

مجلس المحافظين المؤتمر العام

GOV/2007/47-GC(51)/17

Date: 22 August 2007

General Distribution

Arabic

Original: English

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند الفرعي ٨ (ج) ٢١، من جدول الأعمال المؤقت للمجلس
(الوثيقة GOV/2007/38)
البند ٢٣ (ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(51)/1)

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

موجز

- يرجو المؤتمر العام، في القسم باء من القرار GC(49)/RES/16 (المرأة في الأمانة) الذي اعتمده في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، من المدير العام أن يقدم تقريراً كل سنتين عن التقدم المحرز بشأن رفع نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة.
- ويعرض هذا التقرير التقدم المحرز في بلوغ هذا الهدف خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن يحيط مجلس المحافظين علماً بهذا التقرير، وأن يقرّ دعوة المدير العام لجميع الدول التي لم تقم بعد بتسمية نقاط اتصال معنية بتوظيف المرأة أن تفعل ذلك، وأن يحيل التقرير إلى المؤتمر العام كي ينظر فيه.

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- الخلفية

١- في القسم بآء من القرار GC(49)/RES/16، الذي اعتمده المؤتمر العام في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، طُلب من المدير العام أن يقدم تقريراً عن المساواة في التمثيل بين الجنسين على مستوى الأمانة كلها كهدف نهائي، كما طُلب من المدير العام أن يسعى لبلوغ هدف مساواة المرأة في التمثيل على مستوى جميع المجموعات والفئات الوظيفية في الوكالة، بما في ذلك الوظائف العليا على مستوى تقرير السياسات واتخاذ القرارات.

٢- ويظل التوازن بين الجنسين يمثل مشكلة على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة: فوقاً لما جاء في أحدث تقرير صادر عن الأمين العام، ما برح تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة كليهما ثابتاً تقريباً خلال الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٦ بنسبة حوالي ٣٧%. ورغم أن الوكالة لا تزال ضمن المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة ذات أدنى نسبة تمثيل للموظفات في الفئة الفنية، فإن عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا قد تنامى بنسبة ٢٤% منذ تموز/يوليه ٢٠٠٥، وهو اتجاه مشجع.

٣- كما أن مشاركة المرأة في فروع معينة للعلوم الطبيعية وفي مجالي الهندسة والتكنولوجيا متدنية في القطاعين الخاص والأكاديمي. والإحصائيات لا تفتأ تشير إلى أن العدد الإجمالي للطلبة الخريجين - خاصة النساء - في المجالات المتصلة بالميدان النووي يظل ضئيلاً، مما يجعل مجمّع الموارد من النساء في المجال النووي محدوداً وسيبقى كذلك. ومن ثم فإن أحد أهم التحديات التي تواجه الأمانة في سبيل بلوغ هدف المساواة في التمثيل بين الجنسين هو تدارك ثبات عدد النساء الممارسات لمهن علمية، خاصة في قطاع الصناعة النووية.

باء- مبادرات الأمانة الهادفة إلى زيادة تمثيل المرأة

٤- حسبما أوصى به المؤتمر العام في القسم باء من القرار GC(49)/RES/16، وُضعت سياسة شاملة بشأن مراعاة منظور الجنسين واعتمدت في ١٠ أيار/مايو ٢٠٠٧. وتغطي هذه السياسة مسألة المساواة بين الجنسين من منظور التوظيف، فضلاً عن إدخال الاعتبارات الخاصة بالجنسين في صلب برامج الأمانة وعملياتها. وتعمل الأمانة حالياً على صياغة تعليمات ومبادئ توجيهية لتنفيذ هذه السياسة وتحقيق تكاملها.

٥- وتواصل نقطة الاتصال المعنية بشواغل الجنسين، التابعة للوكالة، العمل من أجل بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين المنصوص عليها في السياسة المتعلقة بالجنسين. وفي أواخر عام ٢٠٠٦، تم تعيين نقاط اتصال معنية بشواغل الجنسين على مستوى الإدارات دعماً لهذا العمل ومن أجل مساعدة نواب المدير العام في جهودهم الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. وفضلاً عن ذلك، تظل اللجنة الفرعية المعنية بشواغل الجنسين، المنبثقة عن اللجنة الاستشارية المشتركة، تساهم في الجهود المبذولة لزيادة تمثيل الموظفات. ويضطلع بكل هذه الوظائف المتنوعة موظفون أضيفت هذه الوظائف إلى مهام عملهم المعتادة.

باء-١- التدابير المتعلقة بالتوظيف

٦- تواصل الأمانة العمل مع ممثلي الدول الأعضاء بحثاً عن سبل جديدة للإعلان عن عمل الوكالة وتشجيع المرشحات المؤهلات تأهيلاً جيداً لشغل وظائف فنية على تقديم طلباتهن.

٧- ويتم التركيز بصفة خاصة على تمثيل الوكالة في المؤتمرات والاجتماعات التي يمكن عبرها الاتصال بنساء مختصات بالمجالات العلمية. كما يولي اهتمام لتعزيز برامج الموظفين الفنيين المبتدئين والمنح الداخلية والمنح الدراسية، الهادفة إلى إكساب الموظفات الفتيات الشابات خبرة وظيفية عملية.

٨- وبناءً على دعوة دول أعضاء^٢، تم إيفاد أربع بعثات توظيفية منذ عام ٢٠٠٥، أتاحت فرصاً إضافية للوصول إلى مرشحات مؤهلات تأهيلاً جيداً. ومن المقرر إيفاد بعثتين توظيفيتين إضافيتين في الربع الأخير من عام ٢٠٠٧.

٩- كما تواصل الأمانة علاقاتها بكل من الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، التابعة للأمين العام، وسائر المنظمات التي تعمل أيضاً على تحقيق المساواة في تمثيل الجنسين.

١٠- ويستمر إيلاء الاهتمام بشكل خاص لتقويم المرشحات في كل من عمليتي الفحص الأولي والاختيار لشغل الوظائف الشاغرة. وفي حالة تساوي المؤهلات المطلوبة لوظيفة ما، يولي اعتبار خاص للمرشحات.

٢ ليس لدى الأمانة ميزانية مرصودة للبعثات التوظيفية ولذا فإن تكلفة هذه البعثات تمول بواسطة الدولة العضو التي تطلبها.

باء-٢- مشاركة الدول الأعضاء

١١- في آذار/مارس ٢٠٠٥، طلبت الأمانة من جميع الدول الأعضاء تعيين نقاط اتصال تدعم بفاعلية جهودها في مجال توظيف النساء. وبحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، كانت ٤٧ دولة عضواً قد انضمت إلى هذه المبادرة. وتعد الأمانة اجتماعات دورية مع المختصين بنقاط الاتصال لإطلاعهم على ما يستجد من تطورات وإحصائيات، فضلاً عن مناقشة سبل تشجيع النساء المؤهلات تأهيلاً جيداً من كل من المصادر الحكومية وغير الحكومية على التقدّم لشغل الوظائف الشاغرة في الوكالة. كما يقوم المختصون بنقاط الاتصال بتوفير المعلومات للمؤسسات والوكالات والجامعات الوطنية، إلى جانب المنظمات المهنية والنسائية، وتيسير الاتصال بهذه الجهات، مع تعميم الإشعارات بالوظائف الشاغرة في الوكالة عليها مباشرة. وبفضل الدعم المقدم من نقاط الاتصال، أقامت الأمانة شبكة تضم نحو ٥٠٠ مؤسسة يتم شهرياً موافاتها بإشعارات الوظائف الشاغرة عن طريق البريد الإلكتروني. كما تضع نقاط الاتصال الترتيبات المتعلقة بالبعثات التوظيفية، وتساهم في الإعلان عن الوكالة كجهة عمل محتملة بإتاحة عناوين الاتصال في المجالات المتخصصة والمواقع الشبكية، وتروج برامج الموظفين الفنيين المبتدئين والتدريب الداخلي والمنح الدراسية المخصصة للشابات من الفئة الفنية. ويُذكر أن الوكالة هي المنظمة الوحيدة في نظام الأمم المتحدة الموحد التي استهلكت هذا التدبير ووضعت موضع التنفيذ.

باء-٣- التوازن بين العمل والحياة

١٢- تقوم الأمانة باستمرار باستعراض وتحديث وتعزيز سياساتها المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة. ومعظم السياسات المنقّدة في سائر المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد، الموجّهة نحو تحسين ظروف العمل والحياة (مثل نظام ساعات الدوام المرن، والعمل بعض الوقت، والعمل من المنزل)، هي سياسات راسخة منذ أمد طويل. وتنظّم الأمانة اجتماعات دورية للمواظبة على إطلاع الموظفين على هذه البرامج، حيث يستفيد الموظفون منها بصورة متزايدة.

١٣- وفي مطلع عام ٢٠٠٦، نفّذت الأمانة سياسة إجازة والدية تبيح الحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها أربعة أسابيع، تماشياً مع مساعي الأمم المتحدة في سبيل تحسين أوضاع العمل والحياة للموظفين على نطاق نظام الأمم المتحدة الموحد.

باء-٤- التدابير المتعلقة بتقديم التقارير

١٤- يقدم رؤساء الإدارات تقريراً سنوياً عن التدابير المتخذة والأنشطة المضطلع بها لدعم زيادة عدد الإناث في فئة الموظفين الفنيين. ولا تفتأ جميع القطاعات في الأمانة تولي اهتماماً خاصاً لتعيين النساء من المرشحات المدرجات في القوائم المختصرة أثناء عملية التعيين، ليس هذا فحسب بل إنها تسعى جاهدة كذلك لإتاحة الفرصة أمام الشابات في الفئة الفنية لاكتساب خبرة وظيفية في مجال التكنولوجيات والتطبيقات النووية. ويولى اهتمام خاص لمشاركة النساء في المؤتمرات وحلقات العمل والمشاريع البحثية، فضلاً عن اللجان والهيئات الاستشارية.

١٥- وخلال عام ٢٠٠٦، عُقدت دورات تدريبية عن مراعاة الفروق بين الجنسين ومهارات المخاطبة.

جيم- تمثيل المرأة في الأمانة

١٦- يتضمن المرفق أشكالاً ورسوماً بيانية توضح النتائج المذكورة أدناه.

جيم-١- الوضع الحالي

١٧- حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، بلغ إجمالي عدد الموظفين العاملات في الأمانة ٩٦٠ موظفة، يمثلن ٤١٩% من عدد الموظفين.

- ففي فئة الخدمات العامة (التي تشمل طائفة متنوعة من الوظائف، مثل التقنيين المختصين بتكنولوجيا المعلومات وبالمختبرات، ومساعدى حسابات، وموظفي الأعمال الكتابية المختصين بالمشتريات)، ظلت نسبة النساء دون تغيير تقريباً (٦٠ر٥% من الموظفين مقابل ٦٠ر٦% في عام ٢٠٠٥).

- وفي الفئة الفنية والفئات العليا للموظفين الدائمين^٣، ازدادت حصة النساء من ٢٠ر١% عند نهاية فترة الإفادة السابقة في تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٢٢ر٥% في تموز/يوليه ٢٠٠٧ (بزيادة نسبتها ٢٤%).

١٨- وهذا التقرير يتناول حصرياً الموظفين الدائمين في الفئة الفنية والفئات العليا.

١٩- وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، لا يفتأ اختلال التوازن بين الجنسين يتعاضم على مستوى كبار الموظفين في كلٍّ من الفئات الوظيفية العلمية/الهندسية والإدارية. بيد أنه على مستويي الفنيين في الدرجتين ٤ و٣، كانت هناك زيادات كبيرة بلغت نسبتها ٦٠ر٦% و٢٤ر٤% على التوالي، بزيادة صافية إجمالية في عدد النساء بلغت ٢٤ امرأة منذ تموز/يوليه ٢٠٠٥.

٢٠- وكانت نسبة النساء في مختلف الفئات الوظيفية على النحو التالي:

- المجال الإداري: ٣٥ر٧% (مقابل ٣١ر٣% في تموز/يوليه ٢٠٠٥).
- المجال العلمي/الهندسي: ١٥ر٥% (مقابل ١٤ر١% في تموز/يوليه ٢٠٠٥).

جيم ٢- طلبات الالتحاق والتعيينات

٢١- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ورد ١١ ٨٠٠ طلب خارجي لشغل وظائف ثابتة: ١٩ر٦% من نساء و٤ر٨٠% من رجال (مقابل ١٧ر٧% من نساء و٨٢ر٣% من رجال خلال فترة الإفادة السابقة).

٣ تشمل فئة الموظفين الدائمين جميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا الخاضعين للوائح الموظفين والنظام الإداري للموظفين، ممن تم تعيينهم طبقاً لإجراءات التعيين القياسية من خلال اعتمادات مرصودة في الميزانية العادية، ويحملون عقوداً محددة المدة لعام على الأقل. وهذه الفئة لا تشمل موظفين آخرين مثل الخبراء المجانيين، والمساعدين المؤقتين، والخبراء الاستشاريين، والموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من اعتمادات خارجة عن الميزانية.

٢٢- ومن بين المرشحين الخارجيين الذين تقرر أنهم "مؤهّلون تأهيلاً جيداً"، كانت نسبة النساء ٢٤ر٥% والرجال ٧٥ر٥% (مقابل ١٦ر٧% من النساء و٨٣ر٣% من الرجال خلال فترة الإفادة السابقة):

- ففي المجال العلمي/الهندسي، بلغت حصة النساء المؤهّلات تأهيلاً جيداً ١٨% في عام ٢٠٠٧، مقابل ١١ر١% خلال فترة الإفادة السابقة.
- وفي مجال العمل الإداري، بلغت نسبتهن ٣٣ر٣%، مقابل ٣٠% خلال فترة الإفادة السابقة.

٢٣- ومن بين المرشحين المختارين الذين عُرضت عليهم وظائف، بلغت نسبة النساء ٣٢ر١% (مقابل ٢٣ر١% خلال فترة الإفادة السابقة).

٢٤- وأثناء هذه الفترة، في ٨ر٤% من الحالات التي اختير فيها أحد المرشحين الخارجيين وأدرجت فيها مقدمات خارجيات ضمن المرشحين المصنّفين باعتبارهم "مؤهّلين تأهيلاً جيداً"، وقع الاختيار على امرأة لشغل المنصب. ويتم ذلك بوضوح عن مواصلة إيلاء عناية كبيرة للتوازن بين الجنسين في عملية الاختيار.

٢٥- وقد مثل العدد الإجمالي للنساء المعيّنات نسبة ٣١ر٢% من التعيينات الخارجية (مقابل ٢٢% فيما يخصّ فترة الإفادة السابقة).

- ففي المجال العلمي/الهندسي، كانت نسبة النساء من الموظفين الجدد البالغ عددهم ٩٢ موظفاً هي ٢٦ر١% (مقابل ١١ر٦% من أصل ١١٢ موظفاً في فترة الإفادة السابقة).

- وفي المجال الإداري، بلغت نسبة النساء ٤٠ر٨% مما مجموعه ٤٩ موظفاً جديداً (مقابل ٤٢ر٩% من أصل ٥٦ موظفاً في فترة الإفادة السابقة).

٢٦- وفي حين لا يُدخّر وسع من أجل تعيين نساء مؤهّلات تأهيلاً جيداً في الوظائف الشاغرة، أحياناً ما تتعارض هذه الجهود مع اهتمامات منافسة منبثقة عن قرارات المؤتمر العام المتعلقة بزيادة تمثيل الموظفين المنتمين لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً أو نامية (وآخرها ما ورد في القسم ألف من القرار (GC(49)/RES/16).

جيم-٣- النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل

٢٧- تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٧ر١% (مقابل ٤٢ر١% في عام ٢٠٠٥)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٤٢ر٩% (مقابل ٤٠ر٤% في عام ٢٠٠٥). وفي مقابل ٨ نساء حاصلات على عقود طويلة الأجل غادرن الأمانة خلال فترة الإفادة، مُنحت ٩ نساء عقوداً طويلة الأجل. ويعزى انخفاض النسبة المذكورة إلى زيادة تعيين النساء في وظائف ثابتة محددة المدة.

- ففي المجالين العلمي والهندسي، تبلغ حصة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٧ر٣% (مقابل ٤٧ر٢% في عام ٢٠٠٥). وتبلغ حصة الرجال المُناظرة ٤٥% (٤٢ر٥% في عام ٢٠٠٥).

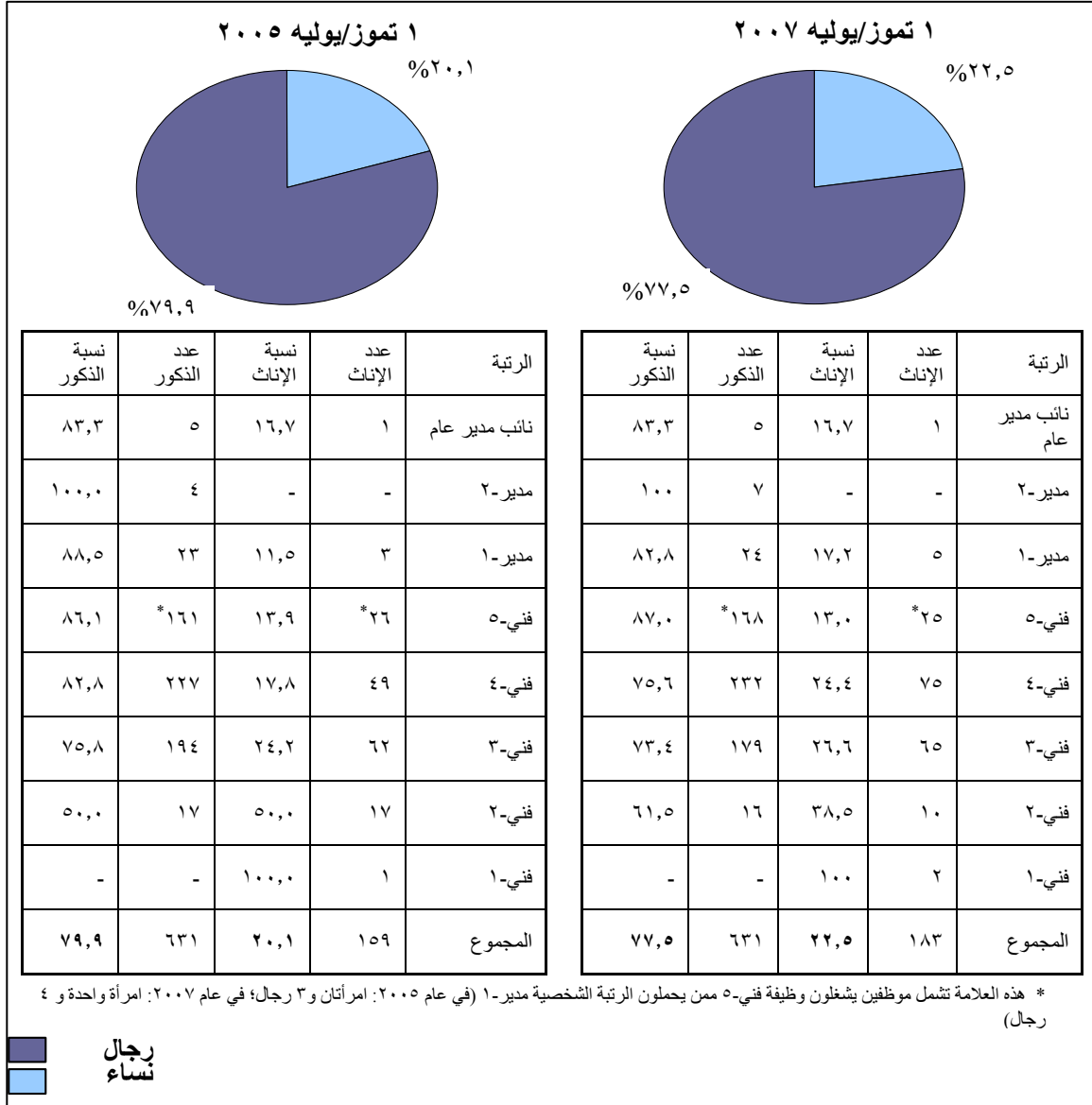
- وفي المجال الإداري، تبلغ نسبة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٧ر٩% (٣٧ر٩% في عام ٢٠٠٥)؛ في حين تبلغ لدى الرجال ٣٧ر٨% (٣٥ر٦% في عام ٢٠٠٥).

دال- موجز

طراً تحسُن عام على وضع المرأة في الأمانة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وفي حين يبقى الكثير من العمل المطلوب أدائه، فإن من الواضح أن تضافر الجهود بين الأمانة والدول الأعضاء قد تمخَّض عن نتائج إيجابية. ولذلك فإن المدير العام يشجع بشدة جميع الدول الأعضاء التي لم تقم بعد بتسمية نقاط اتصال على أن تفعل ذلك، ويرحّب بالمشاركة الفعالة للدول الأعضاء من أجل بلوغ المساواة في التمثيل بين الجنسين على مستوى الأمانة كلها كهدف نهائي.

المرفق

الموظفون الدائمون في الفئة الفنية والفئات العليا:
النسبة المئوية للوظائف التي يشغلها النساء والرجال



الموظفون الدائمون في الفئة الفنية والفئات العليا حسب فئات التصنيف المهني:

النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء

٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

