

Distr.: General  
1 July 2021  
Arabic  
Original: English



الدورة السادسة والسبعون

البند 28 (ب) من القائمة الأولية\*\*

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 128/74 ويقدم وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة للفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2018 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. ومنذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق (1 كانون الثاني/يناير 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017)، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من 44,2 في المائة إلى 45,3 في المائة. ولأول مرة، كاد تمثيل المرأة في مواقع المقار يصل إلى حد التكافؤ، حيث بلغ 49,5 في المائة إجمالاً. وعلاوة على ذلك، بلغ تمثيل المرأة بين رؤساء ونواب رؤساء عمليات السلام 48 في المائة، كما استمر التكافؤ بين المنسقين المقيمين منذ عام 2018.

وفي الوقت نفسه، يلزم إحراز مزيد من التقدم نحو النهوض بتمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة وبلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن التام بين الجنسين على جميع المستويات على نطاق المنظومة. وما زال تمثيل المرأة خلال الفترة المشمولة بالتقرير عند أعلى معدلاته في مستويات الالتحاق، أي في الرتبين ف-1 و ف-2، قبل أن ينخفض تدريجياً في مستويات الإدارة الوسطى والعليا. وعلاوة على ذلك، لا يزال تمثيل المرأة أدنى في المواقع خارج المقار مع اتساعه بمعدل أبطأ للتغيير.

\* أعيد إصدارها لأسباب فنية في 13 آب/أغسطس 2021.



ويبين هذا التقرير الإجراءات التي اتخذتها كيانات محدّدة لإحراز التقدم وقيّم العوائق التي تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، أدت الأزمة المستمرة التي تُشكلها جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) إلى نشوء وتفاقم تحديات تواجه الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويتضمن هذا التقرير توصيات تهدف إلى مساعدة الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة على تحقيق التكافؤ بين الجنسين، بوسائل من بينها التنفيذ الصارم للسياسات ومجموعة من الإجراءات المنسقة. وتظلّ تهئية بيئات عمل تمكينية أمراً حيوياً في دعم هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال تعزيز أماكن العمل الشاملة للجميع والمتنوعة التي تجتذب المرأة وتُبقي عليها وتنهض بها.

## المحتويات

## الصفحة

5	أولا - مقدمة .....
6	ألف - إعلان ومنهاج عمل بيجين والذكرى السنوية الخامسة والعشرون لمؤتمر بيجين (بيجين+25) .....
7	باء - استراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة .....
8	ثانيا - نتائج الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة لعام 2021: الدروس المستفادة من أجل إحراز التقدم .....
10	ثالثا - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة .....
10	ألف - التمثيل بحسب الرتبة .....
13	باء - الاتجاهات .....
15	جيم - التمثيل بحسب الموقع .....
17	دال - التمثيل بحسب الكيان .....
19	رابعا - دورة الحياة الوظيفية: اختيار الموظفين والتعيينات وحالات التقدم الوظيفي وانتهاء الخدمة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2018 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 .....
19	ألف - عملية اختيار الموظفين .....
21	باء - التعيينات وحالات التقدم الوظيفي .....
24	جيم - حالات انتهاء الخدمة .....
25	خامسا - القيادة والمساءلة .....
26	سادسا - تهيئة بيئة تمكينية .....
26	ألف - التكامل بين الحياة المهنية والشخصية .....
29	باء - معايير السلوك .....
30	جيم - التنوع والشمول .....
31	دال - شبكة جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية على نطاق المنظومة .....
32	سابعا - السياقات الخاصة بالبعثات .....
34	ثامنا - الاستنتاجات والتوصيات .....
34	ألف - الاستنتاجات .....
35	باء - التوصيات .....

## المرفقان

- الأول - التوزيع بحسب نوع الجنس للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة،  
 40 في جميع المواقع، بحسب الكيان، حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 . . . . .
- الثاني - الجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم  
 42 المتحدة لعام 2021 . . . . .

## أولا - مقدمة

1 - ما برح تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة يشكل أولوية للأمين العام منذ توليه منصبه في عام 2017. وفي استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على صعيد المنظومة<sup>(1)</sup>، التزم الأمين العام التزاماً شخصياً بتحقيق التكافؤ على أعلى المستويات بحلول عام 2021 وعلى نطاق المنظومة على جميع المستويات بحلول عام 2028. وبعد ذلك بوقت قصير، في عام 2018، للمرة الأولى في تاريخ الأمم المتحدة، تحقق التكافؤ بين الجنسين في فريق الإدارة العليا وفي صفوف المنسقين المقيمين. وقد تحقق عدد من الأمور التي تحدث لأول مرة إذ تقلدت المرأة مناصب جديدة. وفي عام 2020، بلغ حد التكافؤ في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين جميع الأمناء العامين المساعدين ووكلاء الأمين العام المتفرغين<sup>(2)</sup>. وعلاوة على ذلك، كادت المنظمة تبلغ حد التكافؤ بين الجنسين مع وجود عدد قياسي من النساء اللواتي يشغلن مناصب الرئيسات ونائبات الرئيسات في البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام (يُشار إليها فيما يلي باسم "البعثات"): زادت حصة النساء من 25 في المائة في بداية ولاية الأمين العام في كانون الثاني/يناير 2017 إلى 48 في المائة في آذار/مارس 2021.

2 - وعملاً بقرار الجمعية العامة 128/74، يقدم هذا التقرير بيانات عن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة ويحلل التقدم المحرز والتحديات الماثلة في سبيل المضي قدماً نحو الهدف المعاد تأكيده بتحقيق التوازن التام بين الجنسين<sup>(3)</sup> على جميع المستويات على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وينظر التقرير أيضاً في أثر جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) العالمية على جهود الأمم المتحدة الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين والكيفية التي ينبغي بها للتقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين أن يستكمل ويؤكد مجدداً الجوانب الأوسع للتنوع والإدماج.

3 - ويستند التحليل إلى مصدرين رئيسيين. أولاً، قدمت الكيانات الستة والثلاثين المدرجة في المرفق الأول للتقرير الإحصاءات المتعلقة بالموظفين إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين. وثانياً، يشير التقرير إلى نتائج دراسة استقصائية تُجرى كل سنتين<sup>(4)</sup> بشأن السياسات والممارسات الجنسانية وتُرسل إلى جهات التنسيق

(1) انظر [www.un.org/gender/content/strategy](http://www.un.org/gender/content/strategy).

(2) أنطونيو غوتيريش، الأمين العام للأمم المتحدة، ملاحظات مقدمة إلى مجموعة الأصدقاء المعنية بالتكافؤ بين الجنسين، 6 آذار/مارس 2020. متاحة على الرابط التالي: [www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-03-06/secretary-generals-remarks-group-of-friends-gender-parity-delivered](http://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-03-06/secretary-generals-remarks-group-of-friends-gender-parity-delivered).

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

(4) تجري هيئة الأمم المتحدة للمرأة دراسة استقصائية كل سنتين عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة وبشأن السياسات والممارسات المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين لكل من إدارات الأمانة العامة للأمم المتحدة ومكاتبها وبعثاتها، وكيانات منظومة الأمم المتحدة. وفي المجموع، أكمل 56 كياناً الدراسة الاستقصائية لعام 2021، وترد مدخلاتهم في هذا التقرير. وقد صيغت نسختان من الدراسة الاستقصائية: إحداهما لإدارات ومكاتب الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ والأخرى لكيانات منظومة الأمم المتحدة، وهي تتضمن أسئلة بشأن السياسات الخاصة بكل كيان. وأجابت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال عن الأسئلة المتعلقة بالسياسات بالنيابة عن الأمانة العامة للأمم المتحدة بأسرها. وبناء عليه، فحيثما طلبت الدراسة الاستقصائية التي تجري كل سنتين معلومات عن السياسة العامة، تكون الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية هي الكيانات العشرين المدرجة في العمود الأول من المرفق الثاني لهذا التقرير.

المعنية بالمساائل الجنسانية وجهات تنسيق شؤون المرأة<sup>(5)</sup> وجهات تمثيلية أخرى. وكما هو مبين في المرفق الثاني، وردت ردود على الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين من 56 كياناً ("الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية")، منها 37 كياناً تابعاً للأمانة العامة للأمم المتحدة (إدارات الأمم المتحدة أو مكاتبها أو بعثاتها) و 19 كياناً من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة أو صناديقها أو برامجها أو معاهدها. وإضافة إلى ذلك، يستند التقرير إلى خبرة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بما يتماشى مع ولايتها، في قيادة وتنسيق الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتُستكمل البيانات الواردة في هذا التقرير بمرفقات إلكترونية متاحة على الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة<sup>(6)</sup>. وتوفر لوحة متابعة التكافؤ بين الجنسين بالأمانة العامة للأمم المتحدة بيانات شهرية محدثة حسب الكيان والمستوى لكيانات الأمانة العامة<sup>(7)</sup>.

## ألف - إعلان ومنهاج عمل بيجين والذكرى السنوية الخامسة والعشرون لمؤتمر بيجين (بيجين+25)

4 - في عام 1995، أنشأ إعلان ومنهاج عمل بيجين هدف تحقيق التوازن التام بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة<sup>(8)</sup>. ووفقاً للفقرة 193 (ج) من الإعلان، يتعين على الأمم المتحدة "مواصلة جمع ونشر البيانات الكمية والنوعية عن المرأة والرجل في مناصب صنع القرار وتحليل تأثيرها المتغاير 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".

5 - وفي الذكرى الخامسة والعشرين لاعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين في عام 2020، أُجري تقييم للتحديات الحالية التي تؤثر على التنفيذ وإسهامه في الأعمال الكامل لخطة التنمية المستدامة لعام 2030. وقد أُريد لهذه المناسبة أن تكون رائدة في تحقيق المساواة بين الجنسين. وعوضاً عن ذلك، عمّق انتشار جائحة كوفيد-19 من أوجه عدم المساواة القائمة من قبل وعرض للخطر المكاسب التي تحققت للنساء والفتيات في العقود الماضية على الصعيد العالمي. ورحب الإعلان السياسي الصادر بمناسبة الذكرى الخامسة والعشرين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (E/2020/27-E/CN.6/2020/10، الفصل الأول - ألف) بالتقدم المحرز فيما يتعلق بتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين، وأعرب عن قلقه من أن التقدم الإجمالي لم يكن سريعاً أو عميقاً بما فيه الكفاية، وأقر بضرورة بذل المزيد من الجهود المكثفة.

6 - وطلبت الجمعية العامة في قرارها 128/74 إلى الأمين العام "أن يزيد من تسريع جهوده المبذولة من أجل بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن التام بين الجنسين على جميع المستويات على نطاق

(5) تستخدم الأمانة العامة للأمم المتحدة مصطلح "الجهات المعنية بتنسيق شؤون المرأة" وهو يسترشد بوثيقة الأمين العام بشأن جهات تنسيق شؤون المرأة في إدارات الأمانة العامة (ST/SGB/2008/12). أما بقية منظومة الأمم المتحدة فتستخدم مصطلح "جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية". والمصطلحان مترادفان، وتيسيراً للإحالة، يفهم من مصطلح "جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية" كما هو مستخدم في هذا التقرير أنه يشير إلى كليهما.

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

(7) انظر [www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard](http://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard)

(8) انظر [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm)

منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك في البعثات الميدانية وبعثات حفظ السلام، مع الاحترام التام لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وفقاً للفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، وإيلاء الاهتمام بشكل خاص للنساء من البلدان النامية وأقل البلدان نمواً والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية والدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير.

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

7 - في تشرين الثاني/نوفمبر 2020، بعد ثلاث سنوات من إطلاق استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، طلب الأمين العام إلى الكيانات تحديث خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان لفترة السنتين التالية. وأفاد 89 في المائة من الكيانات التي شاركت في الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين بأنها وضعت خطة خاصة بكل كيان لتنفيذ الإجراءات الموصى بها في استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

8 - ومنذ إطلاق استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، حققت الكيانات على نطاق الأمم المتحدة إنجازات هامة مثل تحديث السياسات والممارسات الرامية إلى اجتذاب المرأة والإبقاء عليها والنهوض بها، وتحسين بيئات العمل لدعم زيادة الإدماج. وفي حين كان لهذه الإنجازات أثر، كان التقدم المحرز متفاوتاً فيما بين الكيانات ولا تزال التحديات قائمة في المواقع خارج المقار، ولا سيما في بيئات البعثات التي لا يزال تمثيل المرأة فيها متخلفاً عن الركب. ومن الضروري تعجيل وزيادة الجهود المبذولة لمعالجة الاختلال الطويل الأمد في تمثيل المرأة.

9 - وهناك عدة مبادرات ترمي إلى زيادة تمثيل المرأة في البعثات هي بالفعل قيد التنفيذ. وتشمل هذه المبادرات جهود الفريق العامل التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة المعني بتدابير الطوارئ لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في عمليات السلام، حيث يجري تناول مسائل مثل أثر تقليص الحجم، وإصلاحات القوائم، والهياكل الأساسية للبعثات، والتخطيط للتقاعد وللقوة العاملة. فضلاً عن ذلك، ترمي حملة التوعية المتمثلة في الدعوة العالمية إلى تقديم ترشيحات إلى زيادة وتنوع مجموعة المرشحين المحتملين لشغل مناصب الممثلين الخاصين للأمين العام ونوابهم. وكان أكثر من 50 في المائة من التعيينات الجديدة لقيادات البعثات في عام 2021 من مرشحي الدعوة العالمية.

10 - ومن أجل الاستجابة للتحديات الخاصة بالميدان المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة الخاصة بالميدان<sup>(9)</sup> في عام 2021. وتوفر المبادئ التوجيهية توصيات ملموسة وممارسات جيدة بشأن التكامل بين الحياة المهنية والشخصية، ومعايير السلوك، والأمن والسلامة، والصحة المهنية والرفاه، والتعيين وإدارة المواهب واستبقائها، والقيادة والتنفيذ والمساءلة. وتستند المبادئ التوجيهية إلى المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة<sup>(10)</sup> التي أطلقها الأمين العام في عام 2019.

Katja Pehrman and others, *Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines* (9) [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality) for the United Nations System (UN-Women, 2021). انظر

(10) هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة" متاحة على الرابط التالي: [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535)

## ثانياً - نتائج الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة لعام 2021: الدروس المستفادة من أجل إحراز التقدم

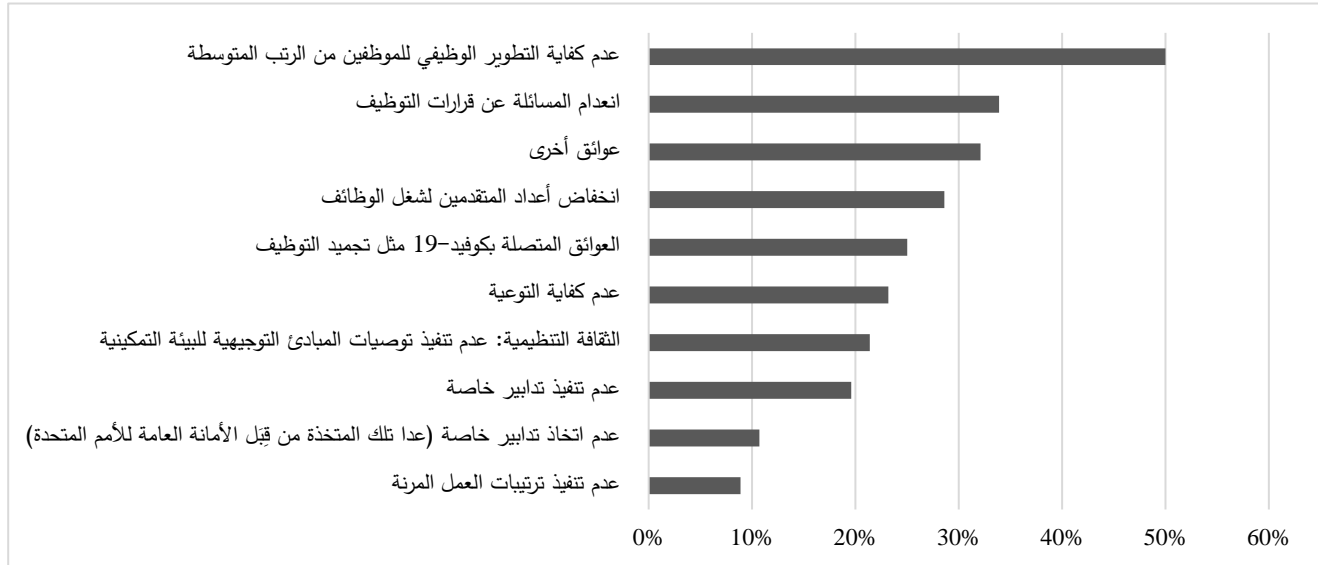
11 - في الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، أفاد 88 في المائة من المجيبين عن زيادة الوعي والاهتمام بالتكافؤ بين الجنسين كنجاح في تنفيذ استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. وشملت النجاحات الرئيسية التقدم المحرز في تهيئة بيئات عمل تمكينية وتأمين الدعم النشط من كبار المديرين، على نحو ما أبلغ عنه 71 في المائة و 73 في المائة من المجيبين على التوالي.

12 - وإلى جانب هذه النجاحات، أشارت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية إلى مجموعة من التحديات المستمرة في تنفيذ استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وشملت تلك التحديات محدودية عدد الوظائف المتاحة للموظفين الجدد فضلاً عن الافتقار إلى الموارد المالية اللازمة لتحقيق المبادرات الموصى بها، وضرورة تحسين القوائم والمساءلة عن قرارات التوظيف، وعدم تنفيذ التدابير الخاصة المؤقتة. وعلاوة على ذلك، أفيد عن تحدٍ يتمثل في ردود فعل عكسية ومقاومة من جانب بعض الموظفين الذين يرون المبادرات كتهديدات وليس فرصاً. ولمعالجة ذلك، سُلط الضوء على زيادة التركيز على مبادرات مشاركة الذكور وإنهاء الوعي.

13 - وفي الفترة المشمولة بالتقرير السابق، كان نقص الدعم النشط من كبار المديرين أحد أكثر التحديات المبلغ عنها شيوعاً. وأفيد على وجه الخصوص عن إحراز تقدم إيجابي في هذا الصدد في أحدث دراسة استقصائية، وهو ما يشير إلى زيادة في الدعم القيادي لجهود تحقيق التكافؤ بين الجنسين. غير أنه لا تزال هناك عقبات في ترجمة التزامات القيادة إلى أفعال. وعلاوة على ذلك، أفادت كيانات عن التحدي المتمثل في اجتذاب واستبقاء مواهب نسائية إلى المواقع الميدانية والشاقة، مما يؤكد ضرورة تحسين الجهود المبذولة بدءاً من التوعية وصولاً إلى الاختيار وتهيئة بيئات عمل تمكينية في المواقع التي تعمل بها الأمم المتحدة.



## العوائق الرئيسية أمام تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-4 وما فوقها (النسب المئوية للمجيبين)



14 - وطلبت الدراسة الاستقصائية التي تجري كل سنتين من المجيبين رأيهم بشأن تصنيف العوائق الرئيسية الثلاثة المتعلقة بمنظمتهم والتي تحول دون تحقيق كيانات الأمم المتحدة للتكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-4 وما فوقها من بين قائمة بالعوائق المقترحة، مع إعطاء كل عائق درجة تتراوح بين 1 (الأشد خطورة) و 3. ويبين الشكل الأول نتيجة الردود المتلقاة. وشملت العوائق الأخرى التي حددها المجيبون انخفاض عدد المرشحات في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً وفي مراكز العمل الشاقة، وانخفاض معدل دوران الموظفين، وقلة الشواغر في المناصب العليا، والتحديات في استبقاء النساء، ومتطلبات التنقل، وعدم الاتساق في تنفيذ دعم التكامل بين الحياة المهنية والشخصية. وسلط الضوء أيضاً على الانتقال إلى دعم توظيف الأزواج/الشركاء في المواقع الميدانية. واقترح بعض المجيبين الاستعاضة عن الخبرة الميدانية بخبرات ومهارات قيادية أخرى ذات صلة كشرط للتقدم لملاء الشواغر الميدانية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمنسقين المقيمين. وتُعد إزالة هذا الشرط لشغل الوظائف في البعثات نتيجة لعمل الفريق العامل المعني بتدابير الطوارئ التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة.

## الجائحة العالمية والجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين

15 - أدت الجائحة العالمية إلى نشوء وتفاقم تحديات تواجه الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، لكنها أيضاً أتاحت فرصاً للتغيير الثقافي التنظيمي. واعتبر نصف المجيبين أن أزمة كوفيد-19 أثرت سلباً على التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين وإنشاء بيئات عمل تمكينية، بأمور منها تجميد التوظيف وتضارب الأولويات. وترد أدناه ملاحظات تتعلق بأثر الجائحة مأخوذة من الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين.

16 - وأثرت الجائحة سلباً على رفاه الموظفين، مما أفرز تحديات أكبر أمام الموظفين اللاتي يضطلعن بمسؤوليات الرعاية، وربما أثناهن عن النظر في التقدم لشغل الوظائف من الرتب العليا، لا سيما في البيئات الميدانية وبيئات البعثات. وعلى سبيل المثال، أدت عمليات إغلاق المدارس ودور الرعاية النهارية إلى زيادة

مسؤوليات الرعاية والمسؤوليات المنزلية والإضرار برفاه الوالدين، ولا سيما الأمهات والأمهات العازبات، إذ أخذن يتدبرن مسؤوليات العمل ورعاية الأطفال والتعليم المنزلي. وعانت الموظفات ذوات الإعاقة أو ممن لديهن معالون ذوو إعاقة من الانقطاع المفاجئ لخدمات الدعم المحلية.

17 - وفي عام 2020، عالجت كيانات عديدة الوضع الجديد على نحو استباقي عن طريق تعزيز المرونة، وتوفير المشورة النفسية-الاجتماعية، واستهلال برامج الحفاظ على الصحة ومجموعات دعم الأقران، بالإضافة إلى تنقيح السياسات وإعداد المواد الداعمة. وعلى سبيل المثال، أنشأت الأمانة العامة للأمم المتحدة موقعاً خاصاً على شبكة الإنترنت (التصدي لجائحة كوفيد-19)<sup>(11)</sup> بشأن الموارد المتصلة بجائحة كوفيد-19، بما في ذلك تلك المتعلقة بالصحة والرفاه والدعم النفسي-الاجتماعي.

18 - وأسهمت عوامل رئيسية مثل المرونة والثقة في تهيئة بيئات عمل تمكينية، غير أن استمرارية العمل المرنة تطلبت وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية. ومن شأن أماكن العمل المرنة أن تدعم التكافؤ بين الجنسين، وأن تساهم في تهيئة بيئات عمل تمكينية، وأن تجعل الأمم المتحدة رب عمل أكثر جاذبية للجميع. وعلاوة على ذلك، أدت الاجتماعات وحلقات العمل وفرص التدريب الافتراضية إلى تحسين شمول الجميع وإمكانية الوصول، مع توفير الموارد المستخدمة في التنقل أو السفر. بيد أن ثمة حاجة إلى مواصلة البحوث بشأن الآثار الطويلة الأجل لأماكن العمل الافتراضية، إذ يمكن أن تتضخم الديناميات الجنسانية والاستبعاد الجنساني إلكترونياً. وأشار البعض أيضاً إلى أن العمل المرنة لم يجرِ تيسيره دوماً في المواقع الميدانية أثناء الجائحة. وأعرب عدة مجيبين عن تطلّعهم إلى مواصلة العمل المرنة بعد الجائحة.

### ثالثاً - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة

#### ألف - التمثيل بحسب الرتبة

الجدول 1

توزيع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، بحسب نوع الجنس، في التعيينات الدائمة أو المستمرة أو المحددة المدة، في جميع المواقع، بحسب الرتبة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

	31 كانون الأول/ديسمبر 2019				31 كانون الأول/ديسمبر 2018			
	الفرق (النساء)	الفرق (النساء)	النساء	الرجال	الفرق (النساء)	الفرق (النساء)	النساء	الرجال
	كنسبة مئوية من المجموع، 2019-2017	كنسبة مئوية من المجموع، 2019-2018	من المجموع		كنسبة مئوية من المجموع	من المجموع		
غ م	7,8	0,7	41,4	116	164	40,7	114	166
مد-2	3,5	1,2	37,7	246	406	36,5	229	399
مد-1	2,8	1,3	38,1	790	1 284	36,8	726	1 246
المجموع الفرعي	2,9	1,3	38,0	1 036	1 690	36,7	955	1 645

(11) انظر [www.un.org/en/coronavirus/staff](http://www.un.org/en/coronavirus/staff).

المختصرات: غ م = الفئة غير المصنفة الرتب؛ مد = مدير؛ ف = الفئة الفنية؛ م و = موظف وطني من الفئة الفنية؛ خ م = الخدمة الميدانية؛ خ ع = فئة الخدمات العامة.

21-09037

2019. وحيثما أمكن، تُستخدم بيانات أكثر حداثة، وما زالت الجهود جارية للحصول على بيانات آنية قابلة للمقارنة. ويشمل الجدول 1 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 على مستوى الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام في الأمانة العامة للأمم المتحدة في تقرير "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (12).

20 - وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، بلغ تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا نسبة 45,3 في المائة، ارتفاعاً من 44,2 في المائة في التقرير السابق. وبين عامي 2018 و 2019، زاد تمثيل المرأة في كل فئة من فئات الموظفين. بيد أن الزيادات كانت متواضعة، حيث تراوحت بين 0,2 و 1,3 نقطة مئوية، ولم تتجاوز حصة النساء في أي فئة من فئات الموظفين 46 في المائة من جميع الوظائف.

21 - ومنذ صدور التقرير السابق، سُجلت أكبر زيادة في تمثيل المرأة على أعلى المستويات، حيث بلغت 7,8 نقاط مئوية، بسبب زيادات كبيرة خلال الفترة 2017-2018. وزاد تمثيل المرأة بمقدار 2,9 نقطة مئوية في فئة المديرين وبمقدار 0,9 نقطة مئوية في الفئة الفنية. وزاد التمثيل في صفوف الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية بمقدار 1,1 نقطة مئوية. وزاد التمثيل في فئتي الخدمة الميدانية والخدمات العامة بمقدار بلغ 0,4 و 0,7 نقطة مئوية على التوالي. وظلت الفئة ذات التمثيل الأدنى للمرأة هي فئة الخدمة الميدانية، بنسبة قدرها 27,4 في المائة.

22 - وما زال التمثيل الإجمالي للمرأة خلال الفترة المشمولة بالتقرير يتناسب سلباً مع الأقدمية في الفئة الفنية والفئات العليا. ويتعلق الاستثناء الوحيد المسجل بالمسؤولين المعيّنين من قِبل الأمين العام على مستوى وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد.

(12) يشير أحدث تقرير عن تكوين الأمانة العامة (A/75/591) إلى أنه حتى كانون الأول/ديسمبر 2019، كان هناك 29 امرأة و 42 رجلاً معيّنين برتبة وكيل أمين عام و 39 امرأة و 43 رجلاً معيّنين برتبة أمين عام مساعد.

باء - الاتجاهات<sup>(13)</sup>

## الجدول 2

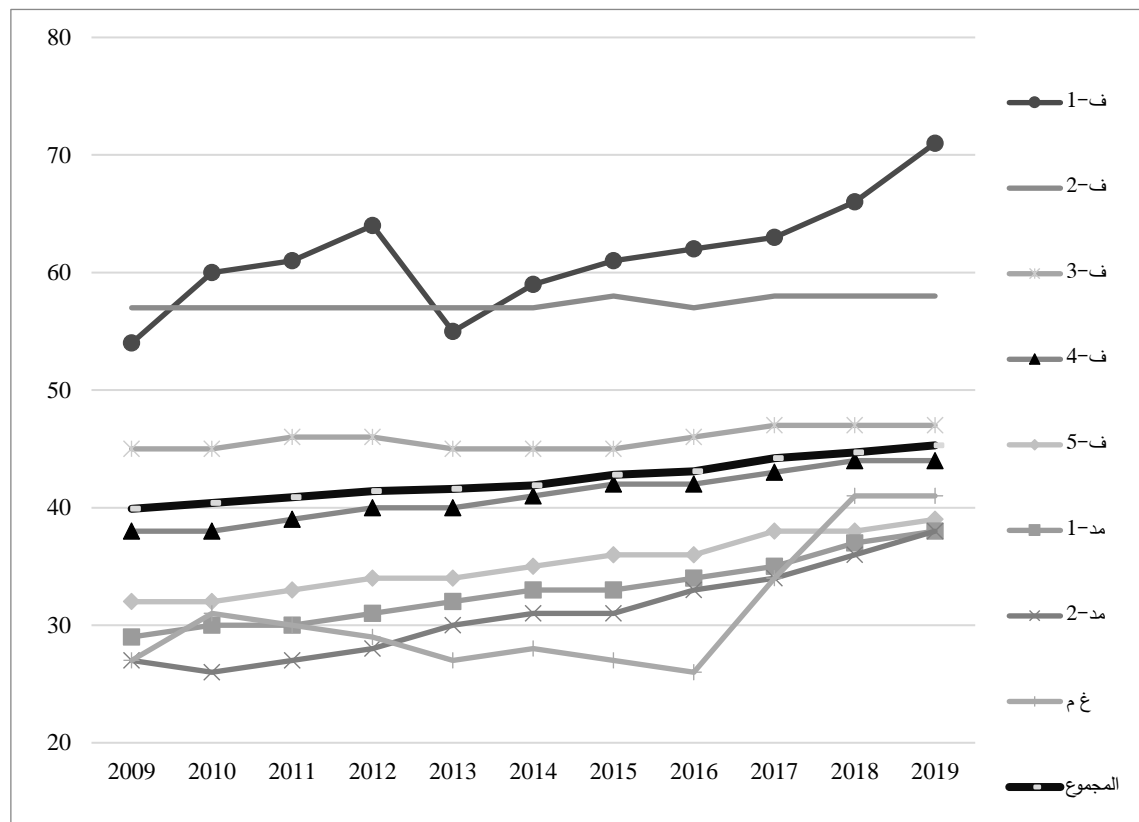
توزيع الموظفين، بحسب نوع الجنس، من الفئة الفنية والفئات العليا (من الرتبة ف-1 إلى الفئة غير المصنفة الرتب) في منظومة الأمم المتحدة، للفترة من 2009 إلى 2019

ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		لجنة غير المصنفة الرتب		المجموع	
النساء (نسبة)	الرجال	النساء (نسبة)	الرجال	النساء (نسبة)	الرجال	النساء (نسبة)	الرجال	النساء (نسبة)	الرجال	النساء (نسبة)	الرجال	النساء (نسبة)	الرجال	النساء (نسبة)	الرجال	النساء (نسبة)	الرجال
السنة	الرجال	النساء	السنة	الرجال	النساء	السنة	الرجال	السنة	الرجال	السنة	الرجال	السنة	الرجال	السنة	الرجال	السنة	الرجال
2009	68	80	54	80	45	3 531	4 347	38	3 331	32	1 843	29	534	27	155	39,9	11 514
2010	51	77	60	77	45	3 805	4 630	38	3 569	32	1 879	30	561	26	144	40,4	12 082
2011	48	75	61	75	46	4 027	4 816	39	3 805	33	2 004	30	565	27	158	40,9	12 677
2012	43	75	64	75	46	4 185	4 986	40	3 975	34	2 095	31	594	28	167	41,4	13 071
2013	58	71	55	71	45	4 270	5 208	40	4 092	34	2 116	32	606	30	174	41,6	13 318
2014	63	92	59	92	45	4 275	5 243	41	4 164	35	2 215	33	611	31	174	41,9	13 550
2015	61	95	61	95	45	4 407	5 288	42	4 363	36	2 281	33	573	31	169	42,8	13 953
2016	67	111	62	111	46	4 770	5 642	42	4 657	36	2 375	34	630	33	168	43,1	14 963
2017	83	140	63	140	47	4 791	5 432	43	4 842	38	2 427	35	685	34	204	44,2	15 309
2018	78	148	66	148	47	4 996	5 645	44	5 187	38	2 540	37	726	36	229	44,7	16 188
2019	60	148	71	148	47	5 237	5 919	44	5 455	39	2 642	38	790	38	246	45,3	17 052

(13) بيانات الفترة من 2009 إلى 2014 مستمدة من تقارير إحصاءات الموارد البشرية السنوية لمجلس الرؤساء التنفيذيين (<https://unsceb.org/reports>)، وهي تبين الموظفين المعيّنين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر. أما البيانات المتعلقة بعام 2014 فصاعداً فتبين الموظفين ذوي التعيينات الدائمة/المستمرة/المحددة المدة بغض النظر عن مدة العقود.

## الشكل الثاني

الاتجاه المتعلق بتمثيل المرأة (النسبة المئوية) في الفئة الفنية والفئات العليا (من الرتبة ف-1 إلى الفئة غير المصنفة الرتب) في منظومة الأمم المتحدة، للفترة من 2009 إلى 2019



23 - ويبين الاتجاه على مر الزمن الوتيرة البطيئة لإجمالي التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة. وفي الفترة من 2009 إلى 2019، كان متوسط المكاسب السنوية بين 0,1 و 1,7 نقطة مئوية لكل مستوى، و 0,5 نقطة مئوية للفئة الفنية والفئات العليا عموماً. والهبوط في تمثيل المرأة حاد بشكل خاص بين الرتبتين ف-2 و ف-3، مما يدل على أن التمثيل المفرط للمرأة في مستويات الالتحاق لا يتجسد تلقائياً في تمثيل متناسب على المستويات الأعلى. وقد زاد تمثيل المرأة على مر الزمن ببطء ولكن على نحو متسق نوعاً ما في الرتب ف-4 و ف-5 ومد-1 ومد-2. وتدلل الزيادة في تمثيل المرأة الناجمة عن تعيينات مسؤولات على مستوى وكالة الأمين العام والأمانة العامة المساعدة منذ عام 2016 على إمكانية تحقيق المكاسب حتى في فترة زمنية قصيرة.

## جيم - التمثيل بحسب الموقع

الجدول 3

توزيع الموظفين، بحسب نوع الجنس، من الفئة الفنية والفئات العليا، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب المواقع في المقار وخارجها، حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

الرتبة	المقار		خارج المقار				المجموع	
	الرجال	النساء	(نسبة مئوية)	الرجال	النساء	(نسبة مئوية)	النساء	الرجال
غير مصنفة الرتبة	118	85	41,9	46	31	40,3	164	116
مد-2	243	156	39,1	163	90	35,6	406	246
مد-1	644	397	38,1	640	393	38,0	1 284	790
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>887</b>	<b>553</b>	<b>38,4</b>	<b>803</b>	<b>483</b>	<b>37,6</b>	<b>1 690</b>	<b>1 036</b>
ف-5	2 084	1 416	40,5	2 041	1 226	37,5	4 125	2 642
ف-4	3 117	2 954	48,7	3 727	2 501	40,2	6 844	5 455
ف-3	2 360	2 756	53,9	3 559	2 481	41,1	5 919	5 237
ف-2	854	1 404	62,2	901	1 014	53,0	1 755	2 418
ف-1	39	109	73,6	21	39	65,0	60	148
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>8 454</b>	<b>8 639</b>	<b>50,5</b>	<b>10 249</b>	<b>7 261</b>	<b>41,5</b>	<b>18 703</b>	<b>15 900</b>
<b>المجموع</b>	<b>9 459</b>	<b>9 277</b>	<b>49,5</b>	<b>11 098</b>	<b>7 775</b>	<b>41,2</b>	<b>20 557</b>	<b>17 052</b>

24 - يعرض الجدول 3 توزيع الموظفين بحسب نوع الجنس في مراكز العمل داخل المقار وخارجها، على النحو الذي أبلغت به الكيانات في المرفق الأول لهذا التقرير. وبالنظر إلى تنوع الكيانات في المرفق الأول، يشمل مصطلح "خارج المقار" المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والقطرية والميدانية والفرعية. ويمكن اعتبار مركز العمل نفسه مقرا لكيان ما وخارج المقر لكيان آخر.

25 - ولأول مرة، كاد يُبلغ حد التكافؤ في مواقع المقار، حيث بلغ تمثيل المرأة نسبة 49,5 في المائة في عام 2019. غير أن التقدم العام المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المواقع خارج المقار ظل متأخراً عنه في مواقع المقار في كل الرتب، بفارق إجمالي بلغ 8,3 نقاط مئوية. وستؤدي معالجة العقبات أمام تمثيل أكبر للمرأة في الميدان، حيث يعمل أغلب الموظفين، إلى تقديم دعم هائل للجهود الرامية إلى تحقيق هدف التكافؤ على جميع المستويات على نطاق المنظمة. وكان تمثيل المرأة منخفضاً على مستوى المديرين والمديرات في مواقع المقار وخارج المقار على السواء، حيث سجّل 38,4 في المائة و 37,6 في المائة على التوالي. وشهدت الرتبة ف-3 أكبر قدر من التفاوت، حيث كان تمثيل المرأة في المقار أعلى بمقدار 12,8 نقطة مئوية مقارنة بالمواقع خارج المقار.

## المنسقون المقيمون

## الجدول 4

## عدد المنسقين المقيمين بجميع المكاتب الميدانية في جميع أنحاء العالم (2018 و 2019 و 2020)

الرتبة	كانون الأول/ديسمبر 2018		كانون الأول/ديسمبر 2019		كانون الأول/ديسمبر 2020			
	الرجال	النساء	(نسبة مئوية)	الرجال	النساء	(نسبة مئوية)	الرجال	النساء
أ ع م	9	6	40,0	8	4	33,3	5	4
مد-2	18	13	41,9	20	14	41,2	13	13
مد-1	34	43	55,8	32	42	56,8	35	39
المجموع	61	62	50,4	60	60	50,0	53	56
	51,4							

المختصر: أ ع م: أمين عام مساعد

المصدر: مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة.

26 - تُستخدم بيانات عام 2020 في هذا السياق بصفة استثنائية نظراً لأن مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة أتاح الاطلاع عليها. وفي عام 2018، بلغ تمثيل المنسقات المقيمات حد التكافؤ بين الجنسين، وجرى منذ ذلك الحين الحفاظ على مكاسب التكافؤ بين الجنسين. وعلى الرغم من أن غالبية المنسقات المقيمات من الرتبة مد-1، فإن حصة النساء من الرتبة مد-2 ورتبة الأمانة العامة المساعدة كانت قريبة من حد التكافؤ في عام 2020<sup>(14)</sup>.

(14) يعزى الانخفاض في إجمالي عدد المنسقين المقيمين على جميع المستويات في عام 2020 إلى تغيير في نظام الإبلاغ. ففي وقت سابق، كان مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة يتولى الإبلاغ عن شاغلي الوظائف والمعنيين لشغلها على السواء. واعتباراً من عام 2020، لا يُبلغ المكتب إلا عن شاغلي الوظائف فقط، وذلك من أجل تقديم صورة أدق عن المنسقين المقيمين الشاغلين لوظيفة حالياً.



## دال - التمثيل بحسب الكيان

الجدول 5

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، بحسب الكيان، حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

النساء		
(النسبة المئوية) عدد الكيانات (النسبة المئوية للنساء)		
50 ≤	9	محكمة العدل الدولية (50,0)، جامعة الأمم المتحدة (50,0)، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (82,4)، كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (56,5)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (53,6)، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (51,9)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (50,7)، صندوق الأمم المتحدة للسكان (50,5)، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (50,2)
40-49,9	21	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (46,8)، منظمة الصحة العالمية (46,5)، المنظمة الدولية للهجرة (46,2)، المركز الدولي للتدريب (46,1)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (46,1)، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (45,3)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (45,2)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (44,9)، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (44,8)، برنامج الأغذية العالمي (44,7)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (44,1)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (43,9)، المركز الدولي للتدريب - منظمة العمل الدولية (43,8)، المنظمة البحرية الدولية (43,3)، أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية (43,5)، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (42,6)، اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (40,4)، الاتحاد الدولي للاتصالات (40,0)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (40,0)، منظمة السياحة العالمية (48,9)، منظمة العمل الدولية (48,2)
> 40	6	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (36,2)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (35,3)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية (31,8)، منظمة الطيران المدني الدولي (28,8)، الاتحاد البريدي العالمي (27,4)، مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة (19,1)

27 - يعرض الجدول 5 النسبة المئوية الإجمالية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة للكيانات. غير أنه بما أن المرأة ممثلة تاريخياً تمثيلاً زائداً في مستويات الالتحاق، فإن التركيز على التمثيل العام للمرأة في كل كيان لا يعكس اختلاف معدلات التمثيل على مستوى الرتب<sup>(15)</sup>.

28 - وتراوح التمثيل الإجمالي للنساء في 21 كياناً بين 40 و 49,9 في المائة، في حين أن هذا الرقم كان أدنى من 40 في المائة في ست كيانات - مقارنة بأحد عشر كياناً في التقرير السابق. وفي تسع كيانات، بلغ معدل تمثيل المرأة 50 في المائة أو أكثر. وقد تحققت زيادات في اليونيتار وأمانة لجنة الخدمة

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

المدنية الدولية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية والاتحاد الدولي للاتصالات. وأحرزت جامعة الأمم المتحدة تقدماً كبيراً، حيث تحسّن المعدل من 37,1 في المائة في عام 2017 ليبلغ معدل التكافؤ 50,0 في المائة في عام 2019.

29 - ويوجد أدنى تمثيل للمرأة في الكيانات ذات الولايات في المجالات التقنية، مما يوضح استمرار الفصل المهني وضرورة تعزيز جهود التكافؤ في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً.

#### الجهود المحددة الرامية إلى تعزيز تكافؤ الجنسين في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور

30 - تشكل القطاعات التي يهيمن عليها الذكور، مثل الأمن واللوجستيات، عائقاً أمام الجهود الشاملة الرامية إلى تحقيق التكافؤ. وقد بذل 64 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية جهوداً محددة في ذلك الصدد. فعلى سبيل المثال، ألغت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين المتطلبات الإلزامية لقوات الشرطة/القوات العسكرية المتعلقة بالوظائف الأمنية واستعرضت توصيفات الوظائف لتوسيع نطاق مجموعة المتقدمين. وبالمثل، أنشأت المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) مجموعة مخصصة للمواهب في مجال تكنولوجيا المعلومات ومجموعة المواهب المرشحات لشغل المناصب العليا. وفي عام 2020، تلقت الويبو إعراباً عن الاهتمام من 5 515 من المهنيين من خلال مجموعات المواهب، 67 في المائة منهم من النساء.

31 - وعلاوة على ذلك، وضعت الإيكاو برنامجاً لتعزيز التكافؤ بين الجنسين. وقدم برنامج النساء العاملات في القطاع البحري التابع للمنظمة البحرية الدولية الدعم لحصول المرأة على التدريبات البحرية وفرص العمل في هذا المجال. وأطلقت الوكالة الدولية للطاقة الذرية برنامج الزمالة المسمى ماري سكلودوفسكا - كوري لزيادة عدد النساء العاملات في مجال العلوم النووية. والتزمت قيادة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية بإزالة شرط درجة الدكتوراه من إعلانات الوظائف الشاغرة لتوسيع نطاق مجموعة المرشحين.

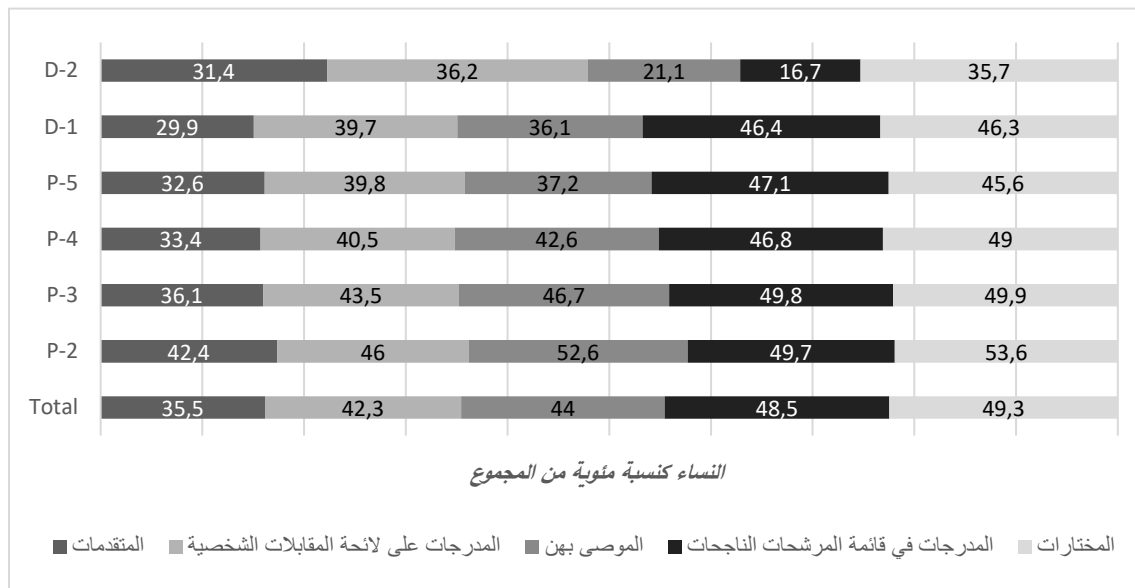
32 - ويعمل موظفو مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابع للأمانة العامة على بناء شبكة نسائية على نطاق المنظومة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز التعاون وتبادل فرص العمل.

رابعاً - دورة الحياة الوظيفية: اختيار الموظفين والتعيينات وحالات التقدم الوظيفي  
وانتهاء الخدمة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2018 إلى 31 كانون  
الأول/ديسمبر 2019

ألف - عملية اختيار الموظفين

الشكل الثالث

النسبة المئوية للنساء في كل مرحلة من مراحل عملية اختيار الموظفين في منظومة الأمم المتحدة،  
حسب الرتبة، للفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2018 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019



33 - فيما يتعلق باختيار الموظفين، كانت نسبة النساء 35,5 في المائة من المتقدمين لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا. وتمثل هذه النسبة انخفاضاً طفيفاً عن الفترة المشمولة بالتقرير السابق، وتشير إلى ضرورة بذل جهود متزايدة للوصول إلى عدد أكبر من المتقدمات وتحسين جاذبية الأمم المتحدة بوصفها ربة عمل. وعلى الرغم من انخفاض نسبة النساء بين المتقدمين، فقد شكلن فيما بعد نسبة أعلى بين المرشحين النهائيين والموصى بهم والمدرجين في قائمة المرشحين الناجحين. ومقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، زادت حصة النساء بين المرشحين المختارين على مستوى جميع الرتب، وبلغت الحصة الإجمالية للنساء المختارات 49,3 في المائة. وظلت أدنى حصة للنساء المختارات على مستوى الرتبة مد-2.

34 - وكمثال على دعم التكافؤ بين الجنسين في عملية اختيار الموظفين، يعتبر مركز التجارة الدولية النساء العاملات في الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق وبرامج الأمم المتحدة أو أي وكالة متخصصة أو منظمة تابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة مرشحات داخليات للوظائف من الرتبتين ف-4 وف-5، وهو تدبير أصبح عنصراً من عناصر سياسة المركز في اختيار الموظفين. ويمكن زيادة تحسين نظم اختيار الموظفين لدعم التكافؤ بين الجنسين عن طريق ضمان وجود أفرقة مقابلة متوازنة بين الجنسين على سبيل المثال، وطرح أسئلة محايدة خلال المقابلات، وتحسين نظام قوائم المرشحين المقبولين، وتقاسمها فيما بين الوكالات.

## 1 - التدابير الخاصة المؤقتة

35 - في عام 2019، أصدر الأمين العام مذكرة إلى رؤساء كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة والعمليات الميدانية لتأكيد الأهمية المستمرة للأمر الإداري ST/AI/1999/9 وتجديد المساءلة عن تنفيذه، وذلك بهدف تسريع تقدم التكافؤ بين الجنسين. وفي وقت لاحق، تم تحديث هذا الأمر الإداري بما يتماشى مع عمليات الاختيار الحالية، وأصدر في عام 2020 أمر إداري جديد بعنوان "التدابير الخاصة المؤقتة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين" (ST/AI/2020/5). ويحدد الأمر الإداري المحدث تدابير خاصة مؤقتة تنطبق على عمليات الاختيار والتعيين التي لم يتم فيها تحقيق تكافؤ الجنسين، وينشئ قدراً أكبر من المساواة فيما يتعلق بالتوظيف. وعلى وجه التحديد، عندما تتساوى مؤهلات المرشحة بمؤهلات المرشح أو تتفوق عليها، وفي حال اعتزام الكيان اختيار الرجل، يقتضي الأمر الإداري من رئيس الكيان أن يقدم تبريراً خطياً إلى المكتب التنفيذي للأمين العام ليتم استعراضه. وأبلغ رؤساء كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة والعمليات الميدانية بالأمر الإداري المنقح وعممت رسالة على جميع الموظفين للتأكيد مجدداً على التزام الأمين العام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وتنفيذ الأمر الإداري في تحسن من حيث الانتظام والاتساق، وهو بمثابة أداة هامة للتوعية والمساءلة.

36 - وهذا مثال واحد فحسب على التدابير الخاصة التي تشكل أدوات هامة في تحقيق التكافؤ. وقد قام حتى الآن 74 في المائة من كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة التي شملتها الدراسة الاستقصائية بتنفيذ تدابير خاصة مؤقتة. وفي قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، يجري الاتصال على حدة بالمرشحات المدرجات في القائمة وتشجيعهن على التقدم لشغل وظائف مهنية دولية. كما تقوم البعثة بأنشطة توعية لتشجيع المرشحات على التقدم لشغل الوظائف الشاغرة المتوقعة بسبب حالات التقاعد المقبلة.

## 2 - التوعية المستهدفة

37 - أبرز 84 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية التنوع الجنساني والإدماج في اتصالاتها وموادها للتوظيف وإعلاناتها عن الشواغر. وأطلقت إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام في الأمانة العامة حملة عالمية بعنوان "السلام مهمتي"، لإلهام المرشحات بشكل خاص للعمل في مجال حفظ السلام. وأنتجت الحملة مقاطع فيديو تظهر نساء يشاركن تجاربهن في بعثات الأمم المتحدة؛ وتمت مشاهدة مقاطع الفيديو أكثر من 163 000 مرة عبر منصات شبكية مختلفة<sup>(16)</sup>. وأصدرت بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا سلسلة مقاطع فيديو إضافية لتشجيع النساء على التقدم للعمل في البعثة<sup>(17)</sup>.

38 - وقد أطلقت إدارة الدعم العملي التابعة للأمانة العامة مبادرة قائمة الموهوبات المرشحات لشغل المناصب العليا<sup>(18)</sup> في عام 2014 من أجل إتاحة مجموعة من المرشحات الموهوبات بشكل فوري للعمليات الميدانية للأمم المتحدة على مستوى الرتب ف-5 ومد-1 ومد-2. وتضم قائمة الموهوبات المرشحات لشغل المناصب العليا حالياً حوالي 260 مرشحةً جاهزة لشغل مناصب مدنية عليا في مختلف المجموعات

(16) متاحة على الرابط التالي: <https://peacekeeping.un.org/ar/peace-is-my-mission>.

(17) مقاطع الفيديو التي أنتجتها بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا "انضمي إلينا" متاحة على الرابط: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL-8SckVjg-e3073SwTDG1VQf1oLTWfUQ4>.

(18) انظر [www.un.org/gender/content/senior-women-talent-pipeline](http://www.un.org/gender/content/senior-women-talent-pipeline).

الوظيفية في عمليات الأمم المتحدة للسلام. ومنذ إطلاق هذه القائمة، تم إجراء أكثر من 50 عملية اختيار منها، كان معظمها في الميدان.

### 3 - إعلانات الشواغر الشاملة

39 - وفقا للدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين، قام عدد من الكيانات بإعادة تصميم توصيف الوظائف ونماذج الطلبات والعمليات من أجل زيادة عدد مجموعة المرشحين إلى أقصى حد ممكن بهدف دعم التكافؤ بين الجنسين في عملية اختيار الموظفين. ووضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إرشادات بشأن إعلانات الشواغر الشاملة<sup>(19)</sup> وقدمت أمثلة عن الممارسة الجيدة من منظومة الأمم المتحدة بشأن كيفية إعداد بيانات القيمة واستخدام لغة محايدة جنسانيا وإدراج مؤشر جنساني في معايير التقييم.

### 4 - معالجة التحيز اللاشعوري

40 - أجاب ما يقرب من 60 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أنها تقتضي من المديرين المكلفين بالتعيين إجراء تدريب عن التحيز اللاشعوري. وفي المجموع، أفاد 68 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن سياسة اختيار الموظفين لديها تنص على التنوع الجنساني في أفرقة المقابلات الشخصية، في حين أن 46 في المائة تشترط التنوع الجنساني في هيئات الاستعراض لاتخاذ قرارات الاختيار<sup>(20)</sup>. ولمعالجة التحيز اللاشعوري أثناء عملية الفرز والاختيار، أزلت جامعة الأمم المتحدة المعلومات الشخصية للمرشحين، بما في ذلك الحالة الاجتماعية والمعلومات المتعلقة بالمعالين.

## باء - التعيينات وحالات التقدم الوظيفي

### 1 - التعيينات

41 - يبين التحليل المتعلق بالتعيينات الجديدة<sup>(21)</sup> وضع المرأة في قرارات التوظيف الأخيرة. وسُجلت مكاسب إجمالية مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق: فقد زادت نسبة النساء المعينات في الفئة الفنية والفئات العليا من 47 في المائة في الفترة 2016-2017 إلى 51 في المائة في الفترة 2018-2019. ومع ذلك، ظلت حصة المرأة بين التعيينات الجديدة أقل بشكل منهجي في المواقع خارج المقار منها في مواقع المقار، ولا سيما على مستوى الرتب ف-3 وف-4 ومد-2.

42 - وأفاد ما يقرب من 80 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن المديرين المكلفين بالتعيين يحصلون على بيانات الموظفين في الوقت الحقيقي ليفهموا بشكل أفضل كيفية تأثير قرارات التوظيف على التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، يُتوقع أن يتقاعد في السنوات الثماني القادمة نحو 3 000 موظف دولي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، معظمهم من الرجال. وستعمل إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال التابعة للأمانة العامة مع فرادى الكيانات

(19) انظر [www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/gender-parity-resources](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/gender-parity-resources).

(20) كما أشير أعلاه في الحاشية 4، حيثما تطلب الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين معلومات عن السياسة العامة، تكون الكيانات المشمولة بالدراسة الاستقصائية هي الكيانات العشرين المدرجة في العمود الأول من المرفق الثاني.

(21) تشمل التعيينات حالات التعيين الجديدة وحصول الموظفين على درجة داخل الرتبة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

على توقعات التقاعد الخاصة بها وتخطيط القوى العاملة لديها لضمان تحقيق توازن أكبر بين الجنسين وعلى الصعيد الجغرافي في السنوات المقبلة. وتتيح التبعيات الجديدة وحالات التقاعد المقبلة فرصة للنهوض بتمثيل المرأة على كل من المستويات التي لم يتم فيها تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويبرز هذا الوضع الحاجة إلى مواصلة تطوير المواهب والتخطيط الاستراتيجي للقوائم الداخلية، فضلاً عن تخطيط القوة العاملة وتعاقب الموظفين.

## 2 - حالات التقدم الوظيفي

43 - إن تمثيل المرأة في حالات التقدم الوظيفي<sup>(22)</sup> مؤشر على الفرص المتاحة للتقدم الوظيفي أمام المرأة في المنظمة. وقد ارتفعت حصة النساء من حالات التقدم الوظيفي من 49 في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق إلى 52 في المائة في الإجمال. وكما كان الحال في الفترات المشمولة بالتقرير السابق، ظلت حالات التقدم الوظيفي في الرتب من ف-1 إلى ف-4 عند حد التكافؤ بين الجنسين أو قريبة منه أو أعلى منه. وسُجّلت مكاسب في المواقع في المقار وخارج المقار، ومع ذلك فإن حالات التقدم الوظيفي للمرأة عموماً لا تزال متخلفة عن الركب في المواقع خارج المقار، ولا سيما بالنسبة للرتبتين ف-5 ومد-2.

## 3 - التنقل فيما بين الوكالات

44 - خلص استعراض أجرته مؤخراً وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التنقل بين الوكالات (JIU/REP/2019/8) إلى أن سياسات التنقل فيما بين الوكالات لا تلبي احتياجات المنظمات ولا تطلعات الموظفين. وعملاً بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في ذلك التقرير، استكشفت الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين تحديات التنقل فيما بين الوكالات.

45 - واستناداً إلى الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين، فإن التحديات المبلغ عنها التي تواجه المرأة فيما يتعلق بالتنقل فيما بين الوكالات تتصل تحديداً بالتنقل الجغرافي، لا سيما فيما يتعلق بمراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وتشمل القضايا الأخرى العراقل المنهجية المتصلة بالمعايير الاجتماعية والقوالب النمطية الجنسانية، والتوزيع غير المتكافئ لمسؤوليات الرعاية، والافتقار إلى فرص العمل للأزواج. وتم تكرار الاقتراح الوارد في استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين بأنه ينبغي ألا يقتصر تحديد مراكز العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسرة على الشواغل الأمنية، بل ينبغي أن يُنظر أيضاً في جوانب مثل توافر الرعاية الصحية والمدارس والمرافق الترفيهية في مركز العمل.

## 4 - برامج القيادة والإرشاد

46 - يوجد لدى 86 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية برامج تدريب قيادية أو إدارية، ولدى 44 في المائة منها برامج مماثلة مصممة خصيصاً للنساء. وتدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة برنامجاً للقيادة والمرأة والأمم المتحدة موجه للنساء من الرتبتين ف-4 وف-5. ومن الأمثلة الأخرى على برامج تنمية القدرات القيادية برنامج القادة الناشئين (EMERGE)، الذي اشترك في تطويره 11 كيانا

(22) تشير حالات التقدم الوظيفي إلى ما طرأ من زيادات على مستوى الرتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

تابعاً للأمم المتحدة<sup>(23)</sup>. وقد أظهر برنامج EMERGE تأثيراً إيجابياً على المسارات الوظيفية للمشاركين؛ فعلى سبيل المثال، استفاد 40 في المائة من المشاركين من الويبو من التقدم الوظيفي.

47 - ويمكن لبرامج الإرشاد أيضاً أن تؤدي دوراً في دعم التقدم الوظيفي للنساء. وتقدم 66 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية برامج إرشادية لجميع الموظفين، وتقدم 33 في المائة برامج إرشادية للنساء على وجه التحديد. فعلى سبيل المثال، ييسر برنامج التوجيه "معا" التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة التبادل والتعاون فيما بين الوكالات. وقد أطلق المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً إرشادياً للموظفات الفنيات من الرتب المتوسطة، لمساعدتهن على التغلب على العقبات وإقامة شبكات. وأعاد مركز التجارة الدولية إطلاق وتوسيع نطاق برنامجه التوجيهي للمرأة بمشاركة 120 امرأة، بالشراكة مع منظمة المرأة في التجارة الدولية (منظمة المرأة في التجارة الدولية - بحيرة جنيف<sup>(24)</sup>) ومركز جنيف للسياسات الأمنية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. ويشدد البرنامج على فكرة التبادل الإرشادي الأفقي حيث يدعم كل من المرشدين والمتعلمين بعضهم بعضاً.

48 - وفي حين يمكن لبرامج القيادة والإرشاد أن تكون مفيدة، ينبغي اعتبارها جهوداً تكميلية لضمان الفرص الوظيفية للمرأة. وإلا فقد تصبح هذه البرامج مسؤولية إضافية متوقعة من النساء، وبدائل عن الفرص الحقيقية وعن التعلم أثناء العمل. وعلاوة على ذلك، لا يزال تقييم أثر البرامج الإرشادية أمراً حاسماً، ويلزم أن ينشئ الرجال والنساء على السواء شبكات واسعة النطاق، وأن يتعاونوا للاستفادة من البرامج إلى أقصى حد ممكن.

## 5 - فرص التطوير الوظيفي للموظفات الوطنيات من الفئة الفنية

49 - حققت نسبة 24 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية التكافؤ بين موظفيها الوطنيين من الفئة الفنية، ولدى 40 في المائة تقريباً من الكيانات التي لديها موظفون وطنيون من الفئة الفنية خطط أو أهداف لزيادة نسبة النساء في تلك الفئة. وقد وضع مكتب الموارد البشرية بالأمانة العامة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة مبادرة تجمع المواهب في الأمم المتحدة<sup>(25)</sup>. وستساعد هذه الأداة كيانات الأمم المتحدة على إجراء أنشطة توعية مخصصة للمرشحات المحتملات على السواء داخل المنظمة، مثل الموظفين الوطنيات من الفئة الفنية، وخارج منظومة الأمم المتحدة، بهدف شغل وظائف دولية من الفئة الفنية في المستقبل. وهناك حالياً 6 713 مشتركة مدرجة في قائمة المواهب. وعلاوة على ذلك، عدل برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عام 2020 سياسته المتعلقة بالتوظيف لكي ينظر في معادلة خدمة الوظيفة الوطنية من الفئة الفنية ذات الصلة مع الخبرة الدولية للوظائف الدولية

(23) منظمة العمل الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، منظمة الأمم المتحدة للطفولة، مكتب الأمم المتحدة في جنيف، كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، منظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. انظر <https://learning.unog.ch/node/9019>.

(24) "منظمة المرأة في التجارة الدولية - بحيرة جنيف" هي منظمة غير ربحية وفرع تابع لمنظمة المرأة في التجارة الدولية، وهي شبكة دولية تضم أكثر من 3 000 من الأعضاء في جميع أنحاء العالم.

(25) انظر <https://careers.un.org/lbw/Home.aspx>.

من الفئة الفنية. ووضع البرنامج أيضا سياسة لتمديد المهام، لا سيما للموظفين المعيّنين محليا، ليتمكنوا من الانتقال إلى مراكز عمل مختلفة في مهام مؤقتة للتطوير.

## جيم - حالات انتهاء الخدمة

الجدول 6

توزيع أسباب انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا، بحسب نوع الجنس، للموظفين في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة (من 1 كانون الثاني/يناير 2018 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019)

سبب انتهاء الخدمة	الرجال (المجموع)	النساء (المجموع)	النساء (النسبة المئوية)	الخدمة (الرجال)	الخدمة (النساء)	السبب كنسبة مئوية من مجموع حالات انتهاء	السبب كنسبة مئوية من مجموع حالات انتهاء
التخلي عن الوظيفة	11	13	54,2	0,4	0,6		
إلغاء الوظيفة	68	43	38,7	2,5	1,8		
إنهاء الخدمة بالتراضي	104	77	42,5	3,8	3,3		
انقضاء مدة التعيين	1 116	956	46,1	40,8	40,8		
الوفاة	43	16	27,1	1,6	0,7		
الفصل لسوء السلوك	29	7	19,4	1,1	0,3		
تحقيقاً لمصلحة المنظمة	18	24	57,1	0,7	1,0		
حالات الانتداب بين الوكالات	69	55	44,4	2,5	2,3		
حالات النقل بين الوكالات	154	190	55,2	5,6	8,1		
الاستقالة	764	755	49,7	27,9	32,2		
التقاعد (المبكر والإلزامي)	309	153	33,1	11,3	6,5		
الفصل بإجراءات موجزة	10	4	28,6	0,4	0,2		
إنهاء الخدمة لدواع صحية	29	45	60,8	1,1	1,9		
إنهاء الخدمة بسبب الخدمة غير المرضية	11	8	42,1	0,4	0,3		
<b>المجموع</b>	<b>2 735</b>	<b>2 346</b>	<b>46,2</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		

50 - وشكلت الأسباب الثلاثة التالية لإنهاء الخدمة نسبة 81,1 في المائة من حالات انتهاء خدمة الموظفين و 80,0 في المائة من حالات انتهاء خدمة الموظفين:

(أ) **انقضاء مدة التعيين** - كان هذا هو السبب الأكثر شيوعاً لانتهاء خدمة كل من النساء والرجال بنسبة 40,8 في المائة. ومقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، يشير سد الفجوة إلى تساوي احتمال مغادرة الرجال والنساء لمنظومة الأمم المتحدة بسبب انتهاء مدة التعيين؛

(ب) **الاستقالة** - استأثر هذا السبب بنسبة أكبر من حالات انتهاء الخدمة بالنسبة للنساء - 32,2 في المائة مقابل 27,9 في المائة للرجال. وعلى الرغم من مستوى تمثيل النساء المنخفض في الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة 45,3 في المائة، فقد شكلن نسبة 49,7 في المائة من جميع الاستقالات خلال الفترة؛



(ج) **التقاعد** - لم يمثل هذا السبب سوى 6,5 في المائة من حالات انتهاء الخدمة للنساء، مقارنة بنسبة 11,3 في المائة للرجال. ويمكن أن تعزى نسبة التقاعد الأعلى بين الرجال إلى اختلال التوازن تاريخياً بين الجنسين في المنظمة، وإلى واقع أن الرجال أكثر ترجيحاً من النساء في إكمال مسيرتهم الوظيفية حتى نهايتها في الأمم المتحدة. وتمثل حالات تقاعد الموظفين فرصة لإحراز تقدم في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المستقبل، إذا ما شغلت النساء فيما بعد الوظائف الشاغرة.

#### الدراسات الاستقصائية والمقابلات المتعلقة بنهاية الخدمة

51 - تعد 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. وتجري نسبة 62 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية مقابلات نهاية الخدمة، وتجري نسبة 44 في المائة من هذه الكيانات مقابلات إلزامية على النحو الموصى به في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. فعلى سبيل المثال، يجري مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مقابلات إلزامية بشأن نهاية الخدمة، يتم تحليلها حسب نوع الجنس والوحدة والمنطقة لتحديد الاستراتيجيات الرامية إلى دفع جهود الاحتفاظ بالموظفين وإدارة المواهب.

### خامسا - القيادة والمساءلة

52 - تؤدي القيادة المتنوعة والشاملة والتي تشرك الجميع إلى تعزيز المساءلة والتأثير من حيث التغيير الإيجابي في بيئات العمل. ويُتوقع من القادة أن يعززوا مجموعة شاملة من الإجراءات الرامية إلى تسريع التقدم بالتكافؤ بين الجنسين وأن يتصرفوا كمثال يحتذى به. وتشمل معظم خطط التنفيذ الخاصة بالكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية مجالات القيادة والمساءلة بما يتماشى مع استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. وعلاوة على ذلك، وُضِعَتْ أيضاً خطط عمل للمسائل الجنسانية أو خطط لتكافؤ الجنسين تتضمن أطراً واضحة للمساءلة.

#### 1 - أطر المساءلة

53 - لدى 84 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تدابير مختلفة للمساءلة تهدف لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. ومن أكثر التدابير انتشاراً إدراج أهداف تكافؤ الجنسين في مؤشرات الأداء لكبار المديرين والموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات إشرافية وموظفي الموارد البشرية. ولا يزال تتبع تنفيذ هذه الأطر بمثابة أمر بالغ الأهمية. وفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقوم اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية، التي تضم جميع الأمراء العاملين المساعدين، باستعراض حالة التكافؤ بين الجنسين بشكل منتظم، وتوفر الإشراف الاستراتيجي.

54 - وضمان مشاركة المرأة مشاركة كاملة ومتساوية في عمليات صنع القرار هو طريقة أخرى لإظهار المساءلة عن التكافؤ بين الجنسين والإدماج<sup>(26)</sup>. فعلى سبيل المثال، تكفل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون

(26) انظر هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "Shaping the International Agenda II: Progress on Raising Women's Voices"، كانون الأول/ديسمبر 2020. متاح على الرابط التالي: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/progress-on-raising-womens-voices-in-intergovernmental-forums>

اللاجئين التكافؤ بين الجنسين في اللجان والهيئات الاستشارية والمجالس. وقد اعتمدت اليونيدو أمراً إدارياً بعنوان "تمثيل المرأة على قدم المساواة: سياسة اليونيدو بشأن التكافؤ الجنساني ضمن الأفرقة". وأعلن فريق الأمم المتحدة القطري في إندونيسيا عن تعهد بعنوان "No Manel pledge"، وهو التزام بالانضمام فقط إلى الأفرقة التي تُمثل فيها المرأة. وهذا هدف تسعى إليه أيضا الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين، وهي مبادرة من الدول الأعضاء تضم القيادة العليا للأمم المتحدة. ويتمثل الالتزام الأساسي للشبكة في كفالة بذل كل جهد ممكن لتجنب أن تكون الأفرقة ذكورية بالكامل.

## 2 - مكافأة التقدم

55 - يساعد عرض الإنجازات في مجالي التكافؤ بين الجنسين والمبادرات المتعلقة بالبيئات التمكينية والاحتفاء بها على تحفيز الأنصار والنصيرات واستدامة التغيير. وقد أنشأت إدارة شؤون السلامة والأمن بالأمانة العامة جائزة محددة لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين كجزء من برنامجها التقديري. وعلاوة على ذلك، اعترفت الإدارة بالمكاتب الميدانية صاحبة التنفيذ النموذجي للمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية دعماً لجهود المساواة بين الجنسين من خلال جائزة المساواة بين الجنسين والإدماج. وقد شهدت بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو زيادة في الوعي بأعمال المساواة بين الجنسين في البعثة بعد أن منحت جائزة المساواة بين الجنسين في عام 2019. ويسرت إنشاء مكان عمل مراعى للاعتبارات الجنسانية والمناقشات بشأن فوائد التكافؤ بين الجنسين في البعثة.

## سادساً - تهيئة بيئة تمكينية

56 - تعني البيئة التمكينية بيئة عمل تتبنى المساواة، وتقضي على التحيز، وتكون شاملة لجميع الموظفين. وكما شُدد في استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، لن تتحقق الشمولية والمساواة إلا إذا كانت بيئة العمل آمنة، تُثَمِّن التنوع، وتوفر فرصاً متساوية، وتعترف بأن الموظفين هم أيضاً أفراد أسرة ومجتمع محلي. وبصورة عامة، يقيس العديد من الكيانات ثقافة المنظمة من خلال الدراسات الاستقصائية بشأن انخراط الموظفين. ويجري 64 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية مسوحات لجميع الموظفين تتعلق بتنفيذ المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية، ولكن ضمن تلك المجموعة، أفاد 68 في المائة فقط بأن نتائج المسوحات قد استخدمت لإرشاد إجراءات ملموسة. وترد أدناه الملاحظات المتعلقة بتهيئة بيئة تمكينية والمستمدة من الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين.

## ألف - التكامل بين الحياة المهنية والشخصية

### 1 - ترتيبات العمل المرنة

57 - تدعم مرونة العمل الموظفين ذوي الحالات المتنوعة، بمن فيهم الأفراد الذين يضطربون بمسؤوليات الرعاية. وأكثر أنواع ترتيبات العمل المرنة شيوعاً في الأمم المتحدة هي العمل عن بعد، وساعات العمل المتداخلة، وجدول العمل المضغوطة، والفترات المقررة للانقطاع عن العمل لمزاولة أنشطة التعلم الممتدة<sup>(27)</sup>.

(27) انظر نشرة الأمين العام بشأن ترتيبات العمل المرنة (ST/SGB/2019/3).

58 - وأدى استمرار الجائحة العالمية إلى إحلال العمل عن بعد كترتيب عمل بديل لضمان استمرارية تصريف الأعمال. وساعدت الجائحة على تطبيع العمل من المنزل، وأظهرت أنه على الرغم من أهمية التواصل الشخصي، فإن العمل عن بعد يمكن أن يكون مفيداً للمنظمة وللأفراد على حد سواء. وقبل انتشار الجائحة، كانت بعض الكيانات تسمح بالعمل عن بعد على المدى الطويل، بما في ذلك خارج مركز العمل. وتخطط بعض الكيانات لإدراج أحكام مماثلة في التفتيحات المقبلة للسياسات العامة استناداً إلى الدروس المستفادة من الجائحة. وهذا الحكم مدرج أيضاً في سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة (انظر ST/SGB/2019/3)، التي تسمح للموظفين بالعمل عن بعد من خارج مركز العمل الرسمي للموظف لمدة لا تتجاوز تسعة أشهر في حالات الظروف الشخصية القاهرة.

59 - وتتيح 77 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية والتي تضم موظفين ميدانيين ترتيبات عمل مرنة في الميدان، وتشجع عليها. فعلى سبيل المثال، تطبق اليونيدو نظام ساعات عمل مرنة في المكاتب الميدانية، وتقدم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين جدول عمل مضغوط خاص في جميع مراكز العمل الشديدة الخطورة. ولدعم الموظفين الوطنيين في مراكز العمل في حالات الطوارئ، تقدم اليونيسف طريقة عمل مرنة تسمى "إجازة خاصة مضغوطة في حالات الطوارئ". ويُسمح للموظفين بخمسة أيام إجازة بعد العمل في جدول عمل مضغوط يعملون فيه 45 دقيقة إضافية كل يوم لمدة 40 يوماً.

60 - وعلى الرغم من تزايد الوعي وتعزيز التنفيذ، أبلغ عن تحديات تواجه نجاح تنفيذ ترتيبات العمل المرنة. وتشمل هذه التحديات المسائل المتعلقة بالثققة، والحدود الفاصلة بين العمل والحياة الخاصة، والاتصال بالإنترنت، والدعم المقدم من المديرين، وتعلم إدارة قوة عاملة مرنة. ويقدم نحو ثلث الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تدريباً على ترتيبات العمل المرنة للمديرين.

## 2 - إجازة الأبوين واحتياجات الرعاية الأوسع نطاقاً

61 - تتسم السياسات التي تمكن الموظفين من تحقيق التوازن بفعالية بين الالتزامات الشخصية والأسرية والمهنية طوال حياتهم المهنية بأنها حاسمة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويمكن لإجازة الأبوين الموحدة أن تدعم التقدم الوظيفي للمرأة وتشجع انخراط الشريك في الحياة المبكرة للطفل، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية واضحة ليس فقط بالنسبة للطفل، ولكن أيضاً بالنسبة لتقاسم أعمال الرعاية بمزيد من التكافؤ وتغيير العقلية في المنزل وفي مكان العمل على حد سواء.

62 - وتتباين سياسات إجازة الأبوين على نطاق كيانات الأمم المتحدة. وتقدم جميع الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية إجازة أمومة لمدة 16 أسبوعاً أو أكثر وأربعة أسابيع أو أكثر لإجازة الأبوة. وتستكمل عدة كيانات مخصصات إجازة الأبوين بإجازة خاصة مدفوعة الأجر لتبلغ ستة أشهر. فعلى سبيل المثال، مدد صندوق الأمم المتحدة للسكان إجازة الأمومة من 16 أسبوعاً إلى 24 أسبوعاً بإجازة خاصة بأجر كامل، ورفع بالمثل مدة إجازة الأبوة وإجازة التبني لتصبح 16 أسبوعاً في عام 2020. وتوصي استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة بإجازة إضافية للأبوين لمدة ستة أشهر للموظفين في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب العائلة. ومددت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إجازة الأمومة والأبوة إلى 32 أسبوعاً مع إضافة ثمانية أسابيع كإجازة خاصة بأجر كامل في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء.

63 - وما زالت السياسات المتعلقة بإجازتي التبني والحمل لفائدة الغير الأكثر تبايناً. فنسبة 86 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تقدم إجازة تبني لمدة ثمانية أسابيع أو أكثر. ويقدم أكثر من

نصف الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية إجازة الحمل لفائدة الغير، إما كجزء من سياسة إجازة الأبوين الخاصة بها أو تغطيتها كإجازة خاصة مدفوعة الأجر. ولجعل سياسات إجازة الأبوين مرنة ومنصفة في الوقت نفسه، قام برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بتوحيد إجازات الأبوة والتبني والحمل لفائدة الغير وتمديدتها من 16 إلى 18 أسبوعاً، بحسب عدد الأطفال.

64 - وللموظفين احتياجات متنوعة في مجال الرعاية تتجاوز مسؤوليات الوالدين، تشمل رعاية الوالدين كبار السن والأشقاء أو الشركاء و/أو أفراد الأسرة ذوي الإعاقة. وأفادت 46 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأنها تقدم إجازة إضافية أو الدعم فيما يتعلق بمسؤوليات الرعاية. غير أنه في معظم الحالات يتم استعمال الإجازات الخاصة بدون أجر أو الإجازات المرضية بدون شهادة طبية.

65 - وتوصي استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة بوضع سياسة موحدة لإجازة الأبوين تكفل تساوي مدة إجازة الأمومة والأبوة والتبني والحمل لفائدة الغير، شريطة أن تُغطى إضافة إلى ذلك الاحتياجات المحددة لما قبل الولادة وما بعدها لأهل المولود تمشياً مع توصية منظمة الصحة العالمية بإعطاء إجازة ستة أشهر للرضاعة الطبيعية/الارتباط مع الطفل. وأعربت عدة كيانات عن التزامها بسياسات قوية مراعية للمنظور الجنساني وللأسرة لجميع موظفي الأمم المتحدة<sup>(28)</sup>.

### 3 - رعاية الأطفال في الموقع

66 - أفاد 27 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأنها تقدم خدمات لرعاية الأطفال في الموقع. وفي حين أن مرافق وخدمات رعاية الطفل ضرورية في مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة، فإن الموظفين الوطنيين يحتاجون إلى هذه الخدمات على قدم المساواة في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة. وتوفر اليونيسف في أفغانستان دار حضانة تستخدمها وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وتوفر دار الأمم المتحدة في أبوجا غرفة حيث يمكن للوالدين أن يحضرا إليها طفلهما بصحبة مقدم للرعاية. وعلاوة على ذلك، وبناء على تقييم لاحتياجات الموظفين المتعلقة برعاية أطفالهم، أطلقت الويبو برنامجاً تجريبياً للتعاون مع دار حضانة قريبة، وذلك بتقديم مساهمة مالية لإيداع أطفال موظفي المنظمة فيها.

### 4 - الرضاعة الطبيعية/الرضاعة الصناعية

67 - تدعم السياسات الشاملة للرضاعة الطبيعية/الرضاعة الصناعية المساواة في المسؤوليات الوالدية وإعادة الإدماج في العمل عقب إجازة الأبوين، مما يؤدي بدوره إلى النهوض بالتقدم الوظيفي للمرأة ويسهم في تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ولدى معظم كيانات الأمم المتحدة سياسة تتيح التوقف عن العمل لمدة ساعتين يومياً لأغراض الرضاعة الطبيعية/الرضاعة الصناعية. وعلاوة على ذلك، تدعم سياسة مركز التجارة الدولية الرضاعة الطبيعية والرضاعة الصناعية على السواء، وفقاً لتوصيات منظمة الصحة العالمية، بهدف القضاء على وصم الوالدين اللذين يفضلان الرضاعة الصناعية ودعمهما.

(28) أخيم شتاينر، مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وآخرون، بيان مشترك بعنوان "أمم متحدة موحدة من أجل الإجازات العائلية ورعاية الأطفال" من جانب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسف وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، حزيران/يونيه 2019. متاح على الرابط [www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/statement-joint-one-un-for-family-leave-and-childcare](http://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/statement-joint-one-un-for-family-leave-and-childcare)

68 - ويخصص 73 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية غرفة للرضاعة، بما في ذلك في بعض البعثات مثل بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو. وتشمل الاعتبارات الرئيسية المتعلقة بغرفة الرضاعة إمكانية الوصول إليها، وتوافر المعدات المناسبة، ووعي الموظفين بها.

## باء - معايير السلوك

### 1 - التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة

69 - أصدرت نشرة الأمين العام بشأن التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8) لضمان معاملة جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة والأفراد من غير موظفيها بكرامة واحترام. وتهدف النشرة أيضاً إلى ضمان أن يكون الموظفون على دراية بأدوارهم ومسؤولياتهم في الحفاظ على مكان عمل خال من أي شكل من أشكال التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، وفي حالة حدوث ذلك، اتخاذ إجراءات تصحيحية في الوقت المناسب، مع تقديم الدعم المناسب للمستهدفين بذلك السلوك.

70 - وقدم 73 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة تدريباً جديداً على التصدي للتحرش والانتهاك الجنسيين خلال السنتين الماضيتين. وعلاوة على ذلك، يتواصل 87 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بشكل منتظم مع الموظفين بشأن أهمية التصدي للتحرش الجنسي<sup>(29)</sup>.

71 - ويمكن أن يحدث سوء السلوك أيضاً على الإنترنت، وتُشجّع الجهود المتضافرة لضمان عدم التسامح إطلاقاً مع أي شكل من أشكال التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، في أماكن العمل الفعلية والرقمية على السواء. وفي حين أفاد أكثر من نصف الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأنه لم يكن من الممكن بعد تقييم ما إذا كانت أشكال التحرش على الإنترنت في أماكن العمل الرقمية قد زادت بسبب الجائحة، أوصت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بوضع مبادئ توجيهية للمديرين والقادة بشأن رصد التحرش عبر الإنترنت ومنعه والتصدي له، وتدريبهم على ذلك.

### 2 - فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي

72 - أنشأ الأمين العام فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنونة بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في عام 2017. وكان الهدف منها هو توسيع نطاق جهود الوقاية والاستجابة، وحماية الضحايا والناجين ومساندتهم، وتعزيز القدرة على إجراء التحقيقات وتهيئة بيئة عمل تمكينية وآمنة. وقد تحقق تقدم كبير في هذه المجالات.

73 - ووضعت فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي<sup>(30)</sup>، والمدونة النموذجية لقواعد السلوك المتعلقة

(29) للاطلاع على مزيد من الموارد، انظر هيئة الأمم المتحدة للمرأة "Stepping up to the challenge: Towards international standards on training to end sexual harassment"، شباط/فبراير 2020، متاح على الرابط [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/discussion-paper-towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/discussion-paper-towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment).

(30) متاح في الموقع [https://unsceb.org/sites/default/files/imported\\_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment\\_FINAL.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf).

بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة<sup>(31)</sup>، ودليل المديرين بالأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن منع التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له<sup>(32)</sup>، وقاعدة بيانات "ClearCheck"<sup>(33)</sup>. ولدى 91 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية المعايير الدنيا للسياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي؛ وتطبق 86 في المائة مدونة قواعد السلوك في مناسباتها؛ وتستخدم 82 في المائة دليل المديرين؛ وأشارت 87 في المائة إلى استخدام أداة الفحص "ClearCheck".

74 - وفي عام 2021، أطلقت فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أيضاً دليل المحققين للتحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في الأمم المتحدة<sup>(34)</sup>. ويهدف الدليل إلى تعزيز الفهم والنهج المشتركين للتحقيق في شكاوى التحرش الجنسي بغية تعزيز إجراء التحقيقات على المدى الطويل. وتشكل هذه الجهود جزءاً من النهج الشامل للأمم المتحدة لضمان بيئة عمل آمنة ومحترمة، وخالية من التحرش الجنسي.

75 - وقد اتخذت 77 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية خطوات لتعزيز نهج يركز على الضحايا عند التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. فعلى سبيل المثال، نفذت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال نظاماً لتتبع مساعدة الضحايا في عمليات حفظ السلام في عام 2018. ويستوعب النظام المعلومات الهامة ويعزز إدارة البيانات بالإضافة إلى تحسين قدرات الإبلاغ ويعمل كأداة تواصل لتحقيق التنسيق في مساعدة الضحايا.

## جيم - التنوع والشمول

76 - ينبغي أن تكمل الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين جوانب أخرى من التنوع والإدماج، بما في ذلك التنوع العرقي والجغرافي. ولدى 71 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية مبادرات محددة بشأن التنوع والإدماج. فعلى سبيل المثال، أنشأت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة مؤخرًا وظائف مخصصة لتنسيق عمل المنظمات بشأن التنوع والإدماج. واشترك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومتطوعو الأمم المتحدة في تنفيذ برنامج يشجع على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وإشراكهم.

77 - وأنشأ الأمين العام فرقة عمل مشتركة بين الإدارات معنية بالتصدي للعنصرية وتعزيز الكرامة للجميع لوضع خطة عمل استراتيجية وتقديم توصيات إلى الأمين العام بشأن الإجراءات التي تكفل المساواة في المعاملة والدمج الكامل لجميع موظفي الأمم المتحدة في تنفيذ ولايات المنظمة وأنشطتها، وصحبت ذلك

(31) انظر [www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct.pdf](http://www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct.pdf)

(32) متاح في الموقع [https://unsceb.org/sites/default/files/imported\\_files/Guide%20for%20Managers%20Prevention%20of%20and%20Response%20to%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace\\_UN%20Secretariat\\_0.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/Guide%20for%20Managers%20Prevention%20of%20and%20Response%20to%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace_UN%20Secretariat_0.pdf)

(33) 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. متاحة في الموقع <https://unsceb.org/briefing-note-clear-check>

(34) انظر [https://unsceb.org/sites/default/files/2021-05/Investigators%20Manual-March%202021\\_screen.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/2021-05/Investigators%20Manual-March%202021_screen.pdf)

حملة للتوعية واتخاذ الإجراءات في عام 2020. وقد اتخذ 76 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية خطوات ملموسة للتصدي للعنصرية داخل القوة العاملة. وأفاد المجيبون بأن كياناتهم قد تناولت مسائل تقاطع نوع الجنس والعرق، أو الانتماء الإثني، أو التوجه الجنسي. فعلى سبيل المثال، شكل مركز التجارة الدولية أول فريق إدماج في عام 2020، وهو يلتزم بنهج متعدد الجوانب لتعزيز الثقافة التنظيمية.

78 - وقد استهلت استراتيجية الأمين العام للتنوع الجغرافي<sup>(35)</sup> في عام 2020 لتحسين تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. وهي تسلط الضوء على أن التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي هدفان يعزز أحدهما الآخر. ويُدرج هدف "التعيينات الجغرافية" في اتفاق كبار المديرين من أجل المساواة. واستناداً إلى الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين، فإن 53 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية لديها مبادرات أو برامج لزيادة التمثيل الجغرافي للمرأة. فعلى سبيل المثال، اشترك المكتب الإقليمي لأفريقيا التابع للبرنامج الإنمائي ومفوضية الاتحاد الأفريقي في تنفيذ أول برنامج زمالات للقيادات النسائية الشابة الأفريقية بمشاركة أكثر من 20 امرأة أفريقية. وفي عام 2020، أطلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مبادرة القيادات النسائية الشابة، بدعم من متطوعي الأمم المتحدة، لخلق فرص مهنية لفئة متنوعة من الشابات من بلدان الجنوب وتعزيز الشمولية.

## دال - شبكة جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجسدية على نطاق المنظومة

79 - تمثل الشبكة القوية لجهات التنسيق المعنية بالمساواة الجسدية عاملاً لنجاح النهوض بالمساواة بين الجنسين حيث تُعين جهات التنسيق لتقديم الدعم لرئاسة الإدارة/المكتب/البعثة في الوفاء بمسؤولياتها عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين. كما اعترفت الدول الأعضاء بالدعم النشط الذي تقدمه جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجسدية (انظر قرار الجمعية العامة 128/74). وقد نمت الشبكة، التي يتولى قيادتها وتنسيق شؤونها مكتب منسقة شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة، إلى أكثر من 400 عضو، بما في ذلك عدد متزايد من جهات التنسيق في الميدان.

80 - وكما لوحظ في نشرة الأمين العام 12/2008، ينبغي أن يكون لكل إدارة ومكتب ولجنة إقليمية وبعثة جهة تنسيق واحدة على الأقل وجهة تنسيق بديلة لشؤون المرأة على مستوى الإدارات. وأفادت 77 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بتعيين جهات تنسيق في جميع المكاتب والإدارات والبعثات. فعلى سبيل المثال، ضمنت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساواة الامتثال أن يكون لكل مكتب جهة تنسيق معنية بالمساواة الجسدية، بما في ذلك على مستوى المديرين. ويوجد في بعض الكيانات رجال يضطلعون بدور جهة التنسيق المعنية بالشؤون الجسدية، وأكد كثيرون أن المساواة والتكافؤ بين الجنسين لا يُعدّان من مسائل النساء فحسب. وأفادت 47 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية والتي لديها مواقع ميدانية بتعيين جهات تنسيق معنية بالمساواة الجسدية في الميدان. فعلى سبيل المثال، شجع البرنامج الإنمائي على الأخذ بنظام أخصائيين للقضايا الجسدية متعددي التخصصات وأفرقة تنسيق للقضايا الجسدية يرأسها كبار المديرين في المكاتب القطرية لتعزيز المسؤولية المشتركة عن خطة تحقيق المساواة بين الجنسين.

(35) متاحة في الموقع [https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy\\_EN\\_0.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy_EN_0.pdf)

81 - غير أن أقل من نصف المجيبين أفادوا بأن جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية تتوافر لها الموارد الكافية من حيث الوقت والمخصصات المالية اللازمة للاضطلاع بمهامها. ولكن جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية في 66 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأنها يتاح لها الاطلاع على أحدث البيانات المتعلقة باختيار الموظفين لاستعراض التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحسب الرتبة والإدارة. وفضلا عن ذلك، لا تزال معظم جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية متاحة لها إمكانية الوصول المنتظم إلى الإدارة العليا لمناقشة الجهود المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين التي تبذلها المنظمة في جميع الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تقريبا.

82 - واستنادا إلى الردود على الدراسة الاستقصائية، فإن التحديات الرئيسية الثلاثة التي تواجهها جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية هي المنافسة مع الواجبات الأساسية، وعدم كفاية الوقت لأداء مهام مسؤولي التنسيق، ونقص الموارد اللازمة للاضطلاع بالمهام وإقامة العلاقات. وأشار 34 في المائة من المجيبين إلى أن تحسين تعريف دور ومسؤوليات جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية من خلال اختصاصات واضحة من شأنه أن يساعد على التغلب على هذه التحديات. وأفاد أكثر من ثلث المجيبين بأن جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية لم تتمكن من الاضطلاع بمهامها خلال أزمة كوفيد-19، بسبب زيادة أعباء العمل وقلة الوقت والموارد.

## سابعاً - السياقات الخاصة بالبعثات

83 - في العمليات الميدانية للأمانة العامة للأمم المتحدة، تبلغ نسبة تمثيل المرأة 31 في المائة. وكصدر هام للمعلومات عن التحديات الميدانية المحددة، شارك عدد قياسي (12)<sup>(36)</sup> من البعثات في الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين.

84 - وكشفت نتائج الدراسة الاستقصائية عن مسائل مختلفة تتعلق بالمرأة العاملة في البعثات، بما في ذلك شواغل الأمن والسلامة المتعلقة بنوع الجنس، وظروف العمل والمعيشة، والسلامة المهنية والصحة والرفاه. ومن المهم زيادة الوعي بهذه المسائل ومعالجتها لكي تعكس تنوع الموظفين داخل المنظمة وتلبية واقع العمل الميداني. ويلزم إيجاد حلول محددة الأهداف ومصممة خصيصاً وأحياناً محددة لمراكز العمل لتسريع تقدم المساواة بين الجنسين في المجالات الميدانية والخاصة بالبعثات.

### 1 - ظروف العمل والمعيشة

85 - يعد تحسين ظروف العمل والمعيشة في بيئات البعثات أحد المجالات الرئيسية المحددة في استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة بوصفها إجراء ذا أولوية لسد الفجوة بين الجنسين. ومن بين الشواغل المحددة للموظفات في البعثات انعدام الخصوصية أو الشواغل المتعلقة

(36) بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، والعميلة المخططة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان، وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، وبعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال.



بالمخاطر التي تهدد الأمن<sup>(37)</sup>. ولدى أكثر من نصف البعثات والمكاتب الميدانية التي شملتها الدراسة الاستقصائية خطط لتنفيذ تحسينات في ظروف العمل والمعيشة للموظفات، أو نفذت تلك الخطط بالفعل.

86 - وتختلف ظروف الأمن والسلامة اختلافا كبيرا حسب الموقع. ومن الأهمية بمكان ضمان أن تكون بيانات البعثات شاملة للجميع وأن تلبى الاحتياجات الأمنية لجميع الموظفين، بغية اجتذاب النساء واستبقائهن<sup>(38)</sup>.

87 - وقد خطت بعض البعثات خطوات إيجابية في هذا المجال. فعلى سبيل المثال، عززت بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى الحراسة الخاصة بحماية النساء. وتقدم إدارة شؤون السلامة والأمن بالأمانة العامة توصيات بشأن الاحتياطات الأمنية في الميدان، مع مراعاة التأثير فيما يتعلق بالرجال والنساء لأي تدبير أمني يصمم وينفذ للمكاتب والمساكن. كما وضعت الإدارة وأصدرت إرشادات إضافية تراعي الفوارق بين الجنسين لأفراد الأمن في نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن في شكل دليل لإدراج المنظور الجنساني في إدارة المخاطر الأمنية في عام 2019. وقدم الدليل توجيهات فيما يتعلق بالحوادث الأمنية القائمة على نوع الجنس، والمنظور الجنساني في إدارة المخاطر الأمنية، وتوجيهات لتطوير هياكل دعم في البلد، والتدريب بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

88 - واستجابة للتوصيات الواردة في استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسي على نطاق المنظومة، تدير إدارة الدعم العملياتي مبادرة إلسي للمرافق والهياكل الأساسية للبعثات الميدانية لتحسين تخطيط المخيمات وأماكن الإقامة ووحدات الاغتسال والمرافق الترفيهية وتعزيز مشاركة الإناث واستبقائهن وتحسين السلامة والأمن العاملين للموظفين ودعم التنفيذ المنهجي في الميدان. ويلبي المشروع الاحتياجات الخاصة للنساء في الوظائف المدنية والنظامية على حد سواء.

89 - وهناك أيضا مبادرات أخرى جارية لتحسين ظروف العمل والمعيشة. فعلى سبيل المثال، حسنت بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان أماكن إقامة الموظفين الدوليين والأماكن الاجتماعية في المجموع. وزادت قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص من الإضاءات حول أماكن الإقامة. وتعطي بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان الأولوية لتخصيص السكن للنساء حتى يكون لديهن مطبخ مستقل وحيزا للاغتسال.

## 2 - السلامة المهنية والصحة والرفاه

90 - أبرزت الجائحة العالمية الأهمية الحاسمة للسلامة المهنية والصحة والرفاه من أجل قوة عاملة فعالة وكفؤة، وكنصر رئيسي في تمكين بيئات العمل. وعالجت وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة التابعة لإدارة شؤون السلامة والأمن الزيادة الهائلة في الطلب على خدمات المشورة في سياق الجائحة العالمية للجميع. وأفادت الدراسة الاستقصائية التي تُجرى كل سنتين أن ما مجموعه 4 369 من الموظفين وأسرههم قد تلقوا المشورة والدعم العاطفي في البعثات التابعة لإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام/إدارة عمليات السلام من خلال 300 دورة و 1 753 فصلا للمتابعة بشأن الرفاه فيما يتعلق بأزمة كوفيد-19.

91 - وفضلا عن ذلك، يدل توافر المهنيين العاملين في مجال الرعاية الصحية لتلبية احتياجات جميع الموظفين على واجب الرعاية الصحية والرفاه الضروري لاجتذاب النساء إلى المواقع الميدانية واستبقائهن.

(37) انظر تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية لعام 2021 المعنون "تقييم الثقافة التنظيمية في عمليات حفظ السلام" (A/75/803).

(38) Pehrman and others, *Make Parity a Reality*.

وعلى سبيل المثال، توجد طبيبات في بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان بجميع المكاتب الميدانية. ووظفت بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان أطباء دوليين وأجرت زيارات منتظمة لمستشاري الموظفين إلى المكاتب الميدانية. كما عملت على زيادة الوعي بإدارة الإجهاد ودعت إلى مشاركة المرأة في لجان الرعاية الاجتماعية وغيرها من الهيئات التمثيلية. وقدمت بعض الكيانات خدمات الصحة عن بعد، ومستشارين إضافيين، وحلقات دراسية عن الرفاه، في حين أنشأت بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا فرقة عمل معنية برفاه الموظفين في الميدان.

## ثامنا - الاستنتاجات والتوصيات

### ألف - الاستنتاجات

92 - كانت الذكرى الخامسة والعشرين لاعتماد منهاج عمل بيجين في عام 2020 معلما هاما للهدف المحدد المتمثل في تحقيق التوازن التام بين الجنسين ونقطة حشد لتسريع الجهود بأساليب تشمل تنفيذ استراتيجية تحقيق المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة التي وضعت خريطة الطريق لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على أعلى المستويات بحلول عام 2021 وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة على جميع المستويات بحلول عام 2028.

93 - وقد زاد التمثيل الإجمالي للمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من 44,2 في المائة في عام 2017 إلى 45,3 في المائة في عام 2019. وأدخلت تحسينات متواضعة على معظم الرتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وحقت بعض الكيانات مكاسب كبيرة. ولأول مرة، كاد تمثيل المرأة في مواقع المقار يصل إلى مستوى التكافؤ حيث بلغ 49,5 في المائة إجمالا. فضلا عن ذلك، استمر التكافؤ بين المنسقين المقيمين منذ عام 2018، وتحقق التكافؤ وسط وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين المتفرغين منذ عام 2020، وكاد التكافؤ يتحقق وسط الرؤساء ونواب الرؤساء في بعثات عمليات السلام في عام 2021.

94 - ومع ذلك، فإن دراسة الاتجاهات للفترة 2009-2019 تبين أن التقدم العام في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الأمم المتحدة كان متفاوتا. وتبين الفجوة المستمرة في تمثيل المرأة بين الرتبتين ف-2 و ف-3 أن التمثيل المفرط للمرأة في مستويات الالتحاق لا يتجسد في تمثيل أكثر تناسبا في المستويات العليا. فضلا عن ذلك، لم يغير التحسن العام بعد الارتباط السلبي لتمثيل المرأة وأقدميتها بين الرتبتين ف-3 و مد-2.

95 - وظل تمثيل المرأة في المواقع خارج المقار أقل مما هو عليه في مواقع المقار على مستوى كل رتبة، مع فارق بلغ 8,3 نقاط مئوية بشكل عام في عام 2019. ومن التوظيف إلى الاستبقاء، يلزم تنفيذ أكثر اتساقا لجميع الأدوات والأساليب المتاحة الواردة في هذا التقرير لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، ولا سيما في بيئات الميدان وفي البعثات.

96 - وعلى الرغم من الجهود التي بذلتها معظم الكيانات لتحديد أولويات التكافؤ بين الجنسين خلال جائزة كوفيد-19، أفاد المجيبون على الدراسة الاستقصائية التي تُجرى كل سنتين بأن الجائحة العالمية كان لها أثر سلبي على بعض تدابير التكافؤ بين الجنسين. ويلزم، من ثم، بذل جهود واعية لتعويض أي فرص ضائعة، وينبغي ترجمة الالتزامات إلى أفعال. وإضافة إلى ذلك، فإن الأثر الطويل الأجل للجائحة على تمثيل المرأة ودورة حياتها الوظيفية ورفاهها في الأمم المتحدة يتطلب رصدًا مكرّسا ومنتظما. كما أوجدت

الجائحة فرصاً جديدة لتغيير الثقافة التنظيمية، حيث إن ترتيبات العمل البديلة جعلت المرونة حقيقة واقعية. وينبغي تعزيز ترتيبات العمل المرنة لجميع الموظفين لتشجيع المزيد من التقاسم المتساوي للعمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر، وجعل الأمم المتحدة مكاناً أكثر جاذبية وشمولاً.

97 - ومن الواضح أنه لا يوجد تحدٍ واحد غير متناسب إلى حد كبير يعوق التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين، بل هناك تحديات متعددة ومتفاعلة تتطلب اتخاذ إجراءات ملموسة وقابلة للقياس. ويلزم بذل جهود تكميلية لتعزيز التنوع والإدماج بين القوى العاملة في الأمم المتحدة، بما في ذلك التنوع الجغرافي العادل.

98 - وجهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية هي عوامل تغيير في توجيه الممارسات والسياسات وتنفيذها بنجاح للنهوض بالتكافؤ بين الجنسين وإيجاد بيئات عمل تمكينية. وهي تعزز وتسهل ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في رصد التنفيذ والتحديات والتقدم على نطاق المنظومة والإبلاغ عنه.

## باء - التوصيات

99 - على غرار ما أوصى به التقرير السابق، ينبغي التعجيل بالجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال مجموعة شاملة من الإجراءات الرامية إلى معالجة العوائق التي تحول دون تحقيق التكافؤ في منظومة الأمم المتحدة واستدامته. ومن الأهمية بمكان إبراز فوائد التكافؤ بين الجنسين لجميع الموظفين والمنظمة ككل.

100 - وتشجّع جميع الكيانات والمديرين والموظفين على الاطلاع على استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة وتوصياتها المتعلقة بالعمل والأهداف التي تشمل جميع المجالات من المساواة إلى التدابير الخاصة إلى الجهود المتعلقة بالبعثات تحديداً.

101 - وتشجّع الكيانات على تعزيز المساواة عن تنفيذ التدابير الواردة في التقرير، بما في ذلك عن طريق تحديث خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان ورصدها بانتظام ومعالجة العوائق المحتملة. وتعد آليات المساواة، مثل تقييمات الأداء واتفاقات القيادة، ضرورية لضمان إحراز تقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

102 - ويشجّع كبار القادة على مواصلة إظهار التزامهم الواضح بالتكافؤ بين الجنسين واتخاذ إجراءات ملموسة، بما في ذلك من خلال الرسائل المتسقة واعتماد تدابير خاصة مؤقتة. وينبغي تكرار أساليب تتبع التقدم المحرز آنياً، مثل الموقع الشبكي للمساواة بين الجنسين التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، وإتاحتها للجمهور في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

103 - وتشجّع جميع كيانات الأمم المتحدة على تنفيذ توصيات المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية والمبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية الخاصة بالميدان من أجل تهيئة بيئات عمل شاملة لدعم التكافؤ بين الجنسين. وفي هذا الصدد، ينبغي للكيانات أن توفر الموارد المالية والبشرية الكافية للتغيير التنظيمي وللتغلب على العوائق المحددة التي تعترض إحراز التقدم. وللوقاية من الانتكاسات الناجمة عن أزمة كوفيد-19، ينبغي للكيانات أن تعزز جهود المساواة بين الجنسين.

104 - وينبغي تنفيذ الدراسات الاستقصائية العالمية للموظفين ومقابلات نهاية الخدمة لتقييم تداعيات الثقافة التنظيمية على المرأة، وتوجيه الإجراءات الملموسة، وتحسين فهم الأسباب الكامنة وراء حالات انتهاء الخدمة.

105 - فضلا عن ذلك، ينبغي للكيانات أن ترصد عن كثب أثر الجائحة على الموظفين مع التركيز على تأثيرها على المرأة وعلى صحتها ورفاهها، وكذلك على إدماج حياتها المهنية والشخصية.

106 - وينبغي تحديث اختصاصات جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية وجهات تنسيق شؤون المرأة وتبسيطها، لكي تجسد الاحتياجات التنظيمية المتغيرة وتعزز الجهود المشتركة بين الوكالات الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تقوم الكيانات بما يلي:

(أ) تعيين جهات تنسيق معنية بالمسائل الجنسانية وجهات تنسيق لشؤون المرأة، فضلا عن جهات مناوبة لها، في كل إدارة أو دائرة أو مكتب، بما في ذلك المكاتب خارج المقر؛ أو بعثة سياسية خاصة أو بعثة لحفظ السلام؛ أو لجنة إقليمية؛ أو مكتب منسق مقيم أو إقليمي؛ أو أي وحدة أخرى مكلفة بأنشطة مبرمجة. وينبغي أن يكون لدى الكيانات الكبيرة جهات تنسيق متعددة معنية بالمسائل الجنسانية أو جهات تنسيق متعددة لشؤون المرأة؛

(ب) وينبغي أن تتوافر لدى جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية مستويات ملائمة من الأقدمية والمسؤولية، وأن تتاح لها إمكانية الوصول إلى إحصاءات اختيار الموظفين وتمثيلهم، وأن يُخصص لها قدر ملائم من الوقت والمعلومات والموارد المالية والتدريب ذي الصلة وفرص الدعوة اللازمة للاضطلاع بوظائفها الأساسية؛

(ج) العمل بنشاط لإدراج جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية وجهات تنسيق شؤون المرأة في تخطيط القوى العاملة، وعملية الاختيار، وجهود التوعية من أجل بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين؛

(د) مواصلة تعيين الرجال للاضطلاع بدور جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية وجهات تنسيق شؤون المرأة؛

(هـ) مواصلة التنسيق والتعاون مع مكتب منسقة شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على أساس ولايته، واستخدام توجيهاته وأدواته الفنية، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية خاصة بالميدان في منظومة الأمم المتحدة.

107 - وفي كل رتبة من الفئة الفنية والفئات العليا، ولا سيما فيما يتعلق بالمناصب الميدانية، تشجع الكيانات على إنفاذ المساواة عن الاختيار ومعالجة أوجه التحيز في السياسات والمواقف التي تؤثر على اختيار النساء. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) استخدام إعلانات الشواغر الشاملة مع بذل جهود واعية لزيادة مجموعة المواهب إلى أقصى حد وزيادة التنوع من خلال تطبيق لغة تراعي المنظور الجنساني، والتمييز بين المهارات والخبرات الأساسية والمطلوبة، وإزالة المعلومات الشخصية من عملية الفرز؛

(ب) النظر في استبعاد الخبرة الميدانية كشرط على مختلف المستويات كوسيلة لتعزيز التنقل والتكافؤ بين الجنسين؛

(ج) النظر في تعليق المتطلبات التقييدية مؤقتا من توصيف الوظائف عن طريق إلغاء متطلبات مدة شغل الوظيفة أو تلك المتعلقة بعدد حالات الانتقال الأفقي أو نوع العقد؛

(د) الاضطلاع بتوعية محددة الهدف لزيادة عدد النساء المتقدمات للوظائف، بأساليب تشمل قوائم المرشحين النهائيين؛

(هـ) ضمان تنوع أفرقة المقابلات وتدريب مديري التوظيف والموظفين بانتظام على التحيز اللاشعوري؛

(و) النظر في التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين عند إقامة قنوات للتزود بالموهب وفي جهود التوظيف؛

(ز) تعزيز قنوات التزود بالموهب بالتعاون مع الدول الأعضاء والجامعات الوطنية والشبكات المتخصصة، ولا سيما في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً.

108 - وهناك حاجة إلى اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة للتعجيل بإحراز تقدم في مجال التكافؤ بين الجنسين. وينبغي تطبيق الأمر الإداري ST/AI/2020/5 بصورة متسقة على عمليات الاختيار والتعيين في كل رتبة لم يتحقق فيها تكافؤ الجنسين داخل الكيان المعني. وتشجع الكيانات الميدانية بوجه خاص على بذل جهود منتظمة للاتصال بشأن استخدام الأمر الإداري ST/AI/2020/5.

109 - وفي سياق العدد المتزايد للموظفين المتقاعدين في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ينبغي للكيانات أن تسخر هذه الحالة كفرصة لتحسين تمثيل المرأة والاستثمار في التطوير الوظيفي، والقوائم الداخلية، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وتعاقب الموظفين، ولا سيما في الميدان والبعثات.

110 - وأفيد بأن عدم كفاية فرص التطوير الوظيفي لموظفي الرتب المتوسطة يشكل العقبة الرئيسية التي تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-4 وما فوقها. كما سجلت فجوة كبيرة بين تمثيل المرأة في مستويات الالتحاق والترتب العليا. ولذلك، ينبغي للكيانات أن تنفذ مجموعة شاملة من التدابير لدعم التطوير الوظيفي للمرأة، لا سيما على مستوى منتصف الحياة الوظيفية، بما في ذلك تهيئة بيئات عمل تمكينية يمكن للمرأة أن تزدهر فيها وتقدم مسيرتها المهنية؛ من خلال السياسات والإجراءات والمبادرات الداعمة للتكامل الشخصي والمهني في الحياة؛ والتغلب على القوالب النمطية؛ وإيجاد فرص وظيفية، بأساليب من قبيل التنقل بين الوكالات، وتبادل قوائم المرشحين ومعاملة المرشحات من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مشاركة كمرشحات داخليات، مع الاستفادة من التوصيات الواردة في المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية خاصة بالميدان لمنظومة الأمم المتحدة.

111 - 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 الأفرقة القطرية، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وغيرها من الكيانات ذات الصلة، وبإسداء المشورة الفنية والتقنية. ويمكن أن تشمل تلك الإجراءات ما يلي:

(أ) إضافة أهداف التكافؤ بين الجنسين في خطط العمل السنوية وأفرقة العمل القطرية والمنسقين المقيمين، ورصد وتتبع الاتجاهات نحو تحقيق هذا الهدف؛

(ب) وفي الوقت الذي يجري فيه التركيز على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج، يمكن أيضاً الاستفادة من الأفرقة المعنية بالمواضيع الجنسانية لدعم النهوض بالتكافؤ بين الجنسين وتهيئة بيئة تمكينية، عند الاقتضاء.

112 - وينبغي لسياسات التنقل أن تدعم التطوير الوظيفي للموظفين والاحتفاظ بهم من خلال تيسير التكامل الشخصي والمهني للموظفين طوال دورات الحياة الوظيفية. ويشمل ذلك توفير فرص للعمل للأزواج وألا يقتصر 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 مركز العمل.

113 - ويوصى بأن تعزز الكيانات التكامل المهني والشخصي في الحياة لجميع الموظفين، بما في ذلك تعزيز وتنفيذ ترتيبات عمل مرنة وحلول مرنة خاصة بمراكز العمل، وتحديث السياسات ذات الصلة بناء على الدروس المستفادة من الجائحة العالمية، مع النظر في المهام أو الأدوار الوظيفية التي يمكن القيام بها عن بعد، والرصد لضمان التطبيق المتسق.

114 - وينبغي الاستعاضة عن سياسات إجازة الأمومة والأبوة والتبني والأمومة البديلة بسياسة واحدة موحدة لإجازة والدية مدتها ستة أشهر من أجل تعزيز المساواة في تقديم الرعاية. وإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تقوم الكيانات بما يلي:

(أ) توسيع نطاق إجازة الأبوين، بقدر الإمكان، لتشمل العاملين في إطار ترتيبات طويلة الأجل لغير الموظفين؛

(ب) تلبية احتياجات الرعاية الأوسع نطاقاً للموظفين وتوفير قدر إضافي من الإجازات والمرونة عند الإمكان؛

(ج) توفير فترات مستقطعة ملائمة للآباء والأمهات لتغذية أطفالهم وضمان توافر مرافق مصممة خصيصاً للرضاعة الطبيعية/الصناعية؛

(د) النظر في رد نسبة مئوية من تكاليف دور رعاية الأطفال، ويمكن تمديد ذلك أيضاً ليشمل التكاليف المرتبطة برعاية الوالدين المسنين و/أو المعالين ذوي الإعاقة.

115 - وينبغي تعزيز 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 داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ومن الضروري مواصلة رصد آليات المساواة وتنفيذها، فضلاً عن تعزيز بيئات العمل التمكينية التي لا يسمح فيها بالإفلات من العقاب. ويظل تبادل المعارف لتقاسم الممارسات الجيدة مع مختلف أصحاب المصلحة أمراً محورياً. 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 في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة سواء عبر الإنترنت أو شخصياً؛

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

(ج) تنفيذ المدونة النموذجية لقواعد السلوك المتعلقة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة في جميع مناسبات الأمم المتحدة الشبكية منها والحضورية؛

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

(هـ) استخدام قاعدة بيانات "ClearCheck" لفحص المرشحين؛

(و) الاطلاع على دليل المحققين للتحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في الأمم المتحدة وتطبيقه بانتظام.

116 - وينبغي التصدي لجميع أشكال التمييز، بما في ذلك العنصرية، من خلال تنفيذ القواعد والأطر القائمة، ومن خلال التوعية وبناء القدرات وخطط العمل الخاصة بكل كيان.

117 - بغية تمكين الأمم المتحدة من مراعاة مبدأ التوزيع العادل للمناصب بين الرجل والمرأة في كل كيان، وداخل جميع الوحدات، وعلى جميع المستويات، تُحث الدول الأعضاء على دعم تعديل النظامين الأساسي والإداري للموظفين من أجل الاعتراف بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتكافؤ الفرص للجميع. وبالنسبة للمناصب في أعلى مستويات الأمم المتحدة، تشجع الدول الأعضاء على تعزيز استدامة التكافؤ بين الجنسين على هذه المستويات عن طريق تسمية مرشحات للنظر في تعيينهن في تلك المناصب.

## المرفق الأول

التوزيع بحسب نوع الجنس للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، في جميع المواقع، بحسب الكيان، حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

الكيان	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		غير مصنفة الرتبة		المجموع الفرعي		النسبة المئوية للنساء
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
الفاو	19	48	66	112	173	196	351	228	232	83	58	22	27	7	14	3	940	699	42,6
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	3	12	78	73	282	152	370	171	271	60	31	15	4	2	7	2	1 046	487	31,8
منظمة الطيران المدني الدولي	1	1	13	13	53	36	132	42	68	18	16	4	4	1	0	1	287	116	28,8
محكمة العدل الدولية	0	0	14	6	3	13	6	8	3	2	1	0	1	0	1	0	29	29	50,0
أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية	0	0	1	3	2	1	4	2	2	2	2	1	0	1	2	0	13	10	43,5
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	1	3	22	29	56	45	47	53	60	28	13	9	3	2	5	0	207	169	44,9
منظمة العمل الدولية	2	8	45	76	115	146	216	213	205	122	46	24	13	10	6	4	648	603	48,2
المنظمة البحرية الدولية	0	1	9	17	17	22	26	12	21	11	10	4	5	1	1	0	89	68	43,3
المنظمة الدولية للهجرة	7	3	124	144	200	191	175	122	58	40	29	14	11	5	1	1	605	520	46,2
مركز التجارة الدولية	3	3	29	38	30	31	27	15	19	5	3	1	0	1	0	1	111	95	46,1
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية	0	3	3	9	11	3	13	11	12	6	1	0	1	0	0	0	41	32	43,8
الاتحاد الدولي للاتصالات	0	3	30	31	65	52	77	48	50	25	15	1	2	1	4	1	243	162	40,0
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	1	1	17	27	38	51	123	116	26	21	9	6	2	0	0	0	216	222	50,7
الأمم المتحدة	0	12	469	615	2 067	1 743	2 220	1 598	1 079	668	379	227	117	80	67	59	6 398	5 002	43,9
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	0	1	5	61	29	89	26	124	19	85	2	20	2	6	0	3	83	389	82,4
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	0	0	7	17	19	21	31	53	67	61	20	15	6	3	0	3	150	173	53,6
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	3	4	102	155	263	256	419	310	285	199	101	81	35	26	5	7	1 213	1 038	46,1
اليونسكو	9	20	94	150	162	177	128	134	90	41	24	28	9	11	7	4	523	565	51,9



الكيان	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		غير مصنفة الرتبة		المجموع الفرعي		النسبة المئوية
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	0	0	37	21	44	38	34	18	8	8	5	2	1	0	1	1	130	88	40,4
صندوق الأمم المتحدة للسكان	1	1	25	55	52	73	123	86	100	100	38	34	10	6	1	2	350	357	50,5
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	0	0	224	268	662	537	498	435	183	163	94	55	20	21	2	2	1 683	1 481	46,8
المركز الدولي للحوسبة	0	0	8	2	43	13	26	3	13	4	2	0	1	0	0	0	93	22	19,1
اليونيسف	1	4	125	204	610	604	734	784	426	318	60	52	19	22	2	2	1 977	1 990	50,2
اليونيدو	1	0	6	15	38	22	44	33	52	18	20	4	2	1	1	0	164	93	36,2
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	0	0	2	4	5	4	1	4	3	1	7	2	0	0	1	0	19	15	44,1
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	0	0	1	1	24	24	27	18	10	9	5	4	1	0	1	0	69	56	44,8
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	0	5	34	24	129	54	90	58	56	25	12	9	10	5	2	2	333	182	35,3
الأونروا	0	0	3	2	23	20	37	44	20	15	13	4	7	0	1	1	104	86	45,3
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة	0	0	0	0	4	5	2	7	3	1	0	0	1	0	0	0	10	13	56,5
جامعة الأمم المتحدة	0	0	5	9	9	6	6	8	4	5	6	5	2	1	2	0	34	34	50,0
منظمة السياحة العالمية	2	6	3	0	3	4	6	8	4	4	2	0	1	0	2	0	23	22	48,9
الاتحاد البريدي العالمي	0	0	5	6	27	11	17	5	10	4	4	0	4	0	2	0	69	26	27,4
برنامج الأغذية العالمي	2	2	65	93	354	267	219	174	170	142	71	52	38	13	4	2	923	745	44,7
منظمة الصحة العالمية	3	5	47	78	197	219	448	387	387	302	136	73	27	16	13	12	1 258	1 092	46,5
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	1	2	19	41	89	91	101	87	74	36	38	20	12	2	7	2	341	281	45,2
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	0	0	18	19	21	20	40	36	35	10	11	2	8	2	2	1	135	90	40,0
<b>المجموع</b>	<b>60</b>	<b>148</b>	<b>1 755</b>	<b>2 418</b>	<b>5 919</b>	<b>5 237</b>	<b>6 844</b>	<b>5 455</b>	<b>4 125</b>	<b>2 642</b>	<b>1 284</b>	<b>790</b>	<b>406</b>	<b>246</b>	<b>164</b>	<b>116</b>	<b>20 557</b>	<b>17 052</b>	<b>45,3</b>

## المرفق الثاني

## الجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة لعام 2021

### كليات الأمانة العامة للأمم المتحدة

كليات الأمم المتحدة	الإدارات والمكاتب	البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	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	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور
المنظمة البحرية الدولية	لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأمریکا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
مركز التجارة الدولية	لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام/إدارة عمليات السلام	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
صندوق الأمم المتحدة للسكان	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	إدارة شؤون السلامة والأمن	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة
معهد الأمم المتحدة الأقليمي لأبحاث الجريمة والعدالة	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	إدارة التواصل العالمي	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	إدارة الدعم العملياتي	

---

 كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة
 

---

البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام

الإدارات والمكاتب

كيانات الأمم المتحدة

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين  
مكتب الشؤون القانونية  
الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)

جامعة الأمم المتحدة مكتب الأمم المتحدة لإقامة العدل

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين  
مكتب شؤون نزع السلاح  
وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)

المنظمة العالمية للملكية الفكرية مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

منظمة التجارة العالمية مكتب المنسق الخاص لعملية السلام  
في الشرق الأوسط

الأمانة العامة للأمم المتحدة مكتب مكافحة الإرهاب

أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية

مكتب المحكمة الخاصة في لبنان

مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة  
في الأمم المتحدةالصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية  
لموظفي الأمم المتحدة