

Distr.: General
23 July 2019
Arabic
Original: English



الدورة الرابعة والسبعون

البند ٢٦ (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

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ١٤٧/٧٢. وفيه يقيّم الأمين العام وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ومنذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق (١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥)، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من ٤٢,٨ في المائة إلى ٤٤,٢ في المائة. وسُجلت أكبر الزيادات في المستويات العليا (وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد)، وهي نتيجة مباشرة لجهود الأمين العام المبذولة بما يتماشى مع التزامه بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في المستويات العليا بحلول عام ٢٠٢١.

وعلى الرغم من أن هذا التقرير يسلط الضوء على بعض الإنجازات الإيجابية، فإنه يبين أيضاً أن التقدم المحرز في النهوض بتمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة وبلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن التام بين الجنسين ظل بطيئاً ومتفاوتاً في الفترة قيد الاستعراض. وما زال تمثيل المرأة خلال الفترة المشمولة بالتقرير عند أعلى معدلاته في وظائف المبتدئين، أي في الرتبين ف-١ و ف-٢، قبل أن ينخفض تدريجياً في الرتب الأعلى. وما زالت هناك أوجه للتفاوت بين مواقع المقار والمواقع خارج المقار، حيث يقل تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا خارج المقار بمقدار ٨,٧ نقاط مئوية. وتبلغ الفجوة

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩.

** A/74/150



أقصاها ومعدل التغيير أقله في المواقع خارج المقار، بما فيها عمليات السلام. وتحققت في الوقت الحالي إنجازات تاريخية على مستوى أعلى الرتب، بما في ذلك في صفوف المنسقين المقيمين ووكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدين؛ إلا أن هذه لا تندرج ضمن الفترة قيد الاستعراض.

ويتضمن هذا التقرير توصيات تهدف إلى مساعدة كيانات الأمم المتحدة على المضي قدماً بتحقيق التكافؤ بين الجنسين، بسبل من بينها تنفيذ ومواءمة السياسات القائمة بتشديد أكبر، على سبيل المثال باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة وتعزيز آليات المساءلة وتعزيز التطوير الوظيفي. وتظل تهيئة البيئة المواتية أمراً حيوياً في دعم هدف تحقيق التوازن التام بين الجنسين، وذلك بتعزيز أماكن العمل الشاملة للجميع التي تجتذب المرأة وتبقي عليها وتنهض بها وتدعم جميع الموظفين في تحقيق التوازن بين التزامات الحياة المنزلية والحياة المهنية.

المحتويات

الصفحة

٤	أولا - مقدمة
٥	ألف - إعلان ومنهاج عمل بيجين والقواعد الحكومية الدولية الأخرى
٥	باء - استراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة
٦	ثانيا - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة
٦	ألف - التمثيل بحسب الرتبة
٩	باء - الاتجاهات
١٠	جيم - التمثيل بحسب الموقع
١٢	دال - التمثيل بحسب الكيان
		ثالثا - دورة الحياة الوظيفية: تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في عمليات اختيار الموظفين وتعييناتهم وتقديمهم الوظيفي وانتهاء خدمتهم، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ . . .
١٣	ألف - عملية اختيار الموظفين
١٥	باء - التعيينات
١٦	جيم - حالات التقدم الوظيفي
١٩	دال - حالات انتهاء الخدمة
٢٠	رابعا - الثقافة التنظيمية
٢٠	ألف - ترتيبات العمل المرنة
٢١	باء - السياسات المراعية للأسرة
٢٢	جيم - معايير السلوك
٢٤	دال - الدعم المؤسسي من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين
٢٥	خامسا - الاستنتاجات والتوصيات
٢٥	ألف - الاستنتاجات
٢٦	باء - التوصيات

المرفق

٣٠	توزيع الموظفين، بحسب نوع الجنس، في الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، في جميع المواقع، بحسب الكيان، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ . . .
----	-------	--

أولا - مقدمة

١ - منذ أن توليت منصب الأمين العام للأمم المتحدة، ما برح تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة يشكل أولوية قصوى. وهذا الالتزام تحديداً هو تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى أعلى الرتب بحلول عام ٢٠٢١ وعلى صعيد المنظومة على جميع المستويات بحلول عام ٢٠٢٨. وتحققت مكاسب ملحوظة منذ بدء العمل باستراتيجيتي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ بتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، وإن لم تُجسد جميعها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وهي الفترة المشمولة بهذا التقرير. ففي عام ٢٠١٨، للمرة الأولى في تاريخ الأمم المتحدة، تحققت التكافؤ بين الجنسين في فريق الإدارة العليا وفي صفوف المنسقين المقيمين. ولا تفصلنا في الوقت الراهن سوى خطوات عن تحقيق التكافؤ على نطاق المنظومة على مستوى الرتب العليا، بما يتجاوز بكثير هدي المقرر لعام ٢٠٢١. وأصبح لدى المنظمة، على مدى تاريخها، رقم قياسي من النساء اللواتي يشغلن مناصب الرئيسات ونائبات الرئيس في عمليات السلام. وقد عيّنت أول امرأة وكيلة للأمين العام للشؤون السياسية وبناء السلام، وثلاث مبعوثات خاصات - أي ما يعادل تقريباً مجموع المبعوثات الخاصات في الأمم المتحدة على مدى السبعين عاماً الماضية. إلا أن معدل التقدم المحرز كان متفاوتاً خارج مستويات الرتب العليا.

٢ - وعملاً بقرار الجمعية العامة ١٤٧/٧٢، يقدم هذا التقرير بيانات عن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة ويحلل التقدم المحرز والتحديات الماثلة في سبيل المضي قدماً نحو الهدف المُعاد تأكيده بتحقيق التوازن التام بين الجنسين على نطاق جميع المستويات بمنظومة الأمم المتحدة.

٣ - ويستند التحليل إلى أحدث البيانات المتاحة من كيانات المتاحه من مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وعددها ٣٦ كياناً^(١)، وإلى دراسة استقصائية تُجرى كل سنتين^(٢) بشأن السياسات والممارسات الجنسانية يجرىها منسقو/منسقات الشؤون الجنسانية ومنسقو/منسقات شؤون المرأة^(٣) في منظومة الأمم المتحدة. وإضافة إلى ذلك، يستند التقرير إلى العمل المستفيضة الذي تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بما يتماشى مع ولايتها، في قيادة وتنسيق الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتُستكمل البيانات الواردة في هذا التقرير بمرفقات إلكترونية متاحة على الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة^(٤).

(١) منذ صدور التقرير السابق (A/72/220 و A/72/220/Corr.1)، انضمت المنظمة الدولية للهجرة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين، ومن ثم يتضمن التقرير ٣٦ كياناً.

(٢) تُجري هيئة الأمم المتحدة للمرأة دراسة استقصائية كل سنتين بشأن السياسات والممارسات ذات الصلة بالتكافؤ بين الجنسين. وقد صيغت نسختان من الدراسة الاستقصائية: إحداهما لإدارات ومكاتب الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ والأخرى لكيانات منظومة الأمم المتحدة، وهي تتضمن أسئلة بشأن السياسات الخاصة بكل كيان. وأجابت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال عن الأسئلة المتعلقة بالسياسات بالنيابة عن الأمانة العامة للأمم المتحدة بأسرها. وفي المجموع، أكمل ٤٠ كياناً الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠١٩، وترد مدخلاتهم في هذا التقرير.

(٣) تستخدم الأمانة العامة للأمم المتحدة مصطلح "منسقي/منسقات شؤون المرأة" وهو يسترشد بوثيقة الأمين العام بشأن منسقي/منسقات شؤون المرأة في إدارات الأمانة العامة (ST/SGB/2008/12). أما بقية منظومة الأمم المتحدة فتستخدم مصطلح "منسقي/منسقات الشؤون الجنسانية". والمصطلحان مترادفان.

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

ألف - إعلان ومنهاج عمل بيجين والقواعد الحكومية الدولية الأخرى

٤ - في عام ١٩٩٥، أنشأ إعلان ومنهاج عمل بيجين هدف تحقيق التوازن التام بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا. ووفقاً للفقرة ١٩٣ (ج) من الإعلان، يتعين على الأمم المتحدة "مواصلة جمع ونشر البيانات الكمية والنوعية عن المرأة والرجل في مناصب صنع القرار وتحليل تأثيرها المتغير على عملية صنع القرار؛ ورصد التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف الذي حدده الأمين العام لتقلد المرأة ما نسبته ٥٠ في المائة من مناصب الإدارة ومناصب صنع القرار بحلول عام ٢٠٠٠".

٥ - وتواصل الأمم المتحدة السعي نحو تحقيق هذا الهدف، الذي تكرر تأكيده في العديد من قرارات الجمعية العامة. وتجدر الإشارة إلى أن الجمعية دعت، في قرارها ٢٧١٥/٢٥ (د-٢٥) الذي يعود تاريخه إلى عام ١٩٧٠، إلى زيادة تمثيل المرأة في المناصب العالية. وتعدّ الذكرى السنوية الخامسة والعشرون المقبلة لمنهاج العمل تذكيراً بأن هدف تحقيق التوازن التام بين الجنسين تأخر كثيراً ويجب التعجيل بإحراز تقدم في هذا الصدد. وسيجرى بمناسبة الاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة والعشرين لمؤتمر بيجين تقييم للتحديات الحالية التي تؤثر على التنفيذ، وعلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وستحدد مجالات التنفيذ المعجل كإسهام في تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

باء - استراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة

٦ - أنشأت فرقة عمل يقودها مكنتي، كأولوية أولى حين توليت منصبي، مسؤولة عن إجراء مشاورات واسعة النطاق للاسترشاد بها في وضع استراتيجيتي لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. وتشمل الاستراتيجية الغايات المستهدفة والأدوار القيادية والمساءلة والتدابير الخاصة المؤقتة والتحديات المحددة في الميدان. وبعد بدء العمل بها، شرعت جميع كيانات الأمم المتحدة في العمل أو قدمت خطط تنفيذ بشأن كيفية تحقيق غاياتها المستهدفة وتنفيذ توصيات الاستراتيجية تنفيذاً كاملاً.

٧ - وأدمج التكافؤ بين الجنسين أيضاً صراحة كعنصر أساسي في مجمل الإصلاحات التي قمت بها، كما تعزّزت أهداف أخرى من خلال الاستراتيجية، مثل الشفافية. ويوجد موقع شبكي عمومي يعرض بيانات التكافؤ بين الجنسين الحالية للأمانة العامة للأمم المتحدة، مما يتيح لأي شخص أن يتتبع التقدم المحرز^(٥).

٨ - وفي جهد يرمي إلى تعزيز المساواة، أدمجت أهداف التكافؤ بين الجنسين في اتفاقات المناصب القيادية العليا وأكّدت كتابياً لجميع كبار المديرين استمرار صلاحية التعليمات الإدارية المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة التي تهدف إلى دعم توظيف واختيار المرشحات وتوضيح العمليات المتعلقة بالرصد والامتثال.^(ST/AI/1999/9)

٩ - وقام أكثر من ٢٠٠ منسق/منسقة للشؤون الجنسانية وخبير للموارد البشرية على نطاق المنظومة ببذل وتنسيق جهود متضافرة من أجل وضع وتعزيز خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان من كيانات الأمم المتحدة المعنية استجابةً للاستراتيجية.

(٥) www.un.org/gender/

١٠ - وعلى الرغم من أن الإنجازات المذكورة أعلاه كان لها تأثير، فإن التقدم المحرز في الميدان وفي عمليات السلام على وجه الخصوص كان بطيئاً. وفي ضوء ذلك، وبالنظر إلى أن ما يقرب من نصف الأمانة العامة للأمم المتحدة يعمل حالياً في عمليات ميدانية حيث ظروف تحقيق التكافؤ بين الجنسين هي الأكثر صعوبة، فقد أنشأت على مستوى الرتب العليا فريقاً عاماً معنياً بالتدابير الطارئة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في عمليات السلام. وما زال عمل الفريق جارياً، وسيتعامل مع التحديات المحددة المتمثلة في قوائم المرشحين المقبولين، وتقليص عدد الموظفين، واستقدام الموظفين واستبقائهم، وظروف البعثات.

١١ - وتقدّم استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة أكثر من خمسين توصية عملية لتوجيه المنظومة في تحقيق ذلك الهدف. وقد نُفذت إحدى التوصيات في آذار/مارس ٢٠١٩ بإصدار^(٦) المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية لمنظومة الأمم المتحدة^(٧). وتوفر المبادئ التوجيهية تدابير وممارسات جيدة مقترحة بشأن ترتيبات العمل المرنة، والسياسات المراعية للأسرة، ومعايير السلوك، والتنفيذ، والتوظيف، وإدارة المواهب لجميع الموظفين.

ثانياً - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة

ألف - التمثيل بحسب الرتبة

الجدول ١

توزيع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، بحسب نوع الجنس، في التعيينات الدائمة أو المستمرة أو المحددة المدة، في جميع المواقع، بحسب الرتبة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦		٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧		
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
و أ ع	١٠٤	٣٦	٢٥,٧	٨٤	٤٣	٣٣,٩	٨,١	-	
أ ع م	١١٤	٤٠	٢٦,٠	٩٦	٤٨	٣٣,٣	٧,٤	-	
المجموع الفرعي	٢١٨	٧٦	٢٥,٩	١٨٠	٩١	٣٣,٦	٧,٧	٦,٨	
مد-٢	٣٤٩	١٦٨	٣٢,٥	٣٩٣	٢٠٤	٣٤,٢	١,٧	٣,٤	
مد-١	١٢٢٦	٦٣٠	٣٣,٩	١٢٥٤	٦٨٥	٣٥,٣	١,٤	١,٨	
المجموع الفرعي	١٥٧٥	٧٩٨	٣٣,٦	١٦٤٧	٨٨٩	٣٥,١	١,٤	٢,٣	
ف-٧	١	١	٥٠,٠	١	١	٥٠,٠	٠,٠	-	
ف-٦	١٢٨	٥٥	٣٠,١	٣٤	١٦	٣٢,٠	١,٩	-	

(٦) انظر <http://webtv.un.org/en/ga/watch/new-enabling-environment-guidelines-launched-to-support-the-un-secretary-general%E2%80%99s-system-wide-strategy-on-gender-parity/6008913591001/?term=&lan=english>

(٧) انظر أيضاً "Supplementary guidance on the Enabling Environment Guidelines for the United Nations System in support of the Secretary-General's System-wide Strategy on Gender Parity", available at <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/02/supplementary-guidance-on-the-enabling-environment-guidelines-for-the-united-nations-system>

الفرق (النساء كنسبة مئوية من المجموع)، ٢٠١٧-٢٠١٥	الفرق (النساء كنسبة مئوية من المجموع)، ٢٠١٧-٢٠١٦	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧			٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦			الفرق (النساء كنسبة مئوية من المجموع)، ٢٠١٧-٢٠١٥
		النساء (كنسبة مئوية من المجموع)	الرجال	النساء (كنسبة مئوية من المجموع)	الرجال	النساء	الرجال	
١,٤	١,١	٣٧,٥	٢ ٤٢٧	٤ ٠٤٠	٣٦,٤	٢ ٣٧٥	٤ ١٤٢	ف-٥
١,٣	١,٣	٤٣,١	٤ ٨٤٢	٦ ٣٩٩	٤١,٨	٤ ٦٥٧	٦ ٤٩٠	ف-٤
١,٤	١,١	٤٦,٩	٤ ٧٩١	٥ ٤٣٢	٤٥,٨	٤ ٧٧٠	٥ ٦٤٢	ف-٣
٠,١	٠,٣	٥٧,٦	٢ ١٢٩	١ ٥٦٥	٥٧,٣	٢ ١٧٦	١ ٦٢١	ف-٢
١,٩	٠,٤	٦٢,٨	١٤٠	٨٣	٦٢,٤	١١١	٦٧	ف-١
١,٤	١,١	٤٥,٠	١٤ ٣٤٦	١٧ ٥٥٤	٤٣,٩	١٤ ١٤٥	١٨ ٠٩١	المجموع الفرعي
٠,٠	٠,٠	٥٠,٠	١	١	٥٠,٠	١	١	م و - هاء
٢,٦	٢,٥	٤٦,٢	١٧٢	٢٠٠	٤٣,٨	١٦١	٢٠٧	م و - دال
٠,١	٠,٧	٤٤,٩	١ ٥٢٣	١ ٨٦٨	٤٤,٢	١ ٤٨٤	١ ٨٧١	م و - جيم
٠,٢	٠,٩	٤٢,٣	٢ ٢٨٤	٣ ١١١	٤١,٥	٢ ٢١٦	٣ ١٢٩	م و - باء
(٠,٩)	١,٥	٤٥,٧	١ ٣٩٣	١ ٦٥٥	٤٤,٢	١ ٤٦٣	١ ٨٤٥	م و - ألف
٠,٠	١,٠	٤٤,٠	٥ ٣٧٣	٦ ٨٣٥	٤٣,٠	٥ ٣٢٥	٧ ٠٥٣	المجموع الفرعي
٤,٢	٤,٢	٤,٢	١	٢٣	٠,٠	صفر	٢٧	خ م-٧
٠,٣	(٠,٣)	١٨,٧	٧٧	٣٣٥	١٩,٠	٧٧	٣٢٩	خ م-٦
(٠,٦)	٠,٠	٢٩,٢	٤٦٠	١ ١١٥	٢٩,٢	٤٦٧	١ ١٣٥	خ م-٥
(٠,٣)	٠,٠	٢٧,٤	٤٣٣	١ ١٤٥	٢٧,٤	٥٠٤	١ ٣٣٥	خ م-٤
(٦,٦)	(٤,٣)	٢٥,٠	٨	٢٤	٢٩,٣	١٢	٢٩	خ م-٣
(٠,٥)	(٠,٠)	٢٧,٠	٩٧٩	٢ ٦٤٢	٢٧,١	١ ٠٦٠	٢ ٨٥٥	المجموع الفرعي
(٠,٤)	١,٠	٥٨,٨	٢ ٤٢٠	١ ٦٩٥	٥٧,٨	٢ ٤٠٦	١ ٧٥٨	خ ع-٧
(٢,٩)	٠,٨	٥٨,٦	٧ ٢٣٠	٥ ٠٩٩	٥٧,٩	٧ ٢٥٨	٥ ٢٨٥	خ ع-٦
(٣,٢)	(٠,٧)	٥٧,١	٧ ٨٠٠	٥ ٨٥٢	٥٧,٨	٨ ٠٢٥	٥ ٨٤٩	خ ع-٥
(٢,٥)	(١,٢)	٣٩,٥	٣ ٨٠٢	٥ ٨١٣	٤٠,٧	٤ ٣٤٥	٦ ٣٢٨	خ ع-٤
١,٩	(٠,٢)	١٧,٧	٩٣٩	٤ ٣٦١	١٧,٩	١ ١٥٥	٥ ٢٩٢	خ ع-٣
(٠,٣)	(٠,٢)	٤,٦	٢٥٤	٥ ٢٣٢	٤,٨	٢٩٧	٥ ٨٣١	خ ع-٢
(٣,٩)	(٩,٦)	٢١,٥	٥٩	٢١٥	٣١,١	١٣٧	٣٠٣	خ ع-١
(١,٧)	٠,٨	٤٤,٣	٢٢ ٥٠٤	٢٨ ٢٦٧	٤٣,٥	٢٣ ٦٢٣	٣٠ ٦٤٦	المجموع الفرعي
٠,٠	٠,٩	٤٣,٦	٤٤ ١٨٢	٥٧ ١٢٥	٤٢,٧	٤٥ ٠٢٧	٦٠ ٤٣٨	المجموع

المختصرات: و أ ع = وكيل أمين عام؛ ن أ ع = نائب أمين عام؛ أ ع م = أمين عام مساعد؛ مد = مدير؛ ف = الفئة الفنية؛ م و = موظف وطني من الفئة الفنية؛
خ م = الخدمة الميدانية؛ خ ع = فئة الخدمات العامة. ولم يُبلغ عن بيانات مصنفة في الوثيقة A/72/220 و Corr1. فيما يتعلق برتب وكيل الأمين العام
والأمين العام المساعد و ف-٧ و ف-٦.

١٢ - ووفقاً لقرار الجمعية العامة ١٤٧/٧٢، يستخدم هذا التقرير بيانات تقدمها الكيانات سنوياً إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين. وتشمل أحدث البيانات المتاحة الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وحيثما أمكن، عُرضت مستجدات أكثر حداثة، وما زالت الجهود جارية للحصول على بيانات آنية قابلة للمقارنة.

١٣ - وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، بلغ تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا نسبة ٤٤,٢ في المائة، ارتفاعاً من ٤٢,٨ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

١٤ - وباستثناء رتبة الموظفين الوطنيين والموظفين الفنيين من الرتبة ٧، حيث لا يوجد سوى اثنين من الموظفين بكل منهما، لا تمثل المرأة ٥٠ في المائة أو أكثر من الوظائف إلا في فئة الخدمات العامة من الرتب ٥ و ٦ و ٧ والفئة الفنية من الرتبتين ١ و ٢. ولا توجد أي فئة من فئات الموظفين تمثل فيها المرأة أكثر من ٤٥ في المائة من جميع الوظائف.

١٥ - وما زال التمثيل الإجمالي للمرأة خلال الفترة المشمولة بالتقرير يتناسب سلباً مع الأقدمية. إلا أن المكاسب الكبيرة والأخيرة المحققة في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد بصدد سد الفجوة، وفي عام ٢٠١٩، كان التمثيل الإجمالي للمرأة في هاتين الرتبتين متقدماً على الغاية المستهدفة في إطار هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠٢١^(٨). وفي الفترة بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، زادت نسبة النساء في الفئة غير المصنفة الرتب^(٩) من ٢٥,٩ إلى ٣٣,٦ في المائة. وتجدر الإشارة إلى أن هذا سبقه انخفاض على مدى سنتين متتاليتين، وهو يجسد جهود التعجيل بتحقيق التكافؤ بين الجنسين على سبيل الأولوية.

١٦ - ومنذ صدور التقرير السابق، زاد تمثيل المرأة بمقدار ٢,٣ نقطة مئوية في فئة المديرين و ١,٤ نقطة مئوية في الفئة الفنية. وبقي التمثيل فيما بين الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية دون تغيير عند ٤٤ في المائة. وانخفض التمثيل في فئتي الخدمات العامة والميدانية بمقدار ١,٧ و ٠,٥ نقطة مئوية، على التوالي. وظلت الفئة ذات التمثيل الأدنى للمرأة هي فئة الخدمة الميدانية، بنسبة قدرها ٢٧ في المائة.

(٨) انظر www.un.org/sg/en/global-leadership/home.

(٩) تتضمن "الفئة غير المصنفة 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.

باء - الاتجاهات (١٠)

الجدول ٢

توزيع الموظفين، حسب نوع الجنس، من الفئة الفنية والفتات العليا (من الرتبة ف-١ إلى الفئة غير المصنفة الرتب) في منظومة الأمم المتحدة، للفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٧

النساء (نسبة)	٢-م		١-م		٥-ف		٤-ف		٣-ف		٢-ف		١-ف														
	النساء (نسبة)	الرجال (نسبة)																									
٣٨,٠	٩٧,٤	١٥٨٥٨	٢٥	٥٦	١٧٢	٢٣	١٢٢	٤٠٤	٢٧	٤٧٣	١٢٦٠	٣٠	١٥٧٥	٣٧٠٨	٣٦	٢٧٨٤	٤٩٦٢	٤٣	٢٨٨٨	٣٨٧٤	٥٥	١٧٤٢	١٤٠٧	٥٣	٨١	٧١	٢٠٠٧
٣٨,٨	١٠٢,٧	١٦١٠٩	٢٤	٦٠	١٧٦	٢٦	١٤٧	٤٢٣	٢٩	٥٠٩	١٣٦٢	٣١	١٧٢٧	٣٧٩٢	٣٦	٢٩٤٩	٥١٥٥	٤٤	٣٠٥٥	٣٨٦٩	٥٥	١٦٩٠	١٣٦٣	٥٣	٦٧	٥٩	٢٠٠٨
٣٩,٩	١١٥١٤	١٧٣٢١	٢٧	٦٥	١٧٠	٢٧	١٥٥	٤١٧	٢٩	٥٣٤	١٣١٩	٣١	١٨٤٣	٣٩٧٩	٣٨	٣٣٣١	٥٥٢٢	٤٥	٣٥٣١	٤٣٤٧	٥٧	١٩٧٥	١٤٧٣	٥٤	٨٠	٦٨	٢٠٠٩
٤٠,٤	١٢,٨٢	١٧٨٠٩	٣١	٧٩	١٧٧	٢٦	١٤٤	٤١٧	٣٠	٥٦١	١٣٩٦	٣١	١٨٧٩	٤٠٤٠	٣٨	٣٥٦٩	٥٧٨٣	٤٥	٣٨٠٥	٤٦٣٠	٥٧	١٩٦٨	١٤٦٦	٦٠	٨٧	٥١	٢٠١٠
٤٠,٩	١٢,٦٧	١٨٣٢٠	٣٠	٧٨	١٨٢	٢٧	١٥٨	٤٣٠	٣٠	٥٦٥	١٣٩٥	٣٣	٢٠٠٤	٤١٢٥	٣٩	٣٧٠٥	٥٩٤٢	٤٦	٤٠٢٧	٤١٦٦	٥٧	١٩٦٥	١٤٧٧	٦١	٨٥	٤٨	٢٠١١
٤١,٤	١٣,٧١	١٨٥١٢	٢٩	٧٨	١٩٤	٢٨	١٦٧	٤٢٣	٣١	٥٩٤	١٣٠٤	٣٤	٢٠٩٥	٤١٢٣	٤٠	٣٩٧٥	٦٠٢١	٤٦	٤١٨٥	٤٩٦٦	٥٧	١٩٠٢	١٤١١	٦٤	٧٥	٤٣	٢٠١٢
٤١,٦	١٣,٣٨	١٨٦٩٣	٢٧	٧٢	١٩٤	٣٠	١٧٤	٤٠٥	٣٢	٦٠٦	١٣٦٨	٣٤	٢١١٦	٤١١٤	٤٠	٤٠٩٢	٦٠٢٩	٤٥	٤٢٧٠	٥٢٠٨	٥٧	١٩١٧	١٤١٧	٥٥	٨١	٥٨	٢٠١٣
٤١,٩	١٣,٥٥	١٨٧٦٨	٢٨	٧٦	١٩٨	٣١	١٧٤	٣٩٤	٣٣	٦١١	١٣٤٤	٣٥	٢٢١٥	٤٠٨٧	٤١	٤١٦٤	٦٠٩٠	٤٥	٤٢٧٥	٥٢٤٣	٥٧	١٩٤٣	١٤٤٩	٥٩	٩٢	٦٣	٢٠١٤
٤٢,٨	١٣,٩٥٣	١٨٦٦٨	٢٧	٨١	٢٢١	٣١	١٦٩	٣٨٠	٣٣	٥٧٣	١١٣٨	٣٦	٢٢٨١	٤٠٤٦	٤٢	٤٣٦٣	٦٠٧٠	٤٥	٤٤٠٧	٥٢٨٨	٥٨	١٩٨٤	١٤٦٤	٦١	٩٥	٦١	٢٠١٥
٤٣,١	١٤,٩٢٣	١٩٧٥٥	٢٦	٧٦	٢١٨	٣٣	١٦٨	٣٤٩	٣٤	٦٣٠	١٢٢٦	٣٦	٢٣٧٥	٤١٤٢	٤٢	٤٦٥٧	٦٤٩٠	٤٦	٤٧٧٠	٥٦٤٢	٥٧	٢١٧٦	١٦٢١	٦٢	١١١	٦٧	٢٠١٦
٤٤,٢	١٥,٣٠٩	١٩٣٤٦	٢٤	٩١	١٨٠	٣٤	٢٠٤	٣٩٣	٣٥	٦٨٥	١٢٥٤	٣٨	٢٤٢٧	٤٠٤٠	٤٣	٤٨٤٢	٦٣٩٩	٤٧	٤٧٩١	٥٤٣٢	٥٨	٢١٢٩	١٥٦٥	٦٣	١٤٠	٨٣	٢٠١٧

(١٠) بيانات الفترة من عام ٢٠٠٧ إلى عام ٢٠١٤ مستمدة من تقارير إحصاءات الموارد البشرية السنوية لمجلس الرؤساء التنفيذيين (un-system-resources-statistics-reports)، وهي تبين الموظفين المعيّنين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر. أما البيانات المتعلقة بعام ٢٠١٤ فصاعداً فتبين الموظفين ذوي التعيينات الدائمة/المستمرة/المحددة المدة.

١٧ - وسُجّلت زيادات في تمثيل المرأة على جميع المستويات منذ عام ٢٠١٦. ولئن كان هذه الزيادات متواضعة في غالبية المستويات، فقد ساهمت معاً في تحقيق زيادة سنوية إجمالية قدرها ١,١ نقطة مئوية بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. والمرة الأخيرة التي حدثت فيها زيادة سنوية بهذا الحجم كانت بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩. وعلى سبيل المقارنة، بلغ المكسب ٠,٣ نقطة مئوية بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦.

١٨ - وأسفرت الزيادة الهائلة في تمثيل المرأة في الفئة غير المصنفة الرتب في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ عن عكس اتجاه من التراجع والركود منذ عام ٢٠١٠ وبلغ التمثيل أعلى مستوياته حتى الوقت الراهن - حوالي ١٠ نقاط مئوية أعلى مما كان عليه في عام ٢٠٠٧. وبدون هذا المكسب الأخير، لكانت الفئة غير المصنفة الرتب أتمت الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٧ دون تحقيق تقدم يُذكر.

١٩ - وزاد أيضاً هذا المكسب الأخير متوسط المكسب السنوي للفئة غير المصنفة الرتب من ٠,١ إلى ٠,٩ نقطة مئوية. وبالنسبة للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٧، كان متوسط المكاسب السنوية بين ٠,٣ و ١,١ نقطة مئوية لكل مستوى، و ٠,٦ في المائة للفئة الفنية والفئات العليا عموماً.

جيم - التمثيل بحسب الموقع

الجدول ٣

توزيع الموظفين، بحسب نوع الجنس، من الفئة الفنية والفئات العليا، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب الموقع، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

الرتبة	المقار		خارج المقار		المجموع	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	النساء	النساء (نسبة مئوية)
و أ ع	٦١	٣٤	٢٨,١	٩	٤٣	٣٣,٩
أ ع م	٦٣	٣١	٣٤,٠	١٧	٤٨	٣٣,٣
المجموع الفرعي	١٢٤	٦٥	٣١,٧	٢٦	٩١	٣٣,٦
مد-٢	٢٤٦	١٣٩	٣٠,٧	٦٥	٣٩٣	٣٤,٢
مد-١	٦٢٤	٣٤٥	٣٥,١	٣٤٠	٦٨٥	٣٥,٣
المجموع الفرعي	٨٧٠	٤٨٤	٣٤,٣	٤٠٥	١٦٤٧	٣٥,١
ف-٧	١	١	٠,٠	صفر	١	٥٠,٠
ف-٦	١١	٦	٣٠,٣	١٠	٣٤	٣٢,٠
ف-٥	٢٠٤٦	١٣٢١	٣٥,٧	١١٠٦	٤٠٤٠	٣٧,٥
ف-٤	٢٩٢٠	٢٦٦٨	٣٨,٥	٢١٧٤	٦٣٩٩	٤٣,١
ف-٣	٢١٧٦	٢٥٦٣	٤٠,٦	٢٢٢٨	٥٤٣٢	٤٦,٩
ف-٢	٧٤١	١٢٠٣	٥٢,٩	٩٢٦	١٥٦٥	٥٧,٦
ف-١	٤٩	٩٧	٥٥,٨	٤٣	٨٣	٦٢,٨
المجموع الفرعي	٧٩٤٣	٧٨٥٩	٤٠,٣	٦٤٨٧	١٧٥٥٤	٤٥,٠
المجموع	٨٩٣٧	٨٤٠٨	٣٩,٨	٦٩١٨	١٩٣٨١	٤٤,٢

٢٠ - واستمر التقدم العام المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المواقع خارج المقار في الفئة الفنية والفئات العليا يقتضي أثر مواقع المقار، بفارق ٨,٧ نقاط مئوية في عام ٢٠١٧. وكانت فئة الأمين العام المساعد هي الوحيدة التي شهدت تمثيلاً أعلى للمرأة في المواقع خارج المقار عن مواقع المقار. وشهدت الرتبة ف-٣ أكبر قدر من التفاوت، حيث كان تمثيل المرأة في المقار أعلى بمقدار ١٣,٥ نقطة مئوية مقارنة بالمواقع خارج المقار.

٢١ - ومن بين الكيانات التي تتبعها مواقع ميدانية المشمولة بالدراسة الاستقصائية، تناول ٣٠ في المائة منها البيئات الميدانية تحديداً في خططها التنفيذية المتعلقة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين استجابةً للاستراتيجية. وشكلت أنشطة التوعية والتوظيف، والمتعلقة بظروف العمل والمعيشة، أكثر الجهود المحددة لكل ميدان بعينه التي دُكرت في خطط التنفيذ الرامية إلى زيادة تمثيل المرأة. وأشار تحليل آخر إلى أن الاختيار والمساءلة ضمن العوائق الرئيسية.

١ - المنسقون المقيمون

الجدول ٤

عدد المنسقين المقيمين بجميع المكاتب الميدانية في جميع أنحاء العالم (٢٠١٦ و ٢٠١٧ و ٢٠١٨)

الرتبة	كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦			كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧			كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨		
	الرجال	النساء	(نسبة مئوية)	الرجال	النساء	(نسبة مئوية)	الرجال	النساء	(نسبة مئوية)
أ ع م	١١	٢	١٥,٤	٩	٥	٣٦,٠	٩	٦	٤٠,٠
مد-٢	٢٣	١١	٣٢,٤	٢٠	١٣	٣٩,٠	١٨	١٣	٤١,٩
مد-١	٣٥	٣٩	٥٢,٧	٣٦	٣٦	٥٠,٠	٣٤	٤٣	٥٥,٨
المجموع	٦٩	٥٢	٤٣,٠	٦٥	٥٤	٤٥,٤	٦١	٦٢	٥٠,٤

المصدر: مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة.

٢٢ - تُستخدم بيانات عام ٢٠١٨ في هذا السياق بصفة استثنائية نظراً لأن مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة أتاح الاطلاع عليها. وفي عام ٢٠١٨، بلغ تمثيل المنسقات المقيمات حد التكافؤ بين الجنسين للمرة الأولى في تاريخ الأمم المتحدة. وعلى الرغم من أن غالبية المنسقات المقيمات من الرتبة مد-١، فإن المكاسب المحققة منذ عام ٢٠١٦ حسنت من تمثيلهن في رتبة مد-٢ ورتبة الأمين العام المساعد. ومن أجل إدامة المكاسب التي تحققت، ركزت الجهود على تحسين التكافؤ بين الجنسين في مجموعات وذخائر المرشحين للوظائف عن طريق استهداف النساء، ولا سيما من بلدان الجنوب.

٢ - تنقل الموظفين

٢٣ - كثيراً ما تتطلب طبيعة العمل داخل الأمم المتحدة من الموظفين أن يتناوبوا ويتنقلوا بين مراكز العمل من أجل الوفاء بولايتهم. إلا أن الموظفين قد يواجهون تحديات تتعلق بالتنقل بسبب الأدوار والقوالب النمطية الجنسانية الراسخة، مثل مسؤوليات تقديم الرعاية أو المخاوف الأمنية، ومن ثم قد يصبحون في وضع غير موات عندما يتعلق الأمر بالتقدم الوظيفي. ويمكن تعزيز التنقل الشامل للجميع عن طريق إدخال تحسينات على الهياكل الأساسية، وإعادة تصنيف مراكز العمل، وتوفير معلومات أكثر

شمولاً، ودعمًا داخلياً للالتحاق بالعمل، وحوافز لإعادة توزيع مسؤوليات تقديم الرعاية، مثل الإجازة الوالدية، وتعزيز فرص العمل وشبكات التواصل للأزواج.

دال - التمثيل بحسب الكيان

الجدول ٥

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب الكيان، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

النساء (نسبة مئوية)	عدد الكيانات	الكيانات (النسبة المئوية للنساء)
٥٠ في المائة أو أكثر	٧	هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٨٠,٢)، ومحكمة العدل الدولية (٥٥,٩)، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (٥٥,٠)، ومنظمة السياحة العالمية (٥٢,٣)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (٥١,٢)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٥٠,٩)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (٥٠,٣)
٤٠-٤٩	١٨	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (٤٩,٩)، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٤٩,٢)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (٤٧,٠)، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٤٦,١)، والمنظمة الدولية للهجرة (٤٥,٩)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (٤٥,٧)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٤٥,٤)، ومنظمة الصحة العالمية (٤٥,٣)، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (٤٥,٢)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٤٥,٢)، ومنظمة العمل الدولية (٤٤,٥)، والأمانة العامة للأمم المتحدة (٤٢,٧)، وبرنامج الأغذية العالمي (٤٢,٦)، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (٤٢,٥)، والمنظمة البحرية الدولية (٤٢,٤)، ومنظمة الأغذية والزراعة (٤٢,٢)، وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (٤٠,٨)، ومركز التجارة الدولية (٤٠,٥)
أقل من ٤٠	١١	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٣٨,٣)، والاتحاد الدولي للاتصالات (٣٧,٩)، ولجنة الخدمة المدنية الدولية (٣٧,٥)، وجامعة الأمم المتحدة (٣٧,١)، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (٣٦,١)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (٣٤,٥)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (٣٣,٥)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية (٢٩,٦)، والاتحاد البريدي العالمي (٢٧,٤)، ومنظمة الطيران المدني الدولي (٢٩,٨)، ومركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة (١٨,٦)

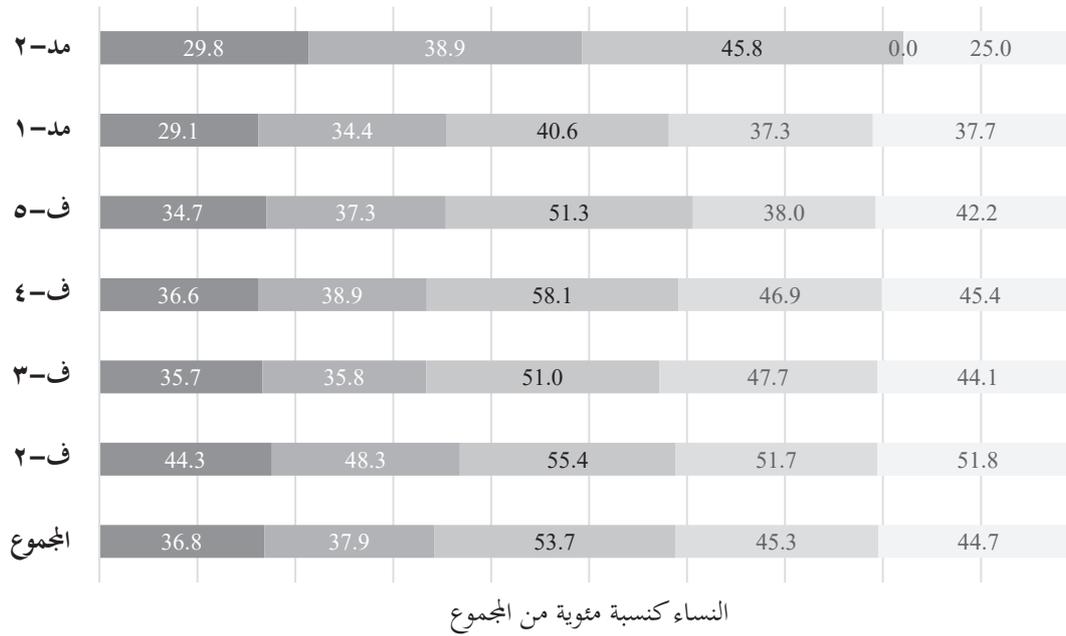
٢٤ - وفي ١٨ كياناً، تراوح التمثيل الإجمالي للمرأة بين ٤٠ و ٤٩ في المائة، في حين أن هذا الرقم كان أقل من ٤٠ في المائة في ١١ كياناً - مقابل ١٣ كياناً في التقرير السابق. وتحققت زيادات في كيانات مثل منظمة الأغذية والزراعة ومركز التجارة الدولية وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. وكانت الكيانات ذات التمثيل الأدنى للمرأة في الغالب منوطة بولايات في مجالات تقنية، مما يدل على استمرار الفصل المهني داخل منظومة الأمم المتحدة.

ثالثاً - دورة الحياة الوظيفية: تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في عمليات اختيار الموظفين وتعييناتهم وتقديمهم الوظيفي وانتهاء خدمتهم، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

ألف - عملية اختيار الموظفين

الشكل ١

النسبة المئوية للنساء في كل مرحلة من مراحل عملية اختيار الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، حسب الرتبة، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧^(١١)



■ موصى بتعيينهم ■ على قائمة المقابلات الشخصية ■ المتقدمون للوظائف
■ وقع عليهم الاختيار ■ على قائمة المرشحين المقبولين

١ - استهداف النساء المتقدمات للوظائف

٢٥ - شكلت النساء نسبة ٣٦,٨ في المائة من المتقدمين لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا، مما يشير إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود بشأن التوعية لتشجيع المزيد من المتقدمات للوظائف. وعلى الرغم من أن النساء يشكلن نسبة منخفضة من المتقدمين للوظائف، فإنهن يشكلن نسبة أعلى لاحقاً

(١١) لم ترد بيانات اختيار الموظفين من منظمة الأغذية والزراعة، أو لجنة الخدمة المدنية الدولية، أو المنظمة البحرية الدولية، أو المنظمة الدولية للهجرة، أو المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، أو مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة، أو منظمة الأمم المتحدة للطفولة، أو معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، أو الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أو وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، أو منظمة السياحة العالمية.

ممن يُدرجون على القائمة الطويلة قبل التصفية، بل ونسبة أعلى من أولئك الموصى بتعيينهم. وتزداد نسبة النساء مع انتقالهن عبر مراحل عملية الاختيار، مما يشير إلى أن النساء المتقدمات للوظائف يشكلن مجموعة أقوى من المرشحات مقارنة بالمتقدمين من الذكور. وهذا يتماشى مع البحوث، التي تشير إلى أن المرأة تميل إلى عدم التقدم للوظائف ما لم تستوف جميع المؤهلات أو أغلبها^(١٢). وعلى الرغم من هذا النمط، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، شكلت النساء في نهاية المطاف أقل من نصف جميع الاختيارات، وجرى اختيارهن في أضيق الحدود على مستوى مد-٢.

٢٦ - ولاجتذاب عدد أكبر من النساء، تتوفر أدوات لغوية شاملة جنسانياً، مثل GenderTerm^(١٣)، وهو معجم شامل جنسانياً قابل للبحث أعدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة و متاح بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية، والمبادئ التوجيهية في سبيل صياغة شاملة جنسانياً^(١٤) التي أصدرتها الأمانة العامة للأمم المتحدة، وهي متاحة بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة. وقد حذفت منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من ملفات التوظيف جميع الأسئلة المتعلقة بتاريخ الرواتب وعدد المعالين والحالة الأسرية.

٢ - التدابير الخاصة المؤقتة

٢٧ - من المستبعد أن يتحقق التكافؤ بين الجنسين في الإطار الزمني المحدد دون تنفيذ تدابير خاصة مؤقتة للتصدي للعقبات والتمكين من الوصول إلى مجموعات المواهب المحتملة. وينص أحدث أمر إداري بشأن التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين (ST/AI/1999/9) على أن الشواغر في الفئة الفنية والفئات العليا في المستويات التي لم يُبلغ فيها حد التكافؤ بين الجنسين "تُشغَل، في حال وجود مرشحة واحدة أو أكثر، بإحدى هؤلاء المرشحات"، وذلك حين "تُعادل مؤهلاتها إلى حد كبير أو تتجاوز مؤهلات منافسيها من المرشحين الذكور".

٢٨ - وفي عام ٢٠١٩، أرسل الأمين العام مذكرة إلى جميع أعضاء فريق الإدارة العليا لتأكيد الأهمية المستمرة للأمر الإداري ST/AI/1999/9 وتحديد المساءلة عن تنفيذه. فحين تتطابق مؤهلات مرشحة أو أكثر مع متطلبات الوظيفة الشاغرة ويوصي الكيان بتعيين مرشح ذكر، يجب تقديم تحليل كتابي ووثائق داعمة إلى المكتب التنفيذي للأمين العام. وعلاوة على ذلك، يتحمل رؤساء الكيانات المسؤولة الأولى عن تنفيذ التدابير الخاصة ويطلب منهم الإبلاغ عن التقدم المحرز.

٢٩ - وفي المجموع، أبلغ ٥٧ في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية عن وجود تدابير خاصة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وأحد الأمثلة على ذلك من واقع الدراسة الاستقصائية في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين هو تعيين المرشحة حين تستوفي اثنتان أو أكثر متطلبات الوظيفة بشكل كامل، إلى أن يتحقق التكافؤ في تلك الرتبة. وعلى الرغم من الإبلاغ عن وجود سياسات إلى حد كبير، فإن أكثر من ثلث الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أفاد بأن عدم تنفيذ التدابير الخاصة يشكل

(١٢) "Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified." *Harvard Business Review* (2014) متاح على الرابط التالي: <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>.

(١٣) "GenderTerm": <http://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm>.

(١٤) "مبادئ توجيهية في سبيل صياغة شاملة جنسانياً باللغة العربية" ("Guidelines for gender-inclusive language") <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

أحد أكبر العوائق الثلاثة التي تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-٤ وما فوقها. ويمكن أن تشمل التدابير الخاصة الأخرى ضمان أن تشكل النساء ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من المرشحين في مرحلتى المقابلة الشخصية والتصفية. وقامت بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، اعترافاً منها بالسياق المحدد الذي لم تتح فيه للمرأة فرص متكافئة للحصول على التعليم، بتعديل متطلبات وظائف الموظفين الوطنيين وفقاً لذلك.

٣ - التخفيف من التحيز

٣٠ - من الأهمية البالغة بمكان أن تكون الأفرقة القائمة باستعراض طلبات التقديم للوظائف متنوعة ومدربة في مجال التحيز اللاشعوري. وينبغي أن يُدرَّب المديرين المكلفون بالتعيين على التخفيف من التحيز في عمليات طلبات التوظيف، بما في ذلك تصميم الوظائف وإعلانات الوظائف الشاغرة. وأفاد ٥٥ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بتقديم تدريب عن التحيز اللاشعوري للمديرين المكلفين بالتعيين. وفي المجموع، أفاد ٨١ في المائة من الكيانات أن سياسة اختيار الموظفين لديها تنص على التنوع الجنساني في أفرقة المقابلات الشخصية، في حين أن ٦٧ في المائة تشترط التنوع الجنساني في هيئات الاستعراض.

باء - التعيينات

الجدول ٦

توزيع الموظفين، بحسب نوع الجنس، في التعيينات الجديدة بالفئة الفنية والفئات العليا من التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب الموقع (٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧)

الرتبة	المقار			خارج المقار			المجموع
	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)	
و أ ع	٢٣	٢٦	٥٣,١	٩	٣	٢٥,٠	٤٧,٥
أ ع م	١٤	١٠	٤١,٧	١٩	١١	٣٦,٧	٣٨,٩
المجموع الفرعي	٣٧	٣٦	٤٩,٣	٢٨	١٤	٣٣,٣	٤٣,٥
مد-٢	٥٨	٣٩	٤٠,٢	٥٠	١١	١٨,٠	٣١,٦
مد-١	١٢١	٨٢	٤٠,٤	١١٩	٩٢	٤٣,٦	٤٢,٠
المجموع الفرعي	١٧٩	١٢١	٤٠,٣	١٦٩	١٠٣	٣٧,٩	٣٩,٢
ف-٧	١	١	٥٠,٠	١	صفر	٠,٠	٢٣,٣
ف-٦	٧	٤	٣٦,٤	١٣	٣	١٨,٨	٢٥,٩
ف-٥	٣٦٣	٢٥٥	٤١,٣	٤١٩	٢٦١	٣٨,٤	٣٩,٨
ف-٤	٦٢٥	٥٤٩	٤٦,٨	٨٤٤	٥٧٤	٤٠,٥	٤٣,٣
ف-٣	٥٠٧	٦١٢	٥٤,٧	٨٧٥	٧٢٤	٤٥,٣	٤٩,٢
ف-٢	٢٨٦	٥٠٢	٦٣,٧	٣٤٨	٤١٩	٥٤,٦	٥٩,٢
ف-١	٣٥	٨٣	٧٠,٣	١٢	٢٠	٦٢,٥	٦٨,٧
المجموع الفرعي	١٨٢٤	٢٠٠٦	٥٢,٤	٢٥١٢	٢٠٠١	٤٤,٣	٤٨,٠

الرتبة	المقار			خارج المقار			المجموع
	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)	
	٢٠٤٠	٢١٦٣	٥١,٥	٢٧٠٩	٢١١٨	٤٣,٩	٤٧٤٤

٣١ - وسُجّلت مكاسب إجمالية مقارنة بالفترات المشمولة بالتقارير السابقة، حيث زادت نسبة النساء المعينات في الفئة الفنية والفئات العليا من ٤٥,٧ إلى ٤٧,٤ في المائة. وفي رتبتي وكيل الأمين العام ووكيل الأمين العام المساعد، سُجّلت أيضاً مكاسب كبيرة، حيث شكلت النساء لأول مرة غالبية تعيينات وكيل الأمين العام في مواقع المقار خلال الفترة المشمولة بالتقرير. بيد أن النساء لا يشكلن إلا ثلث التعيينات خارج المقار في الفئة غير المصنفة الرتب.

٣٢ - ومنذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، سجّل نفس العدد من الكيانات (٢٥) ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من النساء في التعيينات الجديدة. ومن بين الكيانات التي تقل النسبة فيها عن ٤٠ في المائة وعددها ١١ كيانات، كانت ٨ منها^(١٥) من الكيانات ذات التمثيل الأدنى للنساء. ومن المرجح أن يستمر هذا الوضع ما لم يُستفد بشكل أفضل من الفرص التي تنتهي من خلال التعيينات الجديدة، على سبيل المثال عن طريق تحسين التوعية والتخفيف من التحيز في الاختيار وتنفيذ الغايات المستهدفة ومساعدة المديرين عن قرارات التوظيف.

٣٣ - وتوجد لدى عدة كيانات، مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لوحات متابعة داخلية للموارد البشرية. ووضّع برنامج الأغذية العالمي غايات مستهدفة للتعيينات المتعلقة بالموظفين الدوليين والوطنيين، وأنشأ لوحة متابعة للرصد الجنساني تتجاوز الخصائص الديمغرافية، عن طريق تصنيف البيانات الجنسانية حسب الرتبة للاسترشاد بها في قرارات التوظيف ومساعدة المديرين القطريين في تحقيق أهداف التكافؤ بتسليط الضوء على المجالات التي تحتاج إلى الاهتمام.

جيم - حالات التقدم الوظيفي^(١٦)

الجدول ٧

توزيع حالات التقدم الوظيفي، بحسب نوع الجنس، للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب الموقع (١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧)

الرتبة	المقار			خارج المقار			المجموع
	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)	
مد-٢	٢٦	١٣	٣٣,٣	١٦	٦	٢٧,٣	٣١,١

(١٥) لجنة الخدمة المدنية الدولية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والاتحاد البريدي العالمي.

(١٦) تشير حالات التقدم الوظيفي إلى ما يطرأ من زيادات على مستوى الرتبة خلال الفترة المشمولة بالتقرير مقارنة برتب الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. والمنظمة الدولية للهجرة ليست مدرجة ضمن حالات التقدم الوظيفي لأن البيانات لم تُقدّم إلا في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ولم تُشهِد أي حالات تقدم وظيفي إلى الرتبة ف-٧ خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

الرتبة	المقار			خارج المقار			المجموع		
	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)	الرجال	النساء	النساء (نسبة مئوية)
مد-١	٥٦	٣٦	٣٩,١	٤٨	٥٢	٥٢,٠	١٠٤	٨٨	٤٥,٨
المجموع الفرعي	٨٢	٤٩	٣٧,٤	٦٤	٥٨	٤٧,٥	١٤٦	١٠٧	٤٢,٣
ف-٦	١	٢	٦٦,٧	٧	١	١٢,٥	٨	٣	٢٧,٣
ف-٥	١٣٧	١١٦	٤٥,٨	١٦١	١٠٨	٤٠,١	٢٩٨	٢٢٤	٤٢,٩
ف-٤	٢١٤	٢٤٢	٥٣,١	٢٣١	١٨٩	٤٥,٠	٤٤٥	٤٣١	٤٩,٢
ف-٣	١٠٨	١٦٦	٦٠,٦	١٥٢	١٢٢	٤٤,٥	٢٦٠	٢٨٨	٥٢,٦
ف-٢	٢٧	٦٥	٧٠,٧	٢٧	٢٤	٤٧,١	٥٤	٨٩	٦٢,٢
ف-١	١	١٠	٩٠,٩	١	٢	٦٦,٧	٢	١٢	٨٥,٧
المجموع الفرعي	٤٨٨	٦٠١	٥٥,٢	٥٧٩	٤٤٦	٤٣,٥	١٠٦٧	١٠٤٧	٤٩,٥
المجموع	٥٧٠	٦٥٠	٥٣,٣	٦٤٣	٥٠٤	٤٣,٩	١٢١٣	١١٥٤	٤٨,٨

٣٤ - وكما كان الحال في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، ظلت حالات التقدم الوظيفي في الرتب من ف-١ إلى ف-٤ عند حد التكافؤ بين الجنسين أو بالقرب منه أو أعلى منه. إلا أن هذا يعزى إلى حد كبير إلى ارتفاع النسب في مواقع المقار، التي تجاوزت تلك الموجودة خارج المقار في كل مستوى بما يزيد على ١٠ نقاط مئوية في المتوسط. وكان الاستثناء الوحيد هو الرتبة مد-١، حيث تجاوزت بدرجة كبيرة حالات التقدم الوظيفي للنساء في هذه الرتبة خارج المقار (٥٢ في المائة) تلك الموجودة في المقار (٣٩,١ في المائة). ولئن كان هناك تقدم ما زال يتعين إحرازه، فإن المواقع خارج المقار حققت تحسناً ملحوظاً بوجه عام منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، حيث استأثرت الموظفات بنسبة ٣٦,٨ في المائة من جميع حالات التقدم الوظيفي في الفئة الفنية والفئات العليا، بزيادة قدرها ٧,١ نقاط مئوية.

٣٥ - وشكلت الموظفات ٤٠ في المائة على الأقل من حالات التقدم الوظيفي في الفئة الفنية والفئات العليا في ٢٧ كياناً، وأكثر من ٥٠ في المائة في ١٣ كياناً. ومن بين الكيانات التسعة التي شهدت أدنى نسب لحالات التقدم الوظيفي، كانت أربعة منها ضمن الكيانات ذات التمثيل الأدنى للمرأة^(١٧).

١ - حركة الموظفين

٣٦ - تحدّ بعض قواعد وأنظمة الموظفين من حركة الموظفين فيما بين الرتب وفئات الموظفين، مثل منع الموظفين من التقدم لشغل وظيفة أعلى بأكثر من رتبة واحدة، أو موظفي فئة الخدمات العامة من التقدم لوظائف الفئة الفنية، أو فرض فترات انقطاع إلزامية في الخدمة. وتحد هذه الحواجز من تجمعات المرشحين ومن التنقل الوظيفي، مما يعوق بناء ذخيرة متوازنة جنسانياً من المرشحين.

٣٧ - وتوصي استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة بأن يُسمح لمرشحي منظومة الأمم المتحدة بالتقدم لشغل أي وظائف يستوفون فيها الشروط. وهذا هو الحال في منظمة الأغذية والزراعة،

(١٧) منظمة الطيران المدني الدولي، ومركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

حيث لا توجد حواجز أمام أهلية المرشح غير استيفاء الحد الأدنى من المعايير، وهو أمر رأت المنظمة أنه يسهّل التقدم الوظيفي القائم على الجدارة.

٣٨ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، وقّع برنامج متطوعي الأمم المتحدة والأمانة العامة للأمم المتحدة مذكرة تفاهم لتوحيد وتبسيط عملية استقدام المتطوعين إلى الأمانة العامة، برفع جميع قيود الأهلية المفروضة على تقدمهم لتعيينات الموظفين.

٢ - التطوير الوظيفي

٣٩ - أفاد ٥٥ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن عدم كفاية التطوير الوظيفي للموظفين من الرتب المتوسطة يشكل واحداً من العوائق الثلاثة الأولى في سبيل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية من الرتبة ٤ وما فوقها. ولا تخفف تدريبات القادة من التحيز في عمليات التوظيف والاختيار فحسب، ولكن أيضاً تدعم تقدم الموظفين إلى مناصب الإدارة. ويمكن الاستفادة منها أيضاً لاستهداف الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأفادت نسبة ٦٥ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأنها تقدم بانتظام مثل هذا التدريب، في حين أن ٤٥ في المائة من الكيانات قدمت تدريبات خصيصاً للنساء. وأفاد ٤٣ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بتوفير برامج توجيهية للموظفين. والأهم من ذلك، توجد حاجة إلى موجهين من الرجال والنساء لإقامة شبكات واسعة النطاق. ولئن كان التدريب أداة مفيدة لتوفير دعم محدد، فإنه يجب أن يقدم بالتزامن مع تدابير مخصصة للتصدي للتحيز والحواجز المنهجية الأخرى التي تواجهها النساء في التطوير الوظيفي.

٤٠ - ويعد برنامج EMERGE، وهو برنامج القيادات النسائية الناشئة الذي اشترك في تأسيسه ١١ كياناً من كيانات الأمم المتحدة^(١٨)، مثالاً على إحدى المبادرات المشتركة بين الوكالات التي تهدف إلى تعزيز الكفاءة القيادية لموظفات الرتب المتوسطة ذوات الإمكانيات العالية. وتهدف ذخيرة الموهوبات المرشحات لشغل المناصب العليا إلى زيادة عدد النساء في عمليات السلام، وذلك ببناء مجموعة من المرشحات الجاهزات للنشر في الرتبين مد-١ ومد-٢ لعمليات السلام التابعة للأمم المتحدة.

(١٨) منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. انظر <https://learning.unog.ch/node/9019>.

دال - حالات انتهاء الخدمة^(١٩)

الجدول ٨

توزيع أسباب انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا، بحسب نوع الجنس، للموظفين في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة (١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧)

سبب انتهاء الخدمة	الرجال (المجموع)	النساء (المجموع)	النساء النسبة مئوية	الرجال النسبة مئوية	السبب كنسبة مئوية من مجموع حالات (النساء)	السبب كنسبة مئوية من مجموع حالات (الرجال)
التخلي عن الوظيفة	٣	صفر	٠,٠	٠,١	٠,٠	٠,٠
إلغاء الوظيفة	٣٤	١٧	٣٣,٣	١,٦	١,٠	١,٠
إنهاء الخدمة بالتراضي	١٠٩	٨٦	٤٤,١	٥,٠	٤,٨	٤,٨
انقضاء مدة التعيين	٨٧٢	٧٧٤	٤٧,٠	٤٠,١	٤٣,٦	٤٣,٦
الوفاة	٢٢	٦	٢١,٤	١,٠	٠,٣	٠,٣
الفصل لسوء السلوك	٥	١	١٦,٧	٠,٢	٠,١	٠,١
تحقيقاً لمصلحة المنظمة	١٩	١١	٣٦,٧	٠,٩	٠,٦	٠,٦
اتحادات بين الوكالات	٣٠	٢٦	٤٦,٤	١,٤	١,٥	١,٥
انتقالات بين الوكالات	١٢٣	١٠٦	٤٦,٣	٥,٧	٦,٠	٦,٠
الاستقالة	٤٥٢	٤٨٤	٥١,٧	٢٠,٨	٢٧,٣	٢٧,٣
التقاعد (المبكر والإلزامي)	٤٨٥	٢٥٠	٣٤,٠	٢٢,٣	١٤,١	١٤,١
الفصل بإجراءات موجزة	٤	صفر	٠,٠	٠,٢	٠,٠	٠,٠
إنهاء الخدمة لدواع صحية	١١	١٢	٥٢,٢	٠,٥	٠,٧	٠,٧
إنهاء الخدمة بسبب الخدمة غير المرضية	٤	٢	٣٣,٣	٠,٢	٠,١	٠,١
المجموع	٢ ١٧٣	١ ٧٧٥	٤٥,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

٤١ - وشكلت الأسباب الثلاثة التالية لإنهاء الخدمة نسبة ٨٥ في المائة من حالات انتهاء خدمة الموظفين و ٨٣ في المائة من حالات انتهاء خدمة الموظفين:

(أ) **انقضاء مدة التعيين** - كان هذا هو السبب الأكثر شيوعاً لانتهاء خدمة النساء والرجال، لكنه شكل نسبة ٤٣,٦ في المائة من حالات انتهاء خدمة النساء مقابل نسبة ٤,٠ في المائة من جميع حالات الرجال، مما يعكس احتمالاً أكبر لانعدام الأمن التعاقدى لدى النساء؛

(ب) **التقاعد** - لا يمثل هذا السبب سوى ١٤,١ في المائة من حالات انتهاء خدمة النساء، مقابل ٢٢,٣ في المائة من الرجال، مما يشير إلى أن الرجال أكثر ترجيحاً من النساء لإكمال مسيرتهم الوظيفية حتى نهايتها في الأمم المتحدة.

(١٩) لم ترد بيانات انتهاء خدمة الموظفين من منظمة الأغذية والزراعة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومنظمة السياحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(ج) **الاستقالة** - استأثر هذا السبب بنسبة أكبر من حالات انتهاء خدمة النساء - ٢٧,٣ في المائة، مقابل ٢٠,٨ في المائة للرجال. وعلى الرغم من أن مستوى تمثيل النساء في الفئة الفنية والفئات العليا أكثر انخفاضاً، فقد شكلن ٥١,٧ في المائة من جميع الاستقالات خلال هذه الفترة.

مقابلات نهاية الخدمة

٤٢ - توصي استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة بأن تكون مقابلات نهاية الخدمة واستقصاءات الرضا الوظيفي إلزامية وأن تُجرى بانتظام لجميع الموظفين.

٤٣ - وعلى الرغم من أن نسبة ٧١ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أفادت بأنها تجري مقابلات نهاية الخدمة، فإن ٢٠ في المائة منها فقط أفادت بأنها إلزامية. وعلاوة على ذلك، أفادت نسبة ٤٣ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بإجراء مقابلات نهاية الخدمة للأفراد من غير الموظفين.

رابعا - الثقافة التنظيمية

ألف - ترتيبات العمل المرنة

٤٤ - على الرغم من أن المرونة في مكان العمل لها فوائد كبيرة للأفراد والمنظمات، فإنها تتسم بأهمية خاصة للنهوض بتحقيق التكافؤ بين الجنسين بالنظر إلى فائدتها في مساعدة النساء على إدارة التزاماتهن المهنية والشخصية - حيث إن المرأة ما زالت مسؤولة بشكل غير متناسب عن غالبية واجبات الرعاية - وفي تشجيع الرجال على تحمل مسؤوليات أكبر في المنزل. وتنص التعليمات الأخيرة بشأن ترتيبات العمل المرنة (ST/SGB/2019/3)، الصادرة في نيسان/أبريل ٢٠١٩، على أنه "لا يوجد حق في ترتيبات العمل المرنة، إلا أن هذه الترتيبات تتوافق مع الجهود التي تبذلها المنظمة للتجاوب مع احتياجات موظفيها ولتحقيق الشمول والتكافؤ بين الجنسين، ومن ثم ينبغي أن ينظر إليها الموظفون والمديرون على حد سواء نظرة إيجابية بوصفها أداة مفيدة، حسبما تسمح مقتضيات الخدمة".

٤٥ - وبين تقرير للأمانة العامة للأمم المتحدة أن العمل عن بعد هو أكثر ترتيبات العمل المرنة استخداماً وأن استخدامه زاد بشكل مطرد في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٧ (٢٠). ومن بين الموظفين البالغ عددهم ١٢٣ ٤ موظفاً الذين استفادوا من هذه الترتيبات في عام ٢٠١٧، كان ٥٨ في المائة من النساء و ٤٢ في المائة من الرجال، مما يدل على أهمية المرونة في مكان العمل لكلا الجنسين. وكان الاستخدام أقل شيوعاً في رتبة المديرين والفئات العليا، وكذلك في فئات الخدمة الميدانية.

٤٦ - وأفادت الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية أن شواغل الإدارة فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة ظلت واحدة من أكبر العوائق التي تحول دون زيادة استخدامها وقبولها. ومن المفيد أن تُدمج في النظام المركزي لتخطيط الموارد أي طلبات متعلقة بتلك الترتيبات لأغراض جمع البيانات وفهم استخدامها

(٢٠) انظر "Flexible Working Arrangement (FWAs), 2017 Utilisation Report" (ترتيبات العمل المرنة، تقرير الاستخدام لعام ٢٠١٧)، متاح على الرابط التالي: https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/2017%20FWA%20utilisation%20report%20-%20Final_0.pdf.

وتحديد مواطن المقاومة المحتملة لها. وقد أدرجت منظمة العمل الدولية عملية الموافقة على العمل عن بعد، المنتظم والمخصص على السواء، في نظامها المركزي لتخطيط الموارد وهي ترصد البيانات بانتظام.

٤٧ - وفي المجموع، أفادت نسبة ٧٠ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية التي لديها موظفون ميدانيون بأن ترتيبات العمل المرنة متاحة للموظفين في الميدان. إلا أن البعض أشار إلى عدم الترويج لها وعدم التشجيع عليها، وإلى إمكانية تكييفها بشكل أفضل لتلائم الوقائع الميدانية. وفي عام ٢٠١٨، بدأت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين العمل بهذا النظام المكيف، بإنشاء جدول عمل مضغوط خاص لجميع مراكز العمل الشديدة الخطورة، وذلك للتخفيف من آثار المشقة والإجهاد النفسي والسماح بلمّ الشمل مع أفراد الأسرة. ويتيح هذا الترتيب خمسة أيام إجازة لكل ١٠ أسابيع عمل، مما يخفف من عبء ساعات العمل الزائدة حين يعمل الموظفون المحليون، نظراً لمقتضيات العمليات، بعد ساعات العمل المقررة.

باء - السياسات المراعية للأسرة

١ - الإجازة الوالدية واحتياجات الرعاية الأوسع نطاقاً

٤٨ - يمثل التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية، تدعمه سياسات الإجازة الوالدية المتباينة للجنسين، أحد العقبات الرئيسية في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل. وهناك توصية رئيسية تقدمها استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، هي توحيد إجازة والدية محايدة جنسانياً لمدة ستة أشهر، حيث تكون الإجازة الوالدية (الأمومة/الأبوة/التبني/الأمومة البديلة) متساوية في الطول، كوسيلة للتخفيف من "جزاء الأمومة" حيث تتضاءل فرص التقدم الوظيفي للمرأة بإنجاب الأطفال، ولمساعدة الرجال، في الوقت نفسه، على أداء دور أبوي فعال ودعم تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للجميع.

٤٩ - وتتباين سياسات الإجازة الوالدية على نطاق الأمم المتحدة. ومن أجل إطالة فترة إجازة الأمومة القياسية البالغة ١٦ أسبوعاً، استكملت ستة كيانات^(٢١) تلك الفترة بإجازة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثمانية أسابيع لكي يصبح طولها ستة أشهر. وعلاوة على ذلك، مُدّدت الإجازة الوالدية اللاحقة إلى ١٠ أسابيع في برنامج الأغذية العالمي و ١٦ أسبوعاً في منظمة الأمم المتحدة للطفولة. وسمحت مفوضية شؤون اللاجئين بالثمانية أسابيع الإضافية من الإجازة الخاصة المدفوعة الأجر لحالات التبني والأمومة البديلة، بعد استنفاد الأسابيع العشرة القياسية. ويطبق البرنامج الإنمائي مدة إضافية من الإجازة الخاصة بمرتب كامل، بحد أقصى شهرين تضاف إلى إجازة الأمومة للموظفات العاملات في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء.

٥٠ - وما زالت إجازات التبني والأمومة البديلة هي الأكثر تنوعاً. وفي المجموع، يقدم ٩٥ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية إجازة تبني لا تقل عن ثمانية أسابيع. ويقدم ٣٨ في المائة فقط إجازة لا تقل عن ثمانية أسابيع في حالات الأمومة البديلة.

(٢١) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

٥١ - وللموظفين احتياجات متنوعة في مجال الرعاية تتجاوز المسؤوليات الوالدية، تشمل رعاية الوالدين كبار السن والأشقاء أو الشركاء و/أو أفراد الأسرة ذوي الإعاقة، يمكن للإجازات الإضافية والمرونة أن توفر لها دعماً قيماً. وأفادت نسبة ٢٤ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأنها تقدم إجازة إضافية أو دعماً إضافياً للعاملين ذوي الإعاقة أو الموظفين ممن لديهم معالون ذوو إعاقة، بما في ذلك برنامج الأغذية العالمي، الذي يقدم للموظفين إجازة لمدة خمسة أيام سنوياً لتلبية الاحتياجات الخاصة لأطفالهم.

٢ - الرضاعة الطبيعية/الرضاعة الصناعية

٥٢ - على غرار الإجازة الوالدية، تدعم سياسات الرضاعة الطبيعية الشاملة للجميع تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، كما تدعم إعادة الإدماج في العمل والإنصاف في تحمل المسؤوليات الوالدية، مما يساعد بدوره على تحقيق التقدم الوظيفي للنساء وإحراز التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وتعكس السياسات الصادرة مؤخراً بشأن الرضاعة الطبيعية (ST/SGB/2019/1) بعض أوجه التحسن، ومن ذلك أنها تنص على أن للموظفات الأمهات المرضعات لأطفال دون سن السنتين الحق في وقت مستقطع يومياً لشفط الحليب أو إرضاع أطفالهن أثناء ساعات العمل، ويجب أن يسمح لهن بإحضار أطفالهن الذين يرضعون رضاعة طبيعية إلى العمل وأخذ فترات مستقطعة منتظمة طوال يوم العمل.

٥٣ - وغالبية كيانات الأمم المتحدة لديها سياسات للرضاعة الطبيعية، وأكثر من ربع الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بمنح إجازة إضافية في حالات الرضع المتعددين. وأفادت نسبة ٣٨ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن لديها سياسات للرضاعة الطبيعية تُطبَّق على قدم المساواة على الأمهات غير المرضعات اللواتي يرضعن أطفالهن رضاعة صناعية. وأفاد أقل من ثلث الكيانات بتوفير مرافق ملائمة للرضاعة الطبيعية في جميع المواقع.

٣ - رعاية الأطفال

٥٤ - في المجموع، أفاد ٢٤ في المائة من الكيانات بتوفير مرافق لرعاية الأطفال في مواقع العمل للموظفين. ومن بين هذه المنظمات، يوجد لدى منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة عددٌ من أكثر البرامج تطوراً، وهي برامج تتباين في قدراتها الاستيعابية (من ٣٠ إلى ٦٠ طفلاً) وفي نطاق الرعاية فيها (من ثلاثة أشهر إلى ثماني سنوات).

جيم - معايير السلوك

١ - السياسات المتعلقة بالتمييز والتحرش والإيذاء

٥٥ - يشكل التمييز والتحرش والإيذاء قضايا هيكلية تتعلق باختلالات تاريخية للنفوذ وإساءة استعمال السلطة، والتي يمكن أن تحدث أو تتفاقم بسبب عدم المساواة بين الجنسين وغير ذلك أشكال التمييز. وتزيد الفوارق الكبيرة في النفوذ في أي علاقة بمكان العمل من خطر سوء السلوك^(٢٢). وفي الوقت

(٢٢) انظر A. Smith (Society for Human Resource Management), "Reduce Summer Interns' Vulnerability to Harassment", 26 April 2018.

نفسه، يُعدّ أحد أكثر الطرق فعالية لتغيير الثقافة التنظيمية والتخفيف من أوجه اللامساواة بين الجنسين هو من خلال قادة المنظمة^(٢٣). ويحل تمثيل المرأة في أماكن العمل، ولا سيما في الإدارة، بتوزيع النفوذ على امتداد الخطوط الجنسانية. ويعد وجود قوة عاملة شاملة ومتنوعة مقترنة بثقافة تنظيمية غير تمييزية عنصراً أساسياً أيضاً لتهيئة مكان عمل يُمكن المرأة ويعطي نموذجاً للمساواة بين الجنسين.

٢ - التصدي للتحرش الجنسي

٥٦ - في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، أنشئت فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بمكافحة التحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي تضم كبار المسؤولين من أكثر من ٤٠ كياناً من كيانات الأمم المتحدة، وتمخضت عن الأدوات المشتركة التالية:

(أ) **السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي** - تحدد معايير دنيا، بما يشمل العناصر المعنية بالإبلاغ الرسمي وغير الرسمي، والوقاية، والدعم المقدم للمتضررين، وتشير إلى الحماية من الانتقام.

(ب) **المدونة النموذجية لقواعد السلوك المتعلقة بمنع التحرش**، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة - تتولى الإعلام بمعايير السلوك للجماهير الداخلية والخارجية، بما يشمل الطرائق التي يمكن بها للحضور أن يقدموا شكوى إذا واجهوا أو شهدوا تحرشاً جنسياً في مناسبات تنظمها أو ترعاها الأمم المتحدة.

(ج) **قاعدة بيانات "ClearCheck" للتحقق من انعدام السوابق** - وهي أداة بالغة الأهمية على نطاق المنظومة لتجنب توظيف وإعادة توظيف الأفراد الذين انتهت علاقة عملهم داخل منظومة الأمم المتحدة بسبب تقرير ارتكابهم للتحرش الجنسي.

(د) **الدليل المشترك بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له للمديرين** - يتضمن قائمة مرجعية بالتدابير الواجب اتخاذها، وعلامات التحرش الجنسي المحتملة التي يجب الترسد لها، والمبادئ الواجب اتباعها عند التعامل مع شكوى.

٥٧ - وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، أنشأ الأمين العام خط مساعدة على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع باسم "Speak up" (أفصح) حتى يتسنى للموظفين أن يتكلموا في إطار من السرية مع أفراد مدربين. وعلاوة على ذلك، تحسنت جودة التحقيقات من خلال تقديم تدريب متخصص على التحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي وتطبيق بروتوكول له أطر زمنية محددة لانتهاء بسرعة من التحقيقات، وجرى تعيين فريق متخصص مكون من ست محققات وهو يعمل بشكل كامل.

٥٨ - ويعد إذكاء الوعي بهذه القضايا النظامية وإبرازها من العوامل الرئيسية لزيادة الزخم اللازم للتغيير، كما يتبين من الحركات العالمية مثل حركة #MeToo (وأنا أيضاً). ويتجسد هذا الزخم في الاتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) التي اعتمدها منظمة العمل الدولية مؤخراً. وفي المجموع، أفاد ٩٥ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بإرسال رسائل إلى الموظفين أو غيرهم من الشركاء المعنيين بشأن عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي، وأفاد ٨١ في المائة

(٢٣) انظر United States of America Equal Employment Opportunity Commission, *Performance and Accountability Report: Fiscal Year 2016* (Washington, D.C., 2016).

بتقديم تدريب جديد بشأن التحرش الجنسي في السنوات الثلاث الماضية. وعلاوة على ذلك، كانت لدى ٨١ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية آليات للمساءلة لضمان ممارسة عدم التسامح مطلقاً. وإضافة إلى ذلك، أشار ٥٧ في المائة إلى أن الإحصاءات المتعلقة بسوء السلوك يتاح الاطلاع عليها لجميع الموظفين عن طريق الشبكة الداخلية ورسائل الموظفين والاجتماعات العامة. وأفادت عدة كيانات بتوسيع نطاق خدمات الدعم النفسي والاجتماعي لضحايا التحرش الجنسي وكذلك حملات التوعية، مثل مبادرة "قل لا للتحيز ضد المرأة" التي نظمتها مكتب الأمم المتحدة في جنيف.

٥٩ - وفي عام ٢٠١٨، اعتمدت الجمعية العامة القرار ١٤٨/٧٣، بشأن تكثيف الجهود الرامية إلى منع العنف ضد النساء والفتيات بجميع أشكاله والقضاء عليه: التحرش الجنسي. وكان هذا أول قرار تتخذه الجمعية بشأن التحرش الجنسي.

دال - الدعم المؤسسي من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين

٦٠ - على الرغم من أن القيادة لها دور محوري، فإن تغيير وتحسين الثقافة التنظيمية يتطلب التعاون والاشتراك في تحمل المسؤولية على جميع المستويات. وأنشأ مكتب الأمم المتحدة في جنيف مجلساً توجيهياً للشؤون الجنسانية لتقديم التوجيه للمديرين لدعم الأعمال المتصلة بالشؤون الجنسانية. وأنشأت إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني فريقاً من مناصري المساواة بين الجنسين، يستفيد من الموظفين في جميع الوحدات والمستويات، للمساعدة على رصد وتوجيه أهداف التكافؤ بين الجنسين.

٦١ - ويعد إشراك الموظفين جزءاً من نهج شامل في التعامل مع التغيير التنظيمي وخطط العمل وفي توجيه الدعم المؤسسي. وفي المجموع، يجري ٨١ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية استقصاءات للآراء على نطاق الموظفين بشأن الثقافة التنظيمية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. وأفاد كيان واحد فقط بأنه يجري استقصاءً لآراء الموظفين كل سنة، في حين يجري ٤٤ في المائة استقصاءً لآراء الموظفين كل سنتين، ويجري ٢٨ في المائة استقصاءات لآراء الموظفين بصورة متقطعة. وتدرج كذلك نسبة ٤٨ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية الخبراء الاستشاريين في استقصاءات آراء موظفيها، وأفادت نسبة ٥٢ في المائة بأنها تدرج المتدربين في استقصاءات آراء موظفيها. وفي المجموع، يتيح ٨١ في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية الاطلاع على النتائج للموظفين.

١ - منسقو/منسقات الشؤون الجنسانية

٦٢ - تؤدي شبكة تضم أكثر من ٢٠٠ منسق/منسقة للشؤون الجنسانية ومنسق/منسقة لشؤون المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة دوراً حاسماً في توجيه الجهود وتبادل المعارف من أجل تعزيز التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويقدم منسقو/منسقات الشؤون الجنسانية دعماً قيماً للمديرين، ويسهمون في الحد من التحيز الجنساني في التوظيف والدعوة إلى المساواة بين الجنسين ووضع سياسات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ورصد التقدم المحرز والإبلاغ عنه.

٦٣ - وعلى الرغم من أهمية منسقي/منسقات الشؤون الجنسانية، أفاد ٦٠ في المائة فقط من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بتعيين شخص لمثل هذا المنصب في جميع مكاتبها وإداراتها وبعثاتها، بغض النظر عن نشرة الأمين العام (ST/SGB/2008/12)، التي تنص على تعيين مسؤول تنسيق في كل إدارة ومكتب ولجنة إقليمية وبعثة. إلا أن جميع الكيانات تقريباً أفادوا، من الناحية الإيجابية، بأن منسقي/

منسقات الشؤون الجنسانية يلتقون بانتظام مع الإدارة العليا لمناقشة الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

٦٤ - وذكرت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أن التحديات الرئيسية الثلاثة التي يواجهها منسقو/منسقات الشؤون الجنسانية هي المنافسة مع الواجبات الأساسية، وعدم كفاية الوقت لأداء مهام مسؤولي التنسيق، ونقص الموارد اللازمة للاضطلاع بالمهام وإقامة العلاقات. ومما يثير القلق أن ٧٠ في المائة من منسقي/منسقات الشؤون الجنسانية أبلغوا عن عدم كفاية الوقت والموارد المالية. وأفاد ٤٥ في المائة فقط من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن منسقي/منسقات الشؤون الجنسانية يتاح لهم الاطلاع على أحدث البيانات المتعلقة باختيار الموظفين لاستعراض التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحسب الرتبة والإدارة.

٦٥ - وأفاد كذلك منسقو/منسقات الشؤون الجنسانية بأن أكبر التحديات التي تواجه تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة هي رد الفعل العكسي من الموظفين وعدم اقتناع كبار المديرين^(٢٤). وثمة تحد آخر يتمثل في قدرة الكيانات على تأمين الميزانية اللازمة لتحقيق المبادرات الموصى بها. وعلاوة على ذلك، أفاد منسقو/منسقات الشؤون الجنسانية بأن العوائق الأربعة الرئيسية أمام تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-٤ وما فوقها تتمثل في عدم كفاية التطوير الوظيفي للموظفين من المستوى المتوسط، وانعدام المساءلة عن قرارات التوظيف، والمسائل المتعلقة بالثقافة التنظيمية، وعدم اتخاذ تدابير خاصة.

٢ - مكافأة التقدم

٦٦ - يساعد عرض الإنجازات المحققة في مجال التكافؤ بين الجنسين على تحفيز المناصرين وإدامة التغيير وتبادل الإجراءات الفعالة. وتقدم المنظمة العالمية للأرصاء الجوية جائزة لنصير المساواة بين الجنسين للعام، وتقدير منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، في جوائزها المقدمة لحشد الجهود لتحقيق المساواة بين الجنسين^(٢٥)، الجهود المتميزة في تحديد أولويات السلوكيات المراعية للمنظور الجنساني. وعينت المنظمة البحرية الدولية مناصرين لترتيبات العمل المرنة، وأدرجت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات أهدافاً مراعية للفوارق بين الجنسين في خطط عمل الموظفين، يجري تقييمها في تقييمات الأداء.

خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

ألف - الاستنتاجات

٦٧ - حفزت استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة الزخم المتولد حول الهدف الراسخ المتمثل في تحقيق التوازن التام بين الجنسين الذي حدده إعلان ومنهاج عمل بيجين لعام ١٩٩٥، حيث

(٢٤) انظر معلومات إضافية متاحة في الرابط التالي: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/status-of-women-2019-annex-10-en.pdf?la=en&vs=3206>

(٢٥) انظر "Awards for UNIDO staff taking the extra step to prioritize gender equality and gender-responsive behaviour"، وهو متاح من الرابط التالي: <https://www.unido.org/news/awards-unido-staff-taking-extra-step-prioritize-gender-equality-and-gender-responsive-behaviour>

أرست خريطة طريق لتحقيق التكافؤ في مستويات الرتب العليا بحلول عام ٢٠٢١ وعلى صعيد المنظومة على جميع المستويات بحلول عام ٢٠٢٨.

٦٨ - وزاد التمثيل الإجمالي للمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من ٤٢,٨ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ إلى ٤٤,٢ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ولكن كان ذلك يدعو للتشجيع، فإن هناك علاقة سلبية مستمرة بين تمثيل المرأة والأقدمية: ففي الفئة الفنية، لم تُمثَل النساء بنسبة ٥٠ في المائة أو أعلى إلا في الرتبين ف-١ و ف-٢. وبدأت المكاسب التي تحققت مؤخراً في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد في تغيير هذا الاتجاه.

٦٩ - ودراسة الاتجاهات المشهودة في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٧، يتضح جلياً أن التقدم المحرز لم يكن متسقاً، حيث شهد مراحل ركود، بل تراجع، متواترة. ولولا المكاسب التي تحققت بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، لكانت المستويات العليا في خطر إنهاء العقد حيث بدأت من حيث تمثيل المرأة.

٧٠ - وما زال تمثيل المرأة في الميدان، ولا سيما في عمليات حفظ السلام، يشكل تحدياً كبيراً. ومع تقليص عدد الموظفين الحالي والمقرر مستقبلاً، فضلاً عن القواعد والأنظمة الإدارية للموظفين التي لا تعترف صراحة بهدف التكافؤ بين الجنسين، من المرجح أن تتراجع هذه الأرقام المنخفضة بالفعل. وعلى الرغم من أن النساء يشكلن ٤٨,٥ في المائة من الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في مواقع المقار، فإنهن يشكلن ٣٩,٨ في المائة في المواقع خارج المقار و ٣١,٧ في المائة فقط من القيادات العليا في المواقع خارج المقار.

٧١ - ويعرض التحليل صورة عن التقدم البطيء نحو التغيير، ولكنه في الوقت نفسه يبين أن من الممكن تحقيق مكاسب هائلة، حتى في عام واحد، حين تبذل القيادة العليا جهوداً متضافرة وتولي الأولوية للتغيير. وفي الوقت نفسه، تشير الانخفاضات في بعض فئات الموظفين والاتجاهات الطويلة الأجل إلى ضرورة إيلاء المزيد من الاهتمام ليس لتحقيق التقدم فحسب، بل أيضاً لإدامته.

باء - التوصيات

٧٢ - يجب أن تستمر الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال مجموعة شاملة من الإجراءات للتصدي للعقبات التي تحول دون تحقيق هذا الهدف، وكفالة تحقيق التغيير المعجل والمستدام في تحقيق التمثيل المتساوي للجنسين في منظومة الأمم المتحدة. وثمة أهمية بالغة لتحدي التصورات وإبراز فوائد التكافؤ بين الجنسين بالنسبة للمنظمة ككل.

٧٣ - وفي هذا الصدد، ووفقاً للإجراءات ذات الصلة المعمول بها، ينبغي مساءلة جميع كبار المديرين عن تنفيذ التدابير المنصوص عليها، على النحو الموضح في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، لبلوغ هدف التكافؤ بين الجنسين في أقصر فترة ممكنة، بما يشمل وضع غايات وجدول زمنية واضحة. وتعد آليات المساءلة، مثل تقييمات الأداء، فضلاً عن الرصد والإبلاغ المنتظمين، ضرورية لكفالة احترام الأهداف وتحقيق تقدم مطرد.

٧٤ - ومن أجل إظهار الالتزام الواضح بالمساواة بين الجنسين، ينبغي أن تواصل الإدارة العليا تقديم التزامات ملموسة، بالانضمام مثلاً إلى الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين.

٧٥ - ويمكن للاستقصاءات العامة لآراء الموظفين ومقابلات انتهاء الخدمة الإلزامية أن تساعد على تقييم تأثير الثقافة التنظيمية على وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. ولذلك، ينبغي أن تُستخدم هذه الأدوات بصورة منهجية ومنتظمة من أجل تحسين فهم الأسباب الكامنة وراء حالات إنهاء خدمة النساء والانخفاضات الحادة في تمثيل المرأة، ولا سيما بين الرتبين ف-٢ و ف-٣ والرتبتين ف-٤ و ف-٥، وينبغي أن يُستَرشد بالنتائج في وضع السياسات وتنفيذها.

٧٦ - وفي كل فئة من الفئات الفنية والفئات العليا، ما زالت النساء يشكلن أقل من نصف المتقدمين لشغل الوظائف. ويلزم أن تتخذ الكيانات إجراءات ملموسة تحويلية لتعزيز مجموعات المرشحات، وإنفاذ المساواة عن الاختيار ومعالجة أوجه التحيز في السياسات والمواقف التي تؤثر على اختيار النساء واستبقائهن. وينبغي أن يشمل ذلك، في جملة أمور، ما يلي:

- (أ) السماح للعاملين بالتقدم لشغل الوظائف التي يستوفون فيها الشروط؛
- (ب) تنفيذ تدابير خاصة مؤقتة، مقترنة بآليات للمساءلة لضمان الأخذ بها بانتظام؛
- (ج) التشجيع على تهيئة بيئة عمل تمكينية؛
- (د) الاضطلاع بأنشطة توعية محددة الهدف لزيادة عدد النساء المتقدمات للوظائف؛
- (هـ) إجراء تدريب للقيادات، الذي يمكن تعزيزه من خلال التعاون المشترك بين الوكالات؛
- (و) تقديم برامج إرشادية شاملة توفر فرصاً لتعاون الموظفين على جميع المستويات.

٧٧ - ومن أجل التخفيف من التحيز اللاشعوري، ينبغي أن تكون أفرقة المقابلات الشخصية متوازنة جنسانياً ومتنوعة؛ وينبغي تدريب المديرين والموظفين على التعامل مع التحيز اللاشعوري، وإذا أمكن، ينبغي أن يقوم منسقو/منسقات الشؤون الجنسانية بإرشاد عملية الاختيار قبل أن تُجرى الاختيارات.

٧٨ - وتعد التدابير الخاصة المؤقتة لمعالجة عدم التكافؤ بين الجنسين مفيدة بشكل خاص في الإسراع بخطى التقدم. وعلى الرغم من أن العديد من كيانات الأمم المتحدة لديه مثل هذه التدابير، فإنها نادراً ما تُجسّد في سياسات اختيار الموظفين، مما يؤدي إلى ضعف التنفيذ والمساءلة. وحتى يتسنى النجاح في تنفيذ التدابير الخاصة المؤقتة، ينبغي أن تُدمج بشكل كامل في سياسات اختيار الموظفين، وأن تشمل التدابير التالية:

- (أ) الاختيار الإلزامي للمرشحات المؤهلات لشغل الوظائف التي لم يُبلَّغ فيها حد التكافؤ بين الجنسين؛
- (ب) أن تشكل المرشحات ٥٠ في المائة على الأقل من قوائم التصفية؛
- (ج) تقديم تبرير خطي من كبار المديرين لاختيار مرشحين من الذكور لشغل وظائف بالإدارات والمكاتب في الرتب التي لم يُبلَّغ فيها حد التكافؤ بعد؛

٧٩ - ينبغي ألا تفترض سياسات التنقل أن بعض الموظفين - مثل الأشخاص ذوي الإعاقة أو الموظفين المعيلين لأبناء و/أو قرين/قرينة - لا يرغبون في المشاركة في تناوب الموظفين أو العمل في مراكز العمل، بل ينبغي بالحري أن تخفف التحديات المحددة لهيئة أقصى استفادة من الفرص المتاحة لجميع الموظفين. وينبغي أن يشمل ذلك ما يلي:

(أ) تحديد مواعيد عمليات التنقل المنظم بالتزامن مع فترات الإجازات المتوسطة في المدارس؛

(ب) إتاحة الفرص لتوظيف الأزواج في جميع المواقع؛

(ج) تقديم معلومات شاملة عن مراكز العمل، بما في ذلك معلومات عن الخدمات

الصحية والتعليمية المتاحة، لتهدئة مخاوف المتقدمين المحتملين.

٨٠ - وفيما يتعلق تحديداً بتمثيل المرأة في المواقع خارج المقار، ينبغي أن تواصل الكيانات بذل الجهود لتحسين ظروف العمل والمعيشة في الميدان، بما فيها تلك المتعلقة بالهياكل الأساسية والأمن. وينبغي أن توضع وتُجرَّب ترتيبات العمل المرنة المصممة لتلائم ظروف معينة وغيرها من سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية الملائمة للسياقات الميدانية. ويوصى بإجراء مشاورات شاملة مع الموظفين لضمان ملاءمتها. وينبغي أيضاً أن توضع معايير للسلوك وأن يجري رصدها والإبلاغ عنها بانتظام.

٨١ - وينبغي أن تعزز كيانات الأمم المتحدة تنفيذ السياسات والتدابير المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وذلك بتزويد المديرين بالمهارات والأدوات اللازمة لإدارة قوة عاملة تتسم بالمرونة، بما في ذلك ضرورة تشجيع الثقة وتثبيت الوصم، وتوفير معايير واضحة لاستخدام ترتيبات العمل المرنة والرصد لضمان تطبيقها بطريقة متسقة.

٨٢ - وينبغي الاستعاضة عن سياسات إجازة الأمومة والأبوة والتبني والأمومة البديلة بسياسة واحدة موحدة لإجازة والدية مدتها ستة أشهر من أجل تعزيز المساواة في تقديم الرعاية، وينبغي أن تكون مستقلة عن أي وقت لازم للضرورات الطبية في فترة ما قبل الولادة وبعدها. وإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تقوم الكيانات بما يلي:

(أ) توسيع نطاق الإجازة الوالدية، قدر الإمكان، لتشمل العاملين في إطار ترتيبات

طويلة الأجل لغير الموظفين؛

(ب) تلبية احتياجات الرعاية الأوسع نطاقاً للموظفين وتوفير قدر إضافي من الإجازات

والمرونة عند الإمكان؛

(ج) توفير فترات مستقطعة ملائمة للآباء والأمهات لتغذية أطفالهم وضمان توافر

مرافق مصممة خصيصاً للرضاعة الطبيعية؛

(د) النظر في رد نسبة مئوية من تكاليف دور رعاية الأطفال، ويمكن تمديد ذلك أيضاً

ليشمل التكاليف المرتبطة برعاية الوالدين المسنين و/أو المعالين ذوي الإعاقة؛

(هـ) توخي المرونة حتى يتسنى للآباء أن يختاروا استخدام منح التعليم إما في مرحلة

ما قبل المدرسة أو للتعليم ما بعد الثانوي.

٨٣ - وعلى الرغم من أن السياسات كثيراً ما تشير إلى ضرورة استخدام تعيينات مؤقتة كدعم مساند لحالات الإجازات المطولة، فإن كيانات عديدة تعجز عن ضمان الموارد المستدامة في الميزانية حتى يتسنى تنفيذ ذلك، بأن تُدرج تغطية الإجازات كنسبة مئوية من تكاليف الموظفين، مثلاً. فإن عدم وجود أموال مضمونة لتغطية تكاليف البدلاء يشكل رادعاً لمديري التوظيف عن تعيين موظفات في سن الإنجاب. لذلك، ينبغي حجز موارد في الميزانية وفقاً لذلك.

٨٤ - وينبغي أن تتواصل أعمال فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، فضلاً عن الممارسات الجيدة للأمانة العامة المذكورة أعلاه، وأن يستفاد منها بالكامل في جملة أمور من بينها رصد التنفيذ، وتحسين نظم الإبلاغ، واتساق النظم والهياكل في كيانات الأمم المتحدة من أجل التصدي للتحرش الجنسي.

٨٥ - وينبغي أن تتوافق سياسات الكيانات مع سياسة منظومة الأمم المتحدة النموذجية لمكافحة التحرش الجنسي وأن تضيف إليها، وينبغي أن تعزز آليات المساءلة وتدابير التحقيق الخاصة بها، من أجل دعم سياسة عدم التسامح مطلقاً التي لا يُعفى فيها أحد من عواقب التحرش الجنسي.

٨٦ - وعلى الرغم من أهمية استمرار الكيانات في تعزيز السياسات والإجراءات والهياكل لمنع التحرش الجنسي والتصدي له بشكل أفضل، فإن التغيير الثقافي أمر ضروري. ويجري الترويج لذلك بواسطة أنشطة مثل حملات التوعية والبرامج التي تزيد من التنوع والشمول وتشجع على إيجاد مكان عمل يسوده الاحترام.

٨٧ - وينبغي تعيين منسقين/منسقات للشؤون الجنسانية ومنسقين/منسقات لشؤون المرأة في كل مكتب وإدارة وبعثة تابعة للأمم المتحدة، لا سيما في عمليات السلام وفي الميدان، حيث يكون تمثيل منسقي/منسقات الشؤون الجنسانية أقل ما يمكن أو منعدماً، وذلك لتحسين إدماج الميدان في جهود تحقيق التكافؤ بين الجنسين وكذلك تعزيز وتيسير ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتمثلة في رصد التنفيذ والإبلاغ عنه.

٨٨ - وعلاوة على ذلك، ينبغي تحديث اختصاصات منسقي/منسقات الشؤون الجنسانية ومنسقي/منسقات شؤون المرأة وتبسيطها، تحت قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لتعزيز الجهود المشتركة بين الوكالات الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وينبغي أن تتوافر لدى منسقي/منسقات الشؤون الجنسانية مستويات ملائمة من الأقدمية والمسؤولية، وأن تتاح لهم إمكانية الوصول إلى بيانات اختيار الموظفين وتمثيلهم، وأن يُخصص لهم قدر ملائم من الوقت والموارد المالية والتدريب للاضطلاع بوظائفهم الأساسية. وينبغي تشجيع تعيين الرجال كمنسقين للشؤون الجنسانية.

٨٩ - وينبغي أن تتواصل الكيانات التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتعاون معها على أساس ولايتها وأن تستفيد من إرشاداتها وأدواتها الموضوعية، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية لمنظومة الأمم المتحدة، من أجل تعزيز الممارسات والسياسات الرامية إلى النهوض بالتكافؤ بين الجنسين وتنفيذها بنجاح.

٩٠ - وفيما يتعلق بالمناصب العليا في منظومة الأمم المتحدة، تُشجّع الدول الأعضاء على تسمية مرشحات مؤهلات للنظر على النحو الواجب في تعيينهن في إطار عملية الاختيار التنافسي.

