

GOV/2019/37-GC(63)/16

٥ آب/أغسطس ٢٠١٩

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: إنكليزي

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند ٢٣(ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(63)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ملخص

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالجزء باء من القرار GC(61)/RES/15 الذي اعتمده المؤتمر العام في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن المرأة في الأمانة. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن ينظر مجلس المحافظين في هذا التقرير ويحيط به علماً وأن يحيله إلى المؤتمر العام للنظر فيه وتأييد نداء المدير العام إلى جميع الدول الأعضاء بأن تدعم دعماً فعالاً جهود الأمانة في توظيف النساء.

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدّمة

١- أُعدّ هذا التقرير للدورة العادية الثالثة والستين (٢٠١٩) للمؤتمر العام استجابةً للجزء باء من القرار GC(61)/RES/15 ("المرأة في الأمانة"). وفي الفقرة ٩ من منطوق ذلك القرار، طلب المؤتمر العام من المدير العام أن يقدّم تقريراً كل سنتين إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام عن تنفيذ هذا القرار. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩.

٢- وقد أحرز تقدم في رفع نسبة تمثيل المرأة في الأمانة وتعميم اعتبارات المنظور الجنساني في برامج الوكالة وعملياتها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ارتفعت النسبة المئوية للنساء اللواتي يشغلن وظائف ثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا بمعدل ٠,٨٪ لتصل إلى ٣٠,٢٪، وهو أعلى معدل في الوكالة حتى هذا التاريخ.

باء- الإجراءات المتخذة من الأمانة لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين

٣- دأبت الأمانة منذ عام ٢٠٠٧ على تنفيذ سياسة شاملة للمساواة بين الجنسين تتناول التوازن بين الجنسين في التوظيف وكذلك تعميم اعتبارات المنظور الجنساني، في برامج الوكالة وعملياتها. وفي ٢٠١٩، أصدرت الأمانة خطة عمل جنسانية داخلية منقّحة. وتُعدّ خطة العمل الجنسانية خريطة طريق داخلية قصد دعم تنفيذ سياسة الوكالة للمساواة بين الجنسين. وتوضّح هذه الخطة المهام والمعالم حول أربعة أهداف، تشمل الجهود المبذولة قصد تحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة فضلاً عن الخطوات الرامية إلى تعميم على نحو ممنهج للشواغل الجنسانية في الأنشطة البرنامجية. والأهداف الأربعة لخطة العمل الجنسانية هي كما يلي:

- تعزيز جهود تحقيق التوازن بين الجنسين في أمانة الوكالة
- تعزيز تعميم المنظور الجنساني في برامج الوكالة وأنشطتها
- تحسين الاتصالات الداخلية والخارجية بشأن عمل الوكالة في مجال المساواة بين الجنسين
- الترويج لبيئة مواتية داعمة للمساواة بين الجنسين

وتقدم الأقسام الفرعية التالية موجزاً عن الأنشطة المدرجة ضمن الفئات الأربع السالفة الذكر.

٤- تتولى شعبة الموارد البشرية تنسيق جهود الوكالة في مجال التوازن بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، ومنذ آذار/مارس ٢٠١٨، تم إدراج وظيفة تعميم المنظور الجنساني في وظيفة تنسيق البرامج كجزء من الإدارة

القائمة على النتائج ضمن مكتب المدير العام لشؤون التنسيق. وتحظى هذه المبادرة بدعم من جهات الاتصال المعنية بالشواغل الجنسانية التي توازر الجهود الرامية إلى تحسين المساواة بين الجنسين في الوكالة.

باء-١- الإجراءات المتخذة لتعزيز جهود تحقيق التوازن بين الجنسين في أمانة الوكالة

٥- عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، تواصل الأمانة العمل على ضمان وجود موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تولى المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات الأعضاء في الوكالة ولأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن. كما أن الأمانة تسترشد بقرار المؤتمر العام GC(61)/RES/15.B، الذي يطلب، من بين جملة أمور، من المدير العام بأن يكون ذلك من خلال "استقدامهم 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".

٦- واصلت الأمانة وضع الوكالة في مكانة تجعلها جهة العمل المفضلة من خلال وسائل مختلفة مثل التحلي بروح المبادرة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والانخراط مع منظمات مهنية وعقد حلقات دراسية شبكية ورسائل إخبارية شهرية للوصول إلى عدد كبير من المترشحين المحتملين من طائفة واسعة من الدول الأعضاء. ولقد شاركت الوكالة في حملة 'مهن عالمية للنساء' في ٢٠١٧ و ٢٠١٨. وشملت مبادرة التوظيف الافتراضية أنشطة الترويج لمعرض على الإنترنت خاص بالمهن. وانتهزت الوكالة هذا المعرض الشبكي بصفته فرصة فريدة لعرض ما تزخر به من فرص للتوظيف، لا سيما الفرص المتاحة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وأجرت أكثر من ١٠٠ محادثة إلكترونية على الإنترنت مع مرشحين مُحتملين من جميع أنحاء العالم. وقد أكدت الوكالة مشاركتها في فعالية "المهن العالمية" في ٢٠١٩، ستواصل الأمانة البحث عن مثل هذه الفرص والمشاركة في هذا النوع من منصات التواصل الخارجي الخاصة بالمرأة، بهدف الوصول إلى أوسع جمهور ممكن.

٧- وتواصل الأمانة العمل عن كثب مع الدول الأعضاء لزيادة الوعي بفرص التوظيف للمرشحات المؤهلات. وتشمل جميع فعالية التوظيف، بما في ذلك بعثات التوظيف ومعارض المهن والحلقات الدراسية الشبكية، إلخ، عنصر المساواة بين الجنسين.

٨- وقامت الأمانة بتنقيح سياساتها الخاصة بالتوظيف قصد ضمان قدر أكبر من التنوع من حيث التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي على حد سواء في لجان المقابلات. كما أطلقت الأمانة تدريباً لفائدة مديري التوظيف وأعضاء لجان المقابلات بشأن الحد من التحيز اللاشعوري في عملية التوظيف.

باء-٢- الإجراءات المتخذة لتعزيز تعميم المنظور الجنساني في برامج الوكالة وأنشطتها

٩- تشمل المسؤولية على النتائج في برامج الوكالة ضرورة مراعاة الجوانب الشاملة من قبيل المنظور الجنساني عند التخطيط للأنشطة البرنامجية وتنفيذها. وقبل التخطيط/برنامج الوكالة وميزانيتها للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، يجري مديرو المشاريع تحليلاً من المنظور الجنساني للتقييم ما إذا كانت المشاريع الخاصة بهم تتسم بمراعاة الاعتبارات الجنسانية أم بالحيادية إزاء تلك الاعتبارات. وإضافة إلى ذلك، تم تشجيع مديري المشاريع على استنباط نواتج ومؤشرات الأداء بشأن الشواغل الجنسانية، حيثما اقتضى الأمر ذلك. ومن أجل هذه الغاية، تم وضع مبادئ توجيهية لفائدة مديري المشاريع وتم دمجها ضمن مقررات التدريب على الإدارة القائمة على النتائج بهدف بناء قدرات الموظفين في هذا المجال.

١٠- ويشمل كل تصميم لمشروع من مشاريع التعاون التقني قسماً حول المسائل الشاملة، بما في ذلك، المنظور الجنساني، حيث يرد، حيثما كان ذلك مناسباً، وصفاً بشأن الجهود الرامية إلى تقييم إختلاف الأثر بالنسبة للمرأة والرجل وفي الوقت الحاضر تركّز سبعة مشاريع على صحة المرأة، وعلى تغذية الأمهات والرُّضع، في حين يركّز اثنان على المرأة في مجال الزراعة، والنساء والمخاطر البيئية.

١١- وفي ٢٠١٨، تم إختيار مشاريع تجريبية لإختبار تدابير تعميم المنظور الجنساني. ويشمل ذلك، مشاريع من الإدارات المعنية، وتتناول مختلف أنواع تدخلات الوكالة، من قبيل مشاريع التعاون التقني، والمشاريع البحثية المنسقة، والأنشطة التدريبية. وكخطوة مقبلة، يجري وضع دليل إرشادي عن تعميم المنظور الجنساني وتدابير بناء القدرات ذات الصلة من أجل مساعدة مديري الوكالة في تحقيق الأهداف المراعية للمنظور الجنساني المحددة لكل مرحلة من دورة المشاريع. وبعد الانتهاء من التمرين التجريبي، سيُجرى استعراض من أجل تحديد الدروس المستفادة وإدماجها ضمن مشاريع أخرى في المستقبل.

١٢- وتشكل زيادة تمثيل عدد المتحدثين والمشاركين من النساء في مؤتمرات الوكالة وغير ذلك من الفعاليات عنصراً آخر من عملية تعميم المنظور الجنساني. بينما تعتمد الوكالة على الدول الأعضاء على أن تقدم توصيات بمرشحات مؤهلات، تتواصل الجهود من أجل تعزيز مشاركة النساء كمشاركات في التدريب، ومستفيدات من المنح الدراسية، وزائرات علميات، ونظيرات في المشاريع، وباحثات، وخبيرات، وأعضاء في أفرقة المناقشات. وتشمل الأمثلة المستقاة من الفترة المشمولة بهذا التقرير ما يلي:

- ٥٦٪ مشاركة في مدارس إدارة المعارف (٢٠١٨/٩)؛
- ٤٥٪ مشاركة و ٤٢٪ من المحاضرات/ووسيطات إبان الحلقات الدراسية لمعهد القانون النووي (٢٠١٨/١٠)؛
- ٥٣٪ مشاركة في الندوة الدولية لعام ٢٠١٨ بشأن إبلاغ الجمهور بالطوارئ النووية والإشعاعية (٢٠١٨/١٠)؛
- ٤٢٪ إناث في أفرقة المناقشة في ندوة ٢٠١٨ بشأن الضمانات الدولية (٢٠١٨/١١)؛
- ٣٤٪ ممثلة بين متدربي مدارس إدارة الطاقة النووية (٢٠١٨/١١)؛
- ٣٤٪ إناث في أفرقة المناقشة في المؤتمر الوزاري لعام ٢٠١٨ بشأن العلوم والتكنولوجيا النووية (٢٠١٨/١١)؛
- ٤١٪ ممثلة بين ٣٦٤ رئيس تحقيق علمي في ٢٥ مشروع من المشاريع البحثية المنسقة في مجال الصحة البشرية (٢٠١٨/١٢-١)؛
- ٦٧٪ مشاركة في برنامج التدريب في مجال الضمانات لعام ٢٠١٨ (٢٠١٨/١٢-٢).

١٣- وبالنسبة لفعاليات التعاون التقني، تُشجع الدول الأعضاء على تعيين، من بين الإناث، مسؤول الاتصال الوطني، وللمشاركة في الاجتماعات وحلقات العمل وللحصول على منح دراسية وللزيارات العلمية وبصفة جهات نظيرة. ودعماً لهذا النهج، نُظمت فعالية جانبية بعنوان "النساء في المجال النووي: القيادة لأغراض برنامج

التعاون التقني في أفريقيا" على هامش المؤتمر العام الثاني والستين للوكالة. وفي عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨، شارك مجموع ٩١٩٥ من جميع أنحاء العالم في برنامج التعاون التقني ضمن النظراء، والحاصلين على منح دراسية، والزائرين العلميين، والمشاركين في الاجتماعات والدورات التدريبية. وبذلك، فإن نسبة مشاركة المرأة هي ٣٣٪ في المشاركة في الزيارات العلمية والدورات التدريبية والاجتماعات وفي مشاريع أخرى وبنسبة ٢٩٪ بصفة جهات نظيرة.

باء-٣- الإجراءات المتخذة لتحسين الاتصالات الداخلية والخارجية بشأن عمل الوكالة في مجال المساواة بين الجنسين

١٤- عززت الأمانة من أنشطتها التواصلية بشأن القضايا الجنسانية مع إطلاق صفحة على الموقع الشبكي للوكالة مخصصة لهذا الموضوع. وتقدم هذه الصفحة الحديثة الإنشاء محتوى حول التزام الوكالة بالمساواة بين الجنسين وكيف ينطبق ذلك في أنشطة الوكالة من خلال سرد قصص نجاح في هذا الصدد. ويُنصح الموقع الشبكي موارد للمترشحين المحتملين، من قبيل كُتيب الوكالة بشأن التوظيف، "المرأة في الوكالة" الذي يستهدف الإناث من الجمهور ويشمل تدابير لجعل الوكالة أكثر جاذبية للموظفين كجهة عمل. بالإضافة إلى ذلك، يُتيح الموقع الشبكي الاطلاع على أحدث المقالات والفعاليات والأخبار، التي تراعي اعتبارات المنظور الجنساني.

١٥- واصلت الأمانة إجراء طائفة من الأنشطة تهدف إلى زيادة الوعي والرؤية بشأن القضايا الجنسانية، مع تسليط الضوء على النساء الخبيرات في المجال النووي وإلهام الأجيال الأصغر سناً بالبحث عن الفرص التعليمية والمهنية في العلوم والتكنولوجيا.

١٦- وخلال دورتي المؤتمر العام الحادية والستين والثانية والستين، أتاحت فعاليتان جانبيتان معنوتين، على التوالي: 'القيمة المضافة للتكافؤ بين الجنسين' و'تحقيق المساواة بين الجنسين: القيادة في الممارسة' منتديات للمناقشة وشملت أعضاء فرق المناقشة من الدول الأعضاء، والأمانة وغير ذلك من المنظمات الدولية.

١٧- وواصلت الأمانة عقد فعاليات للاحتفال باليوم الدولي للمرأة (٨ آذار/مارس). وفي ٢٠١٨، نظمت الأمانة فرقة مناقشة حول التحيز اللاشعوري، وأثره على حياتنا اليومية، وكيف يمكن مراعاة الجوانب غير المرئية في تفكيرنا لإنشاء منظمة أكثر شمولية. وفي ٢٠١٩، تم عقد فعالية بعنوان 'قصص ملهمة لنساء في المجال النووي'، بهدف إلهام الجمهور في جهوده الفردية والجماعية قصد تحقيق المساواة بين الجنسين. وعرضت الفعالية ثلاث محادثات قصيرة من طرف نساء مُبرزات في المجال النووي.

١٨- وشاركت الأمانة في الاحتفال السنوي بعيد البنات لمدينة فيينا في العامين ٢٠١٨ و٢٠١٩. واستضافت الأمانة فعالية لتشجيع الفتيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١١ و١٦ سنة على التفكير في المهن التي تُمثّل فيها النساء عادة تمثيلاً ناقصاً، مثل العلوم أو التكنولوجيا النووية. سُنحت الفرصة لبعض المشاركين حضور حلقات عمل للتعرف على الإلكترونيات والبرمجة والتفكير التصاميمي والتعاون. أدت هذه الفعالية إلى زيادة الوعي بشأن الخيارات المهنية المتاحة أمام اختصاصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)^١ وأتاحت فرصة للتعرف على عمل الوكالة.

^١ يُطلق على هذه التخصصات باللغة الإنكليزية STEM (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات).

باء-٤- الإجراءات المتخذة للترويج لبيئة مواتية داعمة للمساواة بين الجنسين

١٩- تواصل الأمانة رصد واستعراض قواعدها وترتيباتها المتصلة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة. وتضم القواعد والترتيبات الحالية مرونة ساعات الدوام؛ وترتيبات العمل بدوام جزئي؛ وإمكانية العمل من المنزل؛ وإجازة الأمومة؛ وإجازة الأبوة؛ وإجازة التبيني؛ وفترات الاستراحة للرضاعة بالنسبة للأمهات الجدد؛ والإجازة الأسرية الطارئة؛ ومركز رعاية الأطفال الكائن في مركز فيينا الدولي. وفي ٢٠١٩، نقّحت الأمانة قاعدتها الخاصة بمرونة ساعات العمل، بإدخال تغييرات على متطلبات الوقت الأساسي وإتاحة مرونة أكبر للموظفين.

٢٠- وفي ٢٠١٨، أطلقت الأمانة تدريباً إجبارياً بعنوان "القيم في الممارسة: الترويج لبيئة عمل محترمة". ويتناول التدريب الأساسيات للوكالة (النزاهة، والاحترافية، واحترام التنوع) إلى جانب معايير السلوك، والإبلاغ عن سوء السلوك، وحماية قناة التبليغ، والغش. ويُروج التدريب إلى بيئة مواتية لجميع الموظفين ليتمكنوا من بذل قصارى جهدهم في أداء عملهم ضمن بيئة عمل محترمة وشاملة.

جيم- الشراكات

جيم-١- الشراكات مع الأمم المتحدة

٢١- منذ عام ٢٠١٢ والأمانة تشارك في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي خطة ترمي إلى تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي أيدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٦. وفي ٢٠١٨، تم تحديث إطار المساءلة للترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الذي يتألف من خطة العمل ٢-٠ على نطاق المنظومة، ليشمل مؤشرات جديدة على النتائج المعيارية والإنمائية في سياق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز التوافق مع مستويي الهيئة والبلد بصفة عامة.

٢٢- وواصلت الأمانة التعاون مع جهات تنسيق الشؤون الجنسانية في المنظمات الدولية الأخرى التي يوجد مقرها في فيينا. ونُظمت فعاليات مشتركة في العامين ٢٠١٨ و ٢٠١٩ للاحتفال باليوم الدولي للمرأة.

جيم-٢- مشاركة الدول الأعضاء

٢٣- تعتبر المشاركة الوثيقة مع الدول الأعضاء مسألة جوهرية لضمان تحقيق الوكالة تقدماً أكثر في عملها الرامي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال تبادل بناء للأفكار والتحديات وأفضل الممارسات. وتحافظ الأمانة على حوار استباقي مع الدول الأعضاء بشأن تعيين النساء من أجل تشجيع المرشحات المؤهلات على التقدم لشغل وظائف شاغرة.

٢٤- تتخذ اثنتا عشرة دولة عضواً ترتيبات مع الأمانة لتزويدها بموظفين فنيين مبتدئين. وقد مولت فرادى الدول الأعضاء نفقات توظيف ٦٦ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وكان من بينهم ٣٠ امرأة. وتواصل الأمانة مناقشتها مع الأعضاء الأخرى لاتخاذ ترتيبات مماثلة.

٢٥- ورَّحَّب المدير العام بإطلاق فرع فيينا لمبادرة 'المناصرين الدوليين للقضايا الجنسانية' في حزيران/يونيه ٢٠١٧، ووقَّع إلى جانب نائبة المدير العام للشؤون الإدارية على تعهُّد الفريق بتحقيق التكافؤ وقُدِّمًا التزامات ملموسة بالمضي قُدِّمًا بعمل الوكالة بشأن المسائل الجنسانية. وألتزم المدير العام باستعراض وتحديث خطة العمل الجنسانية، التي أُستكملت في ٢٠١٩. وتعهدت نائبة المدير العام ورئيسة إدارة الشؤون الإدارية بإجراء استقصاء بين الموظفين من أجل تحديد مستويات الوعي، والمعرفة، والدراية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في الوكالة. وعُرضت نتائج الاستقصاء للموظفين في ٢٠١٨ وساعد ذلك على تنوير عملية وضع خطة العمل الجنسانية وأنشطة الوكالة لزيادة التوعية.

٢٦- وأنشأت الدول الأعضاء في حزيران/يونيه ٢٠١٧ "مجموعة أصدقاء المرأة في المجال النووي" وتحضر الأمانة اجتماعاتها. وقد ارتفع عدد أعضاء هذه المجموعة من ١٤ دولة عضواً إلى ٣٢ دولة عضواً اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩ ومازالت المجموعة ناشطة في مناقشة أفضل الممارسات لدعم عمل الوكالة من المنظور الجنساني.

دال- تمثيل المرأة في الأمانة

٢٧- ارتفعت نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا خلال الفترة المشمولة بالتقرير بنسبة ٠,٨٪ وبلغت الآن أعلى مستوياتها في تاريخ الوكالة بنسبة ٣٠,٢٪. ويتضمن المرفق أشكالاً ورسوماً بيانية توضح النتائج المذكورة أدناه.

دال-١- البيانات الإحصائية

٢٨- في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، بلغ مجموع عدد الإناث في الوظائف الثابتة في الأمانة ٩١٠ موظفة، وهو ما يمثِّل ٤٤,٥٪ من عدد الموظفين.

- فئة الخدمات العامة: ٦٣,٨٪ (مقارنة بنسبة ٦٥٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧، و٦١,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥)؛

- الفئة الفنية والفئات العليا: ٣٠,٢٪ (مقارنة بنسبة ٢٩,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧، و٢٧,٨٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥).

٢٩- وتقتصر الفقرات التالية على الموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا.

٣٠- وكانت النسبة المئوية للنساء في مختلف الفئات الوظيفية على النحو التالي:

- المجال العلمي/الهندسي: ٢٣,٥٪ (مقارنة بنسبة ٢٢,٦٪ في ٢٠١٧ و ٢١,٤٪ في ٢٠١٥)؛

- والمجال الإداري: ٤١,٠٪ (مقارنة بنسبة ٤٠,٤٪ في ٢٠١٧ و ٣٩,٤٪ في ٢٠١٥).

٣١- وارتفع تمثيل المرأة في المستوى العالي من المجال العلمي/الهندسي، إلا أن الارتفاع ظل أعلى في المجال الإداري:

- المجال العلمي/الهندسي: ٢٧,٣٪ (مقارنة بنسبة ١٨,٢٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧، و ٢١,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥)؛
- المجال الإداري: ٣٦,٠٪ (مقارنة بنسبة ٣٦,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧، و ٣٩,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥)؛
- والمرأة مُمَثَّلة تمثيلاً ناقصاً في جميع الفئات العمرية باستثناء المجموعة العمرية بين ٢٠ و ٢٩ عاماً. وثمة عدم توازن بصورة أكثر وضوحاً في فئة الموظفين البالغة أعمارهم بين ٤٦-٥٠.

دال-٢- الطلبات والتعيينات

٣٢- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغت نسبة الطلبات الواردة من النساء ٣٢,٨٪ من بين الطلبات البالغ عددها ٤٠٧٥٤ طلباً مقارنة بنسبة ٣٣,٦٪ المسجلة في فترة ٢٠١٥-٢٠١٧، ونسبة ٣١,٥٪ خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥.

٣٣- وتمثّل النساء ٣٦,٩٪ من المرشّحين 'المؤهلين جيداً'، مقارنة بنسبة ٤١,٢٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢٩,٢٪ خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥:

- المجال العلمي/الهندسي: ٢٨,٠٪ (مقارنة بنسبة ٢٧,٩٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢٠,٩٪ خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥).
- المجال الإداري: ٤٥,٣٪ (مقارنة بنسبة ٥٤,٢٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٣٦,٧٪ خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥).

٣٤- وتمثّل النساء ٣٥,١٪ من المرشّحين المعيّنين، مقارنة بنسبة ٣٧,٣٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٣٧,٦٪ خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥:

- المجال العلمي/الهندسي: من بين ١٢٠ موظفاً عُيِّن حديثاً بلغت نسبة النساء ٢٨,٣٪ (مقارنة بنسبة ٢٣,٩٪ من بين ١٠٩ موظفاً عُيِّن في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢٦,٧٪ من بين ١٢٠ موظفاً عُيِّن خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥)؛
- المجال الإداري: من بين ٩٩ موظفاً عُيِّن حديثاً بلغت نسبة النساء ٤٥,٥٪ (مقارنة بنسبة ٥٢,٢٪ من بين ٩٢ موظفاً عُيِّن في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٤٥,٥٪ من بين ٩٩ موظفاً عُيِّن خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥)؛

٣٥- ويولى الاهتمام للتوازن بين الجنسين بالتزامن مع بذل جهود في سبيل رفع نسبة التمثيل في صفوف الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وفقاً لما نصّت عليه قرارات المؤتمر العام، وأحدثها الجزء ألف من القرار GC(61)/RES/15.

دال-٣- العقود الطويلة الأجل

٣٦- تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٢٣,٢٪ (مقارنة بنسبة ٢٥,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧ و ٢٩,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٣٣,٣٪ (مقارنة بنسبة ٣٣,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧ و ٣٦,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥).

- وفي المجال العلمي/الهندسي، تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣١,٨٪ (مقارنة بنسبة ٣٣,٣٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧ و ٣٦,٢٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٣٩,٢٪ (مقارنة بنسبة ٣٩,٦٪ في عام ٢٠١٧ و ٤٢,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥)؛
- وفي المجال الإداري، تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ١٥,٣٪ (مقارنة بنسبة ١٧,٥٪ في عام ٢٠١٧ و ٢٢,٢٪ في عام ٢٠١٥)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٢٠,٩٪ (مقارنة بنسبة ٢١٪ في عام ٢٠١٧ و ٢٢٪ في عام ٢٠١٥)؛

هاء- سبل المضي قُدماً

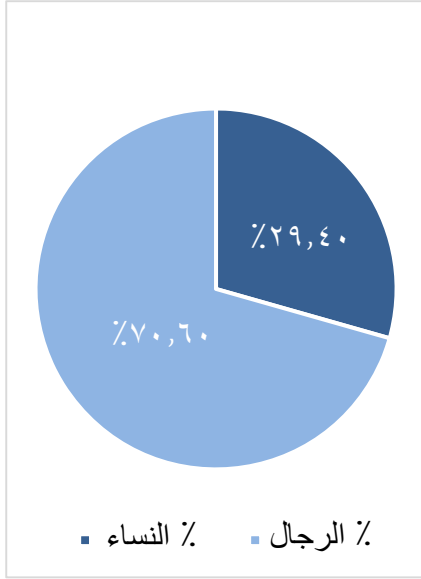
٣٧- تواصل خلال الفترة المشمولة بالتقرير تحسين التمثيل الإجمالي للمرأة في الأمانة في الفئة الفنية والفئات العليا. وما زالت هناك تحديات في زيادة عدد النساء في الوظائف العليا وفي المجالين العلمي والهندسي. ويشجع المدير العام بشدة جميع الدول الأعضاء على مساعدة الأمانة مساعدة فعالة من أجل بلوغ الهدف النهائي المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين على كامل نطاق الأمانة.

٣٨- وستنفذ الأمانة خطة العمل الجنسانية الصادرة حديثاً وستعزز الأمانة جهودها في تعميم منظور جنساني في برامج الوكالة وأنشطتها، وبناء قدرات الموظفين في هذا المجال.

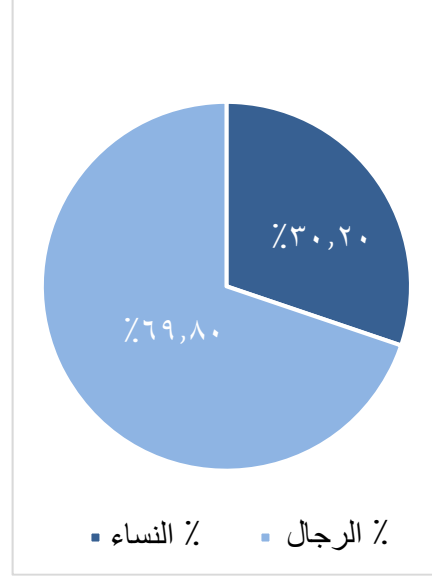
المرفق

الموظفون الثابتون في الفئة الفنية والفئات العليا:
(النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء ويشغلها الرجال)

١ حزيران/يونيه ٢٠١٧



١ حزيران/يونيه ٢٠١٩

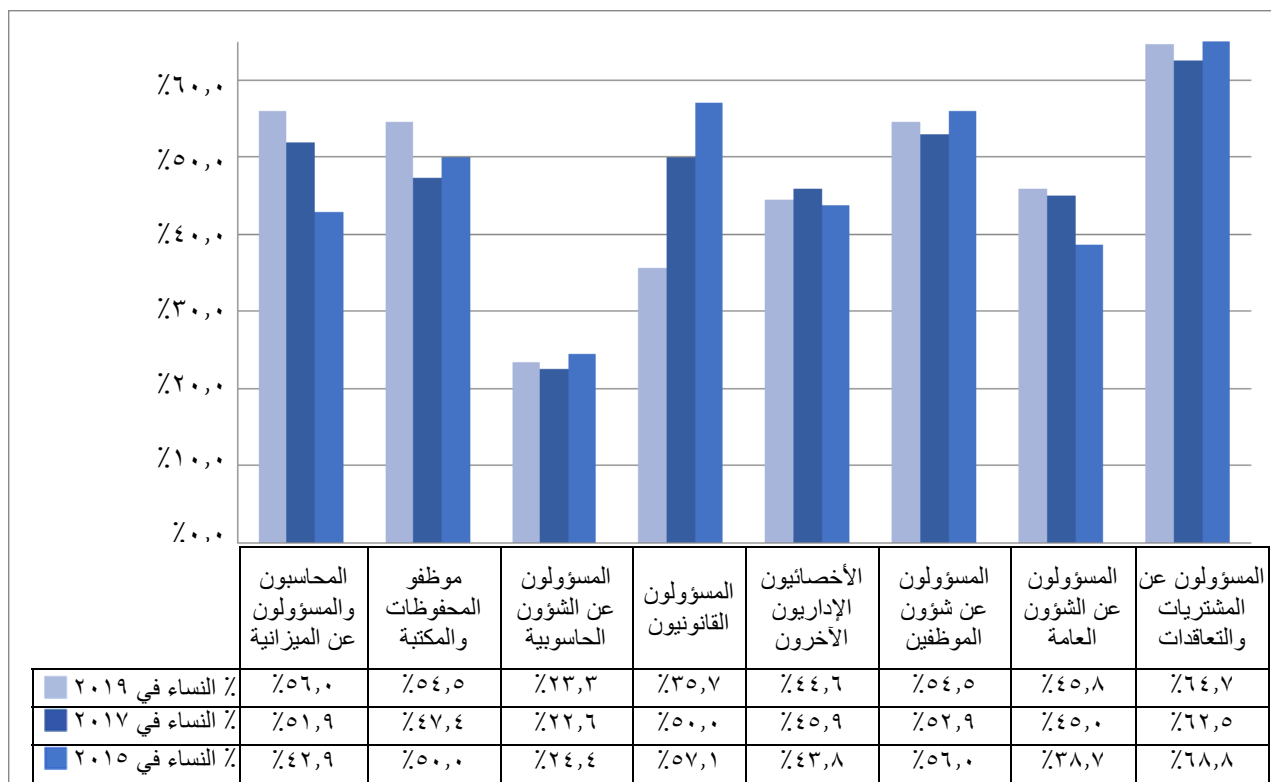


الرتبة	عدد النساء	% النساء	عدد الرجال	% الرجال
نائب المدير العام	١	16.7%	٥	83.3%
مد-٢	١	20.0%	٤	80.0%
مد-١	١٣	31.7%	٢٨	68.3%
ف-٥	٤٦	17.7%	٢١٤	82.3%
ف-٤	١٢٥	29.5%	٢٩٩	70.5%
ف-٣	١٠٣	33.7%	٢٠٣	66.3%
ف-٢	٣٣	50.0%	٣٣	50.0%
ف-١	٥	83.3%	١	16.7%
المجموع	٣٢٧	29.4%	٧٨٧	70.6%

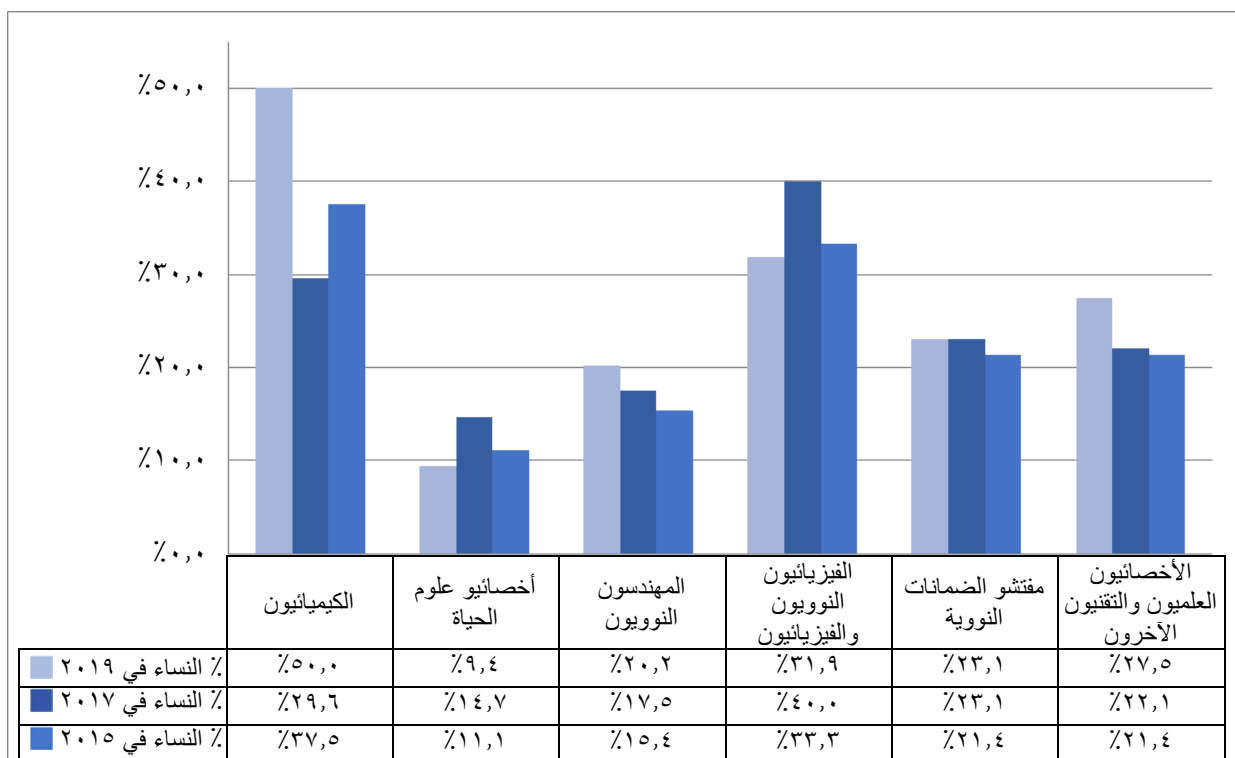
الرتبة	عدد النساء	% النساء	عدد الرجال	% الرجال
نائب المدير العام/مساعد المدير العام	٢	28.57%	٥	71.43%
مد-٢	٢	40.0%	٣	60.0%
مد-١	١١	30.56%	٢٥	69.44%
ف-٥	٤٦	17.76%	٢١٣	82.24%
ف-٤	١٣٩	31.59%	٣٠١	68.41%
ف-٣	١١٧	33.72%	٢٣٠	66.28%
ف-٢	٢٩	43.28%	٣٨	56.72%
ف-١	٧	87.5%	١	12.5%
المجموع	٣٥٣	30.2%	٨١٦	69.8%

الموظفون الثابتون في الفئة الفنية والفئات العليا حسب فئات المجموعات الوظيفية
(نسبة الوظائف التي تشغلها النساء)

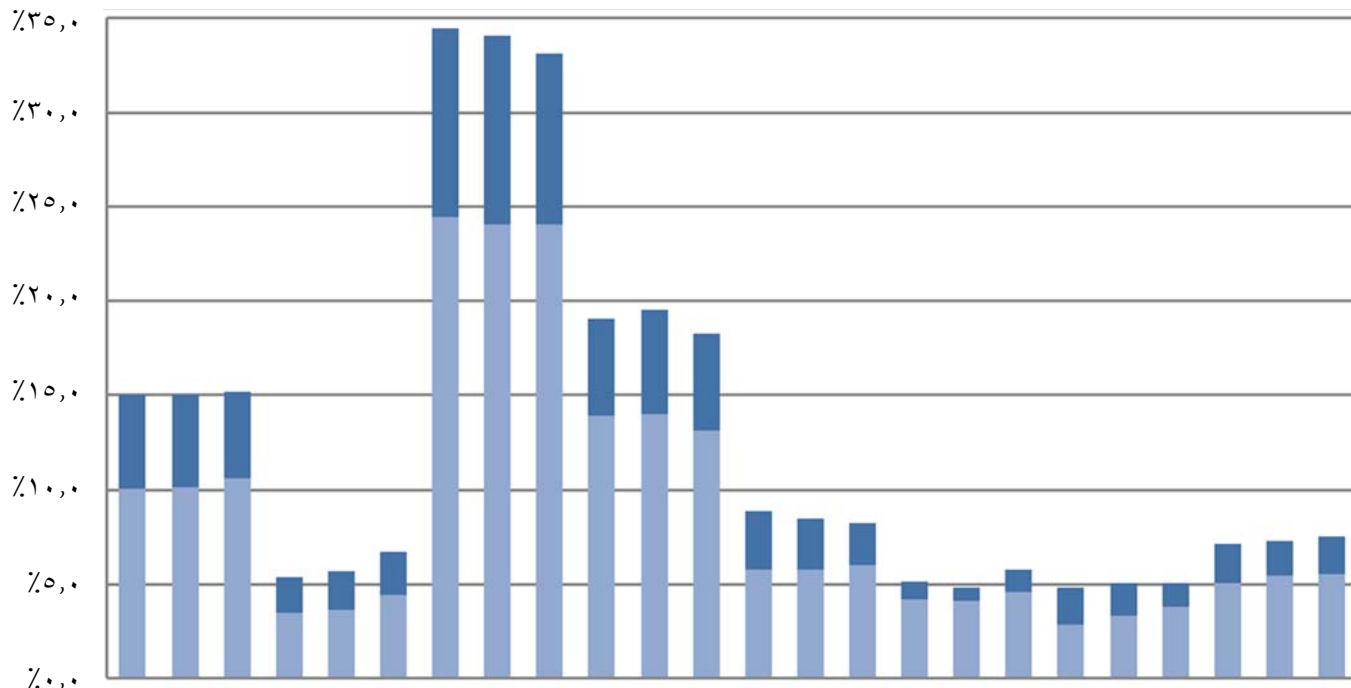
مجال العمل الإداري



مجال العمل العلمي والهندسي



نسبة الفئة الفنية والفئات العليا للموظفين الثابتين حسب المناطق الجغرافية ونوع الجنس



	٢٠١٩	٢٠١٧	٢٠١٥	٢٠١٩	٢٠١٧	٢٠١٥	٢٠١٩	٢٠١٧	٢٠١٥	٢٠١٩	٢٠١٧	٢٠١٥	٢٠١٩	٢٠١٧	٢٠١٥	٢٠١٩	٢٠١٧	٢٠١٥						
	أمريكا الشمالية			أمريكا اللاتينية			أوروبا الغربية			أوروبا الشرقية			أفريقيا			الشرق الأوسط وجنوب آسيا			جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ			الشرق الأقصى		
النساء %	٥,٠	٤,٨	٤,٦	١,٩	٢,٠	٢,٣	١٠,٠	١٠,٠	٩,١	٥,١	٥,٥	٥,١	٣,٢	٢,٨	٢,٣	٠,٩	٠,٧	١,١	٢,٠	١,٧	١,٢	٢,١	١,٩	٢,١
الرجال %	١٠,١	١٠,٢	١٠,٦	٣,٥	٣,٧	٤,٤	٢٤,٥	٢٤,١	٢٤,١	١٣,٩	١٤,٠	١٣,٢	٥,٧	٥,٧	٦,٠	٤,٢	٤,١	٤,٦	٢,٨	٣,٣	٣,٨	٥,٠	٥,٥	٥,٥

عمر الموظف الثابت حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩
(عدد النساء والرجال)

