

Distr.
GENERAL

A/49/587
1 November 1994
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والأربعون
البندين ٩٧ و ١١٣ (د) من جدول الأعمال

النهوض بالمرأةتنظيم الموارد البشرية: المسائل الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

تقرير الأمين العام

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٣	٥- ١	أولا - مقدمة
٤	١٥- ٦	ثانيا - الحالة الراهنة
٤	١١- ٦	ألف - النساء اللائي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي
٦	١٢	باء - النساء اللائي يشغلن وظائف خاضعة لمتطلبات لغوية خاصة
٧	١٣-١٥	جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
٨	١٦-٢٩	ثالثا - العقوبات وبعض التحسينات
٨	١٦-٢٥	ألف - المرأة في الفئة الفنية: السقف الزجاجي
١٢	٢٦-٢٧	باء - النساء العاملات في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها: السقف الزجاجي
١٣	٢٨-٢٩	جيم - المضايقة الجنسية

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
		رابعاً - خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥ - ٢٠٠٠)
١٣	٣٠-٤٥	
١٣	٣٠-٣١	ألف - مقدمة
١٤	٣٢-٣٨	باء - الأهداف والغايات
١٦	٣٩	جيم - التنفيذ
١٨	٤٠-٤٢	دال - الرصد والتقييم والمتابعة
١٨	٤٣-٤٤	هاء - مركز التنسيق لشؤون المرأة في الأمانة العامة
١٩	٤٥-٤٦	واو - الدول الأعضاء
١٩	٤٧	خامساً - خاتمة

اولا - مقدمة

١ - في الدورة الثامنة والأربعين، اعتمدت الجمعية العامة القرار ١٠٦/٤٨ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. وبعد أن أشارت الجمعية العامة إلى القرارات والمقررات السابقة، حثت الأمين العام على أن يعطي، وفقا لميثاق الأمم المتحدة، قدرا أكبر من الأولوية لتوظيف وترقية المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ولتحقيق الأهداف المنصوص عليها في القرارات ١٢٥/٤٥ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، و ٢٣٩/٤٥ جيم المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، و ١٠٠/٤٦ المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ و ٩٣/٤٧ المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، التي تقضي بأن تصل نسبة تمثيل المرأة ٣٥ في المائة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي و ٢٥ في المائة في الوظائف من رتبة مد - ١ وما فوقها بحلول عام ١٩٩٥، تعين أن ينصب الاهتمام بوجه خاص على الوظائف العليا لتقرير السياسة وصنع القرار وعلى جهات الأمانة العامة التي تكون مستويات التمثيل فيها أقل من المتوسط. ودعت الجمعية أيضا في القرار إلى زيادة مستويات تمثيل المرأة من البلدان النامية، ولا سيما البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، بما في ذلك البلدان التي تمر بمرحلة انتقال.

٢ - ولدفع الجهود التي يبذلها الأمين العام في هذا الصدد، طلبت إليه الجمعية العامة، في القرار ١٠٦/٤٨، أن يعزز، مستخدما الموارد الموجودة، مركز تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة "... لضمان سلطة التنفيذ ومسؤولية المحاسبة ولتمكين المركز من القيام بصورة أكثر فعالية لرصد وتسهيل إحراز التقدم في برنامج عمل ١٩٩٥".

٣ - وبموجب القرار ١٠٦/٤٨ وايضا القرار ١٠٨/٤٨ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، بشأن تنفيذ استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة، شجعت الجمعية العامة الدول الأعضاء على تقديم الدعم والمشاركة بصورة فعلية في تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، عن طريق تدابير مثل: تحديد وتقديم المزيد من المرشحات، وتشجيع النساء على التقدم للوظائف الشاغرة، ووضع قوائم وطنية للمرشحات، ومشاركة الأمانة العامة في المعلومات.

٤ - وقد اتسمت السنة الماضية ببذل جهود نشطة من جانب مكتب تنظيم الموارد البشرية لإدماج الغايات والأهداف الرامية إلى تحسين مركز المرأة في الاستراتيجية الشاملة لتنظيم الموارد البشرية للمنظمة، الواردة في الوثيقة A/C.5/49/5. ويرى الأمين العام أن اعتماد استراتيجية للموارد البشرية تتسم بأنها استباقية وأكثر تركيزا على الشعوب، وقائمة على مبادئ الميثاق، سيؤدي إلى تعزيز قدرة الأمانة العامة على توظيف والاحتفاظ بموظفين يتمتعون بأعلى مستوى من المقدره والنزاهة، ويكونون، في هذا السياق، بمثابة الوسيلة الباعثة إلى أبعد حد على تعزيز مركز المرأة. ومن المتوقع أن يؤدي تعزيز قدرات التخطيط وتطوير الحياة الوظيفية، إلى جانب تحسين شروط الخدمة، إلى إمكان اجتذاب والاحتفاظ بمزيد من النساء وتمكين الأمانة العامة من تحقيق الأهداف التي حددتها الجمعية العامة.

٥ - وينقسم هذا التقرير إلى ثلاثة فروع. ويقدم الفرع الثاني سردا لمركز المرأة في الأمانة العامة في الوقت الراهن في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وذلك في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤. وتمشيا مع رأي الأمين العام بأن الجهود المبذولة لتحسين مركز المرأة يجب أن تشمل النساء في جميع الفئات، يتناول هذا الفرع أيضا تمثيل المرأة في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة وفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. ويورد الفرع الثالث تحليلا للمعوقات التي تواجهها المرأة ويلقي الضوء على الإجراءات التي اتخذت لتحسين مركز المرأة. ويورد الفرع الرابع خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة استنادا إلى برنامج العمل للفترة ١٩٩١ - ١٩٩٥. وترجم الخطة سياسة الأمين العام الاستباقية لتحقيق التوازن بين الجنسين إلى مقاصد وأهداف وتدابير ملموسة وقابلة للقياس؛ وخطة تنفيذ تراعي المعوقات القائمة فيما يتعلق بالمواقف والشؤون الإدارية والتنظيمية. كما يتناول قضايا واهتمامات المرأة في الفئات الأخرى ويعيد تأكيد اقتناع الأمين العام بأنه لا بد من تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٠.

ثانيا - الحالة الراهنة

ألف - النساء اللائي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

٦ - كما هو مبين في الجدول ١، تحقق تقدم مطرد منذ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣، عندما كانت النسبة المئوية الإجمالية للنساء اللائي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي تبلغ ٣١,٣ في المائة. وبحلول ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤، ارتفعت النسبة المئوية إلى ٣٢,٦ في المائة، أي بزيادة قدرها ١,٣ نقطة مئوية. أما النسبة المئوية للنساء اللائي يشغلن الرتبة مد - ١ وما فوقها، التي بلغت ١٢,٣ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣، فقد ارتفعت إلى ١٥,١ في المائة بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤. وزاد التمثيل في الرتبة مد - ١ والرتبة مد - ٢ من ١٢,٨ و ١٣,٦ في عام ١٩٩٣ إلى ١٤,٧ و ١٨,٧ على التوالي، في عام ١٩٩٤. ومما له دلالة أن هذه الزيادات تحققت في وقت كانت تمر فيه المنظمة بعملية إعادة تشكيل، وكان تجميد التوظيف ساريا حتى نيسان/أبريل ١٩٩٤، وطُبق نظام جديد للتنسيب والترقية.

الجدول ١ - عدد الموظفين ونسبتهم المئوية في الوظائف
الخاضعة للتوزيع الجغرافي

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢			٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤		
	النساء	الرجال	المجموع %	النساء	الرجال	المجموع %
وكيل أمين عام	٣	١٨	١٤,٣	٢	١٧	١٠,٥
أمين عام مساعد	١	١٤	٦,٧	٢	١٦	١٢,٥
مد - ٢	٩	٥٧	١٣,٦	١٤	٦١	١٨,٧
مد - ١	٣١	٢١١	١٢,٨	٣٤	١٩٨	١٤,٧
ف - ٥	١٠٣	٣٧٢	٢١,٧	١٢٢	٣٧٥	٢٤,٥
ف - ٤	٢٠٣	٤٦٣	٣٠,٥	٢٤٦	٤٨١	٣٣,٨
ف - ٣	٢٣٩	٣٩٦	٣٧,٧	٢٤٠	٣٧١	٣٩,٢
ف - ٢	٢٠٩	٢٣٧	٤٦,٩	١٦٨	٢٠١	٤٥,٥
ف - ١	٦	١	٦٠,٠	٢	صفر	١٠٠,٠
المجموع	٨٠٤	١ ٧٦٩	٣١,٣	٨٣٠	١ ٧٢٠	٣٢,٦

المصدر: تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/48/559 و A/49/527).

٧ - وبالرغم من التقدم المطرد، فإن الصورة العامة للتمثيل في الرتب العليا هي أدنى من الهدف. بيد أن عدد النساء في الرتبين مد - ٢ و مد - ١ قد زاد بـ ٨ وظائف بالمقارنة بأرقام عام ١٩٩٣. وبالإضافة إلى ذلك، استمر الاتجاه المحمود نحو زيادة عدد النساء في الرتبة ف - ٥ بإضافة ١٩ امرأة، مما ساعد على تكوين الكتلة الحرجة عند المستوى المتوسط اللازم لترقية الموظفين للموظفات للرتبة مد - ١ وما فوقها. والتقدم الأبطأ في زيادة تمثيل المرأة في الرتبة مد - ١ وما فوقها يعزى في جانب منه إلى افتقار النساء اللائي جرت ترقيتهن إلى الرتبة ف - ٥ في سنوات سابقة إلى الأقدمية في الدرجة. ومن بين الاستراتيجيات الأخرى، سيكون من الأهمية لذلك تحديد النساء المؤهلات اللائي لديهن أقدمية متجمعة، أو، حسب الاقتضاء، اللجوء إلى آلية الترقية المعجلة للمرشحات المستحقات لها بوجه خاص. وثمة استراتيجية يجري استخدامها لإعداد النساء لتولي المناصب الإدارية والإشرافية في المستويات العليا تتمثل في انتداب النساء بصفة مؤقتة لملء المناصب الشاغرة في المستويات العليا وأو انتدابهن لأداء واجبات الموظف المسؤول.

٨ - وتشير دراسة أجرتها اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في عام ١٩٩٤ في الإدارات والمكاتب، إلى أنه من بين ٢٦ من الإدارات والمكاتب التي شملتها الدراسة، حققت ١٠ الهدف الإجمالي البالغ ٣٥ في المائة وحققت ٥ الهدف البالغ ٢٥ في المائة للرتبة مد - ١ وما فوقها، ولكن لم تحقق البقية الأهداف

المرجوة. وهكذا فإن الإحصاءات تؤيد النتائج التي خلص إليها الأمين العام من أنه لا بد من الإسراع بخطى التقدم واعتماد تدابير من قبيل تلك الواردة في خطة العمل الاستراتيجية إذا تعين اتخاذ إجراء حاسم لتحقيق الأهداف.

٩ - وكوسيلة لتعزيز تطبيق التدابير الرامية إلى زيادة تمثيل المرأة في مستويات صنع القرار، أنشأ الأمين العام في أواخر عام ١٩٩٣ فريق استعراض رفيع المستوى من أجل ملء الشواغر في رتبة المدير (مد - ٢) والرتب العليا، وهي رتب لم تكن تخضع قبل ذلك منهجياً لعمليات توظيف وترقية من هذا القبيل.

١٠ - وكما توضح في الجدول دال ١ في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/49/527)، ظل تمثيل المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي كنسبة مئوية من جميع الموظفين في عام ١٩٩٤ يظهر وجود اختلالات بين المناطق وبلدان المنشأ. وقد سجلت أوروبا الشرقية (٥٠,٧٥)، والشرق الأوسط (١,٢٥) وإفريقيا (٢,٩٤) أدنى تمثيل بين المناطق. أما أعلى نسبة مئوية فقد سجلتها أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي (٩,٥٣)، وأوروبا الغربية (٨,٠) ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ (٦,٧٨). وجدير بالذكر أن النسبة المئوية لمنطقة آسيا - المحيط الهادئ تستند إلى التمثيل من جانب آسيا في المقام الأول؛ أما منطقة المحيط الهادئ فإنها ناقصة التمثيل. وينعكس أيضاً الاختلال الإقليمي في النسبة المئوية للموظفات المصنفات حسب منطقة المنشأ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤ (A/49/527، الجدول دال ٢). وتتسم أوروبا الشرقية (٢,٢٩)، والشرق الأوسط (٣,٨٦)، وإفريقيا (٩,٠٤) وأمريكا اللاتينية (٩,٥٢) بأنها الأقل تمثيلاً للمرأة في نطاق يتراوح ما بين ٢,٢٩ في المائة لأوروبا الشرقية و ٢٩,٢٨ في المائة لأمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي.

١١ - وفيما يتعلق بالدول الأعضاء الواقعة داخل النطاق أو الممثلة تمثيلاً زائداً، تستأثر المرأة بثلاث التمثيل تقريباً. وتتفاوت الأرقام تفاوتاً كبيراً بين البلدان، والمرأة أكثر تمثيلاً في الرتب الأدنى، في الوظائف من الرتبة ف - ١ إلى الرتبة ف - ٤.

باء - النساء اللاتي يشغلن وظائف خاضعة لمتطلبات لغوية خاصة

١٢ - كما هو مبين في الجدول ٢، فإن التحليل المقارن لمركز المرأة في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة الذي يشمل الفترة ١٩٧٥ لغاية ١٩٩٤ يكشف عن حدوث زيادة بنسبة ٤,٩ في المائة في مستوى تمثيل المرأة، من ٣٠,٥ في المائة في عام ١٩٧٥ إلى ٣٥,٤ في المائة في عام ١٩٩٤. ويكشف تحليل إحصائي آخر عن أنه، وإن كانت هذه الزيادة محمودة، فإن أنماط التمثيل الإقليمي التي لوحظت فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي تغلب في وظائف الفئة الفنية التي لا تراعي تقليدياً المساواة بين الجنسين. وتدعو جميع الأسباب إلى الاعتقاد بأن الدعم الفعلي الذي تقدمه الدول الأعضاء في هذه المناطق

في تسمية المرشحات للتقدم للامتحانات اللغوية التنافسية سيؤتي نتائج هامة في تحسين مركز المرأة في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة.

الجدول ٢: النسبة المئوية للمرأة في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية

الخاصة: ١٩٧٥، ١٩٨٠، ١٩٨٥، ١٩٩٤^١

(حسب الوضع في حزيران/يونيه من كل عام)

١٩٩٤		١٩٨٥		١٩٨٠		١٩٧٥		الرتب
النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	
٣٦	٩٥	٣٩	١٠٨	١٥	٤١	١١	٣٣	ف - ٥
١٣٠	٢١١	١٢٢	٢٢٦	٨٣	١٦٩	٤٩	١٤٥	ف - ٤
١٢٠	٢٣٠	١١٣	٢١٨	١٥٠	٢٧٩	١٢٦	٢٢٧	ف - ٣
١٩	٢٠	٥٣	١٣٠	٤٣	٨٩	٣٩	١١١	ف - ٢
صفر	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	٣	٤	ف - ١
٣٠٥	٥٥٦	٣٢٧	٦٨٣	٢٩٣	٥٧٨	٢٢٨	٥٢٠	المجموع
٨٦١		١٠١٠		٨٧١		٧٤٨		المجموع الكلي
٣٥,٤		٣٢,٤		٣٣,٦		٣٠,٥		النسبة المئوية للاناث

المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة A/10184 و A/35/528 و A/40/652 و A/48/559

و A/49/527.

(أ) تجدر الإشارة إلى أن الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة هي الرتب من ف - ١ إلى

ف - ٥.

جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

١٣ - تعمل معظم النساء العاملات في منظومة الأمم المتحدة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. بل إن عدد النساء اللاتي يوجدن في فئة الخدمات العامة يفوق عددهن في الفئة الفنية بأربعة أضعاف. ومن المفهوم أن الترقية إلى الرتبة ع - ٧ محدودة بسبب الهيكل الهرمي للدرجات، وقد كشفت دراسة أجريت منذ عهد قريب من قبل مركز التنسيق لشؤون المرأة بشأن ركود الموظفين في الرتب ع - ٥ / ع - ٦ و ع - ٧ عن أن نحو ٦ في المائة فقط من مجموع موظفي فئة الخدمات العامة سوف يصلون إلى الرتبة ع - ٧، لأداء مهام شبه فنية، خلال فترة حياة مهنية تبلغ في المتوسط ٢٥ سنة.

١٤ - لذلك صار الامتحان التنافسي هو أكثر طريقة موضوعية للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. فضلا عن ذلك، فإن مما له مغزاه، كما هو الحال بالنسبة للامتحانات التنافسية لشغل الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة، أن إزالة العوامل الخارجية تفضي إلى تمثيل أكثر توازنا للنوعين.

١٥ - وكشفت دراسات داخلية أجريت منذ عهد قريب عن قضايا تهم المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة تستحق أن تولى المزيد من الاهتمام. وهي تشمل مجالات من قبيل فرص التدريب والتطور المهني. وسوف تولى هذه الشواغل اهتماما خاصا في سياق الاستراتيجيات العامة لتنظيم الموارد البشرية التي اقترحها مكتب تنظيم الموارد البشرية، وفي سياق خطة العمل الاستراتيجية المقترحة في هذا التقرير.

ثالثا - العقبات وبعض التحسينات

ألف - المرأة في الفئة الفنية: السقف الزجاجي

١٦ - إن العوائق التي تحول دون النهوض بالمرأة عديدة ومتنوعة وراسخة رسوخا شديدا. وكثيرا ما تكون هذه العوائق خفية، ويصعب تحديدها لأنها تتصل بالبيئة "الاجتماعية"، وهي لذلك تشكل جدراننا خفية تعيق الجهود الرامية إلى إجراء التغيير اللازم وتجعل التقدم بطيئا وعسيرا.

١٧ - ومن دواعي السرور أن نلاحظ أن التدابير الاستراتيجية، من قبيل إصدار التوجيه الإداري الذي يشكل نقطة تحول (ST/AI/382) في آذار/مارس ١٩٩٣، بشأن التدابير الخاصة لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، والجهود المتضافرة التي ترمي إلى زيادة مجمع المرشحات المؤهلات في الرتب الوسيطة، قد أسهمت في إحداث زيادات كبيرة في الرتبين ف - ٤ و ف - ٥ خلال الفترة ١٩٩٢-١٩٩٤. بيد أن أثر زيادة المرشحات من النساء المؤهلات في الرتبة ف - ٥ لأداء وظائف أعلى رتبة لم يترجم إلى ترقيات للمرأة إلى الرتبة مد - ١ وما فوقها، ويعود السبب في ذلك جزئيا إلى كون هؤلاء النساء لم يحصلن بعد على الأقدمية اللازمة. وسوف يجري تطبيق آليات من قبيل الأقدمية التجميعية والاستخدام الرشيد للترقيات المعجلة في حالات النساء المؤهلات بدرجة خاصة، حسب الاقتضاء، لزيادة تمثيل المرأة في الرتب العليا ورتب تقرير السياسات. وسوف يولي مكتب تنظيم الموارد البشرية اهتماما دقيقا للمحافظة على مجموعة المرشحات من الفئة ف - ٥ ولتوفير التدريب اللازم لتحقيق نهوضهن المهني. وتشمل خطة العمل الاستراتيجية المقدمة في هذا التقرير استراتيجيات للتعجيل بترقية المرأة إلى الرتب مد - ١ وما فوقها. وقد روعي في وضع هذه الاستراتيجيات عدد من العوائق التي جرى تحديدها داخل الأمانة العامة، يأتي بيانها أدناه.

١ - الأقدمية في الرتبة

١٨ - تشير دراسة عن النساء اللاتي يشغلن وظائف في رتبة واحدة لمدة ١٠ سنوات أو أكثر، أجراها مركز التنسيق لشؤون المرأة، إلى أن العديد من النساء المؤهلات بدرجة جيدة يقعن في رتبة واحدة لفترة ١٠ سنوات أو أكثر. ومن شأن تعزيز القدرة على التخطيط والتطوير المهني أن تخدم مصالح المنظمة والموظفين - رجالا ونساء - على حد سواء، وذلك بإيضاح المجالات والأوقات التي تتاح فيها فرص الانتقال والتطوير الوظيفي. ويجري استحداث واعي إداري وأدوات تنظيمية للاعتراف بمساهمات الموظفين في برامج المنظمة وبقدرتهم على التنقل والمرونة بالتكيف مع طائفة عريضة من المهام. وسوف يجري تنفيذ التدابير لتيسير زيادة مجمع المرشحات المؤهلات والأقدم، بما في ذلك النظر في ترشيحهن، قدر الامكان، قبل البحث عن مرشحات أخريات من الخارج.

٢ - نظام التوظيف والترقيات

١٩ - من السابق لأوانه للغاية تقييم أثر تطبيق النظام الجديد للتوظيف والترقيات في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣. وبموجب هذا النظام الجديد استعاض عن نظام الترقيات السنوي حسب الدرجات بنظام تعلن بموجبه الشواغر على جميع الأشخاص الذين يجوز لهم تقديم الطلبات. وفي حين لن يكون من المناسب إجراء تحليل قائم على المقارنة للنظامين، نظرا لاختلاف طبيعتهما ودوراهما، فإن من شأن إجراء تحليل تفصيلي لعدد الرجال والنساء ممن جرى توظيفهم أو ترقيتهم خلال كامل عام ١٩٩٤ أن يبين ما إذا كان النظام الجديد يتيح المزيد من الفرص لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة.

٢٠ - كما يتبين من الجدول ٣، تشير الأرقام الأولية إلى أن عدد النساء اللاتي تمت ترقيتهن إلى الرتب ف - ٢ وما يليها حتى الرتبة ف - ٤، يفوق عدد الرجال، في حين أن عدد الرجال الذين تمت ترقيتهم إلى الرتب ف - ٥ ومد - ١ يفوق عدد النساء. وقد تمت ترقية ما مجموعه ٧٦ من الموظفين، ٥٤ منهم من النساء، خلال الفترة ذاتها. وحسبما جاء في نشرة الأمين العام ST/SGB/267، المعنونة "التوظيف والترقيات"، الصادرة في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣، سوف يجري استعراض النظام الجديد واستكمالته وتهذيبه بحلول عام ١٩٩٥ في ضوء التجربة المكتسبة والاحتياجات الطويلة الأجل للمنظمة. وسوف يولى اهتمام خاص في سياق هذا الاستعراض لتحديد مدى إمكانية أن يؤدي هذا النظام إلى تحسين تيسير ترقية وتوظيف النساء.

الجدول ٣ - النسبة المئوية للنساء اللائي جرت ترقيتهن عن طريق

هيئات التعيين والترقية

(من كانون الثاني/يناير إلى حزيران/يونيه ١٩٩٤)

النسبة المئوية للنساء	المجموع	النساء	الرجال	الرتب
٢٨	٧	٢	٥	مد - ١
٣٦	١٤	٥	٩	ف - ٥
٥٤	٢٢	١٢	١٠	ف - ٤
٥٩	٢٧	١٦	١١	ف - ٣
١٠٠	٦	٦	صفر	ف - ٢/١ - ١
٥٤	٧٦	٤١	٣٥	المجموع

المصدر: بيانات مقدمة من أمانة هيئات التعيين والترقية.

٣ - التعيين

٢١ - يوضح الجدول ٤ النسبة المئوية للنساء اللائي جرى تعيينهن عن طريق هيئات التعيين والترقية خلال النصف الأول من عام ١٩٩٤. وتكشف البيانات أن نسبة مئوية من النساء أعلى بكثير منها للرجال قد عينت في الرتبتيين ف - ١/٢ و ف - ٢ و ف - ٣، أي ٦٧ و ٧١ في المائة، تنخفض انخفاضا كبيرا إلى ١٢ و ٢٠ في المائة للنساء في الرتبتيين ف - ٤ و ف - ٥، على التوالي. أما التعيين في الرتبة مد - ١ فقد كان موزعا بالتساوي بين المرشحين من الرجال والنساء. وهكذا ففي حين تم تحقيق بعض المكاسب، فإنه يجب بذل جهود للتعجيل بتعيين النساء في رتب الإدارة الوسطى والعليا وبغية ضمان التطبيق المطرد والمتعمد لسياسات التعيين الموجهة نحو تحقيق الأرقام المستهدفة للتمثيل التي حددتها الجمعية العامة. كذلك فإن الأدوار المتعددة التي تؤديها النساء وما لديهن من خبرات متنوعة، بما في ذلك العمل التطوعي، ينبغي منحها وزنا أكبر عند تقييم المرشحات والمساهمات التي يمكن أن يسهمن بها في عمل المنظمة، وخاصة النساء اللائي يلتحقن من جديد بالقوة العاملة.

الجدول ٤ - النسبة المئوية للنساء اللائي جرى تعيينهن عن طريق
هيئات التعيين والترقية

(من كانون الثاني/يناير إلى حزيران/يونيه ١٩٩٤)

النسبة المئوية للنساء	المجموع	النساء	الرجال	الرتب
٥٠	٢	١	١	مد - ١
٢٠	٥	١	٤	ف - ٥
١٢	١٧	٢	١٥	ف - ٤
٧١	٢١	١٥	٦	ف - ٣
٦٧	٣	٢	١	ف - ٢/ف - ١
٤٤	٤٨	٢١	٢٧	المجموع

المصدر: بيانات مقدمة من أمانة هيئات التعيين والترقية.

٤ - التقدم الوظيفي

٢٢ - تمشيا مع روح الاستراتيجية العامة لتنظيم الموارد البشرية للمنظمة والمحددة في الوثيقة A/C.5/49/5 وخطة العمل الاستراتيجية للمرأة، فإن خطط التطوير الوظيفي والتطوير الوظيفي نفسه سيؤديان دورا بارزا في تيسير النهوض بالمرأة في الأمانة العامة.

٥ - الوصول إلى النساء المؤهلات/ذوات الخبرة

٢٣ - تشكل النساء في المتوسط نسبة مئوية أدنى في المتقدمين بطلبات لشغل شواغر الإدارة العليا. وتؤدي ضآلة عدد المتقدمات بطلبات، مقرونة بالحجم الصغير نسبيا للنساء الموجودات بالخدمة، إلى الاسهام بقدر كبير في إحباط الجهود الرامية إلى زيادة تمثيل النساء. بل ان استجابة المرشحات للشواغر المعلن عنها في ميادين معينة ينظر اليها تقليديا على أنها وظائف يسيطر عليها الرجال وعلى أنها تقنية - مثل الهندسة - تسفر عن وجود نسبة مئوية من المتقدمات بطلبات أدنى حتى من ذلك أو عدم تقدم أي امرأة بطلبات على الاطلاق. واحدى الحقائق المسلم بها بصورة عامة هي أنه يمكن التعرف على نساء مؤهلات في ميادين تقنية مختلفة في الدول المستقلة حديثا وفي البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، وكذلك في البلدان النامية في آسيا وافريقيا وأمريكا اللاتينية. ويجري بذل جهود من أجل الوصول اليهن.

٢٤ - وقد أدت الامتحانات التنافسية الخارجية والداخلية إلى فتح الطريق أمام تعيين النساء وترقيتهن. وقد أسفرت الامتحانات الخارجية بوجه خاص عن تحقيق زيادة يعتد بها في عدد المعينات من ٣١ في المائة في عام ١٩٨٥ إلى ٥١ في المائة في عام ١٩٩٢. وكانت المرأة تشكل ٦٣ في المائة من الموظفين الذين تمت ترقيتهم، وعدددهم ١٧٧. في الفترة من عام ١٩٨٥ لغاية عام ١٩٩٢، في تسع جولات من الامتحانات التنافسية الداخلية للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ذلك أن توسيع نطاق هذه الامتحانات والنشر عنها، ولا سيما في الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل في حالة الامتحانات الخارجية، يعتبران أداتين مفيدتين في توجيه آليات التعيين والترقية نحو تحقيق التوازن في التوزيع الجغرافي والتوزيع بين الجنسين. وتبعاً لذلك، يقوم قسم الامتحانات والاختبارات التابع لمكتب تنظيم الموارد البشرية بالنشر عن الامتحانات التنافسية على الصعيد الوطني عن طريق وسائط الاعلام الجماهيري وبتشجيع جميع النساء المؤهلات على التقدم لها.

٦ - امكانية التنقل

٢٥ - يرى الأمين العام أن تحقيق امكانية أكبر سيؤدي ليس فقط إلى تحسين خدمة المنظمة ولكن أيضا خدمة مصالح آحاد الموظفين من حيث الترقى المهني والخبرة والرضا بالوظيفة. بيد أنه ينبغي أن يوضع في الاعتبار أن امكانية التنقل يمكن أن تكون سلاحا ذا حدين فيما يتعلق بالأسر ذات المهنة المزدوجة والأسر المحرومة من أحد الوالدين، حيث يعهد بالرعايا الأولية بصورة عامة إلى النساء. وستعود إدارة تنظيم الموارد البشرية إلى تناول قضايا مثل تعزيز نظم تيسير توظيف الأزواج والزوجات ونظام ساعات العمل المرنة.

باء - النساء العاملات في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها: السقف الزجاجي

٢٦ - تجدر الإشارة إلى أنه في حين يوجد تقبل عام لدى النساء في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها بأن الامتحانات التنافسية للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية هي وسيلة للترقية إلى هذه الفئة الأخيرة، فإن عدد الوظائف المتاحة أصغر بكثير من عدد موظفي الخدمات العامة الذين يسعون إلى الوصول إلى مركز موظف الفئة الفنية. وقد أدى صغر عدد الوظائف في رتبة الالتحاق إلى إحباط الموظفين، ومن بينهم النساء، في فئة الخدمات العامة الذين لا يمكن إحاقهم بسبب نقص عدد الوظائف. ونسبة تخصيص الوظائف للامتحانات الداخلية هي ٣٠ في المائة؛ ويجري النظر من جديد في إمكانية اقتراح زيادة هذه النسبة إلى ٤٠ في المائة.

٢٧ - ويعتزم مركز التنسيق لشؤون المرأة اجراء مزيد من البحث في السبل التي يمكن انتهاجها لتعزيز وسائل زيادة الرضا بالوظيفة لدى الموظفين الأقدم في فئة الخدمات العامة. ويجب النظر في تحديد سبل

أخرى بالإضافة إلى عملية الامتحانات التنافسية للمؤهلات من النساء في الرتبتين خ - ٦ و خ - ٧ لنيل الرضا بالوظيفة والاعتراف بمساهماتهن في المنظمة.

جيم - المضايقة الجنسية

٢٨ - يرى أن ما تم في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢ من إصدار تعميمي التعليمات الادارية ST/AI/379 المعنون "اجراءات تناول مسائل المضايقة الجنسية" و ST/IC/1992/67 "مبادئ توجيهية لتعزيز المعاملة المتساوية للرجال والنساء في الأمانة العامة" قد أدى إلى توعية كل من الموظفين والموظفات بهذه القضايا وربما يكون قد أفاد فعلا كرادع للسلوك المعني. ويتعين بذل جهود لنفي التصور القائل بأن من يبلغن عن حوادث المضايقة الجنسية سيوضعن في وضع يضر بفرص ترقيهن الوظيفي وبعلاقاتهن داخل بيئة العمل.

٢٩ - وبوضع ذلك في الاعتبار، فإن جزءاً لا يتجزأ من برامج تدريب المديرين، والموظفين المنتدبين في بعثات وغيرهم سيتمثل في التشديد على المعاملة المتساوية للرجال والنساء وعلى القضايا المتصلة بالمضايقة الجنسية. وعلاوة على ذلك، فإن تنفيذ نظام المحاسبة والمسؤولية ونظام تقييم الأداء الجديد من شأنه أن يساعد على تغيير الثقافة الادارية للمنظمة وجعلها أكثر استجابة أيضاً في هذا المجال بعينه.

رابعا - خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠)

ألف - مقدمة

٣٠ - مما يجسد التزام الأمين العام بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة اعتماده اصدار تعليمات صارمة لجميع ادارات ومكاتب وأجهزة الأمانة العامة بالالتزام بـ "خطة التعاقب لصالح المرأة" الجاري وضعها باعتبارها محور خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. ومن شأن الخطة أن تمنح الأمانة العامة، لأول مرة، قدرة تخطيطية وأدوات ادارية لكفالة تحقيق هدف ال ٣٥ في المائة العام بحلول عام ١٩٩٥، وهدف ال ٢٥ في المائة من الرتبة مد - ١ وما فوقها في أقرب وقت ممكن وفي موعد لا يتجاوز حزيران/يونيه ١٩٩٧.

٣١ - وتستند خطة العمل الاستراتيجية (١٩٩٥-٢٠٠٠) (المشار إليها فيما بعد باسم "الخطة") الى برنامج العمل لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩١-١٩٩٥)، وان كانت تستكملة لتجسد استراتيجيات وسياسات تنظيم الموارد البشرية، التي اقترحها الأمين العام في الوثيقتين A/49/527 و A/C.5/49/5. ومع مراعاة ولايات وطلبات الجمعية العامة، فسوف تضع الخطة أهدافا وغايات ممكنة وقابلة للتحقيق في حدود قدرة المنظمة الحالية والمتوقعة. وسوف يكفل الأمين العام تنفيذ الخطة من خلال اصدار تعليمات واضحة ومحددة بالنسبة لسلطة ومسؤولية كافة المديرين من حيث تنفيذها، فضلا عن معايير تقييم الأداء.

باء - الأهداف والغايات

٣٢ - تتمثل الغايات الطويلة الأجل للخطة في تهيئة ظروف المساواة وتكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في المشاركة بصورة كاملة في أعمال الأمانة العامة، مع تحقيق المساواة الكاملة بحلول عام ٢٠٠٠.

٣٣ - أما أهداف الخطة فتتمثل فيما يلي:

(أ) بلوغ هدف ال ٣٥ في المائة من التمثيل العام للمرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ١٩٩٥ من خلال تحديد ووضع معدلات مناسبة للتعيينات والترقيات؛

(ب) بلوغ هدف ال ٢٥ في المائة من تمثيل المرأة في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها في أقرب وقت ممكن وفي موعد لا يتجاوز حزيران/يونيه ١٩٩٧، وذلك من خلال وضع معدلات مناسبة للتعيينات/الترقيات في هذه الرتب؛

(ج) تحديد وإقرار سياسات وإجراءات للتعيينات والترقيات تساعد جهود الأمانة العامة الرامية إلى تحقيق هذه الأهداف؛

(د) إيجاد فرص واضحة للتطوير الوظيفي وتحسين ظروف العمل بالنسبة للاناث في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة وفي فئة الخدمات العامة والصفات المتصلة بها؛

(هـ) وضع إجراءات محددة وتحديد وسائل ممكنة لتسهيل تنفيذ الخطة.

٣٤ - ومن تقييم أجرته مؤخرا وحدة التنسيق الخاصة بالمرأة في مكتب تنظيم الموارد البشرية، يتبين أن هدف ال ٣٥ في المائة العام سوف يتحقق إذا ما روعيت الدقة في تنفيذ "خطة التعاقب لصالح المرأة" الجاري وضعها في إطار الخطة الاستراتيجية. ومن المنتظر تحقيق هدف ال ٢٥ في المائة من الرتبة مد - ١ وما فوقها حوالي عام ١٩٩٧، إذا ما نفذت معدلات التعيينات والترقيات، المقترحة في خطة التعاقب، في هذه الرتب.

٣٥ - وقد استند التقييم إلى معدل التناقص الطبيعي واستبدال الشواغر في الأمانة العامة خلال السنوات الخمس الماضية، كما أسقط عدد الذكور والاناث في الوظائف الجغرافية المتاحة من عام ١٩٩٥ حتى عام ٢٠٠٠. وكان الافتراض هو أن اتجاهات التعيينات والتناقص الطبيعي من السنوات الخمس الماضية ستستمر خلال السنوات الخمس القادمة، وأنه لن تحدث تغيرات هامة في عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٣٦ - كما بينت النتائج أن على الأمانة العامة أن تعجل بترقية وتعيين الإناث تدريجياً بنسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة لتحقيق توازن أفضل بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٠. وعلى ذلك، فإن الخطة تدرج نتائج هذه الدراسة في نموذج سيستخدم لاختبار عدد قليل من السيناريوهات اللازمة لبلوغ التوازن بين الجنسين ولوضع أهداف سنوية جديدة وخطط تعاقب جديدة.

٣٧ - وسوف تعمل خطة التعاقب لصالح المرأة على وضع نماذج للتعيينات والترقيات، كما ستسعى إلى التنبؤ بتأثيرها - على مر فترة خمس سنوات - على هيكل الدرجات والتوازن بين الجنسين في الأمانة العامة.

٣٨ - وسوف تعمل هذه النماذج على ما يلي:

(أ) تقدير الشواغر المتاحة حسب الدرجة للرتب من ف - ١/٨ - ف - ٢ إلى رتبة وكيل الأمين العام للسنوات ١٩٩٥ - ٢٠٠٠؛

(ب) تقدير العدد المستهدف من تعيينات و/أو ترقيات الإناث الواجب بلوغه في كل درجة لكل سنة من سنوات الفترة ١٩٩٥ - ٢٠٠٠، إذا كان الهدف العام موضوعاً لتحقيق نسبة تمثيل تبلغ ٥٠/٥٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٠؛

(ج) اختبار التأثير المحتمل لسيناريوهات "ماذا لو" العديدة في توليفة إجراءات الترقيات/التعيينات التي توازنها معدلات التناقص الطبيعي المتوقعة في كل رتبة درجة على مر سنوات الخطة؛

(د) اختيار السيناريو الذي يحقق التوازن بين تطلعات المرأة العاملة في الأمانة العامة وبين دور التعيينات في سد الفجوة الواسعة في مستويات تمثيل الرجل والمرأة في المستويات العليا (الرتبة مد - ١ وما فوقها). وسوف يستند السيناريو المختار إلى المبادئ التي تعزز المساواة في ظروف العمل وفرص العمل، وتقدم فرص التدريب، وتشجع تنقل الموظفين بما يحافظ على حدوث تدفق مستمر لصغار الإناث من الفئة الفنية من الرتب ف - ١ إلى ف - ٣، وتكون التجمع النسائي في الدرجات الوسطى من الرتب ف - ٤ و ف - ٥، وتسد الفجوة بين الجنسين في المستويات العليا ومستويات رسم السياسات (مد - ١ ومد - ٢)؛

(هـ) تحقيق التزامن بين الشواغر واحتياجات الإدارات من الموظفين؛

(و) ربط نجاح الخطة بمبادرات مكتب تنظيم الموارد البشرية ودوره الرائد وبمساعدة الإدارات.

جيم - التنفيذ

٣٩ - لإحداث تغيير، يتعين أن يكون وضع الخطط والأهداف مقترنا بالالتزام والعمل الاستراتيجي في مجالات معينة مثل التخطيط، وإعداد المعلومات/قواعد البيانات، ورصد التعيينات والتنسيبات والترقيات، والتقييم والمتابعة. ومن جهة أخرى، فإن تأييد الجمعية العامة لهذا النهج ضروري لبلوغ النجاح. وفيما يلي بيان بالإجراءات الاستراتيجية الواجب اتخاذها:

(أ) التخطيط وإعداد المعلومات/قواعد البيانات

يعتبر التخطيط وإعداد المعلومات وقواعد البيانات الدقيقة في الوقت المناسب أمرين ضروريين لبناء القدرة في مجال تنظيم الموارد البشرية والتخطيط والتطوير الوظيفي. وبإمكان خطة العمل الاستراتيجية لصالح المرأة أن تكون بمثابة نموذج لخطة تتعلق بالموارد البشرية في الأمانة العامة، كما أنها ستدمج في القدرة التخطيطية لمكتب تنظيم الموارد البشرية عندما تنشأ هذه الخطة.

(ب) ربط قواعد البيانات بغيرها من قواعد البيانات الخاصة بالمرأة

ستغتنم كل فرصة ممكنة لربط قواعد البيانات بقواعد البيانات الإقليمية والدولية، بما فيها قواعد بيانات اللجان الإقليمية والجامعات ومؤسسات البحوث والاتحادات النسائية المهنية والحكومات. وسوف يولى اهتمام خاص للقوائم الوظيفية المتاحة في البلدان والمناطق النامية.

(ج) رفع مستوى القائمة الوظيفية النسائية الداخلية

سيواصل مكتب تنظيم الموارد البشرية رفع مستوى قدرته في مجال القوائم الوظيفية والإسناد الترافقي، بما يجسد تنوع خبرات الموظفين وييسر تحديد المرشحات المؤهلات للتنسيب في وظائف شتى المجموعات المهنية.

(د) الإعلان والاتصال على نطاق واسع

سيسعى مكتب تنظيم الموارد البشرية الى الإعلان على نطاق واسع في المجالات المهنية والجرائد والرسائل البريدية المباشرة المطوعة لمتطلبات الوظيفة المعلن عنها و/أو للبلدان المستهدفة غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً من حيث عنصر المرأة و/أو من حيث التوزيع الجغرافي.

(هـ) بعثات التوظيف

لزيادة فرص حصول المنظمة على نساء مؤهلات، وخاصة في البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، سيشمل برنامج عمل مركز التنسيق لشؤون المرأة وشعبة التوظيف والإلحاق بعثات توظيف ذات أهداف استراتيجية. وخلال عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٥، سترمج بعثات التوظيف بحيث تتزامن مع الاجتماعات التحضيرية الإقليمية للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، التي تعتبر فرصة مثالية لتوسيع شبكة توظيف النساء المؤهلات من جميع المناطق.

(و) الثقافة الإدارية

من الأمور الأساسية أن يجري تطوير ثقافة إدارية تكون داعمة قولاً وعملاً لتدابير تحقيق المساواة بين الرجال والنساء في مكان العمل، بحيث تضي التمكن على كل منهما وتوفر لكل منهما مجال المساهمة في عمل المنظمة الى أقصى حد ممكن لهما. ومثل هذه الثقافة سوف تقتضي اهتماماً ومشاركة إيجابيين من قبل المديرين على جميع المستويات في عملية التطوير الأمثل لقدرة مواردهم البشرية وتنظيمها.

(ز) التنقل

ستبذل محاولات لتحقيق تعاون أكبر بين الوكالات في مجال تيسير توظيف زوجة الموظف أو زوج الموظفة وسيجري أيضاً الاضطلاع بجهود لتشجيع الحكومات للسماح بتوظيف أزواج الموظفين وزوجات الموظفين في مراكز عملهن أو عملهم.

(ح) التدريب أثناء الخدمة

تشكل الإنتدابات للمهام الميدانية فرصاً ممتازة للنساء لتوسيع مجالات خبرتهن الفنية واكتساب تجارب ومهارات قيمة، حيث توفر في كثير من الأحيان إمكانيات للخدمة على مستوى أرفع. والفرص المماثلة بين المكاتب البعيدة عن المقار والمقار ذاتها ستخدم غرض بناء الخبرات. وسيكون أيضاً من شأن وجود نظام مخطط للدوران أن يكفل ألا تسبب العودة الى مركز العمل الأصلي إخلالاً بالأمن الوظيفي أو صعوبات في الإلحاق.

(ط) التطوير الوظيفي

تحتاج المرأة خصوصاً الى التشجيع لتعتني بتطويرها وظيفياً ولتشرك المشرفين عليها بصورة إيجابية في ذلك. ويحتاج المديرين الى التشجيع ليظهروا مرونة واهتماماً بتسهيل مثل هذه الجهود.

(ي) التدريب

يقوم مكتب تنظيم الموارد البشرية بإعداد حقائب تدريبية مصممة لتشجيع التغييرات المرغوب فيها في الثقافة الإدارية، وزيادة الوعي والقدرة لمعالجة مسائل التمييز بين الجنسين والمضايقة الجنسية، وتوفير التدريب على المهارات. وسيجري إدخال مزيد من النساء في الرتبتين ف - ٥ و مد - ١ في برامج التدريب الإداري لتشجيع مشاركتهن في تغيير الثقافة الإدارية وذلك بتشجيع نشوء فهم أفضل بين النساء والرجال على السواء لاختلاف أساليب القيادة، واستطلاع وسائل أفضل للعمل معاً، وخلق بيئة عمل أكثر استجابة للجميع.

(ك) فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

في إطار التوظيف المحلي للموظفين ومن خلال انتدابهم عمليات حفظ السلم وصنع السلم وغيرها من العمليات الميدانية، ينبغي أن يستمر توفر إمكانيات التنقل أيضاً للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وينبغي أن تتم هذه التكاليفات من خلال قائمة موضوعة لهذا الغرض. ومثل هذه الإجراءات ستوفر لجميع الموظفين المؤهلين والمستحقين الفرصة لاكتساب الخبرة والمعرفة والدراسة

الفنية، وستوفر في كثير من الأحيان، كما تين في البعثات الميدانية السابقة فرصة للقيام بمهام على مستوى أرفع.

ويمكن أيضا وضع قائمة تشتمل على النساء الأقدم من الرتبتين خ - ٦ و خ - ٧ في بعض الميادين، مثل تنظيم شؤون الموظفين، وإدارة شؤون الموظفين، والتوظيف، والمالية والإدارة لإتاحة الاستبدال السريع للموظفين من الفئة الفنية الذين يخرجون في بعثات. وهذا من شأنه أن يتيح التدريب في الوظيفة على مستوى أعلى بالنسبة لهؤلاء الموظفين المختارين.

دال - الرصد والتقييم والمتابعة

٤٠ - يشكل الرصد والتقييم والمتابعة عناصر أساسية في الخطة وستكون هذه العناصر مستمرة. وسيقوم الرصد بقياس الأنشطة اليومية في مقابل الأهداف القصيرة الأجل وكذلك الأهداف العامة والطويلة الأجل للخطة مثل الأهداف العددية والجدول الزمنية، الموضوعة في إطار خطة الخلافة لتحقيق توازن منصف بين الجنسين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وسيجري رصد الامتثال للمعايير المقررة لتطوير النظام الإداري.

٤١ - وسيجري تطوير مختلف عناصر الخطة بوصفها مشاريع رائدة منسجمة تماما ومتكاملة مع النظم القائمة على نطاق الأمانة العامة مثل نظام المعلومات الإدارية المتكامل، ونظام المساءلة والمسؤولية ونظام تقييم الأداء. وسيجري تقييم التقدم في مقابل الأهداف والغايات المقررة وسيجري الإبلاغ عنه الى الجمعية العامة على أساس منتظم. وستجري تنقيحات وأعمال متابعة استنادا الى الخبرة المكتسبة والتوجيهات الجديدة المقدمة من الجمعية العامة.

٤٢ - وإن إسناد المسؤوليات والأدوار في إطار الأمانة العامة الى وحدات تنظيمية محددة ومعروفة وموظفين معروفين وإنشاء نظام تقييم الأداء، الذي سيقوم أيضا بتقييم الأداء في هذا الصدد، ينظر إليهما على أنهما سيلتان هامتان لتقوية روح الالتزام بتنفيذ الخطة. ومن شأن وجود سلطة متناسبة مع المسؤولية المسندة أن يمكن المسؤولين من اتخاذ التدابير المطلوبة في مجال تحقيق الأهداف المقررة. وإن وجود سياسات واضحة وإبلاغ هذه السياسات بالإضافة الى القرارات الى جميع الموظفين سيزيد من الشفافية في تنظيم الموارد البشرية.

هاء - مركز التنسيق لشؤون المرأة في الأمانة العامة

٤٣ - سيواصل مركز التنسيق لشؤون المرأة العمل بصورة وثيقة مع شعب مكتب تنظيم الموارد البشرية وتقديم المشورة للأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية بصدد وسائل تحسين عمليات الإلحاق والترقية والتوظيف وكذلك بصدد استراتيجيات تحسين بيئة المرأة وظروف عملها.

٤٤ - وتمول أنشطة مركز التنسيق لشؤون المرأة حالياً من الموارد الخارجة عن الميزانية. وفي الوقت الذي ستدرج فيه مقترحات محددة لتمويل هذه الأنشطة من موارد الميزانية العادية في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، فإن عدم موثوقية توفر أموال خارجة عن الميزانية في المستقبل يلقي شكا على المستقبل المباشر للوحدة. وكحل مؤقت، دعت الدول الأعضاء الى تقديم تبرعات لتعزيز قدرة مركز التنسيق على تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

واو - الدول الأعضاء

٤٥ - سيواصل الأمين العام حض الدول الأعضاء على إدراج نساء في قوائم مواطنيها المقترحين لشغل الشواغر والمساعدة في الاتصال بالنساء المؤهلات وتشجيعهن على تقديم طلبات لشغل مراكز في الأمم المتحدة والإعلان عن الشواغر. وهناك دعوة الى تقديم دعم مادي كذلك في صورة إعارة أو تمويل خبراء دون مقابل لمساعدة مكتب تنظيم الموارد البشرية، وبخاصة مركز التنسيق لشؤون المرأة، في إجراء دراسات أو أنشطة تركز على أهداف محددة.

٤٦ - وإن التزام الدول الأعضاء ودعمها الفعال أمران حاسمان كذلك. وسيواصل الأمين العام تحديد الطرق التي تستطيع بها الدول الأعضاء أن تؤدي دورا حاسما في تحقيق الأهداف والغايات المقررة لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة وتوجيه انتباه الدول الى هذه الطرق.

خامسا - خاتمة

٤٧ - فيما تمضي الأعمال التحضيرية قدما للاحتفال بالذكرى السنوية الخمسين لإنشاء الأمم المتحدة وللمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في عام ١٩٥٥، تجدر الإشارة الى أن ميثاق الأمم المتحدة يرسى أساس الالتزام بإيجاد الظروف التي توفر المساواة والفرص للنساء والرجال ذوي القدرات العالية. ويشير قرار الجمعية العامة ١٠٦/٤٨ و ١٠٨/٤٨ الى المسؤولية المشتركة بين الدول الأعضاء والأمين العام في هذا الصدد، ويحددان الأدوار المختلفة والمتتامة لكل منهما. وهذا القراران بالإضافة الى القرارات السابقة ذات الصلة تسند الى الأمين العام مهمة الوفاء بولايات محددة وتحقيق أهداف محددة في مجال تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، ولا سيما على مستويات صنع القرار. وقد اتخذ الأمين العام، بهدي من هذه القرارات، تدابير للوفاء بهذه المسؤوليات المسندة اليه الى الحد الممكن. بيد أنه من الواضح بصورة متزايدة أن الاشتراك الكامل من جانب الدول الأعضاء بوصفها شركاء نشطين أمر لازم، إذا أريد تحقيق الأهداف والغايات التي حددتها الجمعية العامة. وبالتالي، فإن خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة التي ورد بيانها في هذا التقرير تتوخى مناهج عمل ليسير عليها الأمين العام وكذلك طرقا تستطيع بها الدول الأعضاء أن تدعم الأمين العام بصورة نشطة في ما يبذله من جهود.

— — — — —