|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2018 جنيف، 27-17 أبريل 2018** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: PL 1.10** | **الوثيقة C18/63-A** |
|  | **8 مارس 2018** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام | |
| استراتيجية الاتحاد بشأن التكافؤ بين الجنسين | |
|  | |

|  |
| --- |
| **ملخص**  طلب مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة إلى جميع وكالات الأمم المتحدة المتخصصة إعداد استراتيجيتها المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين من أجل تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة في سبتمبر 2017. وتتضمن هذه الوثيقة استراتيجية الاتحاد المكونة من مجموعة من التوصيات المقترح تنفيذها.  **الإجراء المطلوب**  يُدعى المجلس **إلى إقرار** الاستراتيجية المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  **المراجع**  [*استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة*](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf) |

# 1 مقدمة

تناول الأمين العام للأمم المتحدة، أنطونيو غوتيريش، في اجتماعه الأول مع اللجنة التنفيذية للأمم المتحدة في يناير 2017، موضوع التكافؤ بين الجنسين ثم أطلق رسمياً استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة[[1]](#footnote-1) في سبتمبر 2017. ولا تزال الأمم المتحدة إجمالاً متأخرة في تحقيق التكافؤ بحوالي 17 عاماً. وعلى الرغم من تعدد السياسات والتقارير والتوصيات، فقد شكّل الافتقار إلى الإرادة السياسية والمساءلة على أساس مستمر، وانعدام التدابير المصاحبة والظروف المؤاتية ومقاومة أصحاب المصلحة الرئيسيين أهم العراقيل التي اعترضت التنفيذ. وثمة علاقة عكسية على نطاق المنظومة بين المناصب العليا وتمثيل المرأة: فكلما ارتفعت الرتبة، اتسعت فجوة التكافؤ بين الجنسيين، إضافةً إلى وتيرة التغيير البطيئة جداً.

ومن الأولويات التي شدد عليها السيد غوتيريش، الأمين العام للأمم المتحدة منذ بداية ولايته مسألة التكافؤ بين الجنسين باعتبارها ضرورة تنفيذية لازمة لتعزيز الأمم المتحدة وتحديثها. وتدعو الضرورة بشكل متزايد إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، الذي هو في الأساس حق، ضماناً لكفاءة الأمم المتحدة وحفاظاً على تأثيرها ومصداقيتها. وترتبط زيادة التنوع في القطاعين العام والخاص ارتباطاً مباشراً بتحقيق مكاسب كبيرة في فعالية التنفيذ وكفاءته.

وطلب مجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB) إلى الاتحاد، في رسالة مؤرخة 27 ديسمبر 2017، تقديم استراتيجيته المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين وخطة التنفيذ المتعلقة بها إلى أمانة اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى (HLCM).

وطلب فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR)، في اجتماعه الذي عُقد في يناير 2018، عرض استراتيجية الاتحاد بشأن التكافؤ بين الجنسين على المندوبين في دورة المجلس لعام 2018، استجابةً لاستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

# 2 الأهداف

تنص الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة على أن الأهداف لا تنطبق في البداية إلاّ على الموظفين الدوليين من الفئة الفنية برتبة P1 وما فوق المعينين تعييناً محدد المدة أو مستمراً أو دائماً، بيد أن رصد البيانات يشمل موظفي الخدمات العامة (G). ومن شأن نسخ بسيط لمنهجية ونموذج مكتب إدارة الموارد البشرية[[2]](#footnote-2)، بصرف النظر عن الحالة الراهنة للقوة العاملة في الاتحاد، أن يؤدي إلى أهداف التكافؤ التالية:

رتبة غير مصنفة (UG) – استناداً إلى بيانات 2016: %0 من النساء؛ %100 من الرجال؛ المسؤولون المنتخبون

D2 - استناداً إلى بيانات 2016: امرأة واحدة أيْ ما يمثل %25؛ 3 رجال أيْ ما يمثل %75؛ تحقيق التكافؤ بحلول 2022

D1 - استناداً إلى بيانات 2016: امرأة واحدة أيْ ما يمثل %6؛ 16 رجلاً أيْ ما يمثل %94؛ تحقيق التكافؤ بحلول 2027

P5 - استناداً إلى بيانات 2016: 19 امرأة أيْ ما يمثل %27؛ 51 رجلاً أيْ ما يمثل %73؛ تحقيق التكافؤ بحلول 2021

P4 - استناداً إلى بيانات 2016: 42 امرأة أيْ ما يمثل %38؛ 68 رجلاً أيْ ما يمثل %62؛ تحقيق التكافؤ بحلول 2019

P3 - استناداً إلى بيانات 2016: 50 امرأة أيْ ما يمثل %42؛ 68 رجلاً أيْ ما يمثل %58؛ تحقيق التكافؤ بحلول 2018

P2 - استناداً إلى بيانات 2016: 29 امرأة أيْ ما يمثل %53؛ 26 رجلاً أيْ ما يمثل %47؛ تحقيق التكافؤ بحلول 2017

P1 - استناداً إلى بيانات 2016: 4 نساء أيْ ما يمثل %67؛ رجلان أيْ ما يمثل %33؛ تحقيق التكافؤ بحلول 2020

# 3 السياق

حدّ الاتحاد الدولي للاتصالات، بصفته وكالة تقنية متخصصة يقل عدد موظفيها عن 670 موظفاً، من معدل تجدد الموظفين وبالتالي من فرص تحقيق الأهداف التي حددها مكتب إدارة الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، يقضي القرار الجديد المتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة برفع سن التقاعد إلى 65 عاماً. وعلى الرغم من أن بعض الموظفين قد يختارون التقاعد قبل هذه السن، يبقى هذا العامل غير معلوم في تحديد عدد الوظائف التي ستكون متاحة في السنوات القادمة.

وتبين إحصاءات الاتحاد، استناداً فقط إلى افتراض أن جميع المناصب الشاغرة ستُشغل بالنساء المرشحات لمناصب برتب من P3 إلى D2 وبالرجال المرشحين لمناصب بالرتبتين P2 وP1، أن التكافؤ سيتحقق على النحو التالي:

D2 – 2023

D1 – 2025

P5 – 2026

P4 – 2024

P3 – 2027

P2 – 2027

ولا تأخذ هذه الحسابات المراجَعة في الاعتبار العوامل التالية التي يمكن أن تؤثر على تحقيق التكافؤ و/أو الحفاظ عليه: التنقلات الداخلية في القوة العاملة؛ تأكيد إدراج الوظائف في الميزانية؛ تأكيد مستويات رتب المناصب الشاغرة؛ التفاعل مع عامل آخر ذي صلة بأهداف التنوع من قبيل التوزيع الجغرافي[[3]](#footnote-3) والإطار التسييري والقانوني والإداري الذي ينبغي تعديله من أجل تنفيذ الاستراتيجية المقترحة والتدابير المتعلقة بها (انظر الملحق 2 بهذه الوثيقة).

وإقراراً بأن التحديات التي يواجهها الاتحاد في تحقيق التكافؤ بين الجنسين قد تكون أكبر من تلك التي تواجهها كيانات أكبر في الأمم المتحدة، ترمي الاستراتيجيات التالية إلى الاستفادة القصوى من جميع الفرص لتحسين التوازن بين الجنسين في الاتحاد على جميع مستويات الموظفين.

التوصيات:

# 4 القيادة والمساءلة

|  |
| --- |
| **مع أن وتيرة التقدم المحرز في جزء كبير من منظومة الأمم المتحدة كانت بطيئة، فإن من الممكن إحداث تغيير سريع. وتشير أدلة مستمدة من عدد من الكيانات إلى أن التحوّل السريع ممكن إذا وقفت خلفه قيادات عليا متفانية واستند إلى تدابير للمساءلة.** |

1.4 تنص المادة 61 من استراتيجية الاتحاد بشأن الموارد البشرية (C09/56) على أن مسؤولية تحقيق التوازن بين المناطق الجغرافية وبين الجنسين تقع على عاتق الأمين العام.

2.4 الأمين العام للاتحاد مناصر دولي للمساواة بين الجنسين، وقد أعرب علناً عن التزامات بتحقيق المساواة بين الجنسين. ويشجَّع جميع المسؤولين المنتخبين والمديرين على الإعلان عن التزاماتهم بتحقيق المساواة بين الجنسين والتعهد بالتزامات محددة وملموسة وطموحة لتعزيز المساواة والتكافؤ بين الجنسين داخل إداراتهم.

3.4 وسيكون التكافؤ بين الجنسين هدفاً إلزامياً مشمولاً بتقارير التقييم.

4.4 وسيُطلب من مديري التوظيف شخصياً إقرار وتوقيع إحصاءات التكافؤ في الإدارات وتبعات اختيارهم لمرشح معين قبل اتخاذ قرار نهائي بشأنه. وفي حالة وجود توصية بمرشح من شأنها أن تعوق سعي الاتحاد إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، يتعين على مدير التوظيف إعداد مذكرة للأمين العام يمكن في نهاية المطاف استخدامها في تقرير الاتحاد المقدم إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين.

5.4 ويخضع كبار المديرين ومديرو التوظيف للمساءلة عن تحقيق الأهداف. وسيشكل ذلك جزءاً أساسياً من عملية تقييم الأداء. وتشمل الكفاءات الأساسية والوظيفية، أيْ الالتزام التنظيمي ونجاح الإدارة والقيادة، مؤشرات المساواة بين الجنسين التي سيخضع موظفو الاتحاد ومديروه للتقييم وفقاً لها من خلال عملية التقييم. وسيجري استعراض هذه المؤشرات وتعزيزها بانتظام حسب الاقتضاء.

# 5 التوظيف والاستبقاء والتدرج الوظيفي وإدارة المواهب

|  |
| --- |
| **يمكن أن يؤدي التحيّز لأحد الجنسين إلى التمييز عن غير قصد في عمليات الاختيار. ويمكن أن يؤثر هذا التحيز على تقييم السيرة الذاتية وتقييمات الأداء في المقابلات وخطابات التوصية، وكذلك على تقييم الأداء أثناء العمل. ومن شأن ضمان وصول أعداد أكبر من النساء المؤهلات إلى كل مرحلة من مراحل عملية تقديم طلب التوظيف، وتشكيل لجان تقييم تكون متوازنة من حيث عدد أعضائها من الجنسين، أن يساعدا على ضمان تقييم المرشحات بمزيد من الدقّة. وعلاوةً على ذلك تحظى التدابير الخاصة المؤقتة**[[4]](#footnote-4) **منذ أمد طويل بالاعتراف بأنها ذات أهمية حاسمة لتحقيق تكافؤ الفرص والتغلب على التحيز القائم على نوع الجنس المتأصل في التوظيف. ولن يكون من الممكن تحقيق أهداف التكافؤ دون اتخاذ تدابير خاصة؛ فقد أسفرت عن نتائج ملموسة حيثما اعتُمدت.** |

1.5 وستقدم دائرة إدارة الموارد البشرية (HRMD) معلومات محدثة دقيقة عن أهداف التكافؤ إلى جميع المشاركين في عملية الاختيار، بدءاً من مديري التوظيف ووصولاً إلى أعضاء لجنة التعيينات والترقيات (APB) والسلطات المعنية بصنع القرار.

2.5 ويجب أن تكفل دائرة إدارة الموارد البشرية تقديم دورات تدريبية بشأن التحيز القائم على نوع الجنس إلى مديري التوظيف وجميع المشاركين في عمليات الاختيار (أعضاء لجان الاختيار المسبق وأعضاء لجنة التعيينات والترقيات وأعضاء لجان المقابلات، إلخ.).

3.5 وستقدم دائرة إدارة الموارد البشرية إلى مديري التوظيف وجهات التنسيق المعنية بالموارد البشرية إرشادات بشأن النهج المتبع في صياغة أو تحديث التوصيفات الوظيفية من أجل إعداد الوظائف الشاغرة المقبلة، بما في ذلك تحديد الكفاءات المطلوبة.

4.5 وستحرص دائرة إدارة الموارد البشرية على توازن عضوية اللجان التي يتم تشكيلها للمشاركة في عملية الاختيار. ولكي يتسنى تنفيذ هذا التدبير، قد يتعين إعادة النظر في القيود التنظيمية الحالية من قبيل الحد الأدنى للرتبة الذي يفرضه النظام الأساسي للموظفين فيما يتعلق بتشكيل لجان التعيينات والترقيات. وقد يشمل ذلك أيضاً استعراض إمكانية استقدام نساء من وكالات أخرى كأعضاء في لجنة الانتقاء في حالة عدم توفر عدد كاف من الزميلات في الاتحاد لبلوغ %50 من لجنة الانتقاء.

5.5 ومن المطلوب أن يوصي مديرو التوظيف بأن تكون نسبة المرشحين للانتقاء %50 من النساء و%50 من الرجال فيما يتعلق بجميع فرص العمل المتاحة على جميع المستويات بما فيها التعيينات في المناصب العليا. وإذا تعذر ذلك، سيكون من اللازم تقديم تبرير خطي في شكل مذكرة.

6.5 وستطبَّق إجراءات خاصة على التوظيف وعلى إدارة القوى العاملة على حد سواء (بما في ذلك تخطيط تعاقب الموظفين وخفض عدد الموظفين، إلخ.) من خلال تضمين الإطار التنظيمي معيار التنوع إضافةً إلى المعايير القائمة (أنواع العقود والأقدمية في الخدمة والأداء والالتزامات الأسرية، إلخ.).

7.5 وحيثما لا تكون الكيانات ماضية في سبيل تحقيق أهدافها، ينبغي اتخاذ مجموعة ثانية من التدابير الخاصة الأقوى. وينبغي أن يشمل ذلك مطالبة كبار المديرين الذين لم يحققوا أهدافهم في العام السابق بتقديم الأسباب الكامنة وراء ذلك خطياً وتقديم خطة لاستدراك الوضع والاستمرار في تقديم تقارير نصف سنوية ما لم تتحقق الأهداف.

8.5 وقد تستدعي التدابير الموصى بها المذكورة أعلاه إجراء مراجعات للملحق 2 بالقرار 48 لمؤتمر المندوبين المفوضين على النحو المقترح في الملحق 3 لهذه الوثيقة.

# 6 تهيئة بيئة مؤاتية

|  |
| --- |
| **لا يمكن تحقيق الشمولية والمساواة بدون بيئة عمل تُقدر قيمة التنوع والمرونة، وتوفر فرصاً متساوية، وتعترف بأن الموظفات والموظفين هم أيضاً أفراد في الأسرة والمجتمعات المحلية، وتكفل بيئة آمنة للعمل.** |

1.6 يحيط جميع الموظفين علماً بمعايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية ويخضعون للمساءلة عن اتباعها.

2.6 توضع وتنفذ سياسات لمنع التحرش وإساءة استخدام السلطة وبشأن الأخلاقيات وتسوية النزاعات والحماية من الانتقام.

3.6 تتاح للموظفين، حتى في المكاتب الإقليمية، سبل آمنة للإبلاغ سراً عن المضايقة أو التحرش الجنسي أو إساءة استخدام السلطة دون تخوف من الانتقام.

4.6 تتم متابعة ادعاءات سوء السلوك و/أو التحقيق فيها مع تتبع النتائج.

5.6 توضع وتنفذ ترتيبات عمل مرنة وسياسات مراعية للأسرة لضمان الخيارات التي تسهل التوازن بين العمل والحياة الخاصة.

6.6 يتم جمع البيانات والإبلاغ عنها بشأن جميع الطلبات والتراخيص المتعلقة بالسياسات المراعية للأسرة وسياسات ترتيبات العمل المرنة. ويجب أن تتضمن البيانات أعلى مستوى من التفصيل (نوع الجنس والرتبة والموقع والشعبة، إلخ.).

الملحق 1: حساب الأهداف لتحقيق التكافؤ وفق مكتب إدارة الموارد البشرية للأمم المتحدة – الاتحاد الدولي للاتصالات

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *الرتبة حسب تعيين الموظف في 31 ديسمبر 2016* | *العدد الإجمالي للنساء في 31 ديسمبر 2016 في الرتبة المقابلة* | *العدد الإجمالي للرجال في 31 ديسمبر 2016 في الرتبة المقابلة* | *مجموع الموظفين = العمود 3 (النساء) + العمود 4 (الرجال)* | *النسبة المئوية للنساء* *= العمود 3 (النساء)/ العمود 5 (مجموع الموظفين)* | *تقارن بين النسبة المئوية للنساء والتكافؤ (نسبة الفجوة إلى التكافؤ = 50% - العمود 6 (النسبة المئوية للنساء)* | الأهداف السنوية: النسبة المئوية للموظفات في 31 ديسمبر | | | | | | | | | | | |
| ***الرتبة*** | ***النساء*** | ***الرجال*** | ***مجموع الموظفين*** | ***النسبة المئوية للنساء*** | ***نسبة الفجوة إلى التكافؤ*** | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| وكيل الأمين العام | 0 | 1 | 1 | 0% | 50% | 4% | 8% | 12% | 16% | 20% | 24% | 28% | 32% | 36% | 40% | 44% | 48% |
| مساعد الأمين العام | 0 | 4 | 4 | 0% | 50% | 4% | 8% | 12% | 16% | 20% | 24% | 28% | 32% | 36% | 40% | 44% | 48% |
| D-2 | 1 | 3 | 4 | 25% | 25% | 29% | 33% | 37% | 41% | 45% | 49% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| D-1 | 1 | 16 | 17 | 6% | 44% | 10% | 14% | 18% | 22% | 26% | 30% | 34% | 38% | 42% | 46% | 50% | 50% |
| P-5 | 19 | 51 | 70 | 27% | 23% | 31% | 35% | 39% | 43% | 47% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-4 | 42 | 68 | 110 | 38% | 12% | 42% | 46% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-3 | 50 | 68 | 118 | 42% | 8% | 46% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-2 | 29 | 26 | 55 | 53% | 3% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-1 | 4 | 2 | 6 | 67% | 17% | 63% | 59% | 55% | 51% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |

الملحق 2: الإطار التنظيمي الحالي

قد يتعين، كما ذُكر في نص الوثيقة، تعديل الإطار التسييري والقانوني والإداري للتمكن من تنفيذ الاستراتيجية المقترحة والتدابير المتعلقة بها، لا سيما في مجال التوظيف.

وتتضمن النصوص الأساسية للاتحاد المبدأ الأساسي للتوظيف في الاتحاد، الذي يحدد المؤهلات ومستويات الكفاءة على أنها تأتي في الاعتبار الأساسي والأول، على النحو التالي:

دستور الاتحاد

|  |  |
| --- | --- |
| 154 | 2 يراعى في المقام الأول، عند تعيين الموظفين وتحديد شروط عملهم، ضرورة حصول الاتحاد على خدمات أشخاص تتوفر فيهم أعلى مستويات الفعالية والكفاءة والنـزاهة. وتولى الأهمية الواجبة لضرورة أن يكون التعيين على أوسع قاعدة جغرافية ممكنة. |

---

القـرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)

إدارة الموارد البشرية وتنميتها

إن مؤتمر المندوبين المفوضين للاتحاد الدولي للاتصالات (بوسان، 2014)،

[...]

يقـرر

[...]

7 أن تكون الأفضلية للمرشحين المتقدمين من مناطق العالم الممثلة تمثيلاً ضعيفاً في ملاك موظفي الاتحاد، عندما يكون ملء الوظائف الشاغرة عن طريق التوظيف الدولي وعندما يتعين الاختيار من بين عدة مرشحين تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة للوظيفة، مع مراعاة التوازن بين الموظفين من النساء والرجال الإلزامي في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

[...]

يكلف المجلس

4 بأن يتابع مسألة التوظيف بأكبر قدر ممكن من الاهتمام، وأن يعتمد في حدود الموارد الموجودة وتمشياً مع النظام الموحد للأمم المتحدة، ما يراه ضرورياً من التدابير بغية جذب العدد الكافي من المرشحين المؤهلين إلى وظائف الاتحاد على أن يأخذ في الحسبان بصورة خاصة الفقرات *ب)* و*ج)* و*ح)* من *"وإذ يضع في اعتباره"* أعلاه.

الملحق 2 بالقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)

تيسير توظيف النساء في الاتحاد

1 ينبغي للاتحاد أن يقوم، ضمن القيود المفروضة على ميزانيته، بالترويج على أكبر نطاق ممكن لإعلانات الوظائف الشاغرة من أجل تشجيع النساء المؤهلات والقديرات على تقديم طلبات التوظيف.

2 تُشجَّع الدول الأعضاء في الاتحاد على تقديم ترشيح نساء مؤهلات كلما أمكن ذلك.

3 ينبغي لإعلانات الوظائف الشاغرة أن تشجع النساء على تقديم طلباتهن.

4 ينبغي تعديل إجراءات التوظيف المتبعة في الاتحاد حرصاً على أن تصل النسبة المستهدفة للنساء، في كل مرحلة من مراحل الفرز وإذا كان عدد الطلبات يسمح بذلك، إلى %33 على الأقل من مجموع المترشحين المنتقلين إلى المرحلة التالية.

5 يجب أن يرد اسم امرأة واحدة في كل قائمة من قوائم المترشحين القصيرة المقدمة إلى الأمين العام بغرض التعيين، إلا إذا لم تكن هناك مترشحات مؤهلات.

النظام الأساسي والنظام الإداري المنطبق على الموظفين المعينين

**الفصل الرابع: المبادئ التي تحكم التوظيف والتعيين والنقل والترقية**

المادة 1.4 المبادئ الواجب مراعاتها في التعيين والنقل والترقية

يراعى في المقام الأول، عند تعيين الموظفين أو نقلهم أو ترقيتهم وعند تحديد شروط عملهم، ضرورة حصول الاتحاد على خدمات أشخاص تتوفر فيهم أعلى مستويات الفعالية والكفاءة والنزاهة.

الملحق 3: التعديلات المقترحة للملحق 2 بالقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)

تيسير توظيف النساء في الاتحاد

1 ينبغي للاتحاد أن يقوم بالترويج على أكبر نطاق ممكن لإعلانات الوظائف الشاغرة من أجل تشجيع النساء على تقديم طلبات التوظيف.

2 تُشجَّع الدول الأعضاء في الاتحاد على تقديم ترشيح نساء مؤهلات.

3 ينبغي لإعلانات الوظائف الشاغرة أن تشجع النساء على تقديم طلباتهن.

4 ينبغي تعديل إجراءات التوظيف المتبعة في الاتحاد حرصاً على أن تصل نسبة النساء، في كل مرحلة من مراحل الفرز وإذا كان عدد الطلبات يسمح بذلك، إلى %50 من مجموع المترشحين المنتقلين إلى المرحلة التالية.

5 في الرتب التي لا تتحقق فيها أهداف التوازن بين الجنسين، يتعين على المدير المسؤول عن التعيين إعداد مذكرة تبرر اقتراح مرشح لا يساعد اختياره على تحسين تمثيل الجنسين في الاتحاد.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. انظر <https://www.un.org/gender> والرابط المباشر إلى [استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf) [↑](#footnote-ref-1)
2. انظر الملحق 1: حساب الأهداف لتحقيق التكافؤ. ويرجى ملاحظة أن حسابات الأهداف وفق مكتب إدارة الموارد البشرية تستند إلى بيانات 2016. [↑](#footnote-ref-2)
3. تؤكد استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة (الصفحة 8) أن التنفيذ ينبغي أيضاً أن يعزز التنوع الجغرافي، لا سيما من الفئات الممثلة تمثيلاً ضعيفاً، وأن هدفي التكافؤ والتنوع ينبغي أن يعزز كلٌّ منهما الآخر بدلاً من أن يستبعده. وقد أبرز الأمين العام أن من غير الممكن استخدام التمثيل الجغرافي كمبرر لعدم تحقيق التكافؤ بين الجنسين وإنما ينبغي تحقيق الهدفين معاً. [↑](#footnote-ref-3)
4. تقتضي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من الأمم المتحدة أن تتخذ كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين (المادة 3). ويشمل ذلك اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة ولا يجب اعتبار ذلك تمييزاً كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكن يجب ألا يستتبع بأي حال، كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة؛ كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت (المادة 1.4). [↑](#footnote-ref-4)