

Distr.
GENERAL

E/CN.6/1997/7
26 February 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة مركز المرأة

الدورة الحادية والأربعون

١٠-٢١ آذار/مارس ١٩٩٧

البند ٣ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة: استعراض
إدماج قضايا المرأة في الأنشطة الرئيسية لمؤسسات
منظومة الأمم المتحدة

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

تقرير الأمين العام

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٢	١ - ٥	مقدمة
٣	٦ - ٩	أولا - البيانات الإحصائية المستكملة
٩	١٠ - ٢٦	ثانيا - التطورات الأخيرة
٩	١٠ - ١٥	ألف - خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥ - ٢٠٠٠)
١٠	١٦ - ١٩	باء - إصدار واستعراض التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين
١١	٢٠ - ٢١	جيم - تبادل المعلومات
١١	٢٢ - ٢٦	دال - التطوير الوظيفي وتدريب الموظفين
١٣	٢٧	الخلاصة



مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٦٧/٥١ المؤرخ ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، أن يُقدّم الى لجنة مركز المرأة، في دورتها الحادية والأربعين، تقرير عن التقدم المحرز بشأن مركز المرأة في الأمانة العامة.

٢ - ورحبت الجمعية العامة، في القرار ذاته، ببلوغ الهدف المحدد لمعدل الاشتراك النسوي الإجمالي في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وهو ٢٥ في المائة، وفقا للمطلوب في قرارها ١٢٥/٤٥ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، وأعدت الجمعية العامة تأكيد هدف المساواة في توزيع الوظائف بين الجنسين، بنسبة ٥٠ لكل منهما، بحلول عام ٢٠٠٠، وأعربت عن قلقها إزاء احتمال عدم تحقيق هذا الهدف، ولا سيما في وظائف تقرير السياسات وصنع القرارات. وطلبت الجمعية العامة الى الأمين العام أن يكفل التنفيذ الكامل والعاجل لخطة العمل الاستراتيجية المتعلقة بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥ - ٢٠٠٠)^(١) من أجل تحقيق المساواة العامة بين الجنسين، ولا سيما في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، بحلول عام ٢٠٠٠. وطلبت الجمعية كذلك الى الأمين العام أن يواصل عمله الرامي الى تهيئة بيئة عمل تراعي الفروق بين الجنسين، وتمكين مركز تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة من القيام بصورة فعالة برصد وتسهيل التقدم في تنفيذ الخطة الاستراتيجية. كما حثت الأمين العام على أن يزيد عدد موظفات الأمانة العامة المنتميات الى البلدان النامية والى البلدان ذات التمثيل النسوي المنخفض.

٣ - ومنذ أن تولى الأمين العام منصبه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ وهو يؤكد بوضوح التزامه بإدماج منظور يراعي الفروق بين الجنسين في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها. ويعد إنجاز الأهداف المحددة لتوزيع الوظائف بين الجنسين وتهيئة بيئة عمل تراعي الفروق بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من هذا الالتزام وستواصل بصورة نشطة مساهمة كبار المديرين عن هذا الشأن.

٤ - وقام الأمين العام، في أول خطوة له نحو الوفاء بهذا الالتزام، بتعيين مستشارة خاصة معنية بمسائل نوع الجنس والنهوض بالمرأة، برتبة أمين عام مساعد، ضمن هيئة مكتبه. وبهذه الصفة، فإن المستشارة الخاصة تتبع الأمين العام مباشرة، وتساعد بوجه خاص في أن يكفل تنسيق السياسات على نطاق المنظومة فيما يتعلق بتنفيذ منهاج عمل بيجين^(٢)، وإدماج منظور يراعي الفروق بين الجنسين في جميع الأنشطة الرئيسية لمنظومة الأمم المتحدة. وقد عينت المستشارة الخاصة رئيسة للجنة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين. كما أن مركز تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة، الموجود حالياً في إطار مكتب إدارة الموارد البشرية، سينقل بموارده الحالية الى مكتب المستشارة الخاصة، وسيعمل بوصفه جزءاً من ذلك المكتب. وستواصل الجهود لتعزيز ذلك العمل، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٦٧/٥١. وستستمر المستشارة الخاصة في رئاسة شعبة النهوض بالمرأة.

٥ - ونظرا لتعصر الفترة المنقضية بين اختتام الدورة العادية للجمعية العامة وافتتاح دورة لجنة مركز المرأة، يركز هذا التقرير على التطورات ذات الصلة في البيانات الإحصائية والتغيرات التي طرأت على أرقام حزيران/يونيه ١٩٩٦ الواردة في تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، المقدم الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين (A/51/304). وينبغي قراءة هذا التقرير مقترنا بالتقرير السابق، المعروض على اللجنة للعلم.

أولا - البيانات الإحصائية المستكملة

٦ - أوضح الأمين العام، في الجدول ١ في تقريره المقدم الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين (A/51/304)، مستوى تمثيل المرأة حسب الإدارة أو المكتب في الأمانة العامة على مستوى العالم. ويتضمن الجدولان ١ و ٢ أدناه استكمالا لتلك البيانات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦. وقد تم أخيرا في ١٧ مكتبا وإدارة من بين ٣٣ مكتبا وإدارة إنجاز الهدف الذي حددته الجمعية العامة، والذي يقضي بالوصول بنسبة تمثيل المرأة الى ٣٥ في المائة بحلول عام ١٩٩٥. بل وتم أيضا، في خمس إدارات ومكاتب، إنجاز هدف المساواة بين الجنسين بنسبة ٥٠ لكل منهما. وارتفع المستوى العام لتمثيل المرأة داخل الأمانة العامة على مستوى العالم بنسبة ٠,٩ في المائة، فوصل الى ٣٥,٥ في المائة في نهاية عام ١٩٩٦ (انظر الجدول ١). إلا أنه لم يتم إنجاز الهدف الموازي المتمثل في الوصول بتمثيل المرأة في وظائف صنع القرار الى نسبة ٢٥ في المائة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، كانت النساء يشغلن ١٨,٥ في المائة من وظائف الرتبة مد - ١ وما فوقها، بزيادة نسبتها ١,٦ في المائة في تمثيل المرأة منذ العام الماضي. وأنجزت عشر إدارات ومكاتب فعلا هدف تمثيل المرأة بنسبة ٢٥ في المائة في وظائف الرتب العليا (انظر الجدول ٢).

٧ - وينبغي ملاحظة أن الجدولين لا يعكسان قيام الأمين العام، في ٢٧ كانون الثاني/يناير، بتعيين امرأتين برتبة أمين عام مساعد، إحداهما للمسائل المتعلقة بنوع الجنس والنهوض بالمرأة، والأخرى للعلاقات الخارجية. ورغم أن هدف الوصول بتمثيل المرأة في هذا المستوى الى نسبة ٢٥ في المائة لا يزال بعيدا عن التحقق، فإن هذين التعيينين الجديدين يصلان بعدد النساء في المناصب العليا الى ثلاث موظفات.

الجداول ١ (تابع)

المنظمة القائمة المنظمة	المنظمة		١ - ٣		٤ - ٦		٧ - ٩		١٠ - ١٢		١٣ - ١٥		١٦ - ١٨		المنظمة القائمة المنظمة	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء		
٧٩.٥	١٣٣	٣٩	٩٣		١٤	١١	٩	١٢	١٢	٣١	٧	١٩	٧	٩	١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية والبيئة البيئية
٧٨.٩	٤٥	١٣	٣٣		٤	٣	٣	٣	٣	٦	٣	١٠	٥	٥	١	إدارة الشؤون الاقتصادية
٧٨.٧	١٣٦	٣٩	٩٧		٩	١٤	١٣	٣٣	٩	٣٥	٥	١٤	٣	١٠	١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريب
٧٦.٧	١٥	٤	١١		٧	٣		٤	١	٣	١					مكتب الأمم المتحدة في نوردي
٧٦.٤	٥٣	١٤	٣٩		٧	٣	٤	١٣	٤	١١	٢	٧	٣	٣	٣	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٧٦.٣	١١	١٦	٤٥		٢	٣	٥	٥	٥	١٣	٤	١٢	٧	٧	٧	إدارة عمليات حفظ السلام/ تنمية الإدارة الاجتماعية
٧٥.٧	٣٥	٩	٣٦		١	٢	٤	٧	٩	٩	١	٤	١	١	١	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٧٣.٣	٢٠٦	٤٨	١٥٨		١٠	١٨	٢٢	٤٠	٨	٣٦	٦	٣٨	١	٣	١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٧٢.٧	٨٨	٢٠	٦٨		٤	١١	٦	١٨	٦	١٨	١	١٥	٧	٥	١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٧١.٤	١٥٤	٣٣	١٢١		٩	١٢	١٣	٣٦	٧	٣٦	٣	٢٠	١	٦	١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٧٠.٥	٥	صغير	٥							١		١	١	١	١	مركز الأمم المتحدة للحواسيب المتعددة

الجدول ٧ - توزيع الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس، وحسب الإدارة أو المكتب
وحسب الرتبة: الموظفون في وظائف الرتبة مد - ١ وما فوقها الخاضعة للتوزيع الجغرافي،
في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦

نسبة النساء	المجموع الكلي	المجموع		مد - ١		مد - ٢		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
١٠٠,٠	١	١	صفر	١								اللجان الإقليمية
٦٧,٥	٨	٥	٣	٣	١	٢	١		١			مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٠,٠	٦	٣	٣		٢	٢	١			١		برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٠,٠	٥	٢	٣	٢	٢						١	إدارة شؤون الإدارة والتنظيم
٣٣,٣	٩	٣	٦	٢	٥	١					١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٣٣,٣	٣	١	٢	١	٢							الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٢٩,٢	٢٤	٧	١٧	٥	١٢	٢	٤		١			إدارة شؤون الإعلام
٢٨,٦	٧	٢	٥	١	٣	١	١				١	إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية
٢٨,٦	٧	٢	٥	٢	٣		٢					مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٢٧,٣	١١	٣	٨	٢	١		٤	١	١		٢	المكتب التنفيذي للأمين العام
٢٤,٠	٢٥	٦	١٩	٥	٩	١	٧		٢		١	إدارة الشؤون السياسية
٢٣,٨	٢١	٥	١٦	٤	١٢	١	٣		١			مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم
٢٢,٢	١٨	٤	١٤	٢	٩	٢	٤				١	إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة
٢١,٤	١٤	٣	١١	٣	١٠						١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٢٠,٠	٥	١	٤	١	٢		١		١			مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
١٦,٧	٦	١	٥	١	٣		١				١	مكتب المراقبة الداخلية
١٦,٧	١٢	٢	١٠	٢	٩						١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
١٣,٣	١٥	٢	١٣	٢	١٠		٢				١	إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات
١٢,٥	٨	١	٧	١	٦						١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
١٢,٥	٨	١	٧		٦	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٩,١	١١	١	١٠	١	٧		٢				١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٧,٧	١٣	١	١٢	١	٨		٣		١			إدارة عمليات حفظ السلام
٧,٤	٢٧	٢	٢٥	١	٢١	١	٣				١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٠,٠	١١	صفر	١١		٧		٣				١	مكتب الشؤون القانونية
٠,٠	١١	صفر	١١		٥		٥				١	إدارة الشؤون الإنسانية
٠,٠	٤	صفر	٤		١		٢				١	برنامج المراقبة الدولية للمخدرات
٠,٠	١٠	صفر	١٠		٥		٤		١			مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات

الجدول ٢ (تابع)

نسبة النساء	المجموع الكلي	المجموع		مد - ١		مد - ٢		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
٠,٠	٤	صفر	٤		٢					١	١	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٠,٠	٢	صفر	٢		١		٢					مركز الأمم المتحدة للحوسبة
٠,٠	١٢	صفر	١٢		٧		٢		٣			إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية
	صفر	صفر	صفر									الهيئات المشتركة بين المنظمات
	صفر	صفر	صفر									مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
	صفر	صفر	صفر									اللجنة الخاصة للأمم المتحدة
١٨,٥	٢١٩	٥٩	٢٦٠	٤٢	١٧١	١٤	٥٧	١	١٣	١	١٩	المجموع

٨ - وكان عام ١٩٩٦ عاما بالغ الصعوبة بالنسبة لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، نظرا للتجميد المفروض على التعيينات والبرامج الجارية لإعادة التشكيل وتقليص الملاك والتقاعد المبكر. ورغم ذلك، حدثت الزيادة الطفيفة المذكورة أعلاه في النسبة المئوية للنساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وتشهد الإحصاءات الواردة في الجدول ٢ أدناه على الجهود التي بذلتها المنظمة للوصول إلى المستويات التي حددتها الجمعية العامة فيما يتعلق بأهداف المساواة بين الجنسين. ويبين الجدول ٤ عدد كبار الموظفين في رتب صنع القرار الذين تم ترقيتهم وتعيينهم خلال عام ١٩٩٦.

الجدول ٢ - الإجراءات المتعلقة بشؤون الموظفين حسب موضوع الإجراء، والرتبة (مد - ١ إلى ف - ٢/١)، ونوع الجنس، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦

النسبة المئوية للنساء	المجموع	الرجال	النساء	الإجراء
٥٢,٢٢	٢٠	١٤	١٦	تعيين
٥٠,٩٠	١١٠	٥٤	٥٦	ترقية
٤٢,٧٥	١٦	٩	٧	نقل
صفر	٢	٢	صفر	انتداب
صفر	٢	٢	صفر	تنسيب

الجدول ٤ - التعيين والترقية، حسب نوع الجنس، في الرتبة مد - ٢، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦

النسبة المئوية للنساء	مد - ٢			الإجراء
	المجموع	رجال	نساء	
٦٦,٦	٦	٢	٤	تعيين
٢٠,٠	٥	٤	١	ترقية

٩ - وقد ظل مكتب إدارة الموارد البشرية ومركز تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة يحرصان على ضمان ألا تتقلص فرص تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة على مستوى العالم، وعلى ألا تضيق أثناء فترة تقليص الملاك المكاسب التي تحققت في السنوات القليلة الماضية. ويواصل مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع هيئات التعميم والترقية ومع اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، بذل كل الجهود لضمان ألا تتأثر المرأة تأثيراً غير متناسب خلال التغييرات الكبرى التي تشهدها المنظمة.

ثانياً - التطورات الأخيرة

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

١٠ - لا يزال الهدف الأول للأمين العام يتمثل في تحقيق التوازن العام بين الجنسين بنسبة ٥٠ لكل منهما، في وظائف الفئة الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي، بحلول عام ٢٠٠٠. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٦، كانت الأمانة العامة قد أنجزت الهدف المتمثل في أن تشغل المرأة ٢٥ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

١١ - غير أنه لا يزال يلزم للمنظمة أن تعالج عدداً من العقبات التي طارأاً اعترضت تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، كي تحقق هدف المساواة بين الجنسين بنسبة ٥٠ لكل منهما. كما يلزم أن تواصل تهيئة بيئة وثقافة إداريتين تساعدان على جعل الموظفين يساهمون بأقصى ما في طاقتهم، على النحو المبين في تقرير الأمين العام (A/51/304).

١٢ - وفي إطار الجهود المبذولة لتهيئة بيئة تراعي الفروق بين الجنسين، لا بد من الاهتمام بجوانب الواقع التي تؤثر على كلا الجنسين فيما يتصل بمسائل الأسرة والعمل والحياة، بما في ذلك رعاية الأطفال ورعاية كبار السن. والاتجاه الراهن إلى تقليص الحجم، وما يشيع حالياً من عدم التيقن الاقتصادي، يجعلان من الأصعب على الموظفين أن يستفيدوا من ترتيبات العمل المرنة والسياسات التي تراعي شواغل الأسرة. وسوف يصبح تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أمراً مطروحاً بدرجة أكبر مع تزايد المطالب في المجالين.

١٣ - وتقوم حالياً فرقة العمل المعنية بالتوازن بين العمل والحياة، التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية، بدراسة كيفية وضع سياسات وأولويات وبرامج مختلفة، منها على سبيل المثال برنامج لمساعدة الموظفين يستهدف معاومتهم على مواجهة المسائل المتعلقة بالعمل وغير المتعلقة بالعمل.

١٤ - وتهيئة بيئة عمل آمنة يسودها التوازن بين الجنسين تتطلب وجود تدابير محددة للمساعدة والمسؤولية لضمان فعالية إدارة الموارد البشرية وغيرها من الموارد التي يوكل للمديرين العناية بها. ويعد نظام تقييم الأداء مبادرة هامة في هذا الصدد. فالنظام يتضمن عنصر الحساسية تجاه الفوارق بين

الجنسين كبعد إلزامي من أبعاد الأداء التي يتعين مراعاتها في تقييم جميع الموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات إشرافية وإدارية. ومن السابق لأوانه بطبيعة الحال تقييم أثر هذا النظام، حيث أن دورة الأداء الأولى على وشك أن تكتمل الآن فقط.

١٥ - وقد قام مكتب إدارة الموارد البشرية، في إطار ولاية فرقة العمل المعنية بالمضايقات، بما في ذلك المضايقات الجنسية، في أماكن العمل التابعة للأمم المتحدة، التي تتبع اللجنة الاستشارية المشتركة، بإعداد استبيان عن المضايقات، بما في ذلك المضايقات الجنسية، في أماكن العمل. وقامت منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، بتوزيع الاستبيان في أواخر عام ١٩٩٦. واشتركت الأمانة العامة على مستوى العالم، بما فيها بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الميدانية، مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في تعميم الاستبيان في آذار/مارس ١٩٩٧. ويهدف الاستبيان إلى قياس تصورات الموظفين ومفاهيمهم، لكي تستخدم نتائج ذلك مستقبلاً في وضع السياسات وإجراءات الشكاوى والبرامج التدريبية. وينتظر أن تعرض في صيف ١٩٩٧ تحليلات البيانات التي سيأتي بها الاستبيان، مشفوعة بتوصيات بالإجراءات الملائمة.

باء - إصدار واستعراض التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين

١٦ - انتضى حتى الآن أكثر من عام على إصدار التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين في شكل موحد (التعميم الإداري ST/AI/412 المؤرخ ٥ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦). ويعتزم الأمين العام مسالة مديري الإدارات عن التقيد بهذه التدابير داخل الإدارات والمكاتب.

١٧ - وتقوم اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ومركز تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة بالرصد الدقيق لمدى التقيد بالتدابير الخاصة، كما تقوم بذلك قدر الإمكان هيئات التعيين والترقية. وقد نشأ بعض المشكلات في تطبيق بعض الأحكام، وبخاصة الأحكام المتعلقة بالأهلية للتقدم بناءً على الإعلانات الداخلية عن الوظائف الشاغرة من الرتبين ف - ٧ و ف - ٣، والأحكام المتعلقة بالتعيين الخارجي للنساء بالنظر إلى التجميد المفروض حالياً على التعيينات. واستناداً إلى ما ورد من ملاحظات، تقرر استعراض التدابير الخاصة لحل تلك المشكلات وغيرها من المشكلات التي صودفت في تطبيق نص التعميم الإداري.

١٨ - ولا تزال الأمانة العامة تواجه عقبات في تعيين أو ترقية النساء، وبخاصة في وظائف الرتب العليا. وقد أدت تدابير خفض حجم الأمانة العامة، بما في ذلك تجميد الوظائف والتعيينات الخارجية على مدار العامين الماضيين، إلى إضعاف إمكانية استخدام التعيين كأداة لتعزيز تمثيل المرأة. وعلاوة على ذلك، فإن التعيينات في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد لم تتكافأ مع التحسينات المتواضعة في تحقيق التوازن بين الجنسين في التعيينات في الرتب الأدنى. وفضلاً عن ذلك، لم تتوافر في تدابير التوظيف

القدرة على العثور على مرشحات مؤهلات لشغل الوظائف الكبيرة. غير أنه تبذل الآن جهود تستهدف تنظيم القدرة على البحث.

١٩ - وقد وفرت المحكمة الإدارية الى الأمانة العامة توجيهات بشأن تطبيق التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين. ففي حين أن الحكم رقم ٦٧١ في قضية غرينبلات (١٩٩٥) أوضح أنه لا يصح استبعاد المرشحين الذكور المؤهلين لدى النظر في شغل الشواغر المتوفرة، فإن الحكم رقم ٧٦٥ في قضية أندرسون بيلر (١٩٩٦) أكد مجدداً أنه ما لم تتخذ تدابير للتمييز التعويضي للتخفيف من آثار الماضي، فإن تلك الآثار ستستمر لسنوات طويلة. وذلك يتعارض مع المادة ٨ من الميثاق، التي تقضي بتكافؤ الفرص في العمل لدى الأمم المتحدة. كما أعادت المحكمة تأكيد شرعية تدابير التمييز التعويضي التي تنشئ حقا في المعاملة التفضيلية للنساء اللاتي تكون مؤهلاتهن متكافئة الى حد كبير مع مؤهلات المرشحين الذكور المنافسين لهن. وقد ساعد هذان الحكمان مكتب إدارة الموارد البشرية على تحسين درجة التقيد بالتدابير الخاصة.

جيم - تبادل المعلومات

٢٠ - نشر مركز تنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة للمرة الأولى، في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، نشرة إخبارية تسمى "الشبكة (NETWORK)". تصدر حاليا كل ثلاثة أشهر وتوزع على نطاق المنظومة، بشكل مطبوع وكذلك من خلال البريد الإلكتروني في الأمم المتحدة. وتوفر النشرة الإخبارية للنساء والرجال ساحة لمناقشة المسائل المتعلقة بالجنسين، وتنقل آخر الأنباء والقواعد التنظيمية والإحصاءات والوظائف المتاحة وغير ذلك من التطورات الى موظفي الأمانة العامة على مستوى العالم. وقد صدر العدد الثاني من النشرة الإخبارية في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

٢١ - وفي الدورة الأولى للجنة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين (٢٢ و ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦)، دوفقت المسائل المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع الأمانات في منظومة الأمم المتحدة. واتفق على أن المسؤولية الرئيسية عن المسائل المتصلة بالموظفين تقع على عاتق اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ولجنة الخدمة المدنية الدولية. إلا أن اللجنة المشتركة بين الوكالات ستدعم عمل هاتين الهيئتين لإبراز ما تعلقه من أهمية على هذه المسائل، وللتأكيد على الارتباط بين البعد المؤسسي والأبعاد المتعلقة بالسياسات والبرامج في عملية إدماج قضايا المرأة في الأنشطة الرئيسية للمنظومة.

دال - التطوير الوظيفي وتدريب الموظفين

٢٢ - لما كان التدريب عاملا بالغ الأهمية في مجال العمل على تغيير المواقف، فإنه يجري بصورة متزايدة إدماج المسائل المتعلقة بالجنسين في برامج الأمانة العامة لتدريب الموظفين والتطوير الوظيفي،

بما في ذلك برنامج توجيه الموظفين الجدد الذين يلتحقون بالأمانة العامة؛ والتدريب على نظام تقييم الأداء؛ والتدريب على مهارات التفاوض التعاوني وحل النزاعات؛ والتدريب على الإشراف والإدارة.

٢٣ - وثمة برنامج إلزامي للتدريب على إدارة الأفراد يجري تنفيذه من القمة الى القاعدة. وقد شارك حتى الآن أكثر من ٩٠ في المائة من الموظفين من رتبتي مد - ٢ و مد - ١ في هذا البرنامج، الذي بدأ حالياً في استيعاب مديري المستويات الوسطى من الرتبتيين ف - ٥ و ف - ٤. ومن أجل تحسين التوازن بين الجنسين ودعم تدابير تعزيز مركز المرأة في الأمانة العامة، أشركت النساء اللاتي يضطلعن بمسؤوليات إدارية في الرتبة ف - ٥ مع المديرين في المرحلة الأولى من التدريب. ويجري تناول المسائل المتعلقة بنوع الجنس في هذه البرامج، وفي دورات المتابعة، من خلال دراسة حالات إفرادية من التي تشير المسائل المتعلقة بنوع الجنس وتشجع على مناقشتها. وبالإضافة الى ذلك، يجري وضع برامج لإشاعة الحساسية تجاه الفروق بين الجنسين في أماكن العمل. وسوف تسهم هذه البرامج أيضاً في زيادة الوعي بضرورة إبراز منظور مراعاة الفروق بين الجنسين في جميع مجالات عمل المنظمة.

٢٤ - وتبذل الجهود أيضاً لضمان إمكانية وصول النساء الموظفات في فئة الخدمات العامة الى طائفة متنوعة من فرص التطوير الوظيفي. ومعظم برامج التطوير الوظيفي وتدريب الموظفين في المنظمة متاحة للموظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة على حد سواء. وهي تشمل برامج في تكنولوجيا المعلومات، واللغات والاتصالات، ومهارات التفاوض التعاوني، والإدارة في الأمم المتحدة، واستحدثت في العام الحالي برنامج جديد للتدريب على المهارات الإشرافية للموظفين الأقدم في فئة الخدمات العامة والموظفين المبتدئين في الفئة الفنية ممن يضطلعون بمسؤوليات إشرافية. وتشكل النساء أكثر من ٥٠ في المائة من المشاركين في هذه البرامج، وكذلك في برامج الدراسات الخارجية.

٢٥ - وفي شباط/فبراير ١٩٩٧، بدأ برنامج للتوجيه المعزز مدته أسبوع واحد للمرشحين الناجحين في امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية، ونسبة النساء من هؤلاء تجاوزت بشكل مطرد ٥٠ في المائة، ويعد هذا البرنامج عنصراً هاماً في الجهود الأكثر تنظيماً المبذولة لتوفير فرص التطوير الوظيفي للموظفين في كافة الرتب.

٢٦ - ومن المسلم به في الوقت ذاته أنه بالإضافة الى فرص التدريب الرسمية، سيكون من المفيد التوسع في عميات النقل الأفقية والمتبادلة بين الإدارات، وانتداب الموظفات الأقدم من فئة الخدمات العامة للعمل في وظائف الموظفين الموقدين في بعثات، لإعطائهن تدريباً عملياً على مهام الوظائف التي تنطوي على قدر أكبر من المسؤولية.

الخلاصة

٢٧ - كان ميثاق الأمم المتحدة أول اتفاق دولي مقبول عالميا يعلن المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق. وفي الوقت الذي تحتفل فيه لجنة مركز المرأة بمرور خمسين عاما على إنشائها، بوسعها أن تشير الى سجل المنظمة الحافل في خلق تراث تاريخي من المعايير والقواعد، ومن الاستراتيجيات، والبرامج والأهداف الدولية الرامية الى النهوض بمركز المرأة في جميع أنحاء العالم. وإدماج اعتبار نوع الجنس في التوجه الرئيسي لمجالات موضوعية من قبيل المسائل الاقتصادية والاجتماعية، والسلام والأمن، وحقوق الإنسان، والتنمية المستدامة، والشؤون الإنسانية، يتطلب توفر ثقافة مؤسسية مؤاتية لهذه العملية. ومن ثم، فإن مركز المرأة في الأمانة العامة يعد مؤشرا أساسيا لإدماج منظور نوع الجنس في التوجه الأساسي لجميع السياسات والبرامج. وفي حين أن الحكومات عليها الاضطلاع بهذه المسؤولية على الصعيد الوطني، فإن الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة لا بد وأن تلتزما، بدعم من الدول الأعضاء، بالقيام بدور قيادي في تحقيق التوازن بين الجنسين وتهيئة بيئة عمل تراعي الفروق بين الجنسين.

الحواشي

(١) انظر A/49/587 و Corr.1 و A/50/691.

(٢) انظر تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥

(A/CONF.177/20)، الفصل الأول، القرار ١، المرفق الثاني.
