تشجيع منظومة الأمم المتحدة ككل على معالجة القوالب النمطية الضمنية والتحيز اللاواعي. وقد كانت حلقات العمل هذه بدورها حافزا لتنظيم أكثر من ٣٠ دورة بقيادة الكيانات منذ عام ٢٠١٥. كما أضافت عدة كيانات، منها إدارة شؤون السلامة والأمن، عنصرا إضافيا يهدف إلى إشراك الرجال بالتحديد وإلى معالجة القوالب النمطية التمييزية للذكورة.

(٢٠) وفقاً لمركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب إدارة الموارد البشرية.

٥٥ - وأنتجت المنظمة الدولية للهجرة بالاشتراك مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان شريط فيديو (www.un-biased.com/) لزيادة التوعية بالتحيز اللاواعي، وبأثره على اختيار الموظفين والتقدم الوظيفي بوجه خاص.

باء - التوازن بين العمل والحياة الخاصة

١ - ترتيبات الدوام المرنة

٥٦ - بالإضافة إلى ترتيبات الدوام المرنة القياسية الأربعة (ساعات العمل المتداخلة وجدول العمل المضغوط والفواصل المقررة للتعليم الخارجي والعمل عن بعد)، تقدم جميع الكيانات إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر، وتوفر ٩٦ في المائة من هذه الكيانات خيار العمل بدوام جزئي، وهو خيار يوفره بعضها في صورة تقاسم العمل. وعلى سبيل التذليل على النفع الذي تعود به هذه الترتيبات الخاصة على المرأة، أوضحت المنظمة العالمية للملكية الفكرية أنه من أصل ١٤ في المائة من الموظفين الذين أخذوا بترتيبات العمل بدوام جزئي في عام ٢٠١٥، بلغت نسبة النساء ٩٤ في المائة.

٥٧ - وأفادت منظمتان فقط عن توفير التدريب للمديرين على ترتيبات الدوام المرنة، مع أن مقاومة الإدارة تشكل أحد أكبر العوائق التي تحول دون استخدام هذه الترتيبات وقبولها. وعلى الرغم من الاستنتاجات المتكررة التي تربط الزيادات في الإنتاجية بترتيبات الدوام المرنة، أبلغت الكيانات عن انتشار تصور قوي في صفوف المديرين مفاده أن الحضور إلى مكان العمل عامل أساسي بالنسبة للأداء. وأفاد ٢٢ في المائة فقط من الكيانات بعدم وجود أي صعوبات في استخدام ترتيبات الدوام المرنة وقبولها.

٥٨ - ويمكن أن يساعد تتبع ترتيبات الدوام المرنة والإبلاغ عنها في الحد من الوصم وزيادة بروز تلك الترتيبات والأخذ بها. وأفادت الأمانة العامة للأمم المتحدة في تقريرها لعام ٢٠١٥ بشأن ترتيبات الدوام المرنة عن زيادة في الأخذ بالترتيبات بنسبة ٣٠,٨ في المائة بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، في حين أن ساعات العمل المتداخلة والعمل عن بُعد كانا الأكثر استخداماً. وارتفعت نسبة الزيادة في هذين الترتيبين بشكل مطرد منذ عام ٢٠١٢، بينما انخفض منذ عام ٢٠١٣ معدل الترتيبين الآخرين، أي جدول العمل المضغوط والفواصل المقررة للتعليم الخارجي. وقد أفادت ٥٧ في المائة من النساء بأنهن يستخدمن ترتيبات الدوام المرنة، مقارنة بنسبة ٤٣ في المائة من الرجال، مما يدل على أن المرونة، وإن كانت ضرورية لاجتذاب المرأة والاحتفاظ بها، مهمة أيضاً بالنسبة للرجال.

٢ - الوضع العائلي

٥٩ - تشير التحليلات التي أجرتها كيانات الأمم المتحدة على الوضع العائلي للموظفين إلى وجود علاقة سلبية بين الأقدمية وأعداد النساء العازبات أو المطلقات. وكشفت دراسة أجرتها المنظمة الدولية للهجرة في عام ٢٠١٤ أن ٤٠ في المائة من النساء من الرتب العليا مطلقات أو منفصلات أو عازبات، مقابل ١٦ في المائة فقط من نظرائهن من الرجال. وبالمثل، خلصت دراسة للتنوع أجراها مكتب إدارة الموارد البشرية في عام ٢٠١٣ إلى أن ٣٨ إلى ٤٥ في المائة من النساء، في جميع المستويات من الرتبة ف-٤ وما فوقها، عازبات أو مطلقات، مقابل ٨ إلى ١٨ في المائة من الرجال في نفس المستويات. وبالإضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة نفسها أن ٦٣ في المائة من النساء في العمليات الميدانية عازبات/مطلقات، مقابل ١٧ في المائة من الرجال. وبالنسبة للعمليات غير الميدانية، عادت النسب

٤٣ في المائة من النساء و ١٩ في المائة من الرجال. ولا يبدو أن الزواج يؤثر على الحافز لتغيير مراكز العمل، إذ أن ٤٥ في المائة من النساء المتزوجات من الرتبة مد-٢ يلتحقن بمراكز عمل بعيدة عن مقر إقامتهن الحالي، مقابل ٢٨ في المائة من النساء العازبات أو المطلقات.

٣ - الإجازة الوالدية

٦٠ - تشكل الموازنة بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية تحدياً بالنسبة لكل من الرجال والنساء. ومع ذلك، غالباً ما يتأثر توظيف المرأة وتقدمها الوظيفي سلبياً. وخلصت دراسة أجرتها المنظمة الدولية للهجرة في عام ٢٠١٥ إلى أنه حيثما تكون المرشحات اللاتي تملكن مؤهلات متساوية أمهات أيضاً، فإن حظوظهن في التوظيف تكون أقل بنسبة ٧٩ في المائة. وبالإضافة إلى ذلك، أجابت ٦٢ في المائة من النساء في دراسة استقصائية أجرتها مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بأن إنجاب طفل سيعرقل تطورهن الوظيفي، مقابل ٤٠ في المائة من الرجال.

٦١ - ويقدم كل كيان إجازة أمومة مدتها ١٦ أسبوعاً على الأقل وإجازة أبوة مدتها ٤ أسابيع (تصل إلى ٨ أسابيع في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة)، وتقدم ٨٥ في المائة من المنظمات إجازة تبني مدتها ٨ أسابيع على الأقل. وقد مددت اليونيسيف ومنظمة الصحة العالمية إجازات الأمومة إلى ٢٤ أسبوعاً لمواءمة سياساتهما مع توصيتهما بالرضاعة الطبيعية لمدة ستة أشهر. وتعد منظمة الصحة العالمية، والوكالات التي تتبع سياستها، من بين الكيانات القليلة التي تمنح إجازة إضافية للولادات المتعددة (٤ أسابيع)، وإجازة أمومة للعاملين بدوام جزئي. وبالإضافة إلى ذلك، تسمح منظمة الصحة العالمية للموظفين بالعودة إلى العمل لنصف الوقت، بحيث يمكن الاستعاضة عن أسبوعين كاملين من إجازة الأمومة بـ ٤ أسابيع على أساس العمل لنصف الوقت. وتسمح سياسة منظمة الصحة العالمية أيضاً بتقاسم الإجازة بين الوالدين إذا كان الاثنان موظفين.

٦٢ - وأبلغت كيانات أخرى عن الموافقة على إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر مقترنة بإجازة أمومة لتمديدتها إلى ستة أشهر. وفي حين أن بإمكان العديد من الوالدين الجدد، رهنأ بتقدير المشرفين عليهم، استخدام الإجازة الخاصة غير مدفوعة الأجر، فإنها تُفعل بعد استنفاد الإجازات المتراكمة، وهو ما يلغي المرونة المتاحة للوالدين العائدين للانتقال تدريجياً إلى العمل بدوام كامل أو للتعامل مع المسائل المرتبطة بالرعاية.

٦٣ - وتبقى سياسات إجازة التبني أكثر تنوعاً وهي تحدد بشكل غير واضح. فقد أفاد أربعة وأربعون في المائة من الكيانات بأن إجازة التبني تدخل في إطار "الإجازة الخاصة"، مما يميزها عن الإجازة الوالدية. وأفاد ٣٧ في المائة من الكيانات بأنها تستوعب التبني من خلال الإجازة الخاصة غير مدفوعة الأجر.

٦٤ - ولم يبلغ أي كيان تابع للأمم المتحدة في الوقت الحالي عن وجود سياسة قائمة بذاتها في مجال الأمومة البديلة، وأفادت غالبية الكيانات بتطبيق إجازة التبني في مثل هذه الحالات. وعلاوة على ذلك، لا تبدأ إجازة التبني قبل أن يتم تبني الطفل، ودون منح أي وقت من أجل الانتقال الذي قد يكون ضرورياً لوضع اللمسات الأخيرة على عملية التبني، مما يفرض استخدام الإجازة المتراكمة لتغطيتها.

٦٥ - وينبغي توحيد إجازة الأمومة بغض النظر عن منشأ ولادة الطفل.

٤ - سياسات الرضاعة الطبيعية

٦٦ - يعادل الوقت المعياري الذي توفره الكيانات للرضاعة الطبيعية ساعتين في اليوم، حتى يُتم الطفل عامه الأول. بيد أن أربعة كيانات تمنح أقل من ساعتين في اليوم، بينما لا تمنح ثلاثة كيانات أي وقت. ومنظمة الأغذية والزراعة وحدها تمنح وقت الرضاعة الطبيعية لمدة سنتين. وتتيح خمسة كيانات وقتاً إضافياً من أجل الرضاعة الطبيعية في حالة تعدد الأطفال. وعلى الرغم من كفالة الحق القانوني في العديد من البلدان في الحصول على مكان خاص لضخ الحليب من الثدي أو الرضاعة الطبيعية في العمل، فإن ثلث الكيانات فقط يبلغ عن توفير مكان لهذا الغرض.

٥ - رعاية الأطفال في موقع العمل

٦٧ - تساهم رعاية الأطفال في موقع العمل في جعل مكان العمل مناسباً للأسرة، وهي تحسّن التوظيف والاحتفاظ بالموظفين. وتوفر ثمانية كيانات تابعة للأمم المتحدة مرافق لرعاية الأطفال في موقع العمل، وتقدم منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية واليونيسكو بعضاً من أفضل تلك المرافق، وهي متباينة من حيث القدرة الاستيعابية (من ٣٠ إلى ٦٠ طفلاً) ونطاق الرعاية فيها (من ٣ أشهر إلى ٨ سنوات).

جيم - قواعد السلوك: السياسات المتعلقة بالتمييز والتحرش والاعتداء

٦٨ - يعد وجود ثقافة منظمة تتميز بالدعم وعدم التمييز عنصراً أساسياً لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتعين على الكيانات تنفيذ سياسات بشأن منع وحظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي.

٦٩ - وفي حين أبلغ ٩٦ في المائة من الكيانات عن وقوع حالات إساءة معاملة أو تمييز أو تحرش أو اعتداء، فإن ٥٩ في المائة فقط من الكيانات تُطلع الموظفين على الإحصاءات. وبالنسبة للكيانات التي أبلغت عن إتاحة تلك الإحصاءات، فقد فعلت ذلك من خلال التقارير السنوية الصادرة عن مكتب أمين المظالم أو مكتب مراجعة الحسابات والرقابة أو مكتب الشؤون الأخلاقية، ومن خلال تقارير مرفوعة إلى الأجهزة الرئاسية و/أو تعميمات الموظفين.

٧٠ - وتنظم معظم الكيانات دورات تدريبية إلزامية على الإنترنت، موجهة للموظفين القادمين، بشأن التحرش والتمييز وإساءة استخدام السلطة والأخلاقيات. كما أفادت عدة كيانات بأنها توفر دورات تدريبية بالحضور الشخصي في هذه المجالات. وعندما أعادت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو) مؤخراً تنظيم دوراتها التدريبية، زاد عدد الطلبات المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات، إذ تم إطلاع الموظفين على حقوقهم وإمكانية حصولهم على المشورة المستقلة والمهنية.

خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

ألف - الاستنتاجات

٧١ - كما ورد باستمرار في التقارير السابقة المقدمة إلى الجمعية العامة، وكما أكدت الجمعية مراراً وتكراراً، لا بد من التعجيل بالتقدم، الذي ظل يتسم بالتفاوت والمحدودية منذ المؤتمر العالمي الرابع المعني

بالمرأة المنعقد عام ١٩٩٥، ومن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المستقبل القريب. على أن الحل يكمن في التنفيذ الفعال.

٧٢ - وتتحمل الأمم المتحدة، بوصفها المؤسسة الدولية الرئيسية لوضع المعايير، مسؤولية خاصة في أداء دور القدوة وضمان عدم ترك أي أحد خلف الركب. وللمنظمة دور محوري في دعم التنفيذ الكامل والفعال والمعجل لمنهاج عمل بيجين وفي إظهار التزامها في مؤسساتها بمبدأ المساواة بين الجنسين الذي تدعو إليه. ويثبت إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٠ مدى جدية هذا المسعى. ويتطلب تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ولا سيما الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، استثمارات بشرية ومالية وتكثيف العمل من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين، سواء داخل منظومة الأمم المتحدة أو على مستوى الدول الأعضاء، بما في ذلك في جهود الاتصال والجهود الرامية إلى تقديم المزيد من المرشحات.

٧٣ - وقد أعاق عدم التنفيذ التقدم المطرد والهادف نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، من الممكن، من خلال بذل جهود حازمة، تحقيق تقدم مستدام وكبير، على جميع المستويات، بأسرع ما يمكن. ويمكن للأمين العام ورؤساء مختلف كيانات الأمم المتحدة، وخصوصاً هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أن يحددوا الأهداف والسياسات العامة، غير أن مسؤولية تنفيذها في كل كيان تقع على عاتق كبار المديرين، لا سيما وأن كثيراً منهم قد أسندت لهم سلطة مهمة في ما يتعلق بالقرارات التي تخص الموظفين. وتشمل هذه التدابير تعزيز القدرة المؤسسية على تحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى الإدارات وكفالة الامتثال لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والإبلاغ عن تنفيذها.

٧٤ - ويوضح هذا التقرير (الفقرات ٨ إلى ٢٤) أن التمثيل العام للمرأة في الرتب الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة لم يزد إلا بصورة هامشية منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، من ٤١,٦ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ إلى ٤٢,٨ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. ولا يزال هناك ارتباط سلبي بين تمثيل المرأة والأقدمية - فكلما ارتفع المستوى، كلما قل تمثيل المرأة، إذ تمثل النساء، على سبيل المثال، نسبة ٦٠,٩ في المائة في الرتبة ف-١، و ٢٦,٨ في المائة على مستوى الفئة غير مصنفة الرتب.

٧٥ - وفي الفترة ما بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، حقق التمثيل الإجمالي للمرأة في الفئة الفنية وما فوقها مكاسب رمزية، كما سجل في بعض الرتب انخفاضاً وركوداً. فقد شهد التمثيل في الفئة غير مصنفة الرتب تراجعاً بعد بلوغه ذروته عند نسبة ٣١ في المائة في عام ٢٠١٠، وسجل في الرتبة ف-٣ ركوداً بين ٤٣ و ٤٦ في المائة استمر طوال الفترة ٢٠٠٥-٢٠١٥. وأسفرت هذه الاتجاهات عن معدل نمو سنوي دون المستوى الأمثل بلغ ٠,٦ في المائة. وبهذا المعدل، لن تحقق منظومة الأمم المتحدة التكافؤ في إجمالي مستويات الفئة الفنية وما فوقها قبل عام ٢٠٢٨، وفي الفئة غير مصنفة الرتب قبل عام ٢٠٥٤^(٢١).

(٢١) الاتجاهات والتوقعات المفصلة متاحة على الموقع: www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/current-status-of-women

٧٦ - ومما يؤسف له أن تقدم الأمانة العامة للأمم المتحدة نحو التكافؤ لا يزال متخلفاً عن منظومة الأمم المتحدة الأشمل. وبالنظر إلى أن الأمانة العامة تعتبر الكيان الأكبر الذي يضم ثلث عدد العاملين في الأمم المتحدة، فإن التقدم الذي تحرزه يؤثر تأثيراً كبيراً على المنظومة ككل، غير أن مكاسب الفترة ٢٠٠٥-٢٠١٥ كانت هامشية.

٧٧ - وظلت النساء أقل تمثيلاً في المواقع خارج المقار مقارنة بالمقار، ولا سيما في الرتبين ف-٣ و ف-٤، وهو ما يدل على نقص في الدعم الذي يقدم للنساء في منتصف مسارهن الوظيفي، وعلى احتمال اقتران هذه الرتب بسنوات العناية بالأطفال، التي تتطلب إمكانية الحصول على التعليم والموارد الطبية المناسبة. ويعيق التمثيل الناقص للمرأة في هذه المستويات التقدم إلى مستويات أعلى، نظراً لشروط التنقل اللازمة من أجل التأهيل للوظائف من الرتبة ف-٥ وما فوقها. وفي حين ارتفع العدد المطلق للنساء في منصب المنسق المقيم بثلاث نساء، فقد انخفضت نسبتهن المئوية عموماً في منطقتين. وقد طرأ خفض منصبتين وزيادة منصبتين للنساء برتبة الممثل الخاص للأمين العام ورتبة نائب الممثل الخاص للأمين العام، مما أدى إلى عدم تحقيق مكاسب صافية في عددهن وإلى خسارة في الأقدمية.

٧٨ - وحقق خمس كيانات تمثيلاً للمرأة بنسبة ٥٠ في المائة أو أكثر في الرتب الفنية وما فوقها. ويوجد ١٧ كياناً من أصل ٣٥ كياناً على بعد ١٠ نقاط مئوية عن التوازن بين الجنسين في الفئة الفنية وما فوقها، في حين أن نسبة تمثيل النساء في ١٣ كياناً من أصل ٣٥ كياناً كانت ٤٠ في المائة أو أقل.

٧٩ - ومنذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، سجل ٢١ كياناً من أصل ٣٥ كياناً (٦٠ في المائة) مكاسب في نسبة التعيينات من النساء. ومع ذلك، فإن النساء يشكلن أقل من ٥٠ في المائة من التعيينات في كل رتبة بداية من الرتبة ف-٣ وما فوقها، حيث تتناقص التعيينات كلما ارتفعت الرتبة، إذ لا يشكلن في نهاية المطاف سوى ٢٨ في المائة من التعيينات في الفئة غير مصنفة الرتب.

٨٠ - وقد تم التقدم الوظيفي في الرتب من ف-١ إلى ف-٤ في منظومة الأمم المتحدة، على أساس التكافؤ تماماً أو دونه بدرجة ضئيلة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ولكن المرأة ظلت ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير على مستوى المديرين، إذ لم تمثل سوى ما يزيد قليلاً عن ثلث حالات التقدم الوظيفي خلال الفترة. ولا تزال برامج القيادة والتوجيه مستخدمة على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تحسين تعزيز التقدم الوظيفي للمرأة.

٨١ - وفي حين أن معدلات التناقص تكشف عن اختلاف ضئيل أو منعدم بين الرجال والنساء في معدل انتهاء الخدمة، فإن المزيد من التحليل كشف عن وجود اختلاف بين الجنسين في سن انتهاء الخدمة وأسباب انتهائهما. وخلصت دراسة أجراها أحد الكيانات إلى أن غالبية النساء ينهين خدمتهن في المنظمات التي ينتمين إليها بين سن ٣١ و ٤٠ عاماً، مقارنة بالرجال، الذين ينهون خدمتهم في سن تتجاوز ٥٠ سنة. ومن المرجح أن تنهي النساء خدمتهن بسبب انتهاء فترة التعيين أو الاستقالة أكثر من الرجال، بينما يستمر الرجال، أكثر من النساء، في العمل في الأمم المتحدة حتى بلوغ سن التقاعد.

٨٢ - ولم تف وتيرة التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة بالتوقعات، كما يتضح من النتائج الواردة في هذا التقرير والتقارير السابقة على مر السنين. فالأهداف التي حددها إعلان بيجين قبل أكثر من ٢٠ عاماً وأيدتها الجمعية العامة مراراً وتكراراً، لا تتحقق. ولذلك من الأهمية

بمكان تركيز الاهتمام على العقبات المستمرة التي تعترض سبيل التقدم، وتنفيذ التدابير التصحيحية اللازمة لبلوغ هدف إقامة التوازن بين الجنسين.

باء - التوصيات

٨٣ - فيما يلي توصيات محددة منبثقة عن إطار الفقرات السابقة:

(أ) وفقاً للإجراءات ذات الصلة المعمول بها، ينبغي مساءلة كبار المديرين جميعاً عن تنفيذ التدابير المحددة لبلوغ الهدف المعلن المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين، خلال أقل فترة زمنية ممكنة، بما في ذلك توخي الوضوح في تحديد الغايات والجدول الزمني للتنفيذ. وتعتبر آليات المساءلة ضرورية لكفالة أن تُحترم الأهداف وأن يكون التقدم ثابتاً ويمكن التنبؤ به؛

(ب) تتوقف فعالية السياسات على تنفيذها. ويطلب إلى رؤساء جميع الكيانات التأكد من أنهم ينسقون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن وضع وتنفيذ السياسات والتدابير الرامية إلى المضي قدماً نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وسيؤدي هذا إلى كفالة الاتساق في سياسات منظومة الأمم المتحدة وممارساتها والاستناد إلى الممارسات الجيدة القائمة. وتدير هيئة الأمم المتحدة للمرأة مكتبة تضم مصادر ونماذج لمساعدة الكيانات في وضع السياسات وتصميم المنتجات المتعلقة بالمساواة الجنسانية، بما في ذلك استراتيجيات التوازن بين الجنسين، ومقاربات نهاية الخدمة، واستقصاءات الموظفين؛

(ج) يعد نشر السياسات القائمة وتنفيذها بشكل أكثر صرامة أمراً ضرورياً، لا سيما تلك السياسات التي تتعلق بالتدابير الخاصة المؤقتة للنهوض بالمرأة. وفي حين أن لدى الأمانة العامة سياسات قائمة منذ عام ١٩٩٩ (ST/AI/1999/9)، فهي غير منفذة إلى حد كبير وغير مدعجة في السياسات اللاحقة لاختيار الموظفين، من قبيل تلك الواردة في الأمر الإداري ST/AI/2016/1. ولا غنى عن التدابير الخاصة المؤقتة لتحقيق غايات التكافؤ، وكفالة المساواة الفعلية في المعاملة بين الرجل والمرأة في عمليات الاختيار والتنقل، ومن أمثلة هذه التدابير ما يلي:

١' وقوع الاختيار على المرأة على أساس إلزامي في حالة عدم تحقيق غايات التكافؤ، إذا كانت مؤهلاتها وخبراتها تفي بالكفاءات المطلوبة للعمل؛

٢' الإدراج الإلزامي لنسبة ٥٠ في المائة على الأقل من المرشحات في قوائم التصفية؛

٣' إلغاء ترتيب المرشحين الموصى بهم للسماح بقدر أكبر من الحرية في اختيار المرشحين والمقارنة بين مؤهلاتهم في ضوء شروط العمل بدلاً من مقارنة المرشحين ببعضهم البعض؛

٤' طلب إصدار تبرير خطي من كبار المديرين لاختيار مرشحين ذكور لوظائف برتب في إدارات ومكاتب لم يتحقق فيها التكافؤ بعد؛

٥' خطط علاجية لتصحيح هذا الوضع وإصدار تقارير نصف سنوية إلى حين تحقيق الأهداف؛

٦' الاستعانة بمنسقات الشؤون الجنسانية/منسقات شؤون المرأة من الحاصلات على التدريب في أفرقة الاختيار كأعضاء يتمتعن حق التصويت؛

٧' مراعاة المرونة في القيود المفروضة على التنقلات الوظيفية بين المستويات؛

٨' الاستعراض المنتظم للنساء المؤهلات الواردة أسماؤهن على قوائم المرشحين النهائيين منذ فترات طويلة، بما في ذلك من خلال جهود التوظيف المنسقة بين الوكالات؛

(د) شكّلت النساء أقل من نصف مقدمي الطلبات على مستوى كل رتبة وظيفية وبشكل عام، ما يشير إلى أن منظومة الأمم المتحدة لا تجتذب مرشحات نساء بالقدر نفسه الذي تجتذب به مرشحين رجال. ويجب بالتالي استكشاف السبل لاجتذاب المزيد من المرشحات، وبذل الجهود لتحديد ما إذا كان سبب امتناعهن عن تقديم الطلبات يعود لعملية التوظيف و/أو للتجارب السابقة مع هذه العملية، أو لعدم معرفتهن بإعلانات الوظائف الشاغرة، أو لكون الثقافة التنظيمية أو المرونة أو ظروف مكان العمل لا تجتذبن. كما ينبغي جعل سياسات الأمم المتحدة المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية أشد قدرة على المنافسة. ويمكن لأنشطة التوعية المستهدفة للتوظيف أن تستفيد من التعاون بين الوكالات، فضلاً عن التعاون الوثيق مع الدول الأعضاء والمنظمات الإقليمية والشركاء الآخرين؛

(هـ) في ضوء التمثيل المنخفض للمرأة بشكل خاص في البعثات الميدانية وبعثات حفظ السلام، يوصى باتخاذ الإجراءات التالية: استعراض عمليات الاختيار وعمليات تقييم الأداء من حيث التحيز الجنساني؛ وتحديد غايات مقترنة بتدابير مساهلة معززة؛ وتحسين ظروف العمل والأحوال المعيشية في العمليات الميدانية، مع التركيز على جملة أمور منها المعايير المحسنة للتجهيزات والأمن وترتيبات العمل المرنة التي تتواءم مع ظروف الميدان وسياسات التناوب داخل البعثات والمواقع ذات ظروف المشقة الشديدة؛

(و) فيما يتعلق بتحسين الاختلال في التوازن الجنساني والجغرافي في وظائف المنسقين المقيمين، وبما يتماشى مع توصيات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، تشمل التدابير المقترحة ما يلي: فتح الترشيحات في مراكز تقييم المنسقين المقيمين للموظفين من الرتبة ف-٥؛ واختيار مراكز تقييم المنسقين المقيمين خصيصاً للنساء المرشحات من البلدان النامية؛ وتحسين التنوع في أفرقة اختيار مراكز تقييم المنسقين المقيمين؛ وتطوير مبادرات قيادية للنساء القياديات؛ ودعم مرشحي مراكز تقييم المنسقين المقيمين؛ وربط عملية ترشيح مراكز تقييم المنسقين المقيمين بالمسارات المهنية لإدارة المواهب وتخطيط تعاقب الموظفين وبرامج القيادة؛

(ز) من أجل تحسين التوازن بين الجنسين، يتعين الاهتمام بتحسين الدعم المقدم لتوظيف الأزواج. وينبغي زيادة تيسير فرص العمل للأزواج في جميع المواقع؛

(ح) ينبغي منح أولوية خاصة لتعزيز تنفيذ سياسات وتدابير التوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك التحديد الواضح لكيفية تطبيق هذه التدابير ومتابعتها، وتدريب المديرين والموظفين على التنفيذ الفعال، وعلى وجوب تشجيع الثقة وتثبيت الشعور بالوصمة. ويشكل تحسين تنفيذ ترتيبات العمل المرنة أحد التدابير المهمة في سياق إقامة بيئة عمل تيسيرية؛

(ط) ينبغي لرؤساء إدارات الموارد البشرية توحيد التدابير الخاصة بالإجازة الوالدية وإجازة الأمومة - بما في ذلك التدابير المتخذة للوالدين القائمين بالتبني - على مستوى منظومة الأمم المتحدة. وينبغي منح الأولوية لمرافق من قبيل دور الحضانة، والرعاية النهارية وتوفير الخصوصية للرعاية الطبيعية؛

(ي) ينبغي لجميع الكيانات أن تواصل منح أولوية عالية وتخصيص موارد كافية لإقامة ومواءمة وتنفيذ التدابير المتعلقة بمنع التحرش بالموظفين وإساءة استعمال السلطة والتصدي لهذه التصرفات، بما في ذلك الإبلاغ عن الحوادث ومتابعتها باتساق وشفافية على مستوى المنظومة. ويوصى بعدم التسامح إطلاقاً في سياسات مناهضة التمييز والتحرش وإساءة استعمال السلطة بشأن مقاضاة مرتكبي الجرائم؛ وبإدماج المنظور الجنساني؛ وطلب إحصاءات شفافة حول سوء السلوك؛ وإصدار سياسات وإجراءات وتخصيص موارد واضحة للتصدي للعنف ضد المرأة في جميع مجالات عمل الأمم المتحدة؛ وضمان أن تستعرض الشكاوى خلال فترة زمنية محددة، وأن تتمتع أفرقة الاستعراض بما يلزم من الخبرة والحساسية والتدريب للقيام بذلك؛ وإدماج مكافحة الانتقام وحماية المبلّغين عن المخالفات؛ وإدراج المسائل المتعلقة بالتمييز والتحرش والاعتداء في استقصاءات نهاية الخدمة؛

(ك) يتعين منح الأولوية لدور منسقات شؤون المرأة ومنسقات الشؤون الجنسانية، وتعزيزه، وضمان كونهن على مستوى كافٍ من الأقدمية والمسؤولية، ولديهن اختصاصات واضحة ومكتوبة، وضمان تخصيص الوقت والموارد المالية والتدريبات المناسبة لتنفيذ مهامهن الأساسية فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتكافؤ بين الجنسين. وينبغي الاستعانة بمنسقات شؤون المرأة أو منسقات الشؤون الجنسانية في عمليات اختيار الموظفين من أجل رصد الامتثال بالتدابير المتصلة بالتكافؤ بين الجنسين وإسداء المشورة إلى أعضاء الأفرقة. وينبغي تشجيع تعيين الرجال في كمنسقين للشؤون الجنسانية؛

(ل) إن الأدوات مثل الدراسات الاستقصائية العالمية للموظفين ومقابلات نهاية الخدمة، تقيّم الثقافة التنظيمية وما لها من أثر على وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، وعلى هذا، يوصى بشدة أن تستخدم الكيانات هذه الأدوات بصورة منهجية للاسترشاد بها في وضع السياسات واستكشاف الأسباب، المصنفة حسب نوع الجنس، الكامنة وراء حالات الانفصال. كما ينبغي أن تكون مقابلات الانفصال/نهاية الخدمة إلزامية، بغض النظر عن الفئة أو الرتبة، كغفالة التوصل إلى بيانات موثوقة؛

(م) ينبغي تنظيم دورات تدريبية في مجال مراعاة الجانب الجنساني والتحييزات اللاواعية القائمة على نوع الجنس، لجميع الموظفين ولا سيما موظفي الإدارة العليا والمشاركين في عملية اختيار الموظفين؛

(ن) تظل المؤشرات المتعلقة بالهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين والواردة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة تمثل تحدياً خاصاً للمنظومة ككل. ولذلك، ينبغي تشجيع جميع الكيانات على الامتثال الكامل للمعايير الدنيا الواردة في خطة العمل المستكملة والتي ستبدأ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛

(س) من أجل إظهار الالتزام الواضح بالتكافؤ بين الجنسين، ينبغي للإدارة العليا أن تحذو حذو الأمين العام وأن تنضم إلى مبادرة مناصري المساواة بين الجنسين وأن تقدم التزامات محددة وأكيدة وطموحة لتعزيز المساواة والتكافؤ بين الجنسين، كل في منظمته؛

(ع) انطلاقاً من روح إعلان ومنهاج عمل بيجين، ينبغي تعزيز الجهود الرامية إلى جمع ونشر أحدث البيانات الكمية والنوعية المصنفة حسب نوع الجنس، ولا سيما عن عملية اتخاذ القرار، ورصد التقدم المحرز نحو تحقيق الغايات، عن كثب وبصورة منتظمة، سعياً للوصول إلى الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠؛

(ف) من الواضح أنه يلزم مضاعفة الجهود لبلوغ هدف المساواة بين الجنسين على جميع المستويات في منظومة الأمم المتحدة بأسرها، ولا سيما على المستوى الميداني. وعلاوة على ذلك، يتطلب تحقيق التكافؤ والحفاظ عليه تخصيص مستوى مناسب من الموارد أعلى من المستويات الحالية. وبدون المزيد من الاستثمار، قد تظل المكاسب المعجلة أمراً بعيد المنال. وكما أعلن الأمين العام في رسالته بمناسبة اليوم الدولي للمرأة لعام ٢٠١٧: "يجب علينا الآن أن نتنقل من الطموح إلى العمل".

توزّع الموظفين حسب نوع الجنس والكيان ابتداءً من الرتبة ف-١ إلى الفئة غير مصنفة الرتب، على أساس التعيينات الدائمة/المستمرة/المحددة المدة، في جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة، بتاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

النسبة المئوية	الفئة غير مصنفة		المجموع الفرعي		د-٢		د-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		الكيان
	النساء	رجال	النساء	رجال	النساء	رجال	النساء	رجال	النساء	رجال	النساء	رجال	النساء	رجال	النساء	رجال	النساء	رجال	
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	١٢	١٧	٥٨	٩٣	١٦٢	١٧٣	٣٥٢	١٧٧	٢٧٢	٨٣	٦٢	١٦	٢٧	٨	١٠	٣	٩٥٥	٥٧٠	٣٧,٤
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٢	٦	٥٧	٦٥	٢١٥	١٠٨	٣٤٨	١٢٩	٢٤٧	٥١	٢٩	١٠	٤	١	٦	١	٩٠٨	٣٧١	٢٩,٠
منظمة الطيران المدني الدولي	صفر	صفر	صفر	١٥	١٧	٤٤	٣٦	١٠٩	٣٤	١٢	١٨	١	٤	صفر	صفر	١	٢٣٢	١٠١	٣٠,٣
محكمة العدل الدولية	صفر	صفر	صفر	٨	١٢	٧	١١	٣	٩	٤	صفر	١	صفر	١	صفر	١	٢٥	٣٢	٥٦,١
لجنة الخدمة المدنية الدولية	صفر	صفر	١	٢	٣	صفر	٥	٣	١	٣	٢	صفر	صفر	١	صفر	صفر	١٢	٩	٤٢,٩
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٢	٢	١٦	٣٤	٣٥	٤٧	٣٤	٤٤	٦٣	٢١	١٣	٥	٦	صفر	٧	٢	١٧٦	١٥٥	٤٦,٨
منظمة العمل الدولية	٦	١٢	٤٧	٥٧	٩٥	١٢٥	١٩١	١٧٣	٢٢٨	١١٢	٤٨	٢٨	١٤	١١	٨	٣	٦٣٧	٥٢١	٤٥,٠
المنظمة البحرية الدولية	صفر	صفر	٤	٢٢	٢٠	١٩	٢٢	٨	٢٣	١٣	٩	٤	٧	١	١	صفر	٨٦	٦٧	٤٣,٨
مركز التجارة الدولية	٢	٤	١٨	١٩	٣٠	٢٢	٢٧	١٤	٢١	٥	٣	١	صفر	١	صفر	١	١٠١	٦٧	٣٩,٩
مركز التجارة الدولية - منظمة العمل الدولية	صفر	١	١	٣	١١	٦	١٦	١٢	٥	٥	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٣٥	٢٧	٤٣,٥
الاتحاد الدولي للاتصالات	١	٥	١٩	٣١	٧٢	٤٨	٦٦	٤٤	٥٦	١٦	١٥	١	٣	١	٥	صفر	٢٣٧	١٤٦	٣٨,١
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	صفر	٢	١٦	٢٥	٣٤	٤١	١٠٨	٩٣	٣١	٢١	١١	٥	٢	صفر	١	٢	٢٠٣	١٨٩	٤٨,٢
الأمانة العامة للأمم المتحدة	٧	١٠	٤٨٤	٦٠٦	٢٠٧٥	١٦٣١	٢٠٧٤	١٣٦٠	١١٠٦	٥٥٦	٣٤٥	١٥٨	١١٠	٤٢	١١٢	٣٤	٦٣١٣	٤٣٩٧	٤١,١
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	صفر	صفر	٨	٣٣	٢٥	٦٩	١٩	٨٦	٢٠	٨٤	٥	١٧	١	٤	١	٢	٧٩	٢٩٥	٧٨,٩

الكيان	ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		د-١		د-٢		الفئة غير مصنفة		المجموع الفرعي		النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	الرتب	رجال	نساء	رجال	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	الرتب	رجال	نساء	رجال	
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	صفر	صفر	٦	١٣	٢٠	٣١	٥٢	٦٤	٧٦	٦٨	٣٠	١٦	٨	٧	٢	١	١٩٤	٢٠٠	٥٠,٨
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٢	٤	٨٢	١٣٤	٢٧٦	٢٦٥	٤٢١	٣١٦	٣٤٥	٢١٣	١٣٤	٩٥	٤٣	٢١	١٦	٧	١٣١٩	١٠٥٥	٤٤,٤
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	١٤	١٨	٦٩	١٢٠	١٥٨	١٧٠	١٢٨	١١٥	٨٠	٤٥	٢٩	١٧	٦	١٢	٥	٣	٤٨٩	٥٠٠	٥٠,٦
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	صفر	صفر	٥٦	٣٣	٦١	٤٣	٣٣	٢٥	١٢	٧	٧	٢	٣	صفر	صفر	١	١٧٢	١١١	٣٩,٢
صندوق الأمم المتحدة للسكان	صفر	صفر	٢٠	٣٥	٦٥	٧١	١٠٩	٩١	٩٧	٩٥	٣٣	٣٣	١٢	٤	١	٢	٣٣٧	٣٣١	٤٩,٦
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٤	صفر	١٧٥	٢١٧	٥٥٠	٣٨١	٤٠٠	٣٠٠	١٤٣	١٠٩	٥٩	٣٨	١٥	١٤	٥	١	١٣٥١	١٠٦٠	٤٤,٠
المركز الدولي للحوسبة اليونيسيف	صفر	صفر	٩	٢	٥٢	١٤	١٩	٥	١٢	١	٣	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٩٥	٢٢	١٨,٨
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	١	صفر	٩	٨	٣٧	٣٣	٤٥	٢٠	٥٢	١٦	٢٣	٦	٣	صفر	١	صفر	١٧١	٨٣	٣٢,٧
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	صفر	صفر	٢	١	٦	٤	١	١	٨	٤	٢	١	صفر	صفر	١	صفر	٢٠	١١	٣٥,٥
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	صفر	صفر	٢	صفر	١٤	١٥	٢٥	١٤	٧	١٣	٣	١	١	صفر	١	١	٥٣	٤٤	٤٥,٤
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	صفر	صفر	٣٠	٣٦	١٣٩	٦٦	٩٨	٥٠	٥٤	١٩	صفر	صفر	صفر	صفر	١	١	٣٢٢	١٧٢	٣٤,٨
الأونروا	صفر	صفر	٥	٤	٢٥	٣٣	٤٤	٣١	٢٢	١٣	١٥	٣	٥	١	١	١	١١٧	٨٦	٤٢,٤
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة	صفر	صفر	صفر	١	٥	٢	صفر	١	٣	١	صفر	١	١	صفر	١	صفر	٩	٦	٤٠,٠

الكيان	ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		د-١		د-٢		الفئة غير مصنفة		المجموع الفرعي		النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
جامعة الأمم المتحدة	صفر	صفر	٦	٨	١٣	٧	١٠	٢	٩	١	٨	١	٥	صفر	٢	صفر	٥٣	١٩	٢٦,٤
منظمة السياحة العالمية	١	٢	١	٣	٤	٦	٤	٦	٤	٥	٤	٤	صفر	صفر	٤	صفر	٢٢	٢٢	٥٠,٠
الاتحاد البريدي العالمي	صفر	صفر	٧	٧	٢٣	١٢	١٤	٥	١٠	٤	٥	١	٢	صفر	٢	صفر	٦٣	٢٩	٣١,٥
برنامج الأغذية العالمي	صفر	صفر	٨٣	٧٩	٣٠٣	٢٠٤	١٨٠	١٤٣	١٦٣	١١٠	٦٣	٣٨	٣١	١٣	٥	٢	٨٢٨	٥٨٩	٤١,٦
منظمة الصحة العالمية	٤	٦	٣٦	٦٥	١٥٥	١٧٠	٤٠٢	٣٢١	٣٨٨	٢٣٧	٥٧	١٩	٣١	٨	١١	٧	١٠٨٤	٨٣٣	٤٣,٥
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٢	٢	١٠	٣٠	٧٣	٨٢	٩٣	٧٨	٦٥	٣٦	٣٥	١٣	٩	٢	٧	١	٢٩٤	٢٤٤	٤٥,٤
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	صفر	١	٦	١٢	١٤	١٥	٣١	٢٤	٣٨	٧	٨	٣	٨	٢	٢	١	١٠٧	٦٥	٣٧,٨
المجموع	٦١	٩٥	٤٦٤	٩٨٤	٢٨٨١	٤٠٧٥	٠٧٠٤	٣٦٣٦	٤٠٤٦	٤٠٢٨١	١٣٨٢	٥٧٣١	٣٨٠	١٦٩	٢٢١	٨١	٦٦٨	٩٥٣	٤٢,٨