



Distr.
GENERAL

A/37/469
21 September 1982
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة السابعة والثلاثون
البندان ١٠٧ و ١١١ من جدول الأعمال المؤقت*

وحدة التفتيش المشتركة

مسائل الموظفين

مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها :
إلتقرير المرحلي الثاني

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل الى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة
المعنون " مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها : التقرير المرحلي الثاني " (JIU/REP/82/4) .

.../...

• A/37/150 *

82-24887

مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها :
التقرير المرحلي الثاني

اعداد

ايرل د • زيم

من وحدة التفتيش المشتركة

جنيف
آذار / مارس ١٩٨٢

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١	٥ - ١ أولاً - مقدمة
١	١٠ - ٦ ثانياً - التطورات منذ ١٩٧٧
٣	١٩ - ١١ ثالثاً - استعراض عام
٨	٣٣ - ٢٠ رابعاً - التدابير المتخذة بشأن قضايا محددة
٨	٢١ - ٢٠ ألف - الأهداف المنشودة
٩	٢٧ - ٢٢ باء - تكافؤ فرص الترقية والتطور الوظيفي
١٥	٢٨ جيم - تدابير مكافحة التمييز والمضايقة
	 دال - التدابير التي تستهدف التعجيل بتنفيذ توجيهات
٢٠	٣٠ - ٢٩ السياسة العامة
٢٠	٣٣ - ٣١ هاء - اجراءات أخرى اتخذت
٢٢	٣٥ - ٣٤ خامساً - التوصيات
		الجدول ١ مشاركة المرأة في مجالس شؤون الموظفين والمجالس الاستشارية
١٠	 والادارية
		الجدول ٢ استعراض دراسات التوظيف واجراءات الترقية وبرامج التدريب
١٢	 الداخلي والنظام الادارى للموظفين
١٣		الجدول ٣ الحالة الراهنة لقواعد مختارة من النظام الادارى للموظفين
١٦		الجدول ٤ الممارسات التوظيفية
١٨		الجدول ٥ قضايا خاصة يشملها القرار ٢١٠/٣٥
		الرسم البياني ١ الموظفون الفنيون الذكور والاناث في احدى عشرة منظمة للامم
٦	 المتحدة حسب الرتب (١٩٧٦، ١٩٨١)
		الرسم البياني ٢ درجة تركيز الموظفين حسب الرتب في احدى عشرة منظمة
٧	 للامم المتحدة في ١٩٧٦ و ١٩٨١ (بالنسب المئوية)

المرفقاتالمرفق

الأول : الباب الخامس من قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ .

المحتويات (تابع)

المرفق (تابع)

الثاني : تركيب موظفي الفئة الفنية بحسب الرتبة ومجموعي الرجال والنساء في احدى عشرة منظمة للأمم المتحدة (١٩٨٠) •

الثالث : تركيب موظفي الفئة الفنية بحسب الرتبة ومجموعي الرجال والنساء في احدى عشرة منظمة للأمم المتحدة (١٩٨١) •

الرابع : عدد الوظائف في الفئة الفنية حسب الجنسية (١٩٨٠) •

الخامس: المنشور الدوري رقم ٦٤ لمنظمة الصحة العالمية : معاملة النساء والرجال على قدم المساواة في المقر الرئيسي •

أولا - مقدمة

- ١ - أعد هذا التقرير استجابة لرجاء الجمعية العامة في قرارها ٢١٠/٣٥، الفرع خامسا، بأن تواصل وحدة التفتيش المشتركة مراقبة التطورات في مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها فسي منظومة الأمم المتحدة وأن تقدم تقريرا الى الجمعية العامة في موعد لا يتعدى دورتها السابعة والثلاثين • وقد اعربت الجمعية العامة في القرار عن قلقها العميق لعدم احراز تقدم في زيادة نسبة النساء في الأمانة العامة، ودعت الدول الأعضاء والأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة الى اتخاذ تدابير محددة^(١) •
- ٢ - ويقدم هذا التقرير استعراضا للتدابير التي اتخذت في مختلف المنظمات منذ تقديم التقرير المرحلي في JIU/REP/80/4 • كما يسعى الى تقديم صورة مختصرة للتقدم العام الذي أحرز منذ طبع التقرير الأول، JIU/REP/77/7 •
- ٣ - وتستند المعلومات في هذا التقرير الى البيانات التي جمعتها وحدة التفتيش المشتركة عن طريق استبيان أرسل الى جميع المنظمات المشتركة^(٢) • وقد جرى تحديث الجداول الأساسية في JIU/REP/80/4 في التقرير الحالي بحيث تعكس ما انتهى اليه الوضع في كل منظمة من المنظمات •
- ٤ - ويسلم المفتش بأنه لم تمض الا فترة وجيزة نسبيا بين هذا التقرير وذلك الذي صدر عام ١٩٨٠ • ومع أن الأمر يقتضي مرور وقت طويل من أجل أن يتضح حدوث تقدم وتطور على نطاق واسع الا ان ما مضى من الوقت يكفي لبيان بعض الاتجاهات في مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها •
- ٥ - ويود المفتش أن يعرب عن تقديره ازاء الاستجابة للاستبيان في نطاق الجدول الزمني المضغوط الذي كان على وحدة التفتيش المشتركة أن تتبعه بغية انهاء العمل في المواعيد المقررة •

ثانيا - التطورات منذ ١٩٧٧

- ٦ - رحبت لجنة التنسيق الادارية بالتقرير JIU/REP/77/7^(٣) • وقد اعترف بأهميته في توفير التوجيه ووضع الاجراءات الهادفة الى زيادة اشتراك النساء في أعمال الأمانات على قدم المساواة

(١) A/Res/35/210، الفرع خامسا، (انظر المرفق الأول) •

(٢) يغطي هذا التقرير، شأنه شأن التقرير السابق، المنظمات التالية في منظومة الأمم المتحدة: الأمم المتحدة (واستقبت المعلومات على انفراد من مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين واليونيد و استخدمت، عند الاقتضاء، في هذه الدراسة)، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية، والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية، واليونيسكو، واتحاد البريد العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للارصاد الجوية • وقد اضيفت المنظمة العالمية للملكية الفكرية الى هذا التقرير نظرا لأنها أصبحت منظمة مشتركة في وحدة التفتيش المشتركة بتاريخ أول كانون الثاني / يناير ١٩٨٢ •

(٣) A/33/105 في ٢٤ أيار / مايو ١٩٧٨ •

مع الرجال ، وقبلت لجنة التنسيق الادارية فكرة الاقتراح بوضع أهداف بصدد توظيف النساء ووافقت بشكل عام ، مع بعض التحفظات ، على أن غايات التوظيف يمكن أن تستعمل بل وينبغي أن تستعمل كحافز داخلي للعمل في اتجاه اشتراك النساء اشتراكا كاملا في أعمال الأمانات • ونظرت الجمعية العامة في التقرير وفي تعليقات لجنة التنسيق الادارية في دورتها الثالثة والثلاثين عام ١٩٧٨ • وقد اتفق على ضرورة أن تشترك النساء على نحو أكمل في عمل أمانات المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وعلى قدم المساواة مع الرجال • وأوصى القرار الذي اتخذته الجمعية العامة أن تضع الأمم المتحدة والمنظمات الاخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة عددا من التدابير لزيادة نسبة النساء في الفئة الفنية وما فوقها ، وان تعزز بصفة عامة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في التوظيف والتطور الوظيفي •

٧ - وفي عام ١٩٨٠ اتخذت الوثيقة JIU/REP/80/4 (٤) شكل تقرير مرحلي عن التطورات التي حدثت في مختلف المنظمات بصدد مركز المرأة في الفئة الفنية • وكان من الواضح أن غالبية الرؤساء التنفيذيين والهيئات التشريعية قد أفصحت عن التزام بزيادة نسبة النساء في الفئة الفنية في الأمانات • وأفاد التقرير أيضا بأنه على الرغم من هذا الالتزام ومن بعض الجهود الملموسة فلم يحدث في الواقع تغيير يذكر ما بين عام ١٩٧٧ الى عام ١٩٨٠ في النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية الا في الامم المتحدة والفاو ، والاتحاد البريدي العالمي ومنظمة الصحة العالمية • وقد اتضح أنه حيثما قامت المنظمات بتحديد الأهداف ، فانه يبدو أن هذا التحديد كان دافعا لتلك المنظمات الى أن تتخذ تدابير معينة لزيادة النسبة المئوية للنساء • واشتمل التقرير على عدد من التوصيات ، كان بعضها قد ورد أيضا في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٧٧ • كذلك أوصى التقرير بأن تقوم لجنة التنسيق الادارية باستعراض مركز المرأة في الفئة الفنية بانتظام أملا في أن يبعث ذلك التدابير والأفكار البناءة الرامية الى تحسين مركز المرأة •

٨ - وأبدت لجنة التنسيق الادارية تعليقاتها على تقرير عام ١٩٨٠ (٥) وأشارت الى أن هذا التقرير لم يشتمل على أية توصيات جوهرية جديدة تتعلق بالسياسة وأنه ، الى حد ما ، قد كرر التوصيات الواردة من قبل في التقرير الأول لعام ١٩٧٧ • واعترف المفتش بأنه كان من المهم عند اعداد التقرير لدورة الجمعية العامة الخامسة والثلاثين ، تكرار بعض التوصيات الواردة من قبل في التقرير السابق نظرا لعدم اتخاذ التدابير من جميع الوجوه من قبل كافة المنظمات • كما أشارت لجنة التنسيق الادارية الى أنه لا ينبغي القيام باستعراض مركز المرأة على فترات متقاربة لأن معدل التغيير لا يمكن أن يلحظ الا على مدى فترة من الزمن طويلة نسبيا - نحو خمس سنوات • واعترفت لجنة التنسيق الادارية أيضا بأن المنظمات قد قبلت بالفعل فكرة الاقتراح بوضع أهداف توظيف النساء ولكنها شددت على أن الرقم المستهدف يجب أن يرتبط ارتباطا معقولا بالاحتياجات الفعلية • وركزت لجنة التنسيق الادارية كذلك على أن المنظمات قد أيدت التوصية القائلة بأنه ينبغي للدول

(٤) A/35/182 في ١٨ تموز / يوليه ١٩٨٠ •

(٥) A/35/182/Add.1 في ٦ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٠ •

الأعضاء أن تتحمل نصيبها من المسؤولية في بلوغ هدف تمثيل النساء تمثيلاً أكثر انصافاً • واقتُرحت لجنة التنسيق الإدارية أن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير وحدة التفتيش المشتركة ورجت من الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الدورة الأربعين للجمعية العامة •

٩ - وقد أعربت الجمعية العامة في قرارها بالدورة الخامسة والثلاثين (انظر المرفق الأول) عن قلقها العميق لعدم احراز تقدم في زيادة نسبة النساء في الأمانة العامة • ودعت الجمعية العامة من جديد الدول الأعضاء إلى مواصلة جهودها في مساعدة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة على زيادة نسبة النساء في الفئة الفنية وما فوقها • وقد أورد القرار عدداً من الأهداف المحددة • كما رجا من الأمين العام والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن يدرسوا تدابير أخرى من شأنها احراز التقدم صوب " تحقيق توجيهات السياسات المتعلقة بتعيين وترقية وانتداب النساء في الأمانة العامة ، بما في ذلك امكانية تعيين موظف مسؤول للتنسيق بين هذه الوظائف " •

١٠ - ويعترف هذا التقرير عن تقدم الأعمال الذي قدمته وحدة التفتيش المشتركة بأنه لم يمض سوى وقت وجيز منذ تقرير عام ١٩٨٠ • وسيكرر هذا التقرير بعض التوصيات التي وردت في التقريرين الماضيين والتي لا تزال تحتاج إلى الاهتمام والعمل من قبل بعض المنظمات • ذلك أنه في بعض الحالات ، لم تتخذ بعض المنظمات التدابير التي أيدتها لجنة التنسيق الإدارية والجمعية العامة •

ثالثاً - استعراض عام

١١ - بلغ مجموع الموظفين في المستوى الفني فأعلى (باستثناء الخبراء الميدانيين) في ١١ منظمة للأمم المتحدة ٨ ٧١٥ موظفاً في عام ١٩٧٦ ، يمثل الرجال ٨٢٣ في المائة منهم والنساء ١٧٧ في المائة • وبحلول نهاية عام ١٩٨١ ارتفع مجموع الموظفين الفنيين إلى ٣٧٢ ٩ موظفاً ، يمثل الرجال ٨٠٤ في المائة منهم (٨١٧ في المائة في ١٩٧٩) والنساء ١٩٦ في المائة (١٨٣ في المائة في ١٩٧٩) • ومن ثم فقد طرأ تحسن متواضع نوعاً ما في مركز المرأة^(٦) • انظر المرفقين الثاني والثالث •

١٢ - وسجلت بعض المنظمات تحسناً كبيراً منذ عام ١٩٧٦ • وعلى سبيل المثال حققت الأمم المتحدة زيادة قدرها ٣٣٧ في المائة في عدد النساء منذ عام ١٩٧٦ • وبلغت الزيادة في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ٢٨٩ في المائة • وفي منظمة الطيران المدني الدولي ٤١٣ في المائة ، وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية ٣١٤ في المائة ، وفي اتحاد البريد العالمي ٢٨٦ في المائة • ويقتضي الأمر النظر بحذر إلى هذه الأرقام لأن نسبة النساء إلى الرجال لا تزال غير مرضية • وعلى الرغم من الزيادة المثوية الكبيرة في عدد النساء منذ عام ١٩٧٦ ، فإن النسبة المثوية الاجمالية للنساء في منظمة مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية انخفضت منذ عام ١٩٧٦ (بلغت النسبة المثوية للنساء ١١٩ في المائة في عام ١٩٧٦ ، و ١١٣ في المائة في عام ١٩٨١) • وتسجل

(٦) لا تضم الأرقام الواردة في هذه الفقرة المنظمة العالمية للملكية الفكرية بما أنها تتطوى على مقارنة بعام ١٩٧٦ ، وهو تاريخ سابق على قيام هذه المنظمة بالمساهمة في البيانات الاحصائية •

- بعض المنظمات ، مثل منظمة العمل الدولية ، هبوطا في النسبة المئوية لعدد النساء منذ عام ١٩٧٦ . والواقع أن هذه النسبة المئوية هبطت بشكل حاد بين عامي ١٩٧٦ و ١٩٧٩ عقب تخفيض عدد الموظفين بسبب تقلص موارد الميزانية الذي ترتب عليه ، لاسباب عديدة ، زيادة النسبة المئوية لعدد من ترك المنظمة من النساء عن النسبة المئوية لعدد من تركها من الرجال . وقد ارتفعت النسبة المئوية للنساء باطراد منذ عام ١٩٨٠ . وعادت الآن الى مستوى عام ١٩٧٦ (١٥٦ في المائة) . وسجل مكتب مفوض الامم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين من الناحية الاخرى زيادة بلغت نسبتها ٢٥ في المائة في عام ١٩٨١ بالمقارنة بعام ١٩٨٠ .

١٣ — ولا تزال الامم المتحدة تنصدر كل المنظمات الاخرى من حيث النسبة المئوية لعدد النساء من الفئة الفنية ، اذ بلغت لديها ٢٤ر٤ في المائة . ويأتي اليونسكو في المرتبة الثانية في منظومة الامم المتحدة ، بنسبة ٢٢ر٤ في المائة . وعلى الرغم من تناقص عدد النساء من الفئة الفنية في منظمة الصحة العالمية منذ عام ١٩٧٦ ، فان النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية تبلغ ١٨ر٨ في المائة لديها ، كما بلغت النسبة ١٧ر٧ في المائة لدى المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ، و ١٥ر٦ في المائة لدى منظمة العمل الدولية ، و ١٤ر٦ في المائة لدى منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة . ويبدو أن المنظمات التي سجلت ارتفاعا كبيرا نوعا ما في مجموع الموظفين قامت بتعيين نسبة مئوية من النساء أعلى من نسبتهم في الماضي . وتهد هذه الظاهرة الأرقام المتعلقة بالأمم المتحدة ومنظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة وبالوكالة الدولية للطاقة الذرية .

- ١٤ — وتضم أمانة الأمم المتحدة أكبر عدد من الموظفين الفنيين من بين الاحدى عشرة منظمة (٦) . ففي عام ١٩٨١ بلغ مجموع عدد موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية فما فوقها ٣٨٢٠ موظفا يمثلون ٤٠ر٨ في المائة من الموظفين المستخدمين في كل المنظمات . وتستخدم الأمم المتحدة ٥٠ر٨ في المائة من الموظفين الاناث . وتستأثر أكبر خمس منظمات ، وهي الأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة الصحة العالمية ، بنسبة ٨٥ر٣ في المائة من مجموع الموظفين الفنيين في عام ١٩٨١ بنسبة ٩٠ر٨ في المائة من النساء في الفئة الفنية .

١٥ — وقد استمر عدد الموظفين يتزايد منذ عام ١٩٧٦ في المستوى الأعلى من الفئة الفنية ويتناقص في المستوى الأدنى منها (انظر الرسمين البيانيين ١ و ٢) . وعلى سبيل المثال كان يوجد في حالة الأمم المتحدة ١٠٠ وظيفة ف-١ في عام ١٩٧٦ و ٥٢ وظيفة ف-١ في عام ١٩٨١ . ويوجد الآن عدد أقل من الوظائف ف-٢ مما كان عليه الأمر عام ١٩٧٦ على الرغم من زيادة الموظفين منذ ذلك الحين بما يقرب من ٤٠٠ موظف . وتكمن الزيادة في حالة الأمم المتحدة في الوظائف ف-٤ و ف-٥ والمستويات الأعلى . وفي نفس الوقت كانت هناك زيادة هامة في عدد النساء الشاغلات لوظائف هذين المستويين فأعلى حتى مستوى مد-١ . وكان التقدم السدى أحرزته النساء فيما يجاوز هذا المستوى تقدما ضئيلا جدا . وهذا الاتجاه في المستويات الأعلى من الوظائف الفنية يبدو متماثلا في معظم المنظمات . وفي حالة منظمة الأمم المتحدة للأغذية

(٦) لا تضم الأرقام الواردة في هذه الفقرة المنظمة العالمية للملكية الفكرية بما أنها تتطوى على مقارنة بعام ١٩٧٦ ، وهو تاريخ سابق على قيام هذه المنظمة بالمساهمة في البيانات الاحصائية .

والزراعة. ومنظمة الصحة العالمية ارتفع عدد النساء في كل المستويات من ف- ١ الى مد- ١ (٧) •
وتضم الامم المتحدة ثلاث اناث في مستوى وظائف مساعد الامين العام ، منها وظيفة مساعد الامين
العام لشؤون الموظفين • ومنظمة العمل الدولية هي المنظمة الاخرى الوحيدة التي تضم امرأة في
هذا المستوى • وينبغي بذل مزيد من الجهود لانتقاء نساء لشغل الوظائف في أعلى المستويات
الفنية • ولم تشغل أية امرأة منصب رئيس أية منظمة في منظومة الأمم المتحدة •

١٦- وتتجه النسبة المئوية للاناث في الفئة الفنية الى الارتفاع بصفة عامة ، ولكن ليس دائماً
بنفس سرعة الاتجاه في زيادة عدد الموظفين • ويؤكد ذلك على وجوب بذل مزيد من الجهود من
أجل تعيين الاناث وترقيعهن الى مستويات أعلى •

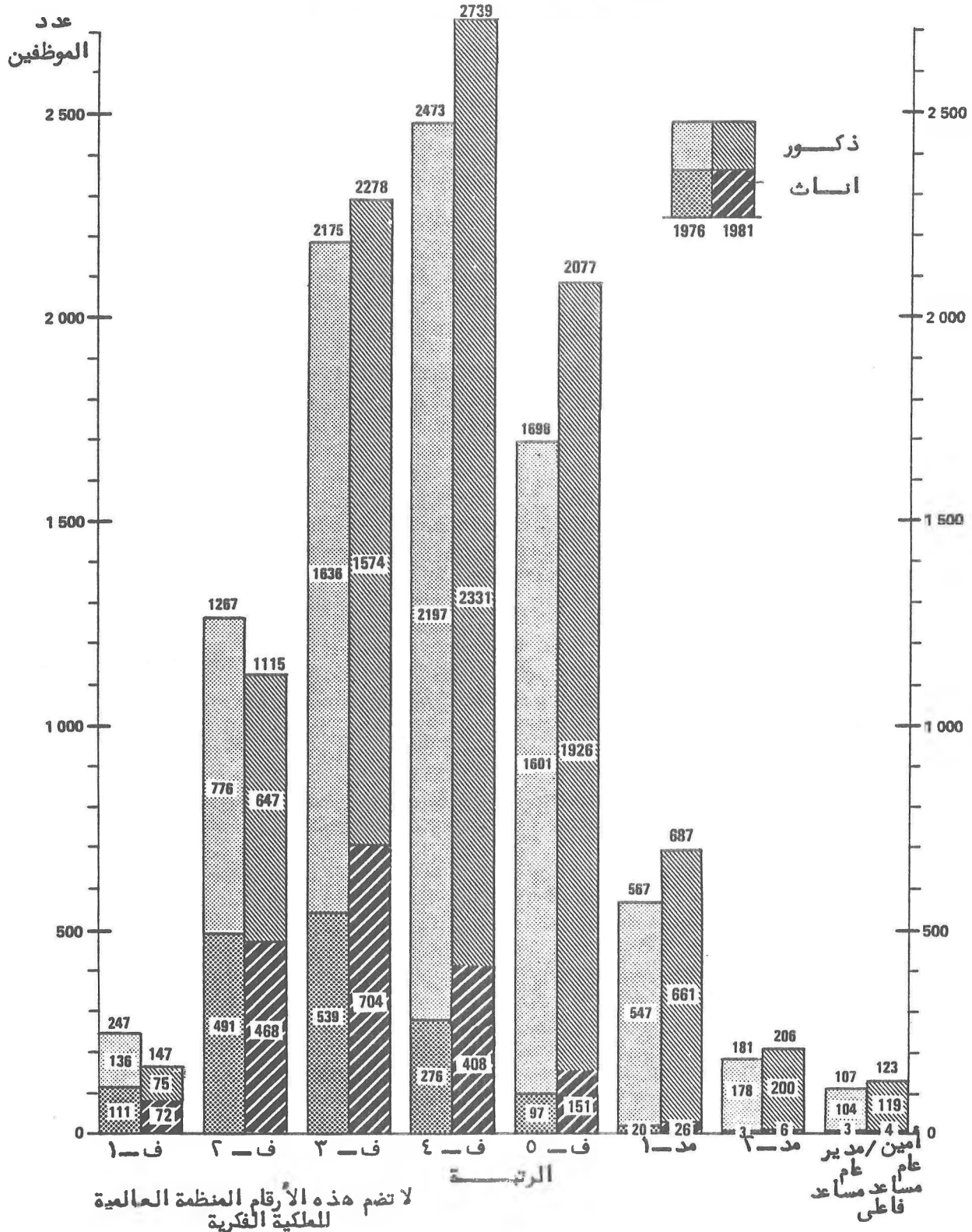
١٧- وعند النظر في التقدم الذي أحرزته الامم المتحدة ، يقتضي الامر التسليم بأن ثمة نسبة
مئوية من جميع الوظائف الفنية تبلغ ٢٤ر٥ في المائة لا تخضع للتوزيع الجغرافي ، ومن الوظائف التي
تشغلها النساء في المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية لا تخضع للتوزيع الجغرافي
نسبة ٥٧ر١ في المائة ، بينما بلغت هذه النسبة ٤١ر٥ في المائة في منظمة الطيران المدني
الدولي ، و ٣١ في المائة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، و ١٣ في المائة في منظمة الأمم
المتحدة للأغذية والزراعة •

١٨- وتسجل منظمة الصحة العالمية أعلى نسبة مئوية (١٤ر٦٥) للنساء اللواتي يعملن كخبيرات
ميدانيات ، واليونسكو ٧ر٤ في المائة ، أما منظمة العمل الدولية فلديها نسبة قدرها ٦ر٤ في المائة
من النساء الخبيرات و ٢٠ في المائة من الخبيرات المساعدات • وتسجل الامم المتحدة نسبة قدرها
٥ر٣ في المائة ومنظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة ٤ر٦ في المائة • والأمر يتعلق هنا بفئة من
الفئات التي يمكن أن يحرز فيها مزيد من التقدم •

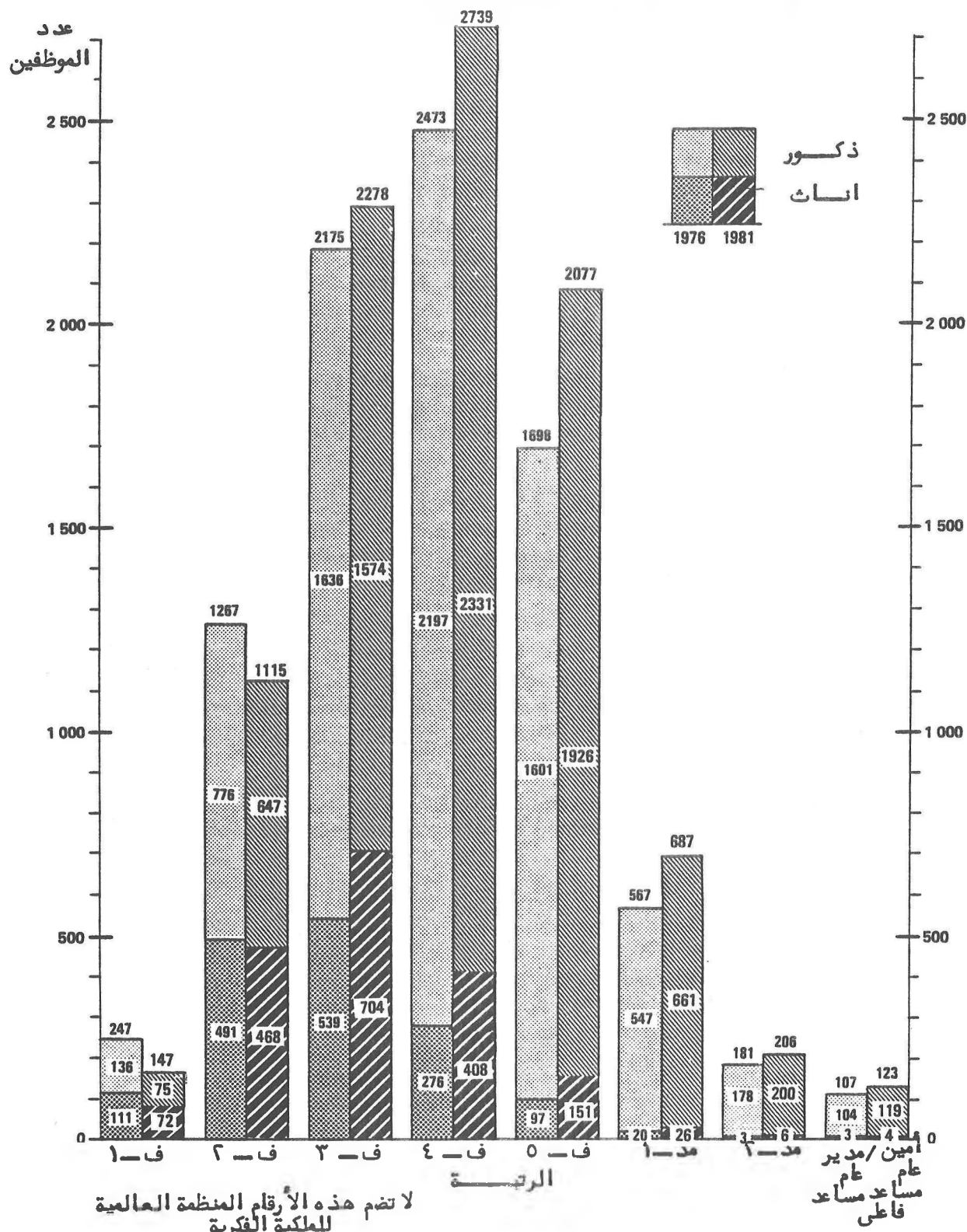
١٩- وفيما يتعلق بجنسية النساء في فئة الموظفين الفنيين ، فقد انتمين في عام ١٩٨٠ الى ١١٠
بلداً مقابل ١٠٣ بلدان في عام ١٩٧٨ • وتلك زيادة هامة • وكما يتضح من العرفق الرابع ، يبدو
ثمة اتجاه واضح الى تعيين عدد اكبر من النساء من البلدان النامية ، وقد تم تعيين عدد كبير
منهن فيما بين ١٩٧٨ و ١٩٨٠ • وعلى سبيل المثال ، ارتفع تمثيل مصر من ١٧ الى ٢٣ ، والفلبين
من ٢٣ الى ٣٠ ، وسنغافورة من ٢ الى ٩ ، وجامايكا من ٥ الى ١٢ • وقد احزرت بعض البلدان
المتقدمة تقدماً أيضاً ، وعلى سبيل المثال فقد مثلت جمهورية ألمانيا الاتحادية ب ٥٦ امرأة مقابل
٤٢ في عام ١٩٧٨ ، واستراليا ب ٢٣ امرأة مقابل ١٦ ، والنمسا ب ٣٨ امرأة مقابل ٢٧ ، واليابان
ب ٢٠ امرأة مقابل ١٣ • وقد طرأ تحسن فيما يبدو في التعيين في عام ١٩٨١ في بعض المناطق •
وعلى سبيل المثال كان ٢٦ر٢ في المائة من النساء من أفريقيا و ٢٨ر٣ في المائة من النساء من آسيا
والمحيط الهادي ، و ٣٠ر٨ في المائة من النساء من الشرق الأوسط • وينبغي للدول الأعضاء أن
تبذل كافة الجهود من أجل زيادة عدد المرشحات الاناث للفئة الفنية فما فوقها •

(٧) في مكتب مفوض الامم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين ، زاد عدد النساء في
المستوى ف- ٥ الى اكثر من الضعف فيما بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٨١ •

الرسم البياني ١
 الموظفون الفنيون الذكور والاناث في احدى عشرة منظمة للأمم المتحدة
 حسب الرتب (١٩٧٦ و ١٩٨١)

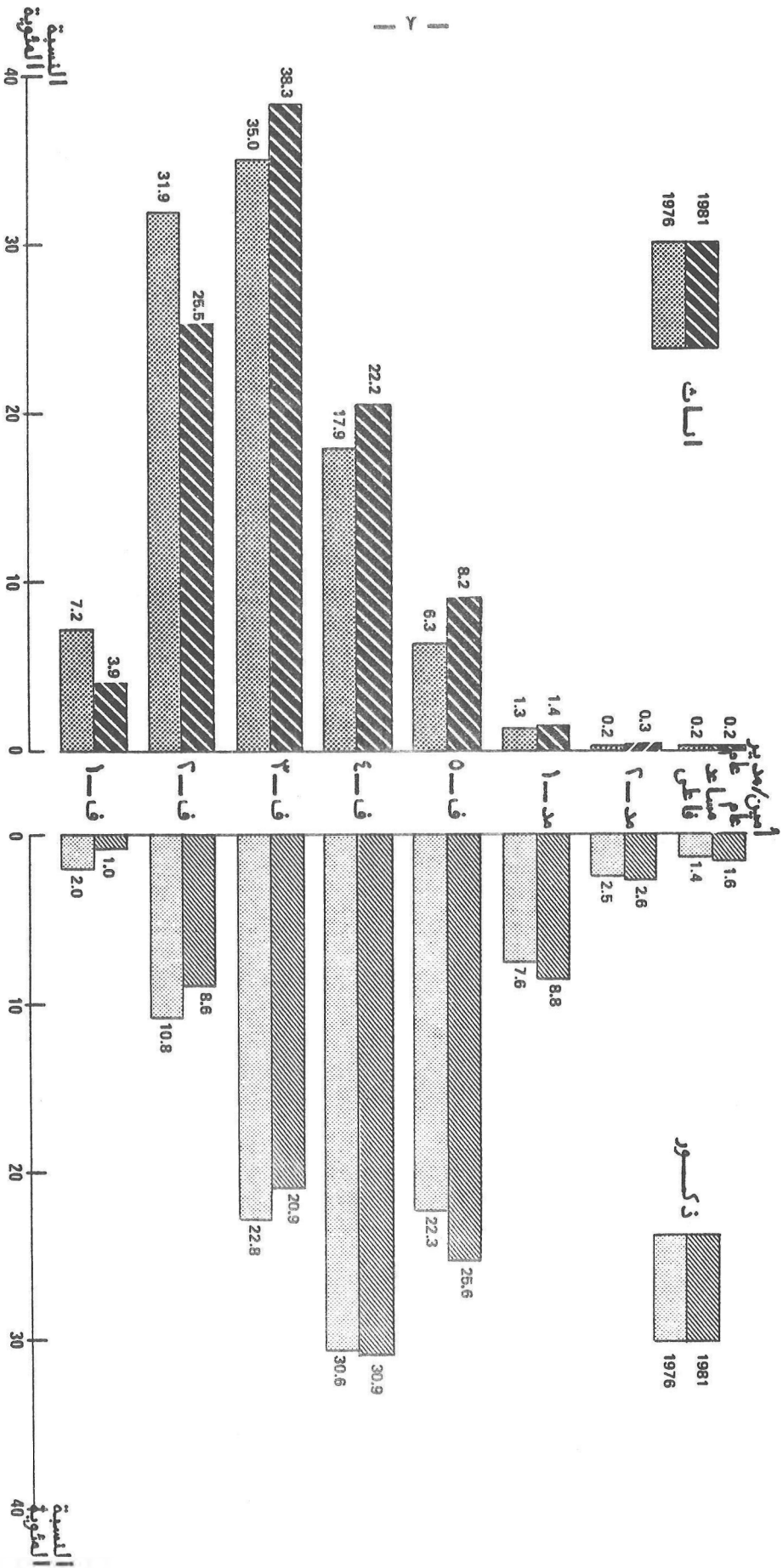


الرسم البياني ١
 الموظفون الفنيون الذكور والاناث في احدى عشرة منظمة للأمم المتحدة
 حسب الرتب (١٩٧٦ و ١٩٨١)



* الرسم البياني ٢

درجة تركيز الموظفين حسب الرتب في إحدى عشرة منظمة للأمم المتحدة
في ١٩٧٦ و ١٩٨١ (بالنسب المئوية) (١)



(١)

تمثل النسب المئوية الموضحة في هذا الرسم البياني نسبة الذكور أو الإناث المستخدمين في كل رتبة من الرتب التي مجموع عدد الذكور أو الإناث على التوالي، المستخدمين في كل رتبة الفئة الفنية كما فوقها في الإحدى عشرة منظمة التابعة للأمم المتحدة.

* لا تشمل الأرقام الواردة في هذا الرسم البياني المنظمة الجامعية للملكية الفكرية

رابعاً - التدابير المتخذة بشأن قضايا محددة

ألف - الأهداف المنشودة

٢٠ - اقترحت وحدة التفتيش المشتركة ، في تقريرها لعامي ١٩٧٧ و ١٩٨٠ ، القيام حيثما كان ذلك ممكناً ، بوضع أهداف منشودة لتوظيف المرأة والنسبة المئوية للنساء في المنظمات . واقترح تقرير عام ١٩٧٧ كذلك أنه يمكن ، لتكون هذه الأهداف المنشودة أكثر فعالية ، أن لا يقتصر التعبير عنها كغايات تنشدها المنظمة ككل ولكن كذلك في صيغ محددة بالنسبة لكل وحدة تنظيمية كبرى . وقد قبلت لجنة التنسيق الإدارية ، في استعراضها لتقرير عام ١٩٧٧ ، فكرة وضع غايات مستهدفة طالما كانت معقولة . وقد دعت الجمعية العامة في قرارها ١٤٣/٢٣ الأمين العام إلى الزيادة عدد النساء في وظائف الأمم المتحدة الخاضعة للتوزيع الجغرافي لتصبح ٢٥ في المائة خلال فترة خمس سنوات وهي غاية مستهدفة تحققت تقريباً . وطلب كذلك من سائر المنظمات التابعة للأمم المتحدة أن تحدد غايات مستهدفة . وليس هناك سوى الأمم المتحدة واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية التي حددت غايات مستهدفة . فاليونسكو تنشد بلوغ ٢٧ في المائة بحلول عام ١٩٨٢ (في أواخر عام ١٩٨١ كانت النسبة في اليونسكو ٢٢٫٤ في المائة) ومنظمة الصحة العالمية ٢٠ في المائة بحلول عام ١٩٨٢ (في أواخر عام ١٩٨١ كانت النسبة في منظمة الصحة العالمية ١٨٫٨ في المائة) . وفي عام ١٩٨١ أقر المدير العام لمنظمة العمل الدولية الغاية المستهدفة المتمثلة في ٢٥ في المائة بوصفها نسبة مستحسنة لتوظيف النساء في الفئة الفنية يتم التوصل إليها بحلول عام ١٩٨٥ . وهذا رقم لا يستهان به يمثل لمنظمة العمل الدولية في ضوء النسبة المئوية الحالية للنساء في الفئة الفنية .

٢١ - ولا زال الغتش على اعتقاد أن تحديد غايات مستهدفة يعطي شيئاً من الدفع لادارات شؤون الموظفين وكذا للمنظمة ككل لتوظيف المزيد من النساء في الفئة الفنية . كما أن بعض المنظمات اتخذت تدابير جد محددة للوفاء بالأرقام التي تستهدفها . فعلى سبيل المثال ، قام مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين ، في الأمم المتحدة بابلاغ رؤساء الدوائر في آذار / مارس ١٩٨٠ ، أنه ينبغي تعيين امرأتين في كل خمسة تعيينات ، مع التشديد الخاص على المستوى العالي . وقد أعيد تأكيد هذا التوجيه في شباط / فبراير ١٩٨١ . وأصدر المدير العام لمنظمة الصحة العالمية تعليمات جديدة إلى كافة مديري البرامج بإيلاء عناية خاصة بالطلبات المقدمة من النساء لشغل الوظائف الشاغرة . وقد بذل قصارى جهده لتشجيع النساء على تقديم طلباتهن . ويسلم الغتش أنه في بعض الحالات ، كما هو الشأن بالنسبة للمنظمات التقنية الأصغر والمنظمات الأكبر ذات الشطر الفني الكبير ، مثل منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية يعكس التوظيف إلى حد ما نسبة النساء الموظفات في الفئة الفنية في الإدارات المماثلة للبلدان الأعضاء . وهناك بعض الزيادة التي يشهدها في جميع أنحاء العالم عدد النساء في هذه الفئات التقنية . وقد تكون نسبة النساء في الفئات التقنية لبعض المنظمات مثل منظمة الصحة العالمية أعلى من النسبة الفعلية العاطرة في بلدان عديدة .

باء - تكافؤ فرص الترقية والتطوير الوظيفي

- ٢٢- رجا القرار ٢٥/٢١٠ أن تتخذ التدابير اللازمة للتنفيذ التام لأحكام الفرع ثالثا من قرار الجمعية العامة ٣٣/١٤٣ . وبعض هذه التدابير متصل بالجدول ١ و ٢ و ٣ .
- ٢٣- الجدول ١ ، الذي يتناول مشاركة المرأة في مجالس شؤون الموظفين والمجالس الاستشارية والادارية يبين أن ثمة تغييرات قليلة نسبيا قد حدثت ماعدا فيما يخص الزيادات الهامة التي شهدتها الأمم المتحدة . حيث تستأثر المرأة بما يزيد على ٢٥ في المائة من العضوية في كل مجلس وتصل في واحد منها الى ٤٣ في المائة . كما سجلت منظمة الصحة العالمية بعض الزيادة بنسبة مئوية عامة نسبة للنساء المشتركات في هذه المجالس بلغت ٣٧ في المائة . وفي حالة اليونسكو تسم ايلاء اهتمام خاص لاشترك النساء في اللجان الاستشارية لشؤون الموظفين . وينبغي للمنظمات أن تواصل بحث نسبة النساء العضوات في هذه المجالس وتبذل قصارى الجهد لزيادة عددهن .
- ٢٤- يشير الجدول ٢ الى استعراض الدراسات المتعلقة باجراءات التوظيف والترقية . ونكسار لا نلمس في هذه الحالة أى تغيير . فمنظمة العمل الدولية تجرى الآن استعراضا متواصلا تقوم به اللجنة الفرعية المعنية بتكافؤ الفرص التي انشئت عام ١٩٨١ . وهذا النوع من الاستعراض يولسي بلاشك عناية خاصة لمركز المرأة ويمثل ذلك واحدا من الطرق لتبنيه الادارة الى الاجراءات المطلوبة .
- ٢٥- ويتعلق الجدول ٣ بالحالة الراهنة للنظام الادارى للموظفين ويغطي مواضيع تشمل الحاق الزوجين بمكان عمل واحد ، وأجازة الأمومة ، ومرونة ساعات العمل وتوظيف غير المتفرغين . وقد طلب القرار ٢٥/٢١٠ على وجه التحديد من الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لسائر المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة تعديل قواعد النظام الادارى للموظفين التي تمنع توظيف الزوجين في منظمة واحدة أو في مكان عمل واحد والقيام في أقرب وقت ممكن بتوسيع نطاق عملية توظيف غير المتفرغين وزيادة مرونة ساعات العمل . فيما يتعلق بالأمم المتحدة لم تعد هناك منذ ١ كانون الثاني / يناير ١٩٨٠ ، قيود على تعيين الزوج أو الزوجة شريطة أن يكون بطبيعة الحال ، مستوفيا للتأهيل الكامل لشغل الوظيفة . وتقوم منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للمواصلات السليكية واللاسليكية واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية وغيرها بتوظيف غير المتفرغين وقد جرى العمل بذلك منذ مدة في كل من اليونيدو ومفوضية الأمم المتحدة بشؤون اللاجئين . وهذا الموضوع هو الان قيد الدرس ليجرى تطبيقه على النحو الكامل في جميع أنحاء أمانة الأمم المتحدة . ويستبعد النظام الادارى للموظفين ، في حالة اليونسكو ، امكانية توظيف الزوج أو الزوجة ، باستثناء حالة زواج اثنين من الموظفين وكلاهما في الخدمة أو عندما يتعذر العثور على شخص آخر مستوف للمؤهلات المطلوبة . بيد أن التفكير يتجه صوب تخفيف هذه القاعدة . والحق الزوجين بمكان عمل واحد ، من المواضيع التي اتخذت بصددتها تدابير مختلفة لا تتمشي جميعها مع القرار ٢٥/٢١٠ . ويطبق عموما قرار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية فيما يتعلق بأجازة الأمومة . وتختلف أوجه تطبيق ساعات العمل المرنة وكذلك الشأن بالنسبة لتوظيف غير المتفرغين .

الجدول ١

مشاركة المرأة في مجالس شؤون الموظفين والمجالس الاستشارية والادارية

ملاحظات	النسبة المئوية للنساء		المجالس	المنظمة
	١٩٨١	١٩٧٩		
تشكل عضوية المرأة في كل مجلس على حدة ما يزيد على ٢٥ في المائة كما تتأثر بنسبة ٣٢,٥ في المائة من العضوية الاجمالية فيها (٥٨ من واقع ١٧٣)	٣١*	٢٤	مجلس التعيينات والترقيات لجنة التعيينات والترقيات فريق التعيينات والترقيات لجنة الاستئناف واستعراض التصنيف اللجنة الاستشارية المشتركة الهيئة المعنية بالتمييز مجلس الاستئناف المشترك لجنة الاجراءات التأديبية المشتركة	الأمم المتحدة
	١٠	صفر	اللجنة واللجنة الفرعية المعنيتان بانشاء الوظائف	منظمة الأغذية والزراعة
	١٢	١٢	لجنة اختيار موظفي الفئة الفنية	
	٦٢	٥٥	لجنة اختيار موظفي فئة الخدمات العامة	
	٢	صفر	هيئات الاختيار الميداني	
	٢٥	٢٥	لجنة الاستئناف	
	٢٢	١١	لجنة المعاشات التقاعدية	
	صفر	صفر	اللجنة الاستشارية للتدريب الخارجي	
ترد في الوثيقة 782/SIC/NOT قوائم بأعضاء مختلف اللجان المعنية بإدارة شؤون الموظفين ورعايتهم		٨	اللجنة الاستشارية المشتركة اللجنة المشتركة المعنية بموظفي الفئة الفنية الفريق الاستشاري المشترك المعني بموظفي فئة الخدمات العامة والعمال اليدويين وعمال العمليات لجنة الاستئنافات المشتركة لجنة الاجراءات التأديبية المشتركة اللجنة المشتركة للمعاشات التقاعدية للموظفين	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
		٣٣		
		٤٠		
		٨		
هناك، منذ ١٩٧٤، امرأة تشغل منصب أمين سر لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين	صفر	صفر	مجلس التعيينات ومجلس الترقيات لجنة الموظفين الاستشارية المجلس الاستشاري المشترك للاستئنافات لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين	منظمة الطيران المدني الدولية
	صفر	صفر		
	١	صفر		
	صفر	صفر		
٤ أعضاء - ١ من فئة الخدمات العامة و ١ من الفئة الفنية من كل من الجنسين - مجلس اختيار انشىء عام ١٩٨١ لملء كافة الشواغر ٥ نساء مناوبات من واقع ما مجموعه ١٦	٥٠	١٣	اللجنة الفرعية المعنية بتكافؤ الفرص اللجنة الادارية لجنة ادارة شؤون الموظفين مجلس التقارير لجنة استئناف تحديد درجات " الخدمات العامة" لجنة استئناف تحديد درجات " الفئة الفنية" اللجنة المشتركة لتدريب الموظفين	منظمة العمل الدولية
	١٤	٥		
	٣	صفر		
	صفر	صفر		
	٥٠	٣٣		
	١٦	١٤		
	١٦	٤٣		
انشئت المجالس الثلاثة الاولى عام ١٩٧٧ ولم يطرأ غير تغيير واحد على تشكيلاتها وانشء المجلس الأخير عام ١٩٨٠	٤٠	١٠	اللجنة الاستشارية المشتركة مجلس التعيينات والترقيات مجلس الاستئناف المشترك اللجنة الدائمة المعنية بتصنيف الوظائف	المنظمة الاستشارية الحكومية للملاحة البحرية
	١٣	٨		
	٢٢	١١		
	٣٣	-		

الجدول ١ (تابع)

ملاحظات	النسبة المئوية للنساء		المجالس	المنظمة
	١٩٨١	١٩٧٩		
للوظائف من ع - ١ الى ف - ١ فقط	صفر ٥٠ ٣٣ صفر	١٤ صفر صفر صفر	<ul style="list-style-type: none"> - اللجنة الاستشارية المشتركة - مجلس التعيين والترقيّة - مجلس الاستئناف - مجلس استعراض تصنيف الوظائف 	الاتحاد الدولي للمواصلات الملكيّة واللاسلكية
يولي اهتمام خاص لمشاركة المرأة في اللجان الاستشارية لشؤون الموظفين التي يجري تجديدها حالياً (كأنون الثاني / يناير ١٩٨٢) * أعضاء انتخبهم الموظفون *		٨ ٢٤ ٥٦ ٢٠ ٧٣ ٥٠ صفر	<ul style="list-style-type: none"> - المجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين - المجلس الاستشاري لكبار الموظفين - المجلس الاستشاري لصغار الموظفين - مجلس الاستئنافات لموظفي الفئة الفنية * - مجلس الاستئنافات لموظفي فئة الخدمات العامة * - لجنة الاجراءات التأديبية المشتركة - لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين * 	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
	١٤ ٢٠	١٤ ٢٠	<ul style="list-style-type: none"> - لجنة التعيينات والترقيات - اللجنة الادارية لسندوق الخدمة الاجتماعية 	الاتحاد البريدي العالمي
كانت النسبة المئوية العامة لاشتراك المرأة في هذه المجالس ٣٧ في المائة عام ١٩٨١ *	٣٩ ٢٢ ٥٠ ١٠ ٧٧	٣٨ ١٧ ٤٢ ٨ ٧٥	<ul style="list-style-type: none"> - لجان الاختيار المخصصة - مجلس التحقيق والاستئناف - اللجنة الدائمة المعنية باعادة تصنيف الوظائف - لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين - الفريق العامل المخصص المشترك المعني بتوظيف المرأة 	منظمة الصحة العالمية
بلغت النسبة المئوية العامة لاشتراك المرأة في جميع هذه المجالس ما مجموعه ٣٣ في المائة عام ١٩٨١ بالمقارنة الى ٢٢ في المائة عام ١٩٧٩ *	٥٩ ٥٣ ٥٩ صفر صفر ٢٠ ٤٥	٥١ ٣ ٤٢ ٢٠ صفر صفر ٤٠	<ul style="list-style-type: none"> - التعيينات والترقيات - لموظفو فئة الخدمات العامة - لموظفو الفئة الفنية - لكلتا الفئتين المذكورتين أعلاه - لجنة تصنيف الوظائف - لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين - اللجنة الاستشارية المشتركة - لجنة مطعم الموظفين 	المنظمة العالمية للكيابة الفكرية
				المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

* ٣٠ حزيران / يونيو ١٩٨١

الجدول ٢

استعراض دراسات التوظيف واجراءات الترقية وبرامج التدريب الداخلي والنظام الادارى للموظفين

التغييرات والحالة الراهنة / ملاحظات	تاريخ آخر استعراض	استعراض حيث		المنظمة
		لا	نعم	
لم تقدم أى معلومات				الأمم المتحدة
لم تقدم أى معلومات				منظمة الأغذية والزراعة
تغيير في عدد من المزايا • وما تستخدمه الوكالة من دراسات واعلانات توظيف ، على قلته ، غير تمييزي - برامج التدريب - مفتوحة أمام الرجل والمرأة •	النظام الادارى للموظفين ١٩٧٥	×		الوكالة الدولية للطاقة الذرية ■ لا تغيير ■
أعدت مدونة الخدمة المنقحة تأكيد مبدأ عدم التمييز • وتطلب أفضلية الشوافر مؤهلات تقنية وخبرة في مجال الطيران • وقلما تنطوي المنظمة طلبات من مرشحات مؤهلات • وتحتل النساء في المقام الأول التقنية نسبة عالية من الوظائف (مثلا ٥٠ في المائة في شؤون الموظفين) •	مدونة الخدمة ١٩٧٧		×	منظمة الطيران المدني الدولية ■ لا تغيير ■
استعراض مستمر تقوم به اللجنة الفرعية المعنية بتكافؤ الفرص الستة عشرت عام ١٩٨١ وتقدم سنويا تقارير بشأن كافة جوانب وضع المرأة في منظمة العمل الدولية، ولا يقتصر الأمر على وظائف الفئة الفنية فحسب •	استعراضات مستمرة		×	منظمة العمل الدولية
النظام الداخلي والادارى للموظفين والتعهديات عليه تنمى مع النظام العام • دروس مجانية تنظم بلغات أربع مفتوحة أمام جميع الموظفين •	-	×		المنظمة الاستثنائية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ■ لا تغيير ■
النظام الادارى للموظفين يتبع النظام العام • التدريب المهني مفتوح أمام المرأة والرجل على حد سواء •	-	×		الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ■ لا تغيير ■
تم في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٤ استعراض النظام الادارى للموظفين لرفع جميع الأحكام التمييزية • تستعرض برامج التدريب الداخلي بالنظام • جرى التشديد على الحاجة الى المزيد من الطلبات المقدمة من النساء في جميع الرسائل التي تدعو الى تقديم ترشيحات وفي الاعلانات عن الشوافر	النظام الادارى للموظفين ١٩٧٤؛ برامج تدريبية ودراسات توظيف ١٩٧٩	×	×	منظمة الأمم المتحدة للثقافة والتعليم ■ لا تغيير ■
يتبع النظام الداخلي والادارى نظام الأمم المتحدة • أساس الترقبات والتطوير الوظيفي تكافؤ الفرص •	-	×		الاتحاد البريدي العالمي ■ لا تغيير ■
يجرى فحص الاعلانات عن الشوافر بكل دقة ليهتم التأكد من الطابع غير التمييزي لصيغتها • واتخذت فعلا اجراءات للاعلان على نطاق أوسع عن رغبة منظمة الصحة العالمية في جلب المزيد من طلبات النساء • وقد تم استعراض النظام الادارى للموظفين برمته بقصد رفع جميع القواعد والممارسات التمييزية	١٩٧٤	×		منظمة الصحة العالمية ■ لا تغيير ■
لم يتضمن النظام الداخلي والادارى للموظفين في أى وقت من الأوقات أى تمييز ضد المرأة ، ومن ثم لم يجر أى استعراض شامل • بيد أنه عملا بالقرارات المتخذة على صعيد منظومة الأمم المتحدة أدخلت تغييرات على أحكام مفردة لتيسير توظيف المرأة	-			المنظمة العالمية للملكية الفكرية
				المنظمة العالمية للإحصاء الجوية

■ لا تغيير عن جدول عام ١٩٨٠ ■

الجدول ٣
الحالة الراهنة لقواعد مختارة من النظام الإداري للموظفين

العظيمة	الحاق الزوجين بمكان عمل واحد	أجازة الأمومة	مرونة ساعات العمل	توظيف غير المترغين
الأم المتحدة	لم يعد هناك ، منذ ١ كانون الثاني / يناير ١٩٨٠ ، قيد على تعيين الزوج أو الزوجة شريطة أن يكون مستوف للتأهيل وأن لا تعطى أفضلية بحكم العلاقة الموجودة ، وأن لا يلحق أى منهما بأى حال بمكان عمل يشرف عليه أو يديره الآخر .	تطبيق قرار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ابتداءً من ١/١/١٩٨٠ ، زيادتها من ١٢ إلى ١٦ أسبوعاً مع حد أدنى لأجازة ما قبل الوضع قدره ٢ أسابيع ■ لا تغيير ■	قيد الدراسة	قيد الدراسة • تم وضع مخطط شامل لتطبيقه على كافة صعيد الأمانة العامة لتنظر فيه لجنة التنسيق الإدارية للموظفين .
منظمة الأغذية والزراعة ■ لا تغيير ■	تطبق قواعد النظام الإداري المتعلقة بتوظيف الأزواج تطبيقاً مرناً • ويعمل عدد من الأزواج في الميدان بموجب نظام الخبراء المنتسبين ، ومعظمهم في مشروع واحد .	تطبيق قرار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية اعتباراً من ١/١/١٩٨٠ .	غير مطبقة • إلا أن من الممكن الموافقة على ترتيبات تتعلق بحالة فردية متى كان هناك مهمل لذلك .	لا يطع حالياً إلا لمشغلي بدالات الهاتف ومدرسي اللغات • ويجرى النظر في أمر توسيعه ليطبق على مجموعات أخرى .
الوكالة الدولية للطاقة الذرية ■ لا تغيير ■	تطبقاً للسياسة هناك معارضة لتوظيف شخصين من أسرة واحدة ، إلا في حالة زواج موظفين أُنكحوا خدمتها في الوكالة • ولا يوجد اعتراض على وجود فرد آخر من الأسرة يحمل في منظمة أخرى تابعة للأمم المتحدة في فيينا .	١٦ أسبوعاً بحسب ما لا يمكن إعطاء أجازة لمدة عام دون مرتب ، تشبهاً مع الممارسة العامة المتبعة في النصارى وقرار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية	مطبقة منذ كانون الثاني / يناير ١٩٧٦ .	بالنسبة لموظفي فئسة الخدمات العامة فقط .
منظمة الطيران المدني الدولي	لا يوظف أزواج الموظفين أو الموظفات إلا عندما لا يمكن هناك مرشح مناسب آخر • وعندما يتزوج موظفان ، فإنهما يبقيان في الخدمة وإن كانت تتخذ تدابير لضمان عدم وجود أحدهما في مركز يمكن أن يؤثر على الوضع الوظيفي للآخر .	تطبيق قرار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية اعتباراً من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٨١ .	غير مطبقة	لم تتخذ حتى الآن تدابير محددة لتطبيقه على أساس دائم .
منظمة العمل الدولية	تم في الآونة الأخيرة نقل زوجين ، كلاهما في الفئة الفنية ، من المقر إلى مكتب ميداني . ■ لا تغيير ■	تطبيق قرار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية اعتباراً من ١/١/١٩٨٠ . ■ لا تغيير ■	مطبقة منذ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٤ . ■ لا تغيير ■	بدأ التطبيق في عام ١٩٧٥ وتناقش منذ مدة إمكانات أخرى للعمل غير المتفرغ ، أي لا يقتصر على ٥٠ في المائة من الوقت بل ربما ٧٥ في المائة أو ٨٠ في المائة • وهذا الأمر يهدد وحالياً معقداً من حيث إدارته .
المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية	نفس القاعدة كما في الأمم المتحدة تطبيق من في أحيان قليلة بشأن توظيف الأزواج عندما يخدم هذا مصلحة المنظمة فقط . ■ لا تغيير ■	تطبيق قرار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية اعتباراً من ١/١/١٩٨١ .	غير مطبقة	لا توجد أحكام رسمية ولكن يمكن النظر فيها في حالات فردية . ■ لا تغيير ■
الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية ■ لا تغيير ■	لم تتغير القاعدة المتعلقة بالعلاقات الأسرية منذ عام ١٩٧٣ لا يعين أزواج الموظفين أو الموظفات (أو أفراد آخرين من الأسرة ذاتها) إلا عندما لا يكون هناك موظف مؤهل آخر • ولا يعين فردان من أسرة واحدة في دائرة واحدة .	تطبيق قرار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية اعتباراً من ١/١/١٩٨٠ .	مطبقة منذ عام ١٩٧٣	بدأ التطبيق في آب / أغسطس ١٩٧٥ .

الجدول ٣ (تابع)

المنظمة	الحاق الزوجين بمكان عمل واحد	أجازة الأمومة	مرونة ساعات العمل	توظيف غير المتفرغين
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	لا يسمح النظام الإداري للموظفين بإمكانية توظيف الأزواج إلا عندما يتزوج موظفان أثناء خدمتهما أو عندما لا يوجد شخص آخر لديه المؤهلات المطلوبة . وقد سمح ببعض الحالات الاستثنائية مؤخرا في الميدان على وجه التحديد . ويجري النظر في تغيير القواعد لصالح النساء المتزوجات من موظفين .	تطبيق قرار اللجنة الاستشارية المعبئة بالمسائل الإدارية اعتبارا من ١/١/١٩٨٠ . وتمنح أجازة تنهي للأمهات الحوامل (٤ أسابيع) ، وذلك على أساس تجريبي رهنا بموافقة اللجنة الاستشارية المعبئة بالمسائل الإدارية .	لم تقدم أي معلومات	بدأ العمل بتوظيف غير المتفرغين في عام ١٩٧٣ ، وعلى أساس تجريبي مبدئيا . ويستند العمل حاليا في وظائف فئة الخدمات العامة بصورة خاصة .
الاتحاد البريدي العالمي ■ لا تغيير ■	نفس القواعد المطبقة في الأمم المتحدة .	تطبيق قرار اللجنة الاستشارية المعبئة بالمسائل الإدارية اعتبارا من ١/١/١٩٨٠ .	غير مطبقة	غير مطبق
منظمة الصحة العالمية	لا يسمح النظام الإداري للموظفين بتوظيف موظف جديد يكون زوجا لموظف أو موظفة في الخدمة إلا إذا لم يكن هناك أي شخص آخر لديه نفس مستوى التأهيل . وتغيير هذه القاعدة أمر غير مستحب . وإذا تزوج موظف وموظفة أثناء خدمتهما فانه لا يوجد مانع في الحاقهما معا بقدر عمل واحد إذا كان هذا ممكنا . ■ لا تغيير ■	لم يعد استحقاق أجازة الأمومة متوقفا على فترة دنيا من الخدمة (المادة ١٧٦٠-١) تقيد توجيهه اشعار انتهاء الخدمة للموظفات في أجازة أمومة .	مطبقة في المقر الرئيسي والمكتب الاقليمي والمكتب للأفريقيين ، والمكتب الاقليمي لأوروبا .	وردت طلبات بشأن التغيير من عقود عمل لكل الوقت الى بعض الوقت وتصديق عليها بالنسبة لـ ٥٦ من النساء يحملن عقودا لفترة محددة في عام ١٩٨٠ ، زادت الى ٦٠ في عام ١٩٨١ . وكان هناك أيضا ٦٣ من الموظفين لمحدد قصيرة بعقود لبعض الوقت عام ١٩٨٠ و ٦١ في عام ١٩٨١ .
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	لا يعين الأزواج إلا عندما لا يكون هناك شخص آخر يحمل نفس المؤهلات .	استحقاق أجازة أثناء الحمل مدتها ١٦ أسبوعا . أجازة سابقة للولادة مدتها ٦ أسابيع ، مع أجازة الزامية بعد أقصي ٣ أسابيع قبل الولادة* .	نافذة منذ شباط / فبراير ١٩٧٩ السى جانب نظام ساعات عمل محددة .	نافذ منذ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٦ .
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية				

* نافذ منذ ١ - ١ - ١٩٨١

** نافذ منذ ١ - ١ - ١٩٨٠

■ لا تغيير عن جدول عام ١٩٨٠ ■

٢٦- ويغطي الجدول ٤ الممارسات التوظيفية وبصفة خاصة النتائج المحرزة خلال العامين الماضيين • فعلى صعيد الأمم المتحدة من الواضح أنه يجري إيلاء اعتبار خاص للمرأة وقد سجلت النسبة المثوبة من الموظفات الاناث ارتفاعا هاما • ففي الفترة ١٩٨٠-١٩٨١ ومن واقع ٢٩٤ تعيينا في وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي كانت هناك ٧١ امرأة أي نسبة ٢٤ر٤ في المائة ، بالمقارنة ل ٢١٦٦ في المائة فقط بالنسبة للفترة ١٩٧٩-١٩٨٠ • وهرنت منظمة الاغذية والزراعة على مابذلته من جهود من أجل الزيادة في توظيف النساء • فعلى سبيل المثال ، تم عام ١٩٨٠ شغل ٢٥ في المائة من الشواغر بتعيين نساء • وفي الفترة الممتدة من ١٩٧٩ الى ١٩٨١ عينت في منظمة العمل الدولية ٢٤ امرأة من واقع ١٠٣ موظفا •

٢٧- تجدر الملاحظة في هذا المجال أنه لم يطرأ أي تغيير يذكر فيما يتعلق باجراءات التطوير الوظيفي • وهذا يشير الى أن من الأمر يستدعي بذل جهود اضافية من أجل تطوير التدريب واتخاذ اجراءات محددة للتطوير الوظيفي تطبق على الموظفين كافة ، على أن تتيح بصفة خاصة للمرأة المزيد من الترقى • ولا حظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن برامج التطوير الوظيفي "رديئة في معظم المنظمات التابعة للمنظومة" وهي "مشكلة طويلة الأجل لها أبعاد كبرى" • وستقوم وحدة التفتيش المشتركة بتقديم تقرير مفصل عن مفاهيم الحياة الوظيفية والتطوير الوظيفي هذه السنة •

جيم - تدابير مكافحة التمييز والمضايقة

٢٨- ترد تدابير مكافحة التمييز والمضايقة في الجدول ٥ • وقد أصدر الأمين العام في ١٩٧٧ نشرة تتعلق بـ مساواة المرأة بالرجل في الأمانة العامة ^(٨) وذكر أن سياسته تتمثل في إتاحة فرص متكافئة للموظفين ذكورا واناثا ومعاملتهم على قدم المساواة وينبغي أن لا يكون الجنس عاملا يحق أي قرار يمس التوظيف أو فرص التطوير الوظيفي • كما أصدر مجموعة من التدابير الادارية التي سيتم اعتمادها • ويتضمن أحدها انشاء فريق معني بالتحقيق في حالات الادعاء بوجود معاملة تمييزية في الأمانة العامة للأمم المتحدة ^(٩) • وصدرت عام ١٩٧٩ ^(١٠) مبادئ توجيهية للنهوض بمعاملة المرأة والرجل في الأمانة العامة على قدم المساواة • وقد تضمنت هذه المبادئ التوجيهية بياناً مفاده أن ما يتعرض له الذكر أو الانثى من مضايقة بدافع الجنس غير مقبول • وتوضح هـذا المبادئ التوجيهية أيضا وجوب استخدام لغة تخلو من التحيز • وقد أصدرت منظمة العمل الدولية عام ١٩٨١ منشورا يتعلق بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الموظفين الذكور والاناث • كما أنشأت لجنة فرعية تابعة للجنة الادارية لتغطية هذا الموضوع • وأصدرت منظمة الصحة العالمية منشورا عام ١٩٨١ بشأن معاملة المرأة والرجل في المقر الرئيسي على قدم المساواة (انظر المرفق الخامس) وفي اليونيسكو عين وسيط يقوم بتقديم تقرير مباشر الى المدير العام في حالة التمييز أو المضايقة فيما يتعلق بالجنس • أما المنظمات التي لم تصدر تعميما أو مبادئ توجيهية بشأن المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل فينبغي لها أن تنتظر في القيام بذلك على غرار الخطوط العامة المعتمدة في كل من الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية •

(٨) ST/3GB/154 ، ٨ آذار / مارس ١٩٧٧

(٩) ST/AI/246 ، ٢٨ تموز / يوليه ١٩٧٧

(١٠) ST/IC/79/17 ، ٨ آذار / مارس ١٩٧٩

الجدول ٤

الممارسات التوظيفية

المنظمة	اعتبار خاص للمرأة	النتائج المحرزة خلال السنتين الماضيتين	وصف الاجراءات / ملاحظات
الأمم المتحدة	نعم	ارتفعت نسبة الموظفين في المراكز الخاضعة للتوزيع الجغرافي من ١٥ر٢ في المائة في ٣٠ حزيران / يونيو ١٩٧١ الى ١٧ر٨ في المائة في ٣٠ حزيران / يونيو ١٩٧٨ ، أي بزيادة مقدارها ٢ر٦ من النقاط المئوية خلال سبع سنوات . وكننتيجة للاجراءات المتخذة علا بالقرار ١٤٣/٢٢ ، ازدادت هذه النسبة ارتفاعا تبلغ ٢١ر٦ في المائة في ٣٠ حزيران / يونيو ١٩٨١ ، أي بزيادة تبلغ ٣ر٨ في المائة من النقاط المئوية على مدى فترة تقل عن ثلاث سنوات .	
منظمة الأغذية والزراعة	نعم	في عام ١٩٧٩ ، اختيرت ٢٥ امرأة (١٣ في المائة) من داخل المنظمة ومن خارجها لشغل المناصب الشاغرة في المقر الرئيسي في المكاتب الإقليمية ، وارتفع هذا الرقم الى ٣٦ (٢٥ في المائة) من الشواغر المتاحة . وفي عام ١٩٨١ اختيرت ٢٧ امرأة (٢٤ في المائة) لشغل شواغر	دأبت ادارة المصائد على تطبيق اجراء نمطي يشمل في ادراج الالاء المؤهلات في كل قائمة من المتقدمين لشغل مناصب في المقر ، كما حرصت بوجه خاص على أن تدرج في جدول العمل المرشحات الانسب المحتملات . وهناك عموما ، عدد قليل جدا من المرشحات للمناصب الشاغرة .
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا		تتم الاعلانات عن الشواغر على العبارات التالية : " من الأهمية بمكان أن تكون الطلبات المقدمة لشغل هذه الوظيفة واردة من المؤهلين المناسبين ذكورا كانوا أم اناا "
منظمة الطيران المدني الدولية	نعم	كانت هناك ، في عامي ١٩٨٠ و١٩٨١ ، ١٤ امرأة من مجموع ١٠٩ موظفين عهدوا في الفئات الفنية وما فوقها .	
منظمة العمل الدولية	نعم بوجه خاص ضرورة توظيف نساء من البلدان الممثلة تمثيلا غير كاف	في الفترة من ١ تموز / يوليو ١٩٧٩ الى ٣٠ حزيران / يونيو ١٩٨١ تم تعيين ٢٤ امرأة من مجموع ٦٨ شخصا ووظف (٢٣ر٣ في المائة)	أقر المدير العام ، في ١٩٨١ ، الغاية المستهدفة المتمثلة في ٢٥ في المائة باعتبارها النسبة المستحسنة من الموظفات في الفئة الفنية (المفروض بلوغها عام ١٩٨٥) وكانت هذه النسبة في كانون الثاني / يناير ١٩٨١ ، ١٥ر٤ في المائة .

الجدول ٤ (تابع)

وصف الاجراءات / ملاحظات	النتائج المحرزة خلال السنتين الماضيتين	اهتمام خاص للمرأة	المنظمة
تعمم قائمة الشواغر على الدول الأعضاء وعلى صعيد الأمم المتحدة وسائر المنظمات التابعة لها •	لم يعلن في الفترة ١٩٨٠-١٩٨١ سوى عن منصب شاغر واحد شغلته امرأة •	لا	المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية
تقرر أحكام الاتحاد التوظيف على المرشحين الذين ترشحهم الحكومات • وقد اخفقت الجهود التي بذلت حتى الآن لرفع هذا القيد • وتقدم الحكومات هذا قليلا جدا من المرشحات •	-	لا	الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية لا تغيير
في الفترة ١٩٧٧-١٩٧٨ اتخذ عدد من التدابير لزيادة عدد النساء اللاتي يعملن في الخدمة ، مثل تذكير الدول الأعضاء برغبة المدير العام في تلقي أسماء مرشحات ، والبحث ههن لدى المؤسسات أو الرباطات واعطاء الأولوية للناث في التعيين عندما يتساوى المرشحون في مؤهلاتهم ، وما الى ذلك •	-	نعم	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لا تغيير
لا يوجد تمييز على أساس الجنس • وحيث أن التوظيف يقتصر بالضرورة على المرشحين الذين ترشحهم إدارات المرشد الوطنية فإن مجال زيادة نسبة النساء بين الموظفين محدود •	-	لا	الاتحاد البريدي العالمي لا تغيير ■
تأجل الهدف المحدد بنسبة ٢٠ في المائة لغاية أواخر عام ١٩٨٢ •	على الرغم من حدوث نقص في مجموع عدد الموظفين فإن نسبة النساء ازدادت باطراد لا تغيير ■	نعم لا تغيير ■	منظمة الصحة العالمية
هدما تتساوى كافة العوامل يعطى اعتبار خاص للنساء اللاتي تتوفر فيهن الخبرة التقنية اللازمة • وتتضمن الاعلانات عن الشواغر نصا واضحا بأن ليس هناك أي تمييز على أساس الجنس وتراعى مجالس التعيينات هذا المبدأ •	خلال عامي ١٩٨٠ و ١٩٨١ ، ٢٠ في المائة من الأشخاص الذين تم توظيفهم في الفئة الفنية وما فوقها نساء	نعم	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
			المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

■ لا تغيير عن جدول عام ١٩٨٠ ■

الجدول ٥

قضايا خاصة يشطها القرار ٢١٠/٣٥

المنظمة	تدابير مكافحة التمييز / المطابقة	تدابير للاسراع بتنفيذ توجيهات السياسة العامة ، بما في ذلك تعيين منسق	تدابير أخرى للقضاء على أعمال التمييز وغيرها من العوامل الأخرى ضد المرأة
الأمم المتحدة	السياسات المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل في الأمانة العامة (ST/SGB/154 ، ٨ آذار مارس ١٩٧٧) • مبادئ توجيهية للنهوض بالمعاملة على قدم المساواة (ST/IC/79/17 ، ٨ آذار / مارس ١٩٧٩) الفريسق المعني بالتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية • (ST/AI/246-1977)	استرعى اهتمام رؤساء الأقسام والادارات الى ضرورة زيادة عدد النساء واطاحة فرص التمييز متكافئة لهن • وظائف مخصصة للنساء • صدرت تعليمات لهيئات التعيينات والترقيات بايلاء اهتمام خاص بالمرأة •	لم تقدم أي معلومات
منظمة الأغذية والزراعة	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات
منظمة الطيران المدني الدولية	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات
منظمة العمل الدولية	التعميم رقم ٦ - شؤون الموظفين (٢٠١) شباط / فبراير (١٩٨١) بشأن " تكافؤ الفرص والمعاملة على قدم المساواة بين الموظفين الاناث والذكور " انشاء " لجنة فرعية معنية بتكافؤ الفرص " تابعة للجنة الادارية	التعميم رقم ٦ - شؤون الموظفين (٢١٢) (٢٠ تموز / يوليو (١٩٨١) تعيين موظفة مساعدة للمدير العام ومستشارة خاصة له تكون مسؤولة عن القضاء على التمييز واطاحة فرص متكافئة ومعاملة على قدم المساواة في الحملة ، ولا سيما فيما يتعلق بالمهاجرين والعاملات الاناث •	لم تقدم أي معلومات •
المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات •

الجدول ٥ (تابع)

العظيمة	تدابير مكافحة التمييز / المطابقة	تدابير للاسراع بتنفيذ توجيهات السياسة العامة ، بما في ذلك تعيين منسق	تدابير أخرى للقضاء على أعمال التحيز وغيرها من العوامل الأخرى ضد المرأة
الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية	ليس هناك علم بأي تمييز تستهدف له المرأة يقوم على الجنس ولا حالات مضايقة بدافع الجنس .	لا يبدو على الأفق في القريب العاجل اتخاذ تدابير لمعوضة للاسراع في تنفيذ توجيهات السياسة العامة فيما يتعلق بتعيين أو ترقية أو تكليف المرأة بالأمانة أو أية تدابير للقضاء على أوجه التحيز ضد المرأة .	انظر البند السابق
منظمة الأمم المتحدة للتحريم والعلم والثقافة	تعيين وسيط يقوم بتقديم تفسير مباشرة إلى المدير العام أن حدث أي تمييز أو مضايقة بسبب الجنس .	اجراءات متنوعة لتيسير تعاون الدول الأعضاء (تعيينات ، زيارات ، طلب بذل جهود خاصة بشأن بعض الشواغل وما الى ذلك) . اعلانات في الصحف ارسال اعلانات عن الشواغل لبعض الهيئات . استخدام موارد السجل . ليس هناك تفكير في تعيين منسق .	لم تقدم أي معلومات
الاتحاد البريدي العالمي	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات	لم تقدم أي معلومات
منظمة الصحة العالمية	التعميم رقم ٦٤/٨١ المؤرخ في ٨ تموز / يولييه ١٩٨١ بشأن " معاملة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في المقر " .	تعليمات جديدة صادرة الى جميع مديري البرامج بإيلاء اهتمام خاص للطلبات التي تتقدم بها النساء لشغل المناصب الشاغرة . دراسة شروط التوظيف التي قد تقف حائلا أمام الطلبات النسائية تعيين موظف مسؤول للعميل كمنسق للمناقص التي تهم المرأة	لتشجيع الاناث على ترشيح أنفسهن للمناصب الشاغرة تقول الاعلانات: هذه الوظيفة الشاغرة مفتوحة أيام الطلبات من الجنسين . يرحب بتقديم طلبات النساء " . وتشدد الاعلانات التي تظهر في وسائل الاعلام على الشيء ذاته .
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	سلم بها بالضرورة في جميع الاجراءات الادارية . تشمل واجبات اخصائي الرابطة الاجتماعية اسداء المشورة وتقديم خدمات الاحالة عند الاقتضاء .	ان أسلم الاجراءات للقضاء على التحيز ضد المرأة يكمن في تعيين موظفين ، خاصة من تسد اليهم مسؤوليات الاشراف ، من بين من يتصفون بعدم التحيز ويكونون في المستوى الدولي .	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية			

دال - التدابير التي تستهدف التعجيل بتنفيذ توجيهات السياسة العامة

٢٩- رجت الجمعية العامة في القرار ٣٥/٢١٠ من الأمين العام للأمم المتحدة ومن الرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة النظر في اتخاذ تدابير أخرى تكفل العمل على " تحقيق التوجيهات المتعلقة بالسياسة بشأن تعيين النساء وترقيتهن والحاقهن بالامانات بما في ذلك امكانية تسمية موظف مسؤول لتنسيق هذه المهام " . ولم تقم الأمم المتحدة ، حتى الآن ، بتعيين موظف مسؤول لتنسيق هذه المهام لكن استرعي انتباه رؤساء الأقسام والدوائر الى ضرورة زيادة عدد النساء ومنحنهن فرصا متكافئة في التوظيف . وقد صدرت تعليمات الى هيئات التعيين والترقية بايلاء اهتمام خاص بالمرأة .

٣٠- توجد في الأمم المتحدة الان امرأة تشغل منصب مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين . وعينت منظمة العمل الدولية موظفة في منصب مساعد المدير العام والمستشار الخاص للمدير العام مسؤولة عن كافة البرنامج الادارى الذى يهدف ، من بين أمور أخرى ، الى القضاء على التمييز واتاحة فرص متكافئة للمرأة في العمالة على الصعيد العالمى . وعمدت منظمة الصحة العالمية الى تعيين موظفة مسؤولة للعمل كمنسقة للشؤون المتعلقة بالمرأة . وتوجد منذ عام ١٩٧٥ داخل الأمم المتحدة لجنة دائمة معنية بمركز المرأة . وفي اليونيدوانشئت عام ١٩٨١ لجنة دائمة تعنى بالمرأة بخيصة التقدم بمقترحات بناءة لتوظيف النساء وترقيتهن . وقد أوصى تقرير وحدة التفتيش المشتركة ٧/٧٧ أن تقوم كل منظمة بتعيين شخص أو فريق مسؤول عن اهتمامات ومصالح المرأة في تلك المنظمة . ويعمل هذا الشخص كمركز اتصال بالنسبة لاستعراض السياسات المتعلقة بالتوظيف والترقية والتطور الوظيفي والتدريب ومحاورة التمييز وما الى ذلك فضلا عن تقديم مبادرات في هذا الشأن . وأوضحت التوصية أن هذه المهمة لا تستدعي التفرغ لكن يفضل أن يقوم الشخص الذى تباط به بتقديم تقرير الى الرئيس التنفيذي . وكما يتجلى من خلال الجدول ٥ اتخذت بعض التدابير في هذا الاتجاه ولكن ليس بالقدر المرغوب فيه . والفتش يحث المنظمات على أن تستعرض مجددا امكانية تعيين شخص أو فريق عملا بما يوصي به التقرير JIU/77/6 والقرار ٣٥/٢١٠ .

ها - اجراءات أخرى اتخذت

٣١- يجب على الدول الأعضاء أن تواصل ، عن طريق اتخاذ اجراءات ايجابية ، ابراز الدور الذى تلعبه في زيادة عدد النساء في الفئة الفنية . فعلى صعيد منظمة الصحة العالمية كانت استجابة الدول الأعضاء لطلب جمعية الصحة العالمية بشأن مساعدة المدير العام في جهوده لزيادة عدد النساء مخيبا للآمال . ولا حظت اليونيسكو أن عدد الاناث اللائحي ترشحهن الدول الاعضاء مايزال أقل بكثير من عدد من ترشحهم من الذكور " ولا سيما فيما يتعلق بالترشيحات المقدمة من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا " (١١) وأشارت اليونيدو الى أن عدد المرشحات ، المستوفيات للتأهيل المناسب المقدم من الدول الاعضاء غير مرضى على الاطلاق على الرغم من بعض دلائل التحسن . والطلبات الواردة من النساء تأتي بالدرجة الاولى من البلدان المتقدمة أو البلدان النامية التي يزيد تمثيلها عن النصاب . وينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ أى اجراء ممكن للتشجيع على ترشيح المزيد من الاناث .

٣٢- وتتولى ادارات شؤون الموظفين في بعض الأحيان ، بمساعدة الدوائر التقنية ، مسؤولية العثور على نساء مؤهلات وترشيحهن لوظائف من الفئة الفنية • وينبغي أن تفعل ما في وسعها للتأكد من ايلاء اعتبار منصف للمرشحات من الاناث •

٣٣- وفي الوثيقة JIU/REP/77 ، قدمت توصية أيضا بوجوب انشاء مرافق الرعاية النهائية للأطفال بالنسبة لمقر الأمم المتحدة • وللمرة الثانية رفضت الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين المقترح الذي قدمه الأمين العام لهذا الغرض (القرار ٣٦/٣٣٥ - سادس عشر - ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١) • وأيدت توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية القائلة بوجوب " تقصي بدائل أخرى للوفاء بأشد الاحتياجات الحاحا بالنسبة للأبوين العاملين " (A/36/7/Add.19) • وعبر الأمين العام في الخطاب الذي ألقاه أمام موظفي المقر في كانون الثاني / يناير ١٩٨٢ عن أسفه لقرار الجمعية العامة وقال أنه يجري استكشاف وسائل بديلة لانشاء مركز • ويعتقد المفتش أن من شأن انشاء مركز الرعاية النهارية للأطفال أو اتخاذ ترتيبات بديلة ملائمة أن تيسر توظيف النساء والاحتفاظ بهن • ولذلك فانه يأمل في أن يتسنى ، في المستقبل القريب ، اتخاذ ترتيبات ملائمة من نوع تلك التي بينتها اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية • وعلى أية حال ينبغي للأبوين أن يتحملوا قسطا عادلا من التكلفة تبعا لمرتبيهم • وينبغي للمنظمات الأخرى التي لا تملك مرافق للرعاية النهارية للأطفال والتي يسلم فيها بالحاجة لهذه المرافق أن تستكشف امكانية انشائها أو استخدام بديل من البدائل التي اقترحتها اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية •

خامسا : التوصيات

٣٤ - لازالت التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة رقم ٨٠ / ٤ صالحة ، وينبغي أن تواصل المنظمات النظر فيها وأن تحدد كيفية المضي في تنفيذها • ولن يكرر هذا التقرير كل تلك التوصيات ، وإنما سيعيد التأكيد على بعض منها :

(أ) ينبغي أن يواصل الرؤساء التنفيذيون والأجهزة التشريعية بمتابعة القيام عن كذب مشكلة تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في هيئات موظفي المنظمات ، ولا سيما على المستويات العليا • وينبغي أن يظهر الرؤساء التنفيذيون بشكل فعال اهتماما جليا بهذه المسألة ، بما في ذلك تزويد المنظمات بالموظفين • وينبغي أن يستعرضوا من وقت لآخر التدابير التي سبق ارساؤها والتدابير الجديدة التي يمكن ادخالها بقصد تحقيق توازن عادل بين الرجل والمرأة في الأمانات المختلفة •

(ب) ينبغي أن تلح المنظمات على الدول الأعضاء لتحمل نصيبها من المسؤولية بشأن تحقيق فاية تمثيل أكثر عدالة للمرأة في الوظائف الفنية في المنظمات عن طريق اقتراح عدد أكبر من النساء لشغل الوظائف • وينبغي أن تحمل ادارات شؤون العاملين في مختلف المنظمات عن كذب مع ممثلي الحكومات للاتصال بالمؤسسات المحلية التي عادة ما تكون على علم بالنساء المؤهلات فنيا •

(ج) ينبغي أن تدرس المنظمات من جديد الأهداف التي وضعتها وأن تحدد أهدافا جديدة أكثر تحديا بشأن زيادة نسبة النساء في الفئة الفنية • وينبغي لتلك المنظمات التي لم تضع أهدافا في هذا الصدد أن تعيد النظر في ذلك ، اذا كان ذلك ممكنا في نطاق حجمها واحتياجاتها التقنية •

(د) ينبغي أن تستعرض المنظمات اجراءات وممارسات الترقية وكذلك التدريب المقدم الى النساء في الفئة الفنية ، من أجل ضمان تكافؤ الفرص أمام المرأة للتقدم الى الدرجات الفنية العليا •

(هـ) ينبغي أن تهذل ادارات شؤون العاملين جهدا حازما لتقديم امرأة واحدة على الأقل ضمن قائمة الأسماء المعروضة لشغل كل وظيفة من وظائف الفئة الفنية • وعندما توصي ادارة شؤون العاملين بتعيين امرأة ثم يرفضها أحد رؤساء الادارات ، ينبغي تقديم مبرر تفصيلي الى ادارة شؤون الموظفين كي يستعرضه ويتحقق مما اذا كان للرفض مقومات سليمة •

(و) ينبغي أن تواصل لجنة التنسيق الادارية بانتظام متابعة وضع المرأة في الفئة الفنية وما فوقها وأن تقدم تقارير منتظمة وعلى أن تتضمن هذه التقارير تدابير تصحيحية محددة على ضوء ما أحرز من انجازات ومن أجل المضي في تنفيذ التوصيات الواردة في الوثيقة JIU/REP/80/4 •

٣٥ - ويوصي المفترش بتنفيذ جميع الأحكام الواردة في الفرع الخامس من القرار ٢١٠ / ٣٥ بأسرع ما يمكن •

الباب الخامس من قرار الجمعية العامة ٢٥/٢١٠

اذ تلاحظ القرار ٢٤ الذي اتخذته المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة ، وتقدير وحدة التفتيش المشتركة عن مركز المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة ،

واذ تعرب عن قلقها العميق لعدم احراز تقدم في زيادة نسبة النساء في الأمانة العامة ،

١ - ترجو من الأمين العام أن يواصل اتخاذ التدابير اللازمة لتنفيذ أحكام الفرع 'ثالثا' من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ تنفيذًا كاملاً ؛

٢ - تدعو الدول الأعضاء الى مواصلة جهودها في مساعدة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة على زيادة نسبة النساء في الفئة الفنية وما فوقها ، بعدة طرق منها تعيين مزيد من المرشحات ؛

٣ - تدعو الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الى أن يضعوا نهاية لكل شكل من أشكال التمييز القائم على الجنس في التوظيف وفي شروط العمل والانتداب والتدريب والترقية ؛

٤ - ترجو من الأمين العام للأمم المتحدة ومن الرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة القيام بتحقيقاً لهذه الأهداف ، بما يلي :

(أ) زيادة نسبة النساء ، خاصة في الرتب العليا ، وفقاً لبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، وفي مجالس شؤون الموظفين والمجالس الاستشارية والادارية ، كيما يتسنى بلوغ الهدف المنصوص عليه في قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ ، وفي القرار ٢٤ للمؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة ؛

(ب) تعديل قواعد النظام الادارى للموظفين التي تمنع توظيف الزوجين في منظمة واحدة أو في مكان عمل واحد ، والقيام في أقرب وقت ممكن بتوسيع نطاق عملية توظيف غير المتفرغين وزيادة مرونة مواعيد العمل ؛

(ج) ضمان عدم تعرض الموظفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لمضايقات جنسية في مكان العمل أو بصدده ؛

(د) كذلك ضمان عدم تعرض النساء الموظفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للتمييز ضد من بسبب جنسهن ؛

(هـ) تكثيف الجهود المبذولة للقضاء على ضروب التمييز وغيرها من العوامل التي تمنع الاعتراف بقدرات المرأة وتحسين مركزها داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ؛

٥ — ترجو من الأمين العام ومن الرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة النظر في اتخاذ تدابير أخرى تكفل التقدم نحو تنفيذ التوجيهات المتعلقة بالسياسة والتي تشمل تعيين النساء وترقيتهن وانتدابهن في الامانات ، بما في ذلك امكانية تسمية موظف متقدم لتسيق هذه المهام ؛

٦ — ترجو من وحدة التفتيش المشتركة أن تواصل مراقبة التطورات وتقديم تقرير الى الجمعية العامة في موعد لا يتعدى دورتها السابعة والثلاثين ؛

٧ — ترجو من الأمين العام ، بوصفه رئيسا للجنة التسيق الادارية ، أن يقدم تقريرا الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين عن التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتوظيف المرأة في الفئة الفنية وما فوقها وشروط عملها وتطويرها الوظيفي وترقيتها ،

النسبة المئوية للتفسير بالمقارنة مع ١٩٧٦	النسبة المئوية للتفسير بالمقارنة مع ١٩٧٩	النسبة المئوية المجموع	مساعد مدير عام / أمين عام مساعد وما فوق ذلك	٢-د	١-د	٥-ف	٤-ف	٣-ف	٢-ف	١-ف	العظمات	
٧٥ +	٠ -	١٠٠٠	٢٦٨٣	٥٠	٨١	٢٤٦	٥٩٣	١٠٢٩	١١٠٤	٥٢٨	٥٢	المجموع
٤٠ +	١٢ -	٧٧٠	٢٨٣٧	٤٧	٧٧	٢٣٣	٥٣١	٨٤٢	٧٥٧	٣٣١	٣٠	ذكور
٢١٢ +	٤١ +	٢٣٠	٨٤٦	٣	٤	١٣	٦٤	١٧٨	٢٤٨	٢٠٧	٢٢	إناث
١٣٠ +	صفر	١٠٠٠	١٥٤١	١٧	٢٦	١٥٩	٣٦٦	٤٨٣	١٥١	١٧٧	٥٢	المجموع
١١٠ +	٠ -	٨٥٨	١٣٣٢	١٧	٢٦	٣٥١	٣٥٣	٥٣٤	١٩١	١٠٠	٣٠	ذكور
٢٦٢ +	٢٣ +	١٤٢	١٦٦	-	-	٥	١١	٨٤	٦٠	٣٧	٢٢	إناث
٣١٦ +	٨٤ +	١٠٠٠	٥٦٦	٨	٥	١٧	١٢٦	١٨٧	١٥١	٨٥	١٤	المجموع
٢٣٠ +	٨٤ +	٨٩٠	٣٠٥	٨	٥	١٧	١٢٥	١٧٦	١٣٠	٥٣	٨	ذكور
٢١٦ +	٨٨ +	١١٠	٦٤	صفر	صفر	١	١	١١	١٢	٢٢	٦	إناث
١١٩ +	٤٥ +	١٠٠٠	٣٠١	١	٣	١٦	٤٧	١٢٣	٨٣	٢٦	-	المجموع
٩٢ +	٤٨ +	٨٧٠	٢٦٢	١	٣	١٦	٤٣	١١٨	٦١	١٦	-	ذكور
٣٤٥ +	٢٦ +	١٣٠	٣٩	-	-	-	-	٥	٢٢	١٦	-	إناث
١٣٤ -	٢٨ +	١٠٠٠	٧٠٠	١١	١٩	٥٧	١٦٠	٢٦١	١٩٥	٢٦	١	المجموع
١٢٨ -	٢٠ +	٨٥٠	٥٩٥	١١	١٨	٥٦	١٥٢	١٩٦	١٣٦	٢٦	صفر	ذكور
١٦٧ -	٧١ +	١٥٠	١٠٥	صفر	١	١	٨	٥٥	٥٩	١٠	١	إناث
١١٣ +	صفر	١٠٠٠	٧٩	١	٦	٤	٥٢	١٧	١٨	٨	-	المجموع
٢٢٦ +	صفر	٨٢٣	٥٦	١	٦	٤	٥٢	١٦	٨	٥	-	ذكور
٢٢٢ -	صفر	١٧٧	٣٤	-	-	-	-	١	١٠	٣	-	إناث
٩١ +	٤٣ +	١٠٠٠	٢١٦	٩	-	١٤	٣٧	٩٠	٤٦	٦٠	-	المجموع
٩١ +	٤٤ +	٨٨٤	١٩١	٩	-	١٤	٢٦	٣٨	٣٤	١٤	-	ذكور
٨٧٧ +	٤٢ +	١١٦	٥٥	-	-	-	١	٦	١٦	٦	-	إناث
٢٦٠ +	٢٩ -	١٠٠٠	١٠٩٦	٢١	٦٠	٢٦	٩٦٦	١٢٣	١١٢	١٣١	٢٦	المجموع
٢٨٨ +	٤٤ -	٧٧٦	٨٤٧	٢١	٦٠	٩٥	٣٧٢	١٧٢	١٥١	١٦	١٤	ذكور
٢١٠ +	٢٥ +	٢٢٤	٥٤٥	صفر	صفر	٤	٥٥	٥٥	٨٧	٣٧	١٠	إناث
٣٢٠ +	٣٢ +	١٠٠٠	٦٤	٦	٣	٦	٥	١٩	١٢	٨	-	المجموع
١٨٨ -	١٩ +	٨٤٤	٣٥	٦	٣	٦	٥	١٧	١٦	٥	-	ذكور
٤٢٩ +	١١ +	١٥٦	١٠	-	-	-	-	٦	٥	٣	-	إناث
١١٤ -	١١ +	١٠٠٠	٨٠٦	١٣	٣٠	١٦	٢٨٠	١٦٣	١٥١	١٧	٩	المجموع
١١٩ -	١٨ +	٨١٨	٦٥٩	١٣	٢٩	٣٨	٢٦١	١٤٣	١٩	٣٣	٥	ذكور
٩٣ -	٢٠ -	١٨٢	٤٧١	صفر	١	٣	١٩	١٤	١٢	٣٨	٤	إناث
	١٨٥ +	١٠٠٠	٨٣	٤	١	٩	٢١	٢١	١٨	٩	-	المجموع
	١٢٩ +	٨٤٣	٧٠	٣	١	٩	٢٠	١٧	١٤	٦	-	ذكور
	٥٢٤ +	١٥١	١٣	١	-	-	١	٤	٤	٣	-	إناث
٤٤ +		١٠٠٠	١١٨	٢	-	٨	٢٤	٢٧	٣٤	٢٠	٣	المجموع
٤٠ +		٨٨١	١٠٤	٢	-	٨	٢٤	٢٥	٢٩	١٤	٢	ذكور
٧٧ +		١١٩	١٤	-	-	-	-	٢	٥	٦	١	إناث

(أ) ف-٦ / م-١ * ١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ * ** أرقام ١٩٧٩

١- الأمم المتحدة ٢- منظمة الأغذية والزراعة ٣- الوكالة الدولية للطاقة الذرية ٤- منظمة الطيران المدني الدولي

٥- منظمة العمل الدولية ٦- المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ٧- الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية

٨- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ٩- الاتحاد البريدي العالمي ١٠- منظمة الصحة العالمية

١١- المنظمة العالمية للملكية الفكرية ١٢- المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

النسبة المئوية للتغيير بالمقارنة مع ١٩٧٦	النسبة المئوية للتغيير بالمقارنة مع ١٩٧٩	النسبة المئوية المجموع	مساعد مدير عام / أمين عام مساعد وما فوق ذلك	د-٢	د-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	المنظمات
١١٥ + ٥٨ + ٣٣٧ +	٣٧ + ١٨ + ١٠٣ +	١٠٠٠ ٣٨٢٠ ٢٨٨٦ ٩٣٤	٤٧ ٤٤ ٣	٨٥ ٨٢ ٣	٢٤٩ ٢٣٥ ١٤	٦٤٦ ٥٧٠ ٧٦	١٠٨٣ ٨٦٠ ٢٢٣	١٠٩٥ ٧٤٧ ٢٤٨	٥٦٣ ٣٣٥ ٢٣٨	٥٢ ٢٢ ٢٩	المجموع ذكور إناث
١١٨ + ٩٣ + ٢٨٩ +	١٠٠٠ ٨٥٤ ١٤٦	١٥٢٤ ١٣٠١ ٢٢٣	١٥ ١٥ -	٣٣ ٣٣ -	١٦٠ ١٥١ ٥	٣٦٤ ٣٥١ ١٣	٤٨٣ ٤٣٥ ٤٧	٢٥٣ ١٨٧ ٦٦	١٧٧ ١٠٥ ٧٢	٤٥ ٢٥ ٢٥	المجموع ذكور إناث
٣٧٩ + ٣٨٨ + ٣١٤ +	١٠٠٠ ٨٨٧ ١١٣	٥٩٣ ٥٢٦ ٦٧	٨ ٨ -	٨ ٨ -	٢١ ٢١ -	١٢٨ ١٢٦ ٢	١٩٤ ١٨٢ ١٢	١٥٤ ١٣١ ٢٣	٦٣ ٤٥ ٢٣	١٧ ١٥ ٧	المجموع ذكور إناث
١١٥ + ٧٩ + ٤١٣ +	١٠٠٠ ٨٢٣ ١٣٧	٣٠٥ ٢٥٩ ٤١	١ ١ -	٤ ٤ -	١٥ ١٥ -	٤٤ ٤٤ -	١٢١ ١١٤ ٧	٨٦ ٤٦ ٢٢	٢٩ ١٧ ١٢	- - -	المجموع ذكور إناث
٨٩ - ٨٩ - ٨٧ -	١٠٠٠ ٨٤٤ ١٥٦	٧٣٦ ٦٢١ ١١٥	١١ ١٠ ١	٢٣ ٢٣ ١	٥٧ ٥٧ صفر	١٧٨ ١٦٨ ١٥	٢٢٤ ١٩٦ ٢٨	٢٥٥ ١٣٩ ٦١	٤١ ٢٨ ١٣	٢ ١ ١	المجموع ذكور إناث
١١٣ + ٢٢٦ + ٢٢٢ -	١٠٠٠ ٨٢٣ ١٧٧	٧٩ ٦٥ ٤٤	١ ١ -	٦ ٦ -	٤ ٤ -	٢٨ ٢٨ -	١٦ ١٤ ٢	١٧ ٨ ٩	٦ ٤ ٢	١ - ١	المجموع ذكور إناث
١٤٦ + ١٦٥ + ٤٣ +	١٠٠٠ ٨٩٤ ١٥٦	٢٢٧ ٢٠٣ ٤٤	٩ ٩ -	- - -	١٨ ١٨ -	٣٦ ٣٥ ١	١٠١ ٩٥ ٦	٤٣ ٣١ ١٢	٢٥ ١٥ ٥	- - -	المجموع ذكور إناث
١٥ + ١٧ + ٨٥ +	١٠٠٠ ٧٧٦ ٢٢٤	١٠٨٥ ٨٣٨ ٢٤٤	١٣ ١٣ -	١٤ ١٣ ١	٥٩ ٥٥ ٥	٣١٥ ٢٨٩ ٢٦	٣١٥ ٢٦٣ ٣٥	٢١٩ ١٣٥ ٨٩	١٢٥ ٦١ ٥٥	٢٥ ١٦ ٩	المجموع ذكور إناث
٣٢ + صفر ٢٨٦ +	١٠٠٠ ٨٥٩ ١٤١	٦٤ ٥٥ ٩	٢ ٢ -	٣ ٣ -	٥ ٥ -	٦ ٦ -	١٦ ١٤ ٢	٥٥ ٢١ ٤	٧ ٤ ٣	- - -	المجموع ذكور إناث
٨٧ - ٩٨ - ٣٧ -	١٠٠٠ ٨١٢ ١٨٨	٨٣١ ٦٧٥ ١٥١	١٤ ١٤ -	٣٥ ٢٩ ١	٩١ ^(١) ٨٩ ٢	٣٠٨ ٢٨٥ ٢٣	١٦٥ ١٣٤ ٢٦	١٥٢ ٨٧ ٦٥	٦٩ ٣٤ ٣٥	٧ ٣ ٤	المجموع ذكور إناث
	١٠٠٠ ٨٥٤ ١٤٦	٨٩ ٧٦ ١٣	٣ ٣ -	١ ١ -	٨ ٨ -	٢٢ ٢١ ١	٢٥ ٢١ ٤	٢١ ١٦ ٥	٩ ٦ ٣	- - -	المجموع ذكور إناث
٤٤ + ٤٥ + ٧٧ +	١٠٠٠ ٨٨١ ١١٩	١١٨ ١٠٤ ١٤	٢ ٢ -	- - -	٨ ٨ -	٢٤ ٢٤ -	٢٧ ٢٥ ٢	٣٤ ٢٩ ٥	٢٥ ١٤ ٦	٣ ٢ ١	المجموع ذكور إناث

(١) ف-٦ / د-١ * نهاية تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١ ** ١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١ *** أرقام ١٩٧٩

- ١ - الأمم المتحدة
- ٢ - منظمة الأغذية والزراعة
- ٣ - الوكالة الدولية للطاقة الذرية
- ٤ - منظمة الطيران المدني الدولية
- ٥ - منظمة العمل الدولية
- ٦ - المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية
- ٧ - الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
- ٨ - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
- ٩ - الاتحاد البريدي العالمي
- ١٠ - منظمة الصحة العالمية
- ١١ - المنظمة العالمية للملكية الفكرية
- ١٢ - المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

عدد الموظفين في الفئة الفنية حسب الجنسية (١٩٨٠)

المرفق الرابع

اسم البلد	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	بالمقارنة مع ١٩٧٨
	UN	FAO	IAEA	ICAO	ILC	IMCO	ITU	UNESCO	UPU	WHO	WIPO	WMO*	المجموع
الجزائر	١	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	٣ +
أنغولا	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١ -
الأرجنتين	١٩	-	-	٢	١	-	-	٦	-	٢	-	-	٣٠ -
استراليا	١٢	٢	-	-	٢	-	-	٣	-	٢	١	-	٢٢ +
النمسا	١٥	٤	١٢	-	-	-	١	٣	-	٢	-	-	٢٨ +
جزر البهاما	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١ +
بربادوس	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢ +
بلجيكا	١١	٨	-	٢	١	-	١	٥	-	٢	١	-	٢١ +
بوليفيا	١	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	٢ +
بوتسوانا	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١ +
البرازيل	٣	-	١	-	-	-	١	٤	-	١	-	-	١٠ +
بلغاريا	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١ -
بورما	-	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	٢ -
كندا	١٧	٣	١	١٧	٢	-	-	٥	-	٢	١	-	٤٨ -
تشاد	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١ -
شيلي	٢٦	٥	-	١	١	-	-	٢	-	١	-	-	٢٢ -
الصين	٢٤	-	-	-	-	-	-	٥	-	٢	-	-	٤١ +
كولومبيا	٥	-	-	-	-	-	-	٢	-	١	-	-	٨ -
الكونغو	-	-	-	-	-	-	-	١	-	١	-	-	٢ +
كوستاريكا	١	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	٢ +
كوبا	٢	-	-	-	١	-	-	١	-	-	-	-	٤ +
قبرص	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	١ -
تشيكوسلوفاكيا	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١ -
اليمن الديمقراطية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الدامسرك	٢	١	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	٤ -
الجمهورية الدومينيكية	١	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٢ -
أكوادور	٢	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	٣ -
مصر	١٠	٢	-	٢	-	-	-	٤	٢	٢	-	-	٢٢ +
السلفادور	١	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٢ -
اثيوبيا	٢	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	٣ +
فيجي	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١ +
فنلندا	٧	٢	-	-	-	١	-	٢	-	-	-	-	١٢ -
فرنسا	١٢٧	٣١	٥	٤	١٨	٦	٤	٤١	-	٢٩	٢	-	٢٧٩ -
المانيا (جمهورية - الاتحادية)	٢٠	١٦	٣	-	٧	-	-	٦	-	٣	١	-	٥٦ +
غانا	١	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٢ -
اليونان	٣	١	-	-	١	-	-	-	-	١	-	-	٦ +
غواتيمالا	-	١	-	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	٢ +
غينيا	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١ +
غيانا	٥	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	٦ -
هايتي	٢	-	-	-	-	-	-	٢	-	١	-	-	٥ +
هندوراس	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	١ -
هندوراس	١	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢ +
آيسلندا	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١ -
الهند	٥	١	-	-	٢	-	١	٢	-	١	١	-	١٢ +

العرق الرابع (تابع)

بالمقارنة مع ١٩٧٨	المجموع	١٢ WMO*	١١ WIPO	١٠ WHO	٩ UPU	٨ UNESCO	٧ ITU	٦ IMCO	٥ ILO	٤ ICAC	٣ IAEA	٢ FAO	١ UN	اسم البلد
-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	اندونيسيا
٥ +	١٠	-	-	١	-	٣	-	-	-	-	٢	-	٤	ايران
-	٢	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	٢	العراق
٢ +	١٤	-	-	٢	-	٢	-	١	٢	١	١	٣	١	ايرلندا
-	٤	-	-	-	-	-	١	-	١	-	-	-	٢	اسرائيل
٦ +	٦٠	-	-	٦	-	٥	١	-	-	-	-	٣٧	١٥	ايطاليا
١ +	٢	-	١	-	-	٦	-	-	-	-	-	-	-	ساحل العاج
٧ +	١٢	-	-	-	-	٤	-	-	-	١	-	-	٧	جامايكا
٧ +	٦٠	-	-	١	-	٥	-	-	-	-	١	٢	١١	اليابان
-	٤	-	-	١	-	٦	-	-	-	-	-	-	١	الاردن
٣ +	٤	-	-	-	-	٦	-	-	-	-	-	-	٢	كينيا
١ +	٦	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	١	جمهورية كوريا
-	١٢	-	-	-	-	٦	-	-	١	-	١	٢	٦	لبنان
٦ +	٢	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	٢	ليسوتو
٦ +	٢	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	٢	ليبيريا
-	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	١	الجمهورية العربية الليبية
١ +	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	لكسمبرغ
-	٤	-	-	١	-	١	-	-	-	-	-	١	١	مدغشقر
٤ +	٥	-	-	-	-	١	-	-	١	-	١	٢	١	ماليزيا
-	١	-	-	١	-	١	-	-	-	-	-	-	-	مالطة
١ +	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	عالي
١ +	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	موريشيوس
٦ +	١١	-	-	١	-	١	-	-	-	١	-	٢	٧	المكسيك
-	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	موناكو
١ +	٢	-	-	-	-	١	-	-	١	-	-	-	١	المغرب
٢ +	١٦	-	-	-	-	٥	-	-	١	-	١	٦	٣	هولندا
١ +	٨	-	-	-	-	١	-	-	١	١	-	٢	٢	نيوزيلندا
١ +	٢	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	١	١	نيكاراغوا
-	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	النيجر
١ +	٢	-	-	١	-	١	-	-	-	-	-	-	١	نيجيريا
-	٤	-	-	-	-	٦	-	-	-	-	-	١	١	النرويج
١ +	١	-	-	-	-	١	-	-	١	-	-	-	١	عمان
-	٣	-	-	-	-	١	-	-	١	-	-	١	-	باكستان
٤ +	٦	-	-	-	-	٦	-	-	-	-	-	١	٣	بنما
-	١	-	-	-	-	١	-	-	١	-	-	-	١	باراغواي
-	٩	-	-	-	-	٢	-	-	١	-	-	-	٦	بيرو
٧ +	٢٠	-	-	٤	-	٢	-	-	٢	١	١	٢	١٧	الفلبين
٤ +	٧	-	-	-	-	٦	-	-	-	-	-	١	٤	بولندا
-	٢	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	٢	البرتغال
١ +	٢	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	٢	المملكة العربية السعودية
-	٤	-	-	-	-	٦	-	-	-	-	-	-	٢	السفال
١ +	٢	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	١	سيراليون
٧ +	٩	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	-	-	٦	سنغافورة
١ +	٢	-	-	-	-	١	-	-	١	-	-	-	١	الصومال
-	٦	-	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	٢	جنوب افريقيا

المرفق الرابع (تابع)

اسم البلد	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	المجموع	بالمقارنة مع ١٩٧٨
	UN	FAO	IAEA	ICAC	ILO	IMCO	ITU	UNESCO	UPU	WHO	WIPO	WMO*		
اسبانيا	١٦	١	—	١	—	١	٢	٢	—	٣	—	١	٢٧	+
سرى لانكا	٢	—	—	—	٢	—	—	١	—	—	١	—	٦	+
سوازيلند	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١	+
السويد	٧	٤	١	—	—	—	—	٢	—	٥	—	—	١٩	—
سويسرا	١٥	٢	٤	—	١٢	—	٧	٦	٢	٨	٢	٣	٦٢	+
الجمهورية العربية السورية	١	—	—	—	—	—	—	٢	—	—	—	—	٣	—
تايلند	٩	١	—	—	—	—	—	٤	١	١	—	—	١٦	+
ترينيداد وتوباغو	٣	—	—	—	—	—	—	٢	—	—	—	—	٥	+
تونس	٢	—	—	—	—	—	—	١	١	—	—	—	٤	+
تركيا	٤	١	—	—	١	—	—	٢	—	—	—	—	٨	—
الامارات العربية المتحدة	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١	+
أوغندا	٢	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	٢	—
جمهورية اوكرانيا	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١	—
الاشتراكية السوفياتية	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١	—
الاتحاد السوفياتي	٢١	١	—	٥	—	—	—	١	—	—	١	٢	٣١	—
المملكة المتحدة	٧٧	٣٦	١٠	٥	١٣	٤	٦	٢٠	١	٢٦	١	٣	٢٠٢	—
جمهورية الكاميرون المتحدة	—	—	—	—	—	—	—	٢	—	—	—	—	٢	—
جمهورية تنزانيا المتحدة	٢	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	٣	+
الولايات المتحدة الامريكية	١٩٣	٣٠	١٢	١	١٢	—	—	٣٢	—	٢٦	٢	—	٣٠٨	+
اوروغواي	٣	—	—	—	٢	—	—	٢	٢	—	—	—	٩	+
فنزويلا	٤	—	١	—	١	—	—	—	—	—	—	—	٦	+
فييت نام	٣	—	—	—	١	١	—	١	—	—	—	—	٦	+
يوغوسلافيا	—	١	—	—	—	—	—	١	١	٢	—	١	٦	+
زائير	٢	—	—	—	—	—	—	—	—	١	—	—	٣	—
خلاف ذلك**	—	—	—	—	—	—	—	١	—	—	—	—	١	—
المجموع	٨٤٦	٢١٩	٦٢	٣٩	١٠٥	١٤	٢٥	٢٤٥	١٠	١٤٧	١٣	١٥	١٧٤٠	+
														—
														١٦٢
														٣٥

ملحوظة : البلدان المدرجة في هذه القائمة ، وعددها ١١٢ بلدا ، من الدول الأعضاء في واحدة أو أكثر من منظمات

الامم المتحدة الاثنتي عشرة •

* أرقام ١٩٧٨ • ** أشخاص لا ينتمون الى دولة •

- ١ - الأمم المتحدة •
- ٢ - منظمة الأغذية والزراعة •
- ٣ - الوكالة الدولية للطاقة الذرية •
- ٤ - منظمة الطيران المدني الدولية •
- ٥ - منظمة العمل الدولية •
- ٦ - المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية •
- ٧ - الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية •
- ٨ - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة •
- ٩ - الاتحاد البريدي العالمي •
- ١٠ - منظمة الصحة العالمية •
- ١١ - المنظمة العالمية للملكية الفكرية •
- ١٢ - المنظمة العالمية للأرصاد الجوية •

منظمة الصحة العالمية

INFORMATION
CIRCULAR No 64
Distribution C

IC/81/64
8 July 1981
ORIGINAL : ENGLISH

معاملة النساء والرجال على قدم
المساواة في المقر الرئيسي

يعتبر هذا المنشور الحاقا بالمنشور IC/78/42 المؤرخ في ١٧ أيار/ مايو ١٩٧٨ المعنون " مساواة الرجال والنساء في الأمانة العامة " الذي ورد فيه :

" لا يمكن أن يكون هناك مكان للتمييز على أساس الجنس داخل الأمانة العامة • ولقد تم استبعاد المعاملة التفضيلية القائمة على الجنس من النظام الأساسي لموظفي منظمة الصحة العالمية ومن لائحة الموظفين • بيد أن هذه التغييرات في الأحكام القانونية لا تكفي وحدها ليجاد ظروف المساواة الحقيقية في الأمانة العامة ، إذ يجب أن يصاحبها تغيير في المواقف والمفاهيم من جانب الموظفين ، فضلا عن حدوث تغييرات في السياسات والممارسات الادارية " •

ويدرك الموظفون مدى أهمية احترام حقوق ومشاعر زملائهم الذين ينتمون الى مجموعات وطنية وعرقية أخرى ، كما يدركون بنفس الدرجة الحاجة الى تجنب استخدام الألفاظ التي تلمع الى القوالب الموروثة العنصرية أو الدينية والى عدم التصرف بناء على افتراضات تقوم على التمييز على أساس عنصرية أو دينية • ومن الأمور المهمة بنفس القدر لكرامة الانسان انتهاج سلوك أو استخدام اللفظ تستند الى قوالب جامدة أى التفرقة الجنسية (١) (وهو ما يشار اليه بالانكليزية بكلمة SEXISM) • وينبغي أن لا تكون هناك حاجة الى ايضاح ضرورة اتباع المبادئ العامة والكياسية والاحترام •

وقد صدرت هذه المبادئ التوجيهية الموجهة الى الموظفين على أمل أن تسهم في توطيد علاقات العمل المنسجمة والمنتجة •

١ - يقيم المرشحون للتعيين أو النقل أو الترقية على أساس كفاءتهم وجنسيتهم ، وكذلك على أساس طائفة من الخصائص الشخصية (مثل قوة الشخصية ، والمقدرة الفكرية ، والقدرة على اتخاذ قرارات ، والقدرة على القيادة ، ومدى الحساسية ، والنزاهة) • وتوجد كل هذه الخصائص لدى كل من الرجال والنساء • وليست من سمات الشخصية النموذجية لأي من الجنسين •

(١) تدل التفرقة الجنسية ضمنا على التحديد التعسفي للدوار ، بخلاف الأدوار الاجتماعية الحيوية أو الفيزيولوجية ، وعلى افتراضات مكونة سلفا بشأن الخصائص السلوكية لكل من الجنسين •

٢ - لا توجد وظائف في منظمة الصحة العالمية يمكن أن يستعد منها الرجال أو النساء بسبب الجنس فقط • ولكن هناك ما هو أكثر خبثًا من الاستعداد الصريح على أساس الجنس وهو شططب المرشحين لأسباب ضمنية ترجع إلى حد كبير إلى قوالب جامدة • وتأخذ هذه عادة شكل افتراضات خاصة بالسمات الشخصية ، والتعرض للضغوط الأسدية (التي قد تتعارض مع العمل لوقت إضافي والسفر في مهام رسمية) ، وعدم استطاعة السفر إلى مناطق بها مشقة ، وخلاف ذلك •

٣ - لا يجوز للرؤساء أن يكلفوا الموظفين سواء كانوا من النساء أم الرجال أو القيام بأعمال أو إجراءات نيابة عنهم أو عن أسرهم لا تكون لها علاقة بالأعمال الرسمية ، ولا أن يطلبوا اليهم القيام بخدمات شخصية • وحينما لوحظ في وصف اختصاصات إحدى الوظائف ما شابه مثل هذه المهام ، ينبغي استعراض انتباه مدير إدارة خدمات شؤون العاملين والخدمات العامة أو رئيس شؤون الموظفين إلى ذلك •

٤ - ينبغي أن يدرك الموظفون أن وقت معاونيتهم وتفكيرهم وقد رتهم على المبادرة أمور جديدة بالاحترام ، وأن هؤلاء قد يكونون أيضا مرهقين بضغط العمل • فعلى سبيل المثال ، ربما يرى الموظفون الكتابيون والسكرتيرات أن بعض التصرفات داخل المكتب لا تراعي مشاعرهم ، مثل الانتظار وقوفا ، أو الانتظار أثناء المكالمات الهاتفية الطويلة ، أو يعطون مسودات تصعب قراءتها للطباعة على الآلة الكاتبة وفي حين أن السكرتيرات مسؤولات أساسا عن الرد على الهاتف ، ينبغي أن لا يستكف الآخرون من عمل ذلك ، وخاصة خارج مواعيد العمل الاجبارية •

٥ - لا تقبل المضايقة الجنسية لأي من الجنسين ، كما لا تقبل الملاحظات أو التلميحات ذات طابع جنسي •

٦ - يعتبر الأسلوب الذي يخلو من التحيز أمرا هاما لأن اللغة تعكس اتجاهات المتحدث وطبقاته الاجتماعية • وينبغي أن يكون المرء حريصا عند مخاطبة الآخرين ، ومن أمثلة ذلك :

(أ) ينبغي تجنب الاشارة إلى كل الموظفين كما لو كانوا جميعا من الرجال • وينبغي عدم استخدام الضميرين " هو " و " هي " إذا وجه الحديث إلى موظفين من الجنسين ، وينبغي استخدام عبارات عامة كلما أمكن ذلك حيثما كان الحديث يعني الجنسين •

(ب) وحيث أن نعت " Ms " باللغة الانكليزية قد أصبح مقبولا بشكل رسمي ، فينبغي احترام رغبة الموظفة التي تطلب الاشارة إليها بهذا النعت (وهو لا يدل على ما اذا كانت سيده أم آنسة) •

(ج) وينبغي نجد أن مخاطبة الشخص بأسمه وليس بأسم الأسرة في بعض البلدان أمرا مألوفا لا تعني التقليل من شأنه كما أنها لا تعني ضمنا رفع الكلفة أكثر مما ينبغي ، فان ذلك لا يصلح في كل مكان • ففي اطار منظمة الصحة العالمية المتعدد الثقافات ، ينبغي ألا يخاطب أحد الموظفين زملاءه ، بصرف النظر عن درجتهم ، أو باسمائهم الشخصية ، ما لم يكن موجه الخطاب يرفب في المعاملة بالمثل ، أو ما لم يعرب الزملاء أنفسهم عن رغبتهم في مناداتهم باسمائهم الشخصية •