

GOV/2013/35-GC(57)/15

٢٥ تموز/يوليه ٢٠١٣

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند ٢٥(ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(57)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ملخص

يطلب القرار GC(55)/RES/15 (الفقرة ب) (المرأة في الأمانة) الذي اعتمده المؤتمر العام في ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١١، من المدير العام أن يقدم إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام مرة كل سنتين تقريراً عن تنفيذ هذا القرار. وتشكل الوثيقة الحالية التقرير عن الفترة الممتدة بين ١ حزيران/يونيه ٢٠١١ و ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣. وقد أعد هذا التقرير استجابة للطلب الوارد في القرار.

الإجراء الموصى به

يوصى بأن يحيط مجلس المحافظين علماً بهذا التقرير وأن يوصي بإحالته إلى المؤتمر العام للنظر فيه وتأييد نداء المدير العام إلى كافة الدول الأعضاء بأن تدعم دعماً فعالاً جهود الأمانة في توظيف النساء.

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- معلومات أساسية

١- يطلب القرار GC(55)/RES/15 (الفقرة ب) من المدير العام أن يكفل، عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، واستقدامهم على وجه الخصوص من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وأن 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- و لا يزال عدم التوازن بين الجنسين يمثل مشكلة على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة: ووفقاً لما ورد في أحدث تقرير صادر عن الأمين العام للأمم المتحدة، فإن تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا، في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة مازال منخفضاً، رغم الارتفاع الطفيف الذي سجله خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، من ٣٩,٩٪ إلى ٤٠,٧٪. ورغم أن الوكالة لا تزال تدرج في عداد منظمات الأمم المتحدة التي سجلت أدنى معدل لتمثيل الموظفات في الفئة الفنية لديها بنسبة ٢٧,٦٪، فإن عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا ارتفع فيها بنسبة ٣,١٪ منذ حزيران/يونيه ٢٠١١ وبنسبة ٤,٦٪ منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، وهو اتجاه جدّ مشجّع.

٣- كما أن مشاركة المرأة في فروع معيّنة من العلوم الطبيعية وفي مجالي الهندسة والتكنولوجيا متدنية أيضاً في القطاعين الخاص والأكاديمي. وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم، فإن إجمالي عدد الخريجين الجامعيين في الدول الأعضاء - لا سيما النساء - في المجالات الدراسية المتعلقة بالقطاع النووي مازال منخفضاً وبالتالي يظل عدد النساء اللائي 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 عدم 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 المنظور الجنساني في برامج وعمليات الأمانة (سياسة تم تطبيقها في إطار إعداد برنامج الوكالة وميزانيتها للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥). ولقد استعرضت هذه السياسة خلال الفترة المشمولة بالتقرير ويجري الآن تنقيحها بغية تعزيز فعاليتها.

٥- وقد وضعت الأمانة سلسلة آليات منسقة بُغية تحقيق هدف المساواة بين الجنسين. ويواصل مركز الاتصال المعني بشواغل الجنسين العمل من أجل بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين المنصوص عليها في السياسة المتعلقة بالجنسين. وتدعم مراكز اتصال معنية بشواغل الجنسين على مستوى الإدارات هذا العمل وتساعد نواب المدير العام في جهودهم الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في إداراتهم. ويضطلع بهذه الوظائف المتنوعة موظفون إلى جانب أدائهم لمهامهم المعتادة.

باء-١- التدابير المتعلقة بالتوظيف

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

٧- وتم التركيز بصفة خاصة على تمثيل الوكالة في المؤتمرات والاجتماعات التي يمكن عبرها الاتصال بنساء متخصصات في المجالات العلمية. كما وجّه الاهتمام أيضاً إلى تعزيز برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين وبرنامجي المنح الداخلية والمنح الدراسية، بهدف منح الموظفات الفتيات الشابات خبرة وظيفية عملية.

٨- وبناءً على دعوة دول أعضاء، نفذت ثماني بعثات توظيفية منذ عام ٢٠١١، وقد أتاحت هذه البعثات فرصاً إضافية للوصول إلى مرشحات مؤهلات تأهيلاً جيداً.

٩- وتواصل الأمانة دعم رابطتين تعملان على ترويج وتشجيع مشاركة الفتيات في المجالات المتصلة بعمل الوكالة. وتضم رابطة العاملات في المجال النووي فرعاً خاصاً بالوكالة، ارتفع عدد الأعضاء فيه إلى ٦٥ عضواً خلال الفترة المشمولة بالتقرير. كما تعمل الأمانة أيضاً مع الفرع النمساوي لشبكة النساء في الأمن الدولي. ويدعم أعضاء الأمانة عمل هاتين المنظمتين، لا سيما تعريف النساء بعمل الوكالة، فضلاً عن جهود التواصل الخارجي مع الشابات والطالبات قصد توعيتهن بشأن الفرص المهنية المتاحة في المجال النووي.

١٠- وشاركت الوكالة للمرة الثالثة في يوم فيينا للبنات لعام ٢٠١٣، حيث قضت فتيات تراوحت أعمارهن بين ١١ و ١٦ عاماً يوماً واحداً في الوكالة للتعرف على المهام التي يقوم بها أبأؤهن في العمل وشاركن في جلسات عملية لتوضيح أنشطة عمل الأمانة. ويؤمل أن يؤدي هذا المسعى، إلى تشجيع بعض منهنّ على اختيار مجالات مهنية من قبيل العلوم النووية أو غيرها من المجالات التقنية.

١١- وتواصل الأمانة أيضاً علاقتها مع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، التابعة للأمم المتحدة، ومع هيئة الأمم المتحدة للمرأة. والوكالة هي المنظمة العلمية/التقنية الوحيدة الناشطة في البرنامج التجريبي لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولقد ساهمت الأمانة خلال عام ٢٠١٣ في إعداد التقرير الأساسي لهذا البرنامج ودُعيت للمشاركة في فريق للخبراء يعني بتصميم منتج للتعليم الإلكتروني للتوعية بالمساواة الجنسانية على النطاق الشامل لمنظومة الأمم المتحدة. ونُفذ، بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، استعراض لسياسات وإجراءات الأمانة فيما يخص المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ووضّح هذا الاستعراض فرص مواصلة التحسين، لا سيما في نهج الأمانة الناشط لتعزيز تمثيل المرأة على مستوى الوظائف العليا والوظائف الفنية عبر كافة أنشطة الوكالة.

١٢- وشاركت الوكالة أيضا في اليوم الدولي للمرأة باستضافة مناقشة حول طاولة مستديرة ركزت على الوظائف الدولية للمرأة. وشاركت في هذا المنتدى خمس سفيرات معتمدات لدى الوكالة من خلال تقاسم خبراتهن وتوجيهاتهن.

١٣- ويواصل منح الاهتمام لتقييم المرشحات في كلٍّ من عمليتي الفحص الأولي والاختيار لشغل الوظائف الشاغرة. وفي حالة تشابه المؤهلات المطلوبة لوظيفة ما، يولى اعتبار خاص للمرشحات الإناث.

باء-٢- مشاركة الدول الأعضاء

١٤- توجد لدى عشر دول أعضاء ترتيبات مع الوكالة تتعلق بتوفير موظفين فنيين مبتدئين. ومولت فرادى الدول الأعضاء نفقات توظيف ما مجموعه ٣١ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، شكلت النساء ٥١,٦% منهم. وتواصل الوكالة مناقشة إقامة ترتيبات مماثلة مع دول أعضاء أخرى.

باء-٣- التوازن بين العمل والحياة

١٥- تقوم الأمانة باستمرار باستعراض وتحديث وتحسين سياساتها المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة. وقد ترسخت منذ عهد بعيد معظم السياسات المنفذة في سائر المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد، والموجهة نحو تحسين ظروف العمل والحياة (مثل نظام مرونة ساعات الدوام، والعمل بدوام جزئي، والعمل من المنزل). وتنظم الأمانة اجتماعات دورية للمواظبة على إطلاع الموظفين على هذه البرامج، حيث يستفيد منها عدد متزايد من هؤلاء الموظفين.

باء-٤- التدابير المتعلقة بتقديم التقارير

١٦- يقدم رؤساء الإدارات تقريراً سنوياً عن التدابير المتخذة والأنشطة المنفذة لدعم زيادة عدد النساء في فئة الموظفين الفنيين. ولا تقتصر قطاعات الأمانة كلها على منح اهتمام خاص لتعيين النساء من المرشحات المدرجات في القوائم المختصرة أثناء عملية التوظيف فحسب، بل وهي تسعى جاهدة أيضاً لإتاحة الفرصة للشابات في الفئة الفنية لاكتساب خبرة العمل في مجال التكنولوجيات والتطبيقات النووية. كما يُمنح اهتمام خاص لمشاركة النساء في المؤتمرات وحلقات العمل والمشاريع البحثية، فضلاً عن اللجان والهيئات الاستشارية.

١٧- وتحوز المسألة الجنسانية على اهتمام خاص في دورات الأمانة للتدريب في مجال الإدارة، وذلك من منظور التوظيف والحساسية.

جيم- تمثيل المرأة في الأمانة

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

جيم-١- الوضع الحالي

١٩- في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣، بلغ مجموع عدد الموظفات في الأمانة ١١١١ موظفة، يمثلن ٤٣,٦% من عدد الموظفين.

- وفي فئة الخدمات العامة (التي تشمل طائفة متنوعة من الوظائف، مثل تقنيي تكنولوجيا المعلومات وتقنيي المختبرات، ومساعدى الحسابات، والكتاب العاملين بالمشتريات)، ارتفعت نسبة النساء ارتفاعاً هامشياً من ٦٣,٢% في عام ٢٠١١ إلى ٦٣,٩% في عام ٢٠١٣.
- وفي الفئة الفنية والفئات العليا، ارتفعت حصة النساء من بين الموظفين النظاميين من ٢٣,٥% في عام ٢٠١١ إلى ٢٦% في عام ٢٠١٣.

٢٠- وبالتالي فإن هذا التقرير يقتصر على الموظفين النظاميين من الفئة الفنية والفئات العليا.

٢١- وحتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣، استمر ارتفاع اختلال التوازن بين الجنسين في فئة الوظائف العليا لمجموعتي الوظائف العلمية/الهندسية والوظائف الإدارية على ما هو عليه في الوظائف الأخرى. ولكن على مستوى وظائف الفئة 'مد-٢' التي لم تشغل أي منها امرأة في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، فقد ارتفع عدد الموظفات ليبلغ ٤ في عام ٢٠١٣، أي بنسبة ٤٠% من مجموع تلك الوظائف.

٢٢- وكانت النسبة المئوية للنساء في مختلف فئات الوظائف على النحو التالي:

- المجال الإداري: ٣٦,٥% (مقابل ٣٢,٣% في حزيران/يونيه ٢٠١١، و ٣٤,٤% في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، و ٣٥,٧% في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، و ٣١,٣% في حزيران/يونيه ٢٠٠٥).

- المجال العلمي/الهندسي: ١٩,٧% (مقابل ١٨% في حزيران/يونيه ٢٠١١، و ١٧,٣% في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، و ١٥,٥% في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، و ١٤,١% في حزيران/يونيه ٢٠٠٥).

٢٣- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣، كان تمثيل النساء على مستوى الوظائف العليا كما يلي:

- المجال الإداري: ٢١,٧% (مقابل ١٨,٢% في حزيران/يونيه ٢٠١١).

- المجال العلمي/الهندسي: ١٥,٨% (مقابل ٢١,١% في حزيران/يونيه ٢٠١١).

جيم-٢- طلبات الالتحاق والتعيينات

٢٤- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ورد ٤٨٠ ٢٦ طلباً من طلبات الالتحاق، منها ٢٥,٢% وردت من النساء (مقابل ٢٤,٦% من النساء خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢١,٥% من النساء في العامين السابقين لها).

٢٥- ومن بين المرشحين الخارجيين الذين اعتبروا "جيدى التأهيل"، كانت نسبة النساء ٢٣,٣% (مقابل ٢٢,١% من النساء خلال فترة التقرير السابق و ٢١,٥% في فترة العامين السابقين لها):

- ففي المجال العلمي/الهندسي، بلغت حصة النساء المؤهلات تأهيلاً جيداً ١٣,٩% في عام ٢٠١٣، مقابل ١٦,٠% خلال فترة التقرير السابق.

- وفي مجال العمل الإداري، بلغت نسبتهن ٣٢,٩%، مقابل ٣١,٠% خلال فترة التقرير السابق.
- ٢٦- ومن بين المرشحين المختارين الذين عُرضت عليهم وظائف، بلغت نسبة النساء ٢٧,١% (مقابل ٢٥,٤% خلال فترة التقرير السابق).
- ٢٧- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، اختيرت امرأة لشغل المنصب في ٨٢,١% من الحالات التي اختير فيها أحد المرشحين الخارجيين وأدرجت فيها مقدمات خارجيات ضمن المرشحين الذين اختيروا باعتبارهم "جيدي التأهيل". وينم ذلك بوضوح عن مواصلة إيلاء عناية كبيرة للتوازن بين الجنسين في عملية الاختيار.
- ٢٨- وقد مثّل العدد الإجمالي للنساء المعيّنات نسبة ٣١,٨% من التعيينات الخارجية (مقابل ٢٣,٢% خلال فترة التقرير السابق).
- ففي المجال العلمي/الهندسي، كانت نسبة النساء من الموظفين الجدد البالغ عددهم ١٣٨ موظفاً هي ٢١,٠% (مقابل ١٨,٢% من أصل ١١٢ موظفاً خلال فترة التقرير السابق).
- وفي المجال الإداري، بلغت نسبة النساء ٤٧,٤% من مجموع ٩٥ موظفاً جديداً (مقابل ٢٩,٣% من أصل ٨٢ موظفاً في الفترة السابقة المبلغ عنها).
- ٢٩- وإذ لا يُدخر أي جهد في تعيين نساء من ذوات التأهيل الجيد في الوظائف الشاغرة، فإن هذه الجهود تتضارب أحياناً مع اهتمامات منافسة منبثقة عن قرارات المؤتمر العام المتعلقة بزيادة تمثيل الموظفين من دول أعضاء نامية غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً (وآخرها ما ورد في الفقرة (أ) من القرار (GC(55)/RES/15).

جيم-٣- النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل

- ٣٠- تحمل ٣٠,٥% من الموظفات عقوداً طويلة الأجل (مقابل ٣٣,٦% في حزيران/يونيه ٢٠١١)، في حين يحمل ٣٧,٤% من الموظفين الذكور عقوداً طويلة الأجل (مقابل ٣٨,٥% في حزيران/يونيه ٢٠١١). وفي حين تركت تسع نساء يعملن بعقود طويلة الأجل الأمانة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مُنحت ١٥ امرأة أخرى عقوداً طويلة الأجل. ففي المجالين العلمي والهندسي، تبلغ حصة النساء اللاتي يعملن بعقود طويلة الأجل ٣٤,١% (مقابل ٣٤,٩% في عام ٢٠١١). أما النسبة المناظرة من الرجال في المجال العلمي والهندسي فتبلغ ٤١,٦% (مقابل ٤٣,٨% في عام ٢٠١١). وفي المجال الإداري، تبلغ نسبة النساء العاملات بموجب عقود طويلة الأجل ٢٧,١% (مقابل ٣٢,٥% في عام ٢٠١١)؛ في حين تبلغ لدى الرجال ٢٨,٧% (مقابل ٢٨,٢% في عام ٢٠١١).

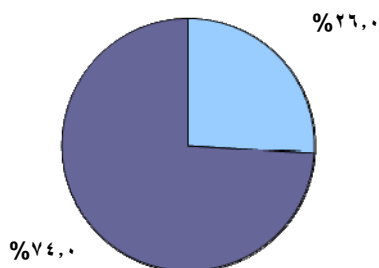
دال- العمل المقبل

- ٣١- استمر التمثيل الشامل للمرأة في الأمانة في التحسن خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويشجع المدير العام بشدة كافة الدول الأعضاء على مساعدة الأمانة في بلوغ الهدف النهائي لتحقيق المساواة في تمثيل الجنسين على نطاق الأمانة الشامل.

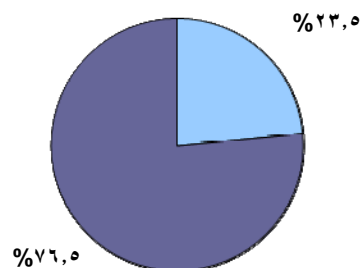
المرفق

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

١ حزيران/يونيه ٢٠١٣



١ حزيران/يونيه ٢٠١١



| النسبة المئوية للذكور | عدد الذكور | النسبة المئوية للإناث | عدد الإناث | الرتبة |
|-----------------------|------------|-----------------------|------------|--------------------------------------|
| 87.5 | 7 | 12.5 | 1 | نائب المدير العام/مساعد المدير العام |
| 60.0 | 6 | 40.0 | 4 | مد-٢ |
| 87.0 | 20 | 13.0 | 3 | مد-١ |
| 85.4 | *217 | 14.6 | *37 | ف-٥ |
| 73.6 | 307 | 26.4 | 110 | ف-٤ |
| 64.6 | 173 | 35.4 | 95 | ف-٣ |
| 64.4 | 29 | 35.6 | 16 | ف-٢ |
| - | - | - | - | ف-١ |
| 74.0 | 759 | 26.0 | 266 | المجموع |

| النسبة المئوية للذكور | عدد الذكور | النسبة المئوية للإناث | عدد الإناث | الرتبة |
|-----------------------|------------|-----------------------|------------|--------------------------------------|
| 100 | 8 | - | - | نائب المدير العام/مساعد المدير العام |
| 70.0 | 7 | 30.0 | 3 | مد-٢ |
| 78.3 | 18 | 21.7 | 5 | مد-١ |
| 84.8 | *195 | 15.2 | *35 | ف-٥ |
| 75.3 | 290 | 24.7 | 95 | ف-٤ |
| 71.6 | 184 | 28.4 | 73 | ف-٣ |
| 67.6 | 25 | 32.4 | 12 | ف-٢ |
| - | - | - | - | ف-١ |
| 76.5 | 727 | 23.5 | 223 | المجموع |

* بما في ذلك الموظفون الذين يشغلون وظيفة فني-٥ ممن يحملون الرتبة الشخصية مدير-١ أو مدير-٢

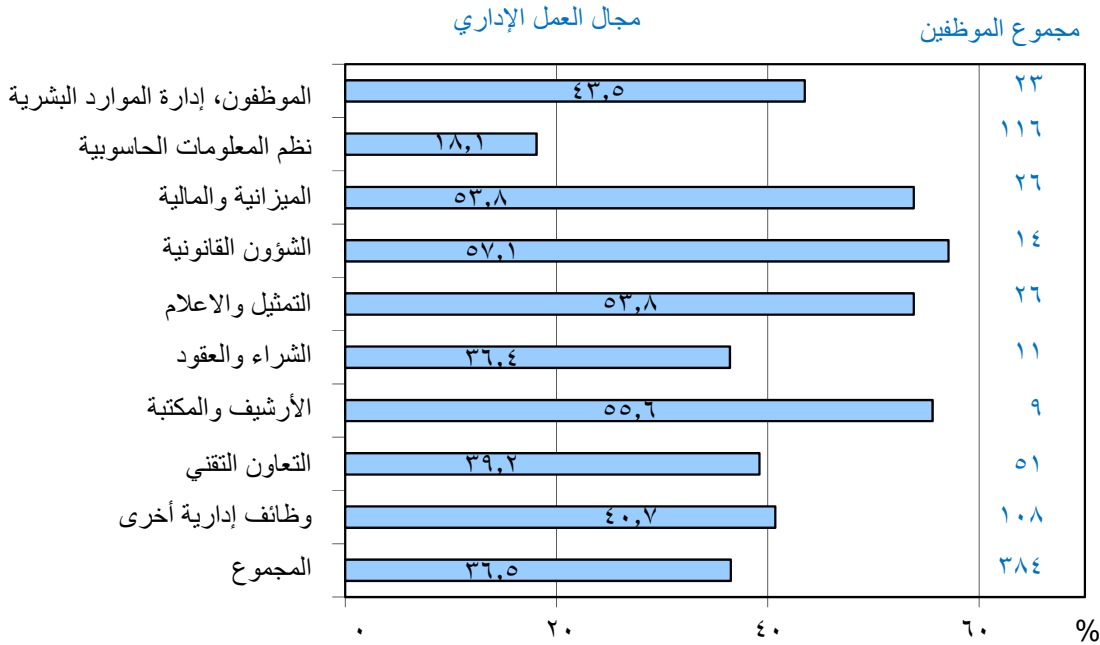
في عام ٢٠١١: امرأة واحدة و٣ رجال، في عام ٢٠١٣ امرأة واحدة و٥ رجال

رجال 
نساء 

الموظفون النظاميون في الفئة الفنية والفئات العليا حسب فئات المجموعات الوظيفية

النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء

١ حزيران/يونيه ٢٠١٣



مجال العمل العلمي والهندسي

مجموع الموظفين

