

Distr.: General
18 July 2023
Arabic
Original: English



الدورة الثامنة والسبعون

البند 26 (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 142/76 ويتضمن تقييماً لوضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة للفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2020 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. ومنذ صدور التقرير السابق (A/76/115)، الذي يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2018 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، زاد تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من 45,3 في المائة إلى 47,0 في المائة. واستمر التكافؤ بين الجنسين بين وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين، وبين المنسقين المقيمين، طوال الفترة المشمولة بالتقرير. وعلاوة على ذلك، كان تمثيل المرأة في مواقع المقار متكافئاً لأول مرة، حيث بلغ 51,3 في المائة.

وقد أكد الأمين العام التزامه المستمر بتحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام 2028 في تقريره المعنون "خطتنا المشتركة" (A/75/982) الصادر في عام 2021. وصادف عام 2022 الذكرى السنوية الخامسة لاستراتيجيته المتعلقة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، التي تم إطلاقها في عام 2017. وجرى منذ انطلاق الاستراتيجية تنفيذ عدة مبادرات رئيسية في مجال السياسات.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/78/150

070923 310823 23-13882 (A)



وعلى الرغم من إحراز تقدم هام، لا تزال هناك تحديات. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ظل تمثيل المرأة هو الأعلى في رتبتي الموظفين المبتدئين، وهما الرتبتان ف-1 وف-2، قبل أن ينخفض تدريجياً في رتب الوظائف الإدارية الوسطى إلى العليا. ولا تزال هناك فجوات في الرتبة ف-4 وما فوقها، ولا سيما في الرتبة مد-2. وفضلاً عن ذلك، لا يزال تمثيل المرأة أقل، أو يتقدم بمعدل تغير أبطأ، في المواقع الموجودة خارج المقار، ولا سيما في الميدان وفي البعثات. وعلى الرغم من أن التكافؤ بين الجنسين كاد يتحقق عندما بلغ تمثيل المرأة بين رؤساء ونواب رؤساء البعثات 48 في المائة في حزيران/يونيه 2021، فإن التغييرات التي طرأت على القيادات خلال فترة السنتين المنتهية في حزيران/يونيه 2023 أدت إلى انخفاض تمثيل المرأة إلى 38 في المائة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغ تمثيل المرأة في المواقع الموجودة خارج المقار 42,8 في المائة، بزيادة قدرها 1,6 في المائة عما كان عليه الحال في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. ويتعين استخدام الاستقدام والاستبقاء وسائر الأدوات والطرق المتاحة المبينة في هذا التقرير وتنفيذها على نحو أكثر اتساقاً واستهدافاً لسد الفجوة في تمثيل المرأة بين مواقع المقار والمواقع الموجودة خارج المقار. ويستكشف هذا التقرير التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين والعقبات التي حالت دون تحقيقه خلال الفترة المشمولة بالتقرير، فضلاً عن التطورات التي طرأت بين عامي 2021 و 2023 حسب الاقتضاء وحيثما توافرت المعلومات. ووفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة، يتضمن التقرير تقييماً للأثر المستمر لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) على رفاه الموظفين؛ وتحليلاً لخطط التنفيذ المحدثة الخاصة بكل كيان للوصول إلى التكافؤ بحلول عام 2028؛ وتوصيات تستهدف مساعدة كيانات في منظومة الأمم المتحدة على تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ولا تزال تهيئة بيئات عمل مواتية أمراً حيوياً لتحقيق التكافؤ بين الجنسين والحفاظ عليه.

المحتويات

الصفحة

5	أولا - مقدمة
7	ثانيا - النجاحات والتحديات والدروس المستفادة
7	ألف - الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة
8	باء - خطط التنفيذ المحدثة والتقدم المحرز
10	ثالثا - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة
10	ألف - التمثيل بحسب الرتبة
13	باء - الاتجاهات
14	جيم - التمثيل بحسب الموقع
15	دال - المنسقون المقيمون
16	هاء - التمثيل حسب الكيان
18	رابعا - دورة الحياة الوظيفية: التوظيف والاستبقاء والتقدم وإدارة المواهب
18	ألف - التوعية والتوظيف والتطبيق
19	باء - اختيار الموظفين
20	جيم - الترقيات وإدارة المواهب
21	دال - حالات انتهاء الخدمة
22	خامسا - القيادة والمساءلة
23	سادسا - تهيئة بيئة تمكينية
23	ألف - التكامل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية
25	باء - معايير السلوك
27	جيم - التنوع والشمول
27	دال - شبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية على نطاق المنظومة
28	هاء - أثر جائحة كوفيد-19 على الموظفين
29	سابعا - البعثات
30	ثامنا - الاستنتاجات والتوصيات
30	ألف - الاستنتاجات
31	باء - التوصيات

المرفقات

- الأول - التوزيع بحسب نوع الجنس للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب الكيان، حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 37
- الثاني - الجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة لعام 2023 39
- الثالث - البيانات التي قامت بتحديث خطة التنفيذ الخاصة بها للفترة 2022-2024 41

أولا - مقدمة

1 - ما برح تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة يشكل أولوية للأمين العام للأمم المتحدة منذ توليه منصبه في عام 2017. وفي استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على صعيد المنظومة، أخذ الأمين العام على عاتقه التزاماً شخصياً بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتب الأعلى بحلول عام 2021 وعلى نطاق المنظومة في جميع الرتب بحلول عام 2028. وقد تحقق عدد من الأهداف الأولى منذ إطلاق استراتيجية تحقيق التكافؤ على نطاق المنظومة. ففي عام 2018، تحقق التكافؤ بين الجنسين للمرة الأولى في فريق الإدارة العليا وفي صفوف المنسقين المقيمين. وفي عام 2020، تحقق التكافؤ في تعيينات الأمناء العامين المساعدين ووكلاء الأمين العام المتفرغين، والتي تقع ضمن اختصاص الأمين العام. وفي عام 2021، تحقق التكافؤ في مواقع المقار، حيث بلغت نسبة النساء 51,3 في المائة، وارتفع تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة إلى مستوى غير مسبوق قدره 47 في المائة.

2 - وعملاً بقرار الجمعية العامة 142/76، يقدم هذا التقرير بيانات عن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة وتحليلاً للتقدم المحرز والتحديات الماثلة في سبيل تهيئة بيئة مواتية والمضي قدماً نحو الهدف المعاد تأكيده وهو تحقيق التوازن التام بين الجنسين⁽¹⁾ في جميع الرتب على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويعرض التقرير التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين والعقبات التي حالت دون تحقيقه خلال الفترة المشمولة بالتقرير، فضلاً عن التطورات التي طرأت بين عامي 2021 و 2023 حسب الاقتضاء وحيثما توافرت المعلومات. ووفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها 142/76، يتضمن التقرير أيضاً تحليلاً لتأثير جائحة كوفيد-19 العالمية على رفاه الموظفين، فضلاً عن تحديثات خطط التنفيذ الخاصة بالكيانات كل منها على حدة من أجل تحقيق التكافؤ.

3 - ويستند التحليل إلى عدة مصادر رئيسية. أولاً، قدمت الكيانات الـ 36 المدرجة في المرفق الأول لهذا التقرير إحصاءات إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن الموظفين والإجازات وحالات انتهاء الخدمة⁽²⁾. وثانياً، يتضمن التقرير تحليلاً لنتائج الدراسة الاستقصائية التي تجري كل سنتين على نطاق المنظومة⁽³⁾ بشأن السياسات والممارسات المتصلة بالتكافؤ بين الجنسين، والتي قامت بتجميع الردود عليها شبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية التابعة للأمم المتحدة⁽⁴⁾ على مستوى الكيانات. وكما هو مبين في

(1) يُستخدم مصطلح "التوازن بين الجنسين" بالتبادل مع مصطلح "التكافؤ بين الجنسين" في هذا التقرير، والمصطلحان مترادفان، حيث يشيران إلى التمثيل المتساوي للمرأة والرجل.

(2) تحقق مجلس الرؤساء التنفيذيين من صحة هذه البيانات وهي تغطي الفترة المشمولة بالتقرير

(3) في عام 2023، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أحدث دراسة استقصائية لها من الدراسات التي تجري كل سنتين بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة وبشأن السياسات والممارسات المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين، وكذلك بشأن مجالات أخرى تتعلق بتهيئة بيئة عمل مواتية. وإجمالاً، رد على الدراسة الاستقصائية ما مجموعه 77 كيانا ووكالة وصندوقاً وبرنامجاً تابعة للأمانة العامة (على النحو الوارد في المرفق الثاني لهذا التقرير)، وترد مدخلاتها في هذا التقرير. وكانت الأسئلة المتصلة بالسياسة العامة موجهة فقط إلى الوكالات والصناديق والبرامج، وهي مدرجة في العمود الأول من المرفق الثاني.

(4) تستخدم الأمانة العامة مصطلح "الجهات المعنية بتنسيق شؤون المرأة" الذي وضع بإرشاد من وثيقة الأمين العام بشأن جهات تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة (ST/SGB/2008/12). أما بقية منظومة الأمم المتحدة فتستخدم مصطلح "جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية". والمصطلحان مترادفان، وتيسيراً للإحالة، ينبغي أن يفهم مصطلح "جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية" كما هو مستخدم في هذا التقرير على أنه يشير إلى كليهما.

المرفق الثاني لهذا التقرير، وردت ردود على الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين من 77 كيانا، منها 47 كيانا من كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة (إدارات أو مكاتب أو بعثات سياسية خاصة أو بعثات لحفظ السلام) و 30 كيانا من الوكالات المتخصصة أو الصناديق أو البرامج. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن التقرير تحليلاً لخطط التنفيذ الخاصة بالكيانات كل منها على حدة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وحتى تموز/ يوليه 2023، استجاب 91 كيانا بخطط تنفيذ محدثة وتقارير مرحلية، بما في ذلك 65 كيانا من كيانات الأمانة العامة و 26 وكالة متخصصة أو صندوقاً أو برنامجاً، على النحو الوارد في المرفق الثالث لهذا التقرير.

4 - ويستند التقرير أيضاً إلى الخبرة الفنية لهيئة 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 متاحة على الإنترنت⁽⁵⁾. وتوفر لوحة المتابعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين⁽⁶⁾ بيانات مستكملة بانتظام عن تمثيل المرأة في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

إعلان ومنهاج عمل بيجين واستراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة

5 - في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في عام 1995، أرسى إعلان ومنهاج عمل بيجين هدف تحقيق التوازن التام بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا. وورد في الفقرة 193 (ج) من الإعلان أنه 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 50 في المائة من مناصب الإدارة ومناصب صنع القرار بحلول عام 2000".

6 - وقد صادف عام 2022 الذكرى السنوية الخامسة لإطلاق استراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. ومنذ إطلاق الاستراتيجية، حققت معظم كيانات الأمم المتحدة معالم هامة في هذا المجال، بما في ذلك وضع وتنفيذ سياسات وممارسات لاجتذاب المرأة وتوظيفها وترقيتها، وتهيئة بيئات عمل مواتية لدعم زيادة الشمول. وارتفع عدد كيانات الأمم المتحدة التي حققت التكافؤ بين الجنسين من 5 في عام 2017 إلى 27 في عام 2023. ولمواصلة هذا التقدم، طلب إلى كيانات الأمم المتحدة وضع خطط تنفيذ محدثة بشأن التكافؤ بين الجنسين للفترة 2022-2024.

7 - وشدد الأمين العام على أهمية تعزيز التكافؤ بين الجنسين، بوسائل منها اتخاذ تدابير استثنائية، وورد هذا التشديد، على سبيل المثال، في تقريره لعام 2021 المعنون "خطتنا المشتركة" (A/75/982)، حيث كرر تأكيد التزامه بتحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام 2028.

8 - واعتمدت عدة مبادرات رئيسية في مجال السياسة العامة في السنوات الأخيرة. ففي 1 تموز/ يوليه 2022، صدر أمر إداري منقح بشأن نظام اختيار الموظفين (ST/AI/2010/3/Rev.1)، ذكر فيه أن الموظفين أصبحوا الآن مؤهلين للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة بغض النظر عن رتبهم الحالية. وكان

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

(6) انظر www.tinyurl.com/undp-unw-dashboar.

الغرض من هذا التدبير هو توفير فرص وظيفية أوسع نطاقاً وأكثر سهولة للجميع، بمن فيهم النساء والموظفون في وظائف المبتدئين. وفي الأمر الإداري المتعلق بالتقليص أو إعادة الهيكلة المؤديين إلى إنهاء التعيينات (ST/AI/2023/1) الذي اعتمد في عام 2023، أدرج نوع الجنس كأحد المرحّجات الثلاثة في الاستعراض المقارن، الذي يحدد ترتيب الأفضلية الواجب مراعاته في قرارات استبقاء الموظفين في الكيان محل التقليص. وهذا يعني أن الموظفين من نوع الجنس الذي لم يبلغ التكافؤ في كل رتبة داخل كل فئة في الكيان سيحتلون مرتبة أعلى في عمليات الترتيب الداخلية المستخدمة للاستبقاء. وعملاً بقرار الجمعية العامة 256/77، الذي اتخذ في عام 2022 واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023، استعيض عن الأحكام المتعلقة بإجازات الأمومة والأبوة والتبني بحكم موحد للإجازة الوالدية مدته 16 أسبوعاً لجميع الوالدين، مع منح 10 أسابيع إضافية للموظفات اللائي يصبحن أمهات بالولادة.

9 - وبذلت جهود إضافية لمواجهة التحديات الميدانية المتصلة بالتكافؤ بين الجنسين والتصدي لها. ويجري على نطاق أوسع تنفيذ المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية الخاصة بالميدان لمنظومة الأمم المتحدة، التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتقدم المبادئ التوجيهية توصيات وممارسات جيدة في مجالات التكامل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية؛ ومعايير السلوك؛ والأمن والسلامة؛ والسلامة المهنية والصحة والرفاه؛ والتوظيف وإدارة المواهب والاستبقاء؛ والقيادة والتنفيذ والمساءلة. وتستند المبادئ التوجيهية إلى المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة التي أطلقها الأمين العام في عام 2019. بالإضافة إلى ذلك، تم إطلاق لوحة المتابعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين في عام 2021، وذلك لرصد وتتبع الجهود المبذولة على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين على أساس ربع سنوي حسب الكيان والرتبة وفئة الموظفين والفئة العمرية ومركز العمل، بما في ذلك على مستوى فريق الأمم المتحدة القطري.

10 - وقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2023، بالتعاون مع كيانات الأمم المتحدة، بإنشاء وإطلاق مركز المعرفة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التصدي للتحرش الجنسي⁽⁷⁾، وهو مستودع على الإنترنت للموارد وأفضل الممارسات والأدوات المتعلقة بالجهود المبذولة داخل منظومة الأمم المتحدة لمنع التحرش الجنسي والتصدي له، وذلك في سياق فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

ثانياً - النجاحات والتحديات والدروس المستفادة

ألف - الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

11 - في الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، أفاد 93 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة عن زيادة الوعي والاهتمام بالتكافؤ بين الجنسين مقارنة بـ 88 في المائة في عام 2021. وتمثل نجاح رئيسي آخر في الحصول على تأييد ودعم نشطين من القيادات العليا والمديرين، وهو ما أفاد به 77 في المائة من المجيبين، مقارنة بالنسبة السابقة

(7) انظر <https://shknowledgehub.unwomen.org>

البالغة 73 في المائة. وأظهرت نتائج الدراسة الاستقصائية أن دعم القيادات أمر بالغ الأهمية لنشر الوعي، الذي ينتقل بعد ذلك بصورة تنبؤية إلى الموظفين الآخرين، وأنه شرط مسبق للتغيير المؤسسي.

12 - وأفاد 75 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية عن إحراز تقدم في تهيئة بيئة عمل مواتية، بزيادة قدرها 4 نقاط مئوية عن الدراسة الاستقصائية السابقة. وعدلت أكثر من 80 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية سياساتها المتعلقة بالإجازة الوالدية لتتماشى مع قرار الجمعية العامة 256/77، وأفادت 86 في المائة منها بأنها توفر مكانا مخصصا للرضاعة. وتوفر جميع الكيانات شكلا من أشكال ترتيبات العمل المرنة، ويواصل العديد منها إعطاء الأولوية للتكامل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية.

13 - وأحرزت 80 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تقدما نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين داخل منظماتها. غير أن نتائج الدراسة الاستقصائية أشارت إلى وجود مجموعة متنوعة من التحديات المستمرة التي تواجه تنفيذ استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، حيث أفاد 75 في المائة من المجيبين بنقص موارد الميزانية اللازمة، وأشار آخرون إلى انعدام المساءلة في قرارات التوظيف، ومحدودية مجموعة المواهب، وصعوبة الموازنة بين الأولويات المختلفة في الاستقدام والاختيار والتوظيف.

14 - كما كان التقدم متفاوتا بين الكيانات وبين الرتب. ولا تزال هناك تحديات في المواقع الموجودة خارج المقار، حيث لا يزال تمثيل المرأة متخلفا عن مثيله في مواقع المقار. وعلى الرغم من أن التكافؤ بين الجنسين كاد يتحقق عندما بلغ تمثيل المرأة بين رؤساء ونواب رؤساء البعثات 48 في المائة في حزيران/يونيه 2021، فإن التغييرات في القيادات خلال فترة السنتين المنتهية في حزيران/يونيه 2023 أدت إلى انخفاض تمثيل المرأة إلى 38 في المائة. وعلاوة على ذلك، فإن التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-4 وما فوقها كان دائما أبطأ منه في الرتب ف-1 وف-2 وف-3.

15 - وأفادت بعض الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن التحديات تعزى، في جملة أمور، إلى العدد المحدود من النساء المتقدمات. ويتفاقم التحدي المتمثل في تحقيق واستبقاء التكافؤ بين الجنسين على مستوى رؤساء البعثات ونوابهم بسبب المشهد العالمي للقيادات، الذي يؤثر على عمق مجموعة المواهب النسائية التي يتم الاختيار منها للتعيين في أرفع المناصب السياسية، حيث غالبا ما تكون هناك حاجة إلى خبرة دبلوماسية وسياسية رفيعة المستوى.

16 - ويمكن أن يكون أحد العوامل المساهمة أيضا هو التحيز اللاشعوري عند تفسير مؤهلات المرشح. وقد زادت اليونيسف تمثيل المرأة في الرتبة ف-5 من 43 في المائة إلى ما يقرب من 49 في المائة في 18 شهرا باستخدام تدابير خاصة مؤقتة، مما كشف عن دروس قيمة في هذه العملية. وسلط هذا الإنجاز الضوء على انتشار التحيز الجنساني في عملية التوظيف، وأبرز أهمية الجهود الاستباقية لمعالجة هذا التحيز. كما أكد أهمية التواصل بحثا عن المواهب مع مجموعة متنوعة من المرشحين الداخليين والخارجيين.

باء - خطط التنفيذ المحدثة والتقدم المحرز

17 - في عام 2022، طُلب إلى جميع كيانات الأمم المتحدة أن يقدم كل منها خطة تنفيذ محدثة خاصة به للفترة 2022-2024، وهو التحديث الثاني منذ وضع الخطط الأولية بما يتماشى مع استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة في عام 2018. وكشف تحليل لخطط التنفيذ أن معظم كيانات

الأمم المتحدة أحرزت تقدماً مثيراً للإعجاب في بناء هيكل يراعي الاعتبارات الجنسانية لمعالجة أوجه عدم المساواة والتحيز في التوظيف واختيار الموظفين والترقية والتزامات القيادة، وتعزيز المساواة عن أهداف التكافؤ بين الجنسين، وتهيئة بيئات عمل مواتية.

18 - وتميل الكيانات التي أحرزت تقدماً ملحوظاً في تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين إلى وضع خطط تنفيذية تركز على ما يلي:

(أ) **إظهار الدور القيادي وتعزيز المساواة** - شملت خطط التنفيذ الناجحة أهدافاً محددة ذات أدوار ومسؤوليات مصقولة جيداً، مما يعزز المساواة. وتضمنت أيضاً مجموعة كبيرة ومتنوعة من آليات المساواة على جميع مستويات الموظفين، مثل مؤشرات الأداء الرئيسية في سبيل تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين والتقييمات الذاتية وتقييمات الرؤساء لمدى المساهمة في تحقيقها. وكان من السمات المشتركة أيضاً الاستخدام الموجه والمتعمد للتدابير الخاصة المؤقتة لبلوغ هدف محدد. فعلى سبيل المثال، أضيفت أهداف التكافؤ بين الجنسين إلى اتفاقات كبار المديرين في الأمانة العامة، وقُدمت إلى الأمين العام سنوياً عن طريق مجلس الأداء الإداري تقاريراً عما أحرز من تقدم. وجرى أيضاً رصد أهداف التكافؤ بين الجنسين من خلال لوحات المتابعة الإدارية الخاصة بكل كيان داخل الأمانة العامة، وقدمت تقارير سنوية عن مجمل ما أحرز من تقدم إلى لجنة الإدارة؛

(ب) **جمع وتحليل بيانات مصنفة حسب نوع الجنس** - كانت هذه نقطة انطلاق رئيسية لخطط التنفيذ القوية والمنظمات التي شهدت تقدماً ملحوظاً. فقد بدأت عدة كيانات عملية وضع خطط التنفيذ بتصنيف البيانات المستخلصة من الدراسات الاستقصائية عن اهتمام الموظفين حسب نوع الجنس وبتركيز وقت وموارد لمناقشة هذه المسألة. وأتاح ذلك تحديد الثغرات وفرص التحسين، ثم وضع خطط مصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات المحددة للمنظمة. وكان من المهم أيضاً مداومة الرصد لتحديد التعديلات اللازمة وإدخالها؛

(ج) **العمل على إشاعة ثقافة الشمول في المنظمة** - حدث أيضاً تقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الكيانات التي ركزت على تنفيذ توصيات المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية والمبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية الخاصة بالميدان. وشمل ذلك التعاون الوثيق بين القيادات وجهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية. وأفاد عدد من الكيانات بأنه كان من الضروري القيام بمزيد من العمل لضمان تمكين المرأة في إطار الأدوار التي تقوم بها وتمكينها من تطوير حياتها الوظيفية. وأشار أيضاً إلى أن دعم القيادات كان له دور حاسم في إشاعة ثقافة مفضية إلى حدوث التغير المؤسسي.

19 - وإجمالاً، كان هناك تماثل بين الكيانات في العناصر التي أدرجها كل منها في رؤيته الاستراتيجية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. فقد تضمن ما يقرب من 60 في المائة من خطط التنفيذ المحدثة تركيزاً على التوظيف، بهدف تحديد الفرص في وقت مبكر من عملية التوظيف والاختيار من أجل بلوغ أهداف التكافؤ بين الجنسين. وركزت جميع الكيانات تقريباً على المبادرات الرامية إلى إنشاء مجموعة من المرشحات المؤهلات لشغل الوظائف من رتبتي الموظفين المبتدئين إلى رتب كبار المسؤولين، مع الاستفادة في الوقت نفسه من التدريب على المهارات الإدارية والقيادية القائم. وركزت هذه الكيانات عموماً على توسيع نطاق التواصل بحثاً عن المواهب لملء الشواغر وعلى إنشاء قواعد بيانات للموظفات المؤهلات. وبالإضافة إلى

ذلك، قدم أكثر من 30 في المائة من الكيانات خططا للتنفيذ تركز على إدماج المزيد من آليات الرصد وجمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس.

20 - وأوضح التحليل بجلاء أن خطط التنفيذ الناجحة هي أكثر من مجرد مجموعة من المبادرات. والأهم في هذا السياق هو أن التزام القيادات والإجراءات اللاحقة، اللذين يعززها التجاوب والقدرة على التكيف والإبداع وتكريس منح الأولوية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، كلها أمور كانت محورية لإحراز تقدم.

ثالثا - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة

ألف - التمثيل بحسب الرتبة

توزيع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، بحسب نوع الجنس، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، في جميع المواقع، بحسب الرتبة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2021

الرتبة	31 كانون الأول/ديسمبر 2020		31 كانون الأول/ديسمبر 2021		الفرق (النساء)		الفرق (النساء)	
	حصة النساء (نسبة مئوية من المجموع)		حصة النساء (نسبة مئوية من المجموع)		نسبة مئوية من المجموع		نسبة مئوية من المجموع	
	رجال	نساء	رجال	نساء	2020-2021	2021-2019	2020-2021	2021-2019
غير مصنفة الرتبة	152	124	145	129	47,1	2,2	5,3	
مدير								
مد-2	414	228	436	255	36,9	1,4	-0,9	
مد-1	1 217	831	1 220	878	41,9	1,3	3,5	
المجموع الفرعي	1 631	1 059	1 656	1 133	40,6	1,3	2,7	
الفئة الفنية								
ف-5	4 108	2 713	4 141	2 941	41,5	1,8	2,4	
ف-4	6 872	5 581	7 245	6 073	45,6	0,8	1,2	
ف-3	5 810	5 292	6 131	5 814	48,7	1,0	1,7	
ف-2	1 649	2 367	1 835	2 604	58,7	-0,3	0,6	
ف-1	61	145	81	154	65,5	-4,9	-5,2	
المجموع الفرعي	18 500	16 098	19 433	17 586	47,5	1,0	0,7	
الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية								
م و - هاء	2	1	2	1	33,3	0,0	33,3	
م و - دال	234	210	229	225	49,6	2,3	2,0	
م و - جيم	2 106	1 835	2 218	1 959	46,9	0,3	1,1	
م و - باء	3 707	2 919	3 948	3 172	44,6	0,5	0,9	
م و - ألف	2 032	1 738	2 368	2 182	48,0	1,9	1,5	
المجموع الفرعي	8 081	6 703	8 765	7 539	46,2	0,9	38,9	
فئة الخدمة الميدانية								
خ م-7	27	4	28	4	12,5	-0,4	5,6	

الرتبة	31 كانون الأول/ديسمبر 2020			31 كانون الأول/ديسمبر 2021			الفرق (النساء)	
	حصة النساء (نسبة مئوية من المجموع)		رجال	حصة النساء (نسبة مئوية من المجموع)		نساء	الفرق (النساء)	
	نساء	رجال		نساء	رجال		الفرق (النساء)	الفرق (النساء)
خ م-6	337	86	20,3	323	94	22,5	2,2	2,1
خ م-5	1 094	481	30,5	999	461	31,6	1,0	1,4
خ م-4	920	340	27,0	842	305	26,6	-0,4	-0,4
خ م-3	9	2	18,2	7	2	22,2	4,0	-0,9
المجموع الفرعي	2 387	913	27,7	2 199	866	28,3	0,6	7,9
فئة الخدمات العامة								
خ ع-7	1 795	2 402	57,2	1 970	2 699	57,8	0,6	0,1
خ ع-6	5 962	7 935	57,1	6 525	8 680	57,1	0,0	-0,1
خ ع-5	5 715	7 606	57,1	6 350	8 403	57,0	-0,1	-0,1
خ ع-4	4 858	3 063	38,7	5 149	3 659	41,5	2,9	1,2
خ ع-3	3 637	692	16,0	3 615	813	18,4	2,4	-0,4
خ ع-2	5 301	247	4,5	5 441	262	4,6	0,1	0,1
خ ع-1	69	35	33,7	113	58	33,9	0,3	2,0
المجموع الفرعي	27 337	21 980	44,6	29 163	24 574	45,7	1,2	2,8
المجموع	58 088	46 877	44,7	61 361	51 827	45,8	1,1	1,2

21 - يشمل الجدول أعلاه بيانات من "الفئة غير المصنفة الرتب"، والتي تشمل جميع الرتب الأعلى من رتبة مد-2، بما في ذلك وكيل الأمين العام، والأمين العام المساعد، ورؤساء الوكالات المتخصصة (بما في ذلك المدير العام، ونائب المدير العام، والمدير العام المساعد، والأمين العام)، ورؤساء الصناديق والبرامج. ولا يزال يجري الإبلاغ عن بيانات التعيينات في رتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام في الأمانة العامة في تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين"⁽⁸⁾.

22 - وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، كان تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة يبلغ 47,0 في المائة، أي أكبر من نسبة الـ 45,3 في المائة الواردة في التقرير السابق. ويبين الجدول أعلاه أن أعلى مستوى لتمثيل المرأة سجل في الفئة الفنية، حيث بلغ 47,5 في المائة.

23 - وبين عامي 2020 و 2021، زاد تمثيل المرأة بشكل مطرد بنسبة 1,1 نقطة مئوية في جميع الوظائف. وحدثت أكبر زيادة في الفئة "غير المصنفة الرتب"، بزيادة قدرها 5,3 نقطة مئوية لتصل إلى 47,1 في المائة. وزاد تمثيل المرأة بزيادة متواضعة بمقدار 1,3 نقطة مئوية في فئة المديرين وبمقدار نقطة مئوية واحدة في الفئة الفنية. وزاد التمثيل في صفوف الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية بمقدار 0,9 نقطة

(8) يشير أحدث تقرير عن الموضوع (A/77/580) إلى أنه في كانون الأول/ديسمبر 2021، كان هناك 34 امرأة و 38 رجلاً معينين برتبة وكيل أمين عام و 34 امرأة و 39 رجلاً معينين برتبة أمين عام مساعد.

مئوية. وزاد التمثيل في فئتي الخدمة الميدانية والخدمات العامة بما مقداره 0,6 و 1,2 نقطة مئوية على التوالي. وظلت الفئة ذات التمثيل الأدنى للمرأة هي فئة الخدمة الميدانية، بنسبة قدرها 28,3 في المائة.

24 - وظل التمثيل الإجمالي للمرأة خلال الفترة المشمولة بالتقرير يتناسب عكسيا مع الأقدمية في الفئة الفنية والفئات العليا. والاستثناء الوحيد المسجل يتعلق بالمسؤولين المعيّنين من قبل الأمين العام برتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد.

باء - الاتجاهات

توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بحسب نوع الجنس (من الرتبة ف-1 إلى الفئة غير المصنفة الرتب) في منظومة الأمم المتحدة، للفترة 2011-2021

السنة	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		غير مصنفة الرتبة		المجموع	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
2011	48	75	61,0	1477	57,0	1965	4816	46,0	4027	5947	39,0	3805	5947	46,0	4027	5947	18320	12677
2012	43	75	64,0	1418	57,0	1902	4986	46,0	4185	6021	40,0	3975	6021	46,0	4185	4986	18512	13071
2013	58	71	55,0	1417	57,0	1917	5208	45,0	4270	6029	40,0	4092	6029	45,0	4270	5208	18693	13318
2014	63	92	59,0	1449	57,0	1943	5243	45,0	4275	6090	41,0	4164	6090	45,0	4275	5243	18768	13550
2015	61	95	61,0	1464	58,0	1984	5288	45,0	4407	6070	42,0	4363	6070	45,0	4407	5288	18668	13953
2016	67	111	62,0	1621	57,0	2176	5642	46,0	4770	6490	42,0	4657	6490	46,0	4770	5642	19755	14963
2017	83	140	63,0	1565	58,0	2129	5432	47,0	4791	6399	43,0	4842	6399	47,0	4791	5432	19346	15309
2018	78	148	66,0	1652	58,0	2248	5645	47,0	4996	6736	44,0	5187	6736	47,0	4996	5645	20052	16188
2019	60	148	71,0	1755	58,0	2418	5919	47,0	5237	6844	44,0	5455	6844	47,0	5237	5919	20557	17052
2020	61	145	70,0	1649	59,0	2367	5810	48,0	5292	6872	45,0	5581	6872	48,0	5292	5810	20283	17281
2021	81	154	66,0	1835	59,0	2604	6131	49,0	5814	7245	46,0	6073	7245	49,0	5814	6131	21234	18848

ملاحظة: بيانات الفترة من 2011 إلى 2014 مستمدة من تقارير إحصاءات الموارد البشرية السنوية لمجلس الرؤساء التنفيذيين (<https://unsceb.org/reports>)، وهي تبين الموظفين المعيّنين يعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر. أما البيانات المتعلقة بعام 2014 فصاعداً فتبين الموظفين ذوي التعيينات الدائمة أو المستمرة أو المحددة المدة بغض النظر عن مدة العقود.

25 - يبين الجدول أعلاه أن المرأة لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الرتبة ف-3 وما فوقها، على الرغم من إحراز تقدم في نسبة تمثيلها في الرتبة ف-3، التي بلغت 49 في المائة بحلول عام 2021. على أن الاتجاه العام يشير إلى أن التمثيل المفرط للمرأة في رتبتي الموظفين المبتدئين لا يُترجم تلقائياً إلى تمثيل متناسب في الرتب الأعلى. وبين عامي 2011 و 2021، سجل تمثيل المرأة زيادة بنسب تزيد عن 9 في المائة في الرتبتين مد-1 و مد-2 لكن تمثيلها ظل أقل من مستوى التكافؤ، إذ كانت النسبة 42 في المائة في عام 2011 و 37 في المائة في عام 2021. وفي الوقت نفسه، في الفئة "غير المصنفة الرتب"، بلغ تمثيل المرأة 47 في المائة بحلول عام 2021.

26 - وفي عام 2023، أفاد 27 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أن عدم كفاية فرص التطوير الوظيفي ما زال يشكل أحد العوائق الرئيسية أمام تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-4 وما فوقها، مقارنة بنسبة 50 في المائة أبلغت عن هذا الرأي في عام 2021. ويشير ذلك إلى إحراز تقدم في زيادة فرص التقدم الوظيفي للموظفين من الرتب المتوسطة والعليا منذ التقرير السابق. وأشار عدد من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أيضاً إلى أنها أحرزت تقدماً كبيراً في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-4 منذ عام 2021، ولكن الوصول إلى التكافؤ في الرتبة ف-5، وفي الفئة مد التي يتسم فيها عدم التكافؤ بحدة أكبر، لا يزال يمثل تحدياً.

27 - ومن الأمثلة على الجهود المبذولة لسد الفجوة بين الجنسين في الرتب العليا إطلاق مركز التجارة الدولية في عام 2022 تدريباً على المساواة بين الجنسين لكبار المديرين، والذي تم تقديمه للموظفين من الرتبة ف-4 وما فوقها لدعم تنمية القدرات الجماعية والفردية لكبار الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين. وثمة مثال آخر هو نظر مكتب شؤون نزع السلاح في التبدل المتوقع لمسؤولين كبار بسبب حالات التقاعد المقبلة في إطار الجهود التي يبذلها على صعيد التواصل من أجل تعزيز التكافؤ بين الجنسين.

جيم - التمثيل بحسب الموقع

توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، بحسب نوع الجنس، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب مراكز العمل في المقار وخارجها، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021

الرتبة	مراكز العمل في المقار		مراكز العمل خارج المقار		المجموع	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
غير مصنفة الرتب	99	97	49,5	46	32	41
مدير						
مد-2	256	147	36,5	180	108	37,5
مد-1	601	434	41,9	619	444	41,8
المجموع الفرعي	857	581	40,4	799	552	40,9
الفئة الفنية						
ف-5	2 035	1 586	43,8	2 106	1 355	39,2
ف-4	3 206	3 262	50,4	4 039	2 811	41

الرتبة	مراكز العمل في المقار			مراكز العمل خارج المقار			المجموع	
	حصة النساء (بالنسبة المئوية)			حصة النساء (بالنسبة المئوية)			حصة النساء (بالنسبة المئوية)	
	رجال	نساء	رجال	رجال	نساء	رجال	رجال	نساء
ف-3	2 555	3 045	54,4	3 576	2 769	43,6	6 131	5 814
ف-2	863	1 521	63,8	972	1 083	52,7	1 835	2 604
ف-1	56	110	66,3	25	44	63,8	81	154
المجموع الفرعي	8 715	9 524	55,7	10 718	8 062	48,1	19 433	17 586
المجموع	9 671	10 202	51,3	11 563	8 646	42,8	21 234	18 848

28 - يعرض الجدول أعلاه توزيع الموظفين بحسب نوع الجنس في مراكز العمل في المقار ومراكز العمل خارج المقار، على النحو الذي أبلغت به الكيانات في المرفق الأول لهذا التقرير. وبالنظر إلى تنوع الكيانات في المرفق الأول، يشمل مصطلح "مراكز العمل خارج المقار" المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والقطرية والميدانية والفرعية. ويمكن اعتبار مركز العمل نفسه مقرا لكيان ما ومركزا خارج المقر لكيان آخر.

29 - ومع أن التكافؤ بين الجنسين قد تحقق في مواقع المقار، فإن التقدم العام المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المواقع خارج المقار ظل متأخراً عنه في مواقع المقار في كل الرتب، وبفارق إجمالي بلغ 8,5 نقاط مئوية. ومن شأن تذليل العقبات أمام زيادة تمثيل المرأة في الميدان أن يؤدي إلى تقديم دعم هائل للجهود الرامية إلى تحقيق هدف التكافؤ في جميع الرتب على نطاق المنظمة. وكان تمثيل المرأة في رتبتي المديرين أقل منه في الرتب الأخرى في مواقع المقار والمواقع الموجودة خارج المقار على السواء، حيث سجل 40,4 في المائة في مواقع المقار و 40,9 في المائة في المواقع الموجودة خارج المقار. وكان التفاوت الأكبر واضحاً في الرتب ف-2 و ف-3 و ف-4، حيث كان تمثيل المرأة في مواقع المقار أعلى بنحو 10 نقاط مئوية منه في المواقع الموجودة خارج المقار.

دال - المنسقون المقيمون

عدد المنسقين المقيمين بجميع المكاتب الميدانية في جميع أنحاء العالم (2020 و 2021 و 2022)

الرتبة	كانون الأول/ديسمبر 2020			كانون الأول/ديسمبر 2021			كانون الأول/ديسمبر 2022		
	النسبة المئوية			النسبة المئوية			النسبة المئوية		
	رجال	نساء	للنساء	رجال	نساء	للنساء	رجال	نساء	للنساء
أمين عام مساعد	5	4	44,4	6	6	50,0	7	4	36,4
مد-2	13	13	50,0	16	13	44,8	17	14	45,2
مد-1	35	39	52,7	31	37	54,4	32	39	54,9
المجموع	53	56	51,4	53	56	51,4	56	57	50,4

المصدر: مكتب التنسيق الإنمائي.

30 - في عام 2018، بلغ تمثيل المنسقات المقيمات حد التكافؤ بين الجنسين، وجرى منذ ذلك الحين الحفاظ على مجمل ما تحقق من مكاسب في ذلك التكافؤ. ويتسبب التناقص الطبيعي والتنقل المستمر

للموظفين المتأصلان في منصب المنسق المقيم في حدوث تقلبات في حصة النساء، كما أن انخفاض عدد مناصب المنسقين المقيمين يضخم أي تغيير. غير أن تمثيل المرأة بين المنسقين المقيمين في الرتبة مد-1، حيث يوجد عدد أكبر من الوظائف، كان دائما أعلى منه في الرتبة مد-2 ورتبة الأمين العام المساعد.

هاء - التمثيل حسب الكيان

نسبة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب الكيان، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021

النساء (بالنسبة المئوية)	عدد الكيانات	الكيانات (النسبة المئوية للنساء)
50 ≤	10	هيئة الأمم المتحدة للمرأة (80,5)، كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (61,5)، محكمة العدل الدولية (57,6)، منظمة السياحة العالمية (55,1)، صندوق الأمم المتحدة للسكان (53,4)، اليونسكو (52,5)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (52,4)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (51,1)، اليونيسف (50,8)، جامعة الأمم المتحدة (50,6)
49,9-40	21	منظمة العمل الدولية (49,8)، المنظمة الدولية للهجرة (48,5)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (48,2)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (48,0)، الأونروا (47,5)، منظمة الصحة العالمية (47,3)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (47,3)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (47,1)، برنامج الأغذية العالمي (46,7)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (45,8)، مركز التجارة الدولية (45,7)، المنظمة البحرية الدولية (45,0)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (44,2)، لجنة الخدمة المدنية الدولية (44,0)، منظمة الأغذية والزراعة (43,4)، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (43,1)، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (42,9)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (42,1)، أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (41,1)، الاتحاد الدولي للاتصالات (41,0)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (40,5)
40 >	5	الوكالة الدولية للطاقة الذرية (36,6)، اليونيدو (36,0)، منظمة الطيران المدني الدولي (31,4)، مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة (27,1)، الاتحاد البريدي العالمي (21,1)

31 - يعرض الجدول أعلاه النسبة المئوية الإجمالية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة حسب الكيان. ونظرا لاعتقاد كون المرأة ممثلة تمثيلا زائدا في رتبتي الموظفين المبتدئين، فإن التركيز على التمثيل العام للمرأة في كل كيان لا يعكس معدلات التمثيل المتباينة على مستوى الرتب⁽⁹⁾. ويمكن الاطلاع على المزيد من البيانات المحدثة على لوحة المتابعة بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

32 - وتحققت زيادة في تمثيل المرأة، وعلى الأخص في منظمة السياحة العالمية، من أقل من 50 في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق إلى 55,1 في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير الحالي.

(9) يقدم المرفق الأول من التقرير المزيد من المعلومات عن التوزيع بحسب نوع الجنس والكيان والرتبة.

كما أحرز مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تقدماً جديراً بالملاحظة، حيث تحسن من 35,3 في المائة في عام 2019 إلى 42,1 في المائة في عام 2021.

الجهود المحددة الرامية إلى تعزيز التكافؤ بين الجنسين في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور

33 - تواجه القطاعات التي يهيمن عليها الذكور، مثل الأمن واللوجستيات، وبعض السياقات التقنية والميدانية تحديات مستمرة في تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وقد بذل 72 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية جهوداً محددة في هذا الصدد، بما في ذلك تحسين الوصول إلى المناصب القيادية والانخراط في مبادرات الدعوة والتوعية، وبناء القدرات وتنمية المهارات، وتوسيع نطاق التوظيف والتوعية. فعلى سبيل المثال، وضع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قائمة مرجعية شاملة للتوظيف لكي يستخدمها المديرون المكلفون بالتعيين كمرجع في جميع عمليات التوظيف والاختيار.

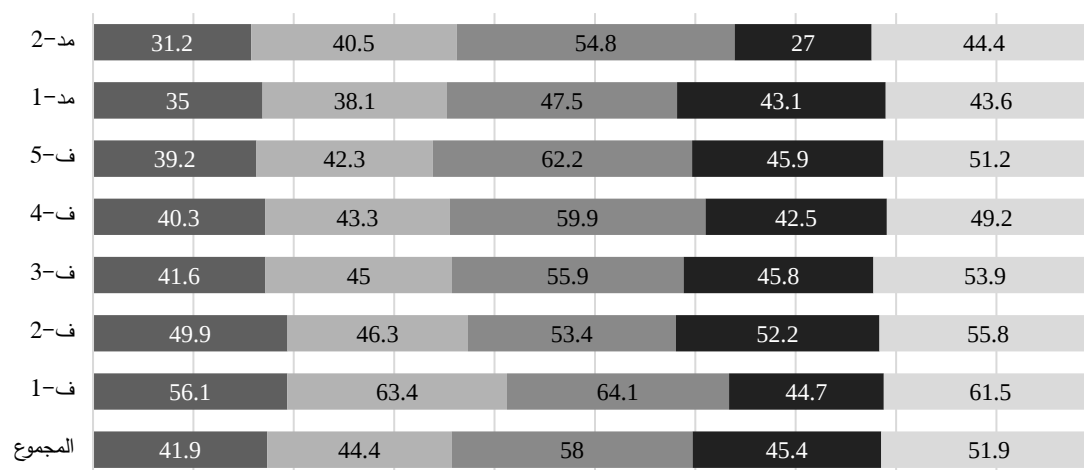
34 - وأطلقت الوكالة الدولية للطاقة الذرية برنامجها المسمى برنامج ليز مايتنر لإتاحة الفرصة للنساء في بداية ومنصف حياتهن المهنية للنهوض بمهاراتهن التقنية وغير التقنية. وفي عام 2022، تعاون مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة التابع لمكتب الأمم المتحدة في فيينا مع دائرة الأمن والسلامة لعقد حلقات عمل للمتقدمات الخارجيات. وتم تصميم حلقات العمل لتعريف المشاركات بعمل الدائرة، والتوعية بفرص العمل الحالية وتقديم التوجيه للمتقدمات المحتملات بشأن عملية التقديم والاختيار. وكان لحلقات العمل أثر إيجابي، حيث بلغ لاحقاً معدل تعيين النساء في الوظائف المتاحة في ذلك الوقت 67 في المائة.

35 - وقامت إدارة شؤون السلامة والأمن بتحديث بعض توصيفات الوظائف لإزالة المعايير التي كانت تقييدية في السابق والتي تتطلب خبرة في المؤسسات الأمنية التقليدية، وجعلت موقعها على شبكة الإنترنت أكثر شمولاً من خلال إبراز تجارب الموظفين. ولجذب مجموعة ذات تنوع ديمغرافي أكبر من الموظفين الذين يتمتعون بمجموعة أوسع من المهارات ويمثلون توازناً جغرافياً محسناً، انخرطت الإدارة في استراتيجية صارمة للتوعية والتواصل، واستفادت في ذلك من العلاقات مع الشبكات والمنظمات النسائية، ونشرت إعلانات في لوحات الإعلان عن الوظائف على شبكة الإنترنت وفي المنشورات، وزادت من استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

36 - وشرعت دائرة الأمن والسلامة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ برنامج للتوظيف التدريجي يستهدف الشباب. وانصب التركيز على اعتماد أدوار لأخصائيين وأخصائيات في شؤون الأمن والسلامة تتعلق بالاتصالات والتعليم والسلامة المهنية لجذب المزيد من النساء إلى مسار وظيفي يهيمن عليه الذكور عادةً. وشهد برنامج التوظيف، المصحوب بتوعية واسعة النطاق، تدفقاً من الطلبات المقدمة من النساء. ومن خلال البرنامج، حققت دائرة الأمن والسلامة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة التكافؤ بين الجنسين. ولتشجيع استبقاء المرأة، يجري توفير التدريب المستمر على بناء القدرات، والتوجيه، والتخطيط الوظيفي، وإتاحة إمكانية الوصول إلى المنصات المشتركة بين الوكالات لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن.

رابعاً - دورة الحياة الوظيفية: التوظيف والاستبقاء والتقدم وإدارة المواهب

النسبة المئوية للنساء في كل مرحلة من مراحل عملية اختيار الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، حسب الرتبة، للفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2020 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021



النساء كنسبة مئوية من المجموع

المرجحة أسماؤهن في قائمة المرشحين المقبولين المختارات الموصى بهن المستدعيات للمقابلة المتقدمات

37 - فيما يتعلق باختيار الموظفين، كانت نسبة النساء 41,9 في المائة من المتقدمين لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا. وتمثل هذه النسبة زيادة عما كان عليه الحال في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، وتشير إلى نجاح الجهود المتزايدة في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمات وتحسين جاذبية الأمم المتحدة بوصفها ربة عمل. ومثلت النساء نسبة أكبر قليلاً بين الأشخاص المدرجة أسماؤهم في قائمة التصفية النهائية وفي قائمة المرشحين المقبولين مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابقة. وكان هذا هو الحال بصفة خاصة بالنسبة لمن هم في الرتبة ف-1، حيث كانت حصة المرأة هي الأكبر في جميع مراحل اختيار الموظفين تقريباً. وظلت الرتبة مد-2 تبرز باعتبارها الرتبة التي اختيرت لها أقل نسبة من النساء.

ألف - التوعية والتوظيف والتطبيق

38 - لاحظت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أن أحد التحديات الرئيسية التي تواجه تحقيق التكافؤ بين الجنسين في مرحلتي التوظيف والتقدم هو انخفاض عدد المتقدمات، ومن ثم يلزم القيام بالتوعية على نحو أكثر استهدافاً.

التوعية الموجهة والشاملة والواسعة النطاق

39 - أظهر 92 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية الالتزام بالتكافؤ بين الجنسين في منتجاتها الإعلامية، مثل مواد التوظيف وإعلانات الشواغر، على النحو المبين في أمثلة الممارسات الجيدة في الإرشادات المتعلقة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بصورة جامعة التي أصدرتها هيئة الأمم

المتحدة للمرأة⁽¹⁰⁾. وتخفي بعض المنظمات العلامات المحددة للهوية والتفاصيل الشخصية أثناء عملية الفحص الأولية. كما أبلغت منظمات عن اتخاذ خطوات لتعزيز التوعية الموجهة، حيث عظم عدد منها استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لتوسيع مجموعات المرشحين للتوظيف، وركز بعضها على التعاون مع شركاء الصناعة المعنيين في المناسبات المتعلقة بالتوظيف وقام بدور نشط في توفير التوجيه للمرشحين المحتملين.

التدابير الخاصة المؤقتة

40 - تم تحديث الأمر الإداري المعنون "تدابير خاصة مؤقتة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين" (ST/AI/2020/5) في عام 2020، فأصبح يتضمن تدابير خاصة مؤقتة تنطبق على اختيار المرشحين وعلى التعيينات في الحالات التي لا يكون قد تم فيها تحقيق التكافؤ بين الجنسين داخل الأمانة العامة، ويقرر قدراً أكبر من المساءلة حول التوظيف. واتخذ ما نسبته الكلية 65 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تدابير خاصة مؤقتة، وأفاد 79 في المائة منها بأنه يجري حالياً تنفيذ هذه التدابير.

41 - ونفذ برنامج الأمم المتحدة للبيئة تدابير خاصة في مرحلة التوظيف لضمان مراعاة المرشحين من الرجال والنساء في عملية التوظيف، ولا سيما في الرتبين ف-5 ومد-1. وحقق برنامج الأمم المتحدة للبيئة بعد ذلك التكافؤ في كل رتبة، أو أوشك على تحقيقه، ويقوم حالياً بالمداومة على رصد تمثيل المرأة لضمان الحفاظ على التكافؤ.

42 - ومن الأمثلة على التدابير الخاصة المؤقتة التي نفذتها الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تخصيص حصص دنيا، واستخدام نوع الجنس كعامل مرجح، والتواصل مع المرشحين المحتملين. فعلى سبيل المثال، تلزم المنظمة الدولية للهجرة لجان التوظيف ببيان كيفية توافق المرشحين مع الغايات الجنسانية والجغرافية للمنظمة.

باء - اختيار الموظفين

43 - أفادت نسبة 100 في المائة الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أن سياسة اختيار الموظفين لديها بها نص يوجب وجود توازن بين الجنسين في أفرقة إجراء المقابلات وأفادت نسبة 71 في المائة من تلك الكيانات عن وجود نص في تلك السياسة يوجب وجود توازن بين الجنسين في هيئات استعراض قرارات الاختيار، ويمثل ذلك زيادة ملحوظة مقارنة بما كان عليه الحال في عام 2021، عندما كانت هاتان النسبتان 68 في المائة و 46 في المائة على التوالي. غير أن 35 في المائة فقط من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تشترط التكافؤ بين الجنسين في قائمة المرشحين الموصى بهم للوظائف التي لم يتحقق فيها التكافؤ بعد، مما يشير إلى وجود فرص للتحسين.

44 - وأفادت غالبية الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أنه يتم تزويد المديرين المكلفين بالتعيين بإمكانية الوصول الآني إلى بيانات الموظفين لفهم كيفية تأثير قرارات التوظيف على التقدم نحو التكافؤ بين الجنسين، لكن أقل من نصف هذه الكيانات توجب حصول المديرين المكلفين بالتعيين على تدريب بشأن التحيز اللاشعوري. وأدمجت بعض المكاتب، مثل مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، جهات تنسيق معنية

UN-Women, "Guidance on creating inclusive vacancy announcements: good practice examples from (10) the UN", May 2022.

بالمسائل الجنسانية في عملية اختيار الموظفين لمواجهة التحيز القائم. وأعدت إدارة شؤون السلامة والأمن تقييم متطلباتها الدنيا الواجب توافرها في المتقدمين من أجل بناء مجموعة مهارات أكثر شمولاً وتحقيق توازن جغرافي أوسع، مع التركيز على التكافؤ بين الجنسين.

جيم - الترفيقات وإدارة المواهب

برامج الإرشاد والتدريب على المهارات القيادية

45 - يوجد لدى ما نسبته الكلية 80 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية برامج للتدريب على المهارات القيادية أو الإدارية لجميع الموظفين، ولدى 58 في المائة منها برامج مماثلة مصممة خصيصاً للنساء. وتعد مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لحلفاء القيادات النسائية، حيث تقوم النساء في الرتب العليا بتوجيه النساء في الرتب الإدارية الوسطى. وزادت المنظمة العالمية للملكية الفكرية من فرص التنقل الداخلي من خلال تعزيز المرونة، مما سمح للموظفين بتولي مهام مؤقتة لتوسيع خبراتهم واكتساب مهارات جديدة، الأمر الذي يمكن أن يعود بفائدة خاصة على النساء في ترقيهن إلى رتب أعلى.

46 - ويمكن لبرامج الإرشاد أيضاً أن تؤدي دوراً في دعم التقدم الوظيفي للمرأة، لا سيما بالنظر إلى الاستبعاد المعهود للمرأة من الشبكات غير الرسمية. ويقدم ما نسبته الكلية 65 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية برامج إرشادية لجميع الموظفين، وتقدم 26 في المائة برامج إرشادية للنساء على وجه التحديد. فعلى سبيل المثال، يقدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع برامج إرشادية لجميع الموظفين، وشكلت النساء 69 في المائة من الحاصلين على الإرشاد منذ عام 2020.

47 - وبرنامج القيادات النسائية الصاعدة هو برنامج مشترك وضعته الموظفات في 11 كيانات من كيانات الأمم المتحدة⁽¹¹⁾ وبابه مفتوح لمشاركتهن فيه، ويتمشى صراحة مع أهداف الأمم المتحدة المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين، وهو مصمم خصيصاً للنساء في الرتبة ف-3 اللاتي يرغبن في تطوير مهارتهن القيادية.

التنقل بين الوكالات

48 - أظهرت نتائج الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين أن التحديات التي تواجه تنقل المرأة فيما بين الوكالات تتصل تحديداً بالتنقل الجغرافي. ووفقاً للكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية، فإن التنقل فيما بين الوكالات داخل نفس مركز العمل يمكن أن يكون في كثير من الأحيان أسهل بالنسبة للمرأة من التنقل الجغرافي داخل الوكالة الواحدة. وتشمل بعض العوامل التي تضرر المرأة بالتوزيع غير المتكافئ لمسؤوليات الرعاية والتوقعات الاجتماعية حول إعطاء الأولوية لواجبات الرعاية هذه على العمل، مما يعني أن احتمال انتقال المرأة من أجل مهنة رفيقها أكثر من احتمال انتقال الرجل من أجل مهنة رفيقته. ولاحظت بعض الكيانات أن زيادة المرونة وتوافر روح الاعتراف المتبادل، المصحوبين بالتزامات مالية شفافة من جانب المنظمات الأم والمنظمات المتلقيّة، هي عامل نجاح محتمل للتنقل فيما بين الوكالات المتسم بمزيد من الدينامية. ولاحظت الكيانات أيضاً أن زيادة فرص الإعارة والانتداب القصير الأجل والإبقاء على تفضيل

(11) تشمل الكيانات المشاركة منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسف، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. انظر

<https://learning.unog.ch/node/9019>

المرشحات الداخليات داخل منظومة الأمم المتحدة عند التنافس مع المرشحين الذكور الخارجيين ذوي المؤهلات المتساوية يمكن أن يزيد من مشاركة المرأة في التنقل فيما بين الوكالات.

دال - حالات انتهاء الخدمة

توزيع أسباب انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا، بحسب نوع الجنس، للموظفين في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة (من 1 كانون الثاني/يناير 2020 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021)

سبب انتهاء الخدمة	الرجال (المجموع)	النساء (المجموع)	نسبة النساء (النسبة المئوية)	مجموع حالات انتهاء الخدمة (النساء)	السبب كنسبة مئوية من مجموع حالات انتهاء الخدمة (الرجال)	السبب كنسبة مئوية من مجموع حالات انتهاء الخدمة (النساء)
التخلي عن الوظيفة	3	1	25,0	0,0	0,1	
إلغاء الوظيفة	52	35	40,2	1,3	1,7	
إنهاء الخدمة بالتراضي	141	101	41,7	3,8	4,6	
انقضاء مدة التعيين	978	871	47,1	32,4	32,1	
الوفاة	63	19	23,2	0,7	2,1	
الفصل لسوء السلوك	36	9	20,0	0,3	1,2	
تحقيقاً لمصلحة المنظمة	70	67	48,9	2,5	2,3	
حالات الانتداب بين الوكالات	53	35	39,8	1,3	1,7	
حالات النقل بين الوكالات	200	236	54,1	8,8	6,6	
الاستقالة	713	790	52,6	29,4	23,4	
التقاعد (المبكر والإلزامي)	689	479	41,0	17,8	22,6	
الفصل بإجراءات موجزة	5	2	28,6	0,1	0,2	
إنهاء الخدمة لدواع صحية	32	35	52,2	1,3	1,1	
إنهاء الخدمة بسبب الخدمة غير المرضية	10	8	44,4	0,3	0,3	
المجموع	3 045	2 688	46,9	100,0	100,0	

49 - كانت الأسباب الثلاثة التالية وراء غالبية حالات انتهاء الخدمة لدى الرجال والنساء على السواء:

- (أ) **انقضاء مدة التعيين** - كان هذا السبب هو السبب الأكثر شيوعاً لانتهاء الخدمة لدى النساء والرجال على السواء، بنسبة 32,4 في المائة و 32,1 في المائة على التوالي؛
- (ب) **الاستقالة** - كان هذا السبب وراء نسبة أكبر من حالات انتهاء الخدمة لدى النساء - 29,4 في المائة مقابل 23,4 في المائة للرجال. وعلى الرغم من مستوى تمثيل النساء المنخفض في الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة 47,0 في المائة، فقد شكلن نسبة 52,6 في المائة من جميع الاستقالات خلال الفترة المشمولة بالتقرير؛

- (ج) **التقاعد** - مثل هذا السبب 17,8 في المائة من حالات انتهاء الخدمة لدى النساء، مقابل 22,6 في المائة لدى الرجال. وقد تعكس هذه الفجوة الاختلافات التاريخية بين الجنسين، ولكنها يمكن أيضاً

أن تكون مؤشرا طويلا الأجل على ما إذا كانت المرأة تبقى طوال فترة عملها في الأمم المتحدة بنفس قدر بقاء الرجل.

50 - وتتيح التعيينات الجديدة وحالات التقاعد المقبلة فرصة للنهوض بتمثيل المرأة في كل الرتب التي لم يتم فيها تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويبرز هذا الوضع الحاجة إلى مواصلة تطوير المواهب والتخطيط الاستراتيجي للقوائم الداخلية، فضلا عن التخطيط المنظم للقوى العاملة ولتعاقب الموظفين.

الدراسات الاستقصائية والمقابلات المتعلقة بنهاية الخدمة

51 - يمكن أن تكون الدراسات الاستقصائية والمقابلات المتعلقة بنهاية الخدمة أدوات فعالة لتقييم الأسباب الكامنة وراء انتهاء الخدمة، ومن ثم فهي حاسمة لتمكين الأمم المتحدة من تهيئة بيئات عمل تمكينية وتحسين تلك البيئات. ويجري 69 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية مقابلات نهاية الخدمة، لكن لا تجري مقابلات إلزامية على النحو الموصى به في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة سوى 32 في المائة منها.

52 - وتجري اليونيدو مقابلات إلزامية عند نهاية الخدمة منذ عام 2009. وتحلل الاستبيانات ذات الصلة بحثا عن الأنماط والشواغل الناشئة، وتقدم النتائج سنويا إلى المدير العام. وقامت منظمة الصحة العالمية بتحديث دراستها الاستقصائية المتعلقة بنهاية الخدمة في عام 2022 لتحديد أسباب مغادرة الموظفين، ولا سيما النساء، للمنظمة. وتتيح الدراسة الاستقصائية المتعلقة بنهاية الخدمة لمنظمة الصحة العالمية جمع خبرات النساء في المنظمة وتحليلها من خلال منظور متعدد الجوانب. ويمكن أن تكون المقابلات والدراسات الاستقصائية المتعلقة بنهاية الخدمة أيضا أدوات حاسمة لتحديد مدى انتشار أنماط السلوك المحظورة، مثل التحرش الجنسي أو أنواع أخرى من الإساءة.

خامسا - القيادة والمساءلة

53 - مقارنة بالتقاريرين السابقين، أشار عدد متزايد من الكيانات إلى إحراز تقدم في بناء دعم نشط لدى القيادات للتكافؤ بين الجنسين. وكان نقص الدعم النشط من جانب الإدارة العليا أحد أكثر التحديات المبلغ عنها شيوعا أمام تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة في الدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام 2019، ولكنه كان أحد أقل التحديات المبلغ عنها شيوعا في أحدث دراسة استقصائية أجريت. وبالإضافة إلى ذلك، أفاد 77 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية أن التأييد على مستوى الرتب العليا قد زاد منذ الدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام 2021، وكانت النسبة قبل ذلك هي 73 في المائة.

54 - وفي الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين وخطط التنفيذ المحدثة، تم توضيح أهمية التأييد والدعم النشط على مستوى الرتب العليا لإحراز تقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وأشارت الغالبية العظمى من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية إلى أن التزام القيادة العليا بتحقيق التكافؤ بين الجنسين وإنشاء الوعي، وتأييد الموظفين، والدعم الجماعي، والقدرة على إحداث التغيير التنظيمي والثقافي، أمور يعزز بعضها بعضا. وأفادت الكيانات بأن استثمار القيادة في هذه المسألة يؤدي إلى زيادة الوعي في جميع أنحاء المنظمة، ورفع مستوى التكافؤ بين الجنسين كأولوية مشتركة وبارزة، ونشر التغيير التنظيمي. وفي الأمانة العامة، تحدد أهداف التكافؤ بين الجنسين على مستوى كل كيان في اتفاق رئيس الكيان المبرم مع الأمين

العام. وفي نهاية دورة الأداء، يجري تقييم مدى تحقيق هذه الأهداف ويقدم تقرير عن التقدم المحرز إلى الأمين العام عن طريق مجلس الأداء الإداري.

55 - غير أن المجيبين على الدراسة الاستقصائية أشاروا إلى أن زيادة الدعم للتكافؤ بين الجنسين لا تؤدي دائما إلى تخصيص موارد مالية وبشرية كافية، وأن التأييد النشط من جانب القيادة ودعمها ضروريان، ولكنهما غير كافيين، لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. والواقع أن بعض الكيانات لاحظت أن جهود تحقيق التكافؤ بين الجنسين تبدو أحيانا ملغاة في قائمة الأولويات بعد إحراز تقدم ملحوظ، نتيجة للتصور بأن المسألة قد حلت، على الرغم من وجود أدلة واضحة على عكس ذلك.

56 - ووصف بعض المجيبين نقص الدعم النشط من جانب القيادة للتكافؤ بين الجنسين بأنه مشكلة مزمنة في سياقات معينة ينظر فيها إلى التكافؤ بين الجنسين على أنه ليس له تأثير يذكر على فعالية أولويات المنظمة. وعالجت بعض الكيانات هذه المسألة بنجاح من خلال تبيان فائدة جهود التكافؤ بين الجنسين لجميع الموظفين، وإنكاء الوعي بأن تشجيع إيجاد مكان عمل شامل للجميع قوامه الإنصاف هو مسؤولية كل شخص في الكيان المعني، وتحديد توقعات وأدوار واضحة لجميع الموظفين، بصرف النظر عن المنصب أو نوع الجنس. وجعلت إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام التكافؤ بين الجنسين أولوية إدارية بإطلاق مبادرة بناء ركيزتنا في عام 2020. وجعل البرنامج المساواة بين الجنسين والتنوع والشمول أولويات تنظيمية.

سادسا - تهيئة بيئة تمكينية

57 - تعني البيئة التمكينية بيئة عمل تتبنى المساواة، وتقضي على التحيز، وتكون شاملة لجميع الموظفين. وكما شُدد في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، لن تتحقق الشمولية والمساواة إلا إذا كانت بيئة العمل آمنة، وتُؤمن التنوع، وتوفر فرصا متساوية للجميع.

ألف - التكامل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية

ترتيبات العمل المرنة

58 - تدعم مرونة العمل الموظفين ذوي الحالات المتنوعة، بمن فيهم الأفراد الذين يضطربون بمسؤوليات الرعاية. وساعدت الجائحة العالمية على تطبيع ترتيبات العمل المرنة، وأدى استمرار هذه السياسات إلى زيادة رضا الموظفين وتحقيق نتائج عمل إيجابية على حد سواء.

59 - وأفادت الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية بأن أكثر أنواع ترتيبات العمل المرنة المعروضة شيوعا هي العمل عن بعد (100 في المائة)، وساعات العمل المتداخلة (83 في المائة)، وجدول العمل المضغوط (62 في المائة). غير أن 48 في المائة فقط من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية التي لديها موظفون ميدانيون عرضت وشجعت ترتيبات عمل مرنة في الميدان، وعرضت 12 في المائة منها ترتيبات من هذا القبيل، ولكنها لم تشجعها. وتباين توافر وتنفيذ ترتيبات العمل المرنة في الميدان، بما في ذلك في البعثات، تفاوتت كبيرا حسب السياق وطبيعة الاحتياجات الوظيفية.

60 - ولاحظت الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية أن ترتيبات العمل المرنة تسهم إسهاما كبيرا في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، مما يحسن رفاه الموظفين ويساعد على الاحتفاظ بالمواهب.

وفي الاتحاد الدولي للاتصالات، نالت ترتيبات العمل المرنة تقدير الموظفين وأفيد بأن لها أثراً إيجابياً على الصحة العقلية. وفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، أدت ترتيبات العمل المرنة إلى زيادة اجتذاب قوة عاملة متنوعة والاحتفاظ بها، وتحسين الثقة، والسماح باستمرار العمل في ظل ظروف مختلفة. ولاحظ مكتب شؤون نزع السلاح أن ترتيبات العمل المرنة استحدثت سبلاً جديدة للتعاون على الإنترنت وأتاحت للموظفين فرص العمل بفعالية أكبر في مواقع جغرافية مختلفة. وخلال التنفيذ الناجح للتدابير الخاصة المؤقتة في الرتبة ف-5، خلصت اليونيسف إلى أن توفير المرونة في العمل وتحسين السياسات لدعم التوازن بين العمل والحياة أمران حاسمان لاجتذاب المزيد من المرشحات والاحتفاظ بهن.

61 - واتفق غالبية المجيبين على الدراسة الاستقصائية على أن ترتيبات العمل المرنة تكون أكثر فعالية عند تطبيقها باتساق وشفافية واستناداً إلى قواعد ومبادئ محددة جيداً. ولاحظت اليونيسف أن الوضوح بخصوص الموافقات والتوقعات والمسؤوليات ثبت أنه أمر حاسم لكفالة النجاح. ولاحظ مكتب شؤون الفضاء الخارجي أن تأييد كبار المديرين له أثر إيجابي على تنفيذ ترتيبات العمل المرنة، ما يؤدي إلى زيادة الاهتمام بالتكافؤ بين الجنسين في التوظيف. وأشار المجيبون أيضاً إلى وجود تحديات أمام التنفيذ الناجح لترتيبات العمل المرنة، تشمل عدم وضوح الخطوط الفاصلة بين ساعات العمل وغير ساعات العمل، وإمكانية العزلة، والتحديات المتعلقة بالإلحاق.

الإجازة الوالدية واحتياجات الرعاية الأوسع نطاقاً

62 - بناء على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية، اتخذت الجمعية العامة القرار 256/77 بآء في كانون الأول/ديسمبر 2022. واستعاضت القاعدة 6-3 من النظام الإداري المؤقت للموظفين عن أحكام إجازة الأمومة والأبوة والتبني بحكم إجازة والدية موحدة مدتها 16 أسبوعاً واستحقاق للوالدة هو 10 أسابيع إضافية من إجازة ما قبل الولادة أو بعدها. كما أصدرت الأمانة العامة أمراً إدارياً جديداً بشأن الإجازة الوالدية (ST/AI/2023/2). ويستمر تراكم استحقاق الإجازة السنوية خلال فترات الإجازة الوالدية. ومنح 83 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية إجازات وفقاً للقرار 256/77 بآء.

رعاية الأطفال في الموقع

63 - أفاد 30 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية بأنها تقدم خدمات لرعاية الأطفال في الموقع. ولدى اليونسكو دار حضانه في الموقع ونادي أطفال يعمل بعد الدوام المدرسي وخلال العطلات المدرسية. ويوفر مركز رعاية الأطفال التابع للفاو الرعاية في الموقع لعدد أقصاه 60 طفلاً.

64 - وأشار العديد من المجيبين إلى التحديات التي تواجه في توفير رعاية الأطفال في الموقع بسبب حجم المكتب ومحدودية الموارد. وأوقف آخرون خدمات رعاية الأطفال خلال فترة الإغلاق التي فرضتها جائحة كوفيد-19 ولم يعيدوا توفيرها بعد. وعلى الرغم من أن مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سوريا لا يقدم خدمات رعاية الأطفال الرسمية، فإنه يسمح للموظفين الذين لديهم أطفال بإحضار أطفالهم إلى المكتب أثناء العطلات المدرسية أو عندما لا تتوفر خيارات أخرى لرعاية الأطفال.

الرضاعة الطبيعية/الرضاعة الصناعية

- 65 - تدعم السياسات الشاملة للرضاعة الطبيعية/الرضاعة الصناعية المساواة في المسؤوليات الوالدية وإعادة الإدماج في العمل بعد العودة من الإجازة الوالدية، ما يتيح بدوره التقدم الوظيفي المستمر للمرأة. ولدى 73 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية سياسة تتيح المستوى المتوقع من التوقف عن العمل لمدة ساعتين يومياً لأغراض الرضاعة الطبيعية/الرضاعة الصناعية. وتقدم نسبة 10 في المائة من الكيانات المشمولة أكثر من ساعتين، وتقدم نسبة 13 في المائة منها أقل من ساعتين.
- 66 - ويخصص 86 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية غرفة للرضاعة، ما يمثل زيادة كبيرة مقارنة بنسبة 73 في المائة المسجلة في عام 2021. ووضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع مكتب التنسيق الإنمائي، مذكرة ممارسة لإدماج المنظور الجنساني تتعلق بإمكان الرضاعة المخصصة للوالدين المرضعين.
- 67 - وقامت الأونروا بتركيب غرف للرضاعة في مقرها. وتم تحديث غرف الرضاعة في الأمانة العامة وهي متاحة لمن يعملون من الوالدين المرضعين في مقر الأمم المتحدة أو لمن يزورونه منهم.

باء - معايير السلوك

- 68 - أصدرت نشرة الأمين العام بشأن التصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8) لكفالة معاملة جميع موظفي الأمانة العامة وأفرادها من غير الموظفين بكرامة واحترام. وأصدرت النشرة أيضاً بهدف ضمان وعي جميع الموظفين بدورهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بالحفاظ على مكان عمل خال من أي شكل من أشكال التمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، ومن منطلق إدراكه لضرورة منع حدوث هذا السلوك والمصارعة، في حالة حدوثه، إلى اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة في حينها، مع تقديم الدعم لأولئك المستهدفين بهذا السلوك.

فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

- 69 - أنشأ الأمين العام في عام 2017 فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي استحدثت عدة أدوات للتصدي للتحرش الجنسي، من أجل توسيع نطاق جهود منع التحرش الجنسي والتصدي له، وحماية الضحايا والناجين ومساندتهم، وتعزيز القدرة على إجراء التحقيقات وتهيئة بيئة عمل آمنة وتمكينية. وأبلغت الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية عن استخدام مرتفع للغاية للأدوات التي استحدثتها فرقة العمل: فقد وضع 97 في المائة منها المعايير الدنيا للسياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي؛ ويطبق 86 في المائة منها المدونة النموذجية لقواعد السلوك المتعلقة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي،

في مناسبات منظومة الأمم المتحدة؛ ويستخدم 78 في المائة منها دليل المديرين بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له في مكان العمل⁽¹²⁾؛ ويفيد 88 في المائة منها باستخدام قاعدة البيانات ClearCheck⁽¹³⁾.

70 - وفي عام 2021، أعدت فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين وثيقة بعنوان "تشجيع فهم مشترك لنهج يركز على الضحايا في التعامل مع التحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة". وتعرض تلك الوثيقة نهجا يركز على الضحية في التعامل مع التحرش الجنسي وتحدد سبعة مبادئ أساسية تهدف إلى مساعدة كيانات الأمم المتحدة على اعتماد وتنفيذ نهج يركز على الضحايا/الناجين في عملياتها وسياساتها وإجراءاتها الرسمية وغير الرسمية من خلال تقديم الدعم للضحايا/الناجين، ومن خلال تدابير الحماية والتحقيق والمساءلة.

71 - وقام مكتب المدافعة عن حقوق الضحايا، بالتعاون مع البنك الدولي والمنظمة الدولية للهجرة ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، بإعداد وحدة تدريبية على نطاق منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁴⁾ لتعميم نهج يركز على الضحايا في التصدي للتحرش الجنسي، وقد أتيحت هذه الوحدة التدريبية في عام 2023. وهي تقدم تفسيراً واضحاً لحقوق ضحايا التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وللتطبيق العملي لنهج يركز على الضحايا. وتتعاون هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع المدافعة عن حقوق الضحايا لتطبيق النهج الذي يركز على الضحايا من خلال شبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية.

72 - كما أنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مركز المعرفة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التصدي للتحرش الجنسي، وهو مستودع للموارد ولأفضل الممارسات والأدوات لمنع التحرش الجنسي والتصدي له داخل منظومة الأمم المتحدة. والهدف من مركز المعرفة هو تعزيز التنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتحسين الشفافية، وتيسير إمكانية الاطلاع على الوثائق الرئيسية.

73 - وأفاد 77 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية بأنها اتخذت خطوات لتعزيز نهج يركز على الضحايا عند التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وقدم 84 في المائة من الكيانات، منذ صدور الدراسة الاستقصائية السابقة، تدريباً جديداً بشأن التصدي للتحرش والانتهاك الجنسيين. وأفاد 42 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية أنه قد وقعت حادثة أو حوادث تمييز أو تحرش، بما فيه التحرش الجنسي، أو إساءة استعمال السلطة داخلها منذ عام 2021.

74 - وأبرزت الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية الحاجة إلى دعم إضافي، بما في ذلك تدريب على النهج المرتكز على الضحايا الذي يركز على الطرق التي يمكن للمديرين من خلالها تطبيق النهج في الممارسة العملية، وتدريب بشأن تدخل المتفرجين. ورحب عدد من المؤسسات، ولا سيما تلك التي لها وجود ميداني، باستحداث خطوط هاتفية تكفل سرية الهوية لتقديم المساعدة.

(12) مجلس الرؤساء التنفيذيين، "دليل المديرين - الأمانة العامة للأمم المتحدة: منع التحرش الجنسي والتصدي له في مكان العمل".

(13) أداة ClearCheck هي قاعدة بيانات للفحص تمكن أخصائيي الموارد البشرية من فحص المرشحين لمنع توظيف أو إعادة توظيف الأفراد الذين توجد بحقهم ادعاءات ثابتة بالتحرش الجنسي.

(14) متاحة على الرابط التالي: <https://www.un.org/en/victims-rights-first/training-module>.

جيم - التنوع والشمول

75 - كان لدى 70 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية مبادرات محددة بشأن التنوع والشمول. فعلى سبيل المثال، استندت استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول التي وضعها صندوق الأمم المتحدة للسكان إلى الركائز الرئيسية الثلاث المتمثلة في الوعي والتحالف مع الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً والمساءلة. وقدم صندوق الأمم المتحدة للسكان جلسات بشأن التنوع والإنصاف والشمول وبدأ سلسلة بودكاست داخلية تعرض التجارب الحية للموظفين المتنوعين.

76 - ولدى 59 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية مبادرات أو برامج لزيادة التنوع الجغرافي للنساء في القوة العاملة. فعلى سبيل المثال، لدى مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة مبادرة للتدريب الداخلي لبلدان الجنوب، تخصص دورات تدريبية للطلاب القادمين من بلدان الجنوب بهدف تحسين التمثيل الجغرافي للنساء. وقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتجريب برنامجها للقيادات الشابات بالشراكة مع برنامج متطوعي الأمم المتحدة، ما أتاح فرصاً للشابات من بلدان الجنوب للعمل في مقر الهيئة. وواصلت 9 من المشاركات الـ 12 حياتهن المهنية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

77 - واتخذ 78 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية خطوات للتصدي للعنصرية داخل القوة العاملة. فعلى سبيل المثال، عين الأمين العام في أيلول/سبتمبر 2020 فرقة عمل لوضع خطة عمل للتصدي للتمييز العنصري داخل الأمانة العامة. وتم إصدار خطة العمل الاستراتيجية بشأن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة في أوائل عام 2022. ومنذ ذلك الحين، عين الأمين العام مستشاراً خاصاً لقيادة تنفيذ الخطة، يدعمه فريق لمكافحة العنصرية وفريق توجيهي رفيع المستوى معني بالتنفيذ.

78 - وأفاد 55 في المائة فقط من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية بأنها تتعامل على وجه التحديد مع تقاطع الهوية الجنسية، والعرق أو الأصل الإثني أو الميل الجنسي على سبيل المثال، وهو عنصر حاسم لدعم التنوع في مكان العمل.

دال - شبكة جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسية على نطاق المنظومة

79 - إن شبكة جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسية في الأمم المتحدة هي عامل نجاح للنهوض بالتكافؤ بين الجنسين، إذ تُعَيِّن جهات التنسيق لتقديم الدعم لرئاسة الإدارة أو المكتب أو البعثة في الوفاء بمسؤولياتها عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وقد اعترفت الدول الأعضاء أيضاً بالدعم النشط الذي تقدمه جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسية في قرار الجمعية العامة 142/76. وقد نمت الشبكة، التي يتولى قيادتها وتنسيق شؤونها مكتب منسقة شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، إلى ما يناهز 500 عضو، بما في ذلك عدد متزايد من جهات التنسيق في الميدان.

80 - وكما لوحظ في نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/12، ينبغي أن يكون لكل إدارة ومكتب ولجنة إقليمية وبعثة جهة تنسيق واحدة على الأقل وجهة تنسيق مناوبة لشؤون المرأة. وأفادت 95 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية بتعيين جهات تنسيق في جميع المكاتب والإدارات والبعثات. وتوجد حالياً، في 59 مركز عمل تابع للأمم المتحدة، بما في ذلك في أفرقة الأمم المتحدة القطرية، جهة تنسيق واحدة معينة على الأقل تعنى بالمساواة الجنسية.

81 - ولاحظت الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية أن شبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية على نطاق المنظومة كانت بمثابة مورد بالغ الأهمية لجهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية لمعرفة أفضل الممارسات لتنفيذ المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية خاصة بميدان معين، ولتبادل المعارف فيما بين الوكالات مع جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية الأخرى على نطاق منظومة الأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، أفادت مفوضية حقوق الإنسان بأن شبكتها من جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية لديها شبكة من الممارسين على الإنترنت لتحسين إدارة المعارف وتبادل الممارسات الجيدة. وتشرك إدارة شؤون السلامة والأمن شبكتها من جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية من أجل توعية النساء وتوظيفهن في قطاع الأمن.

82 - ووفقا للكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية، فإن التحديات الثلاثة الأكثر شيوعا التي تواجه جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية هي التنافس مع الواجبات الأخرى، وعدم كفاية الوقت لأداء واجباتها بصفقتها جهات تنسيق معنية بالمسائل الجنسانية، والافتقار إلى الموارد اللازمة للاضطلاع بالمهام والقيام بالربط الشبكي اللذين يتطلبهما الدور، وهي نفس التحديات المحددة في التقرير السابق. وذكر 87 في المائة من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية أن جهات التنسيق لديها تتوفر لها إمكانية الاتصال بالإدارة العليا.

هـ - أثر جائحة كوفيد-19 على الموظفين

83 - أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منذ عام 2020، ثلاث دراسات استقصائية على نطاق المنظومة عن أثر جائحة كوفيد-19 على الموظفين في منظومة الأمم المتحدة. ووفقا للدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام 2022، أشار 41 في المائة من المجيبين إلى أن كياناتهم بدأت دراسات استقصائية استنادا إلى بيانات مصنفة حسب نوع الجنس لتقييم رفاه الموظفين منذ عام 2020. وتم تطبيع ترتيبات العمل المرنة وطرائق العمل المختلطة، إذ ذكر أكثر من 73 في المائة من المجيبين أن كياناتهم تخطط لمواصلة استخدام هذه الترتيبات والطرائق في المستقبل.

84 - ولا تزال صحة ورفاه الموظفين يمثلان تحديا بعد الجائحة، لا سيما بالنظر إلى التقسيم غير المتكافئ والمجنسن لمسؤوليات الرعاية. فقد عانى العديد من المجيبين من مستويات أعلى من التوتر والقلق وزيادة مشاعر العزلة نتيجة لزيادة عبء العمل والاجتماعات الافتراضية وزيادة مسؤوليات الرعاية، فضلا عن المرض المرتبط بكوفيد-19. وبالنظر إلى التوزيع غير المتكافئ لواجبات الرعاية، يمكن أن يكون لكل ذلك تأثير مضاعف على المرأة.

85 - وواجهت الكيانات التحديات بتوفير المزيد من خدمات الصحة العقلية، وزيادة المرونة من خلال خيار العمل من المنزل، وتقديم الدعم الخاص بالمرأة من قبيل توفير اجتماعات الموظفين فقط، وزيادة المرونة المتاحة للنساء الحوامل، وإتاحة الحلقات الدراسية الشبكية المتعلقة ببرامج التوعية بالعنف الجنساني في مواجهة زيادة مستويات العنف المنزلي خلال فترة الإغلاق. وكشفت نتائج الدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام 2022 حدوث تحسن ملحوظ في صحة النساء ورفاههن المبلغ عنهما. وقد تمكن العديد من كيانات الأمم المتحدة من تحويل الجائحة إلى فرصة لوضع برامج مجدية وذات مغزى للموظفات.

سابعا - البعثات

86 - وفقا للوحة متابعة التكافؤ بين الجنسين بالأمانة العامة للأمم المتحدة⁽¹⁵⁾، شكلت النساء 34 في المائة من الموظفين في العمليات الميدانية للأمانة العامة، في حزيران/يونيه 2023. وتواجه النساء العاملات في البعثات مجموعة متميزة من التحديات من حيث الشواغل المتعلقة بالسلامة والأمن واحتياجات العمل والمعيشة (انظر A/75/803)، ومن ثم فإن البعثات تشكل مصدرا هاما للمعلومات المتعلقة بالتحديات الخاصة بالميدان. وشارك عدد قياسي من البعثات (15) في الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين (انظر المرفق الثاني)، وقدمت 18 بعثة خطط تنفيذ محدثة وتقارير مرحلية (انظر المرفق الثالث).

87 - وأحرز عدد من البعثات تقدما نحو تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين. وفي عام 2022، حققت بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة التكافؤ بين الجنسين في صفوف موظفيها الدوليين من الفئة الفنية، وذلك أساسا من خلال تنفيذ تدابير خاصة مؤقتة. وزادت بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى عدد الدوريات التي تقوم بها النساء، وأشركت بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي عددا أكبر من النساء في عملية السلام. وحققت بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان التكافؤ بين الجنسين على مستوى رؤساء المكاتب الميدانية.

88 - وزادت بعض الكيانات عدد النساء في المكاتب والمناصب القطرية في حالات الطوارئ والأزمات وما بعد الأزمات. فعلى سبيل المثال، أطلق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي استراتيجيات مخصصة للبحث عن المرشحين لجذب النساء من خلال تسليط الضوء على قصص من السير المهنية للموظفات اللائي يعملن في سياقات الأزمات. ونفذت بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق تدابير خاصة مؤقتة وتتصل بجميع المرشحات المدرجة أسماؤهن في قوائم المرشحين المقبولين لإبلاغهن بالشواغر.

89 - ويشكل تحسين ظروف العمل والمعيشة في البعثات إجراء ذا أولوية لسد الفجوة بين الجنسين. ولدى أكثر من نصف البعثات التي شملتها الدراسة الاستقصائية خطط لتنفيذ تحسينات في ظروف العمل والمعيشة للموظفات، أو نفذت تلك الخطط بالفعل.

90 - فعلى سبيل المثال، أنشأت بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان أو حسنت أكثر من 40 مرفقا ترفيهيا في مكاتبها الميدانية. وقامت بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي بتحسين أماكن إقامة النساء في الميدان وزيادة توافر المرافق الطبية.

السلامة والأمن المهنيان

91 - تختلف ظروف الأمن والسلامة اختلافا كبيرا حسب الموقع. وتمشيا مع المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية خاصة بميدان معين، من الأهمية بمكان ضمان أن تكون البعثات شاملة للجميع وأن تلبى الاحتياجات الأمنية لجميع الموظفين، بغية اجتذاب النساء واستبقائهن.

92 - وتقوم إدارة شؤون السلامة والأمن بإبلاغ جميع الموظفين بتوافر جهات تنسيق معنية بشؤون أمن الإناث للعمل كمورد أمني واستشاري في البعثات. وأنشأت بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان مجموعات أماكن إقامة للموظفات. وقامت البعثة أيضا بتركيب مصابيح شمسية ومصابيح عرض بصمامات ثنائية

(15) متاحة على الرابط التالي: <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>.

باعثة للضوء في المكاتب ومناطق الإقامة لتعزيز الأمن المادي. وللاستجابة للاحتياجات الخاصة للمرأة وشواغلها الأمنية، تقدم بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان تدريباً أمنياً للنساء على وجه التحديد، وتنسق إدارة شؤون السلامة والأمن التدريب على التوعية الأمنية للنساء بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

فرص التطوير الوظيفي للموظفات الوطنيات من الفئة الفنية

93 - أشارت بعض البعثات إلى عدة عقبات تعترض التطوير الوظيفي للموظفات الوطنيات من الفئة الفنية، بما في ذلك عدم الاعتراف من جانب مديري الأفرقة، وانعدام الاتصال المباشر مع قيادة البعثة، وعدم استخدام أي آليات متاحة لترقية الموظفات الوطنيات ذوات الأداء الجيد. وفي عام 2021، أنشأت الأمانة العامة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة مجموعة المواهب العالمية التابعة للأمم المتحدة⁽¹⁶⁾ لمساعدة الكيانات على تحديد المرشحات وإجراء الاتصال المباشر، بما في ذلك من خلال مجموعة الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية. غير أن 25 في المائة فقط من الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية أفادت بأنها تشارك في مجتمع المواهب في الأمم المتحدة.

94 - واتخذت بعض البعثات خطوات لزيادة عدد الموظفات الوطنيات من الفئة الفنية. فعلى سبيل المثال، جعلت بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان عملية تقديم الطلبات أيسر وتشجع المديرين على توظيف متعاقدات واستقدام متدربات لبناء خبراتهن في سبيل ملء الوظائف. ونفذت البعثة أيضاً تدابير خاصة مؤقتة لتعديل المتطلبات التقييدية المتعلقة بالخبرة الميدانية لاجتذاب طائفة أوسع من النساء إلى وظائف المبتدئين. ونتيجة لذلك، زادت نسبة الموظفات الوطنيات من الفئة الفنية من 25,9 إلى 27,2 في المائة بين عامي 2020 و 2023.

ثامنا - الاستنتاجات والتوصيات

ألف - الاستنتاجات

95 - منذ إطلاق استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، حققت معظم كيانات الأمم المتحدة إنجازات هامة، منها وضع وتنفيذ سياسات وممارسات محدثة لاجتذاب المرأة وتوظيفها وترقيتها، وتحسين بيئات العمل التي تدعم زيادة الشمول. وشملت الإنجازات الرئيسية الأخرى المبادرات التي تتصدى للتحيز اللاوعي في سياق اختيار الموظفين وتصحيح التمثيل الناقص تاريخياً، وتوفير إجازة والدية موحدة.

96 - وزاد التمثيل الإجمالي للمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من 45,3 إلى 47,0 في المائة. وحافظ على التكافؤ بين الجنسين في الرتب الأعلى طوال الفترة المشمولة بالتقرير. وعلاوة على ذلك، بلغ تمثيل المرأة في مواقع المقار 51,3 في المائة لأول مرة.

97 - وقدم ما مجموعه 91 من الكيانات والوكالات والصناديق والبرامج التابعة للأمانة العامة خطط تنفيذ محدثة خاصة بكل كيان للفترة 2022-2024 إلى جانب تقارير مرحلية. وتتقاسم خطط التنفيذ المحدثة للكيانات التي أحرزت تقدماً كبيراً سمات مشتركة: فهي خطط قوية وموجهة ذات أهداف واضحة تدعمها

(16) انظر <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=NTP&lang=en-US>.

آليات مساءلة، وآليات تتبع شفافة وشاملة، وجهود لجمع البيانات المعدة جيدا والمصنفة حسب نوع الجنس للاسترشاد بها في وضع المبادرات، وتنفيذ محدد الأهداف للتدابير الخاصة المؤقتة، وتنفيذ للتوصيات الواردة في المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة، والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية خاصة بميدان معين. وعلاوة على ذلك، لا يزال دور القادة، بما في ذلك التعاون الوثيق مع جهات التنسيق المعنية بالمساكن الجنسية، دورا هاما.

98 - ولا يزال التقدم العام نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين متفاوتا، من حيث الموقع الجغرافي والرتبة على حد سواء. ولا تزال المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا في مستويات الإدارة المتوسطة والعليا، ولا سيما في الرتبة ف-5 ورتبة المديرين. وقد تحسن تمثيل المرأة في المواقع الواقعة خارج المقار، ولكنه ظل أقل بكثير مما هو عليه في مواقع المقار في كل مستوى من مستويات الرتب. ومن التوظيف إلى الاستبقاء، هناك حاجة إلى تنفيذ أكثر اتساقا لجميع الأدوات والأساليب المتاحة الواردة في هذا التقرير لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، ولا سيما في الميدان والبعثات. وينبغي للكيانات تجديد تركيزها على تقنيات التوظيف والاتصال التي تراعي الفوارق بين الجنسين، والاستثمار في مبادرات التطوير الوظيفي، وإنشاء قوائم داخلية وخارجية للمواهب.

99 - وقطعت الكيانات خطوات واسعة في إرساء بيئات العمل التمكينية ومواصلة تنفيذ ترتيبات العمل المرنة والسياسات المراعية للأسرة التي وضعت أثناء جائحة كوفيد-19. وجهات التنسيق المعنية بالمساكن الجنسية هي عوامل رئيسية للتغيير وموارد هامة في توجيه الممارسات والسياسات وتنفيذها بنجاح للنهوض بالتكافؤ بين الجنسين وإيجاد بيئات عمل تمكينية. وهي تعزز وتسهل الولاية التنسيقية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لرصد تنفيذ تلك السياسات والممارسات والتحديات التي تعترضها والتقدم المحرز فيها والإبلاغ عن ذلك.

100 - وأبلغت الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية عن ارتفاع معدلات استخدام الأدوات التي استحدثتها فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي. وقد أصبح من المسلم به على نطاق أوسع أن القضاء على التحرش الجنسي عنصر حاسم لإرساء بيئة عمل آمنة وصحية يسودها الاحترام وعنصر أساسي لتهيئة الظروف لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة بحلول عام 2028.

101 - ومن الواضح أنه لا يوجد تحد رئيسي واحد يعوق التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين، بل هناك تحديات متعددة تتطلب ردود فعل محددة وقابلة للقياس.

باء - التوصيات

102 - على غرار ما أوصى به التقرير السابق، ينبغي التعجيل بالجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال مجموعة شاملة من الإجراءات الرامية إلى تذليل العقبات التي تحول دون تحقيق التكافؤ في منظومة الأمم المتحدة والحفاظ عليه. ومن الأهمية بمكان تسليط الضوء على فوائد التكافؤ بين الجنسين بالنسبة للقوة العاملة والمنظمة ككل، فضلا عن إيجاد مصلحة ودور لجميع الموظفين في السعي لتحقيق التكافؤ بين الجنسين.

103 - ويشجع جميع الكيانات والمديرين والموظفين على مواصلة تنفيذ التوصيات الواردة في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم

المتحدة، والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية خاصة بميدان معين، وخطط التنفيذ الخاصة بكل كيان، من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتهيئة بيئات عمل شاملة دعماً للتكافؤ بين الجنسين.

104 - وتشجع الكيانات على تنفيذ التدابير المبينة في هذا التقرير، بما في ذلك عن طريق تحديث خطط التنفيذ الخاصة بها ورصدها بانتظام لبلوغ التكافؤ بين الجنسين، وتذليل العقبات المحتملة، وتوطيد آليات المساواة، مثل تقييمات الأداء، والأهداف المحددة والقابلة للقياس والقابلة للتحقيق وذات الصلة والمحددة زمنياً، ومؤشرات الأداء الرئيسية، واتفاقات القيادة، التي تعتبر ضرورية لضمان إحراز تقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

105 - وينبغي أن يعمد إلى التتبع الدقيق للتقدم المحرز، من خلال لوحة المتابعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين مثلاً، على مستوى الكيان في جميع عمليات التوظيف والاختيار والترقية.

106 - ويشجع كبار القادة على مواصلة إظهار التزامهم بالتكافؤ بين الجنسين بشكل واضح واتخاذ الإجراءات، بما في ذلك من خلال إصدار الرسائل المتسقة وتنفيذ التدابير الخاصة المؤقتة ومن خلال إرساء بيئة يفهم فيها الجميع دورهم في إيجاد مكان عمل مؤات.

107 - ويوصى بأن تخصص الكيانات موارد مالية وبشرية كافية لإحداث التغيير التنظيمي وللتغلب على العوائق المحددة التي تعترض سبيل التقدم، ولا سيما مع تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة والمبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية لمنظومة الأمم المتحدة وتجريب المبادرات وتوسيع نطاقها.

108 - وينبغي للكيانات إقرار دراسات استقصائية أو مقابلات إلزامية متعلقة بنهاية الخدمة تراعي الفوارق بين الجنسين لتقييم آثار الثقافة التنظيمية على المرأة واستبقائها (بما في ذلك على المتدربات الداخليات والمتطوعات والخبرات الاستشاريات لفترات قصيرة أو لمدد محددة):

(أ) ينبغي أن تتناول الدراسات الاستقصائية والمقابلات المتعلقة بنهاية الخدمة سوء السلوك المحتمل، أو التمييز الجنسي أو غيره، أو إساءة استعمال السلطة لتحديد مدى انتشار السلوك المحظور بموجب مبادئ النهج الذي يركز على الضحايا؛

(ب) وينبغي استشارة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية أو الاضطلاع بدور قيادي في إعداد دراسات استقصائية أو مقابلات متعلقة بنهاية الخدمة تراعي الفوارق بين الجنسين؛

(ج) يجب أن تعطي الدراسات الاستقصائية المتعلقة بنهاية الخدمة الأولوية لخصوصية وكرامة المجيب مع الحفاظ أيضاً على النزاهة والمساءلة من خلال إنشاء وإقامة خطوط إبلاغ وأطر مساءلة واضحة للنتائج المجمعة.

109 - وينبغي تحديث اختصاصات جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية وتبسيطها لتعزيز الجهود المشتركة بين الوكالات الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وينبغي لكل إدارة ومكتب ولجنة إقليمية وبعثة وفريق قطري تابع للأمم المتحدة القيام بما يلي:

(أ) مواصلة تعيين جهات تنسيق معنية بالمسائل الجنسانية وجهات تنسيق لشؤون المرأة، فضلاً عن جهات مناوبة لها؛ وينبغي أن يكون لدى الكيانات الكبيرة وكل فريق قطري تابع للأمم المتحدة عدة جهات تنسيق معنية بالمسائل الجنسانية أو جهات تنسيق مناوبة معنية بالمسائل الجنسانية؛

(ب) ينبغي أن تتوافر لدى جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية مستويات ملائمة من الأقدمية والمسؤولية، ويفضل أن يكون ذلك برتبة ف-4 أو ما فوقها، وإمكانية الاطلاع على إحصاءات اختيار الموظفين وتمثيلهم؛

(ج) ضمان التزام القيادة العليا بالتعاون مع جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية وجهات تنسيق شؤون المرأة؛

(د) تزويد جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية بما يكفي من الوقت المكرس والتدريب والموارد المالية وفرص الدعوة التي تزداد تمشياً مع التنفيذ الجاري لاستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة؛

(هـ) العمل بنشاط لإدراج جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية في تخطيط القوى العاملة، وعمليات الاختيار، وجهود التوعية من أجل بلوغ أهداف التكافؤ بين الجنسين؛

(و) تعيين رجال للاضطلاع بدور جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية؛

(ز) مواصلة التنسيق والتعاون مع مكتب منسقة شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على أساس ولايته واستخدام توجيهاته وأدواته الفنية.

110 - وفي الفئة الفنية والفئات العليا، لا سيما فيما يتعلق بالوظائف الميدانية، تُشجع الكيانات على إنفاذ المساواة عن الاختيار ومعالجة التحيز في السياسات والمواقف التي تؤثر على اختيار النساء. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) استخدام إعلانات شواغر شاملة مع بذل جهود واعية لزيادة مجموعة المواهب إلى أقصى حد؛

(ب) إزالة المعلومات الشخصية، بما في ذلك نوع الجنس والوضع العائلي، من عملية الفحص الأولية، أي تقديم الطلب والتقييم الكتابي، للتخفيف من التحيز اللاواعي والواعي، كلما أمكن ذلك؛

(ج) النظر في تعليق المتطلبات التقييدية مؤقتاً في توصيف الوظائف عن طريق إلغاء متطلبات مدة شغل الوظيفة؛

(د) اشتراط التنوع في أفرقة إجراء المقابلات وإقرار تدريب إلزامي ومستمر بشأن التحيز اللاواعي للمديرين المكلفين بالتعيين وغيرهم من المشاركين في المقابلة أو عملية الاختيار؛

(هـ) مواصلة النظر في التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين لدى وضع قوائم المواهب وفي جهود التوظيف؛

(و) النظر في تقديم التزام ومساهمة يمكن إثباتها في تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين والتنوع.

111 - وحدد انخفاض عدد المتقدمات المؤهلات باعتباره أهم عائق أمام تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-4 وما فوقها، وجاء عدم كفاية فرص التطوير الوظيفي للموظفين من المستوى المتوسط في المرتبة الثانية في قائمة العقبات. وينبغي للكيانات بالتالي أن تنفذ مجموعة شاملة من التدابير لاجتذاب النساء وتعيينهن، وكذلك لدعم التطوير الوظيفي للمرأة، لا سيما في مستوى منتصف الحياة الوظيفية،

بما في ذلك من خلال تهيئة بيئات عمل تمكينية يمكن للمرأة أن تزدهر فيها وتنهض فيها بمسيرتها المهنية؛ وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) إجراء توعية محددة الأهداف وواسعة النطاق لزيادة عدد المتقدمات، بالتعاون مع الشبكات النسائية، واستخدام قوائم المواهب العليا، وقوائم المرشحين المقبولين وقواعد البيانات؛

(ب) تعميق مجموعة المواهب المؤهلة من خلال التعاون مع الدول الأعضاء والجامعات الوطنية والشبكات المتخصصة، ولا سيما في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً مثل التكنولوجيا والولوجيات والأمن والعلوم؛

(ج) تعزيز التنقل فيما بين الوكالات من خلال المهام القصيرة الأجل، والإعارة، والتبادل فيما بين الوكالات، وتقاسم القوائم، وعن طريق معاملة المرشحات من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة المشاركة كمرشحات داخليات؛

(د) ضمان التكامل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، على النحو الموصى به في المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة، والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية خاصة بميدان معين.

112 - وهناك حاجة إلى اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة للتعجيل بإحراز تقدم في مجال التكافؤ بين الجنسين. وينبغي تطبيق التعليمات الإدارية المتعلقة بتكافؤ الجنسين تطبيقاً متسقاً في الميدان. ويشجع الاتصال المنتظم بشأن تطبيقها بين مواقع المقار والمواقع الموجودة خارج المقار، وينبغي تعزيز آليات المساءلة الشفافة، حيثما ينطبق ذلك.

113 - وفي سياق العدد المتزايد للموظفين المتقاعدين في الأمانة العامة، ينبغي للكيانات أن تسخر هذه الحالة كفرصة لتحسين تمثيل المرأة والاستثمار في التطوير الوظيفي، والقوائم الداخلية، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة والتخطيط المنظم لتعاقب الموظفين، ولا سيما في الميدان والبعثات وفي الرتبة مد-1 فما فوق.

114 - وينبغي للقيادة، بما في ذلك المنسقون المقيمون ورؤساء الوكالات والبعثات، أن تدافع عن جهود التكافؤ بين الجنسين وتنسقها وأن تهيئ بيئات عمل تمكينية على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بالتعاون مع جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وغيرها من الكيانات ذات الصلة، ومع تلقي المشورة الفنية والتقنية منها. ويمكن أن تشمل تلك الإجراءات ما يلي:

(أ) إضافة أهداف التكافؤ بين الجنسين في خطط عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية والمنسقين المقيمين، ورصد وتتبع الاتجاهات نحو تحقيق هذا الهدف؛

(ب) زيادة عدد تعيينات المنسقات المقيمات في رتبتي الأمين العام المساعد ومد-2؛

(ج) الاستفادة من الأفرقة المواضيعية المعنية بالمسائل الجنسانية لدعم النهوض بالتكافؤ بين الجنسين وتهيئة بيئة تمكينية، حسب الاقتضاء؛

(د) كفالة تأييد جميع الموظفين، والرجال على وجه الخصوص، لجهود تحقيق التكافؤ بين الجنسين؛

(هـ) توسيع نطاق هدف التكافؤ بين الجنسين ليشمل الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة؛

(و) المشاركة بنشاط في مجتمع المواهب في الأمم المتحدة.

115 - وينبغي أن تدعم سياسات التنقل التطوير الوظيفي للموظفين واستبقاءهم من خلال تيسير التكامل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية طوال دورات الحياة الوظيفية. ويشمل ذلك توفير فرص للعمل للأزواج وعدم اقتصار تحديد مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسرة على الشواغل الأمنية، بل أن ينظر أيضاً في جوانب مثل توافر الرعاية الصحية والمدارس والمرافق الترفيهية في مراكز العمل.

116 - ويوصى بأن تعزز الكيانات تكامل الحياة المهنية والحياة الشخصية لجميع الموظفين، بما في ذلك عن طريق تشجيع وتنفيذ ترتيبات العمل المرنة والحلول المرنة الخاصة بمراكز العمل. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

- (أ) الاستمرار في تقديم دعم الموظفين الذي أقر خلال جائحة كوفيد-19، بما في ذلك ترتيبات العمل المرنة والسياسات المراعية للأسرة، والرعاية الصحية؛
- (ب) تلبية احتياجات الرعاية الأوسع نطاقاً للموظفين وتوفير قدر إضافي من الإجازات والمرونة، عند الإمكان؛

(ج) توفير رعاية الأطفال في الموقع حيثما كان ذلك ممكناً وتشجيع البدائل المرنة؛

(د) رصد الالتزام بسياسات الإجازة الوالدية والتحقيق في أوجه التفاوت بين الجنسين على صعيد الموظفين الذين يأخذون إجازات؛

(هـ) الاستمرار في توفير موارد الصحة العقلية والتواصل بشكل استباقي مع الموظفين لمنع العزلة وتعزيز ثقافة مكان العمل التي تزيل وصمة العار عن رعاية الصحة العقلية.

117 - وينبغي مواصلة الجهود الرامية إلى منع التحرش الجنسي والتصدي له والقضاء عليه على نطاق المنظومة، بما يتماشى تماماً مع عمل فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي والفريق التنفيذي المقبل. ويوصى بمواصلة رصد آليات المساءلة وتنفيذها. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) تطبيق نهج يركز على الضحايا في جميع حالات سوء السلوك وإظهار عدم التسامح مطلقاً مع التمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، سواء عبر الإنترنت أو شخصياً؛

(ب) مواصلة المواءمة مع السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي؛

(ج) القيام في جميع مناسبات الأمم المتحدة، المنظمة على الإنترنت وبالحضور الشخصي على حد سواء، بتنفيذ المدونة النموذجية لقواعد السلوك المتعلقة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة؛

(د) استخدام دليل المديرين بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له في مكان العمل؛

- (هـ) الاستمرار في ضمان استخدام قاعدة البيانات ClearCheck؛
- (و) الاطلاع على دليل المحققين: التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في الأمم المتحدة، وتطبيقه بانتظام.
- (ز) إقرار دراسات استقصائية دورية للموظفين لرصد تنفيذ واستخدام الأدوات المذكورة أعلاه والمشاركة في التبادل المنتظم للمعرفة من أجل تبادل الممارسات الجيدة.
- 118 - وينبغي القيام بانتظام بإجراء استقصاءات عالمية للموظفين واستقصاءات لجس النبض تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس لتقييم الثقافة التنظيمية، وتحديد الثغرات، والتماس التعليقات، وينبغي أن تتبعها خطط عمل مناسبة.
- 119 - إن إرساء بيئة لا يتم فيها التسامح مع الإفلات من العقاب ويشعر فيها الضحايا والناجون بالأمان عند الإبلاغ عن سوء السلوك هو أمر أساسي لمنع التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتصدي لهما. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:
- (أ) استخدام وتوفير الموارد في مركز المعرفة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التصدي للتحرش الجنسي لبناء ثقافة مكان عمل آمن؛
- (ب) نشر مواد إعلامية تتضمن معلومات عن مسارات الإحالة والإجراءات المناسبة المصممة لكل من الناجين والمديرين؛
- (ج) صياغة التزامات القيادة المتاحة للجمهور للنهوض بالقضاء على التحرش الجنسي؛
- (د) إنشاء وتنفيذ خطط مساعدة سري للإبلاغ دون الكشف عن الهوية عن سوء السلوك، إذا لم يكن متاحا بالفعل.
- 120 - وينبغي أن يكون التدريب المنتظم والإلزامي سمة معيارية في النهج المتبعة على مستوى الكيانات للتصدي لجميع أنواع التحرش وسوء السلوك. وتشجع الكيانات على معالجة التقاطع بين الهوية الجنسية والعرق والموقع الجغرافي وطريقة التعاقد عن طريق ما يلي:
- (أ) صياغة التزامات القيادة المتاحة للجمهور؛
- (ب) توفير تدريب للمديرين والموظفين يتناول طرق إرساء ثقافة العمل الشاملة؛
- (ج) إعداد التدريب بشأن سوء السلوك في سياقات متعددة اللغات والثقافات؛
- (د) تنظيم تدريب بشأن تدخل المتفرجين لجميع الموظفين.
- 121 - وينبغي التصدي لجميع أشكال التمييز، بما في ذلك العنصرية، من خلال تنفيذ القواعد ذات الصلة وإيجاد الأطر، ومن خلال التوعية وبناء القدرات وتنفيذ خطط العمل الخاصة بكل كيان.
- 122 - وتشجع الدول الأعضاء على تعزيز استدامة التكافؤ بين الجنسين في الرتب الأعلى داخل الأمم المتحدة عن طريق تسمية مرشحات للنظر في تعيينهن في هذه المناصب.

المرفق الأول

التوزيع بحسب نوع الجنس للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة
المدة، بحسب الكيان، حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021

الكيان	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		غير مصنفة الرتبة		المجموع الفرعي		نسبة النساء (النسبة المئوية)
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
الأمم المتحدة	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45,8
الفاو	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43,4
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36,6
منظمة الطيران المدني الدولي	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	—	1	—	267	122	31,4
محكمة العدل الدولية	—	—	13	6	2	16	5	9	2	3	1	—	1	—	1	—	25	34	57,6
لجنة الخدمة المدنية الدولية	—	—	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	—	—	14	11	44,0
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	0	6	3	222	205	48,0
منظمة العمل الدولية	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49,8
المنظمة البحرية الدولية	—	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	—	83	68	45,0
المنظمة الدولية للهجرة	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48,5
مركز التجارة الدولية	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	—	—	1	—	1	134	113	45,7
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية	—	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	—	1	—	—	—	40	30	42,9
الاتحاد الدولي للاتصالات	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	—	—	265	184	41,0
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	—	—	202	211	51,1
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	—	—	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	—	2	158	174	52,4
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48,2
اليونسكو	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52,5

الكيان	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		غير مصنفة الرتبة		المجموع الفرعي		نسبة النساء (النسبة المئوية)
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	–	–	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41,1
صندوق الأمم المتحدة للسكان	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53,4
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	–	–	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47,1
المركز الدولي للحوسبة	–	–	10	3	44	19	29	9	8	4	2	–	1	–	–	–	94	35	27,1
اليونيسف	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50,8
اليونيدو	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	–	174	98	36,0
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	–	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	–	–	1	–	25	17	40,5
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	–	–	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	–	1	1	87	66	43,1
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42,1
الأونروا	–	–	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47,5
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة	–	–	–	3	3	6	3	6	3	1	–	–	1	–	–	–	10	16	61,5
جامعة الأمم المتحدة	–	–	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50,6
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	–	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	–	3	99	408	80,5
منظمة السياحة العالمية	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	–	–	1	2	–	22	27	55,1
الاتحاد البريدي العالمي	–	–	6	3	29	9	14	4	12	3	4	–	4	–	2	–	71	19	21,1
برنامج الأغذية العالمي	–	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46,7
منظمة الصحة العالمية	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47,3
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47,3
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44,2
المجموع	81	154	1 835	2 604	6 131	5 814	7 245	6 073	4 141	2 941	1 220	878	436	255	145	129	21 234	18 848	47,0

المرفق الثاني

الجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة لعام 2023

كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة

الوكالات والصناديق والبرامج	الإدارات والمكاتب	البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام
الفاو	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي
منظمة الطيران المدني الدولي	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
منظمة العمل الدولية	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
المنظمة البحرية الدولية	إدارة التواصل العالمي	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
المنظمة الدولية للهجرة	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان
مركز التجارة الدولية	إدارة الدعم العمليتي	بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة
مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها	إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام/إدارة عمليات السلام	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	إدارة شؤون السلامة والأمن	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
الاتحاد الدولي للاتصالات	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	مكتب منسقة الأمم المتحدة الخاصة لشؤون لبنان
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة
اليونسكو	لجنة الخدمة المدنية الدولية	بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا

كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة

الوكالات والصناديق والبرامج	الإدارات والمكاتب	البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام
صندوق الأمم المتحدة للسكان	الآلية الدولية المحايدة المستقلة للمساعدة في التحقيق والملاحقة القضائية للأشخاص المسؤولين عن الجرائم الأشد خطورة وفق تصنيف القانون الدولي المرتكبة في الجمهورية العربية السورية منذ آذار/مارس 2011	
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	مكتب إقامة العدل	
المركز الدولي للحوسبة	مكتب مكافحة الإرهاب	
اليونيسف	مكتب شؤون نزع السلاح	
اليونيدو	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	مكتب الشؤون القانونية	
جامعة الأمم المتحدة	مكتب الشؤون العسكرية	
الأونروا	مكتب شؤون الفضاء الخارجي	
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	مكتب المبعوثة الخاصة للأمين العام المعنية بميانمار	
الاتحاد البريدي العالمي	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سوريا	
برنامج الأغذية العالمي	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن	
منظمة الصحة العالمية	مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالأطفال والنزاع المسلح	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	
	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)	
	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	

المرفق الثالث

الكيانات التي قامت بتحديث خطة التنفيذ الخاصة بها للفترة 2022-2024

كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة		
الوكالات والصناديق والبرامج	الإدارات والمكاتب	البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام
الفاو	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
منظمة الطيران المدني الدولي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي
منظمة العمل الدولية	مجلس الرؤساء التنفيذيين	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية
المنظمة البحرية الدولية	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
المنظمة الدولية للهجرة	مكتب التنسيق الإنمائي	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
مركز التجارة الدولية	إدارة التواصل العالمي	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك
مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	إدارة الدعم العملياتي	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام/إدارة عمليات السلام	بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	إدارة شؤون السلامة والأمن	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
اليونسكو	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
صندوق الأمم المتحدة للسكان	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان

كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة

الوكالات والصناديق والبرامج	الإدارات والمكاتب	البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا
اليونيسف	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	مكتب منسقة الأمم المتحدة الخاصة لشؤون لبنان
اليونيدو	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	لجنة الخدمة المدنية الدولية	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	الآلية الدولية المحايدة المستقلة للمساعدة في التحقيق والملاحقة القضائية للأشخاص المسؤولين عن الجرائم الأشد خطورة وفق تصنيف القانون الدولي المرتكبة في الجمهورية العربية السورية منذ آذار/مارس 2011	
جامعة الأمم المتحدة	الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	
الأونروا	وحدة التفتيش المشتركة	
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	مكتب إقامة العدل	
برنامج الأغذية العالمي	مكتب مكافحة الإرهاب	
منظمة الصحة العالمية	مكتب شؤون نزع السلاح	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	مكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	
	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	
	مكتب الشؤون القانونية	
	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	
	مكتب المستشار الخاص المعني بمنع الإبادة الجماعية	
	مكتب المبعوثة الخاصة للأمين العام المعنية بميانمار	
	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى	

 كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة

البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام

الإدارات والمكاتب

الوكالات والصناديق والبرامج

مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سوريا

مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن

مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالأطفال والنزاع المسلح

مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع

مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال

أمانة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر في البلدان التي تعاني من الجفاف الشديد و/أو من التصحر، وبخاصة في أفريقيا

مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية

مكتب الأخلاقيات

برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مؤئل الأمم المتحدة)

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي

مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية

مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث

مكتب شؤون الفضاء الخارجي
