

Distr.: General  
21 September 2004  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون  
البند ١١٤ من جدول الأعمال  
إدارة الموارد البشرية

### إصلاح إدارة الموارد البشرية

تقرير الأمين العام

إضافة

### تحسين توزيع الجنسين داخل الأمانة العامة

موجز

هذه الضميمة إلى تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/263) تقدم عملاً بالفقرة ٤١ من الجزء ثانياً من قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ عن إدارة الموارد البشرية. وينبغي أن تقرأ بالاقتران مع التقرير المذكور أعلاه، ومع تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/59/299) وتحسين مركز المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة (A/59/357).

وتحدد هذه الوثيقة بعض العوامل التي تعيق إحراز تقدم نحو الهدف المتمثل في التوزيع المتساوي للجنسين داخل الأمانة العامة وتتضمن بعض التدابير المقترحة للإسهام في تحقيق ذلك الهدف.

والأمانة العامة مدعوة لأن تحيط علماً بهذا التقرير، بما في ذلك التدابير التي يعتزم الأمين العام اتخاذها.

## أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٤١ من الجزء ثانيا من قرارها ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، أن يقوم، في ضوء استمرار القلق إزاء نقص تمثيل المرأة في الأمم المتحدة، وبخاصة في الرتب العليا، بإجراء استعراض شامل للتقدم المحرز نحو بلوغ هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بما في ذلك جملة أمور منها العوامل التي تعوق التقدم نحو ذلك الهدف، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين مقترحات لتحسين تمثيل الجنسين، وبخاصة في المكاتب التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا.

٢ - وعملا بالقرار ٣٠٥/٥٧، تحدد هذه الضميمة إلى تقرير الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية بعض العوامل التي تعوق التقدم نحو هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين على أساس التجربة المكتسبة والتغذية المرتجعة وتتضمن مقترحات تتعلق بتدابير من شأنها أن تعجل بإحراز تقدم في هذا المجال. وينبغي أن تُقرأ هذه الضميمة بالاقتران مع التقرير المذكور أعلاه وتقاريرين آخرين مقدمين من الأمين العام واحد عن تكوين الأمانة العامة (A/59/299) والآخر عن تحسن مركز المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة (A/59/357) على التوالي؛ ويتضمن التقريران المذكوران معلومات إحصائية وبيانات أخرى عن مسائل الجنسين كانت قد أتيحت منذ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤.

٣ - ولدى إعداد تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة، تعاون مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة تعاوننا وثيقا مع مكتب إدارة الموارد البشرية، بوصف الأخير هو المصدر الأساسي للإحصاءات المتعلقة بالموارد البشرية والبيانات الأخرى ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، وعملا بالفقرة ٥ (ح) من قرار الجمعية العامة ١٤٤/٥٨ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، قام مكتب المستشارية الخاصة بإجراء بحوث تقوم على تحليل للأسباب المحتملة لبطء التقدم المحرز في تحسين مركز المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة وبإيراد الاستنتاجات التي توصل إليها في التقرير المذكور.

٤ - وإلى الحد الممكن، وتجنباً لالازدواج، تجنبت هذه الإضافة إيراد المعلومات التي تضمنتها التقارير الثلاثة المذكورة أعلاه. واكتفت بإيراد إشارات إلى الأجزاء أو الفقرات ذات الصلة من تلك التقارير.

## ثانياً - هدف التوازن الجنساني داخل الأمانة العامة

### ألف - المعلومات الأساسية وآخر التطورات

٥ - ظلت الجمعية العامة تعيد تأكيد هدف تحقيق التوزيع المتساوي بين الجنسين في جميع فئات الوظائف مرارا وتكرارا مثلما فعلت منذ عهد قريب في الفقرة ٣٩ من الجزء ثانيا من قرارها ٣٠٥/٥٧ والفقرة ٣ من القرار ١٤٤/٥٨.

٦ - وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ كانت المرأة تمثل ٣٧,٤ في المائة من موظفي الفئة الفنية وما فوقها، بما في ذلك النساء المعينات في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر. وتمثل هذه النسبة زياد مقدارها ١,٧ على السنة السابقة، وهي أعلى تغيير سنوي يطرأ منذ عام ١٩٩٨ (للاطلاع على المزيد من التفاصيل انظر A/59/299 و A/59/357).

٧ - وبلغت نسبة المرأة ٤٢,٥ في المائة في وظائف في الفئة الفنية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، و ٣٧,٧ في المائة من التعيينات في رتبة المديرين. وخلال نفس الفترة بلغت نسبة الموظفات اللاتي حصلن على ترقية إلى الرتبة الفنية ٤٧,٢ في المائة وإلى رتبة المديرين ٤٧,٥ في المائة. والأمين العام ملتزم بمبدأ إحداث تحسين متواصل في تعيين وترقية المرأة على ألا يؤدي التقدم المحرز إلى تقويض مبدأ إنهاء خدمات الموظفين العاملين في صفوف المنظمة. وهذه مسألة لها أهمية خاصة بالنسبة لفترة السنوات الخمس المقبلة (٢٠٠٤-٢٠٠٨)، التي سوف تتقاعد فيها الموظفات بنسبة واحدة من كل ثلاثة موظفين متقاعدين من الفئة الفنية وما فوقها وواحدة من كل موظفين متقاعدين من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. وهو ما يجعل التعيين في وظيفة أعلى من رتبة التنسيب شرطا ضروريا للتعجيل بإحراز تقدم نحو هدف المساواة بين الجنسين. وهكذا تصبح فترة السنوات الخمس المقبلة فترة مناسبة لزيادة توظيف المرشحات، لأن من المتوقع أن تبلغ نسبة الموظفين الحاليين الذين سيبلغون سن التقاعد ١٤,٦ في المائة (من أصل ٦٨٩ ١ موظفا) (٦٩٧ من موظفي الفئة الفنية وما فوقها و ٩٩٢ من موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة).

٨ - وتجدر الإشارة إلى أنه تم تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في رتبة صغار موظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة. فحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، بلغت نسبة الموظفات في الرتبة ف-٢ ما يعادل ٥٠,٨٠ في المائة وفي رتبة الخدمات العامة ٦٢,١ في المائة.

٩ - وانصبت الجهود التي بُذلت لتحسين توزيع الجنسين على زيادة أعداد النساء لدى التعيين والترقية والتنسيب؛ وزيادة مستوى الوعي بمسائل الجنسين في أوساط مديري البرامج

والموظفين بشكل عام؛ ووضع السياسات الملائمة للحياة العملية/الخاصة من أجل اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم، خاصة من النساء؛ وزيادة فرص التطور المهني بالنسبة لجميع الموظفين، ووضع الآليات اللازمة لرصد التقدم المحرز في تحقيق هدف المساواة بين الجنسين.

١٠ - وشملت التدابير التي أُتخذت سابقاً لتحقيق هدف تحسين التوازن بين الجنسين داخل الأمانة العامة إصدار نشرة الأمين العام عن تعزيز مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة داخل الأمانة العامة ومنع الملاحقات الجنسية (ST/SGB/253) المؤرخة ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر (١٩٩٢) وإصدار المنشور الإداري المتعلق بالتدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين (ST/AI/412)، المؤرخ ٥ كانون الثاني/يناير (١٩٩٦)، وهو تعميم نُقح فيما بعد لإصداره بوصفه الوثيقة ST/AI/1999/9 المؤرخة ٢١ أيلول/سبتمبر (١٩٩٩)؛ والقيام في عام ١٩٨٨ بإنشاء وظيفة مركز التنسيق المعني بالمرأة داخل الأمانة العامة؛ وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة داخل الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠)؛ والقيام في عام ١٩٩٧ بإنشاء وظيفة المستشارية الخاصة للأمين العام المعنية بالمسائل الجنسانية والنهوض بالمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، أثبتت امتحانات التعيين التنافسي الوطني وامتحانات الترقية من الفئة العامة إلى الفئة الفنية أنها وسيلة فعالة لتحسين تمثيل الجنسين.

١١ - وهناك عدة مبادرات رئيسية أُتخذت منذ عهد قريب ضمن إطار برنامج إصلاح الموارد البشرية الحالي تتضمن بعض السمات أو الأحكام التي ترمي إلى الإسهام في تحسين توزيع الجنسين داخل الأمانة العامة. وهي تشمل خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، ونظام اختيار الموظفين، والسياسات المتعلقة بالحياة العملية/الخاصة، وإدارة الأداء، وبرامج التطوير المهني والتدريب في مجال زيادة الوعي بالمسائل الجنسانية.

١٢ - وتتضمن خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، التي يشترك في وضعها رؤساء الإدارات والمكاتب والأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، أهدافاً محددة، تشمل تمثيل المرأة، مع مراعاة أحكام المادة ١٠١-٣ من مواد ميثاق الأمم المتحدة. ويتمثل أحد الأهداف في اختيار الإناث لشغل ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من الشواغر التي تنجم عن عمليات التقاعد، وإنشاء وظائف علاوة على الوظائف التي تصبح شاغرة لأسباب أخرى، وذلك من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في جميع فئات الموظفين. وتم بلوغ هذا الهدف من قبل ٢٠ من الإدارات أو المكاتب خلال دورة التخطيط السابقة (٢٠٠١-٢٠٠٢). وهناك هدف أدرج في دورة تخطيط الموارد البشرية الحالية (٢٠٠٣-٢٠٠٤) يلزم رؤساء الإدارات والمكاتب التي لم يتحقق فيها هدف المساواة بين الجنسين ببذل كل جهد ممكن لزيادة تمثيل المرأة في جميع فئات الموظفين. وهذه الإدارات والمكاتب ملزمة بإحداث زيادة سنوية في نسبة

توظيف النساء في الفئة الفنية وما فوقها بنسبة ٢ في المائة على الأقل، وبالمحافظة على تلك النسبة (انظر أيضا A/59/263، الجزء الثالث، ألف، و A/59/357، الفقرتان ٧٤ و ٧٥).

١٣ - وبموجب نظام اختيار الموظفين الذي بدأ العمل به في عام ٢٠٠٢، يُعتبر رؤساء الإدارات والمكاتب مسؤولين أمام الأمين العام عن التقدم المحرز في تحقيق هدي التوازن الجغرافي والجنساني المدرجين في خطط عمل الإدارات المتعلقة بالموارد البشرية؛ ومسؤولين كذلك أمام الأمين العام مسؤولية مباشرة عن خططهم السنوية في مجال إدارة البرامج؛ وملزمين أيضا بأن يؤكدوا قبالمهم بوضع الترتيبات اللازمة لتحقيق أهداف وغايات المنظمة في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك المسائل الجنسانية، بصيغتها الواردة في خطط العمل الخاصة بإدارة كل منهم وإجراءات المصادقة وضعت في نظام غالاكسي، بوصفه أداة الدعم الإلكتروني لنظام الاختيار.

١٤ - يتضمن نظام اختيار الموظفين شرطا خاصا من شأنه أن يتيح للنساء اللاتي يشغلن وظائف في الرتب ف - ٣ أو م - ٣ و ف - ٤ أو م - ٤ واللاتي التحقن بخدمة المنظمة لمدة تبلغ في مجموعها عاما واحدا على الأقل، واللاتي امضين هذه المدة في الخدمة على مدى العامين السابقين مباشرة لتقديمهن للوظيفة شاغرة، إمكانية أن ينظر في أمر تعيينهن في وقت واحد مع المرشحين الداخليين. ويجوز أن ينظر في أمر تعيين أي موظفة ظلت تشغل وظيفة حالية من أي نوع في الرتبة ف - ٣ أو م - ٣، لملء وظيفة شاغرة في الرتبة ف - ٤، وتعيين أي امرأة ظلت تشغل وظيفة في الرتبة ف - ٤ أو م - ٤ لشغل وظيفة في الرتبة ف - ٤ أو ف - ٥. وينطبق هذا الشرط أيضا على المرأة التي تشغل وظيفة كيان آخر ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٥ - أما المرشحات اللاتي يحظين بدعم من قبل هيئات الاستعراض المركزية لشغل وظيفة شاغرة معينة، واللاتي لم يتم استيعابهن في هذه الوظيفة، ويبدن رغبة في التعيين مستقبلا في أي وظيفة لها نفس المهام، فتدرج أسماءهن في قائمة. ومن شأن استيعاب المرشحات المدرجة أسماءهن في هذه القائمة أن يساعد مديري البرامج على التعجيل بعملية تحديد المرشحات المؤهلات. وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ كانت بلغت نسبة المرشحات اللاتي أدرجت أسماءهن في القائمة ٤٠ في المائة من المرشحين لوظائف الفئة الفنية وما فوقها.

١٦ - ويعتبر الرصد ضروريا لتقييم التقدم المحرز وإدخال التعديلات اللازمة لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين والمحافظة عليه. ويتم هذا الرصد بمختلف الطرق، بما فيها تقديم التقارير إلى الجمعية العامة، وإجراء عمليات الرصد الموقعية وتقديم الاستشارات المتواصلة وإسداء المشورة، وتقديم الدعم إلى الإدارات (انظر A/59/263، الجزء رابعا - باء). وأظهرت عمليات

الرصد الموقعية أنما فعالة على نحو خاص فيما يتعلق بزيادة إلمام البعثات والإدارات الميدانية بمجالات المسؤولية المؤسسية، بما في ذلك المسائل الجنسانية. ويجري العمل على وضع الآليات الإلكترونية اللازمة لتمكين مديري البرامج من الوصول السهل إلى آخر المعلومات المتاحة لأغراض اتخاذ القرارات وتيسير رصد الأهداف الجنسانية والجغرافية المحددة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية للإدارات. وسوف تساعد هذه الأدوات أيضا في عمليات إعداد هذه الخطط وعرضها ورصدها وتقديم التقارير عنها بشكل مباشر.

١٧ - وتشكل سياسات الحياة العملية/الخاصة عاملا هاما لتهيئة بيئة عمل تراعى فيها ظروف الجنسين وتساعد الموظفين على إحداث توازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الخاصة. وتحقيقا لهذه الغاية بدأ منذ عهد قريب تطبيق بضعة سياسات تتعلق بالحياة العملية/الحياة الخاصة. وأبلغت الإدارات والمكاتب التي قامت بتطبيق ترتيبات العمل المرنة على نطاق الأمانة العامة في عام ٢٠٠٣ بنتائج إيجابية (انظر الفقرة ١٣١ من الوثيقة A/59/263، والفقرتين ٦٨ و ٨٧ من الوثيقة A/59/357). ويمثل المشاركون في هذا البرنامج جميع فئات الموظفين، من الفئة ع - ٣ إلى الفئة مد. ويعتبر عمل الزوجين من الشواغل الرئيسية لدى الموظفين، خاصة المرأة. وتشترك الأمم المتحدة في مشروع يعمل على إقامة شبكات لدعم الزوجين في جميع مقار العمل الميدانية والمنظمات التي تسعى لمعالجة المسائل ذات الصلة بعمل الزوجين (انظر الفقرتين ٩١ و ٩٢ من الوثيقة A/59/263). وقامت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثامنة والخمسين باتخاذ قرار يقضي بمنح الموظفين العاملين بالمقر ومقار العمل التي توجد بها أسر إجازة للأمم المتحدة مدتها أربعة أسابيع، وما يصل إلى ثماني أسابيع بالنسبة للموظفين في مقار العمل التي لا توجد بها أسر. وهذه المسألة من المواضيع التي جرت معالجتها في تقرير للجنة معروض على الجمعية<sup>(١)</sup>.

١٨ - والأمم المتحدة ملتزمة بتهيئة بيئة عمل خالية من الملاحقة والتخويف، بيئة تتيح لجميع الموظفين جو العمل معا على أساس الصراحة والثقة واحترام الاختلافات. وفي هذا السياق، تم فعلا إصدار المبادئ التوجيهية والتوجيهات والإجراءات والسياسات ذات الصلة، ووضعت إجراءات جديدة للبت في قضايا الملاحقة، بما في ذلك الملاحقة الجنسية، ويجري العمل على إصدارها في شكل منشور إداري جديد بعد التشاور مع الموظفين (انظر أيضا تقرير الأمين العام عن تدابير منع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو الدين في الأمم المتحدة (A/59/211)).

١٩ - ويتيح نظام تقييم الأداء، وهو متاح على الشبكة بشكل مباشر، وسيلة لوضع تشديد في نظام تقييم الأداء الشخصي للموظفين على جميع المستويات، على أن المنظمة ملتزمة بمبدأ

”احترام التنوع/نوع الجنس“، بوصفه من المعايير الأساسية لتقييم موظفي المنظمة في نهاية كل دورة من دورات نظام تقييم الأداء. وبالإضافة إلى ذلك فإن نظام تقديم التقارير عن نظام تقييم الأداء، الذي يجري إعداده حالياً، سوف يتيح إمكانية لتحليل الاتجاهات.

٢٠ - وهناك بضعة برامج لتطوير قدرات الموظفين تدعم فكرة جعل الموظفين أكثر إماماً بالمسائل الجنسانية في بيئة العمل. كما أن برامج تطوير قدرات الموظفين في المجالات ذات الصلة في القيادة والتنظيم والإدارة تعالج مسائل الجنسين وتدعم تهيئة بيئة تراعي فيها مسائل الجنسين. وتشمل هذه البرامج إدارة شؤون البشر والإشراف عليهم وتدريبهم وإجراء المقابلات على أساس الكفاءة، وحل المنازعات ومهارات التفاوض التعاوني والنهوض بمستوى الخدمات العامة.

٢١ - وجرى تنظيم سلسلة من البرامج ترمي إلى تطوير الكفاءات فيما يتعلق بمراعاة تعميم المنظور الجنساني خلال السنوات الأخيرة. فعلى سبيل الاستجابة لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن ومنهاج عمل بيجين، جرى تطبيق برامج لصالح المكتب المعني بالمخدرات والجريمة وإدارة شؤون نزع السلاح ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية واللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادئ ومكتب الأمم المتحدة في فيينا. وقامت إدارة عمليات حفظ السلام بتعيين مستشارة معنية بالمسائل الجنسانية بالمقر في عام ٢٠٠٤، وسوف تتولى هذه المستشارة مسائل دعم وتصميم وتطبيق استراتيجية لمراعاة تعميم المنظور الجنساني على نطاق المنظومة كما قامت الإدارة بتدشين مجموعة المصادر الجنسانية لعمليات حفظ السلام، التي تتضمن المبادئ التوجيهية لمعالجة المسائل الجنسانية في معظم مجالات مهام حفظ السلام.

## باء - العوامل التي تعيق التقدم نحو هدف المساواة بين الجنسين

٢٢ - في عام ٢٠٠٤ قام مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، عملاً بقرار الجمعية العامة ١٤٤/٥٨، بإجراء تحليل بحثي للأسباب التي يحتمل أن تكون وراء بطء التقدم المحرز في تحسين مركز المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة. واستند هذا التحليل، في الأساس، على بيانات تجريبية، وعلى مراجعة لسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية ومقابلات أجريت مع بعض العاملين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة والفئة الفنية وما فوقها، من الرجال والنساء معاً، في أربع مراكز عمل هي أديس أبابا وبانكوك وجنيف ونيويورك. وحدد التحليل ستة عوامل تعيق إحراز تقدم نحو المساواة بين الجنسين في ستة مجالات هي: عمليات التوظيف والاختيار؛ والمساءلة؛ والتقدم المحرز داخل الأمانة العامة؛

وبيئة وثقافة العمل؛ والحوافز غير الرسمية التي تحول دون تحقيق التوازن بين الجنسين؛ والقدرة الإقليمية على تحقيق هدف التوزيع المتساوي للجنسين.

٢٣ - ويسلط تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة (A/59/357) الضوء على الاستنتاجات الرئيسية للتحليل، ويتضمن توصيات بشأن التدابير اللازمة. وسوف يتعاون مكتب إدارة الموارد البشرية تعاوناً وثيقاً مع مكتب المستشارية الخاصة فيما يتعلق باستعراض التدابير التي أوصى بها في التحليل بغية تحديد مدى قابليتها للتطبيق.

٢٤ - وهناك عوامل عديدة تعيق إحراز تقدم نحو هدف المساواة بين الجنسين. وعلى أساس الخبرة المكتسبة في الماضي، تعتبر العوامل التي تكتسب أهمية خاصة هي ما يلي:

- (أ) الحاجة لتعزيز مبدأ المساواة عن تحقيق التوازن بين الجنسين؛
- (ب) الحاجة لتحسين التنبؤ بالاحتياجات المقبلة في مجال القوى العاملة، بما في ذلك القيام بجرد المهارات لتحديد النساء اللائي يتميزن بالقدرة على القيادة، والتخطيط للخلف؛
- (ج) الحاجة لزيادة تحسين اتباع السياسات اللازمة في أوساط ذوي المصلحة الأساسية؛
- (د) الحاجة لاتباع استراتيجيات دعم محددة من قِبَل الإدارات التي تواجه مشاكل فيما يتعلق بتحقيق أهدافها الجنسانية؛
- (هـ) الحاجة لزيادة استهداف المرأة، خاصة المرأة التي تشغل الوظائف العليا والفئات المهنية التي تعتبر فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً منذ أمد بعيد؛
- (و) محدودية فرص التقدم المتاحة للفئات الداخلية من الموظفين المؤهلات في مجال فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة؛
- (ز) الحاجة لتحسين أدوات الرصد المباشر لتزويد مديري الإدارات والمكاتب بالمعلومات المطلوبة في الوقت المناسب.

### ثالثاً - التدابير المقترحة لتحسين توزيع الجنسين

٢٥ - سيظل الأمين العام ملتزماً تماماً بمبدأ تحقيق المساواة بين الجنسين داخل الأمانة العامة. وسوف يتم اتخاذ التدابير المحددة التالية للمساعدة في التعجيل بزيادة تمثيل المرأة في الأمانة العامة، مع إيلاء اهتمام خاص للإدارات والمكاتب التي تعتبر فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً.



أما التدابير التي قد تفضي إلى اقتراحات تتطلب اتخاذ قرار من جانب الجمعية العامة فسوف يتم تقديمها للنظر فيها حسب الاقتضاء.

## ألف - تعزيز مبدأ المساواة

٢٦ - سوف تستمر الجهود الرامية إلى تعزيز إنفاذ مبدأ مساواة رؤساء الإدارات والمكاتب أمام الأمين العام عن تحقيق المساواة بين الجنسين في إداراتهم. وتحقيقاً لهذه الغاية سوف يستمر تناول مسألة تحقيق التوازن بين الجنسين في الاجتماعات التي تعقد لفريق كبار المديرين برئاسة الأمين العام، وفي الخطط الإدارية للبرامج السنوية التي يأخذ بها رؤساء الإدارات والمكاتب وخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية.

## باء - تخطيط الموارد البشرية

٢٧ - سوف يجري توسيع نطاق عملية تخطيط الموارد البشرية الحالية بحيث تشمل الإدارات والمكاتب التي لم تشارك فيها بعد، بما في ذلك البعثات الميدانية، وذلك بالتعاون مع إدارة عمليات حفظ السلام. وسوف يتم تنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية المفصلة على احتياجات البعثات الميدانية في عام ٢٠٠٥، وسوف تشتمل تلك الخطط على أهداف جنسانية.

٢٨ - وسوف يتم إدراج مجالات ومؤشرات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية خلال الدورة الرابعة لتخطيط الموارد البشرية (٢٠٠٥-٢٠٠٦) للأخذ بأولويات جديدة فيما يتعلق بإصلاح الموارد البشرية. وبالإضافة إلى ذلك، هنالك معلومات تتعلق بعدة مجالات إدارية ترد في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية للإدارات، مثل التنقل والتجديد والتدريب وإدارة الأداء، سوف يجري تبويبها حسب نوع الجنس. وسوف تتضمن خطط العمل المتعلقة بالإدارات للدورة الرابعة الحالات والاحتياجات المحددة لكل إدارة ومكتب على حدة، بما في ذلك مجالات إدارة المسائل الجنسانية.

## جيم - تنفيذ واستعراض السياسات

٢٩ - يجري في الوقت الحاضر إجراء استعراض للخبرة المكتسبة في تطبيق نظام اختيار الموظفين. وفي هذا الصدد يقوم مكتب إدارة الشؤون البشرية، بالتعاون مع مكتب المستشار الخاصة، باستعراض التدابير الموصى بها في التحليل الوارد في تقرير تحسين مركز المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة (A/59/357)، بغية تحديد قابليتها للتطبيق. وهنالك بضعة تدابير خاصة كانت محل تطبيق في السابق (انظر ST/AI/1999/9) لم تعد تنطبق لكونها قد وضعت بحيث يتم تطبيقها بالاقتران مع النظام السابق للتوظيف والتنسيب والترقية. وسوف يتعاون مكتب

إدارة الموارد البشرية مع مكتب المستشارية الخاصة على وضع تدابير تتسق مع النظام الحالي لاختيار الموظفين. وسوف يتم تحديد الدور المقبل لمراكز التنسيق التابعة للإدارات والمعنية بمسائل الجنسين وعمليات التخطيط والرصد، وفي المجالات الممكنة الأخرى ضمن إطار نظام اختيار الموظفين، وإعداد صلاحيات لتلك المراكز.

## دال - الدعم المحدد للإدارات والمكاتب

٣٠ - يجري بذل جهود متضافرة لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين. وسوف يتم الشروع في عملية استشارية مع الإدارات والمكاتب التي تعاني من صعوبات في تحقيق أهدافها في مجال الجنسين، بغية تعيين المشاكل المحددة ذات الصلة بتوظيف النساء المؤهلات والاحتفاظ بهن في وظائف الفئة الفنية وما فوقها. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى تمكين الجهات المعنية من وضع التدابير المحددة والاستراتيجيات الدائمة المفصلة على احتياجات كل إدارة أو مكتب على حدة، والتي يمكن أن تساعد هذه الجهات على تحقيق أهدافها الجنسانية المتفق عليها في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية للإدارات.

## هاء - المجمع الموسع للمرشحات المؤهلات

٣١ - سوف يتم إعداد استراتيجيات إعلامية، بالتعاون مع مكتب المستشار الخاص للمساواة الجنسانية والنهوض بالمرأة ورؤساء الإدارات أو المكاتب، وذلك لتوسيع نطاق قائمة المرشحات المؤهلات، خاصة فيما يتعلق بالوظائف العليا وفي المجموعات المهنية التي تعتبر فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً بشكل حاد. وفي هذا الصدد، سوف يتم التماس تعاون الدول الأعضاء والمؤسسات الوطنية.

٣٢ - وفي عام ٢٠٠٤ تم الشروع في اختبار برنامج للرائدات يركز على المرأة وسوف يكون متاحاً في عام ٢٠٠٥. وسوف يتم توسيع نطاق هذا البرنامج على أساس التجارب المكتسبة بالاستفادة من البرامج التي أتاحت لفئة صغار موظفي الفئة الفنية. وسوف يجري العمل على مواصلة الاضطلاع بالأنشطة التي ترمي إلى زيادة الإلمام بمسائل الجنسين ومراعاة تعميم المنظور الجنساني في أوساط الموظفين والمديرين، بما في ذلك البعثات الميدانية.

٣٣ - وفيما يختص بالنساء المؤهلات العاملات في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة فإنه ينبغي اعتبارهن مصدراً للمرشحات المحتملات لوظائف الفئة الفنية داخل الأمانة العامة. ونظراً لمحدودية الفرص المتاحة ضمن إطار امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، يقترح الأمين العام زيادة نسبة وظائف الرتبة ف - ٢ المتاحة للمرشحين الناجحين إلى ٢٥ في المائة، والأخذ بنظام لوضع قوائم بالموظفين الذين يحصلون على درجات مرتفعة

في الامتحان ولكن لا يتم تعيينهم، بغية السماح لهم بتقديم طلبات للالتحاق بالوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات (انظر A/59/263، الفقرة ١٨٩).

#### واو - أدوات الرصد المباشر

٣٤ - سوف يجري تدشين موقع على الإنترنت لعمليات التخطيط والرصد وتقديم التقارير لتوفير الرصد المباشر للأهداف الواردة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك الإحصاءات الجنسانية على أساس شهري. وسوف تتيح أداة الرصد المباشر هذه وسيلة لتزويد رؤساء الإدارات والمكاتب بإمكانية الوصول السهل إلى آخر المعلومات المتعلقة، في جملة أمور، بالتقدم المحرز في تحقيق الأهداف الجنسانية وعلى معلومات أولية عن الشواغر المتوقعة.

#### رابعا - الاستنتاج والتوصية

٣٥ - الأمين العام ملتزم التزاما تاما بتحقيق هدف التوازن الجنساني داخل الأمانة العامة وسوف يسعى لتحسين السياسات والإجراءات والبرامج ذات الصلة وإلى وضع برامج وإجراءات جديدة إضافية. ومن المتوقع أن تؤدي الإجراءات المذكورة آنفا إلى المساعدة في التعجيل بخطى التقدم المحرز في تحقيق هدف التوازن الجنساني، وهو هدف يتطلب الالتزام طويل الأجل وتضافر الجهود، بما في ذلك دعم عملية التغيير الثقافي داخل المنظمة.

٣٦ - والجمعية العامة مدعوة لأن تحيط علما بهذا التقرير والتدابير المقترحة الواردة فيه. وإذا ما أدى تنفيذ التدابير المذكورة أعلاه إلى اقتراحات تتطلب اتخاذ قرار من جانب الجمعية، فسوف تقدم هذه الاقتراحات للنظر فيها من قبل الجمعية.

#### الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة التاسعة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/59/30)، المجلدان الأول والثاني.