

مجلس المحافظين المؤتمر العام

GOV/2009/51-GC(53)/15

Date: 12 August 2009

General Distribution

Arabic

Original: English

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند ٧(ب)٢٠ من جدول الأعمال المؤقت للمجلس
(الوثيقة GOV/2009/58)
البند ٢٥(ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(53)/1)

شؤون العاملين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

موجز

- يرجو المؤتمر العام، في القسم بآء من القرار GC(51)/RES/18 (المرأة في الأمانة) الذي اعتمده في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، 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 حزيران/يونيه ٢٠٠٧ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن يحيط مجلس المحافظين علماً بهذا التقرير وأن يحيله إلى المؤتمر العام للنظر فيه ويدعم نداء المدير العام للدول الأعضاء التي لم تقم بتعيين مراكز اتصال بقصد دعم بشكل مكثف جهود الأمانة لتعيين نساء.

شؤون العاملين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- الخلفية

١- طُلب إلى المدير العام، في القسم بآء من القرار GC(51)/RES/18 (المرأة في الأمانة)، الذي اعتمده المؤتمر العام في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، تقديم تقرير عن التقدم من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في التمثيل على مستوى الأمانة كلها كهدف نهائي. كما طُلب إلى المدير العام متابعة هذه الغاية المتمثلة في تحقيق المساواة بين الجنسين 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: فوفقاً لما جاء في أحدث تقرير صادر عن الأمين العام^١، ما برح تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة على حد سواء ثابتاً خلال الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٨ بنسبة حوالي ٣٧%. ورغم أن الوكالة لا تزال ضمن المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة ذات أدنى نسبة تمثيل للموظفات في الفئة الفنية، فإن عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا قد تنامى بنسبة ١٠,٠% منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ وبنسبة ٣,٤% منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، وهو اتجاه مشجع.

٣- كما أن مشاركة المرأة في فروع معينة للعلوم الطبيعية وفي مجالي الهندسة والتكنولوجيا متدنية في القطاعين الخاص والأكاديمي. مع أنه قد تم إحراز بعض التقدم، لكن إجمالي عدد الخريجين الجامعيين في الدول الأعضاء - لا سيما النساء - في المجالات الدراسية المتعلقة بالقطاع النووي ما زال منخفضاً وبالتالي يظل عدد النساء اللاتي يمكن الاستعانة بهن في المجال النووي محدوداً. ومن ثم فإن أحد أهم العوائق التي تواجه الأمانة في سبيل بلوغ هدف المساواة في التمثيل بين الجنسين هو الافتقار إلى تزايد عدد النساء الممارسات لمهن علمية، خاصة في قطاع الصناعة النووية.

باء- مبادرات الأمانة الهادفة إلى زيادة تمثيل المرأة

٤- نفذت الأمانة منذ ٢٠٠٧ سياسة شاملة بشأن مراعاة المنظور الجنساني. وتشمل هذه السياسة المساواة في التوظيف فضلاً عن تعميم مراعاة اعتبارات الجنسين في برامج وعمليات الأمانة (سياسة تم تطبيقها في إطار إعداد برنامج الوكالة وميزانيتها لفترة ٢٠١٠-٢٠١١).

٥- وقد وضعت الأمانة سلسلة من آليات منسقة بُغية تحقيق هدف المساواة بين الجنسين. وتواصل نقطة الاتصال المعنية بشواغل الجنسين، التابعة للوكالة، العمل من أجل بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين المنصوص عليها في السياسة المتعلقة بالجنسين. وتدعم نقاط اتصال المعنية بشواغل الجنسين على مستوى الإدارات هذا العمل وتساعد نواب المدير العام في جهودهم الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في إداراتهم. وفضلاً عن

١ تحسين وضع المرأة في منظمة الأمم المتحدة، تقرير الأمين العام، الوثيقة A/63/364، ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨.

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

٨- وبناءً على دعوة دول أعضاء^١، تم إيفاد ست بعثات توظيفية منذ عام ٢٠٠٧، أتاحت فرصاً إضافية للوصول إلى مرشحات مؤهلات تأهيلاً جيداً. ومن المقرر إيفاد بعثتي توظيف إضافيتين في ٢٠٠٩.

٩- وقد دعمت الأمانة إنشاء رابطتين تدعمان وتشجعان الموظفات الفتيات في المجالات التي تعمل فيها الوكالة. وقد فتحت الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي فصلاً في الوكالة وفتحت رابطة المرأة في الأمن الدولي فصلاً على مستوى النمسا. ويدعم أعضاء الأمانة عمل هاتين المنظميتين، لا سيما بشرح عمل الوكالة للنساء، فضلاً عن الجهود الرامية إلى الوصول إلى الفتيات والطالبات قصد توعيتهن بشأن الفرص المهنية المتاحة في المجال النووي.

١٠- وقد شاركت الوكالة للمرة الأولى في تظاهرة فينر تخترتاغ (عيد البنت بفيينا). قضت خمسين شابة بين سني ١١ و١٦ سنة يوماً بالوكالة اطلعن في أثناءه على عمل آبائهن. ومن شأن هذا المسعى، وهذا ما يؤمل منه، أن يشجع بعضاً من تلك المشاركات على اختيار مجالات مهنية من قبيل العلوم النووية أو غيرها من المجالات التقنية والتقليل من اللجوء إلى تلك المجالات المهنية المألوفة لدى النساء.

١١- كما تواصل الأمانة علاقاتها بكل من الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، ومكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، التابعة للأمم المتحدة، وسائر المنظمات التي تعمل على تحقيق المساواة في تمثيل الجنسين.

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

باء-٢- مشاركة الدول الأعضاء

١٣- في آذار/مارس ٢٠٠٥، طلبت الأمانة من جميع الدول الأعضاء تعيين نقاط اتصال تدعم بفاعلية جهودها في مجال توظيف النساء. وبحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، كانت ٥٣ دولة عضواً قد انضمت إلى هذه المبادرة. وتعد الأمانة اجتماعات دورية مع المختصين بنقاط الاتصال لإطلاعهم على ما يستجد من

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

تطورات، فضلاً عن مناقشة سبل تشجيع النساء المؤهلات تأهيلاً جيداً من كلِّ من المصادر الحكومية وغير الحكومية على التقدُّم 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 إعلامها مباشرةً بالإشعارات بالوظائف الشاغرة في الوكالة. 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 لبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين والتدريب الداخلي والمنح الدراسية. ويُذكر أن الوكالة هي المنظمة الوحيدة في نظام الأمم المتحدة الموحد التي استهلكت هذا التدبير ووضعت موضع التنفيذ.

باء-٣- التوازن بين العمل والحياة

١٤- تقوم الأمانة باستمرار باستعراض وتحديث وتعزيز سياساتها المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة. ومعظم السياسات المنفذة في سائر المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد، الموجهة 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. فعلى سبيل المثال، بعد نجاح مشروع تجريبي بدأ في ٢٠٠٤، طبقت رسمياً في ٢٠٠٨ سياسة العمل من المنزل واستفادت منها ٣٠ موظفة إلى حد الآن.

باء-٤- التدابير المتعلقة بتقديم التقارير

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

١٦- شاركت موظفات من كبار موظفي الأمانة في دورات تدريبية ركزت على مراعاة الفروق بين الجنسين ومهارات المخاطبة.

جيم- تمثيل المرأة في الأمانة

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

جيم-١- الوضع الحالي

١٨- حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، بلغ إجمالي عدد الموظفات العاملات في الأمانة ٩٦٧ موظفة، يمثلن ٤٢,١% من عدد الموظفين.

- ففي فئة الخدمات العامة (التي تشمل طائفة منوعة من الوظائف، مثل التقنيين المختصين بتكنولوجيا المعلومات وبالمختبرات، ومساعدى حسابات، وموظفي الأعمال الكتابية المختصين بالمشتريات)، ظلت نسبة النساء دون تغيير تقريباً (٦١,٠% من الموظفين مقابل ٦٠,٥% في عام ٢٠٠٧).
- ومن بين الموظفين الدائمين^٣ في الفئة الفنية والفئات العليا، ازدادت حصة النساء من ٢٢,٤% في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ إلى ٢٣,٤% في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ (أي زيادة بنسبة ١,٠%).

١٩- وبالتالي لا يتناول هذا التقرير سوى الموظفين الدائمين في الفئة الفنية والفئات العليا.

٢٠- وحتى ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، لا يفتأ اختلال التوازن بين الجنسين حيث يتعاضم على مستوى كبار الموظفين في كلٍّ من الفئات الوظيفية العلمية/الهندسية والإدارية. بيد أن على مستوى مد-٢، حيث لم تمكن، في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، ولا موظفة، أصبح عددهن ٣ موظفات، مما يمثل نسبة ٢٠,٠% من مجموع الموظفين بهذه الدرجة.

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

- المجال الإداري: ٣٤,٧% (مقارنة بنسبة ٣٥,٧% في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، و ٣١,٣% في حزيران/يونيه ٢٠٠٥).
- المجال العلمي/الهندسي: ١٧,٣% (مقارنة بنسبة ١٥,٥% في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، و ١٤,١% في حزيران/يونيه ٢٠٠٥).

جيم ٢- طلبات الالتحاق والتعيينات

٢٢- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ورد ١٣ ٧٢٧ طلباً خارجياً لشغل وظائف دائمة: منها ٢١,٥% من نساء و ٧٨,٥% من رجال (مقارنة بنسبة ١٩,٦% من نساء خلال الفترة السابقة المبلغ عنها ونسبة ١٧,٧% من نساء خلال فترة السنتين التي سبقت تلك الفترة).

٢٣- ومن بين المرشحين الخارجيين الذين تقرر أنهم "مؤهلون تأهيلاً جيداً"، كانت نسبة النساء ٢١,٥% والرجال ٧٨,٥% (مقابل ٢٤,٥% من النساء خلال الفترة السابقة المبلغ عنها و ١٦,٧% خلال فترة السنتين قبل تلك الفترة):

- ففي المجال العلمي/الهندسي، بلغت حصة النساء المؤهلات تأهيلاً جيداً ١٥,٨% في عام ٢٠٠٩، مقابل ١٨,٠% خلال الفترة السابقة المبلغ عنها.
- وفي مجال العمل الإداري، بلغت نسبتهن ٣١,٣%، مقابل ٣٣,٣% خلال الفترة السابقة المبلغ عنها.

٢٤- ومن بين المرشحين المختارين الذين عُرضت عليهم وظائف، بلغت نسبة النساء ٢١,٠% (مقابل ٣٢,١% خلال الفترة السابقة المبلغ عنها).

٣ يشمل مفهوم الموظفين العاديين جميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا الذين يخضعون للائحة الموظفين والنظام الإداري للموظفين، ممن عُيّنوا وفقاً لإجراءات التعيين النمطية من خلال الاعتمادات المتوافرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ولا تشمل هذه الفئة موظفين آخرين مثل الخبراء العاملين مجاناً، والخبراء الاستشاريين، والموظفين الذين تدفع رواتبهم من أموال خارجة عن الميزانية.

٢٥- وفي أثناء هذه الفترة المشمولة بالتقرير، في ٦٨,٣% من الحالات التي اختير فيها أحد المرشحين الخارجيين وأدرجت فيها متقدمات خارجيات ضمن المرشحين المصنّفين باعتبارهم "مؤهلين تأهيلاً جيداً"، وقع الاختيار على امرأة لشغل المنصب. وينم ذلك بوضوح عن مواصلة إيلاء عناية كبيرة للتوازن بين الجنسين في عملية الاختيار.

٢٦- وقد مثّل العدد الإجمالي للنساء المعيّنات نسبة ٢٨,٠% من التعيينات الخارجية (مقابل ٣١,٢% خلال الفترة السابقة المبلغ عنها).

- ففي المجال العلمي/الهندسي، كانت نسبة النساء من الموظفين الجدد البالغ عددهم ٦٥ موظفاً هي ٢٩,٢% (مقابل ٢٦,١% من أصل ٩٢ موظفاً خلال الفترة السابقة المبلغ عنها).
- وفي المجال الإداري، بلغت نسبة النساء ٢٦,٦% مما مجموعه ٦٤ موظفاً جديداً (مقابل ٤٠,٨% من أصل ٤٩ موظفاً في الفترة السابقة المبلغ عنها).

٢٧- بينما لا يُدخّر أي جهد من أجل تعيين نساء مؤهلات تأهيلاً جيداً في الوظائف الشاغرة، تتعارض أحياناً 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 القرار (GC(51)/RES/18).

جيم-٣- النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل

٢٨- تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٩,٩% (مقابل ٣٦,١% في حزيران/يونيه ٢٠٠٧)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٤٨,٠% (مقابل ٤٢,٧% في حزيران/يونيه ٢٠٠٧). بينما ١٠ نساء حاصلات على عقود طويلة الأجل غادرن الأمانة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مُنحت ١٧ امرأة عقوداً طويلة الأجل.

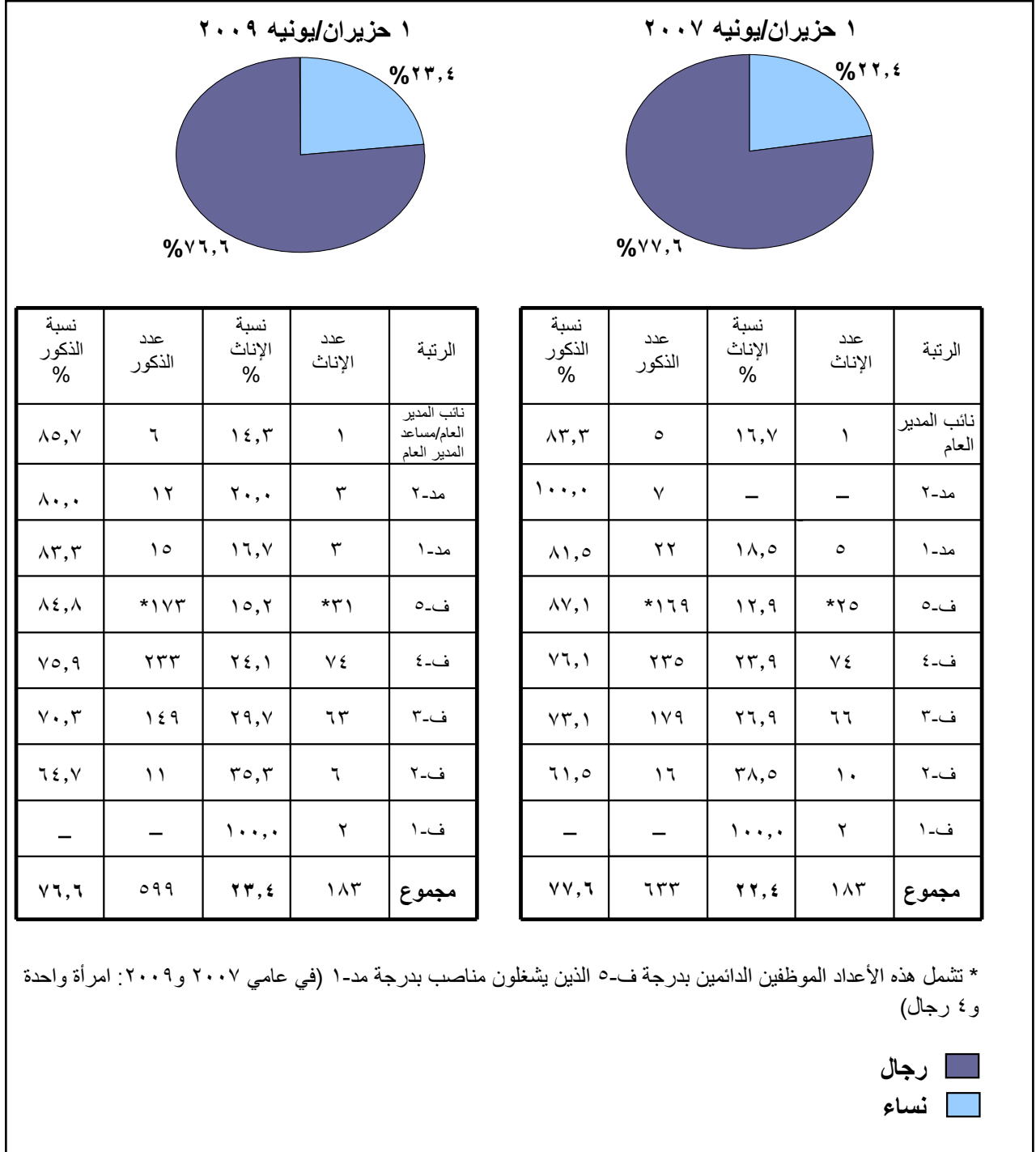
٢٩- ففي المجالين العلمي والهندسي، تبلغ حصة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٩,٨% (مقابل ٣٧,٣% في عام ٢٠٠٧، و٤٧,٢% في عام ٢٠٠٥). وتبلغ حصة الرجال المُناظرة ٥١,٨% (٤٥% في عام ٢٠٠٧، و٤٢,٥% في عام ٢٠٠٥). وفي المجال الإداري، تبلغ نسبة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٤٠% (٣٧% في عام ٢٠٠٧، و٣٧,٩% في عام ٢٠٠٥)؛ في حين تبلغ لدى الرجال ٣٩,٢% (٣٧,٨% في عام ٢٠٠٧، و٣٥,٦% في عام ٢٠٠٥).

دال- العمل المقبل

٣٠- طرأ تحسُّن طفيف في تمثيل المرأة في الأمانة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويشجع المدير العام بشدة جميع الدول الأعضاء التي لم تقم بعد بتسمية نقاط اتصال على أن تفعل ذلك، ويرحب بالمشاركة الفعالة للدول الأعضاء في تقديم المساعدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في التمثيل على مستوى الأمانة كلها كهدف نهائي.

المرفق

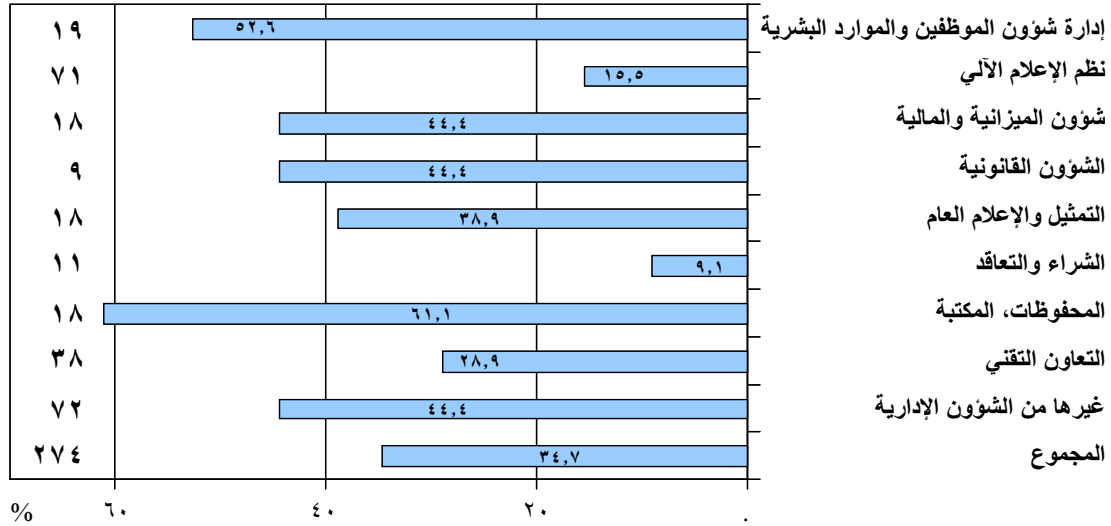
الموظفون الدائمون في الفئة الفنية والفئات العليا:
النسبة المئوية للوظائف التي يشغلها النساء والرجال



الموظفون الدائمون في الفئة الفنية والفئات العليا حسب فئات التصنيف المهني:
النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء
١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩

العمل في المجال الإداري

مجموع الموظفين



العمل في مجالي العلوم والهندسة

مجموع الموظفين

