



Distr.
GENERAL

A/33/105
24 May 1978

ARABIC

ORIGINAL: ENGLISH/FRENCH/
RUSSIAN/SPANISH



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة الثالثة والثلاثون
البند ١٠٨ من القائمة الأولية *

وحدة التفتيش المشتركة

تقرير عن المرأة في الفئة الفنية وما فوقها
بمنظومة الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن
المرأة في الفئة الفنية وما فوقها بمنظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/77/7).

تقرير عن المرأة في الفئة الفنية
وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة

أعده
إيرل د. سومر
وحدة التفتيش المشتركة

جنيف
كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧

GE.78-1378

تقرير

عن المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في
منظومة الأمم المتحدة

أعدّه

إيرل د . سوهـم
وحدة التفتيش المشتركة

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف

كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٢-١	٤-١	مقدمة
٤-٣	١٠-٥	ملخص
		أولا — التطورات الأخيرة المتعلقة بمركز المرأة في منطلومة الأمم المتحدة
٨-٥	٢٦-١١	ثانيا — المركز الحالي لعمالة المرأة في منظمات الأمم المتحدة ..
٢١-٩	٤٨-٢٧	ألف — نبذة عامة
١٠-٦	٣٠-٢٧	باء — تركّز عمالة الذكور والاناث حسب الدرجة
١٦-١٤	٣٦-٣١	جيم — التوزيع حسب الجنسية
١٩-١٦	٣٩-٣٧	دال — المرأة في المناصب الاشرافية
١٩	٤٣-٤٠	هاء — البعثات الميدانية والموظفات في الأمم المتحدة
٢١	٤٨-٤٤	ثالثا — التوظيف
٣٥-٢٢	٩٠-٤٩	ألف — منظمة الامم المتحدة
٢٨-٢٣	٦١-٥٣	باء — منظمة العمل الدولية
٢٩-٢٨	٦٤-٦٢	جيم — منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
٣٠-٢٩	٦٨-٦٥	دال — منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة وبرنامـج الأغذية العالمي المشترك بين الامم المتحدة ومنظمة الأغذية والزراعة
٣١-٣٠	٧٦-٦٩	هاء — منظمة الصحة العالمية
٣٣-٣٢	٨١-٧٧	واو — مشاكل الأهداف أو الغايات
٣٣	٨٤-٨٢	زاي — التوزيع الجغرافي والمرأة
٣٤	٨٧-٨٥	حاء — التوظيف والمواقف
٣٥-٣٤	٩٠-٨٨	رابعا — ترقية الموظفات في الفئة الفنية
٤٠-٣٦	١٠٠-٩١	خامسا — ادارة الوكالات
٤٥-٤١	١١١-١٠١	

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٤١	١٠١	ألف - الدعم على أعلى المستويات
		باء - استعراض الوكالات والاستعراض المشترك
		بين الوكالات لمركز المرأة : التدابير التي
٤٢ - ٤١	١٠٣-١٠٢	يجب أن يتخذها الرئيس التنفيذي
٤٢	١٠٤	جيم - التوجيه التنظيمي
٤٣ - ٤٢	١٠٩-١٠٥	دال - برامج تدريب الموظفين
٤٤	١١٠	هاء - توظيف الزوجين
٤٤	١١١	واو - شروط العمل
٤٦	١١٤-١١٢	سادسا - خاتمة

المحتويات (تابع)

الصفحة

الجدول ١ —	تكوين موظفي الفئة الفنية من الذكور والانات في المنظمات الأكبر والأصغر بمنظومة الأمم المتحدة (١٩٧٥ — ١٩٧٦)	١١
الجدول ٢ —	منظمات الامم المتحدة الأكبر الخمس : النسب المئوية للذكور والانات حسب الدرجة	١٣
الجدول ٣ —	البلدان ذات أعلى نسبة مئوية للموظفات من الفئة الفنية في احدى عشرة وكالة من وكالات الأمم المتحدة (١٩٧٦) ..	١٨
الجدول ٤ —	عدد الموظفين من الفئة الفنية في المناصب الاشرافية (١٩٧٦)	٢٠
الجدول ٥ —	العدد المقرر للموظفات في الفئة الفنية بالأمم المتحدة والزيادة المقدرة فيه بحلول عام ١٩٨٠ في ظل افتراضات مختلفة	٢٤
الجدول ٦ —	ترقيات الموظفين من الفئة الفنية حسب مجموعات الذكور والانات في منظمات مختارة في عام ١٩٧٦	٣٧
الجدول ٧ —	عدد ترقيات الموظفين من الفئة الفنية حسب الدرجة في عام ١٩٧٦	٤٠
الرسم البياني ١ —	موظفو الفئة الفنية من الذكور والانات في منظمات الامم المتحدة الأكبر الخمس حسب الدرجة (١٩٧٦)	١٢
الرسم البياني ٢ —	تركز الموظفين حسب الدرجة في منظمات الامم المتحدة الأكبر الخمس (الامم المتحدة ، منظمة الاغذية والزراعة ، منظمة الصحة العالمية ، منظمة العمل الدولية ، اليونسكو) في عام ١٩٧٦	١٥
الرسم البياني ٣ —	الامم المتحدة : التغير المقدّر في الموظفين في الفئة الفنية اذا اختيرت نسبة ٢٥ في المائة هدفا للانات بحلول عام ١٩٨٠	٢٧
المرفق الاول —	تكوين الموظفين في الفئة الفنية حسب الدرجة وحسب مجموعات الذكور والانات في بعض منظمات الامم المتحدة (١٩٧٤ و ١٩٧٥ و ١٩٧٦) .	
المرفق الثاني —	الموظفات من الفئة الفنية حسب الجنسية (١٩٧٦) .	
المرفق الثالث —	حالات انتهاء خدمة الموظفين من الفئة الفنية في احدى عشرة منظمة في ١٩٧٤ و ١٩٧٥ و ١٩٧٦ .	

مقدمة

- ١ - هذا التقرير معدّ بناءً على اقتراح وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم في مقر الأمم المتحدة ، استجابة للطلب الذي تقدمت به وحدة التفتيش المشتركة إلى الأمين العام التماساً لأية مقترحات بشأن الدراسات التي قد يود أن تدربها الوحدة في برنامج عملها .
- ٢ - والتقرير يحاول أن يقدم بعض المعلومات الأساسية التاريخية عن قضية المرأة في الأمم المتحدة ، ويحلل المركز الحالي للمرأة في منظمات الأمم المتحدة . كما يصف الجهود التي تبذل حالياً للتوظيف ، وبصفة أساسية الجهود التي تبذلها المنظمات الأكبر ، ويقدم بعض البيانات الإحصائية عن ترقية المرأة وتطورها الوظيفي ، وتستخلص بعض الاستنتاجات وتقدم بعض التوصيات التي يلزم تكييفها وفقاً لكل منظمة على حدة . ولا يختص التقرير إلا بالفئة الفنية وما فوقها (١) . وترد في المرفقات من الأول إلى الثالث بيانات إحصائية مفصلة عن العمالة الإجمالية ، والعمالة حسب الدرجات وتوزيع الموظفين حسب الجنسية وحالات انتهاء خدمة الموظفين .
- ٣ - ويشمل هذا التقرير المنظمات التالية في منظومة الأمم المتحدة :
 - منظمة الأمم المتحدة (٢) ؛
 - اتحاد البريد العالمي ؛
 - الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ؛
 - المنظمة الاستشارية الدولية للحكومية للملاحة البحرية ؛
 - منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي المشترك بين الأمم المتحدة ومنظمة الأغذية والزراعة ؛
 - منظمة الطيران المدني الدولي ؛
 - منظمة الصحة العالمية ؛

(١) عند ما يستعمل مصطلح " الفئة الفنية " أو " موظفو الفئة الفنية " ، فإنه ينطبق على الفئة الفنية وأيضاً على فئة المدبرين وما فوقها .

(٢) وردت ردود على استبيان وحدة التفتيش المشتركة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، وجامعة الأمم المتحدة ، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ، ومفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين ، ومؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة ، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ، ومركز التجارة الدولية . وقد استخدمت المعلومات المقدمة منها في الدراسة ، حسب الاقتضاء ، ولا تشمل البيانات الإحصائية المتعلقة بالأمم المتحدة إلا الموظفين في مقر الأمم المتحدة ، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف ، والمكاتب الإقليمية وغيرها من مقار العمل .

— المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ؛

— منظمة العمل الدولية ؛

— الوكالة الدولية للطاقة الذرية .

٤ — ويود المفتش أن يعرب عن تقديره لجهود كل من المنظمات في الرد على الاستبيان ولما لقيه من حفاوة اثناء المقابلات الكثيرة التي اجراها في بعض المنظمات .

ملخص

٥ - ان الهدف الثنائي الذي يرمي اليه التقرير هو : (أ) بحث المشكلة ؛ (ب) وتقديم توصيات كي تنظر فيها المنظمات . ورغم ان معظم المادة التحليلية قد قدمتها الوكالات ، فقد تم الحصول على معلومات قيمة عن الموضوع من خلال المقابلات الشخصية والمناقشات والاجتماعات غير الرسمية . وبعد استعراض السياسات والبرامج الرئيسية للوكالات ، يدرس التقرير حالة عمالة المرأة في الوقت الراهن في مؤسسات منظومة الامم المتحدة . ولا يبين تحليل المواد الاحصائية عدم وجود توازن في العمالة بين الذكور والاناث في موظفي الفئة الفنية فحسب ، بل يبين ايضا ميلا في المنظمات الى تقليل عدد النساء في المناصب العليا . وهناك فروق كبيرة في العمالة ، من حيث الاعداد والنسب الفعلية بين الذكور والاناث ، فيما بين المنظمات ، وتطرح اقتراحات للحد من هذه الفروق . وقد درست جوانب مختلفة من الموضوع ، مثل تركيز الموظفين حسب الدرجة ، وعدد النساء في الوظائف الاشرافية ، والنساء في البعثات الميدانية ، ومعدلات الترقى بين الذكور والاناث ، الخ .

٦ - وقد تم من الدراسة تحديد مجموعتين من القوى المؤثرة . فمن ناحية ، هناك رغبة حقيقية لدى المنظمات في تحسين فرص العمل بالنسبة الى المرأة ، وجهود دائمة من قبل هذه المنظمات لتحقيق ذلك . ومن ناحية أخرى ، فان قلة النساء المؤهلات المتاحات لشغل بعض الوظائف ، والتطبيق الصرام للقاعدة الجغرافية في توزيع وظائف الفئة الفنية في الامم المتحدة يحبطان بعض الجهود الرامية الى زيادة عدد النساء في المنظمات .

٧ - ويجرى التشديد بوجه خاص على تقديم الدعم على أعلى المستويات في المنظمات كشرط مسبق لاتخاذ تدابير فعالة ومجدية . والدور المقترح اسناده الى لجنة التنسيق الادارية والممثل في استعراض وتقييم التقدم هو دور هام في قياس نجاح برامج الوكالات . ولم يشر التقرير الى حلول سهلة او نتائج فورية ؛ بيد أن من بين الاقتراحات الرئيسية ان تطبق الوكالات ارقاما مستهدفة في توظيف المرأة . وقد تعرضت مثل هذه الاهداف والغايات للنقد في بعض الاحيان لكونها املا طموحة او غير واقعية ، ولكنها تمثل ادلة مفيدة في صياغة سياسات التوظيف طويلة الاجل واستعراض نجاح هذه السياسات من وقت لآخر . ولذا ، يشدد التقرير بوجه خاص على تطبيق اهداف واقعية ، بيد انه يؤكد وجوب عدم الهبوط معايير التوظيف بغية زيادة عدد النساء .

٨ - ويحبذ كثير من الوكالات توظيف شابات على درجات صغيرة بحيث تكون امامهن فرص للارتقاء الى مناصب أعلى في حياتهن المهنية عن طريق التدريب والترقي . وذكر انه ينبغي تشجيع الحكومات على ترشيح المزيد من النساء لشغل وظائف في الامم المتحدة . وشدد في الدراسة على الحاجة الى توسيع النشر والدعاية عن الشواغر ، واجراء اتصالات مع الجامعات والمنظمات النسائية وتنظيم حملات توظيف خاصة . كما قدمت اقتراحات لتشجيع توظيف النساء من البلدان النامية .

٩ - وتشير بعض التوصيات الى الحاجة الى زيادة تيسير الاحكام القائمة المتعلقة باجازة الامومة واجازة الغياب الوالدية بدون أجر ، واختيار العمل غير المتفرغ ، وساعات العمل المرنة ، وتوظيف

الزوجين في البعثات الميدانية . كما اوصى بتمثيل المرأة تمثيلا كافيا في مجالس التعيين والترقية وفي مجالس الطعون .

١ - ويدرك المفتش أن هناك ثلاث توصيات قد تثير مشاكل لبعض المنظمات . وهذه التوصيات هي : (أ) تطبيق الاهداف ؛ (ب) توخي بعض المرونة في تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي ؛ و (ج) تخفيف القواعد الخاصة بايفاد الزوجين في بعثات ميدانية . بيد انه ينبغي لهذه التوصيات ان تلقى دراسة جادة في ضوء ما اعرب عنه من رغبة في زيادة عدد النساء العاملات في منظومة الامم المتحدة في الفئة الفنية وما فوقها .

أولا - التطورات الأخيرة المتعلقة بمركز المرأة في منظومة الأمم المتحدة

١١ - لقد تغير مركز المرأة في المجتمع تغيرا ملموسا في السنوات الأخيرة في كثير من البلدان . فقد أحرزت المرأة تقدما في بعض ميادين النشاط الانساني . ان زادت الى حد كبير نسبة قيادات المرأة في المدارس والجامعات ، وتحسن مدى اشتراكها في التجارة والصناعة ، بما في ذلك المستويات الادارية . وقد عدلت بعض القوانين الوطنية بحيث اصبحت تمنح المرأة حقوقا مساوية للرجل في مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . وهكذا ، طرأت تغيرات كثيرة خلال العقود الاخيرة على ظروف عمل وحياة المرأة .

١٢ - ورغم أداء المرأة في كثير من مجالات الحياة والتدابير التي تتخذها المنظمات النسائية لتحسين مركزها ، كان التقدم بطيئا . وكثيرا ما تعزو التفسيرات المختلفة هذا التقدم البطيء الى الحواجز الاجتماعية والتقليدية ، والافتقار الى حسن النية الحقيقي ، واتخاذ تدابير سلبية متعمدة من قبل الاشخاص الذين في مواقع السلطة . فالمواقف والنظم لم تخضع دائما لاحكام القوانين الوطنية التي تسن من أجل تحسين مركز المرأة في المجتمع . كما ان القرارات والتوصيات المتخذة على مستوى منظومة الامم المتحدة لتحسين ممارسات وفرص العمل للمرأة في المنظمات الدولية لم تؤد دائما الى تغيير سريع .

١٣ - ويظهر التحليل الدقيق للمعلومات الاحصائية المتاحة حاليا عن اشتراك المرأة في الادارات المحلية الوطنية ، والسلك الاجنبي للحكومات الوطنية ، وفي المنظمات الدولية ، في مناصب المسؤولية ، اتجاهات مخيبة للأمال فيما يتعلق بالنمو ، وذلك من الناحيتين المطلقة والنسبية على السواء .

١٤ - وعدد المندوبات لدى الجمعية العامة للامم المتحدة ومجلس الأمن وغيرهما من الهيئات الدولية الحكومية الرئيسية قد يعكس الى حد ما مواقف الدول الاعضاء . فعلى سبيل المثال ، ففي الدورة الاستثنائية السابعة للجمعية العامة التي عقدت في ايلول/سبتمبر ١٩٧٥ ، في اعقاب المؤتمر العالمي للسنة الدولية للمرأة بفترة وجيزة ، كان هناك ٣٦٦ مندوبا منهم ٦٠ فقط من النساء . وقد كان ٣٥ في المائة من اعضاء الجمعية العامة الاولى من النساء ؛ وفي عام ١٩٧٤ تضاعفت النسبة ولكنها لم تتجاوز ، مع ذلك ، ٧٦ في المائة ؛ وفي عام ١٩٧٥ ، بلغت النسبة ٨٢ في المائة فقط .

١٥ - وقد اهتمت الامم المتحدة ، منذ نشأتها ، بحقوق المرأة ومركزها . فالمادة ٨ من الميثاق تنص صراحة على اشتراك الرجال والنساء على وجه المساواة في أجهزتها الرئيسية والفرعية . وفي عام ١٩٤٦ ، أنشأت الجمعية العامة لجنة معنية بمركز المرأة ، تتمثل ولايتها المحددة في تعزيز حقوق المرأة في جميع مجالات النشاط . وقد عملت اللجنة سنوات عديدة بالتعاون الوثيق مع الوكالات المتخصصة ودرست جوانب كثيرة من حالة المرأة ، من الناحيتين القانونية والعملية على السواء . ولكن لم يتخذ الا في كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٠ ، في الدورة الخامسة والعشرين للجمعية العامة ،

وبناءً على مبادرة من لجنة مركز المرأة ، قرار هام (٢٧١٥ د - ٢٥) ، يعنى بشكل مباشر بتوظيف المرأة في امانات منظومة الامم المتحدة .

١٦ - وقد حث القرار ٢٧١٥ د - ٢٥) الامم المتحدة و هيئاتها المتخصصة على اتخاذ التدابير المناسبة لتأمين تكافؤ الفرص في توظيف النساء المؤهلات في المناصب العالية والمناصب الفنية الاخرى . كما رجا من الامين العام للامم المتحدة ان يد ر ج في تقريره الى الجمعية العامة بيانات عن توظيف الامانة للنساء في المناصب العالية والمناصب الفنية الاخرى .

١٧ - وقد أشار الامين العام في تقريره الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والعشرين عام ١٩٧٣ الى ان لا يوجد في تكوين موظفي الامانة العامة عدم توازن من ناحية الجنس فحسب ، بل هناك ايضا عدم توازن جغرافي بالاضافة الى عدم توازن من ناحية الاعمار (A/9120) . وفي ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٧٣ ، كانت النساء يمثلن ١٦٣ في المائة من موظفي امانة الامم المتحدة في الفئة الفنية وما فوقها ، ولكن النساء كن يشغلن تسعة فقط من المناصب العالية البالغ عددها ٢٧٩ منصبا . وفضلا عن ذلك ، كان عدد النساء من اوروا الغربية وامريكا الشمالية ومنطقة الكاريبي معا ، يشكل ٦٨١ في المائة من العاملات في الامانة العامة . وفي تقرير لاحق قدم الى الجمعية العامة في ايلول / سبتمبر ١٩٧٤ ، أشار الامين العام الى انه سيكون من الصعب تحقيق تكوين افضل للموظفين حسب الجنس ، ما لم تطبق بمزيد من المرونة المبادئ التوجيهية الخاصة بتعيين الموظفين حسب الجنسية (A/9724 ، الصفحة ٨) . وبالرغم من الحملة المكثفة لتوظيف المزيد من النساء في مناصب الامانة العامة عن طريق جهود استشارية مع المنظمات غير الحكومية ، مثل المنظمات النسائية ، وعن طريق اعلانات خاصة عن الشواغر ، لم يتسن تلقي ترشيحات كافية لنساء من المناطق والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

١٨ - ولذلك لم يتحقق اى تقدم ملموس فيما يتعلق بتوظيف المرأة في الوظائف الفنية بالامانة العامة ، كما ذكر الامين العام في تقريره الى الجمعية العامة مرة اخرى في آب / اغسطس ١٩٧٥ (A/10184 ، الصفحات ١٣ - ١٦) . وقد اضاف قائلا ان الامانة العامة للامم المتحدة ينبغي ان تواصل البحث عن مرشحات ، خاصة من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . وقد اقرت لجنة التنسيق الادارية في عام ١٩٧٥ مايلي : (أ) هناك ندرة في المرشحات في مهن معينة ؛ (ب) توجد في اجزاء معينة من العالم موانع ثقافية تقف في طريق ترشيح النساء للعمل ؛ (ج) تسبب المسؤوليات العائلية مشاكل لدى توظيف كلا الزوجين ؛ و (د) فيما يتعلق بأمور التوظيف ، ما زال مبدأ التوزيع الجغرافي يمثل عاملا منافسا .

١٩ - بيد أن الجهود الخاصة الرامية الى اتاحة وظائف اضافية للنساء في الامانة العامة قد زادت في عام ١٩٧٤ ، ثم اكتسبت مزيدا من القوة في سنة ١٩٧٥ ، التي اعلنت سنة دولية للمرأة (قرار الجمعية العامة ٣٠١٠ د - ٢٧) . فقد شهد هذان العا مان أنشطة مكثفة لترويج قضية المرأة ، وتوالى تنظيم المؤتمرات الدولية والحملة والحلقات الدراسية واتخاذ قرارات تستهدف هذه الغاية . وقد عمدت الجمعية العامة ، بعد ان اشارت الى الحالة غير المرغوبة فيما يتعلق بتوظيف المرأة داخل منظومة الامم المتحدة ، الى اتخاذ قرار (٣٥٥٢ د - ٢٩) في ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٤ بعنوان " توظيف المرأة في امانات المنظمات الداخلة في مجموعة الامم المتحدة " . وقد رجا القرار

من الأمين العام ، وكذلك من الرؤساء التنفيذيين لجميع المنظمات الداخلة في مجموعة الأمم المتحدة ، اتخاذ كافة التدابير اللازمة من أجل كفالة تحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء من العاملين ، على المستويات العالية ومستويات تقرير السياسة ، بما في ذلك المناصب من رتبتي وكيل الأمين العام ومساعد الأمين العام ، وذلك قبل نهاية عقد الأمم المتحدة الانمائي الثاني (٣) .

٢٠ - وبالرغم من هذه الصعوبات ، واصلت الهيئة العالمية مساعيها باهتمام وعناية مستمرة — وبموجب قرار اتخذته الجمعية العامة في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ (٣٤١٦ (د-٣٠)) ، طلب الى الأمين العام ان يبذل قصارى جهده في كل فترة سنتين من الفترتين القادمتين ، ١٩٧٦-١٩٧٧ و ١٩٧٨-١٩٧٩ ، لشغل عدد من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، يعادل ٥ في المائة من متوسط العدد المستصوب لكل منطقة ، لتعيين نساء مؤهلات فيه ، على ان تعطى الاولوية للمرشحات من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الامانة العامة . كما رجا القرار من الأمين العام ان يزيد من ايفاد بعثات توظيف وان يوجه عناية خاصة في برنامج التطوير المهني للموظفين لتدريب يساعده النساء ، وخاصة من البلدان النامية ، على زيادة فرصهن في التقدم في سلك الوظائف . وفي هذه المرة ، كانت طبيعة قرار الجمعية العامة اكثر تحديداً من قرارات السنوات السابقة ، ولكن كانت هناك تقييدات هامة لهذه الولاية (انظر الفقرة ٥٤) .

٢١ - كما اتخذت بعض الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة تدابير في هذا الصدد استجابة لرغبة الجمعية العامة ، من ناحية ، وبتشجيع من السنة الدولية ، من ناحية اخرى . واتخذت جمعية الصحة العالمية في دورتيها المعقودتين في عامي ١٩٧٥ و ١٩٧٦ قراراتين (٢٨-٤٠ و ٢٩-٤٣) ، يحثان مديري عام منظمة الصحة العالمية على النظر الى المرأة نظرة مساوية للرجل فيما يتعلق بالتعيين في وظائف المنظمة . وقد طلب ايضا بذل جهد متضافر لزيادة عدد النساء في وظائف الفئة الفنية لاسيما اولئك اللائي يشتركن في تقرير السياسة ، وكذلك زيادة توظيفهن وترقيتهن وتدريبهن في المنظمة . واتخذ المؤتمر السنوي لمنظمة العمل الدولية في دورتها الستين ، التي عقدت في عام ١٩٧٥ ، قراراً بشأن خطة عمل ، بغية تحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بالنسبة للعاملات (٤) ، وفي العام نفسه ، قرر مجلس منظمة الاغذية والزراعة ، بقراره ٦٦/٢ ، توجيه سياسة المنظمة نحو زيادة مشاركة المرأة في وظائف الفئة الفنية بجميع وحدات المنظمة ، واتخاذ تدابير فورية لانهاء أى معاملة تمييزية قائمة على الجنس .

٢٢ - وفي المؤتمرين العامين لليونسكو اللذين عقدا عامي ١٩٧٤ و ١٩٧٦ ، واثناء مختلف دورات المجلس التنفيذي لليونسكو ، اتخذت قرارات مختلفة تخول المدير العام بذل جهود جادة لتعيين المزيد من النساء في المناصب ذات المسؤولية داخل الامانة . وبالمثل ، اتخذ مؤتمر الاغذية العالمي ومجلس ادارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي في دورته التاسعة عشرة التي عقدت في عام ١٩٧٥ ،

(٣) صاغ المجلس الاقتصادي والاجتماعي نص هذا القرار الذي سبق ان اتخذه في ١٦

ايار/مايو ١٩٧٤ ، واوصى الجمعية العامة باعتماده : قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٨٥٧ (د-٥٦) .

(٤) منظمة العمل الدولية - سجل الاعمال ، القرار الثامن ، الصفحة ٩٨٥ .

مقررات هامة تستهدف تأمين اشتراك المرأة في مختلف مستويات تخطيط وتنفيذ برامجهما ومشاريعهما الانمائية وفي عمليات اتخاذ القرارات فيما يتعلق بهذه البرامج والمشاريع .

٢٣ - ويجرى حالياً بذل جهود متضافرة وتنفيذ برامج عمل مشتركة لا تفتأ تكتسب زخماً . فعملية ادماج المرأة في الامانات ، القائمة على اساس مفهوم " التوازن العادل " ، هي عملية مستمرة ، وتتطلب مهمة تحقيق هذا الهدف اهتماماً مستمراً .

٢٤ - وقد اضحى هناك الآن ادراك واسع النطاق لالتزام الامم المتحدة بهذا الهدف ، كما يتبدى من القرار الذي اتخذته الجمعية العامة في هذا الصدد عام ١٩٧٦ (٣١ / ٢٦) والذي ينص على اتخاذ تدابير مناسبة لاصلاح الممارسات الادارية وزيادة مضاعفة الجهود التي تبذل في هذا الاتجاه . وقد عمدت الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين ، بعد ان اشارت الى قراراتها السابقة ، الى اتخاذ قرار آخر بشأن تكوين الامة العامة (٣٢ / ١٧) . واوصت الجمعية في هذا القرار ، في جملة امور ، بأن يعتمد الامين العام الى : (أ) توجيه انتباه هيئات التعيين والترقية الى وجود حاجة خاصة الى تعيين وترقية موظفات مؤهلات ، وخاصة في المستويات الاعلى ؛ و (ب) بذل مزيد من الجهود لتعيين اشخاص اصغر سناً ، من ذوي القدرات البارزة والامكانيات الواضحة ، في المناصب العليا ، سواء عن طريق التوظيف او الترقية .

٢٥ - وقد اوصى بشدة قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠٥٨ (د - ٦٢) المؤرخ في ١٢ ايار/مايو ١٩٧٧ بأن تنظر الجمعية العامة ، في دورتها الثانية والثلاثين ، في أمر اعتماد مشروع اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة . ومن المعتقد ان اعتماد هذه الاتفاقية والتصديق عليها سيكونان خطوة هامة نحو تحقيق المساواة في الحقوق للمرأة في جميع الميادين .

٢٦ - وفي ضوء هذه الخلفية ، شرعت وحدة التفتيش المشتركة في اجراء تقييم لهذه المشكلة وللتدابير التي ما زال يتعين اتخاذها .

ثانياً - المركز الحالي لعمالة المرأة في منظمات الأمم المتحدة

ألف - نبذة عامة

٢٧ - في عام ١٩٧٦ ، كان مجموع الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها ، باستثناء الخبراء الميدانيين ، في منظمات الأمم المتحدة الاحدى عشرة المذكورة في الفقرة ٣ يبلغ ٨٧١٥ موظفاً ، منهم ٨٢٣ في المائة من الذكور ، و ١٧٧ في المائة من الاناث (أنظر المرفق الاول " جيم ") . وقد كانت النسبة المئوية للموظفات في عام ١٩٧٦ تمثل تحسناً عن السنة السابقة . ومن بين المنظمات الاحدى عشرة ، كانت أمانة الأمم المتحدة أكبر مستخدم لموظفي الفئة الفنية بوجه عام ، وللنساء بوجه خاص ، فقد كان مجموع موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية وما فوقها في عام ١٩٧٦ يبلغ ٤٢٧ ٣ موظفاً ، أى ما يمثل ٣٩٣ في المائة من مجموع موظفي المنظمات الاحدى عشرة . وكانت الأمم المتحدة تستخدم ٤٥٣ في المائة من مجموع الموظفات في المنظمات الاحدى عشرة .

٢٨ - وللأغراض التحليلية ، اعتبر أن هناك خمس منظمات أكبر هي : الأمم المتحدة ، ومنظمة الأغذية والزراعة ، ومنظمة الصحة العالمية ، ومنظمة العمل الدولية ، واليونسكو . فهي لا تستخدم زهاء ٩٠ في المائة من مجموع موظفي الفئة الفنية في المنظمات الاحدى عشرة فحسب ، بل ان لديها أيضاً (١١) في المائة من النساء العاملات في الفئة الفنية . ولذلك ، فان حالة عمالة الموظفات حالياً واحتمالات المستقبل بالنسبة لهن تتوقف عموماً على هذه المنظمات الخمس . فالمنظمات الأصغر ، مثل اتحاد البريد العالمي ، والاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، والمنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية ، ومنظمة الطيران المدني الدولي ، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، والوكالة الدولية للطاقة الذرية تتيح فرص عمل أقل بالنسبة للاناث ، أساساً بسبب الحجم ، ولكن الى حد ما أيضاً بسبب عدد الاناث الضئيل نسبياً المتوافر لشغل بعض الوظائف ذات الطابع التقني والمتخصص الى حد كبير . ويرد تلخيص لاحصاءات العمالة الخاصة بهاتين الفئتين من المنظمات لعامي ١٩٧٥ و ١٩٧٦ في الجدول التالي (الجدول ١) ؛ ويبين الرسم البياني ١ عمالة الذكور والاناث حسب الدرجات المختلفة في المنظمات الخمس الأكبر لعام ١٩٧٦ . والأرقام المستخدمة في هذا التقرير لا تشمل إلا المقر والمكاتب الثابتة الأخرى ، مثل المكاتب الإقليمية ، ولكنها لا تشمل الموظفين الميدانيين أو موظفي المشاريع (٥) . وتشير البيانات الاحصائية ، في بعض الحالات ، الى أوقات مختلفة اختلافاً طفيفاً من السنة ذاتها .

(٥) استبعد موظفو المشاريع من احصاءات العمالة المستخدمة في هذا التقرير بسبب قلة عدد النساء اللائي تقوم أغلبية الوكالات بتوظيفهن في الميدان ، باستثناء منظمة الصحة العالمية . وفي حالة منظمة الصحة العالمية ، هناك ٩٤ امرأة يشغلن حالياً مناصب مسؤولية في المشاريع الميدانية واستبعد هن يحرف الى حد ما الأرقام المئوية المشار إليها فيما يتعلق بتلك المنظمة في شتى أجزاء التقرير .

٢٩ - وفي الفترة الممتدة ما بين عامي ١٩٧٥ و ١٩٧٦ ازداد مجموع الموظفين في المنظمات الأكبر بنسبة ٣١ في المائة ، بينما سجلت المنظمات الأصغر زيادة قدرها ٧٤ في المائة . وفيما يتعلق بالموظفات ، بلغت الزيادة ٦٣ في المائة في المنظمات الأكبر ، و ١٠٢ في المائة في المنظمات الأصغر ، وكانت نسبتا الزيادة هاتان أعلى من معدلات النمو فيما يتعلق بالذكور . ولا تعني الزيادات الأعلى في النسبة المئوية التي سجلتها النساء ، كما هو مبين في الجدول ١ ، أن النساء أحرزن تقدما في العمالة أفضل من الرجال ؛ فالفارق في الزيادة انما يعود الى الأساس العددي الأدنى الذي حسبت عليه نسبتهن . (يبين الجدول ٢ النسب المئوية للذكور والاناث في مختلف درجات الفئة الفنية في عام ١٩٧٦) .

٣٠ - ويقدم المرفق الاول تفاصيل احصائية عن العمالة الاجمالية لكل منظمة . وفي عام ١٩٧٦ ، كانت نسبة النساء الى مجموع موظفي الفئة الفنية في الأمم المتحدة ٢٠٤ في المائة ، وفي منظمة الأغذية والزراعة ١٢٧ في المائة ، وفي منظمة العمل الدولية ١٥٦ في المائة ، وفي اليونسكو ٢٢٦ في المائة ، وفي منظمة الصحة العالمية ١٧٨ في المائة . وقد انخفضت هذه النسبة في منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية انخفاضا طفيفا عن السنوات السابقة ، بينما سجلت الأمم المتحدة ، ومنظمة الاغذية والزراعة ، واليونسكو زيادات متواضعة عن تلك السنوات . وفيما يتعلق بالمنظمات الأصغر ، أظهر المركز النسبي لعمالة المرأة تحسنا في تلك الفترة .

الجدول ١

تكوين موظفي الفئة الفنية من الذكور والاناث في المنظمات الأكبر
والأصغر بمنظومة الأمم المتحدة (أ)

(١٩٧٥ - ١٩٧٦)

المنظمات	المجموع ذكور اناث	١٩٧٥	١٩٧٦	التغير في النسبة المئوية بين عامي ١٩٧٥ و ١٩٧٦
أولاً - المنظمات الأكبر (الأمم المتحدة ، منظمة الأغذية والزراعة ، منظمة الصحة العالمية ، منظمة العمل الدولية ، اليونسكو)	المجموع ذكور اناث	٧ ٣٤٤ ٦ ٠٢٨ ١ ٣١٦ (%١٧٩) (%١٨٥)	٧ ٥٧٢ ٦ ١٧٣ ١ ٣٩٩ (%١٨٥) (%١٨٥)	+ ٣١ + ٢٤ + ٦٣
ثانياً - المنظمات الأصغر (اتحاد البريد العالمي ، الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية ، المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية ، منظمة الطيران المدني الدولي ، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، الوكالة الدولية للطاقة الذرية)	المجموع ذكور اناث	١ ٠٦٤ ٩٣٦ ١٢٨ (%١٢٠) (%١٢٣)	١ ١٤٣ ١ ٠٠٢ ١٤١ (%١٢٣) (%١٢٣)	+ ٧٤ + ٧١ + ١٠٢
المجموع (أولاً + ثانياً)	المجموع ذكور اناث	٨ ٤٠٨ ٦ ٩٦٤ ١ ٤٤٤ (%١٧٢) (%١٧٢)	٨ ٧١٥ ٧ ١٧٥ ١ ٥٤٠ (%١٧٢) (%١٧٢)	+ ٣٧ + ٣٠ + ٦٧

(أ) تبين الأرقام الواردة بين أقواس النسب المئوية للموظفين من الذكور والاناث إلى المجموع .

الجدول ٢
 منظمات الامم المتحدة الاكبر الخمس : النسب المئوية للذكور والاناث حسب الدرجات (١)
 (١٩٧٦)

النسبة المئوية لجميع الدرجات	مساعد مدبر عام مساعد أمين عام وما فوقها	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	ذكور اناث	المنظمات
٧٩٦٣ ٢٠٣٧	٩٧٣٠ ٢٧٠	٩٧٤٤ ٢٥٦	٩٥٥٤ ٤٤٦	٩٠٢٧ ٩٧٣	٨٥١٤ ١٤٣٦	٧٥٣٠ ٤٤٧٠	٦٥٥٣ ٣٤٤٧	٥٢٠٠ ٤٨٠٠	ذكور اناث	الامم المتحدة
٨٧٣١ ١٢٦٩	١٠٠٠٠ —	١٠٠٠٠ —	٩٨٢١ ١٧٩	٩٧٣٣ ٢٦٧	٩٢٥٣ ٧٤٤٧	٨٠٢٣ ١٩١٧	٦٦٠٩ ٣٣٩١	٥٢١٧ ٤٧٨٣	ذكور اناث	منظمة الأغذية والزراعة
٨٢٢٠ ١٧٨٠	١٠٠٠٠ —	١٠٠٠٠ —	٩٥٦٠ ٤٤٠	٩٤٨٨ ٥١٢	٨٦٦٣ ١٣٣٧	٦٥٥٣ ٣٤٩٧	٥٠٨٥ ٤٩١٥	٦٠٠٠ ٤٠٠٠	ذكور اناث	منظمة الصحة العالمية
٨٤٤١ ١٥٥٩	٩١٦٧ ٨٣٣	٩٥٠٠ ٥٠٠	٩٦٣٦ ٣٦٤	٩٦٦٢ ٣٣٨	٩١٥٣ ٨٤٧	٧٥١٠ ٢٤٩٠	٦١١٩ ٣٨٨١	٣٢٣٣ ٦٦٦٧	ذكور اناث	منظمة العمل الدولية
٧٧٤٤ ٢٢٥٦	٨٧٥٠ ١٢٥٠	١٠٠٠٠ —	٩٤٣٤ ٥١٦	٩٢٨٨ ٧١٢	٨٤٢٨ ١٥٧٢	٦٣٠٨ ٣٦٩٢	٤٣٦٢ ٥٦٣٨	٦٤٠٠ ٣٦٠٠	ذكور اناث	اليونسكو
٨١٥٢ ١٨٤٨	٩٦٣٤ ٣٦٦	٩٨٢٢ ١٧٨	٩٦١٠ ٣٩٠	٩٣٦٨ ٦٣٢	٨٧٦٧ ١٢٣٣	٧٣٨٥ ٢٦١٥	٦٠٩٢ ٣٩٠٨	٥٢٥٠ ٤٦٥٠	ذكور اناث	التوسط للمنظمات الخمس

(١) ارجع الى المرفق الثاني للاطلاع على البيانات الأساسية التي استخلصت منها النسب المئوية .

باء — ترکز عمالة الذكور والاناث حسب الدرجة

٣١ — فيما يتعلق بنقاط التركيز حسب الدرجة في عمالة موظفي الفئة الفنية ، تبين أنها ف — ٢ وف — ٣ في حالة الاناث ، وف — ٤ ، وأحيانا ف — ٥ ، في حالة الذكور . ويقدم الرسم البياني ٢ تصويرا بيانيا للتباين في تركيز الموظفين في مختلف الدرجات حسب فئتي الذكور والاناث . وإذا أخذنا متوسطات حسابية بسيطة لعمالة موظفي الفئة الفنية بالمنظمات الخمس في عام ١٩٧٦ ، لوجدنا أن ٣٤٥ في المائة من موظفات الفئة الفنية يشغلن درجة ف — ٣ ، بينما يشغل ٣٠ في المائة من الذكور درجة ف — ٤ . ويمثل الانخفاض الحاد في عدد النساء اللائي يشغلن درجة ف — ٤ وما فوقها نقطة رئيسية تحتاج الى دراسة .

٣٢ — وفي المستويات العليا من الفئة الفنية يعتبر مركز عمالة المرأة أسوأ . فمثلا ، في المنظمات الأكبر الخمس ، وفقا لبيانات عام ١٩٧٦ ، تشغل الاناث ٩٦ وظيفة فقط من بين ١٥١٩ وظيفة برتبة ف — ٥ . ومن بين ٥١٣ وظيفة برتبة مد — ١ في هذه المنظمات ، هناك ٢ وظيفة فقط تشغلها نساء . وتوجد ثلاث نساء فقط في منظومة الأمم المتحدة على مستوى مد — ٢ — اثنتان في الأمم المتحدة وواحدة في منظمة العمل الدولية . وكذلك ، هناك ثلاث نساء فقط داخل منظومة الأمم المتحدة يشغلن درجة مساعد أمين عام (٦) . ويبين المرفق الاول احصاءات العمالة حسب الدرجات المختلفة فيما يتعلق باحدى عشرة منظمة من منظمات الأمم المتحدة .

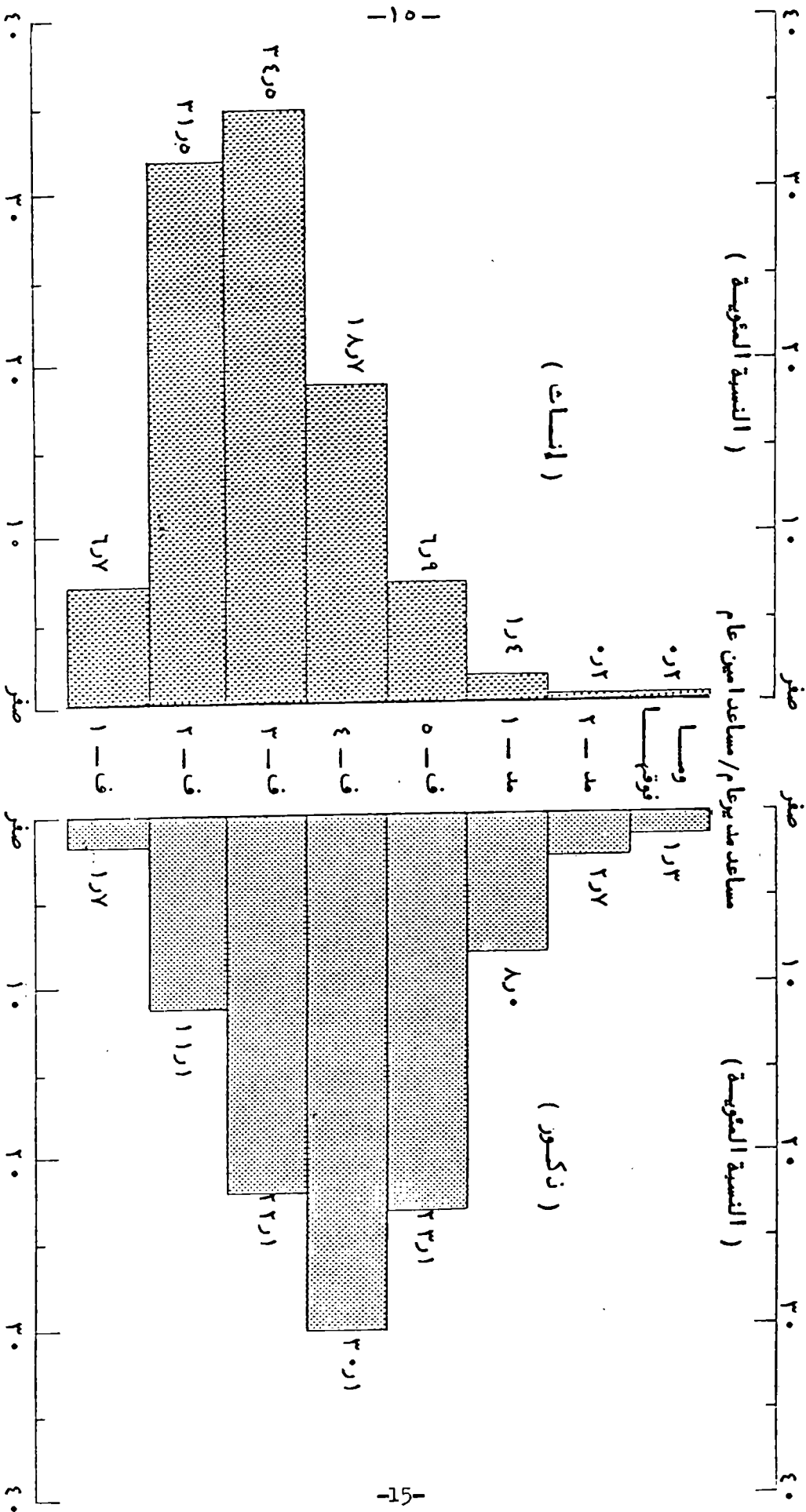
٣٣ — اما فيما يتعلق بالانخفاض الحاد في عدد النساء بعد درجة ف — ٣ ، فقد وجه انتباه المفتش الى ان كثيرا من النساء بلغن هذه الدرجة عن طريق ترقيات من فئة الخدمات العامة ، وان ترقياتهن بعد ذلك صعبة ، بسبب انخفاض المؤهلات التعليمية وغيرها من المؤهلات التي التحقق بها بعضهن بالمنظمات على درجات الخدمات العامة . وتدل ممارسات التوظيف والترقية المتبعة في بعض المنظمات دلالة واضحة على هذه الحجة . ففي منظمة الأغذية والزراعة ، مثلا ، كانت ١١ ترقية من بين ١٤ ترقية من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية في عام ١٩٧٦ خاصة باناث (٧٨٦ في المائة) ، بينما لم يتم اختيار امرأة واحدة عند توظيف مرشحات من الخارج لشغل ١١ وظيفة برتبة ف — ١ / ف — ٢ في السنة نفسها . ونتيجة لهذا ، لن تكون هناك ، في المدى البعيد ، شابات أصغر سنا أمامهن فرصة طيبة للارتقاء الى الرتب الأعلى للفئة الفنية عن طريق طول الخدمة . ويعتقد المفتش أن نوعية الخدمة وأداء العمل يستحقان التقدير والمكافأة ، بما في ذلك ترقية النساء المؤهلات من موظفي الخدمات العامة الى الفئة الفنية ، خاصة عن طريق المسابقات التنافسية (٧) . بيد أنه ينبغي لممارسات التوظيف والترقية التي تتبعها الوكالات أن تتيح ، في الوقت نفسه ، ادخال مواهب ومهارات جديدة من الخارج ، خاصة في الدرجات الأدنى .

(٦) في عام ١٩٧٧ ، عينت امرأة مديرا مساعدا (رتبة مساعد أمين عام) في برنامج الامم المتحدة الانمائي .

(٧) انظر وحدة التفتيش المشتركة " مذكرة بشأن تعيين الموظفين في الفئة الفنية بمنظومة الأمم المتحدة " ، JIU/Note/77/1 .

الرسم البياني ٢

تركز الموظفين حسب الدرجة في منظمات الأمم المتحدة الأكبر الخمس
(الأمم المتحدة ، منظمة الأغذية والزراعة ، منظمة الصحة العالمية ، منظم العمل الدولية ، اليونسكو) في عام ١٩٧٦



(أ) النسب المئوية المبينة في الرسم البياني تمثل متوسط نسبة الموظفين أو الوظائف في كل درجة معينة ، بالقياس إلى مجموع عدد الذكور أو الاناث ، على التوالي ، في جميع درجات المنظمة الفنية وما فوقها في منظمات الأمم المتحدة الأكبر الخمس .

٣٤ — وقد وجه وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم بالأمم المتحدة الانتباه الى عدد من العوامل التي تؤدي الى قلة عدد النساء في الدرجة ف — ه وما فوقها . فقد أشار الى أنه نظرا لكون ٨٠ في المائة ممن يشغلون هذه الدرجة هم من الذكور ، وان ٢٠ في المائة فقط هم نساء في " هرم الترقية " ، فمن المحتوم ان تكون النسبة المئوية للنساء المتوافرات للترقية الى الرتب الأعلى ٢٥ في المائة فقط من الرجال . وفيما يتعلق بالتعيينات من الخارج في المستويات الأعلى ، أشار الى أنه نظرا لأن القائمين بمعالجة العملية كلها من بدايتها على المستوى الحكومي لنهايتها في الأمانة العامة يكونون عموما من الرجال ، فمن السهل تفهم الصعاب التي تصادفها النساء في الارتقاء الى الدرجات الأعلى في الأمانة العامة (٨) .

٣٥ — ويقول آخرون أنه ليس من السهل العثور على مرشحات لشغل وظائف المستوى الأعلى ، لأنه لا توجد مرشحات يتوافر لديهن التدريب والخبرة المناسبان . ويعتقد كثيرون آخرون أن من المستحيل التفاوض عن القيود الجغرافية عند التوظيف ، وأن المنظمات الدولية تعكس الحالة الموجودة في كثير من الإدارات الوطنية التي يقل فيها عدد النساء . ويرى البعض أن النساء أقل حركة من الرجال وان ارتباطاتهن العائلية أكبر من ارتباطات الرجال .

٣٦ — وهكذا ، سمعت حجج كثيرة بشأن هذه المسألة وكان كثير منها صحيحا ، ولكن هناك اتفاقا في الرأي على الحاجة الى بعض التدابير التصحيحية واجراءات المتابعة النشطة لزيادة عدد النساء في منظومة الأمم المتحدة ، خاصة على المستويات الأعلى .

جيم — التوزيع حسب الجنسية

٣٧ — استنادا الى المعلومات الواردة من ١١ منظمة من منظمات الأمم المتحدة عن توزيع موظفات الفئة الفنية في عام ١٩٧٦ حسب الجنسية (أنظر المرفق الثاني) ، هناك ٩٩ بلدا ممثلا في واحدة أو أكثر من هذه المنظمات . وكما يتضح من الجدول ٣ ، يأتي ٨٣٨ في المائة من الموظفين في الفئة الفنية من ٢٠ بلدا من بين ٩٩ بلدا ويأتي ٥١٢ في المائة من هؤلاء الموظفين من ثلاثة بلدان .

٣٨ — ومن بين البلدان العشرين المذكورة في الجدول ٣ ، هناك ستة بلدان ، هي : الولايات المتحدة الأمريكية ، واتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، وجمهورية ألمانيا الاتحادية ، والصين ، وإسبانيا ، واليابان ، ممثلة تمثيلا ناقصا على أساس التوزيع الجغرافي للوظائف فيما بين خمس منظمات (كما يحدده متوسط مرجح) هي : الأمم المتحدة ، ومنظمة الأغذية والزراعة ، ومنظمة الصحة العالمية ، ومنظمة العمل الدولية ، واليونسكو ، (٩) رغم أن هذه

(٨) أنظر " المرأة في الأمم المتحدة " ، الأمم المتحدة ، منشورات نيويورك ، الوثيقة CESI.F44 ، نيسان / ابريل ١٩٧٧ ، الصفحة ٢٥ ، السؤال رقم ١ .

(٩) يستند هذا الى المعلومات التي تم الحصول عليها من الوكالات كل على حدة والمعرضة في المرفق بء من JIU/NOTE/77/1 (مذكرة بشأن تعيين الموظفين في الفئة الفنية بمنظومة الأمم المتحدة) .

البلدان قد تكون ممثلة تمثيلا كافيا في بعض المنظمات . ولكن ، الأهم من ذلك ، أن هناك
دولا أعضاء كثيرة يمكن منها توظيف مرشحات وهي ممثلة تمثيلا ناقصا أو غير ممثلة على الإطلاق
في منظمات الامم المتحدة . وفي بعض هذه البلدان ، توجد قنوات اتصال راسخة مع الجامعات
والمؤسسات التقنية والمنظمات النسائية التي يمكن أن تكون مصادر لترشيح مرشحات مناسبات لشغل
مناصب في الامم المتحدة .

الجدول ٣

البلدان ذات أعلى نسبة مئوية للموظفات من الفئة الفنية في إحدى عشرة وكالة
من وكالات الأمم المتحدة (١٩٧٦) (أ)

النسبة المئوية من مجموع الموظفين	عدد النساء	البلد
١٩١	٢٩٤	الولايات المتحدة الأمريكية
١٨٨	٢٨٩	فرنسا
١٣٤	٢٠٦	المملكة المتحدة
٤٠	٦٢	سويسرا
٣٣	٥٠	كندا
٣١	٤٨	إيطاليا
٢٦	٤٠	ألمانيا (جمهورية - الاتحادية)
٢٢	٣٣	شيلي
٢١	٣٢	اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية
١٩	٢٩	الصين
١٨	٢٨	بليزكا
١٧	٢٦	إسبانيا
١٥	٢٣	الأرجنتين
١٥	٢٣	النمسا
١٣	٢٠	أستراليا
١٢	١٩	مصر (جمهورية - العربية)
١٢	١٩	الفلبين
١١	١٧	السويد
١٠	١٦	اليابان
١٠	١٦	هولندا
٨٣٨	١ ٢٩٠	المجموع

(أ) كان مجموع الموظفات من الفئة الفنية في جميع منظمات الأمم المتحدة عام ١٩٧٦ يبلغ ١٥٤٠ (أنظر المرفق الثاني) . وتتصل النسب المئوية لكل بلد بهذا المجموع .

٣٩ - وهكذا ، هناك مجموعتان من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا يمكن منها توظيف المزيد من المرشحات وهي : (أ) البلدان التي يمكن بسهولة نسبية العثور على مرشحات منها ، كما فهي حالة البلدان الستة المبينة في الفقرة ٣٨ ؛ و (ب) البلدان التي تلزم لها جهود خاصة للعثور على مرشحات . وباختصار ، فإن المطلوب هو مزيد من الضغط في هذه المنظمات من أجل توظيف نساء مؤهلات من الفئة الفنية . وينبغي أن يتركز معظم هذا الجهد على البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا الى حد كبير .

دال - المرأة في المناصب الاشرافية

٤٠ - ان عدد الموظفين من الفئة الفنية اللائي يشغلن مناصب اشرافية في منظمات الأمم المتحدة أقل كثيرا من عدد الرجال . وقد كان موضوع المرأة في مناصب اتخاذ القرارات في الأمم المتحدة الموضوع الرئيسي للحلقة الدراسية التي عقدها معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث في شلوس هيرنشتاين بالنمسا في تموز/يوليه ١٩٧٧ . وقد اعتمد في هذه الحلقة عدد من التوصيات باتخاذ تدابير على الصعيدين الوطني والدولي . وقد أعطت هذه التوصيات ، بصفة رئيسية ، ارشادات للاستراتيجيات والاجراءات التي يمكن تطبيقها لتحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء في المناصب التي يجرى فيها وضع وتنفيذ القرارات والسياسات .

٤١ - وفي نظام التدرج الوظيفي بالأمم المتحدة ، لا توجد قواعد ثابتة بشأن المستوى التي تبدأ عنده المهام الاشرافية أو سلطات اتخاذ القرارات . ان يمكن ان تكون المسؤوليات الاشرافية والادارية عند النهاية الأدنى لسلم الفئة الفنية ، ولكنها تصبح عموما أكثر عددا عند الدرجات الأعلى . وقد ردت مختلف المنظمات التي سألتها وحدة التفتيش المشتركة في هذا الصدد بمعلومات احصائية معينة ، تبين ان النسبة المئوية لموظفات الفئة الفنية اللائي يشغلن مناصب اشرافية بوصفهن مديرين للوحدات أو رؤساء لها هي نسبة منخفضة جدا . ومن الصعب عقد مقارنات لعدم توفر أرقام مقابلة للموظفين الذكور ، ولكن من الواضح تماما أن عدد المشرفين الذكور يفوق كثيرا عدد نظرائهم من الاناث في جميع المنظمات . ويبين الجدول ٤ عدد النساء اللائي يشغلن مناصب اشرافية في بعض منظمات الأمم المتحدة ونسبتهن المئوية .

٤٢ - وعدد هؤلاء الموظفين اللائي يشغلن مناصب اشرافية ، كما يتضح من الجدول ٤ ، صغير نسبيا على المستويات الأعلى . وقد ذكر أن الأسباب الرئيسية لهذا التباين بين الذكور والاناث في الوظائف الاشرافية هي تقريبا نفس أسباب الاختلافات بين الجنسين في العمالة كلها ، أي نقص المرشحات اللائي تتوافر لديهن المؤهلات المناسبة والخبرة الادارية وبعض المهارات المتخصصة ، الخ . بيد أنه ينبغي ممارسة شيء من الحذر في استخدام البيانات الواردة في هذا الجدول وذلك بسبب التفسيرات المختلفة التي قد مستها المنظمات في ردودها على الاستبيان .

٤٣ - بيد أن هناك ادراكا متزايدا لهذه المشاكل في الاطار العام لزيادة مشاركة المرأة في جميع مستويات العمل بأى وكالة من الوكالات . وليست هناك حلول فورية ، ولكن التخطيط الدقيق لبرامج توظيف وتدريب الموظفين والبحث المستفيض عن مصادر وطنية لنساء متمرسات ، خليق بأن يتيح تعيين المزيد من النساء في مناصب السلطة والمسؤولية .

الجدول ٤

عدد الموظفين من الفئة الفنية في المناصب الاشرافية (١٩٧٦)

النسبة المئوية للنساء اللاتي يعملن في مناصب اشرافية بالقياس الى مجموع عسكرو الموظفين من الفئة الفنية (ب)	المجموع	وكيل أمين عام	مساعد أمين عام	٢ - مد	١ - مد	٥ - ف	٤ - ف	٣ - ف	٢ - ف	١ - ف	المنظمة (أ)
١٠٥	٧٣	—	١	٢	٦	٢٩	١٦	١١	٨	—	الأمم المتحدة
٣٠٤	٧	—	—	—	—	—	١	١	٥	—	الاتحاد الدولي للمواصلاو المساكنة والاسككية
٩٣	١٦	—	—	—	١	٢	٦	٢	٢	١	منظمة الاغذية والزراعة
١٧٢	٥	—	—	—	—	—	—	٣	٢	—	منظمة الطيران المدني الدولي
٢١٦	٣٥	—	—	—	٤	١٠	١١	٥	٤	١	منظمة الصحة العالمية
٢٣١	٣	—	—	—	—	—	١	١	—	١	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٨٧	١١	—	١	١	٢	٣	٤	—	—	—	منظمة المحلل الدولية
٦٧	١٦	—	١	—	٢	٧	٢	٤	—	—	اليونسكو

(أ) قدمت هذه المنظمات فقط هذه المعلومات .

(ب) أنظر المرفق الاول "جيم" للاطلاع على مجموع عدد الموظفين من الفئة الفنية العاملات في هذه المنظمات .

هـ — البعثات الميدانية والموظفات في الأمم المتحدة

٤٤ — رغم أن الإحصاءات الواردة في هذا التقرير لا تغطي إلا المقر والمكاتب الإقليمية ، هناك حوالي ٦٥٠٠ خبير في الفئة الفنية يعملون في مختلف برامج التعاون التقني . ويلزم إيلاء اهتمام خاص لتوظيف نساء في هذه المناصب .

٤٥ — وقد ذكرت منظمات معينة عوائق مختلفة تحول دون توظيف النساء في هذا الميدان . وتشمل هذه العوائق عدم قدرتهن على الحركة ، والأوضاع المحلية ، ومشاكل الأمن ، وعدم استعداد بعض الحكومات قبول نساء كخبيرات ميدانيات ، وعدم مرونة النظام الإداري للموظفين الذي لا يسمح لوكالة واحدة بتوظيف الزوج والزوجة معا في الميدان . ويمكن التغلب على بعض هذه العوائق إذا اتخذت إجراءات خاصة على الصعيد الوطني وعلى صعيد الوكالات .

٤٦ — ولدى جميع المنظمات الأكبر ، في الوقت الراهن ، عدد من النساء يعملن في الميدان . فللأمم المتحدة ، على سبيل المثال ، ١٢٨ موظفة يعملن في الميدان على مستويات مختلفة من الفئة الفنية وما فوقها ، باستثناء أولئك اللائي يعملن في مقار عمل بأوروبا وأمريكا الشمالية . وتستخدم اليونيسكو حاليا ٤١ خبيرة في مختلف المشاريع الميدانية وما يتصل بها من أنشطة . وفي كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٦ ، كانت هناك ١٩٤ موظفة في بعثات ميدانية بمشاريع منظمة الصحة العالمية . وفيما يتعلق بمنظمة العمل الدولية ، كانت هناك ٣٩ خبيرة يعملن في الميدان في عام ١٩٧٦ ، وكان لمنظمة الأغذية والزراعة ٤٥ موظفة في برامجها الميدانية . وهكذا ، يعمل بالفعل في الميدان عدد كبير من النساء اللائي تضاهي خبرتهن التقنية ومهاراتهن ومسؤولياتهن خبرة الرجال ومهاراتهم ومسؤولياتهم ، وأن كانت نسبتهن المئوية ضئيلة نسبيا .

٤٧ — وتتيح كثرة عدد الموظفين الذين يعملون في الأنشطة الميدانية مجالا إضافيا لعمالة المرأة . وإذا أمكن تيسير بعض القواعد الإدارية المتعلقة بتوظيف الزوج والزوجة معا لأدى ذلك إلى تيسير تعيين النساء في مناصب ميدانية . ولكن ينبغي وضع شروط معينة حتى يمكن تفادي الاتهام بمحاباة الأقارب .

٤٨ — وتضاعف دائرة التوظيف لأغراض المساعدة التقنية بالأمم المتحدة جهودها الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في برامج التعاون التقني ، ويجري اتخاذ إجراءات لإصدار قائمة توظيف دولية جديدة بشأن الموضوع . وهناك عدة طرائق يمكن بها الإسراع بهذه الجهود : (أ) توجيه اهتمام دوائر التوظيف الوطنية إلى أهمية تلقي ترشيحات لمرشحات مؤهلات تأهيلا مناسباً ؛ (ب) وتذكير الحكومات المستفيدة أو مراكز التوظيف الوطنية ببذل كل جهد للعشور على مرشحات ولترشيحهن ؛ (ج) وقيام الموظفين المختصين بالتوظيف بعملية استعراض متكررة لملفات المرشحات المسجلة أسمائهن على القائمة ، ودراسة مؤهلاتهن وخبراتهم السابقة بالنسبة للشواغر المتوافرة ؛ (د) والتوسع في استخدام وسائل الاعلان . فقد تبين بالتجربة أن من أفضل طرائق الوصول إلى مرشحات تتوافر فيهن المؤهلات المطلوبة نشر اعلانات في الصحف والمجلات المقروءة على نطاق واسع في جميع المناطق الجغرافية . ولكن من المرجح أن تتطلب هذه الجهود المكثفة بعض الموارد الإضافية .

ثالثا - التوظيف

٤٩ - لقد أوضح الأمين العام للأمم المتحدة أن هدف تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة في كل نواحي العمل لن يتحقق دون ارادة راسخة وعزم وطييد من قبل جميع الدول الأعضاء . وأشار الى أن " الدول الاعضاء - وليس الامانة العامة - هي التي تضع المبادئ التوجيهية للسياسة في الجمعية العامة ، كما أن لها آراؤها المتباينة بشأن مركز المرأة ، وهي التي تتلقى فيها المرأة تدريبيها ويجرى توظيفها منها . وما لم تحدث التغييرات اللازمة في كثير من الدول الاعضاء ستظل جهود الامانة العامة الرامية الى احراز تقدم حقيقي محدود " (١٠) .

٥٠ - وتعلن معظم المنظمات أن المشكلة الاساسية فيما يتعلق بتوظيف المرأة هي ندرة المرشحات المؤهلات المتاحات من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . وهي تشير الى أنها لا تستطيع توظيف نساء اذا لم تتقدم الحكومات بمرشحات مؤهلات . وهناك انطباع بأن بعض الوكالات تعتمد بصفة رئيسية على جهود الحكومات في توظيف النساء ، حتى في الحالات التي يمكن فيها اتباع طريقة أخرى . فجهود التوظيف يجب أن تتناسب تماما مع البلد المعني . وحيثما كانت هناك وكالات تنسيق وطنية لأغراض التوظيف ، يجب على الامانات أن تتعاون مع هذه الوكالات وأن تحدد على وجه الدقة الحاجة الى مرشحات . وحيثما كانت الاتصالات المباشرة ممكنة ، ينبغي لمكاتب التوظيف ايلاء مزيد من الاهتمام لمحاولة الوصول الى النساء عن طريق الاتصال المباشر مع الجامعات والمنظمات المهنية . ويجب أن يتم ذلك بواسطة المسؤولين الفنيين ، وكذلك اختصاصي شؤون الموظفين . فهذا من شأنه أن يجعل من المرجح ظهور مزيد من المرشحات المؤهلات تأهيلا حسنا . وعلى المنظمات ، وفي الوقت نفسه ، أن تواصل الالاحاح على الحكومات كي تقترح مرشحات مؤهلات . وقد أزيلت معظم التعبيرات التمييزية أو الموجهة الى الذكور في النشرات والاشعارات المتعلقة بالتوظيف . وفي معظم الحالات ، يفتح باب التقدم لشغل الوظائف للمرشحين من كلا الجنسين ، وتحت المرشحات ، ففي كثير من الحالات ، على التقدم لشغل الوظائف . وينبغي بذل جهود خاصة لتوظيف الشابات وتدريبهن من أجل الاضطلاع بالمسؤوليات المقبلة .

٥١ - وهناك امكانية أخرى تستغل الى حد ما ، ولكن يمكن توسيع نطاقها ، وتتمثل في استخدام المساعي الحميدة للممثلين المقيمين والممثلي المنظمات الاخرى المحليين . فهؤلاء الممثلون يعرفون الزعماء المحليين ، والجامعات ، وما الى ذلك ، بحيث يمكن استخدامهم في تشجيع توظيف النساء . وينبغي أن يراعى في هذا الصدد ضرورة وجود وظيفة محددة متاحة حتى لا تكون المسألة مجرد تشجيع للنساء بشكل مجرد .

٥٢ - وفيما يلي وصف للوضع الحالي لتوظيف المرأة في المنظمات الاكبر وللجهود التي تبذل لتحسين النسبة المئوية للاناث في المستوى الفني . والمستويات المستهدفة المبينة هي للأغراض الايضاحية فقط .

(١٠) " المرأة في الامم المتحدة " ، الامم المتحدة ، منشورات نيويورك ، الوثيقة رقم

GESI.E44 ، نيسان /ابريل ١٩٧٧ ، الصفحة ١١ .

ألف - منظمة الأمم المتحدة

٥٣ - وفقا لما نصت عليه الجمعية العامة في قراراتها : ٣٤١٦ (د - ٣٠) الصادر عام ١٩٧٥ و ٢٦/٣١ الصادر عام ١٩٧٦ ، واللذين أشير إليهما في الفقرتين ٢٠ و ٢٤ ، تم تعيين الأهداف وطريقة تحديد النطاقات العددية المستصوبة لكل منطقة اقليمية فيما يتعلق بتوظيف الموظفين الفنيين في الفئة الفنية في الأمانة العامة . وفيما يلي النقاط الوسطى للنطاقات العددية المستصوبة لكل منطقة اقليمية والأهداف المحددة بنسبة ٥ في المائة للتعيينات الجديدة للنساء حسب المناطق الاقليمية لفترة السنتين ١٩٧٦ - ١٩٧٧ :

المنطقة الاقليمية	المنطقة الوسطى	٥ في المائة
آسيا والشرق الأقصى	٥٧٣	٢٩
الشرق الاوسط	١٢٢	٦
افريقيا	٢٧٧	١٤
أوروبا (الشرقية)	٣٧٩	١٩
أوروبا (الغربية)	٦٠٧	٣٠
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	٥٤٢	٢٧
أمريكا اللاتينية	١٩٨	١٠
المجموع	٢ ٦٩٨	١٣٥

٥٤ - وينص القرار الصادر عام ١٩٧٥ (٣٤١٦) (د - ٣٠) على ايلاء الأولوية للمرشحات من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة ، مع عدم الاضرار بفرض توظيف الرجال المؤهلين من نفس البلدان .

٥٥ - وفي نفس الوقت الذي كان المفتش يبحث فيه هذه النطاقات العددية مع موظفي الأمانة العامة ، بدا أن دائرة التوظيف تجد صعوبة في تحقيق هذه الحصص . بيد أنه اذا تحققت هذه الحصص بحلول عام ١٩٨٠ ، ستكون هناك ٩٦٨ امرأة في وظائف الفئة الفنية (٢٨٣ في المائة) ، شريطة أن تشغل نساء جميع الوظائف التي تخليها نساء (انظر الجدول ٥) . وهذا الرقم عال الى حد كبير - أعلى كثيرا مما يعتبره كثيرون ممكنا بالنسبة لعام ١٩٨٠ . ومعظم المختصين يتفقون بشكل غير رسمي على أن تحقيق نسبة ٢٥ في المائة بحلول ١٩٨٠ سيكون هدفا معقولا وربما يمكن تحقيقه .

٥٦ - ولا بد من ادراك ان النسبة البالغة ٢٨٣ في المائة ستزيد الى معدل نمو قدره صفر في عدد الموظفين في الفئة الفنية . فاذا كان يتوقع معدل نمو متواضع قدره ٢٥ في المائة (وهذا أقل من معدل النمو للأعوام القليلة الماضية) ، لأدى النطاق المستهدف الذي حددته الجمعية العامة بنسبة ٥ في المائة الى جعل نسبة النساء ٢٥٦ في المائة بحلول عام ١٩٨٠ . وربما كان هذا

الجدول ٥

العدد المقرر للموظفات في الفئة الفنية بالأمم المتحدة والزيادة المقدرة فيه بحلول عام ١٩٨٠ في ظل افتراضات مختلفة

معدل النمو السنوي إذا طبق هدف قدره ٢٥ ٪ (النسبة المئوية)	عدد النساء في عام ١٩٨٠ إذا طبق هدف قدره ٢٥ ٪	النسبة المئوية للنساء في عام ١٩٨٠ إذا طبق معدل نمو قدره ١ ٪	عدد النساء في عام ١٩٨٠ إذا طبق معدل نمو في عدد النساء قدره ١ ٪	النسبة المئوية للنساء في عام ١٩٨٠ إذا طبق قرار الجمعية العامة	عدد النساء في عام ١٩٨٠ إذا طبق قرار الجمعية العامة	النسبة المئوية للنساء في عام ١٩٧٧ إذا طبق قرار الجمعية العامة	عدد النساء في عام ١٩٧٧ إذا طبق قرار الجمعية العامة	النسبة المئوية للنساء من مجموع الموظفين في عام ١٩٧٦	عدد النساء في عام ١٩٧٦	
٥٣	٨٥٧	٢١٣	٧٢٦	٢٨٣	٩٦٨	٢٢٣	٧٦٥	٢٠٤	٦٩٨	(١)
٨٠	٩٤٦	١٩٣	٧٢٦	٢٥٦	٩٦٨	٢١٨	٧٦٥	٢٠٤	٦٩٨	(٢)
٩٠	٩٨٣	١٨٥	٧٢٦	٢٤٦	٩٦٨	٢١٦	٧٦٥	٢٠٤	٦٩٨	(٣)

ملاحظة : يستند النمو في عدد الموظفين في الفئة الفنية إلى افتراض أن النقطة الوسطى المذكورة في الفقرة

٥٣ لن تتغير حتى عام ١٩٨٠ .

وفيما يلي افتراضات النمو الثلاثة في عدد موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية (معدل النمو الحالي = ٣٥ في المئة) (يتبع) :

الملاحظة (تابع)

- (١) معدل نمو قدره صفر في مجموع الموظفين حتى عام ١٩٨٠ (كان مجموع عدد موظفي الفئة الفنية في عام ١٩٧٦ يبلغ ٣٤٢٧ موظفا) .
- (٢) معدل نمو سنوي قدره ٢٥ في المائة : زيادات في مجموع الموظفين من ٣٤٢٧ موظفا الى ٣٥١٣ موظفا بحلول عام ١٩٧٧ وإلى ٣٧٨٣ موظفا بحلول عام ١٩٨٠ .
- (٣) معدل نمو سنوي قدره ٣٥ في المائة : زيادات في مجموع عدد الموظفين من ٣٤٢٧ موظفا الى ٣٥٤٧ موظفا بحلول عام ١٩٧٧ وإلى ٣٨٣٢ موظفا بحلول عام ١٩٨٠ .
- والأرقام المبينة في العمود الأخير من الجدول هي معدلات النمو المركبة السنوية . وهذه الأرقام لا تأخذ في الحسبان حالات انتهاء الخدمة ، التي ينبغي ان تشغل النساء نسبة مئوية منها .

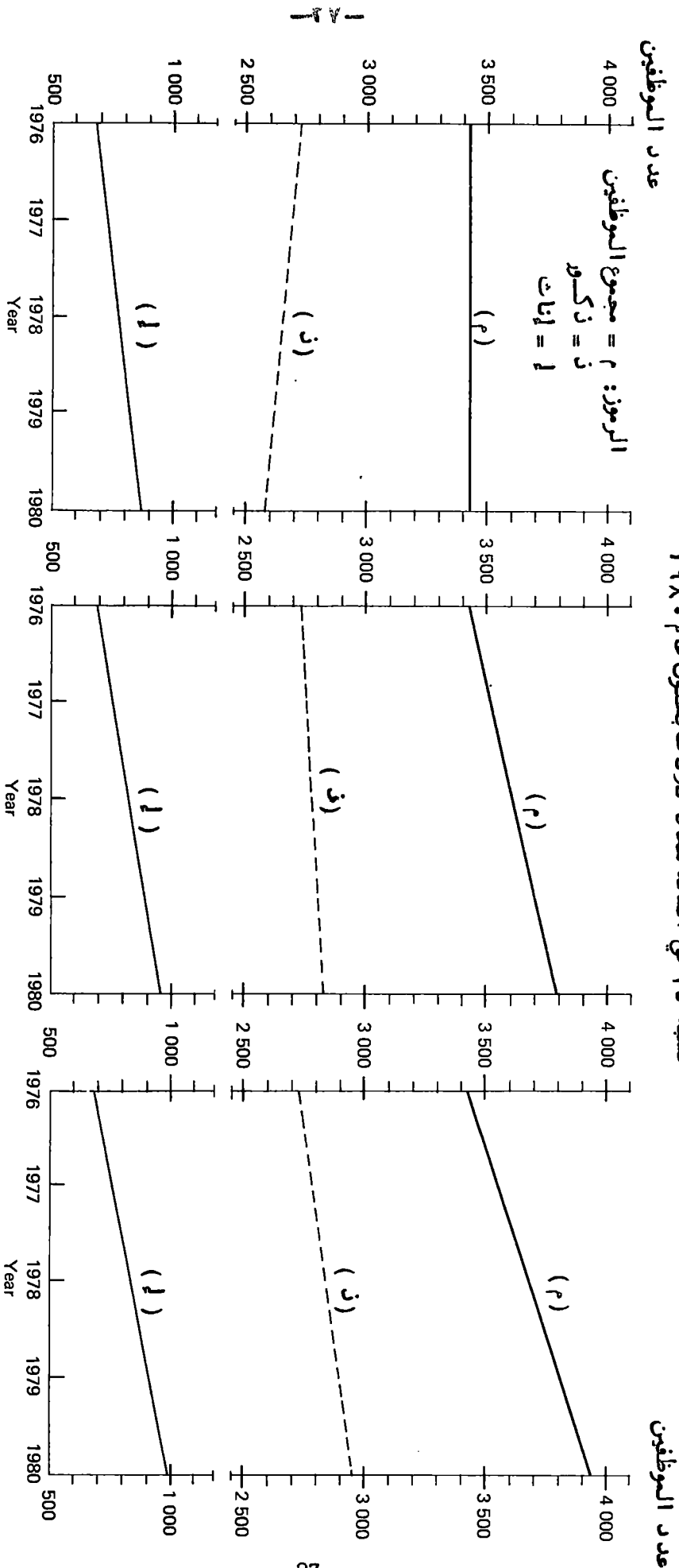
توقعا واقعيا . فاذا كان يتوقع معدل نمو أعلى (٣٥ في المائة) ، لأصبحت النسبة المئوية للنساء ٢٤٦ في المائة بحلول عام ١٩٨٠ . وباستخدام أهداف أخرى ممكنة ، مثل تحقيق معدل نمو قدره ١ في المائة للنساء كل سنة ، لأصبحت النسبة المئوية للنساء في عام ١٩٨٠ لا تتجاوز ٢١٢ في المائة ، بافتراض معدل نمو قدره صفر لمجموع الموظفين في الفئة الفنية ، وأقل من ذلك لمعدلي نمو متواضعين يبلغان ٢٥ في المائة و ٣٥ في المائة . وإذا كان الهدف لا يتجاوز ٢٥ في المائة لعام ١٩٨٠ ، لأمكن تحقيق ذلك ببلوغ عدد الموظفين في الفئة الفنية ٨٥٧ موظفة ، بدلا من ٩٦٨ موظفة ، وهو ما يمثل الهدف المطلوب الآن ، بافتراض معدل نمو قدره صفر في كلتا الحالتين . وإذا كان معدل النمو السنوي ٢٥ في المائة ، فلا بد أن يصبح عدد الموظفين من الفئة الفنية ٩٤٦ موظفة كي يمثلن ٢٥ في المائة من قوة العمل في الامم المتحدة . وهناك كثيرون يقولون ، ومن بينهم الفريق المخصص لموضوع تحقيق المساواة في الحقوق للمرأة والحلقة الدراسية التي نظمها معهد الامم المتحدة للتدريب والبحث في تموز/يوليه ١٩٧٧ ، أن نسبة ٣٠ في المائة ينبغي أن تكون النسبة المستهدفة لعام ١٩٨٠ ، ولكن موظفي الامانة العامة يرون أن هذه النسبة ليست واقعية .

٥٧ - وقد كان متوسط عدد الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية في الامم المتحدة في الاعوام الثلاثة الماضية والناشئة عن الاستقالات وحالات انتهاء الخدمة ٢٥٢ وظيفة ، منها ٣٨ وظيفة أخلتها نساء . وترد في المرفق الثالث أرقام عن حالات انتهاء خدمة موظفين في عشر منظمات . وقد حاولنا هنا اجراء بعض التقديرات لعدد النساء اللازم توظيفهن كل سنة من أجل بلوغ النسبة المستهدفة البالغة ٢٥ في المائة بحلول عام ١٩٨٠ في ظل افتراضات النمو الثلاثة في مجموع الموظفين فسي الفئة الفنية . فعلى أساس معدل نمو قدره صفر في مجموع عدد الموظفين بحلول عام ١٩٨٠ ، كما هو مذكور في الفقرة السابقة ، وجد أن معدل النمو السنوي للموظفات في الفئة الفنية اللازم لتحقيق الهدف البالغ ٢٥ في المائة هو ٣٥ في المائة . وهذا يعني أنه ينبغي تعيين ٣٦ امرأة على الأقل في كل سنة في عام ١٩٨٠ ، مع افتراض ان ما من امرأة ستترك وظيفتها . ونظرا لأن المعدل السنوي لحالات انتهاء خدمة النساء اللائي يشغلن وظائف من الفئة الفنية يبلغ ٣٨ حالة ، يتعين أن تشغل نساء هذه الوظائف الإضافية (التي يبلغ مجموعها ٧٤ وظيفة) للابقاء على النسبة البالغة ٢٥ في المائة . وبعبارة أخرى ، يتعين ان تشغل نساء في كل عام حتى عام ١٩٨٠ نسبة قدرها ٣١ في المائة من الشواغر الناشئة عن مختلف أنواع حالات انتهاء الخدمة . وبالمثل ، ففي ظل الافتراضين البديلين للنمو السنوي في مجموع عدد الموظفين في الفئة الفنية ، وهما ٢٥ في المائة و ٣٥ في المائة ، تبلغ النسبتان المئويتان من مجموعي عدد الشواغر التي يلزم أن تشغلها نساء سنويا ٢٨ في المائة (أي ما مجموعه ٩٤ وظيفة) و ٢٧ في المائة (أي ما مجموعه ١٠١ وظيفة) . وتشير هذه التقديرات بشكل عام الى التحدي الذي تفرضه حتى هذه الزيادة المتواضعة البالغة ٢٥ في المائة بحلول عام ١٩٨٠ في ظل افتراضات مختلفة للأهداف المتعلقة بموظفي الامم المتحدة ولنموهم . ويرد في الرسم البياني ٣ بيان الاتجاهات في نمو عدد الموظفين الذكور والاناث حتى عام ١٩٨٠ في ظل هذه الافتراضات .

٥٨ - وقد أوضح وكيل الأمين العام للامم المتحدة لشؤون الادارة والتنظيم سبب هذا الانخفاض الشديد في نسبة النساء اللائي يشغلن وظائف في الفئة الفنية في الامانة العامة للامم المتحدة .

الرسم البياني ٣

الامتداد المتحد : التغير المقدّر في الموظفين في الفئة الفنية ان اختبرت نسبة ٢٥ في المائة هدفًا للانات بحلول عام ١٩٨٠



النمو في مجموع الموظفين

معدل نمو قدره صفر

معدل نمو قدره صفر في المائة

معدل نمو قدره صفر في المائة

ملحوظة : الافتراض الأساسي الذي يقوم عليه هذا التعمير البياني هو أن هدف بلوغ نسبة الموظفين في الفئة الفنية في الامتداد المتحد ٢٥ في المائة بحلول عام ١٩٨٠ هو هدف ممكن التحقيق . وبين الرسم الاتجاهاً في عدد الذكور والانات في ظل غلات مجموعات لمعدلات النمو السنوي في مجموع الموظفين في الفئة الفنية للاعداد فيما بين عامي

١٩٨٠ و ١٩٧٦

فقد أشار ، أولا ، الى اننا لا نزال نعيش في مجتمع يسيطر عليه الرجال فيما يتعلق بالأعمال المهنية والأنشطة الحكومية . والأمم المتحدة تعكس مواقف هذا المجتمع والحكومات التي ترأسه . والسبب الثاني هو أن الحكومات تتقدم بنسبة صغيرة من المرشحات ، تبلغ عموما واحد الى خمسة . أما السبب الثالث فهو انعكاس هذين العاملين داخل المنظمة (١١) .

٥٩ - وتعتزم ادارة شؤون الموظفين أن تصدر ، بالتعاون مع ادارة شؤون الاعلام ، منشورات وكتيبات ومواد اعلامية أخرى توضح الحاجة الى توظيف نساء في الامانة العامة . وسيجرى توزيع هذه المنشورات عن طريق مراكز الاعلام التابعة للأمم المتحدة وبواسطة ممثلي برنامج الامم المتحدة الانمائي المقيمين .

٦٠ - وبالإضافة الى ذلك ، ستستخدم بعثات التوظيف على الطبيعة على أساس انتقائي لاجراء مصادر جديدة للمرشحات . ويؤيد المفتش كل هذه الجهود ، ولكنه يعتقد انه ينبغي اعادة النظر في الاموال التي تنفق حاليا على بعثات التوظيف . فهل من المعقول ، مثلا ، ان ينفق مبلغ قدره ٨٠٠٠ دولار من ميزانية للتوظيف قدرها ١٢٠٠٠ دولار على بعثات للتوظيف في منطقة اقليمية واحدة فقط ؟ ولعلّه يتقرر بعد اعادة النظر هذه انه يلزم رصد أموال اضافية واجراء بعض التعديلات في توزيع هذه الاموال لأغراض السفر ، لا سيما الى البلدان النامية المشتة تمثيلا ناقصا .

٦١ - وتقوم ادارة شؤون الموظفين باصدار رسائل خاصة الى المكاتب النسائية والجامعات والمؤسسات الخاصة ، ولكن المفتش يرى أيضا أنه يمكن ايلاء مزيد من الاهتمام لهذه المجالات .

باء - منظمة العمل الدولية

٦٢ - في الفترة ما بين عامي ١٩٧٤ و ١٩٧٦ ، ازداد مجموع عدد الموظفين في الفئة الفنية ٧٦٣ موظفا الى ٨٠٨ موظفين وازداد عدد الموظفات من ١١٩ موظفة الى ١٢٦ موظفة ، وتبلغ نسبة هاتين الزياتين ٦ في المائة تقريبا في تلك الفترة . وقد ظلت نسبة النساء في الفئة الفنية ١٥٦ في المائة ، وان كانت قد ارتفعت ارتفاعا طفيفا الى ١٥٩ في المائة في عام ١٩٧٥ (انظر المرفق الاول) . وقد كانت هذه هي طبيعة النمو وهيكل الموظفين في الماضي القريب . أما الآن ، ففي أعقاب انسحاب الولايات المتحدة من عضوية منظمة العمل الدولية ، وقد كانت قيمة اشتراكها تغطي ٢٥ في المائة من الميزانية السنوية للمنظمة ، تواجه المنظمة مشكلة حرجية للغاية هي مشكلة خفض عدد الموظفين الحاليين . ولذا ، فالمسألة الرئيسية المتعلقة بعمالة النساء في منظمة العمل الدولية هي كيفية الحفاظ على نسبتهم العددية الحالية على الاقل . ذلك أن تحديد أهداف أو غايات سيكون بمثابة عملية نظرية في حالة هذه المنظمة في الوقت الحالي .

٦٣ - وجدير بالذكر هنا أن منظمة العمل الدولية كانت في طليعة مختلف وكالات الامم المتحدة فيما يتعلق بايجاد سياسات وبرامج مناسبة بشأن جميع مسائل العمالة . أما فيما يتعلق بسياساتها

(١١) " المرأة في الامم المتحدة " ، الامم المتحدة ، منشورات نيويورك ، الوثيقة رقم CESI.E44 نيسان / ابريل ١٩٧٧ ، الصفحتان ٢٥ و ٢٦ ، السؤال رقم ١٠ .

العامة ازاء عمالة المرأة ، فقد تحدد المبدأ الذي يسترشد به بواسطة القرار الثامن الذي اتخذته مؤتمر العمل الدولي في دورته الستين المعقودة في حزيران / يونيه عام ١٩٧٥ ، والذي تضمن النص الرئيسي التالي : " ينبغي لمكتب العمل الدولي اتخاذ اجراءات لضرب مثال في منظمته هو حتى يمكن تجنب أى تمييز ضد المرأة وحتى تتاح للمرأة فرصة متساوية لشغل جميع الوظائف " . وقد أنشئت وحدة خاصة أسندت اليها مسؤولية اجراء دراسة عن كثر أكبر لمشاكل المرأة العاملة ، وتشجيع كفالة المساواة لها في الفرص والمعاملة ، وتأمين ايلاء الاهتمام الواجب لحاجات المرأة العاملة في جميع نواحي ومجالات العمل الفني الذي يضطلع به المكتب ، بما في ذلك العمالة والتدريب وما يتصل بذلك من مشاكل أخرى .

٦٤ - وفي عام ١٩٧٥ ، عين المدير العام فريقا عاما معنيا بتكافؤ الفرص والمعاملة للمرأة في منظمة العمل الدولية . وقد أقر المدير العام التوصيات الرئيسية التي قدمها هذا الفريق العامل . وقد أبرزت دراسة جرت في الوقت نفسه ، برعاية اتحاد موظفي منظمة العمل الدولية ، عدة نواح للموضوع . وهكذا كانت تجرى مبادرات وخطط عمل مختلفة قبيل حدوث الازمة المالية الحالية .

جيم - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

٦٥ - لقد تأخر تنفيذ خطة توظيف طويلة الاجل (الوثيقة 180/59) لليونسكو بسبب التدابير الاقتصادية الاستثنائية التي اتخذت منذ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٤ . ففي الدورة الثامنة عشرة للمؤتمر العام لليونسكو ، دعي المدير العام الى اتخاذ عدد من التدابير لتحقيق مشاركة المرأة مشاركة عادلة في وظائف البرنامج ، واتخاذ القرارات والوظائف الادارية لأمانة اليونسكو . وقد ذكر المدير العام في تقريره الى دورة لاحقة عقدها المؤتمر العام انه يمكن تحقيق نتائج مرضية على صعيد التوظيف أساسا .

٦٦ - وفي الفترة ما بين عامي ١٩٧٤ و ١٩٧٦ ، كان هناك انخفاض قدره ٣ في المائة في اجمالي عدد موظفي الفئة الفنية في اليونسكو في المقر وفي مكاتبها الاقليمية ، مما أدى الى انخفاض عدد موظفي الفئة الفنية من الذكور بحوالي ٣ في المائة ، بينما ظل عدد الاناث كما هو . ومنذ عام ١٩٧٤ ، حدث تجميد للوظائف الشاغرة وتعليق لانشاء الوظائف الجديدة المخططة في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ١٩٧٥ - ١٩٧٦ .

٦٧ - ويجرى اعداد خطة موظفين شاملة لليونسكو تشمل تحديد أهداف واستراتيجيات وجدول زمنية بغية تحقيق توازن أفضل بين الرجال والنساء من موظفي الامانة العامة . وتبذل جهود خاصة لتوظيف مزيد من النساء في الفئة الفنية وفي الوظائف ذات المسؤولية الأعلى (عينت امرأة في العام الماضي مساعدا للمدير العام) . وتشمل هذه الجهود : (أ) البحث على تقديم ترشيحات لنساء في الاجتماعات التي تعقد مع مصادر التوظيف المحلية أو أثناء بعثات التوظيف ؛ و (ب) تعميم اشعارات بالشواغر على الدول الاعضاء تتضمن بيانا يعبر عن الامل في أن تشمل الترشيحات التي يتم تقديمها نساء .

٦٨ - وفي ظروف اليونسكو المالية الحالية ، يبدو من المعقول افتراض معدل نمو قدره صفر في اجمالي عدد موظفيها في الفئة الفنية حتى عام ١٩٨٠ وعلى أساس افتراض ممكن يتمثل في بلوغ نسبة

الموظفات في هذه الفئة ٢٧ في المائة بحلول عام ١٩٨٠ ، سيزيد عدد هن من ٢٤٠ في عام ١٩٧٦ الى ٢٨٧ في عام ١٩٨٠ (١٢) . ومن حيث النسبة المئوية ، يمثل هذا معدل نمو سنوي قدره ٥٤ في المائة . اى انه سيتعين اضافة ١١ امرأة الى الفئة الفنية من الموظفين كل عام لبلوغ نسبة ٢٧ في المائة المستهدفة بحلول عام ١٩٨٠ . ويعني هذا افتراض ان جميع الوظائف التي تخليها نساء ستشغلها نساء .

دال - منظمة الامم المتحدة للاغذية والزراعة وبرنامج الاغذية العالمي المشترك بين الامم المتحدة ومنظمة الاغذية والزراعة

٦٩ - يرد مبدآن توجيهيان رئيسيان لضمان زيادة ادماج المرأة في جميع برامج ومشاريع منظمة الاغذية والزراعة في القرار ١٠ / ٧٥ المتعلق بدور المرأة في التنمية الريفية والذي اتخذ في الدورة الثامنة عشرة لمؤتمر منظمة الاغذية والزراعة المعقودة في روما في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٥ . فقد اعلن القرار ان سياسة المنظمة ستوجه الى زيادة مشاركة النساء في وظائف الفئة الفنية بجميع الوحدات وانه ينبغي اتخاذ تدابير فورية لانهاء اى معاملة تمييزية قائمة على اساس الجنس . ثانيا ، اعرب القرار عن العزم على تحقيق زيادة في عدد النساء على جميع مستويات موظفي منظمة الاغذية والزراعة والارتقاء بدور ومركز هؤلاء النساء .

٧٠ - وتشجيعا على زيادة اشتراك النساء في مختلف برامج وأنشطة منظمة الاغذية والزراعة ، اتخذت المنظمة تدابير عديدة في الونة الاخيرة . وكان قيام المدير العام في سنة ١٩٧٦ بانشاء الفريق العامل المشترك بين الشعب والمعني بدور المرأة في التنمية تطورا هاما في هذا الاتجاه . وكان الهدف من انشاء هذا الفريق العامل هو ضمان التطوير المستمر والفعال لسياسات وبرامج المنظمة ، مع زيادة مشاركة النساء على مختلف المستويات ؛ وقد أنشئ فريق عامل مماثل في برنامج الاغذية العالمي المشترك بين الامم المتحدة ومنظمة الاغذية والزراعة .

٧١ - وتبذل جهود خاصة لتوظيف نساء في الفئة الفنية وفي المناصب ذات المسؤولية . ويشهد بوجه خاص على توظيف النساء في المراسلات ذات الصلة بهذا الموضوع مع حكومات الدول الاعضاء . وعندما تنشر اعلانات تجارية عن وظائف شاغرة ، يشار الى أن المنظمة تشجع من يتقدم لهذه الوظائف من النساء . وفضلا عن ذلك ، يجري الاتصال بالجماعات والرابطات النسائية في عدد من البلدان بغية تحسين وتوسيع مصادر التوظيف .

٧٢ - وفي الفترة ما بين عامي ١٩٧٥ و ١٩٧٦ ، لم تحدث زيادة كبيرة في الموظفين في الفئة الفنية ، ولكن ازداد خلال الفترة نفسها عدد الموظفين في هذه الفئة بمقدار ٤٢ في المائة . فقد بلغت نسبة الموظفين في هذه الفئة ١٢٧ في المائة في عام ١٩٧٦ .

(١٢) يفترض هذا أن نسبة النساء بين مجموع عدد الموظفين في الفئة الفنية البالغ ١٠٦٤ موظفا تزيد بمقدار ١ في المائة على الاقل كل عام على النسبة المئوية الحالية البالغة ٢٢٦ في المائة في عام ١٩٧٦ (بحيث تبلغ ٢٧ في المائة بحلول عام ١٩٨٠ .

٧٣ - وهناك اهتمام كبير بتوظيف مزيد من النساء في المنظمة وإدراك واسع الانتشار لأهمية ذلك ، ونتيجة لهذا تعطى الأولوية للنساء في لجنة اختيار الموظفين في الفئة الفنية عندما تتساوى مؤهلات المرشحين . وقد تخلى المدير العام في مناسبات عديدة عن تطبيق قاعدة التوزيع الجغرافي لدى توفر مرشحات مؤهلات لشغل وظائف شاغرة ، وأبدى تصميمه على إنهاء جميع أشكال التمييز القائم على أساس الجنس ، وكذلك زيادة عدد النساء في الفئة الفنية .

٧٤ - وقد ذكر المدير العام بوضوح تام في نشرته رقم ٧٧/٥٧ المؤرخة في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٧ أن زيادة مشاركة النساء في أمانة المنظمة وإنهاء أى معاملة تمييزية يمكن أن تقوم على أساس الجنس هما أمران تعلق عليهما المنظمة أهمية كبيرة . ومن المصعق اتخاذ عدة إجراءات إدارية لتنفيذ هذه السياسة ، بحيث يتوقع أن تحدث في السنوات القادمة زيادة مطردة وقابلة للقياس في عدد الموظفات على جميع المستويات ، في جميع المهن ، وفي جميع مقار العمل .

٧٥ - ويبدى برنامج الأغذية العالمي اهتماما زائدا بمسألة مركز المرأة داخل الأمانة ، وكذلك بالشبكة العالمية لأنشطته المتصلة بالمعونة الغذائية . وفي الوقت الراهن ، يوجد للبرنامج ١٣ موظفة في الفئة الفنية في المقر ، من مجموع عدد موظفي هذه الفئة البالغ ٨٧ موظفا ، وثلاث نساء في وظائف ميدانية ، من مجموع قدره ١٢٢ وظيفة . وهناك إحساس واسع الانتشار بين موظفي البرنامج بأن من اللازم اتخاذ تدابير شاملة إذا كان المراد أن تتحقق زيادة اشتراك المرأة في عمل البرنامج . وكون برنامج الأغذية العالمي قد حدد هدفا لتوظيف نساء في وظائفه الميدانية إنما يبين اهتمامه الحقيقي بشأن الموضوع . ويتوقع ، وفقا لخطط التوظيف الخاصة بالسنوات القادمة ، أن يصنع ٢٠ في المائة من موظفيه الميدانيين من النساء بحلول عام ١٩٨٠ ، رغم أن نسبتهن حاليا لا تتجاوز ٢ في المائة . وعلاوة على ذلك ، ينوى البرنامج إجراء إعادة صياغة كاملة لسياسات التوظيف والترقيات يشدد فيها على التدابير التالية : (أ) توظيف المزيد من الشابات ؛ (ب) تعيين والحاق نساء مدربات تدريباً مناسباً على مستويات أعلى بالفئة الفنية ؛ و (ج) تشجيع حكومات الدول الأعضاء على تقديم مزيد من المرشحات لشغل وظائف البرنامج الميدانية ووظائف أمانته . فهذه تدابير جسورة تضاهي ما يتوفر لدى برنامج الأغذية العالمي من موقف إيجابي وحساس بشأن هذه المسألة .

٧٦ - ونظرا لحجم المنظمة وقدرتها على استيعاب المزيد من النساء على مستوى الفئة الفنية ، يبدو هدف بلوغ نسبة الموظفات في الفئة الفنية بين موظفي منظمة الأغذية والزراعة ١٧ في المائة بحلول عام ١٩٨٠ هدفا معقولا ، وإن كان من المسلم به أن بمنظمة الأغذية والزراعة وظائف كثيرة على درجة عالية من التخصص (١٣) . وتحديد هدف قدره ١٧ في المائة لمنظمة الأغذية والزراعة

(١٣) لقد افترض المفتش أن نسبة الـ ١٧ في المائة المستهدفة لمنظمة الأغذية والزراعة بحلول

عام ١٩٨٠ تمثل زيادة متواضعة نسبيا قدرها ١ في المائة سنويا في نسبة الموظفات في الفئة الفنية إلى مجموع موظفي هذه الفئة على أساس معدل نموده صفر .

بحلول عام ١٩٨٠ يتطلب زيادة في عدد موظفاتهما في الفئة الفنية من ١٧٣ الى ٢٣٢ موظفة في الفترة ما بين عامي ١٩٧٦ و ١٩٨٠ ، وهو ما يمثل ، من حيث معدل النمو السنوي ، ٧٦ في المائة . وهذا يعني اضافة ١٣ موظفة في الفئة الفنية سنويا الى هيئة الموظفين . وبلاضافة الى ذلك ، يبلغ متوسط عدد الشواغر الناشئة عن حالات انتهاء خدمة الموظفين في الفئة الفنية عشرين سنويا ، ولا بد أن تشغلها نساء حتى تظل نسبتهن ثابتة بين مجموع الموظفين في الفئة الفنية . وعلى أساس معدل نموده صفر في اجمالي عدد الموظفين في الفئة الفنية حتى عام ١٩٨٠ ، ينبغي أن تشغل نساء ٢٢ في المائة (أى ٢٣ وظيفة من متوسط الشواغر السنوي البالغ ١٠٥ شواغر) من هذه الشواغر الناشئة سنويا عن حالات انتهاء خدمة موظفين .

هـ - منظمة الصحة العالمية

٧٧ - في عام ١٩٧٦ ، كان هناك ١٦٢ موظفة في الفئة الفنية من مجموع قدره ٩١٠ موظفين في مقر منظمة الصحة العالمية ومكاتبها الاقليمية ، وهو ما يمثل نسبة ١٧٨ في المائة . وهذه نسبة مئوية عالية نسبيا في ضوء الطابع المتخصص والتقني الذي يتسم به عمل المنظمة .

٧٨ - وفي الدورة التاسعة والعشرين لجمعية الصحة العالمية ، اتخذ قرار (٢٩-٤٣) بشأن موضوع زيادة اشتراك المرأة في الجهود المتعلقة بالصحة والتنمية . وقد طلب الى المدير العام اتخاذ تدابير فعالة لزيادة توظيف النساء وترقيتهن وتدريبهن في المنظمة . وعلى المستويات الأعلى لادارة منظمة الصحة العالمية ، هناك اهتمام كبير بهذه المسائل ، كما يجري اتخاذ خطوات مختلفة لضمان استمرار عملية الادمج وفعاليتها . ويتعاون الفريق العامل المعني بالمسائل المتعلقة بالمرأة تعاوناً وثيقاً مع ادارة شؤون الموظفين بمنظمة الصحة العالمية بشأن هذه المسائل .

٧٩ - وقد أصدر المدير العام تعليمات خاصة الى رؤساء الادارات المختلفة باعطاء الأفضلية للنساء عند اجراء تعيينات في الوظائف الشاغرة وعند ما تتساوى مؤهلات المرشحين من الرجال والنساء . وقد تم ، مؤخرا ، ترقية بعض الموظفين في فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ، مع التغاضي في بعض الحالات عن اعتبارات الجنسية . ويجرى النظر في خطط خاصة لتخصيص عدد معين من وظائف الفئة الفنية في المنظمة للنساء ، وان كان لا يزال يتعين وضع تفاصيل ذلك . ومن التدابير الأخرى المتوخاة تدريب الموظفين العاملات حاليا في الفئة الفنية ، بغية الارتقاء بمركزهن في المنظمة .

٨٠ - وفيما يتعلق بأمور التوظيف ، يراعى الان أكثر من ذي قبل عند الاتصال بالدول الأعضاء من أجل الحصول على ترشيحات لنساء لشغل الوظائف الشاغرة ، وعند تمحيص الاشعارات الخاصة بالشواغر ، ألا تكون اللغة المستخدمة تمييزية . وتبذل جهود خاصة لكسب تصل الاعلانات والاشعارات الخاصة بالشواغر الى منظمات نسائية منتقاة في شتى أرجاء العالم .

٨١ - وفي الفترة ما بين عامي ١٩٧٤ و ١٩٧٦ ، كانت هناك زيادة قدرها ٦٣ في المائة في مجموع الموظفين في الفئة الفنية ، ولكن نسبة الزيادة في الموظفين في هذه الفئة خلال هذه الفترة لم تتجاوز ٦٠ في المائة . وهناك ثلاثة عوامل هامة يجب أن توضع في الاعتبار قبل اجراء أى تقييم للزيادة في عدد الموظفات في الفئة الفنية مستقبلا فيما يتعلق بمنظمة الصحة العالمية وهي :
(أ) تزايد الاهتمام بنقل التشديد من أنشطة المقر الى الميدان ؛ (ب) القيود الخاصة بالميزانية ؛

و (ج) توافر مرشحات ذوات مؤهلات وخبرة مناسبة للمنظمة . بيد أنه نظرا لاستمرار الاهتمام بموضوع زيادة اشتراك المرأة على جميع مستويات العمل في المنظمة ، لن يكون من الطموح الشديد استهداف زيادة في نسبة موظفاتنا ، على أساس معدل نمو قدره صفر في مجموع الموظفين في الفئة الفنية ، من ١٧٨٨ في المائة عام ١٩٧٦ الى ٢٢ في المائة عام ١٩٨٠ - محسوبة تقريبا على أساس الزيادة السنوية في نسبتهم خلال هذه الفترة وقدرها ١ في المائة . ومن الناحية العددية ، سيتطلب هذا زيادة في عدد الموظفات من ١٦٢ موظفة في عام ١٩٧٦ الى ٢٠٠ موظفة في عام ١٩٨٠ ، وهو ما يعني نموا سنويا قدره حره في المائة .

واو - مشاكل الأهداف أو الغايات

٨٢ - ان تحديد أهداف أو غايات هو مسألة جدلية . فالبعض يقول أن هناك بالفعل في منظومة الامم المتحدة كثيرا جدا من الاهداف غير الواقعية . بينما يقول آخرون أن كل ما يلزم هو قيادة فعالة ، وليس أهداف . ومن المسلم به ان القيادة الفعالة والعازمة ربما كانت أهم عنصر بمفرده في زيادة فعالية ادماج المرأة في منظومة الامم المتحدة . ومن ناحية أخرى ، يمكن للمنظمات أن يصيبيها الركود في حالة عدم وجود أهداف أو غايات ، ما لم تتخذ قيادة كل منظمة تدابير مستمرة وفعالة . فالاهداف توفر حافزا على العمل في أى منظمة . ولا يمكن بلوغ الغايات الا اذا كانت مصاغة صياغة واقعية ، ولكنها يجب ، في الوقت نفسه ، أن تحفز جهود الوكالات . ولا ينبغي استخدام الأهداف كذريعة لتوظيف نساء أقل تأهيلا . فمعايير المقدرة يجب أن تكون الاعتبار الغالب ولا يجب التنازل عنها . والأهداف الموضوعة على الصعيد العام للمنظمة قد لا تحقق نتائج مرضية تماما . فالقرارات المتعلقة بالتعيينات يتخذها عموما رؤساء الوحدات التنظيمية الرئيسية وقد لا يكون هؤلاء المسؤولين مهتمين اهتماما كافيا بتلبية الاهداف على صعيد المنظمة ، نظرا لان مسؤوليتهم الشخصية ليست محددة . ولذا ، لكي تصبح الاهداف أكثر فعالية ، يستحسن التعبير عنها ، قدر الامكان ، لا بوصفها غايات للمنظمة في مجموعها فحسب ، بل أيضا بشكل محدد لكل وحدة تنظيمية رئيسية . فهذا من شأنه أن يجعل رؤساء الوحدات الأساسية مسؤولين أمام الرئيس التنفيذي .

٨٣ - ويمكن اتباع نهج مختلف بعض الشيء وعلمي فيما يتعلق بالاهداف أو الغايات وذلك بتسمية وظائف معينة تعطى للنساء الاولوية في شغلها في غضون فترة زمنية محددة . واذا لم يتسن العثور على نساء مؤهلات في غضون تلك الفترة ، يفتح باب شغل الوظيفة أمام المرشحين من الرجال أيضا . وقد يرى البعض أن هذا شكل من أشكال " التمييز العكسي " .

٨٤ - وقد تسلط الاهداف أيضا الضوء على مشكلة الحصول على موظفات في الفئة الفنية — البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . ويمكن للأهداف أيضا أن تنقل مسؤولية زيادة عدد النساء الى الامانات كلية ، بدلا من اقتسامها هذه المسؤولية مع الحكومات . ويجب ادراك هذه المسائل لدى النظم فيما اذا كان ينبغي الأخذ بأرقام مستهدفة . ولا يجب ، بأي حال ، الهبوط بمعايير التوظيف بغية زيادة عدد النساء في أى منظمة .

زاي - التوزيع الجغرافي والمرأة

٨٥ - لقد اعترف على نطاق واسع بأن التوزيع الجغرافي عامل مهم يقيد بشدة تعيين النساء في وظائف من الفئة الفنية . وكثير من البلدان التي تقترح نساء هي بلدان ممثلة تمثيلاً زائداً الى حد كبير . وقد وجه الأمين العام للأمم المتحدة انتباه الجمعية العامة الى هذه الحقيقة فيما يتعلق بتكوين الامانة العامة (A/10/84 ، الصفحة ٤٤) ، الفقرة ٣٥) عندما لاحظ أن :

” . . . من غير الممكن تحقيق نجاح كبير في تعيين المرأة في وظائف الفئة الفنية في الامانة العامة ما دام تعيينها خاضعاً للمبادئ التوجيهية للتوزيع الجغرافي . . . ”

٨٦ - وهذا يثير قضية ما اذا كان ينبغي التخلي عن مبدأ التوزيع الجغرافي أو تعديله من بعض النواحي بغية رفع النسبة المئوية للنساء في كل منظمة . ويبدو واضحاً أن من الطرائق الفعالة والسهلة نسبياً لزيادة عدد النساء في منظمات الامم المتحدة ادخال شيء من المرونة في نظام التوزيع الجغرافي ، على أساس تجريبي ، لفترة زمنية محددة وذلك لصالح البلدان النامية بصفة أساسية . فالتوزيع الجغرافي يستخدم الآن كسبب يبرر عدم القدرة على توظيف نساء . ورغم ان هذا صحيح في بعض الحالات ، يعتقد المفتش أن النساء المؤهلات فنياً متوافرات من البلدان النامية ويمكن الحاقهن بمنظمات الامم المتحدة للخدمة فيها . وصحيح ان بعض البلدان النامية ممثلة حالياً تمثيلاً زائداً ، ولكن اذا أُريد تحقيق توازن أفضل في عمالة الذكور والاناث في هذه المنظمات يمكن لبعض هذه البلدان أن يكون بمثابة مصدر جاهز للتوظيف . ويجب ملاحظة انه لا يوجد تعريف أو تفسير عام بين جميع منظمات الامم المتحدة فيما يتعلق بتفاصيل التوزيع الجغرافي العادل .

٨٧ - وقد تكون لدى المفتش انطباع بأن من الصعب التخلي عن مبدأ التوزيع الجغرافي ، أو حتى تعديله الى حد كبير بغية رفع حصة النساء . ففيما يتعلق ، مثلاً ، بأمانة الامم المتحدة ، ما زالت الجمعية العامة تحت على زيادة عدد النساء المؤهلات في وظائف الفئة الفنية ولكنها تقول ، في الوقت ذاته ، انه ينبغي القيام بذلك في اطار توزيع جغرافي عادل . وهذا هو المأزق الذي تواجهه معظم المنظمات . فهي اذا أبقت على الحصة الجغرافية الحالية ظلت مهمتها الخاصة بتوظيف مزيد من النساء المؤهلات في الفئة الفنية صعبة بعض الشيء ، ما لم يمكن العثور على مزيد من النساء من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً التي تمثل هي نفسها مشاكل خطيرة . ولذا ، يخلص المفتش الى أن أحد سبل الخروج من هذا المأزق ادخال شيء من المرونة في نظام التوزيع الجغرافي الحالي ، على الاقل على أساس تجريبي محدود . ومن النهج الاخرى اعطاء أفضلية لتوظيف النساء . وقد يولى شيء من الاعتبار أيضاً لفكرة عدم توظيف سوى النساء من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً وذلك لفترة زمنية محدودة ، بغية زيادة عدد الموظفات في الفئة الفنية . ولكن هذا يمثل مشاكل واضحة في منظمات الامم المتحدة . على أن المفتش يدرك تعقيدات السير على هدى بعض هذه المبادئ . وينبغي ، على أية حال ، تجنب توظيف نساء من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً الى حد شديد .

حاء - التوظيف والمواقف

٨٨ - ثمة شعور واسع الانتشار في معظم المنظمات بأن أحد الاشكال الأساسية للتمييز في التوظيف هو الافضلية التي يعطيها رؤساء المكاتب لاختيار رجال من بين المرشحين الذين تتقدم بهم ادارة

شؤون الموظفين من أجل شغل وظائف محددة . ومن المستحيل ، بالطبع ، اثبات حالات محددة تنطوي على تمييز واضح . بيد أن إدارات شؤون الموظفين كثيرا ما تبدو فاشلة في جهودها الرامية الى توظيف نساء مؤهلات . ويقال أن أسباب عدم اختيار مرشحات هي أسباب عديدة منها : أن رؤساء الوحدات يجدون راحة أكبر مع الرجال ؛ وهم يرون ان الرجال أقل عرضة لترك الوظيفة لأسباب عائلية ؛ وان الرجال أكثر قدرة على الحركة ، الخ .

٨٩ - وفي بعض الأحيان لا يكون رؤساء الوحدات على وعي بما ينطوي عليه تفكيرهم وتصرفاتهم من تمييز مستتر . والمواقف هي أصعب شيء يمكن تغييره ، ولكنها قد تكون أكثر عقبة مستمرة . وهذا ينطبق على التوظيف وكذلك الترقية . ويخلص المفتش الى أن من المفيد المطالبة ببعض المبررات لرفض المرشحات مع مطالبة إدارة شؤون الموظفين ، في الوقت نفسه ، بإدراج امرأة واحدة على الأقل في كل مجموعة من الاسماء ، حيثما كان ذلك ممكنا .

٩٠ - وتبذل بعض الجهود في الوقت الحاضر لتمثيل النساء تمثيلا عادلا في هيئات إدارية مختلفة . فكما أشير في الفقرة ٣٤ ، كانت عملية الاختيار والترقية ، حتى عهد قريب جدا ، في يد الرجال بالكامل تقريبا . وينبغي تصحيح هذا في جميع المنظمات .

رابعاً - ترقية الموظفين في الفئة الفنية

٩١ - تشعر الموظفين في الفئة الفنية ، وغيرهن ، بالقلق من انخفاض معدل ترقيتهم . والمعلومات المتوافرة من الردود على الاستبيان لا تكفي لتحليل هذه المسألة تحليلًا دقيقًا وللوصول إلى استنتاجات واضحة . بيد أن الانطباع العام ، فيما يبدو ، هو أنه حدثت في الماضي حالات تقاعس عديدة عن منح المرأة معاملة مساوية للرجل فيما يتعلق بالترقية ، رغم صعوبة تقديم دليل احصائي على ذلك . وقد تبين من تحليل بيانات الامم المتحدة الاحصائية عن الترقيات أن ١٩ في المائة من الرجال الذين بدأوا العمل برتبة ف - ١ وف - ٢ وصلوا إلى رتبة مد - ١ بعد ٢٠ عامًا ، في حين أن ٣ في المائة فقط من النساء اللائي بدأن بداية مماثلة ارتقن إلى درجة مد - ١ في المدة الزمنية نفسها (١٤) ومعروف أن مثل هذه التباينات في ترقية الذكور والاناث على المستويات الأعلى بالفئة الفنية موجودة في جميع وكالات منظومة الامم المتحدة . ومن طرائق ضمان المعاملة المنصفة تمثيل النساء تمثيلاً مناسباً في مجالس الترقية والطعون وغيرها من المجالس .

٩٢ - ويتمين عند اجراء اى تقييم مقارنة لمسألة ترقيات الموظفين بين المنظمات ان تراعى النقاط التالية : (أ) عدد اجمالي الموظفين في الفئة الفنية ونسبة النساء الحالية في اجمالي الموظفين في هذه الفئة ؛ (ب) العدد الاجمالي لترقيات الموظفين ذكورا واناثا في فترة معينة ؛ و (ج) اتسام المنظمة بأى طابع متخصص بشكل غير عادى ؛ و (د) عدد النساء اللائي تمت ترقيتهم من فئة الخدمات العامة ومدى مؤهلاتهن لشغل وظائف فنية على مستوى اعلى .

٩٣ - وحتى اذا كانت المنظمة كبيرة من حيث مجموع عدد الموظفين في الفئة الفنية ، فان عدد ونسبة الترقيات بين الموظفين والموظفات يمكن ان تختلف اختلافا كبيرا عند ما تظل نسبة الاناث بين مجموع الموظفين في الفئة الفنية صغيرة . فضلا عن ذلك ، اذا كان مجموع عدد الترقيات التي تتم صغيرا نسبيا ، يمكن ان تكون النسبتان المئويتان لترقيات الذكور والاناث مبالغا فيها الى حد كبير . وكذلك فان ما تتسم به بعض المنظمات من طابع تخصصي شديد ، يتطلب مهارات نادرة ، يحد في بعض الحالات من عدد الترقيات التي يمكن تحقيقها للاناث .

٩٤ - ومن المهم تطبيق مفهوم معدل الترقية على جميع الوكالات تطبيقا موحدا ، نظرا لأن تفسيره يمكن ان يختلف بين المنظمات (١٥) وترد في الجدول التالي (الجدول ٦) النسب المئوية

(١٤) " المرأة بين الموظفين من الفئة الفنية وعلى مستويات اتخاذ القرارات في منظومة الامم المتحدة : ١٩٧١ - ١٩٧٦ " ، بقلم أ . تزالاي ومارغريت كرو ، بحث قدم في الحلقة الدراسية التي نظمتها معهد الامم المتحدة للتدريب والبحث بشأن المرأة في الامم المتحدة في شلوس هيرنشتاين ، بالنمسا ، في تموز/يوليه ١٩٧٧ ، الصفحة ١٣ من الاصل الانكليزي .

(١٥) وفقا لمنظمة الاغذية والزراعة ، مثلا ، معدل الترقية هو نسبة عدد المرشحات اللائي يقع عليهم الاختيار بين عدد المرشحين المتقدمين للترقية .

لترقيات الموظفين والموظفات من مجموع الترقيات طبقا لنسب كل منهما بين مجموع الموظفين من الفئة الفنية فيما يتعلق بخمس منظمات توفر بشكل عام مقياسا لمعدلات الترقية. ولا تبين النسب المئوية لتقيات الذكور والاناث في الدرجات المختلفة، بالنسبة لتوظيفهم في كل درجة، أي اتجاهات موحدة. ولذا يصعب استخلاص أي استنتاجات بشأن فرص الترقية لأي من الجنسين في درجات محددة من خلال هذه البيانات الخاصة بسنة واحدة.

الجدول ٦

ترقيات الموظفين من الفئة الفنية حسب
مجموعات الذكور والاناث في منظمات مختارة
في عام ١٩٧٦ (١)

النسبة المئوية لتقيات الذكور والاناث		مجموع الموظفين		مجموع الترقيات		المنظمات
اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	
		٧٣٢	٢٧٩٧	١٢٤	٣٢٤	١ - الام المتحدة (ب)
١٦ر٩	١.١ر٦	(٢٠ر٧)	(٧٩ر٣)	(٢٧ر٧)	(٧٢ر٣)	
		١٧٣	١١٩٠	٢٢	١٠٠	٢ - منظمة الأغذية والزراعة
١٢ر٧	٨ر٤	(١٢ر٧)	(٨٧ر٣)	(١٨ر٠)	(٨٢ر٠)	
		١٦٢	٧٤٨	٢١	٩٤	٣ - منظمة الصحة العالمية
١٣ر٠	١٢ر٦	(١٧ر٨)	(٨٢ر٢)	(١٨ر٣)	(٨١ر٧)	
		١٢٦	٦٨٢	١٤	٦٠	٤ - منظمة العمل الدولية
١١ر١	٨ر٨	(١٥ر٦)	(٨٤ر٤)	(١٨ر٩)	(٨١ر١)	
		٢٤٠	٨٢٤	١٣٧	٤٠٥	٥ - اليونسكو (ج)
٥٧ر١	٤٩ر٢	(٢٢ر٦)	(٧٧ر٤)	(٢٥ر٣)	(٧٤ر٧)	

(أ) تشير الأرقام الواردة بين أقواس في أول عمودين إلى النسبة المئوية لتقيات الموظفين من الذكور والاناث إلى مجموع عدد الترقيات (معدلات الترقية)، أما الأرقام الواردة بين أقواس في العمودين الثالث والرابع فهي نسبتا الذكور والاناث من مجموع الموظفين من الفئة الفنية. وتمثل الأرقام الواردة في العمودين الآخرين النسب المئوية لتقيات الذكور والاناث إلى عمالة الذكور والاناث، على التوالي.

(ب) أرقام عمالة الذكور والاناث الخاصة بالام المتحدة في عام ١٩٧٦، كما ترد

(تابع الحاشية (ب))

في الجدول أعلاه ، اعلى بعض الشيء عن الارقام الواردة في المرفق الاول او في اى موضع آخر بالنص ، نظرا لأنها احدث البيانات المنقحة الواردة من امانة الامم المتحدة .

(ج) فيما يتعلق باليونسكو ، تشير الارقام الى الترقيات في كل حياة الموظفين الوظيفية ولذا فهي لا تقبل المقارنة مع الارقام الخاصة بالوكالات الاخرى .

٩٥ - وقد قدمت خمس منظمات فقط بيانات احصائية عن الترقيات . وذكرت جميع الوكالات انها تمنح معاملة متساوية للذكور والاناث على السواء فيما يتعلق بترقيات الموظفين . ووفقا للبيانات التي قدمتها امانة الامم المتحدة عن هذه المسألة ، فقد تم ايضاح ان معايير ترقية موظفيها لا تتضمن الجنس ، ولم تبذل اى جهود خاصة حتى وقت قريب لترقية الموظفات الى وظائف من الفئة الفنية . وفي الوكالات شديدة التخصص ، مثل الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، والمنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية ، يعتبر عدد النساء الموظفات بالفصل في هذه الفئة منخفضا الى حد كبير نسبيا عن عدد الرجال ويرجع هذا ، جزئيا ، الى الخبرة التقنية اللازمة لمثل هذه الوظائف ، ولا تبذل جهود خاصة لترقية النساء . ففي منظمة الاغذية والزراعة ، مثلا ، يتوافر للتوظيف عدد قليل نسبيا من النساء ذوات المهارات المهنية والتدريب في مجالات معينة مثل مصاد الاسماك والحراجه والهندسة الصحية ، الخ . ومتطلبات التخصص هذه التي تشترطها بعض الوكالات في مجالات ضيقة تؤثر على نطاق توظيف النساء ومن ثم على معدلات ترقيتهن النسبية . ومن ناحية اخرى ، اوضحت منظمات مثل منظمة الصحة العالمية وبرنامج الامم المتحدة الانمائي ، ومعهد الامم المتحدة للتدريب والبحث ، ومؤسسة الامم المتحدة لرعاية الطفولة انه قد اولى اهتمام خاص لترقية الموظفات من الفئة الفنية .

٩٦ - ويمكن استخلاص ملاحظتين على الاقل من الاحصاءات الخاصة بترقيات الموظفين الواردة في الجدول ٦ : (أ) ان النسبة المئوية لترقيات الاناث في مجموع الترقيات اعلى من النسبة المئوية للاناث بين مجموع الموظفين في هذه الفئة (قارن الارقام الواردة في العمود الثاني من الجدول ٦ مع الارقام الواردة في العمود الرابع) ؛ و (ب) ان النسبة المئوية لترقيات الاناث بالقياس الى عدد الاناث اعلى من النسبة المئوية لترقيات الذكور بالقياس الى عدد الذكور (قارن الارقام الواردة في العمودين الاخيرين) . وتوحي هذه الارقام ظاهريا بأن النساء يحظين بترقيات لا بأس بها بالمقارنة مع الرجال في جميع المنظمات . بيد انه يجب ألا يغيب عن البال اعتباران هامين : اولاً ، انخفاض عدد الترقيات التي تمنح للنساء بالمقارنة مع الرجال في المستويات الاعلى بالفئة الفنية وما فوقها ، وثانياً ، مدة خدمة الذكور والاناث قبل ان يصبحوا مؤهلين للترقية ، وهي غير متوازنة الى حد كبير في عدد من الحالات (١٦) . وتتغير الصورة الشاملة لترقيات الاناث ، كما ترد في

(١٦) ارجع الى " تقرير الفريق العامل المعني بتكافؤ الفرص والمعاملة للمرأة في منظمة العمل الدولية " ، ١٩٧٦ .

الجدول ٦ ، عندما تدرس البيانات الخاصة بالترقيات حسب الدرجات المختلفة . فعلى سبيل المثال تبين المعلومات التي قدمتها اربع من منظمات الامم المتحدة بشأن الترقيات في عام ١٩٧٦ أن ترقية النساء الى وظائف من درجة ف - ٥ وما فوقها كانت اما ضئيلة نسبيا او معدومة . فقد جرت معظم ترقيات النساء على الدرجات السفلى من الفئة الفنية ، كما يتضح ذلك من الجدول ٧ أدناه .

٩٧ - ويبين رد منظمة العمل الدولية على هذا السؤال ان معدلات ترقية النساء في العقود الماضية كانت ادنى من ترقيات الرجال ، وقد قدمت تفسيرات معينة لهذه الظاهرة هي : (أ) وجود اختلاف كبير في الخلفية التعليمية بين الرجال والنساء ؛ (ب) انخفاض مدة الخبرة العملية لدى النساء عن الرجال قبل الالتحاق بمنظمة العمل الدولية ؛ (ج) انخفاض نسبة النساء ذوات المؤهلات التقنية المتخصصة عن الرجال ؛ (د) لإثقال المسؤوليات العائلية على النساء اكثر منها على الرجال ؛ (هـ) المواقف الواسعة الانتشار بشأن النساء فيما يتعلق بدورهن العام في المجتمع ؛ (و) الاتجاه السائد بين الحكومات الى الاقلال من ترشيح النساء . وقد قدمت منظمات اخرى ايضا بعض هذه التفسيرات بدرجات متباينة من التشديد .

٩٨ - فقد بين معهد الامم المتحدة للتدريب والبحث انه يحاول دائما زيادة عدد النساء بـ مهن وموظفيه ، وان معظم الترقيات التي تمت في العاملين الماضيين كانت لنساء . وحسبت مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين والاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية معدلات الترقيات الخاصة بهما التي لا يمكن مقارنتها بالارقام التي قدمتها وكالات اخرى . فوفقا للاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، مثلا ، كان متوسط معدلات ترقيات الرجال في السنوات العشر الماضية ١٩٤٧ بينما كان متوسط معدلات ترقيات النساء ٢٠٠٦ للفترة نفسها . وتبين احصاءات مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين ان معدلات الترقية ٩٧٢ في المائة للرجال و ١٠٧١ في المائة للنساء .

٩٩ - وهكذا ، لا يمكن استخلاص تعميمات من المعلومات الاحصائية الواردة بشأن هذه المسألة ، باستثناء ما يبدو من هذه الاحصاءات من انه لم يكن هناك اى تمييز ضد النساء في الترقيات . بيد انه استنادا الى المقابلات الشخصية مع موظفي مختلف الوكالات ، يبدو واضحا انه كانت هناك بعض الممارسات التمييزية بشكل او بآخر ، في مرحلة أو اخرى ، في الحياة الوظيفية لعدد معين من الموظفين .

١٠٠ - غير ان هناك ضغطا متزايدا على المنظمات بغية تحقيق مزيد من الانصاف في ترقيات الموظفين . ونشرة الامم المتحدة للمؤرخة في ٨ آذار/مارس ١٩٧٧ (ST/SGB/154) تبين بوضوح السياسة الاساسية المتمثلة في اجراء جميع الترقيات على اساس الجدارة . كما اعلنت اعتماد الاجراءات التالية : (أ) ايلاء اهتمام خاص للاستعراض السنوى للترقيات ؛ (ب) عقد مسابقات تنافسية للتحقق بشكل موضوعي من مؤهلات الموظفين . وايا كانت الجهود الخاصة التي تبذل يجب ان تكون المؤهلات والأداء ، اللذان يتم تقديرهما تقديرا موضوعيا ، هما اساس الترقية .

الجدول ٧

عدد ترقيات الموظفين من الفئة الفنية حسب الدرجة في عام ١٩٧٦

المنظمة	ف - ١	ف - ٢	ف - ٣	ف - ٤	ف - ٥	مد - ١	مد - ٢	المجموع
١ - الامم المتحدة	٢٦	٥٧	١٢٨	١٣٠	٧٢	٢٨	٧	٤٤٨
الذكور	١٠	٢٣	٨٤	١٠٩	٦٣	٢٨	٧	٣٢٤
الاناث	١٦	٣٤	٤٤	٢١	٩	—	—	١٢٤
٢ - منظمة الاغذية والزراعة (١)	٦	٦	٢٩	٢٧	٢٩	٩	٥	١١١
الذكور	١	٥	٢٣	٢٣	٢٩	٩	٥	٩٥
الاناث	٥	١	٦	٤	—	—	—	١٦
٣ - منظمة الصحة العالمية (١)	٣	٨	١٨	٢٤	٣٧	٢٢	٢	١١٤
الذكور	٢	٤	١٣	٢٠	٣٢	٢٠	٢	٩٣
الاناث	١	٤	٥	٤	٥	٢	—	٢١
٤ - منظمة العمل الدولية (١)	—	٤	٨	٢٢	١٩	١٨	٣	٧٤
الذكور	—	١	٦	١٨	١٧	١٦	٢	٦٠
الاناث	—	٣	٢	٤	٢	٢	١	١٤

(١) في حالة منظمة الاغذية والزراعة ، لم يدخل في الجدول عدد الذكور والاناث الذين تمت ترقية منهم مباشرة من فئة الخدمات العامة الى الدرجة ف - ٢ في عام ١٩٧٦ . وفي عام ١٩٧٦ ، ايضاً ، تمت ترقية ثلاثة ذكور من رتبة مد - ٢ الى رتبة مساعد مدير عام في منظمة الاغذية والزراعة ، وذكر واحد من رتبة مد - ٢ الى رتبة اعلى في منظمة الصحة العالمية . وفي منظمة العمل الدولية ، تمت ترقية اربعة رجال وامرأة واحدة من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية في عام ١٩٧٦ . وهذه الارقام ليست مدرجة في الجدول .

خامسا - إدارة الوكالات

ألف - الدعم على أعلى المستويات

١٠١ - لكي تحرز أى منظمة بعض النجاح في عملية ادماج المرأة ، يجب أن يكون هناك دعم على أعلى المستويات للتدابير المتخذة . ويجب أن تكون المنظمة ، ولا سيما إدارة شؤون الموظفين ، على علم بأن رئيسها التنفيذي يدعم دعما كاملا برنامجا بناء وتقدريا لتوظيف النساء في تلك المنظمة وترقيتهن وتطوير حياتهن الوظيفية . فبدون هذا الدعم سيتعثر أى برنامج لتحسين مركز المرأة . ذلك ان أهم عنصر منفرد في مثل هذا البرنامج هو الدعم على أعلى المستويات مع قيام الرئيس التنفيذي بأعمال المتابعة من وقت لآخر . أما العنصر الثاني في الأهمية فهو وجود رئيس لا إدارة شؤون الموظفين لديه الرغبة والارادة لتنفيذ مثل هذا البرنامج . كما يقوم الرؤساء ومديرو الإدارات بدور حيوي ويجب أن يشتركوا في الجهد الراعي الى تحسين مركز النساء في منظماتهم .

باء - استعراض الوكالات والاستعراض المشترك بين الوكالات لمركز المرأة : التدابير التي يجب أن يتخذها الرئيس التنفيذي

١٠٢ - على الرئيس التنفيذي لكل منظمة أن يبين تأييده المستمر للمساواة في معاملة الرجل والمرأة في منظمته . ومن المفيد أيضا أن توجد بعض المتطلبات المعلنة ، حتى يدرك رؤساء الإدارات انهم قيد الاستعراض المستمر فيما يتعلق بمعالجتهم لمسائل الموظفين . وقد أصدر الأمين العام للأمم المتحدة والمدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة ، مؤخرا ، نشرتين تعتبران نموذجين جيدين في هذا الصدد (١٧) ؛ وكان الهدف من هاتين النشرتين تحديد سياستهما فيما يتعلق بالموظفين من الرجال والنساء داخل أمانتيهما وكذلك ارساء إجراءات إدارية ترمي الى تنفيذ تلك السياسة . فقد ذكر الأمين العام للأمم المتحدة ، مثلا ، ان سياسته تتمثل في ضرورة منح الموظفين والموظفات فرصة متساوية ومعاملتهم معاملة متساوية ؛ فلا ينبغي أن يكون الجنس عاملا مقيدا في أى قرار يؤثر على شروط العمل أو فرص تطوير الحياة الوظيفية في الأمانة العامة ؛ وينبغي أن يكون تعيين الموظفين والحاقهم وتكليفهم بمهام وترقيتهم على أساس الجدارة ، بغض النظر عن جنس الموظف . ولتحقيق ذلك ، أصدر الأمين العام إجراءات إدارية معينة لتنفيذ السياسة . وقد تضمنت هذه الإجراءات شرطا بأن تقدم كل إدارة الى الأمين العام تقريرا مرحليا سنويا تبين فيه الجهود التي بذلت داخل الإدارة لارساء شروط المساواة ولتحقيق توازن عادل بين الموظفين رجالا ونساء . وسيدرج هذا البيان عن تكوين الموظفين حسب الدرجة والجنس في تقرير الأمين العام الى الجمعية العامة . وبالإضافة الى تعليقات خاصة بشأن الترقية (انظر الفقرة ١٠٠) ، أشار الأمين العام الى انه

(١٧) الأمم المتحدة : ST/SGB/154 المؤرخة في ٨ آذار/مارس ١٩٧٧ . منظمة الأغذية والزراعة : نشرة المدير العام ٥٧/٧٧ المؤرخة في ١٤ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٧٧ .

ستجرى زيادة بعثات التوظيف والحملات البريدية بحثا عن مرشحات للتعيين في الفئة الفنية . وأوضح
تماما في هذه الفترة ان تنفيذ هذه السياسة سيؤدي الى زيادة مطردة في عدد الموظفات في الفئة
الفنية . وبذلك أغدأ رؤساء الادارات بأن الامين العام سيستعرض التقدم الذي سيحرزه كل منهم كما
سيكون هناك استعراض عام في الجمعية العامة للتقدم الذي تحرزه الأمانة العامة .

١٠٣ - ولا يوجد في الوقت الحاضر استعراض منهجي للتقدم الذي تحرزه جميع المنظمات في مجال
توظيف النساء وترقيتهن . كما يوجد تباين كبير في توقيت ونوع الاحصاءات المتاحة . ويعتقد المفتش،
ازاء ذلك ، انه سيكون من المفيد اجراء استعراض منظم على نطاق المنظمة للتقدم المحرز في توظيف
النساء وترقيتهن في الدرجات الفنية . ولذلك يوصي بأن تفيد لجنة التنسيق الادارية باستعراض
يفضل أن يتم كل سنة حتى يدرك كل رئيس تنفيذي أن تقدمه سيخضع لتحريض لجنة التنسيق الادارية .
كما أن من الممكن أن تسمح هذه الاستعراضات بتداول الأفكار المتعلقة بامماج المرأة والتي تكون قد
حققت نجاحا في منظمات أخرى في مجالات التوظيف ، وما الى ذلك ، بحيث يتسنى تطبيقها على
المنظمات التي تحرز نجاحا أقل في هذا الصدد . على أن تحقيق ذلك يقتضي الحصول على بيانات
احصائية مقارنة ورصدها .

جيم - التوجيه التوجيهي

١٠٤ - هناك طريقة أخرى لتركيز الاهتمام على التوظيف والترقية وغيرهما من نواحي شؤون المرأة تتمثل
في اسناد مسؤولية متابعة جميع الامور المتصلة بتوظيف المرأة وتطوير حياتها الوظيفية الى مسؤول ، على
أساس عدم التفرغ في العادة . وسيعمل هذا الشخص ، الذي يمكن أن يكون فريقا ، بمثابة جهة
وصل في كل وكالة كما سيكون حافزا للوكالة على معالجة شؤون المرأة (١٨) . ويدور نقاش واسع النطاق
حول مسألة ما اذا كانت هذه المهمة هي من اختصاص ادارة شؤون الموظفين أو ادارة تعلوها . فكثير
من المعنيين بالتهوض بشؤون المرأة لا يرون انه ينبغي ترك كل شيء في أيدي ادارة شؤون الموظفين .
بيد انه لا يد من الاعتراف بأن مسؤولية تطبيق سياسة المنظمة بشأن المرأة هي بالتأكيد من اختصاص
ادارة شؤون الموظفين . وينادي آخرون باسناد هذه المسؤولية الى ادارة أعلى من ادارة شؤون
الموظفين ويفضل أن تكون قريبة من الرئيس التنفيذي للمنظمة . فبهذه الطريقة سيكون هذا الموظف
حافزا لادارة شؤون الموظفين على أن تنفذ ، في الوقت المناسب ، ما يضعه الرئيس التنفيذي من
سياسة السياسة والتوجيه . ولهذا الاقتراح مؤيدون أقوياء ، ولكن لا يد من الاعتراف بأنه سيقوض الثقة
التي ينبغي وضعها في ادارة شؤون الموظفين . فانشاء مكتب خاص ، أو تعيين شخص أو فريق لمتابعة
شؤون المرأة ينطوي على المخاطرة بعزل النساء في فئة مستقلة ، ولكن قد يجري الاقدام على هذه
المخاطرة من أجل تركيز الاهتمام على المشاكل المعنية .

دال - برامج تدريب الموظفات

١٠٥ - أوصى قرار الجمعية العامة ٣٤١٦ (د - ٣٠) المؤرخ في كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٥

(١٨) يمكن توسيع هذا المكتب لمعالجة جميع أشكال التمييز .

بتوجيه عناية خاصة في برنامج التطوير المهني للموظفين الى تدريب النساء ، وخاصة من البلدان النامية ، على زيادة فرصهن في التقدم في سلك الوظائف . وتنظم معظم منظمات الأمم المتحدة دورات تدريبية للموظفين في اللغات بينما ينظم بعضها دورات تدريبية للموظفين في موضوعات أخرى من الموضوعات ذات الأهمية العامة لكل منظمة منها . وقد أولي في السنوات الأخيرة اهتمام متزايد وتشديد خاص لبرامج التدريب في تخصصات محددة ، من شأنها أن تخدم مصالح الموظفين طويلة الأجل .

١٠٦ - وما من منظمة تنظم دورات تدريبية للموظفات فقط ، ولكن تبذل جهود خاصة لتشجيع الموظفين على الاشتراك في برامج التطوير المهني للموظفين . وتستهدف بعض هذه الدورات على وجه التحديد تعزيز القدرات الإدارية للموظفين التي تؤهلهم لمهام أكثر تنوعاً وتتيح لهم فرصاً أوسع للتقدم . وفي مقر الأمم المتحدة ، عدلت شروط القبول في بعض الحالات للسماح لعدد أكبر من الموظفين بالاشتراك في هذه الدورات . إذ ينبغي مواصلة جميع جهودهن واستخدامها من جانب جميع المنظمات .

١٠٧ - وتعتبر برامج تدريب وتعليم الموظفين في منظمة الصحة العالمية جزءاً لا يتجزأ من أنشطتها المستمرة ، ويجرى تشجيع الموظفين بطرائق مختلفة على الاشتراك فيها . وقد ذكر أن السجل السابق لاشتراك الموظفين في مثل هذه الدورات التدريبية كان بنسبة ١٠ رجال الى ١ امرأة ، وأنه نظراً لوجود تشديد كبير على نوعية العاملين في المنظمة ، يعتقد أن هذه الدورات مفيدة للغاية (١٩) .

١٠٨ - وبالمثل ، يعتبر تدريب الموظفين في اليونسكو إحدى الوسائل الرئيسية لزيادة كفاءة المائة . وبالرغم من خبرة المنظمة الطويلة وسجل إنجازاتها في برامج تدريب الموظفين ، أيدت بعض الشكوك أحياناً فيما يتعلق بأثرها على النساء في مجال زيادة الموارد البشرية للأمانة . ففي الأعوام الخمسة عشر الماضية ، مثلاً ، تركت المنظمة نسبة مئوية عالية من الموظفين اللائي تلقين تدريباً فيها .

١٠٩ - ولا شك أنه توجد بعض أوجه القصور في برامج التدريب ، ولكن مثل هذه البرامج تعزز فرص ترقية الموظفين . وتدرس عدة وكالات عناصر سياسة للتطوير المهني للموظفين خاصة بالنساء ، مع إيلاء أهمية خاصة لتعزيز قدرتهن على الإدارة على مستوى عال . فانشاء عدد صغير من وظائف المتدربين في منظمة ما سيتيح فرصاً لالتحاق نساء بالعمل في تلك المنظمة وتدريبهن من أجل تقدمهن في سلك الوظائف .

(١٩) تمتد الفترة المشمولة من تاريخ انشاء وحدة تطوير وتدريب الموظفين في منظمة الصحة العالمية في كانون الثاني / يناير ١٩٧٥ الى تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٧ .

هـ - توظيف الزوجين

١١٠ - تحظر معاليم المنظمات توظيف الزوجين في منظمة واحدة . وتطبق أمانة الامم المتحدة هذه القاعدة من النظام الادارى للموظفين بدرجة من المرونة ، شريطة أن يكون العضوان مؤهلين ، والا يعمل أحدهما تحت رئاسة الآخر ، وأن تتبع السياسات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والسن . ومشكلة توظيف الزوجين محسوسة بوجه خاص في البعثات الميدانية ، خارج المقر . ففي بعض الأحيان يمنع التطبيق الصارم للنظام الادارى للموظفين ذكرا أو أنثى من قبول بعثات ميدانية عندما يكون أحدهم الزوجين غير راغب في ترك منصبه في المقر أو غير قادر على ذلك . وحيثما توافرت المقدرة الحقيقية والاهتمام الحقيقي ، ينبغي تشجيع تيسير النظام الادارى تيسيرا اضافيا . ومن ناحية أخرى ، تقول بعض المنظمات ان هذه النظم الادارية للموظفين وضعت بعناية وفي ضوء ممارسات الخدمة المدنية ، وانه اذا تم تغييرها فقد تنشأ اتهامات خطيرة بمحاباة الأقارب .

واو - شروط العمل

١١١ - ان مشكلة تكافؤ الفرص للمرأة لا تقتصر على تلك المشاكل التي تجرى مصادفتها أثناء التوظيف والترقية ، الى آخره . ذلك انه حتى اذا حلت هذه المشاكل ، ستظل المرأة تواجه صعوبات فسي تحقيق حياة وظيفية مرضية ، وذلك بسبب احتمال التعارض بين العمل المتفرغ والمسؤوليات الأسرية . ومما يزيد ذلك تعقيدا طابع الخدمة الخارجية الذى تتسم به معاليم وظائف الامم المتحدة . وللتخفيف من هذه المشكلة ، ينبغي استعراض عدد من المجالات الادارية وادخال تغييرات معينة عليها . ولن يستعرض المفتش هذه التغييرات من حيث انطباقها على كل منظمة ، وانما سيستعرضها في فئات عامة :

(أ) اجازة الأمومة

ينص النظام الادارى للموظفين على فترة اجازة مدفوعة الاجر قبل الولادة وفترة اجازة مدفوعة الاجر بعد الولادة . وربما كانت فترة الاجازة التالية للولادة هي الاهم ولذلك ينبغي استعراض النظام الادارى لتقرير ما اذا كان ينبغي ادخال بعض المرونة الاضافية في هذا الجزء من اجازة الأمومة . وينبغي أن تنطبق نفس شروط الاجازة التالية للولادة على الأب أو الأم الذى يتبنى طفلا .

(ب) اجازة غياب والدية

ينبغي استعراض النظام الادارى للموظفين لتحديد ما اذا كان يمكن ادخال نص يقضى بمنح اجازة غياب والدية لمدة تصل الى عامين لمن يرغب من الوالدين في البقاء في المنزل ورعاية أطفاله حديثي الولادة ، أو أطفاله بالتبني .

(ج) العمل غير المتفرغ

بالرغم من انه قد يصعب في بعض المجالات تدقيق سياسة فعالة للتوظيف بعض الوقت ،

ينبغي ان تدرس هذه المسألة لتحديد ما اذا كانت توجد فرص للعمل غير المتفرغ ، لا سيما لمن يرغب في قضاء وقت مع اطفاله اطول مما يمكنه ان يفعل في ظل برنامج عمل متفرغ ، أو من تضطـرره الظروف الى ذلك . ويمكن ان تكون هناك مرونة كبيرة في العمل غير المتفرغ ولكن حجمه ينبغي ان يعادل نصف العمل المتفرغ على الاقل ، على ان تكون جميع الاستحقاقات العادية متناسبة مع مدة العمل . وقد وافقت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية في عام ١٩٧٣ على ان وجود سياسة عامة للعمل غير المتفرغ ليس ضروريا ، ولكن على كل منظمة تستطيع ان تفيد من تعيين موظفين غير متفرغين بصورة منتظمة ان تفعل ذلك . (COORD/B-984 المؤرخ في آذار/مارس ١٩٧٣) ، الفقرتان ٨٦ و ٨٧ .

(د) ساعات العمل المرنة

يستخدم نظام ساعات العمل المرنة في وكالات كثيرة بدرجات متباينة من النجاح ، فهذا النظام يهيئ شيئا من المساعدة للوالدين العاملين اللذين يمكنهما تكييف ساعات عملهما ، مثلا ، وفقا لساعات انتظام اطفالهما في الدراسة ، الخ . وينبغي ، متى كان ذلك ممكنا ، ادخال نظام ساعات العمل المرنة ، مع الضوابط المناسبة .

(هـ) مرافق الرعاية النهارية

توجد لدى بعض وكالات الامم المتحدة مرافق للرعاية النهارية متاحة للموظفين . ويرى المفتش انه ينبغي انشاء مثل هذه المرافق حيثما لا تتوافر ، ما لم تكن هناك اسباب قوية تبرر عدم القيام بذلك . فهذه المرافق من شأنها ان تساعد على تلبية احتياجات الوالدين العاملين ، ولا سيما الأمهات . وقد وجد المفتش ان هذه الحاجة محسوسة على وجه خاص في منطقة نيويورك ، وهو يحث الامم المتحدة على ان تنظر بجدية في انشاء مثل هذه المرافق . ومن المسلم به ان هذه المرافق باهظة التكاليف وان انشاءها مسألة معقدة . بيد ان الامم المتحدة كانت توشك ان تنشئ مثل هذه المرافق ، وقد يمكن ذلك بشيء من المساعدة من جانب مدينة نيويورك . ولا ينبغي للمنظمة ان تتحمل هذه التكاليف بالكامل ، ان ينبغي للفرد ان يدفع حصة عادلة من التكاليف ، تتوقف على مرتبه .

سادسا - خاتمة

١١٢ - ينبغي الاعتراف بأن تقدما كبيرا قد احرز في ادماج المرأة على المستويات الفنية في منظومة الامم المتحدة . فقد تم تركيز الاهتمام على هذه القضية ويلزم استمرار ذلك . ويقول البعض انه قد تم القيام بكل ما هو ممكن وان على الدول الاعضاء الان ان تقدم المرشحات المؤهلات . وهذا صحيح الى حد ما ، وتحمل الحكومات مسؤولية رئيسية في زيادة عدد المرشحات في الفئة الفنية للعمل في هيئات الامم المتحدة . بيد انه يجب على الوكالات نفسها ان توجه اهتمامها وجهدها الى هذه المشكلة وأن تكون قدوة يحتذى بها في ممارسات التوظيف الجيدة . وعلى الرؤساء التنفيذيين ، بوجه خاص ، ان يقدموا القيادة والتوجيه . كما يجب ان يكون هناك حافز وباعث على القيام بما هو اكثر من ذلك . فالابداع والخيال سيأتي للمنظمات بمبادرات جديدة ومزيرة من النساء المؤهلات . وينبغي لكل منظمة ان تحدد غاية أو هدفا ، بشكل او بآخر ، بحيث يعرف العاملون ان العمل السليم لا يكفي . ومن السمات الاساسية واللازمة للجهود الرامية الى زيادة عدد الموظفات في الفئة الفنية في منظومة الامم المتحدة الحاجة الى الابقاء على مستويات عالية من التوظيف والترقية على اساس الجدارة . فهذه السمات لا ينبغي ابداء التضحية بها من اجل الارقام . والواقع انه اذا قامت منظمة بتخفيض معاييرها في محاولة لتوظيف مزيد من النساء لآتى ذلك في المدى الطويل بنتائج عكسية .

١١٣ - ويعتقد المفتش انه يوجد بين جميع الدول الاعضاء عدد من المرشحات المؤهلات يكفي لتلبية متطلبات منظمات الامم المتحدة . ولا ينبغي استخدام مبدأ التوزيع الجغرافي كسبب لعدم توظيف اعداد كافية من النساء . فبدون تفسير هذه القاعدة ، من المرجح أن يتأخر بلوغ "التوازن العادل" والغايات المحددة في قرارات الجمعية العامة والهيئات التشريعية للوكالات . ويقتضى الحل ان يتوفر لدى الامانات والدول الاعضاء دافع للمعشور على مرشحات مناسبات ولعرض شروط مقبولة للخدمة عليهن .

١١٤ - والتوصيات التالية تستند الى مركز المرأة الحالي في منظومة الامم المتحدة ويجرى عرضها في محاولة لتوفير حافز آخر للعمل . وصحيح ان التنفيذ الكامل لبعض هذه التوصيات سيتطلب ، على الارجح ، موارد اضافية ، ولكن المفتش يعتقد انه يمكن توفير الجزء الاكبر من هذه الموارد في اطار الميزانيات العامة القائمة .

التوصيات

- ١ - ينبغي للجنة التنسيق الادارية ان تجرى استعراضا سنويا لمركز النساء في وظائف الفئة الفنية ونسبتهن المئوية في كل منظمة . ويمكن للجنة التنسيق الادارية ، استنادا الى نتائج هذا الاستعراض ، ان تطلب ، عند الاقتضاء ، الى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية رصد التقدم المحرز في زيادة اشتراك النساء في منظمات الامم المتحدة وان تقترح ، استنادا الى هذا الاستعراض ، تدابير للتحسين (الفقرة ١٠٣) .
- ٢ - وينبغي لكل منظمات الامم المتحدة جمع بيانات احصائية عن النساء فيها حسب الدرجة ، والفئة المهنية ، والجنسية ، والادارة ، الخ ، وفقا للوسائل والتعاريف التي تحددها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . وينبغي للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية استكمال هذه القوائم بصفة مستمرة ونشرها سنويا . فهذه البيانات ستوفر اساسا للاستعراض الذي تجريه لجنة التنسيق الادارية (الفقرة ١٠٣) .
- ٣ - ويلزم توفير دعم على اعلى المستويات لحل المشاكل وتلبية اهتمامات المرأة . وينبغي للرؤساء التنفيذيين لجميع الوكالات اصدار بيانات وتوجيهات خاصة بالسياسة (كما سبق ان فعل البعض) ، تبين التدابير الواجب تطبيقها لتحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء في الامانات . وينبغي لبيانات السياسة هذه أن تؤكد على اهمية اللاحاق واسناد المسؤوليات وتطوير الحياة الوظيفية لضمان تكافؤ الفرص والتقدم الى المناصب العليا . وبلاضافة الى ذلك ينبغي ان يكون هناك شكل ما من اعمال المتابعة المبكرة ، كي يمكن اظهار اهتمام كل رئيس تنفيذي اثناء تنفيذ السياسة . وفي الوقت نفسه ينبغي لرؤساء الادارات ومديريها الاشتراك في العملية (الفقرتان ١٠١ و ١٠٢) .
- ٤ - وينبغي لكل منظمة ان تسمي شخصا او فريقا مسؤولا عن مشاغل واهتمامات النساء في تلك المنظمة . وسيكون ذلك الشخص جهة وصل لاستعراض السياسات المتعلقة بتوظيف النساء وترقيتهن وتطوير حياتهن الوظيفية وتدريبهن ، الخ ، وكذلك المبادرات المتعلقة بهذه السياسات . ويمكن ايضا ان يكون هذا الشخص في بعض المنظمات ، ولا سيما المنظمات الاصغر ، جهة الوصل بشأن جميع نواحي التمييز . وبلاضافة الى ذلك ينبغي ان يكون هذا الشخص متاحا لتلقي ما يعرب عنه الافراد من مشاعر القلق ونواحي التمييز ، الخ ، وينبغي ان تكون له سلطة اقتراح تدابير متى ثبتت صحة هذه المشاعر ، ومتابعتها الى ان يتم التوصل الى حل مرض (بعض المنظمات لديها بالفعل اجراء للشكوى أو التظلم) . وما لم يستخدم فريق ، ينبغي ان يعمل هذا الشخص ، في بعض الحالات ، على اساس التفرغ ، على الاقل في البداية ، في حالة المنظمات الكبيرة ، وينبغي ان يوجد على مستوى عال في الهيكل التنظيمي . فكلما كان شخص قريبا ، من الناحية التنظيمية ، الى الرئيس التنفيذي ، كلما زاد الاثر داخل الوكالة (الفقرة ١٠٤) .
- ٥ - وينبغي لكل منظمة ان تحدد ارقاما مستهدفة للعدد الذي يجب ان يتوافر بين صفوف العاملين بها من النساء في الفئة الفنية في مواعيد محددة ، معبرا عنه في شكل زيادات في النسبة المئوية حسب السنة (وحسب كل درجة حيثما كان ذلك ممكنا) ، وكذلك الاهداف العامة المتعلقة

بالنسبة المئوية لسنة ١٩٨٠ ، كمرحلة أولية ، ولسنة ١٩٨٥ بعد ذلك . وينبغي للارقام المستهدفة ان تأخذ في الاعتبار معدلات الشواغر السنوية ، وكذلك معدلات النمو ، وان تكون واقعية ، ولكن على ان تمثل تحديا كافيا للمنظمات يقتضي منها بذل جهد كبير واتباع طرائق فنية ابتكارية . وينبغي ، حيثما امكن ، تحديد اهداف لكل وحدة رئيسية من وحدات المنظمة . وترد في النص بعض الامثلة لكل منظمة . وهناك نهج مكمل يتمثل في تسمية وظائف محددة تعطى للنساء اولوية شغلها لفترة زمنية معينة . ولكن ينبغي ، في جميع الحالات ، الحفاظ على معايير التوظيف (الفقرات ٨٢-٨٤) .

٦ - وينبغي ، لدى تحقيق هذه الاهداف ، النظر في التدابير التالية :

(أ) ينبغي ، لفترة مؤقتة ، كلما تساوت مؤهلات مرشحين اثنين (ذكر وانثى) ، اعطاء الافضلية للمرأة ، خاصة اذا كانت من احد البلدان النامية أو من بلد ممثل تمثيلا ناقصا (الفقرتان ٢٣ و ٨٧) ؛

(ب) ينبغي القيام بمبادرات خاصة لتوظيف وترقية نساء من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا (الفقرة ٨٦) ؛

(ج) ينبغي حث الحكومات على تسمية مرشحات مؤهلات لجميع الوظائف من الفئة الفنية ، خاصة لشغل الوظائف العالية . كما ينبغي توجيه انتباه الحكومات الى الارقام المستهدفة لوظائف الفئة الفنية ، بغية بلوغ غايات معينة بحلول ١٩٨٠ كمرحلة اولية ، وينبغي للحكومات ان تساعد في تحقيق هذه الاهداف (الفقرات ٥٠ - ٨٣) ؛

(د) ينبغي تشجيع الحكومات على دعوة بعثات توظيف من الوكالات لبلدانها . ولا ينبغي ان توجه حملات توظيف النساء الى الحكومات وبرنامج الامم المتحدة الانمائي وغيره من المكاتب الميدانية فحسب ، بل ينبغي ان توجه ايضا الى المصادر الاخرى الممكنة للمرشحات . وينبغي لادارات التوظيف ، لدى توسيع اتصالاتها ، ان تركز جانبا كبيرا من وقتها واهتمامها للجامعات ، والمنظمات غير الحكومية (مثل الرابطات المهنية ، والمكاتب النسائية والهيئات الاخرى المماثلة) ، واللجان الوطنية المعنية بمركز المرأة ، والزملاء السابقين في الامم المتحدة ، والمشاركين في الحلقات الدراسية ، ومندوبي المؤتمرات ، وما الى ذلك . وينبغي تعزيز اجراءات التوظيف عن طريق ما يلي : '١' مزيد من الاعلان ؛ '٢' تحليل الشواغر الراهنة والمتوقعة ؛ '٣' التوسع في تعميم اشعارات الشواغر ؛ '٤' بعثات توظيف خاصة ؛ '٥' بذل رؤساء الوحدات الفنية جهودا توظيفية خاصة ؛ '٦' الحملات البريدية (٢٠) . وللقيام بذلك ، ينبغي اعادة دراسة الطريقة التي تستخدم بها الاموال الان لاغراض التوظيف . فقد تلزم ، في حالات معينة ، اموال اضافية متواضعة لكي يكون هذا الجهد التوظيفي فعالا (الفقرات ٥٠ - ٨٣) .

(٢٠) أعد المفتش برتراند مذكرة (JIU/NOTE/77/1) تحدد بشكل عام مشاكل تعيين الموظفين من الفئة الفنية وتقدم توصيات لتحسين الوسائل المتبعة حاليا ، وجميعها امور لها صلة بقضية توظيف المرأة .

- ٧ - وينبغي للوكالات ان تركز اهتماما خاصا على تعيين موظفات فنيات شابات مؤهلات برتبة ف - ١ و ف - ٢ . فقد يثبت على المدى الطويل ان هذه وسيلة فعالة لاحاق نساء مؤهلات بهذه الوكالات ، شريطة ان يمنحن فرصا ودعما كافيين بعد ذلك للترقية الى المناصب الاشرافية العليا (الفقرة ٥٠) .
- ٨ - وينبغي ، لفترة زمنية محدودة ، ادخال شيء من المرونة على مبدأ التوزيع الجغرافي فيما يتعلق بتعيين موظفات من الفئة الفنية . ان ينبغي ، مثلا ، النظر في تعيين النساء بغض النظر عن مبدأ التوزيع الجغرافي لفترة تجريبية لا تتجاوز عامين ، ما دامت التوازنات الاقليمية العامة قائمة ، خاصة اذا كانت هذه التعيينات من البلدان النامية . وينبغي ، بأى حال ، تجنب توظيف نساء من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا للغاية (الفقرتان ٨٦ و ٨٧) .
- ٩ - وينبغي ان تصبح ادارات شؤون الموظفين مسؤولة عن تقديم امرأة مؤهلة واحدة على الاقل في كل مجموعة من الاسماء تقدم لشغل الوظائف من الفئة الفنية . وينبغي تقديم تفسير مفصل في الحالات التي لا يتحقق فيها ذلك . وعندما توصي ادارة شؤون الموظفين بتعيين امرأة ويرفضها رئيس ادارة من الادارات ينبغي طلب تبرير مفصل لهذا الرفض (الفقرتان ٨٨ و ٨٩) .
- ١٠ - وينبغي فحص الاجهزة القائمة للتأكد من انها قادرة على ايلاء اهتمام كاف لاحاق النساء واسناد مهمات اليهن ، عند التعيين وبعد ذلك لضمان تكافؤ فرص تقدمهن مع فرص الرجال طوال حياتهن الوظيفية . وينبغي ان تتاح للنساء امكانية شغل جميع الوظائف حيثما كن مؤهلات لذلك . كما ينبغي استعراض اجراءات الترقية لضمان توفيرها فرصا متساوية لتقدم كلا الجنسين . فمما يتعارض مع مصالح المنظمات ومصالح النساء بوجه خاص توظيف او ترقية نساء لسن مؤهلات تأهيلا كافيا لاداء العمل ، مع التدريب ، على نفس مستوى اداء الرجال . وهكذا لا ينبغي ان تكون هناك سياسة لتوظيف او ترقية النساء لمجرد الوصول الى احصاءات اكثر جاذبية (الفقرتان ٨٨ و ٨٩ والفقرات ٩١ - ١٠٠) .
- ١١ - وينبغي للمنظمات ان تدرس سبب الانخفاض الكبير في النسبة المئوية للنساء في الوظائف الاعلى من درجة ف - ٣ . وينبغي ، بعد هذه الدراسة ، اتخاذ تدابير تصحيحية لضمان منح النساء فرصة متساوية لشغل الوظائف العليا . ولا شك في أن التدريب والاجازات الدراسية سيقومان بدور كبير في الارتقاء بمؤهلات النساء ، وكذلك الرجال ، لتمكين كليهما من شغل مناصب أعلى (الفقرة ٣٣) .
- ١٢ - وينبغي تمثيل النساء تمثيلا عادلا في جميع مجالس شؤون الموظفين الاستشارية والادارية بجميع الوكالات مثل مجالس ولجان التعيينات والترقيات ومجالس الطعون واللجان التأديبية (الفقرة ٩٠) .
- ١٣ - وينبغي ان تلقى النساء تشجيعا من ادارة شؤون الموظفين ومن المشرفين عليهن للاستفادة من فرص التدريب . وينبغي دراسة فكرة انشاء عدد صغير من وظائف المتدربين في كل منظمة كبيرة ، تعطى للنساء افضلية شغلها . وبلاضافة الى اى تدريب رسمي قد يوجد ، يجب ان يكون هناك قدر كبير من التدريب اثناء العمل . وبعد هذه الخدمة تحت الاختبار التي تستمر عاما واحدا ، ينبغي اختيار وظائف دائمة مناسبة للنساء اللائي يثبتن أن اداءهن مرضى (الفقرات ١٠٥ - ١٠٩) .

١٤ - وينبغي تعديل النظام الإداري للموظفين ، أو على الأقل إدخال مرونة في تفسير هذا النظام ، بحيث تسمح للزوجين بالذهاب الى مقر عمل ميداني وبأن توظفهما منظومة الامم المتحدة ، شريطة أن يكونا مؤهلين وأن تكون هناك وظائف متاحة لهما ، وشريطة أن لا يعمل احدهما تحت رئاسة الاخر (الفقرة ١١٠) .

١٥ - ولتوفير نظام يتسم بمزيد من المرونة ويجتذب موظفات ويبقي عليهن ، ينبغي بحث تيسير شروط اجازة الامومة واجازة الفياح الوالدية بلا اجر للرجل والمرأة على السواء ، ومنح جميع الموظفين حق اختيار العمل غير المتفرغ مع الحصول على اجر نسبي ، وإدخال نظام ساعات العمل المرنة ، وانشاء مرافق للرعاية النهارية ، حيثما لا توجد ، لاطفال موظفي الامم المتحدة ، وزيادة تخفيف قيود توظيف الزوجين ، خاصة اذا كان هذا سيساعد على قدرة الموظفين المعينين على الحركة (الفقرتان ١١٠ و ١١١) .

١٦ - وينبغي لجميع المنظمات ان تعيد النظر في نظمها الادارية للموظفين بغية التأكد من القضاء تماما على جميع السمات التمييزية . وينبغي لجميع الوكالات ان تبحث الوسائل الاعلامية والاعلانية التي تتبعها فيما يتعلق بالتوظيف ، بما في ذلك اخطارات الشواغر ، للتأكد من ازالة جميع السمات التمييزية ووصول اخطارات التوظيف الى المصادر القادرة على اقتراح مرشحات مؤهلات (الفقرة ٥٠) .

المرفق الأول

تكوين الموظفين في الفئة الفنية حسب الدرجة وحسب
مجموعات الذكور والاث في بعض منظمات الأمم المتحدة
(١٩٧٤ و ١٩٧٥ و ١٩٧٦)

المرفق الأول " ألف " : يغطي سنة ١٩٧٤

المرفق الأول " باء " : يغطي سنة ١٩٧٥

المرفق الأول " جيم " : يغطي سنة ١٩٧٦

ملحوظة

تستند البيانات المقدمة في هذا المرفق الى المعلومات الاحصائية التي قدمتها مختلف منظمات الأمم المتحدة ردا على استبيان وحدة التفتيش المشتركة بشأن موضوع هذا التقرير. وتشمل البيانات الموظفين في المقر والمكاتب الاقليمية فقط ، ولكنها تستبعد موظفي المشاريع الذين يعملون في الميدان . وهي تشير ، في معظم الحالات ، الى ٣١ كانون الأول / ديسمبر من كل عام . بيد أنها تشير ، فيما يتعلق بأمانة الأمم المتحدة ، الى ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٧٤ و ١٩٧٥ و ١٩٧٦ . وتشير ، في حالة منظمة العمل الدولية ، الى كانون الثاني / يناير ١٩٧٤ وأيار / مايو ١٩٧٥ وأيلول / سبتمبر ١٩٧٦ ؛ كذلك كان لدى منظمة العمل الدولية درجة ف - ٢ / ف - ٣ بالاضافة الى درجة ف - ٣ النمطية حتي كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ ولذلك يرد مجموع الدرجتين في عمود الدرجة ف - ٣ . وتغطي الأرقام الخاصة باليونسكو مجموع كل سنة من السنوات الثلاث ولا تمثل الوضع في أى تاريخ محدد .

ولهذه الأسباب ، قد تختلف الأرقام اختلافا طفيفا عن تلك الواردة في وثائق أخرى من وثائق الأمم المتحدة .

المرفق الأول " ألف "

١٩٧٤										المنظمة
ف - ١	ف - ٢	ف - ٣	ف - ٤	ف - ٥	مد - ١	مد - ٢	مساعد مدير عام / مساعد أمين عام وط فوقها	المجموع	(%)	
٨٨	٦٠٩	٨٧٩	٧٩٢	٤٢٩	١٩٤	٦٨	٣٤	٣٠٩٣	١٠٠.٠	الأمم المتحدة
٥٣	٤٠٩	٦٦٣	٦٨٩	٣٨٨	١٨٧	٦٦	٣٣	٢٤٨٨	٨٠.٤	المجموع
٣٥	٢٠٠	٢١٦	١٠٣	٤١	٧	٢	١	٦٠٥	١٩.٦	ذكور
—	٩	٢٨	١٠	٩	٢	٣	٢	٦٣	١٠٠.٠	اناث
—	٥	٢٧	٩	٩	٢	٣	٢	٥٧	٩٠.٥	اتحاد البريد العالمي
—	٤	١	١	—	—	—	—	٦	٩.٥	المجموع
١٣	٣٣	٦٧	٤٣	١٢	٨	—	٩	١٨٥	١٠٠.٠	الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية
١٠	٢٢	٦١	٤٢	١٢	٨	—	٩	١٦٤	٨٨.٦	المجموع
٣	١١	٦	١	—	—	—	—	٢١	١١.٤	ذكور
٤	٥	١٨	١١	٧	٦	—	٣	٥٤	١٠٠.٠	اناث
١	—	١٣	١١	٧	٦	—	٣	٤١	٧٥.٩	المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية
٣	٥	٥	—	—	—	—	—	١٣	٢٤.١	المجموع
----- لا تتوافر الأرقام -----										منظمة الأغذية والزراعة
١	٢٦	٧٨	٩٣	٣٤	٦	٣	٣	٢٤٤	١٠٠.٠	المجموع
—	١٩	٦٦	٩١	٣٤	٦	٣	٣	٢٢٢	٩١.٠	منظمة الطيران المدني الدولي
١	٧	١٢	٢	—	—	—	—	٢٢	٩.٠	المجموع
٢٩	١١٨	١٣٧	٢٠٥	٢٦٣	٦٣	٢٧	١٤	٨٥٦	١٠٠.٠	منظمة الصحة العالمية
١٤	٦٠	٩٢	١٧٧	٢٥١	٦٠	٢٧	١٤	٦٩٥	٨١.٢	المجموع
١٥	٥٨	٤٥	٢٨	١٢	٣	—	—	١٦١	١٨.٨	ذكور
١٧	٢١	٢٧	٢٦	١٣	٥	—	٢	١١١	١٠٠.٠	اناث
١٣	١٧	٢٣	٢٥	١٣	٥	—	٢	٩٨	٨٨.٣	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٤	٤	٤	١	—	—	—	—	١٣	١١.٧	المجموع
٤٥	٦٠	٢٧٣	١٨٦	١٢١	٤٦	٢٢	١٠	٧٦٣	١٠٠.٠	منظمة العمل الدولية
١٧	٤٥	٢٢٢	١٦٦	١١٨	٤٤	٢٢	١٠	٦٤٤	٨٤.٤	المجموع
٢٨	١٥	٥١	٢٠	٣	٢	—	—	١١٩	١٥.٦	ذكور
٢٤	٣٥	٧٠	١١٥	٨٤	٩	٨	٧	٣٥٢	١٠٠.٠	اناث
١٠	١٩	٥٩	١٠٧	٨٣	٩	٨	٧	٣٠٢	٨٥.٨	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
١٤	١٦	١١	٨	١	—	—	—	٥٠	١٤.٢	المجموع
٥٤	١٧٧	١٨٢	٣١٦	٢٨٦	٥٤	٢١	٦	١٠٩٦	١٠٠.٠	اليونسكو
٣٨	٩١	١٢٣	٢٥٩	٢٦٨	٥١	٢١	٦	٨٥٧	٧٨.٢	المجموع
١٦	٨٦	٥٩	٥٧	١٨	٣	—	—	٢٣٩	٢١.٨	ذكور
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	اناث

المرفق الأول "ب"

١٩٧٥											المنظمة
التغييرات الحاصلة في النسبة المئوية عن عام ١٩٧٤	(%)	المجموع	مساعد مدير عام / مساعد أمين عام وما فوقها	مد - ٢	مد - ١	ف - ٥	ف - ٤	ف - ٣	ف - ٢	ف - ١	
٤٠ + ٤٢ + ٣١ +	١٠٠٠ ٨٠٦ ١٩٤	٣٢١٧ ٢٥٩٣ ٦٢٤	٣٣ ٣٢ ١	٧١ ٦٩ ٢	٢٠٣ ١٩٦ ٧	٤٥٦ ٤١٥ ٤١	٨١٨ ٧٠٨ ١١٠	٩٦٢ ٧٢٧ ٢٣٥	٥٧٨ ٣٩١ ١٨٧	٩٦ ٥٥ ٤١	الأمم المتحدة المجموع ذكور إناث
٤٨ + ٣٥ + ١٦٧ +	١٠٠٠ ٨٩٤ ١٠٦	٦٦ ٥٩ ٧	٢ ٢ —	٣ ٣ —	٢ ٢ —	١٠ ١٠ —	١٢ ١١ ١	٢٦ ٢٥ ١	١٠ ٥ ٥	١ ١ —	اتحاد الهريسد العالمية المجموع ذكور إناث
٣٨ + ٤٣ + —	١٠٠٠ ٨٩١ ١٠٩	١٩٢ ١٧١ ٢١	٩ ٩ —	— — —	٦ ٦ —	١٤ ١٤ —	٤٢ ٤١ ١	٧٥ ٦٨ ٧	٣٤ ٢٣ ١١	١٢ ١٠ ٢	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية المجموع ذكور إناث
١١١ + ١٢٢ + ٧٧ +	١٠٠٠ ٧٦٧ ٢٣٣	٦٠ ٤٦ ١٤	٣ ٣ —	— — —	٦ ٦ —	٩ ٩ —	١١ ١١ —	٢٠ ١٥ ٥	٥ — ٥	٦ ٢ ٤	المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية المجموع ذكور إناث
— — —	١٠٠٠ ٨٧٨ ١٢٢	١٣٦٠ ١١٩٤ ١٦٦	١٣ ١٣ —	٢٩ ٢٩ —	١١١ ١٠٩ ٢	٢٦٦ ٢٥٨ ٨	٤٥٢ ٤٢٤ ٢٨	٢٣٨ ١٩٢ ٤٦	٢٠١ ١٣٩ ٦٢	٥٠ ٣٠ ٢٠	منظمة الأغذية والزراعة المجموع ذكور إناث
٥٧ + ٤١ + ٢٢٧ +	١٠٠٠ ٨٩٥ ١٠٥	٢٥٨ ٢٣١ ٢٧	٢ ٢ —	٣ ٣ —	٦ ٦ —	٣٥ ٣٥ —	١٠١ ٩٩ ٢	٨٩ ٧٠ ١٩	٢٢ ١٦ ٦	— — —	منظمة الطيران المدني الدولي المجموع ذكور إناث
٤٤ + ٥٠ + ١٩ +	١٠٠٠ ٨١٧ ١٨٣	٨٩٤ ٧٣٠ ١٦٤	١٣ ١٣ —	٣٠ ٣٠ —	٧٣ ٧٠ ٣	٢٧٧ ٢٦٥ ١٢	٢١٠ ١٧٩ ٣١	١٤٩ ٩٦ ٥٣	١٢١ ٦٥ ٥٦	٢١ ١٢ ٩	منظمة الصحة العالمية المجموع ذكور إناث
٠٩ - — ٧٧ -	١٠٠٠ ٨٩١ ١٠٩	١١٠ ٩٨ ١٢	٢ ٢ —	— — —	٥ ٥ —	١٦ ١٦ —	٢٣ ٢٢ ١	٣٢ ٢٨ ٤	١٨ ١٤ ٤	١٤ ١١ ٣	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية المجموع ذكور إناث
٣٠ + ٢٦ + ٥٠ +	١٠٠٠ ٨٤١ ١٥٩	٧٨٦ ٦٦١ ١٢٥	٧ ٧ —	٢١ ٢١ —	٤٣ ٤٢ ١	١٤٣ ١٣٩ ٤	٢٠٦ ١٨٨ ١٨	٢٧٨ ٢١٢ ٦٦	٧٥ ٥٠ ٢٥	١٣ ٢ ١١	منظمة العمل الدولية المجموع ذكور إناث
٧٤ + ٩٦ + ٦٠ -	١٠٠٠ ٨٧٦ ١٢٤	٣٧٨ ٣٣١ ٤٧	٧ ٧ —	١٠ ١٠ —	١٠ ١٠ —	٨٥ ٨٤ ١	١٢٤ ١١٧ ٧	٨١ ٧٠ ١١	٤٥ ٢٥ ٢٠	١٦ ٨ ٨	الوكالة الدولية للطاقة الذرية المجموع ذكور إناث
٠٨ - ٠٨ - ٠٨ -	١٠٠٠ ٧٨٢ ٢١٨	١٠٨٧ ٨٥٠ ٢٣٧	٦ ٦ —	٢٠ ٢٠ —	٥٣ ٤٩ ٤	٢٨٣ ٢٦٣ ٢٠	٣٣١ ٢٧٩ ٥٢	١٨١ ١٢٢ ٥٩	١٧٩ ٨٨ ٩١	٣٤ ٢٣ ١١	اليونسكو المجموع ذكور إناث

المرفق الأول " جيم "

١٩٧٦											المنظمة
التغييرات الحاصلة في النسبة المئوية عن عام ١٩٧٤	(%)	المجموع	مساعد مدير عام/مساعد أمين عام وما فوقها	مد - ٢	مد - ١	ف - ٥	ف - ٤	ف - ٣	ف - ٢	ف - ١	
٦٥ + ٥٢ + ١١٩ +	١٠٠.٠ ٧٩.٦ ٢٠.٤	٣ ٤٢٧ ٢ ٧٢٩ ٦٩٨	٣٧ ٣٦ ١	٧٨ ٧٦ ٢	٢٠٢ ١٩٣ ٩	٤٨٣ ٤٣٦ ٤٧	٩٠٥ ٧٧٥ ١٣٠	١٠٠٤ ٧٥٦ ٢٤٨	٦١٨ ٤٠٥ ٢١٣	١٠٠ ٥٢ ٤٨	الأمم المتحدة المجموع ذكور إناث
٦١ - ٦٨ - -	١٠٠.٠ ٨٨.٧ ١١.٣	٦٢ ٥٥ ٧	٢ ٢ -	٣ ٣ -	٣ ٢ -	١٠ ١٠ -	١٦ ١٤ ٢	٢٠ ١٨ ٢	٨ ٥ ٣	١ ١ -	اتحاد البريبد المجموع ذكور إناث
٣١ + ٢٣ + ٩٥ +	١٠٠.٠ ٨٨.٤ ١١.٦	١٩٨ ١٧٥ ٢٣	٩ ٩ -	- - -	٨ ٨ -	١٢ ١٢ -	٤٧ ٤٥ ٢	٧٦ ٦٩ ٧	٣٤ ٢٣ ١١	١٢ ٩ ٣	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية المجموع ذكور إناث
١٨٣ + ١٥٢ + ٢٨٦ +	١٠٠.٠ ٧٤.٧ ٢٥.٣	٧١ ٥٣ ١٨	٣ ٣ -	- - -	٥ ٥ -	١١ ١١ -	٢٤ ٢٣ ١	١٨ ٩ ٩	٥ - ٥	٥ ٢ ٣	الغظة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية المجموع ذكور إناث
٠٢ + ٠٣ - ٤٢ +	١٠٠.٠ ٨٧.٣ ١٢.٧	١ ٣٦٣ ١ ١٩٠ ١٧٣	١١ ١١ -	٢١ ٢١ -	١١٢ ١١٠ ٢	٣٠٠ ٢٩٢ ٨	٤٥٥ ٤٢١ ٣٤	٢٤٤ ١٩٦ ٤٨	١٧٤ ١١٥ ٥٩	٤٦ ٢٤ ٢٢	منظمة الأغذية والزراعة المجموع ذكور إناث
٤٣ + ٣٩ + ٧٤ +	١٠٠.٠ ٨٩.٢ ١٠.٨	٢٦٩ ٢٤٠ ٢٩	٣ ٣ -	٣ ٣ -	١٤ ١٤ -	٣٥ ٣٥ -	١٠٧ ١٠٥ ٢	٨٠ ٦١ ١٩	٢٧ ١٩ ٨	- - -	منظمة الطيران المدني الدولي المجموع ذكور إناث
١٨ + ٢٥ + ١٢ -	١٠٠.٠ ٨٢.٢ ١٧.٨	٩١٠ ٧٤٨ ١٦٢	١٤ ١٤ -	٢٩ ٢٩ -	٩١ ٨٧ ٤	٢٩٣ ٢٧٨ ١٥	٢٠٢ ١٧٥ ٢٧	١٤٣ ٩٣ ٥٠	١١٨ ٦٠ ٥٨	٢٠ ١٢ ٨	منظمة الصحة العالمية المجموع ذكور إناث
٢٧ + ٢١ + ٨٣ +	١٠٠.٠ ٨٨.٥ ١١.٥	١١٣ ١٠٠ ١٣	٢ ٢ -	- - -	٨ ٨ -	١٨ ١٨ -	٢١ ٢٠ ١	٣٨ ٣٢ ٦	١٨ ١٥ ٣	٨ ٥ ٣	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية المجموع ذكور إناث
٢٨ + ٣٢ + ٠٨ +	١٠٠.٠ ٨٤.٤ ١٥.٦	٨٠٨ ٦٨٢ ١٢٦	١٢ ١١ ١	٢٠ ١٩ ١	٥٥ ٥٣ ٢	١٤٨ ١٤٣ ٥	٢٣٦ ٢١٦ ٢٠	٢٦١ ١٩٦ ٦٥	٦٧ ٤١ ٢٦	٩ ٣ ٦	منظمة العمل الدولية المجموع ذكور إناث
١٣٨ + ١٤٥ + ٨٥ +	١٠٠.٠ ٨٨.١ ١١.٩	٤٣٠ ٣٧٩ ٥١	٦ ٦ -	٦ ٦ -	١٧ ١٧ -	٩٣ ٩٢ ١	١٤٢ ١٣٥ ٧	٩٦ ٨٣ ١٣	٤٩ ٢٨ ٢١	٢١ ١٢ ٩	الوكالة الدولية للطاقة الذرية المجموع ذكور إناث
٢١ - ٣١ - ١٣ +	١٠٠.٠ ٧٧.٤ ٢٢.٦	١ ٠٦٤ ٨٢٤ ٢٤٠	٨ ٧ ١	٢١ ٢١ -	٥٣ ٥٠ ٣	٢٩٥ ٢٧٤ ٢١	٣١٨ ٢٦٨ ٥٠	١٩٥ ١٢٣ ٧٢	١٤٩ ٦٥ ٨٤	٢٥ ١٦ ٩	اليونسكو المجموع ذكور إناث

المرفق الثاني

الموظفات من الفئة الفنية حسب الجنسية (١٩٧٦)

البلد	الأسماء المتعددة	اتحاد البريد العالمي	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية	المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للإعلامية البحرية	المنظمة الأغذية والزراعة	منظمة الطيران المدني	منظمة الصحة العالمية	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	منظمة العمل الدولية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	اليونسكو	المجموع
اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية	١٥	—	—	٢	١	١	٤	٢	١	٢	٤	٣٢
انجوليسا	—	—	—	—	—	—	—	—	١	—	—	١
الارجنتين	١٤	—	—	—	—	١	٢	—	٢	—	٤	٢٣
الأردن	—	—	—	—	—	—	١	—	—	—	٢	٣
اسبانيا	١٠	—	١	—	٢	١	٥	—	٢	—	٣	٢٦
استراليا	٩	—	—	١	٢	—	٢	—	٢	—	٣	٢٠
اسرائيل	٢	—	١	—	—	—	—	—	١	—	—	٣
اكوادور	٢	—	—	—	—	—	—	—	١	—	—	٢
المانيا (جمهورية)	١٠	—	—	—	١١	—	٢	—	٧	٢	٧	٤٠
اوروغواي	٥	١	—	—	—	—	—	—	٢	—	—	٨
افغانستان	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١
ايران	١	—	—	—	—	—	١	—	—	—	١	٢
ايرلندا	—	—	—	١	٢	١	٢	—	٢	١	١	١١
ايطاليا	١٣	—	١	—	٢٨	—	—	—	—	—	٦	٤٨
باراغواي	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١
باكستان	—	—	—	—	١	—	—	—	—	—	١	١
البرازيل	٢	—	١	—	—	—	—	—	—	—	٢	١
بربادوس	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١

(يتبع)

المرفق الثاني (تابع)

البلد	الأقسام المتحددة	اتحاد البريد العالمي	الاتحاد العالمي للمواصلات السلكية واللاسلكية	المنظمة الدولية للاستشارات الهندسية والحكومية للملاحة البحرية	منظمة الزراعة والغابات	منظمة الطيران المدني الدولي	منظمة الصحة العالمية	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	منظمة العمل الدولية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	اليونسكو	المجموع
البرتغال	١	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	٢
بلجيكا	١٣	-	-	-	٥	٢	٣	١	١	-	٣	٢٨
بنغلاديش	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
بنما	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٣
بورسا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	٢
بولندا	١	-	-	-	١	-	١	-	-	-	١	٤
بوليفيا	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
بوتسوا	٢	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١	٥
تايلند	٧	١	-	-	١	-	-	-	-	-	٢	١١
تركيا	٢	-	-	-	١	-	-	-	٢	١	٢	٩
ترينيداد وتوباغو	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٢
تشاد	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
تشيكوسلوفاكيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
تونس	١	١	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٢
جامايكا	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٤
الجزائر	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
جمهورية أوكرانيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الاشتراك السوفياتية	٢	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	٤
جمهورية تنزانيا المتحدة	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١

(يتبع)

المرفق الثاني (تابع)

المرفق الثاني (تابع)	البلد	الأسم	اتحاد البريصد	الاتحاد الدولسي للمواصلات السالكية واللاسلكية	المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية الدولية البحرية	منظمة الاغذية والزراعة	منظمة الطيران المدني الدولسي	منظمة الصحة العالمية	المنظمة العالمية للارصاد الجوية	منظمة المعمل الدولية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	البلد	المجموع
الجمهورية الدومينيكية	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٣
الجمهورية العربية السورية	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٢
الجمهورية العربية الليبية	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
جمهورية الكاميرون	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
جنوب افريقيا	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢
الاندونيسيا	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢
رومانيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
ساحل العاج	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
سري لانكا	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
السلفادور	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
سنغافورة	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
السنغال	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
السويد	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٧
سويسرا	١١	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٦٢
سيراليون	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢
شيلي	٢٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢٣
الصومال	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
الصين	٢٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢٩
المراق	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢
غانا	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢

المرق الثاني (تابع)

البلد	الأسم المتحدة	اتحاد البريد	الاتحاد للمواصلات والاسلاك	المنظمة الاقتصادية الدولية الحكومية للملاحة البحرية	منظمة الاغذية والزراعة	منظمة الطيران الدولي	منظمة الصحة العالمية	المنظمة العالمية للارصاد الجوية	منظمة المعمل الدولية	الوكالة الدولية للمطابقة الدولية	اليونسكو	الجموع
غواتيمالا	٢	-	-	-	١	-	١	-	-	-	-	٢
غيانا	٢	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	٣
فرنسا	١٢٨	-	٤	٤	٢٥	٥	٣٤	٢	٢٤	٦	٥٧	٢٨٩
الغالبيين	١١	-	-	-	٢	-	٢	-	٢	-	١	١٩
غزويلا	٤	-	-	-	-	-	-	-	١	١	١	٧
فلندا	٧	-	-	١	-	-	١	-	-	١	٢	١٣
فولتا العليا	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	١
فيت نام ، جمهورية - الديمقراطية	٢	-	-	١	-	-	-	-	١	-	-	٥
فروس	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١
كندا	١٩	-	١	-	٢	١١	٦	-	٤	١	٥	٥٠
كوسا	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	١	٢
جمهورية كوريا - الديمقراطية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
كوسا ريكا	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١
كولومبيا	٥	-	-	-	١	-	١	-	١	-	-	٨
الكوتيفو	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
كينيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
لبنان	٢	-	-	-	١	-	-	-	١	١	٢	٨
لوسمورغ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
ليبيريا	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١

الورق الثاني (تابع)

البلد	الأسم	اتحاد البريد العالمي	الاتحاد الدولي للاتصالات	المنظمة الاستثنائية الدولية للحكومية للملاحة البحرية	منظمة الأغذية والزراعة	منظمة الطيران المدني الدولي	منظمة الصحة العالمية	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	منظمة العمل الدولية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	اليونسكو	المجموع
ليبيريا	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
مالطة	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
مالي	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
مدغشقر	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
مصر	٧	٢	٢	٢	٤	١	٤	١	١	١	١	١٩
المغرب	٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٣
المكسيك	٥	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٨
المملكة العربية السعودية	٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٢
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	٧٢	١	١	١	٢٧	٢	٢٢	٢	٢١	٨	٢٨	٢٠٦
موريشيوس	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٢
النرويج	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٢
النمسا	٦	١	١	١	٢	١	٢	١	١	١	١	٢٢
النيجر	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
نيكاراغوا	٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٢
نيوزيلندا	٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٢
هايتي	٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٢
الهند	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
هندوستان	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
هونغ كونغ	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١

المرفق الثاني (تابع)

البلد	الأسم المتحدة	اتحاد البريد المالبي	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية	المنظمة الاقتصادية الدولية الحكومية للملاحة البحرية	المنظمة الاقتصادية والزراعة	منظمة الطيران الدولي	المنظمة الصحة المالية	المنظمة المالية للارسان الجوية	منظمة الدولية	الوكالة الدولية للمطابقة الدولية	اليونسكو	البلد
هولندا	٣	—	١	—	٥	—	١	—	٢	١	٣	١٦
الولايات المتحدة الأمريكية	١٨٢	—	—	—	٢٧	١	٢٤	—	١٥	٩	٣٦	٢٩٤
اليابان	٩	—	—	—	١	—	—	—	١	—	٥	١٦
برغوسلافيا	١	—	—	—	—	—	٢	١	١	—	—	٥
اليونان	—	—	—	—	—	—	١	—	١	—	١	٣
آخرون (أشخاص عديو الجنسية)	٢	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١	٣
البلد	٦٩٨	٧	٢٣	١٧	١٧٢	٢٩	١٦٢	١٣	١٢٨	٥١	٢٤٠	١٥٤٠

ملحوظة :

البلدان التسعة والتسعون المذكورة في هذا الجدول هي الدول الأعضاء في واحدة أو أكثر من منظمات الأمم المتحدة الاتحادية . وتشير البيانات إلى عام ١٩٧٦ في معظم الأحوال ، ولكن الاختلافات الطفيفة في الجائعين المقيمة في المرفق الأول " جيم " وهذا الجدول فيما يتعلق بمنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الاقتصادية للملاحة البحرية تنبأ عن الاختلاف في مواعيد تقديم التقارير .

المرفق الثالث

حالات انتهاء خدمة الموظفين من اللغة الفنية في إحدى عشرة منظمة في ١٩٧٤ و ١٩٧٥ و ١٩٧٦

المنظمة	١٩٧٤				١٩٧٥				١٩٧٦			
	الجموع	ذكور	اناث	النسبة المئوية للاناث من المجموع	الجموع	ذكور	اناث	النسبة المئوية للاناث من المجموع	الجموع	ذكور	اناث	النسبة المئوية للاناث من المجموع
الأمم المتحدة	٢٤٧	٢١١	٣٦	١٤٦	٢٦٠	٢١٤	٤٦	١٧٧	٢٢٠	١٨٩	٣١	١٤١
اتحاد البريد المالي	٣	٣	—	—	—	—	—	—	١	١	—	—
الاتحاد الدولي للمواصلات	٣	٣	—	—	—	—	—	—	١	١	—	—
السلوكية والسلوكية	٣	٣	—	—	٧	٦	١	١٤٣	٤	٤	—	—
المنظمة الاستشارية	٦	٦	—	—	٦	٦	—	—	٨	٨	—	—
الدولية الحكومية	١٠٣	٩١	١٢	١١٦	٩٢	٨٣	٩	٩٨	١١٩	١٠٩	١٠	٨٤
الملاحة البحرية	١٦	١٦	—	—	٩	٨	١	١١١	١٠	٩	١	١٠٠
منظمة الاغذية والزراعة	٧٤	٥٧	١٧	٢٣٠	٥٧	٤٤	١٣	٢٢٨	٧٧	٦١	١٦	٢٠٨
منظمة الطيران المدني الدولي	٩	٨	١	١١١	٩	٧	٢	٢٢٢	٦	٦	—	—
المنظمة العالمية للصحة العالمية	٤٩	٤٦	٣	٦١	٥٣	٥١	٢	٣٢٨	٣٣	٣١	٢	٦١
للارصاد الجوية	٢١	١٤	٧	٣٣٣	١٠	٨	٢	٢٠٠	٩	٨	١	١١١
منظمة العمل الدولية	٦٤	٥٢	١٢	١٨٨	٧٧	٥٥	٢٢	٢٨٦	٨٤	٦٦	١٨	٢١٤
الوكالة الدولية للطاقة الذرية												
اليونسكو												

البيانات على استبيان وحددة التفتيش المشتركة .
لا تشمل أرقام الوكالة الدولية للطاقة الذرية الا حالات الاستقالة .

المصدر :
ملحوظة :