

Distr.  
GENERAL

A/51/304  
13 September 1996  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



الدورة الحادية والخمسون

البندان ١٠٥ و ١٢٢ (ب) من جدول الأعمال المؤقت\*

### النهوض بالمرأة

#### إدارة الموارد البشرية: تكوين الأمانة العامة

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

#### تقرير الأمين العام

#### المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٤	٤ - ١	مقدمة .....
٥	١٠ - ٥	أولا - الإنجازات الملموسة .....
		ألف - المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي،
٥	٧ - ٥	حسب الرتبة والإدارة .....
		باء - النساء في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية
١٢	٨	خاصة .....
١٤	٩	جيم - الترقية .....
١٤	١٠	دال - التعيينات .....

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
		ثانيا - إطار دعم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك
١٥	٢١ - ١١	تحسين مركز المرأة .....
		ألف - توحيد التدابير الخاصة لتحقيق
١٥	١١	المساواة بين الجنسين .....
		باء - المستشاراة الخاصة المعنية بمسائل نوع
١٦	١٢	الجنس .....
		جيم - اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة
١٧	١٤ - ١٣	في الأمانة العامة .....
١٧	١٥	دال - لجنة التنسيق الإدارية .....
		هاء - مكتب تنسيق شؤون المرأة في الأمانة
١٨	٢٠ - ١٦	العامة .....
٢٠	٢١	واو - التمييز، بما في ذلك المضايقة .....
٢٠	٢١ - ٢٢	ثالثا - تنفيذ الأهداف المتعلقة بنوع الجنس .....
		ألف - متابعة خطة العمل الاستراتيجية
		لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة
		(١٩٩٥-٢٠٠٠): الإجراءات الأساسية التي
		يقوم بها مكتب إدارة الموارد البشرية
		بالتعاون مع مكتب منسقة شؤون المرأة
٢١	٢٥ - ٢٤	في الأمانة العامة .....
٢٣	٢١ - ٢٦	باء - الثقافة الإدارية الجديدة .....
٢٤	٢٥ - ٢٢	رابعاً - الخاتمة .....

المحتويات (تابع)

الصفحة

الجدول

- ١ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في الأمانة العامة للأمم المتحدة، وحسب الإدارة أو المكتب، وحسب الدرجة: الموظفون من الفئة الفنية وما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦) ..... ٧
- ٢ - توزيع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب نوع الجنس، في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، ١٩٩٤ و ١٩٩٥ و ١٩٩٦ ..... ٩
- ٣ - توزيع الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب نوع الجنس، وحسب الإدارة أو المكتب، وحسب الدرجة: في وظائف رتبة مد - ١ وما فوقها الخاضعة للتوزيع الجغرافي، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ ..... ١٠
- ٤ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة، حسب الدرجة، ١٩٩٥ و ١٩٩٦ ..... ١٣
- ٥ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة، حسب المنطقة والدرجة (في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦) ..... ١٣
- ٦ - التوزيع حسب نوع الجنس للموظفين الذين رقيوا عن طريق هيئات التعيين والترقية إلى وظائف في رتبة ف - ٣ إلى مد - ١ من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ ..... ١٤

### مقدمة

١ - مثلما ورد في المادة الثامنة من ميثاق الأمم المتحدة، تكتسي أهلية الرجل والمرأة، بأية صفة وعلى وجه المساواة، في هيئات الأمم المتحدة الرئيسية والفرعية، أمرا حيويا في صدقية المنظمة ودورها القيادي بوصفها داعية لتحسين مركز المرأة في جميع أنحاء العالم. وفي العقد الأخير، أسفرت السياسات الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة عن مكاسب ملحوظة، من حيث عدد النساء العاملات في جميع المستويات، وكذلك من حيث التغييرات في بيئة العمل التي تمارس فيها المرأة حياتها الوظيفية. وفي عام ١٩٨٥، لم تكن المرأة تشغل سوى ٢٣,١ في المائة من وظائف الفئة الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي (انظر A/C.5/40/30، الجدول ١)؛ وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ بلغت تلك النسبة ٣٥,١ في المائة. ومع ذلك بقي الهدف الذي حدده الأمين العام ليهتدى به والمتمثل في ٥٠ في المائة لكل من الجنسين بحلول سنة ٢٠٠٠ هدفا بعيد المنال. ولا تزال الأمانة العامة بعيدة جدا عن تحقيق هذا الهدف، فيما يتعلق بمناصب السياسة العامة وصنع القرار (مد - ١ فما فوق) حيث تبلغ نسبة الوظائف التي تحتلها المرأة ١٧,٩ في المائة. وينبغي دعم هذا الهدف الذي يرمي الأمين العام إلى تحقيقه، لا سيما في السياق الحالي الذي يتسم بأزمة مالية، باتخاذ تدابير ابتكارية متواصلة لحماية المكاسب التي تحققت ولتحقيق أهداف المساواة.

٢ - واتخذت الجمعية العامة في دورتها الخمسين القرار ١٦٤/٥٠ بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. وأعربت الجمعية في ذلك القرار عن خيبة أملها لأن الأهداف المحددة في قرارها ١٢٥/٤٥ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ و ٢٣٩/٤٥ جيم المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ (بلوغ المشاركة الإجمالية للمرأة نسبة ٣٥ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ١٩٩٥، و ٢٥ في المائة من الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها بحلول عام ١٩٩٥) لم تتحقق إلا بصورة ضئيلة وغير مقبولة. واتخذت الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين القرارين ٢٢٢/٤٩ ألف و ٢٢٢/٤٩ باء اللذين قدمت فيهما الجمعية، في جملة أمور، التوجيه والدعم للجهود المبذولة لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة وفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وحثت الجمعية العامة في قرارها ٤٢٢/٤٩ ألف الأمين العام على أن ينفذ تنفيذا كاملا خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠) (A/49/587) و Corr.1، رابعا).

٣ - ومثل ما ورد أعلاه، تحقق الآن الهدف الأول الذي حددته الجمعية العامة في القرارين ١٢٥/٤٥ و ٢٣٩/٤٥ جيم والذي أعيد تأكيده في القرار ١٦٤/٥٠ والمتمثل في بلوغ نسبة المشاركة الإجمالية للمرأة ٣٥ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. بيد أن تمثيل المرأة في وظائف السياسة العامة وصنع القرار بلغ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، ١٧,٩ في المائة مما يمثل تقدما بطيئا جدا في اتجاه الهدف المتمثل في تحقيق مشاركة المرأة بنسبة ٢٥ في المائة. وينبغي الآن إعادة تحديد هدف زمني فيما يتعلق بنسبة مشاركة المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، تحديدا واقعا ليبقى الاهتمام منصبا على

المساواة بين الجنسين. ولكي يمكن تحقيق التقدم وبلوغ المساواة الكاملة (٥٠ في المائة لكل من الجنسين) ينبغي وضع أهداف دنيا وسيطة. ولتحقيق الهدف المتمثل في مشاركة نسائية قدرها ٢٥ في المائة في جميع مستويات صنع القرار، ينبغي وجود دعم متواصل من المديرين الأقدمين في المنظمة وكذلك من الدول الأعضاء لتشغل المرشحات ذات الكفاءة تلك الوظائف. بيد أن الأزمة المالية الراهنة التي تواجهها الأمم المتحدة، والتي لا تبدو لها نهاية لا تزال تؤثر سلباً على التوظيف في جميع المستويات، وتقلل من فرص تغيير التوازن في المستقبل القريب. ويصح هذا بشكل خاص على صعيدي رسم السياسة العامة وصنع القرار.

٤ - وأعد هذا التقرير استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٢٢/٤٩ ألف. وهو يقدم آخر الانجازات والتحديات التي ظهرت في السنة الماضية فيما يتعلق بتحقيق الأهداف المتصلة بالمساواة بين الجنسين. وخلال هذه الفترة التي تتسم بالقيود المالية التي تواجهها الأمم المتحدة، يعتبر تخطيط الموارد البشرية، والمسؤولية الإدارية، واستمرار الالتزام واليقظة، وكذلك اتخاذ التدابير الفعالة القابلة للانفاذ، ضرورة بشكل خاص لصون المكاسب التي تحققت وتحقيق المزيد من التقدم، وإن كان متواضعاً.

#### أولاً - الانجازات الملموسة

##### ألف - المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، حسب الرتبة والإدارة

٥ - في إطار الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين مركز المرأة، يعد مكتب إدارة الموارد البشرية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة جداول رصد شهرية عن مركز المرأة في الأمانة العامة ويوزعها على اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. وتشمل الجداول، توزيع الموظفين، حسب نوع الجنس، في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب الإدارة أو المكتب وحسب الرتبة، لموظفي الفئة الفنية وما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛ وتحتوي على بيانات عن الوظائف في رتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام؛ والرتبة مد - ٢ فما فوقها؛ والرتبة مد - ١ فما فوقها؛ والرتبة ف - ٥ فما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٦ - ويبين الجدول ١ أن هناك ٣٥,١ في المائة من النساء في المراكز الخاضعة للتوزيع الجغرافي، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ بالمقارنة بـ ٢٣,١ في المائة في عام ١٩٨٥ (انظر A/C.5/40/30، الجدول ١)، مما يمثل زيادة قدرها ١٢ في المائة خلال الـ ١١ سنة الأخيرة. ويبين الجدول ٢ تطور مركز المرأة خلال السنوات الثلاث الأخيرة. ورغم حدوث بعض الزيادة في عدد النساء من موظفات الفئة الفنية في الأمانة العامة - إذ ارتفعت نسبة الموظفات منذ أواسط ١٩٩٤ بـ ٢,٣ في المائة - فإنه من الواضح أن تجميد التوظيف الذي بدأ في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ قد حرم المنظمة من إحدى أدواتها الرئيسية في تحقيق المساواة بين الجنسين. ونتيجة للجهود المتضافرة التي يبذلها مكتب إدارة الموارد البشرية في عمله مع مديري البرامج، تبين

الإحصاءات مرة أخرى أن النساء لم يتأثرن بشكل غير متناسب ببرامج إنهاء الخدمة مبكرا في عامي ١٩٩٥ و ١٩٩٦. وقد بلغ مجموع عدد موظفي الفئة الفنية الذين أنهوا خدمتهم في إطار هذه البرامج ٨٩، ثلثهم من النساء. وفي إطار برنامج إنهاء الخدمة مبكرا في عام ١٩٩٥ ووفق على إنهاء خدمة ٥٧ موظفا وموظفة من الفئة الفنية: ٢١ امرأة و ٣٦ رجلا. وشمل برنامج عام ١٩٩٦، ٣٢ موظفا وموظفة من الفئة الفنية، منهم ٨ نساء و ٢٤ رجلا. وبما أن ثلثي من حصلوا على الموافقة على إنهاء الخدمة مبكرا من الرجال، فقد أتيحت فرص جديدة لترقية الموظفين.

٧ - ويبين الجدول ١ توزيع موظفي الأمانة العامة حسب نوع الجنس في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ومن بين ٣١ إدارة ومكتبا استعرضت، حقق أو تجاوز ١٥ منها الهدف المتمثل في مشاركة المرأة بنسبة ٣٥ في المائة في جميع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛ وحققت تسعة منها مشاركة المرأة بنسبة ٢٥ في المائة؛ ولم تحقق بعد أربع إدارات ومكاتب مشاركة المرأة بنسبة ٢٥ في المائة؛ وحققت ثلاثة منها مشاركة المرأة بنسبة ٥٠ في المائة أو أكثر في وظائف الفئة الفنية فما فوقها (الجدول ١). وحققت ثلاث إدارات أيضا أو تجاوزت نسبة ٥٠ في المائة من مشاركة المرأة في الوظائف في رتبة مد - ١ فما فوقها (انظر الجدول ٣). وكمتابعة لمقرر اتخذه مؤتمر بيجين لجعل المسائل المتعلقة بنوع الجنس في صلب جميع برامج وأنشطة الأمم المتحدة من مختلف جوانبها، من المتوقع أن تتاح، بانتهاء الأزمة المالية، فرص لتوظيف المزيد من النساء في مجالات كان يسيطر عليها الرجل، فيوضع بذلك حد لاستبعاد المرأة من بعض الوظائف.

الجدول ١ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في الأمانة العامة للأمم المتحدة، وحسب الإدارة أو المكتب، وحسب الدرجة

الموظفون من الفئة الفنية وما فوقها في الوظائف الخاصة للتوزيع الجغرافي (في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦)

نسبية الوظائف	المجموع العام	المجموع		١٠ - ف		٢٠ - ف		٣٠ - ف		٤٠ - ف		٥٠ - ف		١٠ - مد		٢٠ - مد		المساعد العام		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		رجال	سواء	رجال	سواء	رجال	سواء	رجال	سواء	رجال	سواء	رجال	سواء	رجال	سواء	رجال	سواء	رجال	سواء	رجال	سواء	
٥٤,٨	٣١	١٧	١٤	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	١	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم
٥٢,٢	٧٧	٤١	٣٦	٦	٦	٩	١١	١٣	١٠	٨	٦	٤	٢	١	٢	١	١	١	١	١	١	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٠,٠	٦	٤	٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	الهيئات المشتركة بين المنظمات
٤٩,٤	٢٥٩	١٧٩	١٨١	٣٨	٥٩	٥٣	٣٧	٣٨	٣٨	١٣	١٩	١٩	١٣	٥	١٣	٢	٤	١	١	١	١	إدارة شؤون الإعلام
٤٨,٤	٩١	٤٤	٤٧	٧	٤	١٠	٥	٥	١١	٨	١٤	١٤	١٤	٢	١٠	٢	٢	٢	٢	١	١	إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة
٤٥,٥	٣٣	١٥	١٨	١	١	٦	٧	٧	٦	٢	٥	٥	٢	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	الصدور المشتركة للمعاشات التقاعدية للأمم المتحدة
٤٥,٠	٢٠	٩	١١	٣	٣	٣	٣	٣	١	٢	١	١	٢	١	١	٢	٢	٢	٢	١	١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٤,٠	٩١	٤٠	١٥	٧	٨	١٤	١٤	١٤	٩	١٠	٨	١٠	٨	٥	٥	٤	٤	١	١	١	١	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٤٣,١	٧٥	٥٩	٣٨	٦	٤	٩	٨	٨	١١	٧	٦	٦	٦	٧	٧	٧	٧	٧	٧	١	١	مغوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٤٢,٠	٨٦	٣٧	٤٩	٤	١	١٠	٩	٩	١٤	٧	١٣	١٣	٧	٦	١	٢	٢	٢	٢	١	١	إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية
٤٠,٩	٩٣	٣٨	٥٥	١٣	١٠	١٢	١٩	١٩	٤	٧	٤	٤	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	١	١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٤٠,٠	٤٥	٢١	٢٤	٦	٣	٣	٧	٧	٨	٦	٧	٧	١	١	١	٢	٢	٢	٢	١	١	البرنامج الدولي لمراقبة المخدرات
٣٨,٢	١٣٦	٥٢	٩٧	٦	٦	١٤	١٤	١٤	١٥	٢٢	٢١	٢١	١١	٥	١٠	١	٨	٢	٢	١	١	إدارة الشؤون السياسية
٣٨,٠	٧٩	٢٠	٤٩	٧	٩	٧	٩	٩	٧	٨	٩	١٠	٩	٧	٧	٥	٥	٥	٥	١	١	مكتب الشؤون القانونية
٣٦,٧	٤٩	١١	٣١	٥	١	٣	٨	٨	٨	١١	٧	٧	١	٢	١	١	١	١	١	١	١	مكتب المراقبة الداخلية
٣٢,٦	١٢٥	٤٢	٨٣	٩	١١	٩	٢٣	١٤	٢٤	٨	١١	١١	٨	٢	١١	٢	٢	٢	٢	١	١	إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات

نسبة الوظائف	المجموع العام	المجموع		١٠ - ف		٢٠ - ف		٣٠ - ف		٤٠ - ف		٥٠ - ف		١٠ - مد		٢٠ - مد		المساعد العام		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٣٢,٦	١٣٧	٤٦	٩١	٨	١٢	١٤	٢٥	١٢	١٢	١٥	٨	١٥	٤	١٢	٣	١						إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم
٣١,٩	٧٩	٢٦	٥٣	٢	٤	١٣	٨	٨	٢٠	٧	٢	٧	١	٨	٣	٢					١	إدارة عمليات حفظ السلام
٣٢,٠	٢٥	٧	١٧	٢	٢	١	٣	٢	٢	٣	٢	٢	٢	٢	٢	١					٧	المكتب التنفيذي للأمين العام
٣٠,٦	٧٢	٢٢	٥٠	٧	٤	٧	٧	٥	٢٢	١٢	٢	١٢	٤	٤	١						١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٣٠,١	١٣٣	٤٠	٩٣	١٤	٩	٨	١١	١٢	٣٢	٢١	٢	٢١	٣	٩	١						١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٢٧,٢	١٣٩	٣٧	١٠١	٩	١٥	١٣	٢٤	٧	٢٤	١٧	٦	١٧	٢	١٠							١	اللجنة الاقتصادية لأمر بكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٢٦,٧	٤٥	١١	٣٣		٣	٤	١	٢	٦	١١	٢	١١		٧	٤						١	إدارة الشؤون الإنسانية
٢٥,٥	١٥	١٢	٣٨	١	٢	٤	١٢	٤	١٢	٧	٢	٧	٢	٣	٢							مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٢٥,٠	٤	١	٣						١	١		١		١								البحان الإقليمية
٢٤,٤	٤٥	١١	٣٤		٤	٤	١٠	٤	١١	٤	١	٤	١	٢	٢							مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٢٢,٧	٧٧	٢٠	٦٨	٤	١١	٦	١٧	٦	١٨	١٥	١	١٥	٢	٥	١						١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٢,٧	٢٠٣	٤٦	١٥٧	١٠	١٦	١٨	٤٠	٧	٣٦	٣٩	٦	٣٩	١	٢٢	٣						١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٢٢,٠	١٦٤	٣٦	١٢٨	١٠	١٢	١٤	٣٧	٨	٣٢	٢٣	٣	٢٣	١	٧	١						١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
١٢,٢	٤٥	٦	٣٩	٢	٢	٢	٧	١	٥	١٤	١	١٤	٢	٦	٢						٣	إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية
٠,٠	٥	صفر	٥						١	١		١		١	٢							مركز الأمم المتحدة للحوسبة
	صفر	صفر	صفر																			اللجنة الخاصة للأمم المتحدة (المسكوم)
٢٥,١	٢٥١٤	٨١٢	١٦٣٢		١٨٨	٢٦٥	٣٨٧	٢٤٠	٤٤٧	٣٣٧	١٢٠	٤٤٧	٤٣	١٨٠	١٤	٥٧	١	١٤	١	٢٠		المجموع



الجدول ٢ - توزيع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب نوع الجنس، في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، ١٩٩٤ و ١٩٩٥ و ١٩٩٦

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤			٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥			٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦				
	النساء	الرجال	المجموع	النسبة المئوية للموظفات	النساء	الرجال	المجموع	النسبة المئوية للموظفات	النساء	الرجال	المجموع
وكيل أمين عام	٢	١٧	١٩	١٠,٥٣	٢	١٨	٢٠	١٠,٠	١	٢٠	٢١
أمين عام مساعد	٢	١٦	١٨	١١,١١	٢	١٢	١٤	١٤,٣	١	١٤	١٥
مد - ٢	١٤	٦١	٧٥	١٨,٦٧	١٤	٥٨	٧٢	١٩,٤	١٤	٥٧	٧١
مد - ١	٣٤	١٩٨	٢٣٢	١٤,٦٦	٣٩	١٨٨	٢٢٧	١٧,٢	٤٣	١٨٠	٢٢٣
ف - ٥	١٢٢	٣٧٥	٤٩٧	٢٤,٥٥	١٣٦	٣٤٥	٤٨١	٢٨,٣	١٣٠	٣٣٧	٤٦٧
ف - ٤	٢٤٦	٤٨١	٧٢٧	٣٣,٨٤	٢٣٤	٤٦٠	٦٩٤	٣٣,٧	٢٤٠	٤٤٧	٦٨٧
ف - ٣	٢٤٠	٣٧١	٦١١	٣٩,٢٨	٢٥٠	٣٧٩	٦٢٩	٣٩,٧	٢٦٥	٣٨٧	٦٥٢
ف - ٢	١٦٨	٢٠١	٣٦٩	٤٥,٥٣	١٨٠	١٩٨	٣٧٨	٤٧,٦	١٨٨	١٩٠	٣٧٨
ف - ١	٢	صفر	٢	١٠٠,٠٠	صفر	صفر	صفر	٠,٠	صفر	صفر	صفر
المجموع	٨٣٠	١ ٧٢٠	٢ ٥٥٠	٣٢,٥٥	٨٥٧	١ ٦٥٨	٢ ٥١٥	٣٤,١	٨٨٢	١ ٦٣٢	٢ ٥١٤

المصدر: تقرير الأمين العام السابق عن تكوين الأمانة العامة (A/49/527 و A/50/540)، وبيانات قدمها مكتب إدارة الموارد البشرية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة.

الجدول ٣ - توزيع الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة،  
حسب نوع الجنس، وحسب الإدارة أو المكتب،  
وحسب الدرجة: في وظائف رتبة مد - ١ وما فوقها  
الخاصة للتوزيع الجغرافي، في ٣٠ حزيران/يونيه

١٩٩٦

نسبة الموظفين	المجموع العام	المجموع		مد - ١		مد - ٢		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
٧٥,٠	٤	٣	١		١	٢				١		برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٦٢,٥	٨	٥	٣	٣	١	٢	١		١			إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٠,٠	٢	١	١	١	١							اللجان الإقليمية
٤٢,٩	٧	٣	٤	٢	٣	١					١	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم
٣٣,٣	٩	٢	٦	٢	٥	١						اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٣٠,٠	١٠	٣	٧	٢	٢		٢	١	١			المكتب التنفيذي للأمين العام
٢٨,٦	١٤	٤	١٠	٣	٩	١						اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٢٨,٦	٧	٢	٥	٢	٣		٢					مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٢٨,٠	٢٥	٧	١٨	٥	١٣	٢	٤		١			إدارة شؤون الإعلام
٢٣,٥	١٧	٤	١٣	٢	١٠	٢	٢				١	إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة
٢٢,٢	٢٧	٦	٢١	٥	١٠	١	٨			٢		إدارة الشؤون السياسية
٢٠,٠	٥	١	٤	١	٢		١					مكتب المراقبة الداخلية
٢٠,٠	٢٠	٤	١٦	٤	١٢		٣		١			إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم
١٨,٢	١١	٢	٩	١	٦	١	٢					إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية
١٦,٧	٦	١	٥		٤	١						اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
١٦,٧	١٢	٢	١٠	٢	٧		٢					مكتب الأمم المتحدة في جنيف
١٦,٧	٦	١	٥	١	٢		٢		١			مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
١٥,٤	١٣	٢	١١	٢	١٠							اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

نسبة الموظفين	المجموع العام	المجموع		مد - ١		مد - ٢		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
١٢,٥	١٦	٢	١٤	٢	١١		٢				١	إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات
١٠,٠	١٠	١	٩	١	٧		١				١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٦,٧	١٥	١	١٤	١	٨		٣		٢		١	إدارة عمليات حفظ السلام
٣,٧	٢٧	١	٢٦	١	٢٢		٣				١	مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية والتجارة
٠,٠	١٣	صفر	١٣		٧		٥				١	مكتب الشؤون القانونية
٠,٠	١٢	صفر	١٢		٧		٤				١	إدارة الشؤون الإنسانية
٠,٠	٤	صفر	٤		١		٢				١	البرنامج الدولي لمراقبة المخدرات
٠,٠	١٠	صفر	١٠		٥		٤		١			إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٠,٠	٢		٢	صفر	٢							الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للأمم المتحدة
٠,٠	٤	صفر	٤		٢				١		١	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٠,٠	٣	صفر	٣		١		٢					مركز الأمم المتحدة للحوسبة
٠,٠	١١	صفر	١١		٦		٢		٣			إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية
	صفر	صفر	صفر									الهيئات المشتركة بين المنظمات
	صفر	صفر	صفر									اللجنة الخاصة للأمم المتحدة (أنسكوم)
١٧,٩	٣٣٠	٥٩	٢٧١	٤٣	١٨٠	١٤	٥٧	١	١٤	١	٢٠	المجموع

باء - النساء في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة

٨ - مثلما يبين الجدول ٤، بلغت نسبة النساء في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة ٣٥,٣ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥. و ٣٦,٣ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦. بيد أن الموظفين الذكور لا يزالون يسيطرون على ملاك بعض الدوائر اللغوية (انظر الجدول ٥). و جدير بالإشارة أن البلدان التي لها تمثيل نسائي منخفض في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لها نفس نمط التمثيل في الوحدات الخاضعة لمتطلبات خاصة تتعلق بلغة تلك البلدان. والوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة تمتد من رتبة ف - ١ الى ف - ٥. أما في مستوى الرتبة مد - ١ فما فوقها، فإن هذه الوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بسبب درجة المسؤولية الإدارية والمهام المرتبطة بها. ولو كان الهدف المتمثل في تحقيق مشاركة نسائية بنسبة ٣٥ في المائة يشمل جميع الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة فإن الأمانة العامة تكون قد حققت مستوى تمثيل نسائي قدره ٣٥ في المائة لعامي ١٩٩٥ و ١٩٩٦.

**الجدول ٤ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة، حسب الدرجة، ١٩٩٥ و ١٩٩٦**

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥			٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦				
	النساء	الرجال	المجموع	النسبة الموظفين	النساء	الرجال	المجموع	النسبة الموظفين
ف - ٥	٣٩	٩١	١٣٠	٣٠,٠	٤٨	٩١	١٣٩	٣٤,٥
ف - ٤	١٢٦	٢٣١	٣٥٧	٣٥,٣	١٢٠	٢٣١	٣٥١	٣٤,٢
ف - ٣	١٢١	٢٣٧	٣٥٨	٣٣,٨	١٢٧	٢٢٦	٣٥٣	٣٦,٠
ف - ٢	٣١	٢٣	٥٤	٥٧,٤	٣٢	٢٦	٥٨	٥٥,٢
ف - ١	صفر	صفر	صفر	٠,٠	صفر	صفر	صفر	٠,٠
المجموع	٣١٧	٥٨٢	٨٩٩	٣٥,٣	٣٢٧	٥٧٤	٩٠١	٣٦,٣

**الجدول ٥ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في الوظائف الخاضعة لمتطلبات لغوية خاصة، حسب المنطقة والدرجة (في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦)**

المنطقة	ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		المجموع	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
أفريقيا	١٥	٤	٦	٤٥	١٠	٣٢	٣	١	صفر	صفر	٩٣	١١٦
آسيا والمحيط الهادئ	١٤	٤	٨	٣٨	١٦	٥٠	٣	٤	صفر	صفر	١٠٦	١٣٧
أوروبا الشرقية	١٧	صفر	٢	٤٨	٢	٨٣	١	٤	صفر	صفر	١٥٢	١٥٧
أوروبا الغربية	٢٣	٢٥	٦٣	٥٦	٤٤	٢٣	١٢	٩	صفر	صفر	١٤٤	٢٥٥
أمريكا اللاتينية	٩	٩	١٦	١٢	١٦	١٣	٣	٤	صفر	صفر	٣٨	٨٢
الشرق الأوسط	٦	صفر	٢	٩	٦	١٠	١	١	صفر	صفر	٢٦	٣٥
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	٦	٦	٢٠	٢٠	٣١	١٤	٨	٣	صفر	صفر	٦٥	١٠٨
مناطق أخرى	١	صفر	٣	٣	٢	١	١	صفر	صفر	صفر	٥	١١
المجموع	٩١	٤٨	١٢٠	٢٣١	١٢٧	٢٢٦	٣٢	٢٦	صفر	صفر	٥٧٤	٩٠١

## جيم - الترقية

٩ - أدى التطبيق والرصد الصارمان للتدابير الخاصة الواردة في التعميم الإداري ST/AI/412 المؤرخ ٥ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ بشأن التدابير الخاصة الرامية الى تحقيق المساواة بين الجنسين الى معدل ترقية بلغ ٤١,٣ في المائة للنساء خلال السنة الماضية (انظر الجدول ٦). وتفرض هذه التدابير الخاصة مراعاة ضرورة تحسين مركز المرأة حتى في الحالات التي تسفر فيها الأزمات أو التدابير المالية عن فترات يُقلص فيها التوظيف أو يُجمد.

الجدول ٦ - التوزيع حسب نوع الجنس للموظفين الذين رقيوا عن

طريق هيئات التعيين والترقية الى وظائف في رتبة ف-٣

الى مد-١ من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥ الى ٣٠ حزيران/

يونيه ١٩٩٦

الرتب	الرجال	النساء	نسبة النساء	المجموع
مد - ١	١٤	٨	٣٦,٣٦	٢٢
ف - ٥	٣٥	٢٠	٣٦,٣٦	٥٥
ف - ٤	٣٨	٢٦	٤٠,٦٣	٦٤
ف - ٣	٢٨	٢٧	٤٩,٠٩	٥٥
المجموع	١١٥	٨١	٤١,٣٢	١٩٦

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية، التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة.

## دال - التعيينات

١٠ - قرر الأمين العام، في النشرة ST/SGB/278 المؤرخة ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ بشأن الحالة المالية للمنظمة، اتخاذ تدابير منها فرض تجميد على التوظيف الى أن تتحسن الحالة المالية للمنظمة تحسنا ملموسا. وخلال الأزمة المالية، تقلص التوظيف كثيرا، وهو إحدى الأدوات الرئيسية لتحسين نسبة الموظفين في الفئة الفنية، لا سيما في الرتبة مد - ١ فما فوقها. وبما أنه لا يوجد عدد كبير من النساء في الرتب الوسطى، فإن القدرة على استعمال الترقية كأداة لتحقيق الأهداف التي وضعتها الجمعية العامة هي قدرة محدودة، مما يزيد من التأثير على الهدف الذي حدده الأمين العام لتحقيق توازن بين الجنسين خلال الإطار الزمني المحدد. ولذلك فإن الأمانة العامة تفتقر الى الفرص اللازمة لتحسين التوازن بين الجنسين بالسرعة التي يودها الأمين العام.

ثانيا - إطار دعم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تحسين مركز المرأة

ألف - توحيد التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين

١١ - يجمع التعميم الإداري ST/AI/412 المؤرخ ٥ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ بشأن التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين في شكل مبسط جميع التدابير السابقة التي صدرت خلال السنوات العشر الأخيرة في نشرات، وتعميمات إدارية، وغيرها من التوجيهات المتعلقة بالسياسة العامة، الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، ويقدم إطارا لرصد حالة مركز المرأة في الإدارات والمكاتب. وأشارت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٢/٤٩ ب٤ مع التقدير الى البيان الذي اتخذته لجنة التنسيق الإدارية في دورتها العادية الأولى لعام ١٩٩٥ بشأن مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة وصدرت نشرة الأمين العام ST/SGB/282 المؤرخة ٥ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ بشأن السياسات الرامية الى تحقيق المساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة. في نفس الوقت الذي صدر فيه التعميم الإداري ST/AI/412. وستيسر هذه النشرة رصد حالة المرأة، كما ستحفز الجهود الرامية إلى بلوغ الهدف الذي حدده الأمين العام بشأن التوازن بين الجنسين بحلول سنة ٢٠٠٠. بيد أن الأمم المتحدة لا تزال عاجزة عن تنفيذ العديد من هذه التدابير، مثل تعيين موظفات جديدات، بسبب القيود التي خلقتها الأزمة المالية. ويرد أدناه موجز للتدابير الرئيسية التي اتخذها مكتب إدارة الموارد البشرية لوضع خطة لتحسين مركز المرأة:

(أ) كلما رأى الأمين العام ضرورة تجميد التوظيف، ينظر في طلب الاستثناء من التجميد، بشيء من التساهل، إذا كانت المترشحة امرأة؛

(ب) تملأ الشواغر في فئة ورتبة الوظائف التي تقل فيها الأرقام عن الأهداف التي حددتها الجمعية العامة، في حالة وجود مترشحة أو أكثر، بإحدى المترشحات بشرط (أ) أن تكون مؤهلاتها تلبي جميع متطلبات الوظيفة الشاغرة و (ب) أن تكون مؤهلاتها كافية تماما أو أعلى من مؤهلات المترشحين الذكور المنافسين لها؛

(ج) عندما تلبي إحدى المترشحات متطلبات وظيفة شاغرة وتوصي الإدارة بقبول مترشح ذكر، يجب على الإدارة أن تقدم تحليلا كتابيا يبيّن أسس الاختيار؛

(د) باستثناء الوظائف التي تملأ عن طريق الامتحانات التنافسية، لا يجوز ملء الشواغر المتوقعة بمترشحين ذكور إلى أن يتأكد مكتب إدارة الموارد البشرية من أن جميع المعنيين بذلوا قصاراهم خلال فترة لا تقل عن ستة أشهر ولم يجدوا مع ذلك مترشحة كفأة لملء تلك الوظيفة؛

(هـ) يجوز للنساء اللاتي عملن في خدمة المنظمة، بما في ذلك صناديق وبرامج المنظمة لمدة لا تقل عن سنة، بأي نوع من أنواع التعيين، أو كخبيرات استشاريات، الترشح لملء الشواغر المعلن عنها داخليا في الأمم المتحدة؛

(و) يجب الإعلان عن الشواغر للوظائف من فئة ف - ٥ فما فوقها في الإدارات التي لم تحقق المساواة بين الجنسين إعلانا داخليا وخارجيا (باستثناء الحالات التي يتجاوز فيها مكتب إدارة الموارد البشرية عن شرط الاعلان الخارجي، مثلما يحدث عند تحديد مترشحة مؤهلة)؛

(ز) في الحالات التي يوظف فيها مترشح بشكل يتجاوز النطاق الأقصى المستصوب لأي بلد، لا تقبل تلك الاستثناءات إلا في حالة المرأة، في حالات محدودة، بالنسبة للوظائف الأنسب لمؤهلاتها؛

(ح) بغية توسيع عدد المترشحات المحتملات للتوظيف في الرتب الدنيا من الفئة الفنية، يسمح لمن لهن مؤهلات ممتازة ممن يعملن بتعيينات قصيرة الأجل أو بتعيينات تقل عن سنة واحدة في رتبتي ف - ٢ أو ف - ٣ ويشغلن وظيفة ثابتة، على أساس مؤقت، بإجراء امتحان تنافسي حتى وإن كن من رعايا دول أعضاء تتجاوز نقطة المنتصف في نطاقها المستصوب أو من رعايا دولة عضو زائدة التمثيل؛

(ط) كلما أتيح تعيين مؤقت في رتبة أعلى درجة، يطلب من جميع الإدارات والمكاتب القيام باستعراض الموظفين ذات الكفاءة اللازمة لتعيينهن مؤقتا في تلك الوظائف؛

(ي) أنشئت عملية رصد رسمية داخل مكتب تنسيق شؤون المرأة لكفالة عدم تأثر المرأة بدرجة غير متناسبة بالأزمة المالية؛

(ك) تطبق قواعد الأقدمية تطبيقا مرنا لأخذ الأقدمية التراكمية للموظفة في الاعتبار عند ترقية عادية أو معجلة.

#### باء - المستشاراة الخاصة المعنية بمسائل نوع الجنس

١٢ - إثر انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة بيجين، ٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ واستجابة لتوصية المؤتمر، عين الأمين العام إحدى مستشارته الخاصة مستشارة خاصة المعنية بمسائل نوع الجنس. وتقوم المستشاراة، بهذه الصفة، بمساعدة الأمين العام في كفالة إدراج منظور نوع الجنس إدراجا فعالا في السياسات والبرامج في جميع مجالات عمل منظومة الأمم المتحدة، بتعاون وثيق مع شعبة النهوض بالمرأة التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للنهوض بالمرأة، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والنهوض بالمرأة، ومركز تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، وغيرها من الوحدات المعنية بالمرأة داخل منظومة الأمم المتحدة. وتمشيا مع هذه الولاية، وكفالة تنسيق أحسن بين مختلف



عناصر المنظومة، قامت المستشارية الخاصة، بالتشاور مع برامج وصناديق منظومة الأمم المتحدة، بإنشاء ثلاثة أفرقة عاملة غير رسمية تشترك فيها الأمانة العامة للأمم المتحدة وبعض صناديق وبرامج المنظومة. وتغطي الأفرقة العاملة مجالات السياسة العامة والبحث والأنشطة التنفيذية والتوازن بين الجنسين في المنظومة، وقد قامت ببعض الأعمال الأولية لتحديد مجالات العمل. ومن المتوقع أن تندمج هذه الأفرقة العاملة في أفرقة عاملة ذات مهام محددة قد تقرر اللجنة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة، (انظر الفقرة ١٥ أدناه)، إنشاءها. وستقوم الأفرقة عندئذ بأنشطتها في ذلك الإطار الأوسع.

### جيم - اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

١٣ - أنشأ الأمين العام اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة في ٧ آذار/مارس ١٩٨٦، في إطار البرنامج العام للتغلب على العراقيل الرئيسية التي تعوق إدماج المرأة في الأعمال الفنية التي تقوم بها المنظمة. وتترأس اللجنة مستشارة الأمين العام الخاصة المعنية بمسائل نوع الجنس، وتتألف اللجنة من ١٦ عضواً، يعملون بصفاتهم الشخصية، ويختارهم الأمين العام من مختلف الإدارات والمكاتب. ومنسق شؤون المرأة في الأمانة العامة عضو بصفته الشخصية وأمين اللجنة. واللجنة ترصد تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية (١٩٩٥-٢٠٠٠): وتقدم المشورة والتوصيات إلى الأمين العام بشأن سياسات النهوض بالمرأة؛ وتقدم إلى الأمين العام تقارير سنوية.

### لجان التوجيه المحلية

١٤ - أنشأت بعض اللجان الإقليمية، أو هي بصدد إنشاء، لجان توجيهية. ولبعض تلك اللجان الإقليمية، مثل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، لجنة توجيهية تعمل منذ مدة. وأنشأ المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في فيينا في نيسان/أبريل ١٩٩٥، بتوصية من اللجنة الاستشارية المشتركة، لجنة فيينا لتحسين مركز المرأة للمساعدة على تحقيق أهداف التوازن بين الجنسين. وتقدم اللجنة المشورة إلى المدير العام وتحيل إلى اللجنة التوجيهية في نيويورك استنتاجاتها وتوصياتها.

### دال - لجنة التنسيق الإدارية

١٥ - جدد أعضاء لجنة التنسيق الإدارية في عام ١٩٩٥ التزامهم القوي بكفالة النهوض بالمرأة بوصف ذلك سياسة ذات أولوية في مؤسسات المنظومة وبتخاذ التدابير اللازمة لتحسين مركز المرأة في أماناتها. واعترفت لجنة التنسيق الإدارية بضرورة بذل جهد منسق لتنفيذ السياسات الموضوعة تنفيذاً كاملاً وكذلك لوضع مبادرات جديدة للزيادة من اشتراك المرأة، لا سيما في المستويات العليا. وقررت اللجنة أيضاً في دورتها العادية الأولى لعام ١٩٩٦ إنشاء لجنة مشتركة بين الوكالات المعنية بالنهوض بالمرأة تترأسها المستشارية الخاصة للأمين العام المعنية بمسائل نوع الجنس. وتمثل ولاية اللجنة في القيام، على أساس مؤشرات الأداء، برصد تنفيذ منظومة الأمم المتحدة لبرنامج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني

بالمرأة والتوصيات المتصلة بنوع الجنس المنبثقة عن المؤتمرات التي عقدتها الأمم المتحدة مؤخرا واجتماعات القمة التي عقدت برعاية المنظومة، وتقديم المشورة الى لجنة التنسيق الإدارية بشأن سبل ووسائل كفاءة التعاون والتنسيق الفعالين في منظومة الأمم المتحدة، في هذا المجال، وفي دعم إدراج مسائل نوع الجنس في صلب العمل الذي تضطلع به منظومة الأمم المتحدة. وبغية تيسير ورصد عملها في هذا المجال، طلبت لجنة التنسيق الإدارية أن تقدم إليها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، تقارير منتظمة بشأن تنفيذ التدابير التي بدأتها للزيادة من مشاركة المرأة. وهذا الاستعراض جار حاليًا وسيعد تقرير لتقديمه إلى لجنة التنسيق الإدارية في دورتها العادية الثانية لعام ١٩٩٦.

#### هاء - مكتب تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة

١٦ - تواصل منسقة شؤون المرأة في الأمانة العامة تقديم التقارير بانتظام الى مساعد الأمين العام لشؤون إدارة الموارد البشرية، والقيام بمهامها في إطار مكتب التنسيق وفي مكتب إدارة الموارد البشرية عموماً. وتمثل مهامها الأساسية فيما يلي:

(أ) رصد تنفيذ وتقديم خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠) بالصيغة التي أيدتها الجمعية العامة في قرارها ٢٢٢/٤٩ ألف و ١٤٦/٥٠؛

(ب) القيام بأنشطة الاتصال، والعمل في إطار شبكات، والدعوة، داخل منظومة الأمم المتحدة، فيما يتصل بمسائل نوع الجنس والعمل على أن تستفيد المؤسسات داخل الأمم المتحدة وخارجها استفادة كاملة من الدروس المكتسبة في تناول مسائل نوع الجنس في مكان العمل؛

(ج) التدخل في عمليات التعيين والترقية لكفالة حصول المرأة على جميع الفرص الممكنة للتعيين والترقية في الوظائف المؤهلة لها؛

(د) التدخل في عمليات التوظيف لكفالة توظيف عدد أكبر من النساء المؤهلات، لا سيما في مستويات صنع القرار العليا؛

(هـ) وضع التقارير وحضور مداورات الجمعية العامة بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، وكذلك تقديم خدمات السكرتارية الى اللجنة التوجيهية، لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة وإلى غيرها حسب اللزوم؛

(و) تقديم المشورة والتوجيه الى من يطلب المساعدة من الموظفين فيما يتعلق بحياتهم الوظيفية، وتقديم المشورة لهن فيما يتعلق بحقوقهن ومسؤولياتهن.

١٧ - وتعمل منسقة شؤون المرأة في الأمانة العامة بتعاون وثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية لتهيئة بيئة عمل أكثر دعماً وتشجيعاً لتحقيق الأهداف التي وضعتها الجمعية العامة. وتحاول المنسقة إضافة إلى ذلك إيجاد اتصالات أحسن بين جميع الموظفين. ويخطط أيضاً لتنظيم أحداث خاصة تجمع بين النساء والرجال لمناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك.

١٨ - وفي ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٩٦، نظمت منسقة شؤون المرأة يوم "خذ ابنتك إلى العمل" بالتعاون مع لجنة الموظفين والفريق المعني بمساواة المرأة في الحقوق. وصممت أنشطة ذلك اليوم لإعطاء فرصة إلى الشابات لرؤية أمهاتهن وأبائهن في العمل والحصول على تجربة مباشرة عن الدور التي تقوم به المرأة في المنظمة والفرص المفتوحة لها للقيام بأدوار قيادية في المستقبل.

١٩ - ولا تزال أنشطة مكتب تنسيق شؤون المرأة ممولة من موارد خارجة عن الميزانية. والموارد الحالية من الموظفين المتمثلة في موظف رئيسي وموظف من فئة الخدمات العامة هي موارد محدودة للغاية بالنظر إلى عبء العمل المتصل بتنفيذ ورصد خطة العمل، وكذلك متابعة مؤتمر بيجين، واللجنة الفرعية الجديدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمرأة التابعة للجنة التنسيق الإدارية. وحثت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٢/٤٩ ألف الدول الأعضاء على القيام بتبرعات لدعم الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين. وتحقيق المساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة مسؤولية تشترك فيها جميع الدول الأعضاء مع الأمم المتحدة ومكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من الإدارات. وهيئات التعيين والترقية، مثلاً، تدعم هذه الأهداف (انظر الجدول ٥). ولتحقيق المساواة بين الجنسين لا بد من تحسين بيئة العمل. وتحقيقاً لذلك، أدرجت التوعية بمسائل نوع الجنس في نظام تقييم الأداء وكذلك في برنامج التدريب على إدارة الموارد البشرية. ونظراً لمحدودية الموارد من الموظفين، فتحت منسقة شؤون المرأة أنشطتها لبرامج التدريب الداخلي.

#### مراكز التنسيق في الإدارات

٢٠ - تقوم شبكة من منسقي شؤون المرأة في الإدارات، منذ عام ١٩٩٤ بمساعدة منسقة لشؤون المرأة في الأمانة العامة. ويعمل المنسقون في الإدارات، بالإضافة إلى مهامهم العادية، مع رؤساء الإدارات والقائمين بالتنظيم وأو المكاتب التنفيذية لرصد تنفيذ السياسات وإخطار مركز التنسيق بالمشاكل التي تعترض الموظفين في إدارتهم. ويجري اختيار المنسقين في الإدارات من طرف رؤساء الإدارات والمكاتب، لمدة عامين، بالتشاور مع ممثلي الموظفين، ومع مراعاة ما أظهره من اهتمام والتزام بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. ويقدم المنسقون في الإدارات الدعم إلى منسقة شؤون المرأة في الأمانة العامة، ويعملون بتعاون وثيق معها.

### واو - التمييز، بما في ذلك المضايقة

٢١ - رغم أن المضايقة ليست مسألة تتعلق بنوع الجنس، فإن منسقة شؤون المرأة في الأمانة العامة تقوم بدور مستشار فرقة العمل المعنية بالمضايقة، والتي تعمل على تحديد مشكلة المضايقة، ومعالجتها، بما في ذلك المضايقة الجنسية في أماكن العمل. وأعدت هذه الفرقة العاملة المشتركة بين الإدارة والموظفين، بموارد خارجة عن الميزانية وبدعم استشاري، استبياناً لتوزيعه على المكاتب في جميع أماكن العمل التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة. وستقوم هذه الدراسة الاستقصائية باستكشاف الطريقة التي تؤثر بها الثقافة ونوع الجنس على تعريف المضايقة في أماكن العمل التابعة للأمم المتحدة، وقياس درجة إحساس موظفي الأمم المتحدة بالمضايقة في مختلف أشكالها في بيئة عملهم. وستستعمل هذه البيانات الجديدة للمساعدة في إعادة النظر وفي تعزيز الإجراءات القائمة لمعالجة مشكلة المضايقة في أماكن العمل التابعة للأمم المتحدة.

### ثالثا - تنفيذ الأهداف المتعلقة بنوع الجنس

٢٢ - يؤثر مجموع التدابير الخاصة تأثيراً عملياً في تحقيق الأهداف التي وضعها الأمين العام فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة. والهدف من هذه التدابير هو إعطاء المرأة فرصة التنافس على قدم أكثر مساواة مع نظيرها الرجل للحصول على فرص الترقية والتعيين، إلى أن تتحقق أهداف المساواة بين الجنسين. وشروط هذه التدابير واضحة؛ وفعاليتها لا تتوقف فقط على اشتراك جميع المكاتب والإدارات، وإنما على رصد أدائها و - كلما أمكن - اتخاذ الإجراءات اللازمة لإنفاذ تلك التدابير. وتعمل منسقة شؤون المرأة، بالتعاون مع وحدات أخرى في مكتب إدارة الموارد البشرية، ومع اللجنة التوجيهية، على تيسير رصد تنفيذ التدابير الخاصة، عن طريق إجراءات تشدد على أهمية كل من توفير تكافؤ الفرص للمرأة والاعتراف بالجوانب التي تسهم بها المرأة في عمل المنظمة.

٢٣ - وعندما يستأنف التوظيف بشكل عادي، سيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بتيسير توظيف وترقية المرأة عن طريق شبكة واسعة من الاتصالات خلال المؤتمرات مع المندوبات، ومع الرابطات التقنية، وكذلك عن طريق استكمال القوائم الداخلية والخارجية للموظفات، وأيضاً - عندما تسمح الموارد المالية بذلك - عن طريق الإعلان على نطاق واسع في الصحف والمجلات الموجهة للمرأة. وأنشأت منسقة شؤون المرأة شبكة متنامية من النساء داخل المنظمة وخارجها بغرض إيصال وتعميم الإعلان عن الشواغر.

ألف - متابعة خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠): الإجراءات الأساسية التي يقوم بها مكتب إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع مكتب منسقة شؤون المرأة في الأمانة العامة

٢٤ - وضع مكتب إدارة الموارد البشرية استراتيجية رباعية لدعم تنفيذ التعميم الإداري ST/AI/412. وسيعمل المكتب، في إطار هذه الاستراتيجية، على مساعدة جميع المكاتب والإدارات في تنفيذ التدابير التي ينص عليها التعميم. ولتحقيق ذلك، سيقوم مكتب منسقة شؤون المرأة بما يلي:

#### أولا

(أ) عقد اجتماعات منتظمة مع رؤساء الإدارات، ومديري البرامج، والمديرين التنفيذيين، والمسؤولين عن التنفيذ في المستويات الوسيطة، لكفالة وجود حوار متواصل بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة؛

(ب) عقد اجتماعات مع أعضاء اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة، وأعضاء هيئات التعيين والترقية، ومجموعات مكتب إدارة الموارد البشرية، ومراكز التنسيق في الإدارات، وممثلي الموظفين، لإحاطتهم علما بآخر التطورات؛

(ج) تصميم وتنفيذ نظام بحث جديد ونشط، بالتشاور مع الدول الأعضاء، يستند إلى شبكات التوظيف، والبحث التنفيذي، والإعلان عن الشواغر في شبكة الانترنت للبحث عن المرشحات ذات الكفاءة على أوسع نطاق ممكن. وكذلك حضور الاجتماعات والمؤتمرات الدولية لفتح مجالات اتصال جديدة مع صاحبات المهن في مجالاتهن؛

#### ثانيا

(د) رصد عمليات التعيين والترقية، وكفالة ترشيح النساء، ومساعدة جميع الإدارات والمكاتب في تحديد المترشحات، داخل المنظمة وخارجها، ممن تتناسب كفاءتهن مع أية وظيفة شاغرة؛

(هـ) كفالة بذل جميع الجهود الممكنة للتعرف على الموظفات ذات الكفاءة لترقيتهن، بما في ذلك الترقيات المعجلة عندما تستدعي الظروف ذلك؛

(و) استحداث قاعدة بيانات للموارد البشرية تعكس بدقة أكبر الخبرة التي اكتسبتها المرأة، ومؤهلاتها الثقافية، والتدريب الذي حصلت عليه خلال السنوات العشر الأخيرة من الخدمة داخل الأمم المتحدة و/أو مع منظمات أخرى؛

(ز) تقديم تقارير فصلية إلى الأمين العام عن مركز المرأة، مع توجيه نسخ إلى رؤساء هيئات التعيين والترقية، وإلى فريق الاستعراض الأقدم؛

### ثالثا

(ح) كفالة إطلاع جميع النساء في الأمانة العامة للأمم المتحدة على التعميم الإداري ST/AI/412 وآثاره على حياتهن الوظيفية؛

(ط) الاستعمال الفعال للتنبؤات بالشواغر مدة ستة أشهر، لأغراض التخطيط، والإبلاغ، والعمل في إطار شبكات، بحيث يمكن تحديد عدد أكبر من المترشحات؛

(ي) عقد اجتماعات بفرادى الموظفات لمناقشة مركزهن التعاقدى، وحالتهم الشخصية، ومساوهم الوظيفي، واتخاذ إجراءات المتابعة المناسبة حسب الاقتضاء؛

(ك) إجراء اتصالات منتظمة مع الموظفين عموما عن طريق رسالة إخبارية فصلية وعمود في Secretariat News بغية إعلام وتثقيف الموظفين في الوقت نفسه، بشأن المسائل الهامة المتعلقة بنوع الجنس؛

### رابعا

(ل) السعي إلى تهيئة مكان عمل يقدر المساواة بين الجنسين حق قدرها، ويحترمها، ويحاول تهيئة بيئة عمل تسمح للمرأة بتحقيق كامل إمكاناتها؛

(م) وضع استراتيجيات لبناء مزيد من الثقة وفتح اتصالات أوسع بين مكتب إدارة الموارد البشرية، والإدارة، والموظفين عموما؛

(ن) وضع استراتيجيات الاتصال والتوعية بالمسائل المتصلة بنوع الجنس، عن طريق برامج مثل "برامج التدريب على إدارة الموارد البشرية" لإحداث ما يلزم لتحسين بيئة العمل من تغيير في المواقف؛

(س) العمل في إطار شبكات والوصول إلى المنظمات غير الحكومية، والمؤسسات التعليمية وغيرها، وتزويدها بالمعلومات عن التقدم المحرز في الأمانة العامة.

٢٥ - ويمثّل التزام الإدارة العنصر الرئيسي في تحقيق المساواة بين الجنسين، لا سيما في أعلى المستويات. وفي حين أن نسبة النساء ازدادت عموماً في معظم الإدارات والمكاتب، فإن عدد النساء في المناصب العليا ومناصب اتخاذ القرار لا يزال دون الأهداف التي حددتها الجمعية العامة والأمين العام. وينبغي أن تبذل الإدارة والدول الأعضاء جهوداً منسقة لتنفيذ السياسات الحالية، وكذلك وضع مبادرات جديدة للزيادة من اشتراك المرأة في المستويات العليا. ومن شأن بعض التدابير المذكورة آنفاً، مثل العمل في إطار شبكات، داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها في المؤسسات المعنية بمسائل نوع الجنس، أن تساعد على التعرف على صاحبات المؤهلات لملء الوظائف الشاغرة في المستويات العليا، عند استئناف التوظيف. ومن شأن استمرار الحوار مع الجامعات، والمنظمات غير الحكومية، والرابطات المهنية النسائية أن يساعد أيضاً في وضع قوائم نسائية لملء الشواغر في المستقبل، مما يسمح لمكتب إدارة الموارد البشرية باستجابة أنشط لطلبات الإدارة والمكاتب في بحثها عن المترشحات المؤهلات.

#### باء - الثقافة الإدارية الجديدة

٢٦ - من الأهداف الهامة في استراتيجية الأمين العام لتحديث إدارة الموارد البشرية في المنظمة، خلق ثقافة إدارية جديدة في الأمانة العامة تقدر التنوع حق قدره وتجعل جميع الموظفين يساهمون بأقصى إمكاناتهم. ويتطلب ترسيخ هذه الثقافة الجديدة إحداث تغييرات في المواقف وكذلك في الأنظمة والسياسات.

٢٧ - ويمثل إدخال نظام التقييم الجديد القائم على الأداء مبادرة هامة في هذا الصدد. ويتضمن هذا النظام الذي يشجع بقوة جميع الموظفين ومديريهم على الاشتراك في تحديد الأهداف والاتفاق على أبعاد الأداء التي يقوم عليها التقييم السنوي، توعية بمسألة نوع الجنس، وكذلك مسؤولية إدارية إلزامية ستساعد على تشجيع المزيد من المساءلة في مجالات مثل تحقيق التوازن بين الجنسين وإظهار حساسية بمسائل نوع الجنس والثقافة في مكان العمل.

٢٨ - وبما أن التدريب عامل حاسم في تغيير المواقف من الترقية، فقد بدأ إدراج المسائل المتعلقة بنوع الجنس إدراجاً متزايداً في البرامج التدريبية وفي تطوير الحياة الوظيفية للموظفين في الأمانة العامة. ويتضمن ذلك برنامج التوجيه للموظفين الجدد في الأمانة العامة، والتدريب على نظام تقييم الأداء؛ وحل المنازعات؛ والتدريب على الإشراف والإدارة.

٢٩ - ويجري تنفيذ برنامج إلزامي للتدريب على إدارة الموارد البشرية، في جميع المستويات بدايةً بأعلىها، لجميع الموظفين برتبة مد - ١ و مد - ٢. وبغية تحسين التوازن بين الجنسين ودعم التدابير

الرامية إلى تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، ادرجت الموظفين برتبة ف - ٥ ممن لهم مسؤوليات إدارية، مع المديرين في المرحلة الأولى من هذا التدريب. وينظر في المسائل المتعلقة بنوع الجنس في هذا البرنامج وفي دورات المتابعة عن طريق دراسات فردية تتناول مسائل نوع الجنس وتشجع على مناقشتها.

٣٠ - ومن العناصر الهامة الأخرى في استراتيجية الموارد البشرية التي وضعها الأمين العام، تنفيذ تدريب ودعم وظيفي أكثر انتظاما للموظفين عند التحاقهم بالمنظمة. وبداية من كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ سيتضمن هذا البرنامج توجيهها إلزاميا يطلع جميع موظفي الفئة الفنية المعيّنين عن طريق امتحانات تنافسية، ومنهم أكثر من ٥٠ في المائة من النساء، على عمل المنظمة، وسياساتها، وممارساتها، وثقافتها. وسيساعد نظام جديد للتعيين الإداري على كفاءة قدرة الموظفين الشباب على اكتساب مجموعة أوسع من الخبرة في مرحلة مبكرة من حياتهم الوظيفية.

٣١ - وبما أنه ينبغي للثقافة الإدارية الجديدة أن تشجع وتدعم أيضا وجود مكان عمل أكثر مراعاة لحياة المرأة العاملة في المنظمة، ستدرس أيضا بعناية أكبر مسائل مثل بيئة العمل، وعمل الزوج، وساعات العمل المرنة، وترتيبات رعاية الأطفال، وخطط التوقف مؤقتا عن الحياة الوظيفية.

#### رابعا - الخاتمة

٣٢ - طبقت الأمم المتحدة خلال العقد الأخير عدة تدابير وبرامج لتحقيق التوازن بين الجنسين وتحسين مركز موظفي فئة الخدمات العامة، ومعظمهم من النساء. والأهداف المحددة لتكافؤ التمثيل بين الرجل والمرأة هامة ليس فقط من حيث عدد الموظفين وإنما أيضا من حيث الاعتراف بالقيمة التي تضيفها قوة عاملة متنوعة ومتوازنة بين الجنسين وممثّلة. وينبغي اتخاذ قرارات فيما يتعلق بالمنظور الأساسي والفريد الذي يمثله وجود المرأة في مكان العمل. وقد ترجم التزام الأمين العام الثابت بتحقيق التوازن بين الجنسين بعدة قرارات هامة لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. وتبين الاحصاءات زيادة في عدد النساء في جميع مستويات التمثيل، في الوقت الذي تكيّفت فيه بيئة العمل في الأمم المتحدة لتعزيز قوة عمل مفتوحة بشكل متساو للأكفاء من الرجال والنساء وإعطاء تلك القوة حق قدرها. بيد أن تحقيق الهدف المحدد للوصول إلى التوازن بين الجنسين في التوزيع العام للموظفين بحلول سنة ٢٠٠٠ لا يزال بعيد المنال.

٣٣ - ففي بعض المجالات، لا سيما في المستويات العليا، لا يزال تمثيل المرأة منخفضا جدا. ويجب أن يواصل الأمين العام والدول الأعضاء العمل معا لكفالة التعرف على صاحبات الكفاءة وإعطائهن الفرصة للعمل في المناصب العليا في الأمانة العامة. وعلى الأمين العام والدول الأعضاء أن يشجعوا على إيجاد قوة عاملة قادرة على النمو مهنيا ويمكن للجميع أن يسهموا فيها إسهاما كاملا ودون عوائق في عمل المنظمة. إن المرأة تمثل ٥١ في المائة من مجموع سكان العالم، وينبغي أن يسمح لها بالإسهام إسهاما كاملا في عمل المنظمة لكي تكون المنظمة ممثلة للعالم بأكمله.



٣٤ - وسيواصل الأمين العام السعي بحزم الى تحقيق الأهداف التي حددتها الجمعية العامة فيما يتعلق بتحسين مركز المرأة. وقد تحقق الى حد الآن هدف مشاركة المرأة عموما بنسبة ٣٥ في المائة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ونظرا لاستمرار الأزمة المالية، يبدو أن هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بحلول سنة ٢٠٠٠ غير واقعي. ولذلك قد تود الجمعية العامة أن تحدد أهدافا أكثر واقعية لمشاركة المرأة في الوظائف الخاضعة للتوظيف الجغرافي، مثلا ٣٧ في المائة بحلول سنة ١٩٩٧، و ٤١ في المائة بحلول سنة ١٩٩٩. وفي حين أن هدف مشاركة المرأة بنسبة ٢٥ في المائة في المناصب العليا لاتخاذ القرار لم يتحقق بعد، فينبغي أن يبقى عاملا يهتدى به. والسعي الجاري في المنظمة لتحقيق التوازن بين الجنسين، وغيره من الجهود الرامية الى تحقيق تمثيل أكثر تنوعا وتوازنا جغرافيا ليست جهودا متعارضة، بل هي تكمل بعضها البعض وينبغي السعي إلى تحقيقها بوصفها هدفا متكاملا.

٣٥ - وينبغي للأمم المتحدة أن تكون في القرن القادم في صدارة المهتمين بمسائل الجنسين. وينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون مع الأمم المتحدة لإظهار التزامها بالتوازن بين الجنسين. وعليها أن تحدد السبل والموارد اللازمة لتحقيق تلك الأهداف. وفي حين أن الأزمة المالية جعلت من الصعب للغاية تحقيق الأهداف الرقمية التي حددتها المنظمة، فإنه ينبغي للأمانة العامة أن تبذل قصاراها لتهيئة بيئة عمل قادرة على الاستفادة من طاقات النساء للعمل إلى جنب زملائهن وإيجاد نهج ابتكارية لتناول المسائل التي تهم المجتمع الدولي. وبيئة العمل التي ترضي المرأة والرجل وتمنحهما كل الفرص والمضي في حياتهما الوظيفية بتناؤل، وتمكنهما من العمل حسب المبادئ الأخلاقية والتفاني المهني، هي بيئة قادرة على تجديد الأمانة العامة للأمم المتحدة وتنشيطها في خدمة المجتمع الدولي.

-----