

مجلس المحافظين المؤتمر العام

GOV/2005/55-GC(49)/15

Date: 18 August 2005

General Distribution

Arabic

Original: English

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند ٢٣ (ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(49)/1)

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

موجز

- في القسم بء من القرار GC(47)/RES/14 (المرأة في الأمانة) الذي اعتمده المؤتمر العام في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، طلب من المدير العام أن يقدم تقريراً كل سنتين عن التقدم المحرز في تصحيح اختلال التوازن بين الجنسين وفي تحسين تمثيل المرأة في الأمانة في الفئة الفنية والفئات العليا.
- ويعرض هذا التقرير الجهود التي بذلتها الأمانة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ لتحقيق هذا الهدف.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن ينظر مجلس المحافظين في هذا التقرير ويحيط علماً به وأن يحيله إلى المؤتمر العام كي ينظر فيه.

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

ألف- خلفية

١- وفقاً لما جاء في تقرير الأمين العام لسنة ٢٠٠٤، كانت النسبة العامة للموظفات في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة ٣٦٤% (٣٧٤% في أمانة الأمم المتحدة).^١ ويبين التقرير أن نسبة تمثيل المرأة في الوكالة في تلك الفئات، وهي ٢٠١%، كانت أقل نسبة، يلي الوكالة في ذلك - على نحو متعادل تقريباً - الاتحاد البريدي العالمي (٢٠٣%)، وجامعة الأمم المتحدة (٢١٤%)، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٢٦١%)، ومنظمة الطيران المدني الدولية (الإيكو) (٢٤٣%)، واليونسكو (٢٥١%). وكما يتضح من هذه البيانات فإن التوازن بين الجنسين هو مشكلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ولكنه مشكلة ظاهرة بوجه خاص في الميادين العلمية والتكنولوجية، حيث نسبة الإناث منخفضة انخفاضاً مزمناً. ومقابل ذلك، نجد أن منظمتين في المجالات ذات الصلة بحقوق الإنسان والتنمية (معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار) وصندوق الأمم المتحدة للسكان) وصلتا نقطة التعادل بين الجنسين، وأن عدة منظمات أخرى فاقت نسبة الإناث فيها ٤٠% (لجنة الخدمة المدنية الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز، واليونسكو، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، واليونسيف)؛ ولكن نسبة الإناث في المنظمات ذات التوجه العلمي ما زالت أقل من ٣٠%.

٢- ويشأن الوكالة، واصلت الأمانة، منذ صدور تقريرها السابق إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام في سنة ٢٠٠٣، البناء على التدابير القائمة، وواصلت بذلك تحسين نسبة النساء بين الموظفين الفنيين.

التدابير المتعلقة بالتعيين

- تجري شعبة شؤون الموظفين حواراً مستمراً مع ممثلي الدول الأعضاء لتشجيع تقديم الطلبات من المرشحات المؤهلات تأهيلاً جيداً للالتحاق بالوظائف الشاغرة في الوكالة.
- وعين في آذار/ مارس ٢٠٠٥ خبير استشاري، ذو خبرة في مراعاة منظور الجنس في منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة، وقدم تقريراً يهدف إلى تنفيذ سياسة شاملة بشأن مراعاة منظور الجنس.
- ونفذت بدعوة من الدول الأعضاء خمس بعثات خاصة بالتعيين. وأتاحت هذه البعثات الفرصة مرة أخرى للتشديد على الحاجة إلى تقديم مرشحات مؤهلات تأهيلاً جيداً. وينبغي أن يلاحظ أن

١ تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، تقرير الأمين العام، A/59/357، ٢٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٤.

الأمانة ليست لديها ميزانية مقررة للاضطلاع بهذه الأنشطة، ولذلك تقوم الدولة العضو الطالبة بتمويل التكلفة. ومن المقرر إيفاد بعثة تعيين أخرى في أواخر عام ٢٠٠٥.

- والتقت الأمانة (وخصوصاً مركز الاتصال المعني بشواغل الجنسين في الوكالة) بالرئيس التنفيذي للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة التابع للأمم المتحدة من أجل الترتيب لتسليط الضوء على الوكالة، في الموقع الإلكتروني للمعهد وفي رسالته الأخبائية، باعتبارها بيئة عمل جذابة وفرصة للمرأة. وتواصل الأمانة أيضاً علاقتها مع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، التابعة للأمم المتحدة، وتشارك في اجتماعات تلك المنظمة وحواراتها.

التدابير المتعلقة بالعمل/ الحياة

- مدد الآن خيار العمل لبعض الوقت، الذي كان متاحاً في الماضي لموظفي فئة الخدمات العامة وخدمهم، ليشمل الموظفين الفنيين أيضاً.
- ويسمح للموظفين، في ظروف خاصة، بالعمل من بيوتهم. ولا بد وأن هذا الترتيب جذاب بصفة خاصة للأمهات العاملات، وذلك بإتاحة الفرصة لهن للعمل من بيوتهن إما بصفة منتظمة أو في حالات معينة.
- وبشأن أنشطة تطوير قدرات الموظفين، يقدم مركز الموارد التعليمية دعماً للأزواج والزوجات في البحث عن فرص العمل في النمسا، بما في ذلك إحالة السير الذاتية إلى منظمات التعيين المحلية.

التدابير المتعلقة بتقديم التقارير

- يقدم جميع رؤساء الإدارات كل سنة تقريراً في حزيران/ يونيو عن التدابير المتخذة بشأن الأنشطة المضطلع بها لدعم زيادة حصة الإناث في فئة الموظفين الفنيين. ويتبين من هذه التقارير أن عدة إدارات تقنية بذلت جهداً لإتاحة الفرصة لفنّيات شابات لاكتساب خبرة عملية في التكنولوجيات والتطبيقات النووية بإعطائهن فرص التدريب الداخلي والمنح الدراسية والاستشارات. وتوفر هذه البرامج للإدارات التقنية رصيماً من المرشحات المحتملات لتولي مناصب في المستقبل.
- وتم تعزيز اللجنة الفرعية المعنية بقضايا نوع الجنس، المنبثقة عن اللجنة الاستشارية المشتركة. وتنص الاختصاصات الجديدة للجنة الفرعية على أن الغرض منها هو تحديد التحديات التي تواجه الوكالة في زيادة تمثيل الموظفات، والمساهمة في خطة عمل بشأن شواغل الجنسين في أمانة الوكالة، واقتراح توصيات لإيجاد بيئة عمل أكثر ملاءمة لأصحاب الأسر.

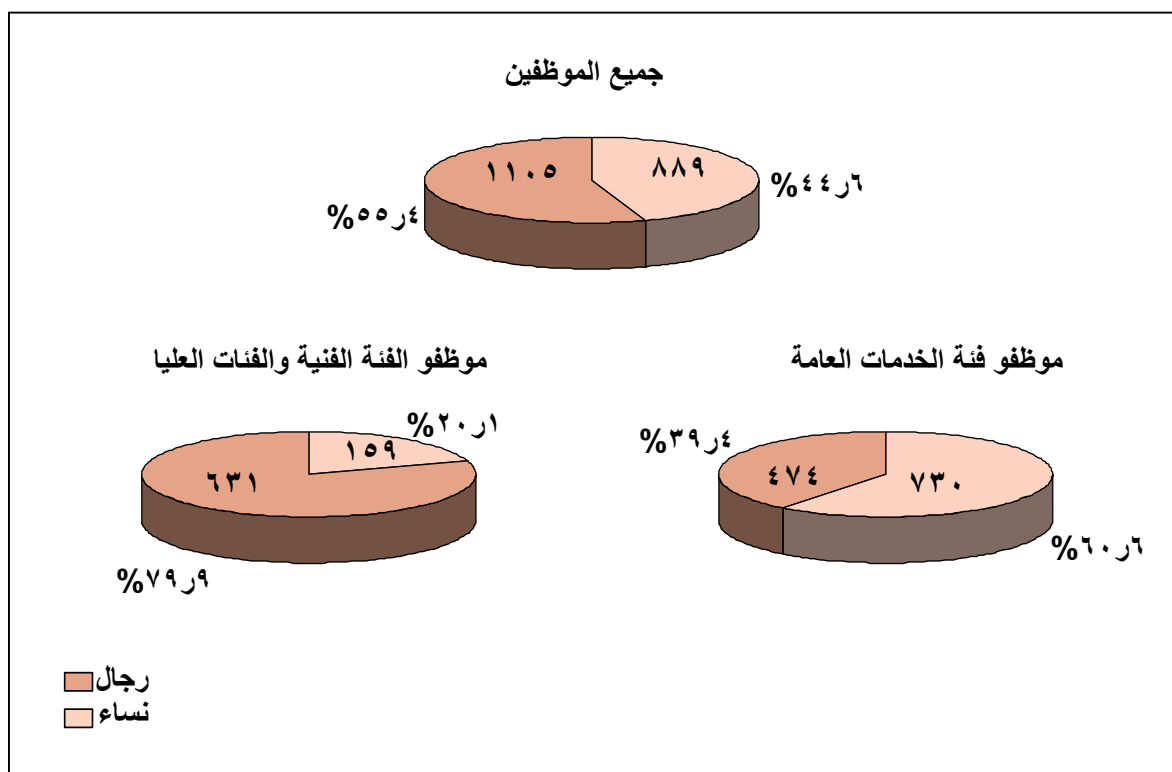
باء- تمثيل المرأة في الأمانة

الوضع الحالي

٣- حتى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥، كان إجمالي عدد الموظفين العاملين في الأمانة يبلغ ٨٨٩ موظفة، يمثلن ٤٤,٦% من إجمالي عدد الموظفين. وهذا العدد يشمل النساء العاملات في فئة الخدمات العامة - اللاتي يمثلن ٦٠,٦% من إجمالي عدد الموظفين العاملين في تلك الفئة - واللاتي يشغلن مناصب متنوعة تشمل مثلاً مناصب الفنيات العاملات في مجال المختبرات وتكنولوجيا المعلومات والموظفات المساعدات في مجال الإعلام العام والحسابات وكتابات المشتريات. وقد ازداد عدد النساء بين موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الدائمين - الذين يعرفون بأنهم جميع الموظفين المندرجين في هذه الفئات والخاضعين لللائحة الموظفين والنظام الإداري للموظفين، المعيّنين وفقاً لإجراءات التعيين النمطية من خلال الأموال الموفرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام واحد على الأقل - من ١٨,٤% في نهاية فترة الإبلاغ السابقة في تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٢٠,١% في تموز/يوليه ٢٠٠٥.^٢

إجمالي تشكيل الموظفين حسب نوع الجنس والفئة

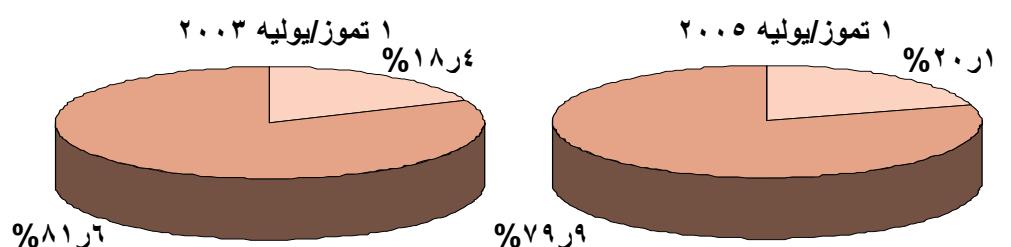
١ تموز/يوليه ٢٠٠٥



^٢ لا تشمل هذه الفئة موظفين آخرين مثل الخبراء العاملين مجاناً، والخبراء الاستشاريين، والموظفين الذين تدفع رواتبهم من أموال خارجة عن الميزانية.

٤- وابتداءً من هذه النقطة، سيكون هذا التقرير متعلقاً بالموظفين الدائمين في الفئة الفنية والفئات العليا وحدهم. ويبين الشكلان التاليان عدد النساء في كل رتبة من رتب الفئة الفنية والفئات العليا ونسبتهن المئوية فيها. وقد ازدادت النسبة المئوية للموظفات في الفئة الفنية والفئات العليا بمقدار ١٧% مقارنة بتموز/يوليه ٢٠٠٣، وبمقدار ٢٣% مقارنة بتموز/ يوليه ٢٠٠١، وتبلغ في الوقت الراهن ٢٠% من إجمالي عدد الموظفين في تلك الفئة.

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



الرتبة	عدد الإناث	نسبة الإناث %	عدد الذكور	نسبة الذكور %	الرتبة	عدد الإناث	نسبة الإناث %	عدد الذكور	نسبة الذكور %
نائب المدير العام	١	١٦,٧	٥	٨٣,٣	نائب المدير العام	١	١٦,٧	٥	٨٣,٣
مد-٢	-	-	٥	١٠٠	مد-٢	-	-	٤	١٠٠,٠
مد-١	٤	١٣,٣	٢٦	٨٦,٧	مد-١	٥	١٦,١	٢٦	٨٣,٩
ف-٥	٢٠	١١,٢	١٥٨	٨٨,٨	ف-٥	٢٤	١٣,٢	١٥٨	٨٦,٨
ف-٤	٤٢	١٦,٢	٢١٨	٨٣,٨	ف-٤	٤٩	١٧,٨	٢٢٧	٨٢,٢
ف-٣	٥٧	٢٢,٨	١٩٣	٧٧,٢	ف-٣	٦٢	٢٤,٢	١٩٤	٧٥,٨
ف-٢	١٧	٥٠,٠	١٧	٥٠,٠	ف-٢	١٧	٥٠,٠	١٧	٥٠,٠
ف-١	-	-	٢	١٠٠	ف-١	١	١٠٠,٠	-	-
المجموع	١٤١	١٨,٤	٦٢٤	٨١,٦	المجموع	١٥٩	٢٠,١	٦٣١	٧٩,٩

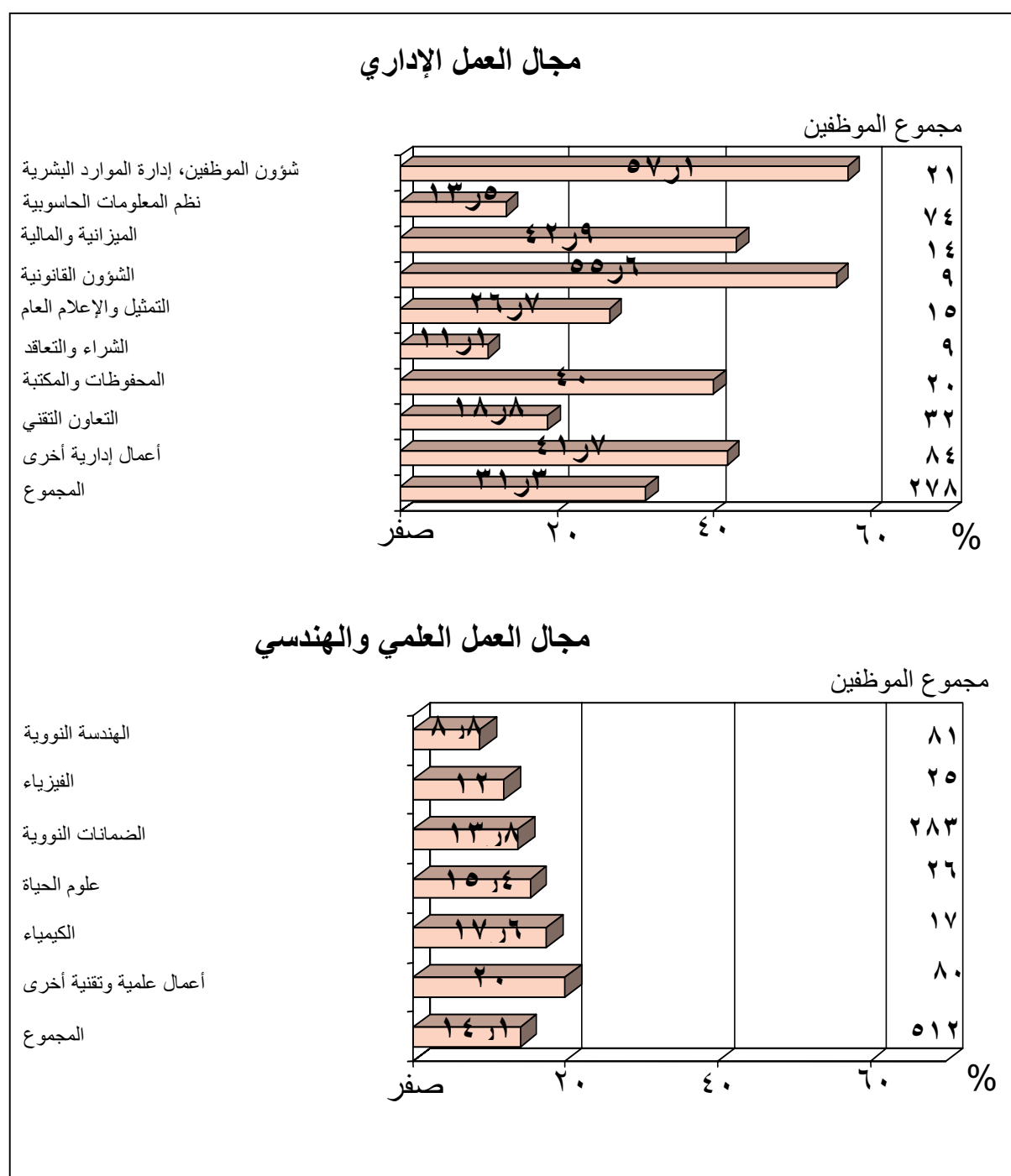
رجال
نساء

٥- وما زال توزيع الموظفين الدائمين حسب نوع الجنس وفئات التصنيف المهني يبين اختلالاً كبيراً بين الجنسين عند تقسيمهم بين مجال العمل الإداري ومجال العمل العلمي/ الهندسي. فنسبة النساء في المجال الإداري تبلغ ٣١٣% (كانت ٢٧٩% في تموز/ يولييه ٢٠٠٣)، في حين أنها في المجال العلمي/ الهندسي لا تتجاوز ١٤% (كانت ١٣٣% في تموز/ يولييه ٢٠٠٣).

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

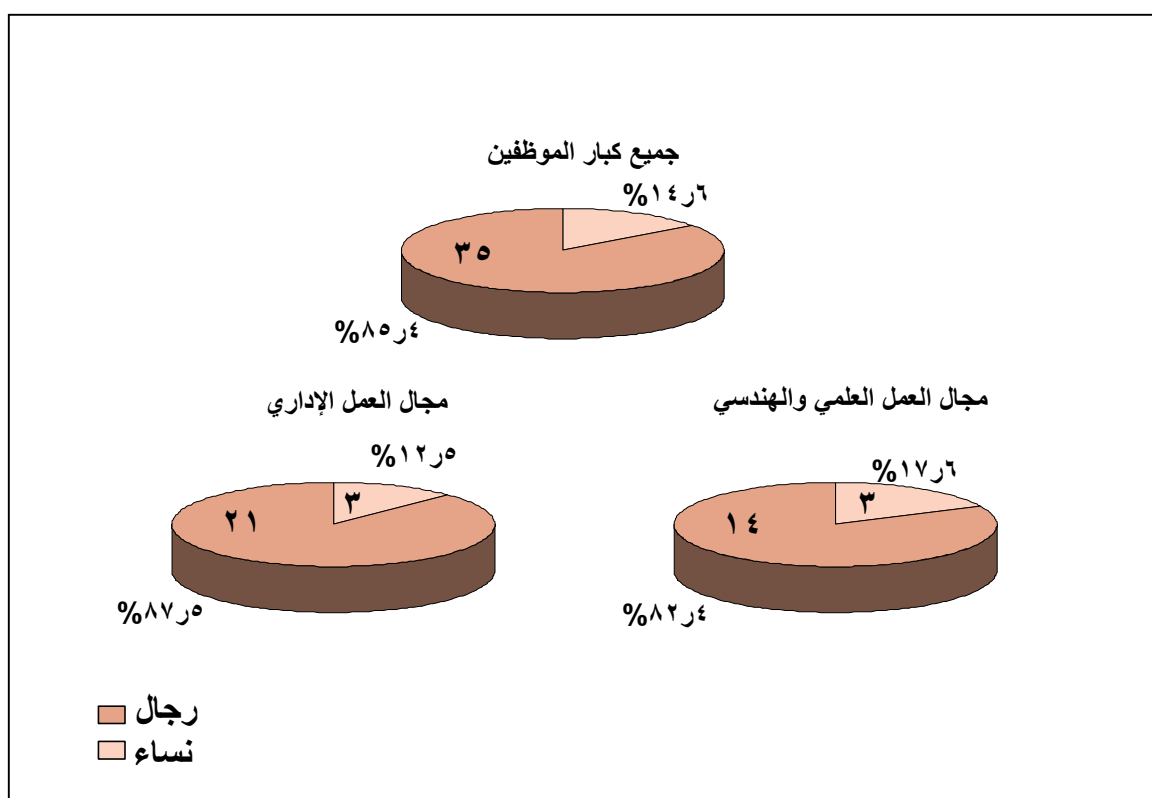
النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء

١ تموز/ يولييه ٢٠٠٥



٦- ويظهر اختلال التوازن بين الجنسين جلياً أيضاً على مستوى كبار الموظفين في كل من الفئة العلمية/ الهندسية والفئة الإدارية من فئات التصنيف المهني. وتشغل المرأة ١٤ر٦% من المناصب العليا في رتبة مدير (مد-١) وما فوقها.

**الموظفون الدائمون في الفئة الفنية والفئات العليا
(في رتبة مدير (مد-١) وما فوقها)
١ تموز/يوليه ٢٠٠٥**



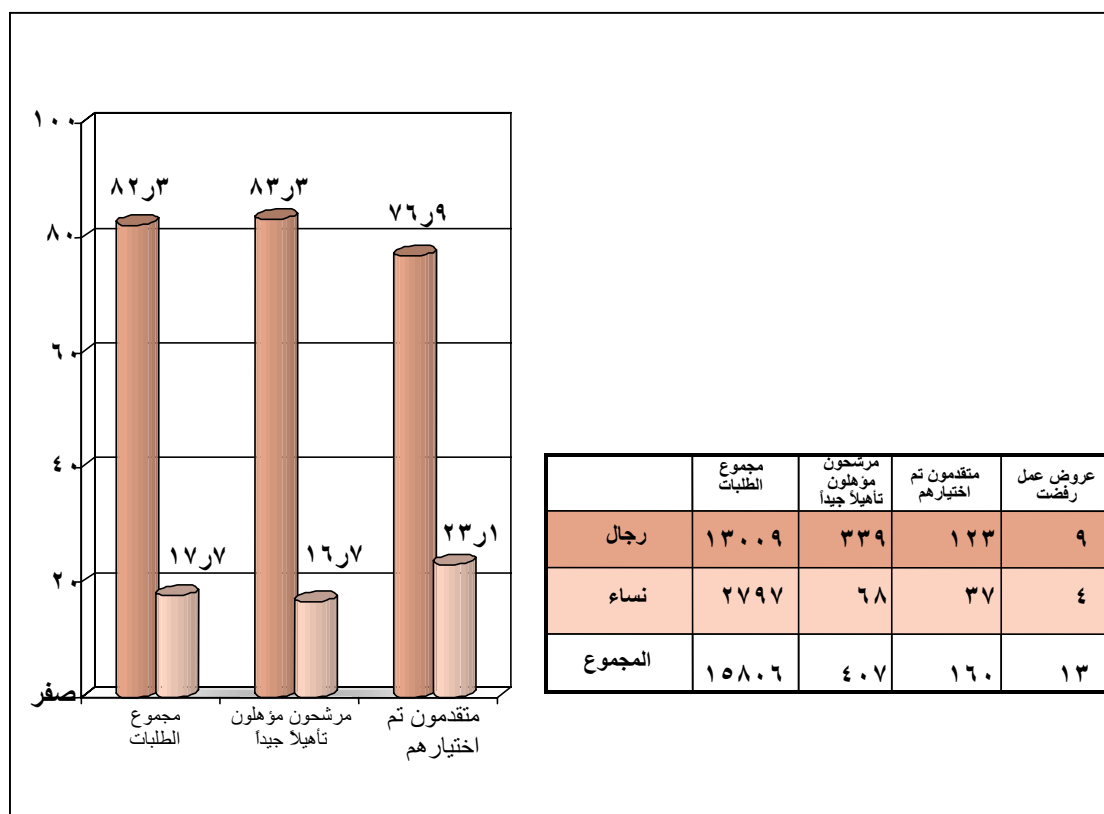
طلبات الالتحاق والتعيينات

٧- الوكالة جهة عمل تطبق مبدأ تساوي الفرص. وتُبذل عناية خاصة في تقييم المرشحات في كل من عمليتي الفحص التمهيدي والاختيار، بغية ضمان أن يوفر المديرون معاملة عادلة ومتوازنة للمرشحات. وعلاوة على ذلك، يعطى اعتبار خاص للمرشحات في حالات تقارب مؤهلاتهن مع المؤهلات المطلوبة للوظيفة.

٨- وخلال الفترة التي يتناولها التقرير، وردت ١٥ ٨٠٦ طلبات التحاق خارجية: ١٧ر٧% من نساء و ٨٢ر٣% من رجال. وتعكس النسبة المنخفضة للطلبات المقدمة من النساء المعدل الأدنى لمشاركة المرأة في المجال النووي، وربما أيضاً الأعراف الاجتماعية، التي كثيراً ما تجعل الفتيات من النساء يتعرضن لصعوبات في تغيير مكان إقامة الأسرة ذات الدخل المزدوج عندما لا تتوافر وظيفة لصاحب الدخل الثاني. ومن بين المرشحين الذين اعتُبروا "مؤهلين تأهيلاً جيداً"، ورد ٦٨ طلباً (أي ١٦ر٧%) من نساء و ٣٣٩ طلباً (أي ٨٣ر٣%) من رجال. وبلغت نسبة الإناث المؤهلات تأهيلاً جيداً في مجال العمل العلمي/ الهندسي

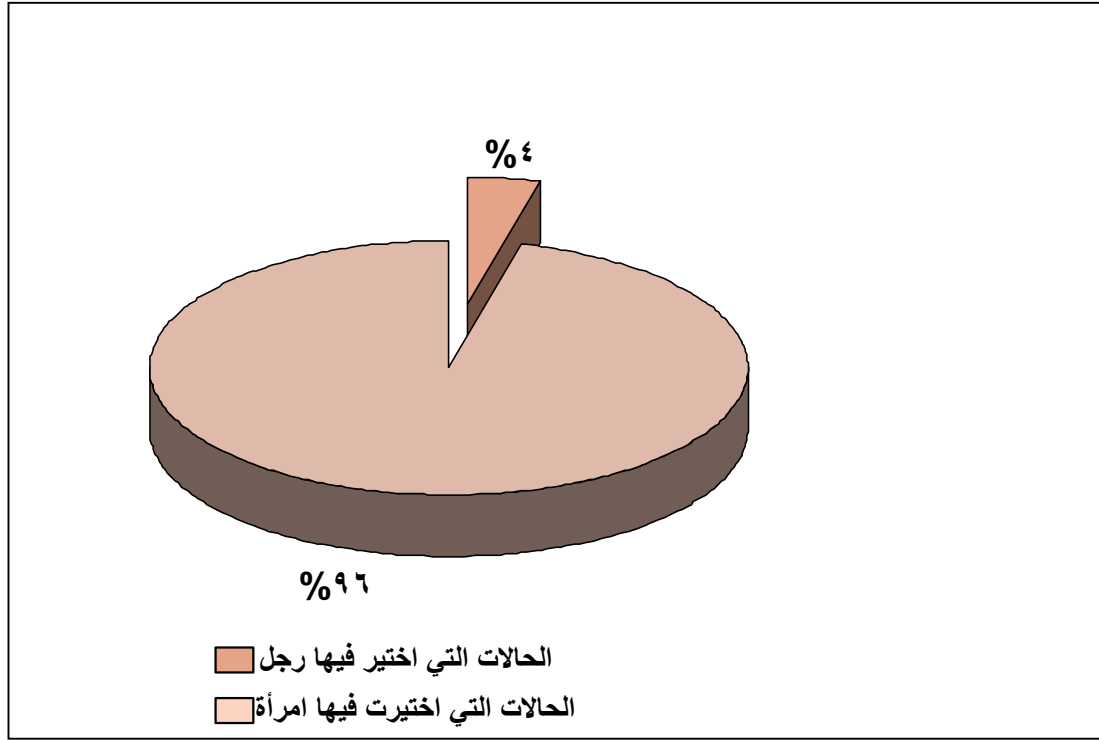
١١١٪ في عام ٢٠٠٥، مقارنة بنسبة ٩٦٪ في عام ٢٠٠٣، و ٩٨٪ في عام ٢٠٠١، و ٦٥٪ في عام ١٩٩٩. ومع ذلك فقد كان عدد النساء بين المرشحين المختارين الذين عرضت عليهم مناصب ٣٧ امرأة (٢٣١٪).

الموظفون الدائمون في الفئة الفنية والفئات العليا
الطلبات الخارجية لشغل وظائف استُكمِلت عملية اختيار شاغليها
خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥



٩- وفي ٩٦٪ من الحالات التي صُنِّفت فيها مقدمات خارجية باعتبارهن من بين المرشحين "المؤهلين تأهيلاً جيداً" واختير فيها أحد المرشحين الخارجيين، وقع الاختيار على امرأة لشغل المنصب. ويدل ذلك دلالة واضحة على إيلاء عناية كبيرة للمتوازن بين الجنسين خلال عملية الاختيار.

حالات تعيين مرشحين خارجيين لوظائف فنية
الحالات التي وجدت فيها بين المرشحين امرأة "مؤهلة تأهيلاً جيداً"
خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥



١٠- ويمثل العدد الإجمالي العام للنساء المعيّنات (٣٧ امرأة) نسبة ٢٢% من الأشخاص الخارجيين الذين تم تعيينهم (مقارنة بنسبة ١٩ر٨% في فترة الإبلاغ السابقة). وفي المجال الإداري، كانت هناك ٢٤ امرأة (٤٢٩%) بين المعيّنين الجدد البالغ عددهم ٥٦ شخصاً. وفي المجال العلمي/ الهندسي، كانت هناك ١٣ امرأة (١١٦%) بين الموظفين الجدد البالغ عددهم ١١٢ شخصاً.

١١- وفي حين يبذل قصارى الجهود من أجل تعيين نساء مؤهلات تأهيلاً جيداً في الوظائف الشاغرة، تتعارض تلك الجهود أحياناً مع اهتمامات منافسة منبثقة عن قرارات المؤتمر العام المتعلقة بزيادة تمثيل الموظفين المنتمين الى الدول الأعضاء غير الممثلة أصلاً أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو الى الدول الأعضاء النامية (وآخرها ما ورد في القسم ألف من القرار (GC(47)/RES/14).

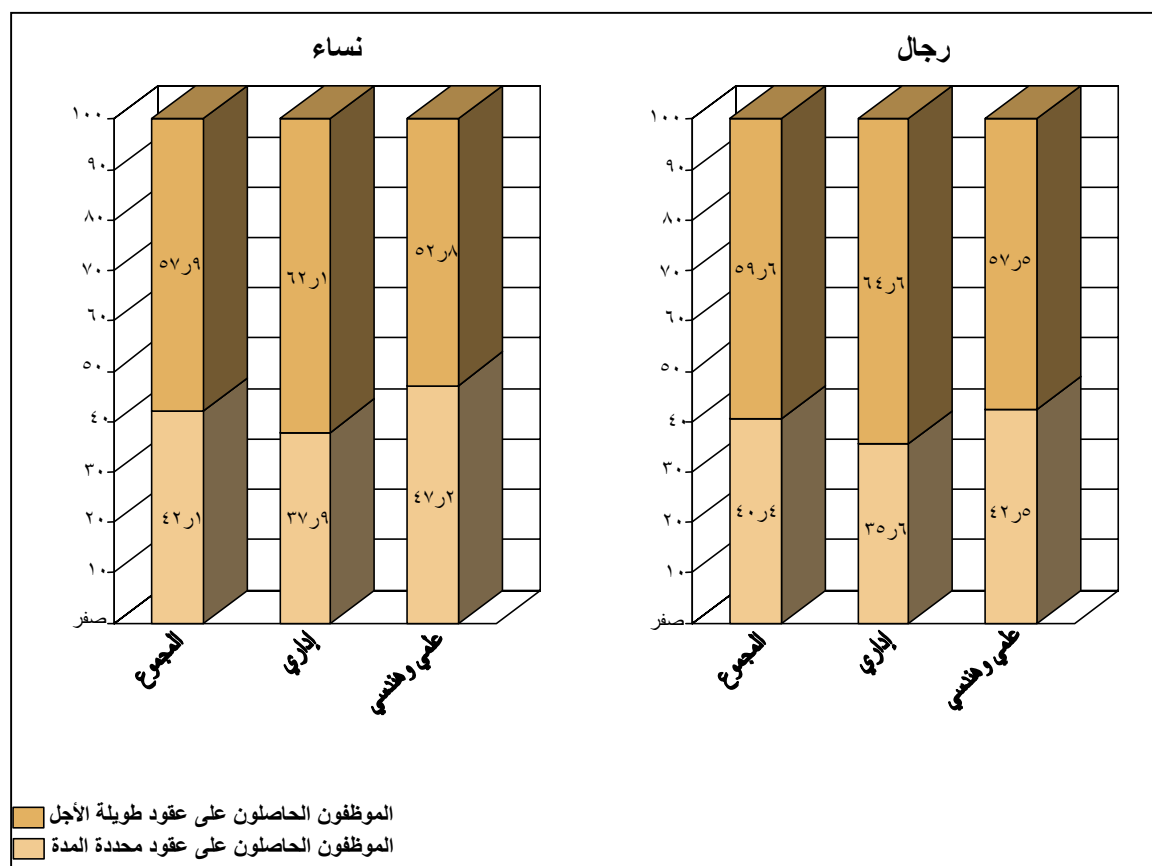
النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل

١٢- على ضوء الصعوبات التي تواجه تعيين النساء في المجال النووي، تواصل الوكالة اتخاذ خطوات لاستبقاء الموظفين العاملات بها حالياً. وفي هذا الصدد، تبلغ نسبة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٤٢ر١% من الموظفين مقارنة بنسبة ٤٠ر٤% من الموظفين الذكور. وتبلغ حصة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل في المجال العلمي والهندسي ٤٧ر٢%. وتعدّ هذه زيادة كبيرة مقارنة بفترات الإبلاغ الأخيرة (كانت النسبة ٤٢ر٤% في تموز/يوليه ٢٠٠٣ و ٢٩ر٨% في تموز/يوليه ٢٠٠١). وتبلغ حصة الرجال المناظرة ٤٢ر٥%. وفي مجال العمل الإداري، تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٧ر٩%، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٣٥ر٦%.

الموظفون الدائمون في الفئة الفنية والفئات العليا

التوزيع حسب نوع العقود

١ تموز/يوليه ٢٠٠٥



جيم- مشاركة الدول الأعضاء

١٣- رغم أن نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا واصلت ازديادها فإن ذلك الازدياد لم يكن بالدرجة المرغوب فيها. وأهم ما في الأمر أن التدابير التي اتخذتها الأمانة، والمبينة أعلاه، لم تجلب تغييراً بالسرعة الكافية في عدد الإناث المتقدمات "المؤهلات تأهيلاً جيداً"، وهو عدد حاسم الأهمية في زيادة نسبة الموظفات. وفي مسعى للمضي قدماً في تحسين هذا الوضع، قدمت معلومات تعريفية إلى الاجتماع غير الرسمي للجنة البرنامج والميزانية التابعة لمجلس المحافظين في ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، وبعد ذلك طلبت الأمانة من جميع الدول الأعضاء، في مذكرة مؤرخة ٣ آذار/مارس ٢٠٠٥، أن تسمي نقطة اتصال لدعم جهود الأمانة في مجال تعيين النساء دعماً نشطاً. وحتى حزيران/يونيه ٢٠٠٥، ورد ٢٥ ترشيحاً لنقاط الاتصال هذه، وعقد اجتماع أول لنقاط الاتصال طلب فيه منها أن تساعد الأمانة في ما يلي: تحديد المؤسسات ذات الصلة الموجودة في الدول الأعضاء والتي يمكن الحصول منها على مرشحات مؤهلات مناسبة، وترويج برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، والتوسع في المنح الدراسية، وإيفاد بعثات التعيين. وسيعقد اجتماع آخر لنقاط الاتصال في ٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. ويؤمل أن يتسنى من خلال هذا الدعم الأكثر مباشرة من الدول الأعضاء تعجيل تعيين الزيادة في عدد المرشحات المؤهلات تأهيلاً جيداً لشغل وظائف الوكالة وبالتالي تعجيل عملية تحقيق توازن أفضل بين الجنسين.