

Distr.: General  
25 July 2025  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الثمانون

البند 26 (ب) من جدول الأعمال المؤقت\*

النهوض بالمرأة: تنفيذ نتائج المؤتمر العالمي الرابع  
المعني بالمرأة ونتائج دورة الجمعية العامة الاستثنائية  
الثالثة والعشرين

## تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

## تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة 182/78 ويتضمن تقييماً لوضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2022 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. فمنذ صدور التقرير السابق (A/78/206)، الذي يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2020 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، زاد تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من 47,0 في المائة إلى 48,8 في المائة (حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023). وارتفع تمثيل المرأة في جميع الفئات من 45,8 في المائة إلى 46,7 في المائة.

ولقد دافع الأمين العام، منذ توليه منصبه في عام 2017، عن التكافؤ بين الجنسين في الأمم المتحدة، باعتباره ضرورة ملحة والتزاماً أخلاقياً ومتطلباً تشغيلياً. وقد أحرزت الكيانات تقدماً ملحوظاً ومستمراً منذ الإعلان عن استراتيجية الأمين العام للتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة في عام 2017. وتم الحفاظ على التكافؤ في فريق الإدارة العليا وفي صفوف المنسقين المقيمين منذ عام 2018، واستمر التكافؤ بين الجنسين في مواقع المقر، منذ تحقيقه لأول مرة في عام 2021.

\* A/80/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

080925 280825 25-11416 (A)



ويشكل تطور تمثيل المرأة في الأمم المتحدة قصة تحول مؤسسي حفزها الإعلان عن الاستراتيجية على نطاق المنظومة في عام 2017. وقد تحققت نجاحات على طول الطريق، على الرغم من استمرار الحواجز المتأصلة، لا سيما في بيانات البعثات والبيئات الميدانية. ويتضمن هذا التقرير تقييماً للتقدم المحرز حتى الآن وللعوائق المتبقية التي تحول دون التنفيذ الكامل للاستراتيجية على نطاق المنظومة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ولإثراء التقرير ببيانات حديثة وشاملة، أُدرجت أيضاً التطورات ذات الصلة في الفترة من كانون الثاني/يناير 2023 إلى تموز/يوليه 2025، حيثما توفرت المعلومات بهذا الشأن.

وسيتطلب النجاح استمرار الالتزام على مستوى القيادات، وتعزيز المساءلة، والتطبيق المتسق للتدابير الخاصة المؤقتة لتسريع وتيرة التقدم، ويُعزز كل ذلك عن طريق أنظمة رصد قوية وأطر مؤسسية داعمة. ولا يقل أهمية عن ذلك إدخال تغييرات جذرية في ثقافة المنظمة، لا سيما في البيئات الواقعة خارج المقر وفي سياقات البعثات والسياقات الميدانية، لمعالجة التحيز، وتعزيز الإدماج، وضمان المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة. ووفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة، يرصد هذا التقرير العوائق التي حالت دون إحراز تقدم نتيجة جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، ويتضمن أفكاراً بشأن أحدث خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان.

## المحتويات

## الصفحة

5	.....	أولا - مقدمة
8	.....	ثانيا - تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة
8	.....	ألف - خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان (2025-2026)
9	.....	باء - شبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية على نطاق المنظومة
10	.....	ثالثا - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة
10	.....	ألف - التمثيل حسب الرتبة
12	.....	باء - الاتجاهات على مر الزمن: منذ الإعلان عن الاستراتيجية على نطاق المنظومة وحتى الوقت الحاضر (2017-2025)
14	.....	جيم - التمثيل حسب الكيان
15	.....	دال - التمثيل حسب الموقع
16	.....	هاء - التمثيل في سياقات البعثات والسياقات الميدانية
17	.....	رابعا - القيادة والمساءلة
17	.....	ألف - القيادة الداخلية
19	.....	باء - إضفاء الطابع المؤسسي على المساءلة
19	.....	خامسا - جمع البيانات ورصد التقدم
19	.....	ألف - أنظمة التتبع ولوحات المتابعة
20	.....	باء - جمع البيانات المراعية للاعتبارات الجنسانية
22	.....	سادسا - دورة الحياة المهنية: التوظيف وإدارة المواهب والاستبقاء
23	.....	ألف - التوعية والتطبيق
24	.....	باء - التقييم والاختيار
25	.....	جيم - التدابير الخاصة المؤقتة
26	.....	دال - إدارة المواهب واستبقاؤها
27	.....	هاء - انتهاء الخدمة والتخطيط للقوة العاملة
28	.....	سابعا - تهيئة بيئة مؤاتية
28	.....	ألف - ترتيبات العمل المرنة

29	باء - السياسات المراعية للأسرة .....
29	جيم - معايير السلوك .....
31	ثامنا - البعثات والبيئات الميدانية .....
31	ألف - استقدام الموظفين واستبقاؤهم .....
32	باء - تهيئة البيئة المؤاتية .....
32	جيم - تعميم مراعاة المنظور الجنساني .....
33	دال - أفرقة الأمم المتحدة القطرية .....
34	تاسعا - الاستنتاجات والتوصيات .....
	المرفقان
	الأول - توزيع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، حسب الكيان، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 .....
41	
	الثاني - الجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة لعام 2025 .....
43	

## أولا - مقدمة

1 - يأتي هذا التقرير في وقت حرج، حيث يتزامن مع الذكرى السنوية الثلاثين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، واعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين، اللذين يشكلان خطة شاملة واستشرافية للمساواة بين الجنسين<sup>(1)</sup>. ففي عام 2025، يمر العالم بلحظة محورية؛ وهناك حاجة إلى تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز حماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات، وتغيير هياكل السلطة لضمان فرص متساوية للجميع.

2 - وبعد مرور ثلاثة عقود على اعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين، اتحد المجتمع العالمي لتقييم التقدم المحرز وتحديد التحديات المتبقية وتكثيف الإجراءات المراعية للمنظور الجنساني. وتتضمن خطة عمل بيجين + 30 ستة إجراءات رئيسية تهدف إلى تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق رؤية منهاج العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030، بما في ذلك تحقيق سلطة صنع القرار الكاملة والمتساوية لجميع النساء والفتيات<sup>(2)</sup>. وفي الدورة التاسعة والستين للجنة وضع المرأة، اعتمدت الدول الأعضاء بالإجماع الإعلان السياسي بمناسبة الذكرى السنوية الثلاثين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (E/CN.6/2025/L.1). وفي الإعلان السياسي، أكدت الدول الأعضاء من جديد التزامها بالمساواة بين الجنسين وضرورة دعم جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية لكل امرأة وفتاة، دون استثناء، مع الاعتراف بأن عام 2025 يشكل فرصة بالغة الأهمية للتضامن معا وتكثيف الجهود لتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين تنفيذًا كاملاً.

3 - وجرى تحديد هدف تحقيق التوازن بين الجنسين مناصفة<sup>(3)</sup> لأول مرة في منهاج العمل في عام 1995. ولقد دافع الأمين العام، منذ توليه منصبه في عام 2017، عن التكافؤ بين الجنسين في الأمم المتحدة، باعتباره ضرورة ملحة والتزاماً أخلاقياً ومتطلباً تشغيلياً. ومن خلال استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة<sup>(4)</sup>، التي أُعلن عنها في عام 2017، التزمت المنظمة بتحقيق التكافؤ في المستويات العليا بحلول عام 2021 والتكافؤ على نطاق المنظومة بحلول عام 2028<sup>(5)</sup>. وبما أنه لم يتبق سوى أقل من أربع سنوات لبلوغ هذا الهدف، يجب اغتنام كل فرصة للنهوض بالتكافؤ بين الجنسين.

4 - وكان التقدم الذي جرى إحرازه ثابتاً وكبيراً منذ عام 2017. ففي عام 2025، بلغت نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا 50,4 في المائة<sup>(6)</sup>، مما يمثل إنجازاً تاريخياً نحو التنفيذ الكامل لمنهاج

(1) انظر [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm).

(2) انظر [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/brochure-beijing30-action-agenda-for-all-women-and-girls](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/brochure-beijing30-action-agenda-for-all-women-and-girls).

(3) يُستخدم مصطلح "التوازن بين الجنسين" بالتبادل مع مصطلح "التكافؤ بين الجنسين" في هذا التقرير، والمصطلحان مترادفان. وفي هذا التقرير، يشير التوازن بين الجنسين أو التكافؤ بين الجنسين إلى تمثيل النساء والرجال مناصفة.

(4) انظر [www.un.org/gender/content/strategy](http://www.un.org/gender/content/strategy).

(5) وفقاً للاستراتيجية على نطاق المنظومة، تشير عبارة "على نطاق المنظومة" إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة والكيانات الأخرى البالغ عددها 35 كيانا المدرجة في المرفق الأول لهذا التقرير.

(6) تُستمد البيانات على مستوى الكيانات أو على نطاق المنظومة، التي تخرج عن إطار الفترة المشمولة بالتقرير، من لوحة المتابعة بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة أو لوحة المتابعة بشأن التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة. انظر الفقرة 8 للاطلاع على مزيد من المعلومات عن هذين المصدرين وغيرهما من المصادر المستخدمة في هذا التقرير.

عمل بيجين. وفي حزيران/يونيه 2025، أفاد 17 كيانا عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا، مقارنة بـ 5 كيانات فقط عندما جرى الإعلان عن الاستراتيجية على نطاق المنظومة. وقد حقق ما مجموعه 29 كيانا التكافؤ على جميع المستويات وفي صفوف جميع فئات الموظفين، مقارنة بـ 25 كيانا في التقرير السابق.

5 - وشكل العام الحالي أيضا فترة للمراجعة الجادة. فالعالم يواجه معارضة متزايدة للمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، مما يهدد عقودا من التقدم الذي تحقق بشق الأنفس. ولمواجهة هذه التحديات، أعلن الأمين العام عن بدء خطة التعجيل بالمساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة<sup>(7)</sup>، ووجه النداء الصارخ للمساواة بين الجنسين، في اليوم الدولي للمرأة في عامي 2024 و 2025 على التوالي. وتهدف خطة التعجيل بالمساواة بين الجنسين إلى تحديد الحواجز الداخلية والهيكلية التي تعيق تحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تلك التي تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وهي بمثابة محفز للتغيير. وستكون الأمم المتحدة أكثر فعالية إذا ما عكست تنوع الشعوب التي تخدمها، والتكافؤ بين الجنسين عنصر أساسي لتحقيق نتائج منصفة.

#### التقرير الذي يقدم كل سنتين عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

6 - عملا بقرار الجمعية العامة 182/78، يقدم هذا التقرير بيانات عن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة، ويتضمن تحليلا للتقدم المحرز، ويهدف إلى تحديد التحديات الماثلة التي تعترض تعزيز هدف تحقيق التوازن منصفة بين الجنسين في جميع الرتب على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويتضمن التقرير أيضا تقييما للتحديات والإنجازات الجماعية، فضلا عن توصيات عملية لتسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة. ويغطي التقرير الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2022 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، فضلا عن التطورات الرئيسية من كانون الثاني/يناير 2023 إلى تموز/يوليه 2025. ووفقا للتكليف الصادر عن الجمعية، يرصد التقرير تأثير جائحة كوفيد-19 ويتضمن استعراضا لأحدث خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان.

7 - ويستند التحليل الوارد في هذا التقرير إلى عدة مصادر. أولا، كُلفت الكيانات المدرجة في المرفق الأول للتقرير، وعددها 36 كيانا، بتقديم إحصاءات عن الموظفين، والشواغر، وحالات انتهاء خدمة الموظفين في فئة الخدمات العامة وفئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية الوطنية والفئة الفنية والفئات العليا إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وتشمل هذه الكيانات البالغ عددها 36 كيانا ("كيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين") الأمانة العامة للأمم المتحدة و 35 وكالة وصندوقا وبرنامجا وكيانا آخر ضمن منظومة الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن التقرير تحليلا لنتائج الدراسة الاستقصائية التي تُجرى كل سنتين على مستوى المنظومة بشأن السياسات والممارسات المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين، والتي نفذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2025. وكما هو مبين في المرفق الثاني لهذا التقرير، وردت ردود على الدراسة الاستقصائية التي تناولت التقدم المحرز والآثار والتحديات منذ عام 2017 من 72 كيانا، منها 42 كيانا تابعا للأمانة العامة للأمم المتحدة (إدارات أو مكاتب أو بعثات سياسية خاصة أو بعثات

(7) انظر [www.un.org/ar/gender-equality-acceleration-plan](http://www.un.org/ar/gender-equality-acceleration-plan).

لحفظ السلام) و 30 كيانا من كيانات أخرى تابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين<sup>(8)</sup>. وقد تمت أيضا الاستفادة من مصادر معلومات إضافية لإعداد تحليل شامل ودقيق.

8 - وتستخدم لوحة متابعة التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة<sup>(9)</sup>، التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، للقيام بانتظام بجمع وعرض أحدث البيانات المتاحة عن التوزيع الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة حسب الكيان والرتبة وفئة الموظفين وغير الموظفين ومركز العمل وفريق الأمم المتحدة القطري والفئة العمرية والجنسية. وتستخدم لوحة متابعة التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة<sup>(10)</sup> لجمع وعرض أحدث البيانات المتاحة عن التوزيع الجنساني للموظفين الدوليين في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية ورتب المدير والأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام في الأمانة العامة. وقد أدرجت البيانات المستمدة من لوحتي المتابعة هاتين، المتعلقة بالأمانة العامة وكيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين الأخرى في هذا التقرير، حيثما كان ذلك مناسباً، لتوفير سياق إضافي ومنظور تنظيمي أوسع ورؤى حول التطورات في الفترة من كانون الثاني/يناير 2023 إلى تموز/يوليه 2025.

9 - ويستند التقرير أيضا إلى دراستين استقصائيتين مخصصتين بشأن التحرش الجنسي، أجرتهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في إطار مساهمتها في عمل فريق الأمم المتحدة للتنفيذي لمنع التحرش الجنسي والتصدي له. وبالإضافة إلى ذلك، استفاد التقرير لأول مرة من مقابلات أو مراسلات مباشرة مع 10 أفرقة قطرية تابعة للأمم المتحدة، أدرجت على أساس التقدم الملموس الذي أحرزته في سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة<sup>(11)</sup>. وقدمت إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، وإدارة عمليات السلام، ومكتب التنسيق الإنمائي، مدخلات لزيادة إثراء تحليل الجهود المبذولة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في البيئات الميدانية وفي بيئات البعثات.

10 - ويستند التقرير أيضا إلى الخبرة الفنية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تتولى قيادة وتنسيق الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة والتكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتُستكمل البيانات الواردة في هذا التقرير بمرفقات على الشبكة العالمية متاحة على الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة<sup>(12)</sup>.

(8) أكملت الكيانات المدرجة في المرفق الثاني لهذا التقرير الدراسة الاستقصائية التي تُجرى كل سنتين، وترد ردودها في هذا التقرير. وتُنفذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين في مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بشكل مشترك من قِبل فريقهما المشترك المعني بالشؤون الجنسانية، ولذلك قدم هذان الكيانان ردا موحدا على الدراسة الاستقصائية.

(9) انظر [www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard](http://www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard).

(10) انظر <https://tinyurl.com/secretariat-dashboard>.

(11) ساهمت أفرقة الأمم المتحدة القطرية في البلدان التالية في إعداد هذا التقرير: أفغانستان وأوغندا واليوسنة والهرسك وبيرو وتايلند وجمهورية الكونغو الديمقراطية وسري لانكا والصين وكينيا ومدغشقر.

(12) انظر [www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/reports-and-monitoring](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/reports-and-monitoring).

## ثانيا - تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة

11 - منذ الإعلان عن استراتيجية الأمين العام بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة في عام 2017، قطعت الكيانات أشواطاً كبيرة. فعلى سبيل المثال، وضعت هذه الكيانات أطر عمل تراعي الاعتبارات الجنسانية لمعالجة أوجه عدم المساواة والتحيز في عمليات التوظيف والاختيار، واستثمرت بشكل كبير في أساليب مبتكرة لتوسيع قاعدة المواهب وبناء مسارات قيادية متينة. وقد حدد المجيبون على الدراسة الاستقصائية المواضيع الناشئة التالية باعتبارها مواضيع حاسمة لتحقيق النجاح في المستقبل:

(أ) **الالتزام على مستوى القيادة** - وفقاً لنتائج الدراسة الاستقصائية، يتيح وجود قيادة قوية ومتسقة ترسيخ التكافؤ بين الجنسين باعتباره ضرورة تنظيمية، لا مجرد إجراء امتثال. وقد اعتُبر الالتزام والمساءلة على مستوى القيادة من العوامل الأساسية لدفع عجلة التغيير المؤسسي والثقافي على المدى الطويل؛

(ب) **إضفاء الطابع المؤسسي** - تكون جهود التكافؤ أكثر فعالية عندما تنفذ في إطار استراتيجيات تغيير أوسع نطاقاً، لا كتدخلات معزولة. وأهداف التكافؤ بين الجنسين وحدها غير كافية دون وجود عوامل تمكين هيكلية وآليات مساءلة تدعم تحقيقها؛

(ج) **الشفافية** - تساهم الشفافية في كيفية اتخاذ القرارات (المعايير المستخدمة، وكيفية تطبيق أهداف التكافؤ، وكيفية تقييم الجدارة) في فهم الموظفين لجهود التكافؤ باعتبارها مكملة للنتائج القائمة على الجدارة، وليست متعارضة معها. وتسهم العمليات الشفافة في زيادة التأييد والحد من المعارضة وتخفيف حدتها وتعزيز الشرعية؛

(د) **النهج القائمة على البيانات** - يساعد الاستخدام الاستراتيجي للبيانات المراعية للاعتبارات الجنسانية في مكافحة المعلومات المغلوطة والمفاهيم الخاطئة بشأن التكافؤ بين الجنسين، ويمكن الكيانات من اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات وتكييف البرامج لسد الفجوات أو ترسيخ التقدم المحرز؛

(هـ) **الاتصالات المتكاملة** - يؤدي تعميم مراعاة التكافؤ بين الجنسين في الاتصالات على نطاق الكيان إلى جعله محركاً للفعالية التنظيمية وعنصراً أساسياً في تنفيذ الولاية بنجاح.

## ألف - خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان (2025-2026)

12 - وفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة، يتضمن هذا التقرير تحليلاً للتقدم المحرز في إطار خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان، التي تُستخدم لتفعيل الاستراتيجية على نطاق المنظومة وتُحدَّث كل سنتين. وفي ظل البيئة الرهنة التي تتسم بقيود مالية وتصاعد المعارضة العالمية للمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، ازدادت التحديات حدة. وقد أفاد ما مجموعه 45 في المائة من الكيانات بأنها تواجه مثل هذه المعارضة، على الصعيدين الداخلي والخارجي على حد سواء، فيما اعتبر ربع هذه الكيانات تقريباً أن هذه المعارضة تشكل مصدر قلق متوسطاً أو بالغاً. وشددت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية أيضاً على الحاجة الملحة إلى حماية ما تحقق من تقدم حتى الآن والبناء على المكاسب القائمة. ومن الجدير بالذكر أن زخماً إيجابياً أعقب دعوة رئيس مكتب الأمين العام للكيانات إلى تحديث خططها التنفيذية بعزم متجدد والالتزام مؤكد من جديد، مما يثبت الدور الحيوي للقيادة في الحفاظ على التقدم.

13 - وحتى 15 تموز/يوليه 2025، كان 48 كيانا وفريقا قطريا تابعا للأمم المتحدة قد قدم خططا تنفيذية محدثة للفترة 2025-2026، في حين كانت عدة كيانات أخرى بصدد وضع خططها التنفيذية. وقد استخدمت تقريبا جميع الكيانات والأفرقة القطرية المقّمة للخطط النموذج الجديد والتوجيهات التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2024، مما أسفر عن إعداد خطط منسقة بوضوح تتضمن أهدافا وأنشطة وآليات رصد وجداول زمنية ملموسة. وستساعد الخطط التنفيذية المتينة لتعزيز التكافؤ بين الجنسين في تمكين الكيانات من إجراء تحليلات داخلية للسلطة لتحديد ومعالجة الحواجز التي تعيق سبل الوصول والاستفادة من الفرص على قدم المساواة، والمشاركة الشاملة في صنع القرارات. ويمكن للكيانات أن تستخدم هذه الخطط التنفيذية لتقييم مدى التقدم المحرز مقارنة بأهداف الاستراتيجية على نطاق المنظومة، مما سيساعدها على تحديد الثغرات التي تعيق تسريع الجهود والفرص المتاحة لتحقيق ذلك.

14 - وأظهر تحليل الخطط التنفيذية أن معظم الكيانات تتبع نهجا مشتركة، مع إيلاء الأولوية لمساءلة القيادة، ورصد البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، والتخفيف من التحيز في عمليات التوظيف. وفي الخطط، يُدمج التكافؤ باستمرار في جهود التحول التنظيمي الأوسع، بدلا من اعتباره سياسة منفصلة. ويُركز في الخطط على إبراز حضور القيادة وشفافيتها في التوظيف، بهدف بناء الثقة وتجنب المعارضة. ويستثمر العديد من الكيانات في تطوير المسار الوظيفي للمرأة من خلال الإرشاد والتدريب وفرص القيادة المحددة الأهداف.

15 - وتختلف أساليب التنفيذ بشكل كبير بين الكيانات. فقد وضع بعض الكيانات استراتيجيات شاملة تتضمن أهدافا واضحة ولوحات متابعة للبيانات، وحملات توعية، في حين ركزت كيانات أخرى كانت قد حققت التكافؤ بالفعل على الاتساق والرقابة. أما البعثات الميدانية فقد صممت نهجها بما يتناسب مع الواقع التشغيلي، وركزت على إدخال تحسينات على البنية التحتية وإحراز تقدم في معالجة القيود المتعلقة باجتماع المرشحات، وتوفير سبل الترقية لهن، وضمان الاحتفاظ بهن.

## باء - شبكة جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية على نطاق المنظومة

16 - وفقا لقرار الجمعية العامة 128/78، تضطلع جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية، التي يعينها رؤساء الكيانات، بدور حيوي في دعم تنفيذ الاستراتيجية على نطاق المنظومة، بطرق منها تعزيز المساواة بين الجنسين، وترسيخ بيئات عمل شاملة للجميع، ودعم الجهود الرامية إلى منع التحرش الجنسي والتصدي له على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

17 - ويتولى مكتب منسقة شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة قيادة وتنسيق شبكة جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية على نطاق المنظومة، فضلا عن تقديم الدعم الاستراتيجي والتحليلي والتقني. وقد توسعت الشبكة لتشمل أكثر من 650 جهة تنسيق معنية بالمساواة الجنسانية من 62 مركز عمل، من بينها 42 فريقا قطريا تابعا للأمم المتحدة. وتتعرز الجهود الرامية إلى زيادة تعيين جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية في أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشكل أكبر من خلال المتطلبات الواردة في سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة. وفي عام 2023، تم تحديث اختصاصات جهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية بموجب نشرة الأمين العام (ST/SGB/2023/3) لتعكس نطاق عمل أوسع وأكثر استراتيجية، مع التركيز بشكل أكبر على المساءلة والمواءمة مع قيادة الكيانات. ويحظى هذا العمل بمزيد من الدعم من

الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وشبكة جهات التنسيق التابعة لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وغيرها من الآليات على المستوى القطري، مثل الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة بين الجنسانية.

### ثالثاً - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة

#### ألف - التمثيل حسب الرتبة

الجدول 1

النسبة المئوية لتوزيع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، في جميع المواقع، حسب الرتبة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

الرتبة	31 كانون الأول/ديسمبر 2022	31 كانون الأول/ديسمبر 2023
النساء كنسبة مئوية من المجموع		
غير مصنفة الرتبة	44,2	46,7
مدير		
مد-2	37,7	39,0
مد-1	42,3	43,3
<b>الإجمالي</b>	<b>41,2</b>	<b>42,3</b>
<b>الفئة الفنية</b>		
ف-5	43,1	44,2
ف-4	46,1	46,9
ف-3	49,5	50,6
ف-2	58,4	58,6
ف-1	66,4	66,9
<b>الإجمالي: الفئة الفنية</b>	<b>48,3</b>	<b>49,3</b>
<b>الإجمالي: الفئة الفنية والفئات العليا</b>	<b>47,8</b>	<b>48,8</b>
<b>الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية</b>		
م-و-هـ	33,3	50,0
م-و-دال	49,4	48,7
م-و-جيم	46,6	47,2
م-و-باء	45,6	46,4
م-و-ألف	47,7	48,6
<b>الإجمالي</b>	<b>46,5</b>	<b>47,3</b>
<b>فئة الخدمة الميدانية</b>		
خ-م-7	17,2	15,6

31 كانون الأول/ديسمبر 2023		31 كانون الأول/ديسمبر 2022		الرتبة
النساء كنسبة مئوية من المجموع				
28,1	24,2			خ م-6
33,4	32,5			خ م-5
27,2	26,9			خ م-4
0,0	25,0			خ م-3
<b>30,2</b>	<b>29,1</b>			<b>الإجمالي</b>
<b>فئة الخدمات العامة</b>				
57,4	57,6			خ ع-7
56,8	56,8			خ ع-6
55,9	56,1			خ ع-5
41,6	40,9			خ ع-4
17,0	17,6			خ ع-3
5,0	4,8			خ ع-2
33,0	34,4			خ ع-1
<b>45,8</b>	<b>45,4</b>			<b>الإجمالي</b>
<b>46,7</b>	<b>46,0</b>			<b>المجموع</b>

المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

ملاحظة: يُرفق تحليل بيانات الموظفين والشواغر وحالات انتهاء الخدمة المقدمة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين والتي تم التحقق منها من جانب المجلس بمرفقات على شبكة الإنترنت تحتوي على بيانات إضافية مصنفة ومعلومات تكميلية. وستتاح هذه المرفقات، عند نشرها، على الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

18 - يشمل الجدول 1 بيانات من "الفئة غير المصنفة الرتبة"، والتي تضم جميع الرتب التي تفوق رتبة مد-2، بما في ذلك وكيل الأمين العام، والأمين العام المساعد، ورؤساء الوكالات المتخصصة (بما في ذلك المدير العام، ونائب المدير العام، والمدير العام المساعد، والأمين العام)، ورؤساء الصناديق والبرامج. ولا تزال بيانات التعيينات في رتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام في الأمانة العامة تُدرج في تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين". ووفقاً لآخر تقرير (A/79/584)، بلغت نسبة النساء، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، ما مقداره 51,0 في المائة من وكلاء الأمين العام و 43,2 في المائة من الأمراء العاميين المساعدين.

19 - وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، بلغت نسبة تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة 48,8 في المائة، وهو ما يمثل زيادة مقارنة بنسبة 47,0 في المائة المسجلة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، بنهاية الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وسُجل أعلى مستوى لتمثيل المرأة في الفئة الفنية، حيث بلغ 49,3 في المائة، أي أقل من نقطة مئوية واحدة عن تحقيق التكافؤ. وبالإضافة إلى ذلك، تحقق في عام 2023 التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-3 لأول مرة، وتجاوزت حصة الموظفات الفنيات الوطنيات 47,0 في المائة.

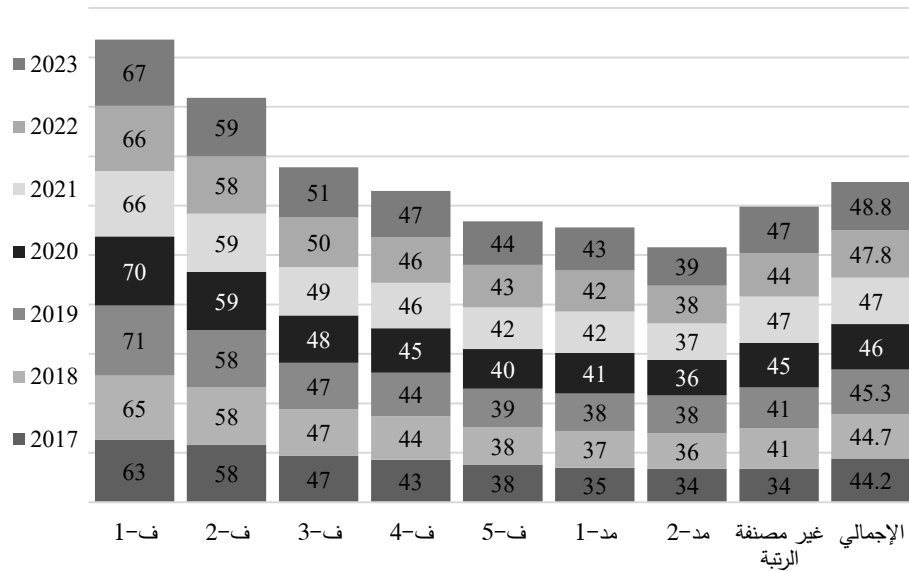
20 - وبين عامي 2022 و 2023، زاد تمثيل المرأة بنسبة 0,7 في المائة في جميع الوظائف. وسُجلت أكبر زيادة في الفئة "غير المصنفة الرتبة"، حيث ارتفع تمثيل المرأة ليصل إلى 46,7 في المائة. أما ثاني أكبر زيادة فكانت على مستوى المديرين وفئة الخدمة الميدانية. وكما كان الحال في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، ظل تمثيل المرأة في فئة الخدمة الميدانية عند أدنى مستوى له وبلغ 30,2 في المائة، مما يدل على استمرار الحاجة إلى إعطاء الأولوية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في بيانات البعثات والبيئات الميدانية.

## باء - الاتجاهات على مر الزمن: منذ الإعلان عن الاستراتيجية على نطاق المنظومة وحتى الوقت الحاضر (2017-2025)

21 - يشكل تطور تمثيل المرأة في الأمم المتحدة قصة تحول مؤسسي حفزها الإعلان عن الاستراتيجية على نطاق المنظومة في عام 2017. ولقد تحققت نجاحات على طول الطريق، على الرغم من استمرار وجود حواجز متأصلة.

الشكل الأول

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات الدائمة أو المستمرة أو المحددة المدة في منظومة الأمم المتحدة، للفترة 2017-2023



المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

22 - يبين الشكل الأول تطور تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا من عام 2017 إلى عام 2023. فقد استمر إحراز تقدم على مستوى الرتب الدنيا، مما يدل على وجود مسار قوي في الأمم المتحدة لتوظيف النساء في مستويات المبتدئين. غير أن تمثيل المرأة يشهد انخفاضاً متزايداً وحاداً في المستويات العليا.

23 - وتتجلى الإمكانيات التحويلية للاستراتيجية في الرتبة 3-ف، حيث بلغت نسبة النساء 47 في المائة من الموظفين في عام 2017 وتجاوزت لأول مرة عتبة الـ 50 في المائة بعد ست سنوات، في عام 2023.

ويُعد هذا الإنجاز محطة مهمة، ويُبرز أيضا أن تحقيق التقدم يتطلب جهدا مستداما على فترة زمنية لتحقيق التحولات المنشودة.

24 - وكما كان الحال في الفترات المشمولة بالتقارير السابقة، فإن الفجوات في الرتبة مد-2 ملحوظة. وعلى الرغم من التقدم التدريجي المحرز سنويا، لا يزال تمثيل المرأة ناقصا في الرتبة مد-2. وكان التقدم أيضا أبطأ في الرتبة مد-2 مقارنة بالرتب العليا الأخرى، مما يشير إلى وجود تحدٍ كبير ومستمر في تعزيز التكافؤ بين الجنسين على هذا المستوى. وفي المقابل، تشير الزيادة في مستوى الفئة "غير المصنفة الرتبة" (من 34 في المائة إلى 47 في المائة) إلى أن التزام القيادة العليا بتحقيق التكافؤ بين الجنسين له دور هام في التصدي للديناميات المؤسسية الراسخة.

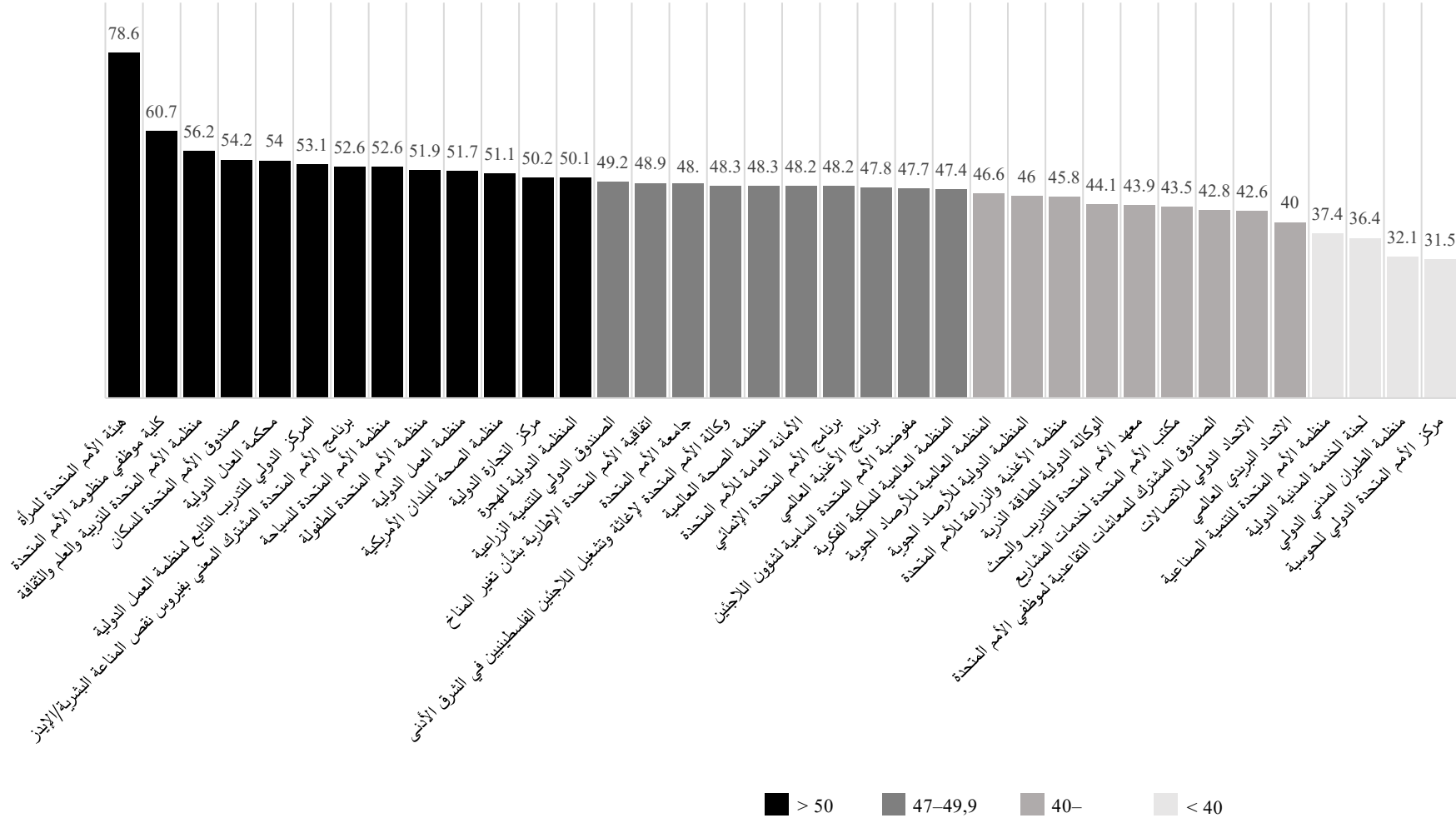
25 - وتُظهر لوحة المتابعة على مستوى المنظومة أن التقدم استمر بين كانون الثاني/يناير 2023 وحزيران/يونيه 2025. ففي عام 2025، بلغت نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا 50,5 في المائة، مما يفي بالالتزام الذي تم التعهد به قبل 30 عاما في مناهج عمل بيجين. وقد تحقق تحسن ملحوظ أيضا بين عامي 2023 و 2025 في الرتبة مد-2، حيث بلغت حصة النساء 44 في المائة في حزيران/يونيه 2025<sup>(13)</sup>. وتمثل هذه المكاسب الكبيرة تقدما جديرا بالإشادة. وقد يشير التحول التصاعدي في تمثيل المرأة في الرتبة مد-2 إلى أن التدابير المتخذة بدأت تحدث أثرا في إزالة الحواجز الهيكلية الراسخة التي تعيق وصول المرأة إلى المناصب القيادية العليا.

(13) انظر الفقرة 8 للاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن لوحة المتابعة على نطاق المنظومة والمصادر الأخرى المستخدمة في هذا التقرير.

## جيم - التمثيل حسب الكيان

الشكل الثاني

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، حسب الكيان، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023



المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

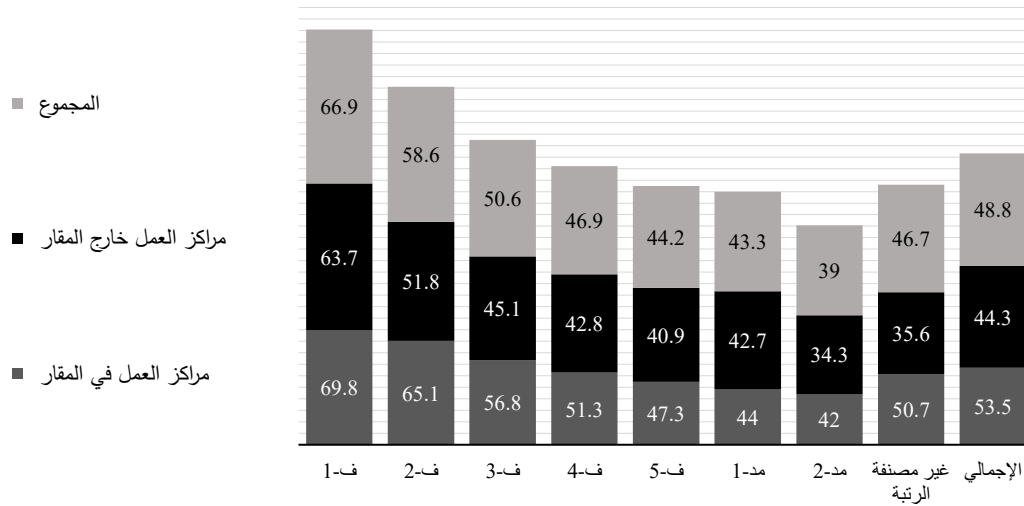
26 - حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، حقق 13 كيانا التكافؤ، مقارنة بـ 10 كيانات في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وانخفض عدد الكيانات التي تقل فيها نسبة النساء عن 40 في المائة من الموظفين من خمسة كيانات إلى أربعة كيانات في الفترة المشمولة بالتقرير الحالي. والجدير بالذكر أن النسبة المئوية للنساء في المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية ارتفعت من 42,9 إلى 53,1 في المائة بين الفترتين المشمولتين بالتقرير، مما يعني أن المؤسسة حققت التكافؤ بين الجنسين لأول مرة.

27 - وكما ورد في لوحة المتابعة على نطاق المنظومة، واصل عدد من كيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين إحراز تقدم منذ عام 2023. ففي حزيران/يونيه 2025، أفادت الوكالة الدولية للطاقة الذرية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ومنظمة الطيران المدني الدولي بأنها حققت التكافؤ بين الجنسين، وبذلك يصل العدد الإجمالي لكيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين التي حققت التكافؤ إلى 17 كيانا من أصل 36 كيانا. وفي سابقة أخرى، في عام 2025، أبلغت الوكالة الدولية للطاقة الذرية في لوحة المتابعة على نطاق المنظومة أن النساء يمثلن الآن 51,4 في المائة من موظفيها. وعلاوة على ذلك، ووفقاً للوحة متابعة التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حقق 33 من أصل 70 كيانا من الكيانات المقدمة للتقارير التكافؤ في صفوف الموظفين الدوليين في الفئة الفنية والفئات العليا<sup>(14)</sup>.

## دال - التمثيل حسب الموقع

الشكل الثالث

النسبة المئوية للموظفات في الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، حسب مراكز العمل في المقار ومراكز العمل خارج المقار، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023



المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

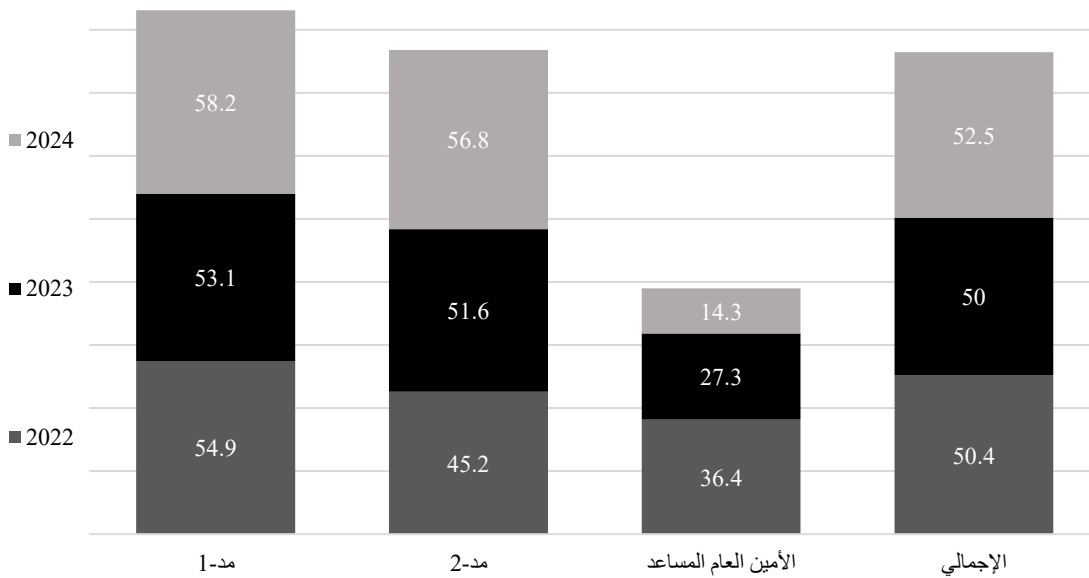
(14) تعرض لوحة متابعة التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة أحدث البيانات كما أبلغت بها كيانات الأمانة العامة. انظر الفقرة 8 للاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن هذا المصدر والمصادر الأخرى المستخدمة في هذا التقرير.

28 - يعرض الشكل الثالث توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في مراكز العمل في المقار ومراكز العمل خارج المقار، وذلك استناداً إلى البيانات المقدمة من الكيانات المدرجة في المرفق الأول لهذا التقرير، والتي تحقق منها مجلس الرؤساء التنفيذيين<sup>(15)</sup>. وفي عام 2021، تحقق التكافؤ في مواقع المقار، واستمر الحفاظ عليه طوال عام 2023. ومع ذلك، لا تزال الفجوات قائمة بين مواقع المقار والمواقع خارج المقار. وهنا أيضاً، تبرز الرتبة مد-2 كعقبة فيما يتعلق بتمثيل المرأة في مراكز العمل خارج المقار. وعلى الرغم من الحفاظ على المكاسب في مواقع المقار، هناك حاجة إلى تجديد التركيز على المواقع خارج المقار.

## هاء - التمثيل في سياقات البعثات والسياقات الميدانية

الشكل الرابع

النسبة المئوية للمنسقات المقيمات في جميع المكاتب الميدانية في جميع أنحاء العالم، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2024



المصدر: مكتب التنسيق الإنمائي.

29 - تحقق التكافؤ بين الجنسين بين المنسقين المقيمين في عام 2018، وتم الحفاظ عليه، بشكل عام. ومنذ عام 2022، سُجلت زيادة مطردة في تعيين النساء في الرتبتين مد-1 ومد-2، على الرغم من انخفاض تمثيلهن في رتبة الأمين العام المساعد. وتُشغل جميع وظائف المنسقين المقيمين برتبة أمين عام مساعد في سياقات العمل الإنساني، وهي سياقات واجهت فيها مراكز العمل تاريخياً تحديات في استقطاب القيادات النسائية واستبقائهن. ولذلك، أعطى الأمين العام الأولوية لتحقيق التوازن بين الجنسين بين المنسقين المقيمين في رتبة الأمين العام المساعد. وقد تم اختيار نساء لشغل ثلاث من أصل أربع وظائف شاغرة للمنسقين المقيمين برتبة أمين عام مساعد تم الإعلان عنها في عام 2025.

(15) بالنظر إلى تنوع الكيانات في المرفق الأول، يشمل مصطلح "مراكز العمل خارج المقار" المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والقطرية والميدانية والفرعية. وقد يُعتبر مركز العمل نفسه مقراً لكيان ما ومركزاً خارج المقار لكيان آخر.

## التمثيل في قيادة البعثات

30 - تحسن تمثيل المرأة في قيادة بعثات الأمم المتحدة الميدانية بشكل ملحوظ منذ عام 2006، حين كانت امرأة واحدة فقط تشغل منصب نائب رئيس البعثة. وقد تحقق التكافؤ بين الجنسين في عام 2021، لكنه شهد تقلبات منذ ذلك الحين. ففي حزيران/يونيه 2025، شكلت النساء 41 في المائة من كبار القادة في البعثات التي تقودها إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، وإدارة عمليات السلام، وإدارة الدعم العملي (بزيادة مقارنة بنسبة 35 في المائة في عام 2024) ويشغلن 41 في المائة من مناصب رؤساء البعثات، وهي أعلى نسبة مسجلة حتى الآن.

31 - وفي حزيران/يونيه 2025، شغلت النساء 35 في المائة من مناصب الرئيس ونائب الرئيس في عمليات حفظ السلام (وهي نسبة مماثلة لما كانت عليه في عام 2024). وقد تولت النساء قيادة عمليتين رئيسيتين، هما بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وفي عام 2025، عُيِّنت امرأة في منصب نظامي لرئيس بعثة، وذلك للمرة الثانية على الإطلاق؛ ولا تزال المناصب القيادية النظامية خاضعة لهيمنة الذكور، نظراً لأن الدول الأعضاء تميل إلى ترشيح الرجال لشغل هذه المناصب.

32 - ومع ذلك، يظل مسار التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين سهلاً الانتكاس نظراً لقلّة عدد المناصب العليا وارتفاع معدل الدوران في البيئات المعقّدة واتساع الفجوات بين الجنسين في القيادة على الصعيد العالمي. وقد أسفرت الدعوة العالمية التي وجهها الأمين العام في عام 2024 لتقديم الترشيحات لشغل مناصب في البعثات عن توسع كبير في مجموعة المرشحين، حيث سُجلت مشاركة قياسية، ورشحت الدول الأعضاء، على وجه الخصوص، عدداً من النساء يفوق عدد الرجال. وقد عُيِّنت إحدى النساء اللواتي تم ترشيحهن في إطار هذه الحملة في منصب قيادي في إحدى بعثات إدارة عمليات السلام في كانون الأول/ديسمبر 2024.

## رابعاً - القيادة والمساءلة

33 - حُدّد تأييد قيادة الكيان باعتباره من أكثر العوامل المحفزة فعالية في دفع التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين والعامل الأهم في إحداث التغيير الهادف والمستدام.

## ألف - القيادة الداخلية

### الالتزام والاتساق

34 - عندما عبّر كبار القادة بوضوح عن دعمهم للتكافؤ بين الجنسين ودفاعهم عنه، شكل ذلك إشارة إلى المنظمة بأكملها بأن هذه الجهود تمثل أولوية، مما شجع على تعزيز المشاركة والمساءلة. فبدون تأييد القيادة، قد يُنظر إلى المبادرات المتعلقة بالمساواة الجنسانية على أنها اختيارية.

35 - وقامت إدارة شؤون السلامة والأمن، لإدماج التكافؤ بين الجنسين في صميم عملها، بإدراج الاعتبارات الجنسانية بشكل متزايد في المجالات التشغيلية الرئيسية، مثل الخطط القطرية، وإدارة المخاطر الأمنية، واستراتيجيات التوظيف، وبرامج التعلم الأمني. وفي الوقت نفسه، أُدمجت الرسائل المتعلقة بالمساواة الجنسانية والإنجازات الرئيسية في جميع التحديثات على مستوى المنظمة، مع التعامل مع التكافؤ بين

الجنسين كأولوية استراتيجية ترتبط بفعالية تنفيذ المهام. وقد ساعدت استراتيجية التواصل المستمر هذه على تطبيع المناقشات بشأن التكافؤ بين الجنسين والتصدي للمفاهيم الخاطئة، وبالتالي الحد من المقاومة، وتعزيز المزيد من التأييد. ومع مرور الوقت، حفز اتباع هذا النهج على إحداث تحول ثقافي، حيث بات يُنظر إلى التكافؤ بين الجنسين، على نحو متزايد، باعتباره قيمة متأصلة، لا مجرد هدف لعمليات التوظيف. وقد أدى ذلك إلى تحقيق نتائج أفضل من حيث التوازن بين الجنسين وتعزيز المساءلة في عمليات التوظيف والترقيات، فضلا عن زيادة مشاركة الموظفين في البرامج المتعلقة بالمساواة الجنسانية، وفرص الإرشاد، وجهود الدعوة.

36 - وقد أدرجت كيانات أخرى بندا دائما بشأن التكافؤ بين الجنسين في جداول أعمال الاجتماعات، بهدف الحفاظ على التركيز على هذا الموضوع. ومع ذلك، شددت هذه الكيانات على أهمية التواصل الواضح بشأن الأسباب التي تبرر التركيز على هذا الموضوع. وأكدت أن تقديم التكافؤ بين الجنسين بشكل صريح باعتباره عنصرا أساسيا في تحقيق الفعالية التنظيمية والتشغيلية أمر ضروري لتفادي المعارضة، وتعزيز الشعور بالملكية الجماعية، وضمان الاستدامة.

37 - وأبرزت أيضا البيانات المستمدة من الدراسة الاستقصائية التي تُجرى كل سنتين على نطاق المنظومة بشأن السياسات والممارسات المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين كيف أن سلوك القيادة، عندما لا يتماشى مع السياسات المعتمدة، يمكن أن يعيق التقدم. ففي أحد الأمثلة، التزمت قيادة أحد الكيانات، في إطار مبادرة الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين، بعدم استضافة حلقات نقاش يقتصر فيها الحضور على الذكور أو المشاركة فيها. ومع ذلك، عندما واصل كبار المديرين المشاركة في مثل هذه الحلقات، شكل ذلك إشارة للموظفين إلى أن الالتزامات المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين كانت رمزية فقط.

### بناء القدرات

38 - أكدت الكيانات، في ردودها على الدراسة الاستقصائية، أن تحقيق التكافؤ بين الجنسين لا يقتصر على السياسات والأهداف، بل يشمل أيضا تزويد القادة على جميع المستويات بالمهارات اللازمة لدفع عجلة التغيير وإدامته. وتتطلب القيادة الشاملة والإدارة المراعية للمنظور الجنساني والمساءلة عن نتائج التكافؤ كفاءات محددة لا تكون دائما جزءا من برامج تنمية المهارات القيادية التقليدية. وأشار العديد من الكيانات إلى أنه من دون الارتقاء بالمتعمد بالمهارات، قد يفتقر القادة إلى الأدوات اللازمة لتفعيل الالتزامات المتعلقة بالمساواة الجنسانية، أو إدارة فرق متنوعة بفعالية، أو إيصال الأولويات التنظيمية بطرق تعزز التأييد وتسهم في إحداث تحول ثقافي.

39 - وقد بدأت عدة جهات تنفيذ برامج مخصصة لمعالجة هذه المسألة. فعلى سبيل المثال، نفذ مكتب الأمم المتحدة في فيينا بالاشتراك مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة برنامجا تجريبيا موجها للإدارة العليا حول القيادة المراعية للمنظور الجنساني. وقد صُمم برنامج التدريب التفاعلي على المهارات القيادية، الذي استمر خمسة أشهر، لتمكين القادة من تفعيل مبادئ المساواة بين الجنسين شخصيا في عملهم. ووصف المشاركون المبادرة بأنها خطوة تحويلية ومثال واضح على الكيفية التي يمكن أن يسهم بها بناء القدرات في إحداث تغييرات في ثقافة المنظمة. ونظرا لارتفاع الطلب والنجاح المبكر، تم بالفعل توسيع نطاق البرنامج من الإدارة العليا ليشمل الإدارة الوسطى.

## باء - إضفاء الطابع المؤسسي على المساءلة

40 - حددت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية الثغرات في المساءلة باعتبارها من أبرز العوائق التي تحول دون التنفيذ الفعال، إذ تتيح استمرار اعتماد التقدم على الإجراءات الطوعية، بدلا من الآليات القابلة للتنفيذ. وتعتبر آليات المساءلة الشاملة وأدوات إدارة الأداء عن رسالة واضحة من القيادة بشأن إيلاء الأولوية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع مستويات المنظمة. ويمكنها أيضا أن تدفع نحو تغيير في السلوك، وهو عنصر أساسي لتحويل ثقافة المنظمة وتهيئة بيئات مؤاتية.

41 - وأفادت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ بأن إدماج أهداف التكافؤ بين الجنسين في خطط عمل كبار المديرين وتقييمات أدائهم كان من بين أكثر مبادراتها تأثيرا، وأسهم بشكل كبير في تعزيز التكافؤ بين الجنسين. وقد رُبطت مؤشرات الأداء الرئيسية بنتائج ملموسة، مثل إعداد قوائم قصيرة تراعي التوازن بين الجنسين، وتوفير الإرشاد للموظفات، وتحليل نتائج الدراسات الاستقصائية عن اهتمام الموظفين، والدعوة إلى اعتماد ترتيبات عمل مرنة أو سياسات مراعية للأسرة واستيعاب الموظفين لها، فضلا عن معدلات المشاركة في المبادرات المعنية بالمساواة بين الجنسين. وطُلب من كبار المديرين أيضا تقديم تقارير سنوية عن مساهماتهم في تحقيق أهداف التكافؤ والمساواة. ومما له أهمية خاصة أن هذه المبادرة أدت إلى إحداث تحول في ثقافة المنظمة. فمع خضوع كبار المديرين للمساءلة المباشرة عن النتائج المتعلقة بالمساواة الجنسانية، لم تعد جهود التكافؤ بين الجنسين تُعتبر أهدافا قائمة بذاتها تندرج ضمن الموارد البشرية، بل أصبحت تُعتبر جزءا لا يتجزأ من النجاح الشامل. وأدى إدماج المسائل الجنسانية في الاستعراضات على مستوى القيادات إلى ترسيخ بيئة عمل يُنظر فيها إلى التنوع باعتباره عنصرا أساسيا في الفعالية التنظيمية والتقدم الشخصي في المسار الوظيفي على حد سواء.

42 - وقد طلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من جميع المديرين تحديد أهداف ترمي إلى الحفاظ على التنوع داخل أفرقتهم أو تحسينه، وذلك في إطار الهدف الشامل المتمثل في سد الفجوات في المشاركة وتهيئة بيئة لا يقاس فيها التقدم بالأرقام فحسب، بل بالسلوكيات أيضا. ويمكن أن يؤدي ربط توقعات الشمولية بتقييمات الأداء إلى الدفع نحو إحداث تغيير في السلوك، غير أن ذلك يتطلب تواصلًا مستمرًا وبناء القدرات ومعايير تقييم واضحة.

## خامسا - جمع البيانات ورصد التقدم

43 - تُعد البيانات الموثوقة والمراعية للاعتبارات الجنسانية ضرورية لتتبع التقدم المحرز، وتحديد الفجوات المستمرة، وتعزيز المساءلة عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ولا تمكن البيانات العالية الجودة المؤسسات من مراقبة التقدم المحرز مقارنة بالأهداف المحددة فحسب، بل تمكنها أيضا من اتخاذ قرارات مستنيرة، وتعديل المسار عند الحاجة، وتفادي المعارضة عن طريق وضع استراتيجيات تستند إلى الأدلة.

## ألف - أنظمة التتبع ولوحات المتابعة

44 - أفادت الكيانات بأن آليات التتبع والإبلاغ المتسقة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمساءلة الفعالة والنجاح بشكل عام. وعلى مدى السنوات القليلة الماضية، أنشأ المزيد من الكيانات آليات تتبع داخلية. وتكون لوحات المتابعة أكثر فائدة عندما تُصمم المعلومات التي توفرها لأغراض مخصصة ويسهل الوصول إليها

وتكون مقدمة بشكل جيد، بحيث يمكن استخدامها لتوجيه كل من الاستراتيجيات العامة واستراتيجيات التوظيف الفردية.

45 - وعلى سبيل المثال، قامت المنظمة الدولية للهجرة بتطوير مجموعة من لوحات المتابعة الداخلية المعروفة باسم تطبيق إعداد التقارير عن الموارد البشرية. وأدى استخدام هذه الأداة إلى تقليص الوقت والجهد اللازمين لإعداد التقارير، وتوحيد صيغتها، وإتاحة إمكانية الرصد الفعلي لتكوين القوى العاملة، وجعل المعلومات أكثر سهولة على جميع المستويات. وبوجه عام، مكنت لوحات المتابعة مديري التوظيف ولجان الاختيار من الوصول إلى معلومات آنية محدثة. وتشير نسبة الاستخدام المرتفعة، حيث يستخدم 542 مستخدماً فريداً الأداة بمعدل 6 433 مرة شهرياً، إلى وجود حاجة مسبقة لهذه الأداة.

46 - ويمكن أن يكون تتبع البيانات الآني مهماً أيضاً في التصدي للمعلومات المغلوطة والمفاهيم الخاطئة المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين. وقد استخدمت كيانات، من بينها إدارة شؤون السلامة والأمن وإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام إحصاءات التوظيف لإبراز الأثر الطويل الأجل للاختلالات التاريخية وإثبات أن التوظيف لا يزال قائماً على الجدارة، وذلك بهدف التصدي بفعالية للأساطير التي تدفع إلى معارضة تدابير تحقيق التكافؤ بين الجنسين، مثل التصور بأن الرجال يفقدون فرص العمل أو لم يعد يتم توظيفهم أو ترقيتهم.

## باء - جمع البيانات المراعية للاعتبارات الجنسانية

47 - أكدت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية، رغم ما ذكر، أن الرصد الهادف للتكافؤ بين الجنسين يتجاوز المقاييس العددية ليشمل تحليل أنماط التوظيف والاستبقاء والتقدم. فلوحات المتابعة، وإن كانت توفر لمحات مفيدة، لا تعكس بالضرورة المسائل الثقافية والهيكلية الكامنة. وتُستكمل الجهود الرامية إلى تعزيز الرصد بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسجلات أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، فضلاً عن أطر المساءلة الأخرى التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة نيابة عن منظومة الأمم المتحدة.

48 - واستعان العديد من المنظمات بأدوات من قبيل دراسات استقصائية للموظفين واستقصاءات جس النبض ومقابلات نهاية الخدمة للحصول على رؤى متعمقة. وعند تصنيف البيانات التي جُمعت باستخدام هذه الأدوات، حسب نوع الجنس، تمكنت الكيانات من تحديد الفجوات في التوظيف والتقدم وتجربة العمل، وإعداد البرامج لمعالجة تلك الفجوات. وأفاد أكثر من 70 في المائة من المجيبين على الدراسة الاستقصائية بأنهم يستخدمون هذه الأدوات بانتظام، فيما أفاد أكثر من 80 في المائة منهم بأنهم يصنفون النتائج حسب نوع الجنس.

49 - وقد شاركت عدة كيانات الطرق التي أسفرت بها هذه الأدوات عن نتائج قابلة للتنفيذ. فعلى سبيل المثال، كشف التحليل الذي أجرته مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين عن وجود تفاوتات في المستويات القيادية المختلفة، فضلاً عن وجود نقطة اختناق في منتصف المسار المهني، وذلك على الرغم من تحقيق التكافؤ بين الجنسين بشكل عام على مستوى الوظائف الدولية من الفئة الفنية، مما أبرز الحاجة إلى استراتيجيات محددة الأهداف لدعم التقدم المهني. وبالمثل، استخدم مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تقييمات القدرات لتحديد الثغرات في التدريب على التحرش الجنسي

وحالات الاعتداء الطفيفة والتمييز. وكشفت الدراسات الاستقصائية فيما يتعلق بانتهااء الخدمة في تلك الكيانات أنه، على الرغم من عدم وجود تفاوت كبير بين الجنسين في مستويات الرضا العام، فقد كانت النساء أقل رضا من الرجال فيما يتعلق بالإشراف وفرص التقدم الوظيفي، لا سيما في المكاتب الميدانية، مما أدى إلى تجديد التركيز على تهيئة بيئات عمل مؤاتية في جميع المناطق، وعلى التدريب الإداري ومبادرات التطوير الوظيفي.

50 - وبعد تطبيق منظور متعدد الجوانب على الدراسة الاستقصائية بشأن الثقافة والمشاركة، تبين لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أن النساء والأشخاص ذوي الإعاقة سجلوا أدنى درجات المشاركة. واستجابة لذلك، أعلن المكتب عن مبادرة حوارية لتمكين المرأة، وبرنامج تجريبي حول الذكورة الإيجابية من أجل إحداث تحول في أماكن العمل، وندوة حوارية عبر الإنترنت بشأن القيادة النسوية، وهي إجراءات ملموسة استندت مباشرة إلى نتائج مصنفة حسب الفئات. واستخدمت المنظمة العالمية للملكية الفكرية أيضا نتائج الدراسة الاستقصائية لتحديد الثغرات في الإدماج، على الرغم من تحقيقها درجات إيجابية في مجال التنوع بشكل عام. واستتبع المنظمة ذلك بحملة داخلية ومعتكف على مستوى القيادات لمعالجة انخفاض الدرجات في مجال تصورات الموظفين بشأن الشعور بالانتماء.

51 - وفي جميع هذه الحالات، شكلت البيانات المصنفة حسب نوع الجنس أداة حاسمة لتشخيص أوجه عدم الإنصاف، وتوجيه التدخلات المستتيرة، وخلق حلقة تفاعل تعزز المساءلة وتحسن النتائج. وأكدت الكيانات أن جمع البيانات والتصرف بناء عليها بشفاافية يدعمان التحسين المستمر ويعززان السلوكيات التي ترسخ ثقافة الشمول.

52 - وبالتوازي مع التدخلات المحددة الأهداف، تستثمر بعض الكيانات في أنظمة طويلة الأجل وعالية الجودة لجمع البيانات، بهدف إنشاء خطوط أساس قوية والتمكين من الرصد المستمر. فعلى سبيل المثال، كلفت منظمة الأمم المتحدة للطفولة شركة غالوب للتحليلات بإجراء دراسة استقصائية شاملة لجميع موظفيها، من أجل فهم أفضل للفجوات المستمرة بين الجنسين في مختلف المناطق والوظائف. أما منظمة الصحة العالمية فقد اضطلعت بمشروع متعدد السنوات لجمع البيانات، شمل أكثر من 30 دراسة استقصائية للموظفين أجريت بين عامي 2017 و 2024، وتناولت مجالات مثل الجنسانية والتنوع والشمولية ورفاهية الموظفين والعمل المرن. وتسهم هذه الدراسات الاستقصائية في تطوير قاعدة بيانات مرجعية وآليات جديدة لحوكمة الدراسات الاستقصائية، تهدف خصيصا إلى تعزيز جودة المؤشرات، والحد من التكرار والإرهاق، وتمكين إجراء تحليلات طولانية أكثر جدوى. وتعكس هذه الأمثلة مجتمعة إدراكا متزايدا لضرورة جمع البيانات الموحدة والعالية الجودة من أجل تحقيق تقدم مستدام وتوفير التعلم على نطاق المنظومة.

53 - وعلى الرغم من التقدم المحرز، سلطت الكيانات الضوء على تحديات رئيسية لا تزال تحد من فعالية جمع البيانات المراعية للمنظور الجنساني. ومن أبرزها القيود المفروضة على الموارد، ومحدودية قدرات الموظفين، وأعباء إعداد التقارير القائمة. وأشارت الكيانات أيضا إلى الحاجة إلى مزيد من التدريب على ممارسات جمع البيانات المراعية للمنظور الجنساني، من أجل تعزيز الجودة والاتساق والأثر على نطاق المنظومة.

## سادسا - دورة الحياة المهنية: التوظيف وإدارة المواهب والاستبقاء

الشكل الخامس

النسبة المئوية للنساء في كل مرحلة من مراحل عملية اختيار الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، حسب الرتبة، للفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2022 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المجموع	38.1	41.8	49.3	53.5
مد-2	34.4	46.9	55.7	57.4
مج-1	33	40.6	43.1	48.8
ف-5	34.3	39.3	44.1	47.5
ف-4	35.8	40.3	47.7	50.6
ف-3	37.3	42.9	50.3	55.3
ف-2	45.1	42.7	56	60.6
ف-1	55.2	53.9	57.1	63.9

■ المختارات ■ الموصى بهن ■ المدرجة أسماؤهن في قائمة المقابلات ■ المتقدمات لشغل المناصب

المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

54 - فيما يتعلق باختيار الموظفين، شكلت النساء نسبة 38,1 في المائة من إجمالي المتقدمين لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا، وهو ما يمثل انخفاضاً يقارب 4 نقاط مئوية مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. وفي الواقع، انخفض عدد النساء المتقدمات لشغل وظائف على جميع المستويات، باستثناء وظائف الرتبة مد-2. ففي حين شكلت النساء أكثر من نصف المتقدمين لشغل وظائف في الرتبة ف-1، ظلت حصتهن أقل من 40 في المائة في الرتبة ف-3 والرتب العليا. ويبرز هذا الاتجاه وجود عائق مستمر في اجتذاب النساء للتقدم لشغل وظائف في الأمم المتحدة، لا سيما في المستويات العليا، وهو اتجاه مثير للقلق أصبح أكثر وضوحاً منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

55 - وعلاوة على ذلك، وبالمقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق، سُجل انخفاض في النسبة الإجمالية للنساء في كل مرحلة من مراحل عملية اختيار الموظفين من المقابلة إلى التوصية، باستثناء المرحلة النهائية للاختيار، حيث ارتفعت حصة النساء. وقد يشير هذا النمط إلى أن التدابير المتخذة في مرحلة الاختيار، مثل بعض التدابير الخاصة المؤقتة، قد أثرت عن تأثير إيجابي. غير أن التراجع المستمر في تمثيل المرأة قبل مرحلة الاختيار، لا سيما في مرحلتَي التصفية والتوصية، يبين الحاجة إلى إجراء تحليل أدق لتنفيذ التدابير الخاصة المؤقتة على مستوى الكيان أو لفهم العوامل الأخرى التي تتدخل في ذلك. ويُعد فهم تأثير هذه التدابير على اختيار الموظفين عبر المستويات والمراحل أمراً أساسياً لتحديد الثغرات والفرص المتاحة على حد سواء لتعزيز نتائج التكافؤ بين الجنسين في جميع مراحل عملية التوظيف بأكملها.

## ألف - التوعية والتطبيق

56 - تُقَدِّم مجموعة المتقدمين بعدة عوامل مزمّنة. ومن أبرز العقبات استمرار نقص تمثيل المرأة في بعض المجالات. وتتفاقم المشكلة أكثر فأكثر في مستويات القيادة. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتشجيع المزيد من النساء على دخول هذه المجالات، فإن حالات عدم التكافؤ بين الجنسين المتجذرة تاريخياً أدت إلى نقص في المواهب القيادية. وعلاوة على ذلك، تواجه الأمم المتحدة منافسة قوية من جهات توظيف أخرى، قادرة على تقديم تعويضات أعلى بكثير لغرض اجتذاب هذه المجموعة المحدودة من المرشحين المؤهلين.

### التوعية المحددة الأهداف

57 - كان لجهود التوعية والتوظيف المحددة الأهداف دور حاسم في توسيع نطاق مجموعة المتقدمين، لا سيما في المجالات التي يغلب عليها الطابع الذكوري. فقد ساعدت هذه المبادرات في تحديد المرشحين الذين قد لا تتاح لهم إمكانية الوصول إلى الشبكات القائمة أو قنوات التوظيف التقليدية، مما يؤدي إلى معالجة الاستبعاد غير المقصود للمواهب من خلفيات متنوعة. وتحسّن هذه الجهود أيضاً شمولية وتمثيل مجموعات المتقدمين، مما يسهم في تحقيق نتائج أكثر إنصافاً في مجالي التوظيف والبرمجة.

58 - وقد أبلغت الكيانات عن نتائج واعدة في هذا الصدد. وفي إطار توسيع نطاق الفئات المعنية بالإعلانات عن الوظائف الشاغرة وتعزيز التوعية المحددة الأهداف، أنشأ مكتب الموارد البشرية مجموعة المواهب العالمية للأمم المتحدة، وهي أداة مبتكرة قائمة على الاشتراك تضم 300 000 مشترك، 50 في المائة منهم من النساء. وأبلغ مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بزيادة بنسبة 19 في المائة في عدد الطلبات المقدمة من النساء لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا بين عامي 2021 و 2023، وذلك بعد تنفيذ خطة توعية سنوية شملت إعادة تقييم الخبرة المطلوبة، وإعداد مواد توظيف تراعي الاعتبارات الجنسانية، وإدراج الالتزامات المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين بشكل بارز في الموقع الشبكي، وإنتاج فيديو ترويجي يعرض المسارات المهنية للنساء في المناصب العليا.

59 - واستخدمت كيانات أخرى تدخلات في إطار البرنامج على مستوى المتدربين أو في المراحل المبكرة من الحياة المهنية، بهدف تحسين أو إنشاء القاعدة العامة للمواهب النسائية ضمن قطاع عمل كل منها. ففي عام 2024، استحدث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً لاستعراض المواهب، يهدف إلى تحديد النساء الموهوبات في وقت مبكر دعم جاهزيتهن لتولي مناصب قيادية، من خلال التقييمات وبرامج تنمية مصممة خصيصاً لهن.

60 - وأفادت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن التفاوتات الجنسانية المنهجية في مجموعات المرشحين غالباً ما تُعزى إلى أنماط مشاركة النساء في القوى العاملة أو وصولهن إلى التعليم العالي أو التعليم المتخصص، لا سيما في القطاعات التي يُنظر إليها تقليدياً على أنها ذكورية. ومن دون معالجة هذه المسائل الأساسية، ستستمر الفجوات الجنسانية، مما يؤثر على التوظيف والقدرة على تحقيق التكافؤ بين الجنسين وإدامته. وقد حاولت بعض الكيانات معالجة هذه المشكلة من خلال شراكات خارجية تهدف إلى تطوير هذه القطاعات.

61 - فعلى سبيل المثال، يُعد برنامج النساء العاملات في القطاع البحري مبادرة رائدة للمنظمة البحرية الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القطاع البحري. وتتعاون المنظمة البحرية الدولية مع

شركاء وطنيين وإقليميين لتقديم دورات قصيرة لتعزيز المهارات الفنية وتنمية المهارات القيادية للنساء اللواتي يسعين إلى العمل في المجال البحري، إلى جانب زمالات تعليمية للتدريب المتخصص. ومن خلال البرنامج، ساعدت المنظمة أيضا في إنشاء ودعم جمعيات النساء العاملات في القطاع البحري لتعزيز المساواة بين الجنسين والتقدم في المسار المهني؛ ويوجد حاليا ثماني جمعيات إقليمية من هذا القبيل. وبالإضافة إلى ذلك، أكدت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية على الدور الهام الذي يمكن أن تضطلع به الدول الأعضاء في معالجة نقص تمثيل النساء في سياقاتها الوطنية، على سبيل المثال، من خلال الحد من الحواجز الجنسانية التي تعيق الوصول إلى التعليم والمشاركة في القوى العاملة.

### لغة شاملة للجميع

62 - شددت الكيانات على أن الرسائل الشاملة، وإن لم تكن قادرة وحدها على إزالة الحواجز الهيكلية، فهي تُعد عامل تمكين أساسيا. فعندما تقترن اللغة الشاملة للجميع بتأييد من القيادة، وممارسات التوظيف الشاملة للجميع، واستراتيجيات التوعية، تسهم في زيادة تنوع مجموعة المتقدمين لشغل الوظائف، وتعزيز مصداقية الجهة الموظفة، وتدعم التقدم نحو تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين.

63 - وقد أفاد 94 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية باستخدام لغة شاملة للجميع في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة ومواد التوظيف ومنتجات الاتصال. ويُنسب إلى هذه الممارسة على نطاق واسع الفضل في توسيع مجموعات المرشحين، وتحسين إبراز النساء في الأدوار القيادية، وتعزيز الالتزامات المؤسسية بالمساواة بين الجنسين. وتم أيضا تحديد إبراز النساء في المناصب العليا، ولا سيما في بيئات عمل البعثات، باعتباره عاملا رئيسيا في تشجيع المزيد من النساء على التقدم لشغل الوظائف.

64 - وتدمج منظمة العمل الدولية بشكل منهجي التكافؤ بين الجنسين في منتجات الاتصال، ومواد التوظيف، والإعلانات عن الوظائف الشاغرة، في إطار إظهار التزامها على مستوى الكيان بالتنوع الجنساني. وفي معرض تقييمها لأثر هذه التدابير، أفادت المنظمة بأن نسبة النساء المتقدمات لشغل وظائف فنية قد ارتفعت من 36 في المائة في عام 2021 إلى 41 في المائة في عام 2024. وبالمثل، يقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بتوحيد رسائل التنوع في جميع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة، ويشجع صراحة تقديم الطلبات من النساء والفئات الأخرى الممثلة تمثيلا ناقصا. وأفاد المكتب بأن التركيز على استخدام لغة شاملة للجميع، إلى جانب استراتيجيات توعية محددة الأهداف، أدى إلى زيادة عدد المتقدمات، لا سيما لشغل وظائف قيادية وفنية. وقد أدى هذا الأمر بدوره إلى زيادة احتمالات تحقيق قوائم مختصرة متوازنة، وتعزيز التوازن الجنساني العام في عملية التوظيف. وأفاد مكتب المبعوث الخاص للأمين العام للأمم المتحدة إلى اليمن، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، وغيرها من الكيانات، بتحسين معدلات تقديم الطلبات، وجودة الترشيحات، وتحقيق اختراقات في الوظائف التي يغلب عليها الطابع الذكوري تقليديا، وقد ربطت هذه النتائج بعمليات الاتصال المراعية للمنظور الجنساني.

### باء - التقييم والاختيار

65 - يُعد التقييم والاختيار مرحلتين محوريّتين، ليس فقط من حيث تحديد التوازن العددي، ولكن أيضا لما لهما من دور في بلورة التصورات بشأن التكافؤ بين الجنسين داخل المنظمة. ففي المرحلة التي تصبغ

فيها قرارات التوظيف مرئية لجميع الموظفين، تتبلور تصورات العدالة والجدارة والشرعية. ولذلك، تُعد العمليات الشفافة والتواصل الواضح عناصر أساسية؛ فهي تضمن الثقة وتعزز أيضا الفهم بأن التكافؤ بين الجنسين لا يتعارض مع مبدأ الجدارة، بل هو ركن أساسي من أركان التوظيف الفعال والعالى الجودة.

66 - ومع ذلك، فإن التركيز على التكافؤ بين الجنسين فقط في مرحلة الاختيار قد يؤدي، عن غير قصد، إلى تأجيج التصور بأن النساء أو الفئات الأخرى الممثلة تمثيلا ناقصا يخضعن لمعايير مختلفة. ويمكن تجنب هذه الديناميكية من خلال إعطاء الأولوية للشفافية، وربط التكافؤ بين الجنسين بالفعالية التشغيلية على امتداد دورة التوظيف بأكملها، بل على نطاق أوسع، في جميع كيانات المنظمة، بما يحقق فهم الموظفين لهذا الأمر باعتباره أولوية منهجية.

67 - ومن بين الكيانات المحيية على الدراسة الاستقصائية، أفاد 72 في المائة منها باشتراط تحقيق التكافؤ بين الجنسين في قوائم المرشحين للمقابلات، فيما أفاد 75 في المائة باشتراط تشكيل لجان توظيف متوازنة من حيث المنظور الجنساني، وهما نسبتان مماثلتان للنسبتين المسجلتين في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وأفاد 56 في المائة من الكيانات باشتراط تحقيق التكافؤ في قوائم المرشحين لشغل الوظائف التي لم يُحقق فيها التكافؤ بعد، مقارنة بنسبة 35 في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وقد لاحظت الكيانات أن التحيز اللاواعي لا يزال يمثل تحديا، لا سيما في هذه المرحلة من عملية التوظيف.

#### التوظيف المستند إلى البيانات

68 - وصفت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية كيف تستفيد من البيانات للحفاظ على ممارسات التوظيف الشاملة للجميع. فالمنظمة الدولية للهجرة تطلب من لجان التوظيف استكمال استمارات تقييم المرشحين التي تتضمن معلومات عن التركيبة الجنسانية والجغرافية لوحدة التوظيف. وقد أدت هذه الخطوة المدججة إلى زيادة المساءلة، مما يصعب على مديري التوظيف تجاهل مؤشرات تنوع القوى العاملة.

69 - ويوجه عدد من كيانات الأمانة العامة رسائل يُنشد النظام إلى المديرين المكلفين بالتوظيف عند نشر وظيفة شاغرة تتضمن معلومات عن التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي، تليها رسالة مخصصة تتضمن تدابير واقتراحات بشأن التوعية. ويتم تقييم قرارات الاختيار مقابل مؤشرات الأداء الرئيسية على مستوى الكيان، حيث يتلقى كبار القادة تقارير مفصلة توضح تأثير كل تعيين على أهداف التكافؤ بين الجنسين. ويتم أيضا تزويد المديرين بتحديثات ربع سنوية لدعم الرقابة الاستراتيجية.

70 - وقد نفذ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع "لوحة متابعة الأشخاص" تتيح للمديرين الاطلاع على بيانات آنية حول تركيبة القوى العاملة. وفي حين كان التحليل المتعدد الجوانب محدودا في ظل الأنظمة السابقة، تتيح لوحة المتابعة رصد الاتجاهات الجنسانية والجغرافية، مما يدعم التوظيف على نحو أكثر استجابة للاحتياجات. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى إجراء مزيد من التدريب للمديرين، في جميع الكيانات، للاستفادة الكاملة من الأدوات المتاحة وتفسير البيانات المتعلقة بالتنوع بشكل أكثر شمولاً. ويُعد تعزيز القدرات في هذا الصدد أمرا أساسيا للنهوض بالإنصاف ومعالجة فجوات التمثيل بشكل استباقي.

#### جيم - التدابير الخاصة المؤقتة

71 - في الأمر الإداري ST/AI/2020/5، الصادر في عام 2020، أُدخلت تدابير خاصة مؤقتة محدثة تهدف إلى تسريع التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة. وتطبق هذه التدابير، التي

تهدف إلى زيادة المساءلة في قرارات التوظيف، على عمليات الاختيار والتعيين في جميع المستويات التي لم يتحقق فيها التكافؤ بين الجنسين بعد.

72 - وقد أفادت بعض الكيانات بأن التدابير الخاصة المؤقتة كان لها أثر إيجابي ملحوظ على ممارسات التوعية والتوظيف. وسجل مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها زيادة في المشاركة في مبادرات المساواة بين الجنسين. وأبلغ برنامج الأغذية العالمي بزيادة قدرها 8 نقاط مئوية في تمثيل النساء بشكل عام، في حين أفادت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى بأن نسبة النساء في الرتبة ف-5 فما فوق قد زادت بمقدار 10 نقاط مئوية.

73 - وتشترط بعض الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية إعادة الإعلان عن الوظائف الشاغرة عندما يكون عدد المتقدمات من النساء منخفضاً، مما أسفر عن قيام مديري التوظيف بتعزيز التواصل الاستباقي لتحديد النساء المؤهلات. غير أن هذا النهج أدى أحياناً، في بعض القطاعات التي يغلب عليها الطابع الذكوري، إلى تأخيرات غير مقصودة بسبب محدودية قاعدة المرشحات، مما قد يضعف من مستوى التأييد لدى الموظفين.

74 - ولكي تحقق التدابير الخاصة أقصى قدر من الفعالية، من الأهمية بمكان أن تقترن بجهود طويلة الأجل لبناء القدرات، تهدف إلى تطوير وإدامة قاعدة قوية من المواهب النسائية، في إطار نهج شامل ينطوي على التوعية المحددة الأهداف، وبرامج تنمية المواهب، وتدريب النساء على المهارات القيادية، فضلاً عن إقامة الشراكات مع منظمات خارجية لتوسيع نطاق الوصول إلى مجموعات متنوعة من الكفاءات. وقد اقترحت بعض الكيانات أيضاً أن تطبيق التدابير الخاصة المؤقتة في القطاعات التي يغلب عليها الطابع الذكوري والتي تواجه اختلالات هيكلية مستمرة بين الجنسين، قد يتطلب منها اتباع نهج أكثر ملاءمة وابتكاراً، بما يتماشى مع السياقات الخاصة بكل كيان.

## دال - إدارة المواهب واستبقاؤها

75 - لا يمكن سد فجوة التكافؤ بين الجنسين من خلال التوظيف وحده. وتشكل السياسات المتعلقة بتدابير من قبيل حوافز التنقل وترتيبات العمل المرنة وفرص الترقية من العوامل المساعدة على التقدم. ويجب أن تُستكمل جهود التوظيف أيضاً باستراتيجيات الاستبقاء، بما في ذلك برامج الإرشاد وتطوير المهارات القيادية لمساعدة النساء على تجاوز العقبات القائمة والوصول إلى المناصب العليا.

76 - وأشار أحد الكيانات إلى أن التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-5 تحقق تاريخياً من خلال الترقيات القائمة على أساس الأقدمية، وليس من خلال الجهود المحددة الأهداف الرامية إلى ضمان التمثيل العادل في جميع الأدوار القيادية. وقد أسفر ذلك، عن غير قصد، عن إحراز تقدم محدود في زيادة عدد النساء في مناصب مديري البرامج ورؤساء الوحدات وغيرها من المناصب القيادية. ونتيجة لذلك، شرع المسؤولون في القيادة في اتباع نهج أكثر استراتيجية في إدارة المواهب، لضمان ألا يُعطى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على المستوى الإجمالي الأولوية على حساب التمثيل المتكافئ في مناصب صنع القرار.

## برامج الإرشاد والتدريب

77 - يظل الإرشاد والتدريب على القيادة من الأدوات الحاسمة للنهوض بتمثيل المرأة في المستويات القيادية، وبناء مسارات القيادة والاحتفاظ بالمواهب ودعم التقدم المهني والتطوير المهني للمرأة.

- 78 - فعلى سبيل المثال، تُعد مبادرة الحياة المهنية المبكرة للمرأة التي وضعتها مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة منبرا مخصصا للقيادات النسائية الناشئة لتبادل الأفكار والدعم، فضلا عن التواصل مع الزملاء من كبار الموظفين. وعلى مدى أربع دفعات، شاركت في المبادرة 141 امرأة من 33 بلدا، جاء أكثر من 66 في المائة منهن من مناطق خارج أوروبا الغربية. وأفاد ثلث المشاركات السابقات بأن مشاركتهن في البرنامج أسهمت في تحقيق تقدم مهني لاحق. وقد ساهمت المنصات المشتركة بين الوكالات أو الدولية، مثل برنامج القيادات النسائية الناشئة ومنندى تنمية المهارات القيادية للمرأة، في تيسير التعلم من الأقران وتوسيع نطاق تأثير البرنامج. وشددت كيانات من بينها منظمة الأغذية والزراعة ومركز التجارة الدولية على الدور الذي ساهم فيه استخدام نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين والتوجيه في تحديد النساء اللواتي يتمتعن بإمكانات عالية وتعزيز مسارات القيادة.
- 79 - وأفادت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن القيود المالية، والتوقعات غير الواضحة، والدعم الإداري المحدود، عوامل يمكن أن تضعف الفعالية وتثني عن المشاركة وتعيق الاستدامة. ومن أجل تحقيق التنوع في القيادة العليا بشكل فعال، يجب أن تعكس جهود الإرشاد منظورا متعدد الجوانب، وأن تراعي التوزيع الجغرافي العادل، وأن تكون جزءا لا يتجزأ من الاستراتيجيات التنظيمية الطويلة الأجل. وسيكون استمرار الاستثمار والرصد والتوعية الاستباقية من العناصر الأساسية للحفاظ على الزخم وتحقيق النتائج على نطاق واسع.

## هاء - انتهاء الخدمة والتخطيط للقوة العاملة

### الجدول 2

توزيع أسباب انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا، حسب نوع الجنس، للموظفين في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2022 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

سبب انتهاء الخدمة	الرجال (المجموع)	النساء (المجموع)	حصة النساء (بالنسبة المئوية)	السبب كنسبة مئوية من	
				مجموع حالات انتهاء الخدمة (النساء)	مجموع حالات انتهاء الخدمة (الرجال)
التخلي عن الوظيفة	1	3	75,0	0,1	0,03
إلغاء الوظيفة	50	42	45,7	1,3	1,5
إنهاء الخدمة بالتراضي	188	100	34,7	3,2	5,6
انقضاء مدة التعيين	1 075	1 116	50,9	35,6	32,2
الوفاة	38	11	22,4	0,4	1,1
الفصل لسوء السلوك	48	7	12,7	0,2	1,4
تحقيقا لمصلحة المنظمة	11	23	67,6	0,7	0,3
حالات الانتداب فيما بين الوكالات	27	43	61,4	1,4	0,8
حالات النقل فيما بين الوكالات	193	241	55,5	7,7	5,8
الاستقالة	827	1 016	55,1	32,4	24,7
التقاعد (المبكر والإلزامي)	850	488	36,5	15,6	25,4
الفصل بإجراءات موجزة	2	2	50,0	0,1	0,1

سبب انتهاء الخدمة	الرجال (المجموع)	النساء (المجموع)	حصة النساء (بالنسبة المئوية)	السبب كنسبة مئوية من مجموع حالات انتهاء الخدمة (النساء)	السبب كنسبة مئوية من مجموع حالات انتهاء الخدمة (الرجال)
إنهاء الخدمة لدواع صحية	25	30	54,5	1,0	0,7
إنهاء الخدمة بسبب الخدمة غير المرضية	8	10	55,6	0,3	0,2
<b>المجموع</b>	<b>3 343</b>	<b>3 132</b>	<b>48,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

80 - كما هو مبين في الجدول 2، يشترك الرجال والنساء في الأسباب الثلاثة الأكثر شيوعاً لانتهاء الخدمة وهي: انقضاء مدة التعيين، والاستقالة، والتقاعد. وتماشياً مع التقرير السابق، كانت النساء ممثلات تمثيلاً زائداً بين المستقبليين، ولكن تمثيلهن كان أقل بين المتقاعدين. وقد تعكس هذه الديناميكية اختلالات تاريخية طويلة الأمد في التوازن بين الجنسين، تؤدي إلى انخفاض عدد النساء في سن التقاعد مقارنة بالرجال. ومع ذلك، قد يشير ذلك أيضاً، إلى جانب التمثيل الزائد للنساء بين المستقبليين، إلى أن النساء في المستويات الوظيفية المتوسطة لا ينظرن إلى الأمم المتحدة كجهة عمل مفضلة على المدى الطويل، مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الاستقالات وانخفاض معدل التقاعد. وفي ضوء هذه الديناميات، توفر التعيينات الجديدة وحالات التقاعد المقبلة فرصة لإدماج اعتبارات التكافؤ بين الجنسين في التخطيط المنظم للقوة العاملة.

81 - ومن خلال إجراء مقابلات إلزامية تراعي الاعتبارات الجنسانية عند انتهاء الخدمة، اكتشفت كيانات مثل منظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأغذية العالمي أن النساء يتركن العمل في منتصف الحياة المهنية بمعدلات أعلى من الرجال، مع الإشارة إلى صعوبات تتعلق بالتنقل وتحقيق التوازن بين عبء العمل والمسؤوليات الأسرية. واستجابة لذلك، تمت زيادة الاستثمار في استراتيجيات استبقاء متينة تهدف إلى معالجة هذا التفاوت وتحسين ظروف العمل. وتُبرز هذه الأمثلة أهمية الرصد المستمر وجمع البيانات المراعية للاعتبارات الجنسانية. وعلى الرغم من أن 72 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تُجري مقابلات انتهاء الخدمة في بعض الأحيان، فإن 36 في المائة فقط منها تُنرم بإجرائها، على النحو الموصى به في الاستراتيجية على نطاق المنظومة. وعلاوة على ذلك، فإن أكثر من 30 في المائة من الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية لا تصنف البيانات حسب نوع الجنس، وهو ما يُعد فرصة ضائعة بالغة الأهمية.

## سابعا - تهيئة بيئة مؤاتية

### ألف - ترتيبات العمل المرنة

82 - سرّعت جائحة كوفيد-19 اعتماد ترتيبات العمل المرنة. وأفادت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن ترتيبات العمل المختلطة والمرنة، متى أمكن تطبيقها، دعمت التوازن بين العمل والحياة الشخصية وعززت رفاهية الموظفين ومكنتهم من الوفاء بمسؤوليات تقديم الرعاية إلى جانب الحفاظ على أدائهم المهني. وعلاوة على ذلك، أشارت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية إلى أن هذه الترتيبات ربما تكون قد ساهمت في تهيئة مكان عمل أكثر شمولاً ودعماً، خاصة بالنسبة للنساء اللواتي يتحملن، في

غالب الأحيان، نصيبا غير متناسب من مسؤوليات تقديم الرعاية. وأفاد عدد من الكيانات أيضا بتسجيل انخفاض في معدلات الغياب.

83 - وقد ساهمت ترتيبات العمل المرنة أيضا في زيادة التنوع واستبقاء الموظفين. وأشارت إدارة شؤون السلامة والأمن إلى أن ترتيبات العمل المرنة مكنتها من توظيف نساء من خلفيات إقليمية أكثر تنوعا، ووسعت مجموعة المواهب، ومكنت المزيد من النساء من الاضطلاع بأدوار في مجالات يغلب عليها الطابع الذكوري عادة. وأفاد عدد من الكيانات أيضا بأن الترتيبات المرنة أدت إلى تحسين الكفاءة والفعالية، حيث أُتيح للموظفين العمل بطريقة تتناسب على النحو الأمثل مع احتياجاتهم، مما عاد بالنفع على المنظمة. وقد برزت هذه الترتيبات أيضا كعنصر مهم في تحسين استبقاء الموظفين. وأشار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن زيادة المرونة كانت عاملا رئيسيا في جذب النساء الموهوبات والاحتفاظ بهن.

## باء - السياسات المراعية للأسرة

84 - تؤدي السياسات المراعية للأسرة على نطاق منظومة الأمم المتحدة إلى إحراز تقدم ملموس في مجال المساواة بين الجنسين وتحقيق رفاه الموظفين واستبقائهم. وقد ساعدت هذه الجهود في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين، ولا سيما النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات تقديم الرعاية، وأسهمت في ترسيخ مكانة الأمم المتحدة باعتبارها جهة عمل أكثر شمولاً ودعماً.

85 - وساهمت مرافق رعاية الأطفال والرضاعة الطبيعية في مراكز العمل في تسهيل العودة إلى العمل، وتحسين الروح المعنوية. وأدت النماذج الشاملة للسياسات المراعية للأسرة، مثل روضة الأطفال الثنائية اللغة التي تقدمها اليونسكو، إلى تخفيف الأعباء اللوجستية ودعم الموظفين في المواقع ذات التكلفة المرتفعة. وساعدت الإجازات المرنة وسياسات تقديم الرعاية المشتركة في تغيير الأعراف الثقافية. وأبلغت كيانات مثل منظمة الصحة للبلدان الأمريكية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية عن زيادة الإقبال من قبل الرجال والنساء، مما يعزز التكافؤ بين الجنسين في العمل وفي المنزل.

86 - ولا تزال التحديات قائمة، لا سيما فيما يتعلق بالحصول على خدمات رعاية الأطفال، وتوفير الرعاية والدعم لكبار السن والمعاليين من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتوظيف الأزواج، والتنقل في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، غير أن نتائج الدراسة الاستقصائية تؤكد أن السياسات المراعية للأسرة عامل أساسي في استبقاء الموظفين وتحقيق الشمول وتهيئة بيئة عمل ملائمة وفعالة.

## جيم - معايير السلوك<sup>(16)</sup>

87 - في عام 2018، جدد الأمين العام وقادة الأمم المتحدة، من خلال فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي، التزامهم باتباع نهج عدم التسامح مطلقاً إزاء التحرش الجنسي، مع التأكيد على أهمية الاستجابات التي تركز على الضحايا/الناجيات، وآليات الإبلاغ الآمنة، وتهيئة ثقافات تنظيمية شاملة. وقد أنشئت فرقة العمل في عام 2018 وظلت نشطة حتى نهاية عام 2023، ثم خلفها فريق الأمم المتحدة التنفيذي لمنع التحرش الجنسي والتصدي له في عام 2024، بتقويض لمواصلة

(16) بالإضافة إلى الدراسة الاستقصائية التي تُجرى كل سنتين بشأن التكافؤ بين الجنسين، يستند هذا الفرع إلى دراستين استقصائيتين مخصصتين بشأن التحرش الجنسي أجرتهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطار مساهمتها في عمل فريق الأمم المتحدة التنفيذي لمنع التحرش الجنسي والتصدي له.

قيادة نهج منسق على نطاق المنظومة. ويضطلع الفريق التنفيذي بدور محوري في تعزيز المساءلة على مستوى القيادات والاتساق في السياسات العامة والتعلم المؤسسي في جميع الكيانات. ولدعم استجابة موحدة وفعالة للتحرش الجنسي، وضعت منظومة الأمم المتحدة مجموعة من الأدوات في إطار ولاية فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، ويتولى الآن الفريق التنفيذي الإشراف عليها.

#### مجموعة الأدوات التي وضعتها منظومة الأمم المتحدة

- السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي
- مدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة
- قاعدة بيانات ClearCheck
- مركز المعرفة بشأن التصدي للتحرش الجنسي على نطاق منظومة الأمم المتحدة
- مبادئ نهج يركز على الضحايا
- "دليل المديرين: منع التحرش الجنسي والتصدي له في مكان العمل"
- دليل المحققين: التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في الأمم المتحدة

88 - وفي حين تُعتبر الأدوات الرئيسية على مستوى المنظومة ضرورية، يتفاوت تطبيقها بشكل كبير بسبب قلة الموارد، والتغطية المحدودة للأفراد من غير الموظفين، وضعف الحماية من الانتقام. وتعتمد الجهود الحالية لبناء القدرات بشكل كبير على وحدات التعلم الإلكتروني الإلزامية، التي يُنظر إليها على نطاق واسع على أنها غير كافية. وقد دعت الكيانات التي شملتها الدراسة الاستقصائية إلى اعتماد طرائق مختلفة، بما في ذلك التدريب القائم على السيناريوهات، والتدريب المسترشد بالصدمات النفسية والمصمم خصيصاً لأدوار وسياقات محددة. وأكدت نتائج الدراسات الاستقصائية التي أُجريت في إطار مسار عمل الفريق التنفيذي بشأن تبادل المعرفة والتعاون على الحاجة إلى تعزيز مشاركة القيادات، واعتماد نهج تدريب عملي تدفع إلى تغيير في السلوك، وتعزيز أنظمة الدعم المؤسسي، من أجل تحقيق تحول ثقافي هادف على نطاق المنظمة.

89 - وظهرت أيضاً أمثلة بارزة على ممارسات فعالة في مجال منع التحرش الجنسي والتصدي له على نطاق منظومة الأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، يكفل صندوق الأمم المتحدة للسكان أن يتولى موظفون معينون متابعة شؤون الضحايا طوال عملية الإبلاغ عن التحرش الجنسي، بدءاً من الإفصاح الأولي وحتى إغلاق القضية، لضمان استمرار الدعم والمرافقة. وبالمثل، وضعت مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين نهجاً تركز على الناجين، وتعطي الأولوية للوضوح في المسائل الإجرائية، والمساعدة النفسية الاجتماعية، والمشاركة المستمرة للموظفين المعنيين بالحماية في مرافقة المتضررين. وأعلن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عن بدء حملة "كن الحل" (Be the Solution) لزيادة الوعي بشأن التحرش الجنسي، مع التركيز على التدخل المبكر والمسؤولية المشتركة. ولقد استخدمت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ملصقات ومواد بصرية في كل من المقر والمكاتب الميدانية لتعزيز إبراز السياسات المناهضة للتحرش وتوضيح سبل الوصول إلى قنوات الإبلاغ. وفي الوقت نفسه، قامت منظمة العمل الدولية وبرنامج

الأغذية العالمي بتبسيط إجراءاتهما للإبلاغ عن التحرش الجنسي من خلال مخططات انسيابية وأدوات متعددة اللغات سهلة الاستخدام، بهدف مساعدة الموظفين على أن يفهموا بشكل أفضل ما يمكن توقعه عند الإبلاغ عن سلوك غير لائق. وتُظهر هذه المبادرات أن إحراز تقدم ملموس ممكن عندما توضع احتياجات الناجين، والتواصل الواضح، والمساءلة على مستوى القيادات، في صميم الجهود التنظيمية.

## ثامنا - البعثات والبيئات الميدانية

### ألف - استقدام الموظفين واستبقاؤهم

90 - تطرح أشد تحديات التوظيف والاستبقاء لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، وذلك بسبب البيئات التي يغلب عليها الطابع الذكوري وثقافة المنظمة التي تنتمي المرشحات عن التقدم لشغل الوظائف وتزيد من معدلات انسحاب الموظفات. وتظل الفجوات في تمثيل المرأة في المناصب العليا قائمة في المواقع التي يهيمن عليها الموظفون الذكور الذين أمضوا فترات طويلة في الخدمة، حيث تتخفف معدلات دوران الموظفين. ويمكن أن تؤدي سياقات البعثات إلى تفاقم هذه التحديات، إذ تشكل البعثات في مراكز العمل الشاقة أو المراكز التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة حواجز أمام النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات تقديم الرعاية. وتؤثر محدودية الدعم العائلي وغياب السكن الآمن والخدمات الطبية، إلى جانب بيئات النزاع والأعراف الاجتماعية التقييدية، بشكل خاص، على فرص تعيين الموظفات الوطنيات واستبقائهن.

91 - ولمعالجة الثغرات الهيكلية في مسار التوظيف، أقامت بعض البعثات شراكات مع منظمات غير حكومية ومنظمات شعبية محلية بهدف توسيع قاعدة النساء المؤهلات. وكيفت بعثات أخرى أنظمة التنقل الداخلية لدعم تقدم المرأة، ووفرت هياكل للتوجيه والدعم، بما في ذلك فرص التوجيه والتواصل للنساء العاملات حاليا في المناصب القيادية العليا. ومع ذلك، فإن القوائم القديمة أو التي يغلب عليها الطابع الذكوري في المجموعات الوظيفية الرئيسية حذت من إحراز التقدم، حتى في ظل وجود تدابير خاصة مؤقتة.

92 - وأعطت بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، من خلال مشروعها الوطني لمتطوعي الأمم المتحدة، الأولوية للمتطوعين الذين أمضوا فترات طويلة في الخدمة لشغل وظائف دائمة، حيث تم توظيف 36 متطوعا في عام 2024 وحده. وأنشأت بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة قاعدة بيانات للمتقدمين السابقين، بهدف تشكيل مجموعة من الممارسين المؤهلين. ونظرا للقيود المفروضة داخل البلد في أفغانستان، استحدث الفريق القطري حولا مبتكرة للموظفات الوطنيات، مثل توفير معدات للاتصالات السلكية واللاسلكية تعمل بالطاقة الشمسية، وحزم بيانات موسعة، وبدلات النقل.

93 - ويؤثر السياق المحلي تأثيرا كبيرا على فعالية السياسة المؤسسية. ويتطلب تحقيق تقدم مستدام نحو التكافؤ بين الجنسين في صفوف الموظفين الوطنيين تدخلات مخصصة وقائمة على الإنصاف، إلى جانب استمرار الاستثمار في مسارات التوظيف، والمرونة في مكان العمل، والتوعية الخاصة بكل سياق، لضمان المشاركة الكاملة والمتكافئة للمرأة في ولايات البعثات.

## باء - تهيئة البيئة المؤاتية

94 - أثبتت ترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك العمل عن بُعد، والنماذج المختلطة، والجدولة المرنة، أنها ضرورية للحفاظ على التكافؤ بين الجنسين، إذ تتيح للنساء اللواتي يضطعن بمسؤوليات تقديم الرعاية، على وجه الخصوص، الحفاظ على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية في سياقات البعثات والسيارات الميدانية. وبالنسبة لبعض الكيانات، سهّلت هذه الترتيبات انتقالاً أكثر سلاسة من الإجازة الوالدية، وساهمت في تحسين الرضا الوظيفي، حيث أفادت الكيانات باستمرار الطلب على ترتيبات العمل المرنة بعد اعتمادها خلال جائحة كوفيد-19.

95 - وأدخلت تحسينات على البنية التحتية لمعالجة الشواغل المتعلقة بالسلامة التي كانت تاريخياً تتني الموظفين عن العمل في سياقات البعثات والسيارات الميدانية. وشملت هذه التحسينات تحسين الإضاءة لتعزيز التنقل ليلاً بشكل أكثر أماناً، وتخصيص موظفين لإدارة ترتيبات الإقامة في أعقاب حالات سوء السلوك، وإنشاء مساحات مخصصة للنساء من أفراد حفظ السلام، مما يعزز التواصل بين الأفراد المدنيين والعسكريين وأفراد الشرطة. وقد أنشأت بعض البعثات تجمعات سكنية وغرف تريض ومرافق صحية لدعم النساء خلال فترة الحمل والأمومة المبكرة، مما يضمن استبقاءهن خلال مراحل الحياة الحرجة. وشهد مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال زيادة ملحوظة في تعيين الموظفين واستبقائهن بعد إنشاء صالة للرضاعة تتيح للأمهات سحب حليب الأم لأخذه إلى المنزل لاحقاً.

## جيم - تعميم مراعاة المنظور الجنساني

96 - في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في سياقات البعثات، يُنظر بشكل متزايد إلى التكافؤ بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على أنهما مترابطان. ففي حين يضمن التكافؤ التوازن في التوظيف، يُدمج المنظور الجنساني في جميع وظائف البعثة، بدءاً من التخطيط والعمليات ووصولاً إلى المشاركة المجتمعية. وقد أفادت البعثات التي نسقت جهودها في هذين المجالين عبر المكونات المدنية والعسكرية والشرطة بأنها حققت تحولاً مؤسسياً أقوى وفعالية عملياتية أكبر. وأفادت بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى بأن تحسين بيئة العمل للنساء من أفراد حفظ السلام أدى إلى زيادة الإنتاجية الإجمالية وتعزيز ثقة المجتمعات المحلية في البعثة.

97 - وأفادت البعثات التي شملتها الدراسة الاستقصائية بأن استخدام اتفاقات القيادة، ومفاهيم البعثات، ووثائق التخطيط، وخطط العمل، أدى إلى الارتقاء بالمساواة بين الجنسين من مسألة إدارية إلى أولوية تشغيلية. وقد أدى تأطير التكافؤ باعتباره عنصراً أساسياً في فعالية البعثة إلى تعزيز تأييد الموظفين وتحسين مستوى التفاعل مع المجتمعات المحلية والشركاء والمجتمع المدني. وأشارت الكيانات إلى أن المشاريع التعاونية، والإحاطات الإعلامية المشتركة بين القطاعات، والدوريات المشتركة، والحوار مع المنظمات النسائية، قد أسفرت عن استراتيجيات حماية أكثر استتارة، وعلاقات أقوى مع المجتمعات المحلية المستفيدة من الخدمات، وتعزيز الوصول إلى المجتمعات المهمشة.

98 - ويُعد توفير تدريب شامل لموظفي البعثات على جميع المستويات أمراً بالغ الأهمية لدعم جهود تعميم المنظور الجنساني. وتستهدف الجلسات المصممة خصيصاً لتناول قضايا المساواة بين الجنسين، والتحيز، ومفاهيم الذكورة، والسلوك المهني، المديرين والأفراد النظاميين والموظفين الميدانيين، وتقديم من

خلال الإحاطات الإعلامية والوحدات الافتراضية وبرامج الإرشاد. وعندما يُقدم التدريب باعتباره جزءاً لا يتجزأ من تحقيق النجاح العملي، تُبلغ البعثات عن مستويات أعلى من الإقبال ومساءلة أكبر على مستوى القيادات.

## دال - أفرقة الأمم المتحدة القطرية

99 - في سياقات متنوعة، أحرزت أفرقة الأمم المتحدة القطرية تقدماً مطرداً نحو تعزيز التكافؤ بين الجنسين، أفضى في بعض الحالات إلى التحول. ويُستخدم سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة لتقييم التقدم الذي أحرزته أفرقة الأمم المتحدة القطرية استناداً إلى خمسة معايير تتمثل فيما يلي: وجود خطة تنفيذية للفريق القطري بشأن التكافؤ بين الجنسين؛ وتعيين جهة تنسيق معنية بالمسائل الجنسانية ضمن الفريق القطري؛ والتقدم المحرز في تنفيذ الخطة التنفيذية للفريق القطري؛ ووجود مؤشرات على اتجاهات إيجابية نحو تحقيق التكافؤ ضمن الفريق القطري؛ وإدماج إجراءات تراعي المنظور الجنساني في مجال واحد على الأقل من استراتيجية العمليات التشغيلية.

100 - ويُعد ضمان التأييد من مختلف كيانات الأمم المتحدة، التي تختلف ولاياتها وسياساتها وقدراتها وثقافتها المؤسسية، من أبرز التحديات التي تواجه أفرقة الأمم المتحدة القطرية عند إعداد خطة تنفيذية، وهو ما يتطلب قدراً كبيراً من التنسيق. فعلى سبيل المثال، لا يملك المنسق المقيم سلطة التأثير على سياسات التوظيف الخاصة بكل كيان على حدة. وعلاوة على ذلك، تتطلب كل خطوة في العملية مستويات متعددة من الموافقة من جهات تنسيق مختلفة. وقد أكد الفريق القطري في البوسنة والهرسك، الذي اعتمدت خطته التنفيذية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين باعتبارها نموذجاً يُحتذى به من قبل أفرقة قطرية أخرى، أن اعتبار الخطة وثيقة قابلة للتعديل، أي مبدأ توجيهياً يمكن البناء عليه وتقيقه وتحديثه وفقاً لتغير الظروف، هو عامل أساسي في التعامل مع هذه الشبكة المعقدة من أصحاب المصلحة.

101 - ويكتسي الدور الذي يضطلع به المنسق المقيم أهمية بالغة بشكل خاص في وضع وتفعيل خطة تنفيذية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وقد أُشير باستمرار إلى الدعم القوي والظاهر من المنسق المقيم باعتباره عاملاً حاسماً في تحقيق النجاح. فالمنسقون المقيمون الذين يدافعون شخصياً عن التكافؤ بين الجنسين، من خلال المشاركة في تصميم الخطة وتيسير التعاون بين الوكالات والتأكيد على أن التكافؤ يمثل أولوية بالنسبة للفريق القطري، يساعدون في إضفاء الشرعية على جدول الأعمال وتسريع عملية التأييد في جميع الكيانات.

102 - ومن الأخطاء الشائعة التي ارتكبتها العديد من الأفرقة الإفراط في التركيز على التمثيل العددي دون معالجة القضايا المنهجية (بما في ذلك تحليل مستوى الوظيفة ونوعها) أو الاعتراف بالتقاطعية. وقد برز بناء قدرات الموظفين والشركاء كعامل نجاح حاسم آخر. فقد أدى التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني وأطر السياسات والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، إلى جانب الرسائل القيادية المتسقة، إلى تعميق تأييد الموظفين وتحسين التخطيط والعمليات المراعية للمنظور الجنساني. ومن الضروري، من الآن فصاعداً، توفير تمويل مستدام لمثل هذه المبادرات، إلى جانب أنظمة رصد قوية. وبالمثل، من الأهمية بمكان تعزيز التواصل والتعاون بين المجموعات المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية وأفرقة إدارة العمليات، بما في ذلك ضمان أن يُدرك موظفو العمليات أهمية النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء لا يتجزأ من دورهم.

## تاسعا - الاستنتاجات والتوصيات

103 - بما أنه لم يتبق سوى أقل من أربع سنوات لبلوغ هدف الأمين العام المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وبهدف ضمان التنفيذ الكامل لإعلان ومنهاج عمل بيجين، من الضروري أن يضطلع جميع الكيانات والمديرين والموظفين بدور فاعل في إحداث التغيير، من خلال معالجة الحواجز الهيكلية وضمان استمرار القيادة والزخم. ولمواصلة التقدم المحرز منذ الإعلان عن الاستراتيجية على نطاق المنظومة في عام 2017، يتعين تسريع الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال مجموعة شاملة من الإجراءات.

104 - وتُشجّع الكيانات والأفرقة القطرية على أن تواصل، بعزم متجدد، تنفيذ التوصيات الواردة في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة، والمبادئ التوجيهية الخاصة بالميدان لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة، فضلا عن خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان وكل فريق قطري.

105 - وتُحث الكيانات على تنفيذ التوصيات والتدابير الواردة في هذا التقرير لمعالجة العوائق بشكل منهجي، والحد من الحواجز التي تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين، من خلال منظور متعدد الجوانب يعترف بالتجارب المتنوعة لجميع الموظفين.

106 - ويوصى بأن تستفيد الكيانات من الموارد والخبرات الشاملة التي توفرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وفقا لولاياتها، من أجل تسريع التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين، بطرق منها وضع وتحديث ورصد خطط التنفيذ الخاصة بكل كيان، واستخدام لوحة المتابعة بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومركز المعرفة بشأن التصدي للتحرش الجنسي على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والدعم التقني المتخصص المتاح.

107 - وتُحث الكيانات على تخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية لاستدامة التدابير التحويلية، وتكثيف العوائق المحددة بشكل منهجي، ودفع التغيير التنظيمي نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

108 - ويُشجّع القادة في المناصب العليا، بمن فيهم المنسقون المقيمون ورؤساء الوكالات والبعثات، على مواصلة إظهار التزامهم الواضح بالتكافؤ بين الجنسين من خلال التواصل الاستراتيجي، بطرق منها ما يلي:

(أ) دمج الرسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الاتصالات الروتينية؛

(ب) ترسيخ التكافؤ بين الجنسين كبنود دائم في جدول الأعمال، مما يعزز الدور الأساسي للتكافؤ بين الجنسين في نجاح المنظمة؛

(ج) ضمان الاتساق بين البيانات العامة والممارسات الداخلية لتشكيل نموذج السلوك الشامل للجميع بشكل فعال؛

(د) إظهار الالتزام المؤسسي من خلال دمج جهود التكافؤ بشكل شامل في المجالات البرنامجية والتشغيلية والقيادية.

109 - ويوصى بأن توفر القيادة العليا، بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، التوجيه الاستراتيجي وأطر التواصل لدفع مبادرات التكافؤ بين الجنسين، مع التركيز على الأهداف القائمة على الجدارة والفعالية التنظيمية، وتوسيع نطاق أطر التكافؤ بين الجنسين لتشمل جميع فئات الموظفين، بمن فيهم الأفراد من غير الموظفين، مثل الخبراء الاستشاريين والمتطوعين والعاملين المؤقتين.

110 - ويُطلب من القيادة توطيد آليات المساءلة على جميع المستويات، بطرق منها التنفيذ الكامل لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وخطة التعجيل بالمساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، مع التركيز على الهيكل الجنساني وثقافة المنظمة والموارد البشرية، والإقرار بأن إنشاء آليات مساءلة شاملة يشكل رسالة واضحة مفادها أن التكافؤ بين الجنسين يمثل أولوية مؤسسية من شأنها أيضاً أن تدفع نحو إحداث تغيير في السلوك وتحويل في ثقافة المنظمة. وينبغي على القيادة القيام بما يلي:

(أ) دمج أهداف التكافؤ بين الجنسين في خطط عمل كبار المديرين، وتقييمات الأداء، واتفاقات القيادة؛

(ب) ربط أهداف التكافؤ بين الجنسين المحددة بوضوح، وتوقعات الشمولية، والمساهمات في تهيئة بيئة مؤاتية ومكان عمل متنوع في تقييمات الأداء واعتبارات الترقية وتقديرات الأداء؛

(ج) المطالبة بإعداد تقارير داخلية منتظمة عن التقدم المحرز نحو تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين على مستوى الإدارة العليا وتوحيد آليات إعداد التقارير وتبسيطها حيثما أمكن، لتقليل العبء الإداري والإرهاق.

111 - وتُشجّع الكيانات على تعزيز جمع البيانات المراعية للمنظور الجنساني من خلال استخدام لوحة المتابعة بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتتبع التقدم المحرز داخليا بشكل دقيق من خلال عمليات التوظيف والاختيار والترقية، وإتاحة لوحات المتابعة والمقاييس الرئيسية للمديرين المكلفين بالتعيين وأفرقة الاختيار وقادة الفرق.

112 - وينبغي أن تُجري الكيانات دراسات استقصائية أو مقابلات إلزامية عند انتهاء الخدمة، على النحو الموصى به في الاستراتيجية على نطاق المنظومة، وأن تُجري بشكل منتظم دراسات استقصائية واستقصاءات لجلس النبض للموظفين على الصعيد العالمي، مع استخدام البيانات لتجاوز المقاييس الرقمية والإحاطة بالقضايا الثقافية والهيكلية الأساسية. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) طلب جمع بيانات موحدة عبر جميع فئات الموظفين، مع تصنيف النتائج حسب الجنس والجنسية والعوامل الديمغرافية الأخرى ذات الصلة؛

(ب) إجراء تحليل متعدد الجوانب لتحديد الأنماط المنهجية في مجالات التوظيف والاستبقاء والتقدم وتجربة العمل، مع التركيز بشكل خاص على نقاط الاختناق في منتصف الحياة المهنية والتفاوتات التي تؤثر على مختلف المجموعات، من أجل توليد نتائج قابلة للتنفيذ يُسترشد بها في وضع تدخلات محددة الأهداف.

113 - وتُشجّع الكيانات على معالجة العوائق التي تعترض مسارات التوظيف، من خلال تنفيذ مجموعة شاملة من التدابير لاجتذاب النساء وتوظيفهن، فضلاً عن دعم التطور الوظيفي للمرأة. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) إجراء حملة توعية محددة الأهداف وواسعة النطاق لزيادة عدد المتقدمات لشغل المناصب، بالتعاون مع الشبكات النسائية، واستخدام قوائم المواهب العليا، وقوائم المرشحين المقبولين، وقواعد البيانات؛

(ب) تعميق مجموعة المواهب المؤهلة من خلال التعاون مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والجامعات الوطنية والشبكات المتخصصة، لا سيما في القطاعات التي يغلب عليها الطابع الذكوري تقليدياً؛

(ج) تعزيز التنقل فيما بين الوكالات من خلال المهام القصيرة الأجل، والإعارة، والتبادل فيما بين الوكالات، وعن طريق استخدام القوائم المشتركة، ومعاملة المرشحات من كيانات الأمم المتحدة المشاركة كمرشحات داخليات؛

(د) ضمان التكامل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، على النحو الموصى به في المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة، والمبادئ التوجيهية الخاصة بالميدان لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة.

114 - وتُشجّع الكيانات على إنفاذ المساواة في عمليات الاختيار ومعالجة التحيزات في السياسات والمواقف التي تؤثر على اختيار النساء. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) استخدام لغة شاملة في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة، مع بذل جهد واع لتعظيم مجموعة المواهب وإدراج الكفاءات والخبرات المتعلقة بالمنظور الجنساني في توصيف الوظائف، من أجل جذب الموظفين الذين سيساهمون بفاعلية في بناء ثقافة تنظيمية شاملة؛

(ب) إزالة المعلومات الشخصية غير الضرورية، بما في ذلك الاسم والحالة الاجتماعية، من منظور مسؤول التوظيف أو مدير التوظيف خلال مراحل معينة من عملية التوظيف، مثل الفحص والتقييمات الكتابية، للتخفيف من التحيز غير الواعي أو الواعي، كلما أمكن ذلك؛

(ج) النظر في إزالة المتطلبات التقييدية مؤقتاً من توصيفات الوظائف، من خلال تقييم نقدي للمؤهلات المطلوبة، بما في ذلك مدة الخدمة في الوظيفة؛

(د) اشتراط أن تضم أفرقة إجراء المقابلات موظفين من خلفيات متنوعة، وإقرار تدريب إلزامي ومستمر بشأن التحيز غير الواعي للمديرين المكلفين بالتعيين وغيرهم من المشاركين في المقابلة أو عملية الاختيار؛

(هـ) مواصلة النظر في التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين في تطوير قوائم المواهب وجهود التوظيف؛

(و) استخدام نماذج تقييم المرشحين ولوحات معلومات التوظيف لتتبع الاتجاهات المتعلقة بالجنسانية والجغرافيا والاختيار، مع تزويد مديري التوظيف بمقاييس آنية واقتراحات للتوعية؛

(ز) رصد نقاط القرار الحاسمة لتحديد المراحل التي يحدث فيها الاستنزاف بين الموظفين، والاستجابة بتدخلات محددة الأهداف.

115 - وتُعد التدابير الخاصة المؤقتة ضرورية لتسريع التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وينبغي تطبيق الأمر الإداري بشأن التدابير الخاصة المؤقتة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين (ST/AI/2020/5) بشكل متسق في جميع المواقع، مع التواصل المنتظم بشأن تطبيقه بين مواقع المقار والمواقع الموجودة خارج المقار، وتعزيز آليات المساءلة الشفافة، حيثما ينطبق ذلك. وتُشجّع الكيانات على إقران التدابير الخاصة المؤقتة بجهود بناء القدرات، والتوعية الاستباقية، والبحث عن المواهب بشكل مخصص، من أجل تطوير واستدامة مجموعة قوية من المرشحات، لا سيما في الوظائف والمناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وذلك في إطار نهج شامل للتوظيف والاستبقاء. ويمكن أن تشمل تلك الإجراءات ما يلي:

(أ) تعزيز التدريب على التحيز غير الواعي ومراعاة الفوارق بين الجنسين لكبار المديرين وأفرقة الاختيار لمعالجة التحيز؛

(ب) التأكيد المستمر للمبادئ القائمة على الجدارة والأساس المنطقي للتدابير الخاصة المؤقتة لتعزيز التأييد؛

(ج) تكيف جهود التوعية وتطبيق التدابير مع سياقات مثل عمليات السلام والكيانات الجديدة، بما يضمن دمج أهداف التكافؤ منذ البداية؛

(د) ضمان الرصد المنهجي وإعداد تقارير فصلية بشأن تطبيق التدابير الخاصة المؤقتة، باستخدام بيانات مصنفة لتتبع التقدم وفهم الأثر على جميع المستويات والفئات المهنية ومراحل اختيار الموظفين.

116 - وتُشجّع الكيانات على تسخير العدد المتزايد من الموظفين المتقاعدين في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حيثما أمكن ذلك، كفرصة لتحسين تمثيل المرأة والاستثمار في التطوير الوظيفي، والمسارات الداخلية، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، والتخطيط المنظم لتعاقب الموظفين، ولا سيما في الميدان والبعثات وفي الرتبة مد-1 والرتب العليا. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) تصنيف بيانات انتهاء الخدمة حسب الجنس والنوع لتحليل الاتجاهات المتعلقة بالتقدم على المدى الطويل، ومخاطر الاستنزاف، ومكانة المؤسسة كجهة توظيف مفضلة للنساء، وأنماط استقالة النساء؛

(ب) دمج النتائج في عمليات التطوير الوظيفي وتخطيط القوى العاملة.

117 - وتُشجّع الكيانات على دعم التطوير الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين من خلال سياسات شاملة لتحقيق التكامل بين العمل والحياة الشخصية. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) تنفيذ سياسات تنقل تسهل التكامل الشخصي والمهني، بما في ذلك فرص عمل للأزواج، وتحديد مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة مع مراعاة توفر خدمات الرعاية الصحية والمدارس والمرافق الترفيهية؛

- (ب) تعزيز ترتيبات العمل المرنة، حيثما أمكن، ومواصلة تدابير الدعم التي استُحدثت خلال جائحة كوفيد-19، وتلبية احتياجات الرعاية الأوسع نطاقاً، وتوفير إجازات إضافية ومرونة في العمل؛
- (ج) توفير مرافق لرعاية الأطفال والرضاعة في المقر ومراكز العمل الميدانية؛
- (د) رصد الالتزام بالإجازة الوالدية، والتحقق في الفوارق بين الجنسين، وتوفير موارد الصحة النفسية، وتشجيع الموظفين على الاستفادة من السياسات المراعية لاحتياجات الأسرة؛
- (هـ) سد الثغرات في خدمات دعم الأسرة، لا سيما في مراكز العمل الشاقة، من خلال تعزيز دعم توظيف الأزواج وتقييم البنية التحتية من خلال منظور المساواة بين الجنسين.
- 118 - ووفقاً لنشرة الأمين العام بشأن جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية في الأمانة العامة (ST/SGB/2023/3)، ينبغي لكل رئيس كيان<sup>(17)</sup> أن يعين جهات تنسيق معنية بالمسائل الجنسانية ومناوبين لها يتمتعون بالأقدمية الكافية، وأن يخصص لهم الوقت اللازم، ويوفر التدريب، والموارد المالية، فضلاً عن إمكانية الوصول إلى إحصاءات الاختيار. وينبغي لقيادة الكيان أن تشجع جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية على مواصلة التنسيق والتعاون مع مكتب منسقة شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على أساس ولاية المكتب، ومواصلة الاستفادة من توجيهاته وأدواته الفنية.
- 119 - وينبغي مواصلة الجهود الرامية إلى منع التحرش الجنسي والتصدي له والقضاء عليه على نطاق المنظومة، بما يتماشى تماماً مع عمل فريق الأمم المتحدة التنفيذي لمنع التحرش الجنسي والتصدي له. ويوصى بمواصلة رصد آليات المساءلة وتنفيذها. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:
- (أ) تحديث سياسات مكافحة التحرش الجنسي كل سنتين إلى ثلاث سنوات، مع إدراج تعريفات واضحة وبروتوكولات منسقة وأحكام قابلة للتنفيذ تشمل جميع فئات الموظفين؛
- (ب) تطبيق نهج يركز على الضحايا في جميع حالات سوء السلوك، وإظهار عدم التسامح مطلقاً مع التمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة، سواء عبر الإنترنت أو بشكل شخصي؛
- (ج) ضمان مساءلة القيادة من خلال وضع نماذج للسلوك المحترم وتحميل الجناة المسؤولية على جميع المستويات؛
- (د) فرض تدريب شامل لجميع الموظفين، واستبدال التعلم الإلكتروني العام بمناهج تفاعلية قائمة على السيناريوهات، مصممة خصيصاً لأدوار وظيفية محددة؛
- (هـ) مواصلة مواءمة خطط وسياسات التنفيذ الخاصة بكل كيان مع السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي، وتنفيذ مجموعة الأدوات الكاملة، بما في ذلك مدونة قواعد السلوك، و"دليل المديرين"، وقاعدة بيانات ClearCheck، ودليل المحققين.

(17) يُقصد بمصطلح "رئيس الكيان" المعنى نفسه الوارد في الحاشية 1 من النشرة ST/SGB/2019/2 وهو كما يلي: "رئيس الكيان" يعني رئيس إدارة أو مكتب، بما يشمل مكتباً خارج المقار؛ أو رئيس بعثة سياسية خاصة أو بعثة لحفظ السلام؛ أو رئيس لجنة إقليمية؛ أو منسق مقيم أو منسق إقليمي؛ أو رئيس أي وحدة أخرى مكلفة بأنشطة مبرمجة".

120 - إن تعزيز بيئة لا يتم فيها التسامح مع الإفلات من العقاب ويشعر فيها الضحايا والناجون بالأمان عند الإبلاغ عن سوء السلوك هو أمر أساسي لمنع التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتصدي لهما. وينبغي للكيانات أن تقوم بما يلي:

(أ) استخدام وتوفير الموارد في مركز المعرفة بشأن التصدي للتحرش الجنسي على نطاق منظومة الأمم المتحدة لبناء ثقافة مكان عمل آمن؛

(ب) تنفيذ ونشر البلاغات بشأن خدمات الدعم التي يمكن الوصول إليها والتي تراعي الصدمات وتتمحور حول الضحايا، بالإضافة إلى مسارات الإحالة والإجراءات المناسبة المصممة لكل من الناجين والمديرين؛

(ج) صياغة التزامات قيادية متاحة للجمهور تهدف إلى القضاء على التحرش الجنسي؛

121 - ويُشجّع القادة في سياقات البعثات والسيارات الميدانية، بمن فيهم المنسقون المقيمون ورؤساء الوكالات والبعثات، على دعم الجهود الشاملة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، وتهيئة بيئات عمل مؤاتية من خلال العمل المنسق على المستوى القطري وعلى مستوى البعثات. ويمكن أن تشمل تلك الإجراءات ما يلي:

(أ) زيادة تعيين النساء في مناصب المنسقين المقيمين في رتبة أمين عام مساعد ورتبة مد-2، وتوسيع نطاق أهداف التكافؤ بين الجنسين لتشمل الموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي فئة الخدمات العامة؛

(ب) الاستفادة من المجموعات المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية لتعزيز التكافؤ وتهيئة بيئات مؤاتية، مع ضمان تأييد جميع الموظفين من خلال تأطير التكافؤ بين الجنسين باعتباره عاملاً أساسياً في تحقيق فعالية العمليات؛

(ج) تكييف تدابير التكافؤ بما يتناسب مع السياق المحلي والاحتياجات التشغيلية، وجمع الكيانات وهيكلها المختلفة، مع الحفاظ على الاستراتيجيات باعتبارها وثائق قابلة للتعديل وتخضع للاستعراض المنتظم؛

(د) دعم تنفيذ الإجراءات من خلال تدريب مخصص بشأن التحيز الجنساني والسلوك في مكان العمل، موجه خصيصاً لكل من الأفراد النظاميين والمدنيين، إلى جانب توفير التمويل الكافي والتوجيه الفني؛

(هـ) الربط بين الجهود المبذولة على مستوى الكيانات وعلى مستوى الأفرقة القطرية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على كلا المستويين، بما في ذلك ربط هذه الجهود بتنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بجملة أمور منها التكافؤ بين الجنسين وثقافة المنظمة.

122 - وتُشجّع الدول الأعضاء على تعزيز جهود التكافؤ بين الجنسين واستدامتها على المستويات العليا، من خلال ترشيح ودعم المرشحات ورعاية البرامج القطرية التي تستثمر في تعليم الفتيات ومشاركة المرأة في المجالات التي يغلب عليها الطابع الذكوري.

123 - وتُشجّع الدول الأعضاء على تقديم الدعم السياسي والدعم من الميزانية لمبادرات التكافؤ بين الجنسين، وزيادة عدد النساء في صفوف أفراد حفظ السلام والمراقبين الدوليين، والاستثمار في تحديث البعثات بما يراعي الفوارق بين الجنسين، وتوفير التدريب على مراعاة المنظور الجنساني قبل النشر.

## المرفق الأول

توزيع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، حسب الكيان، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

حصة النساء (بالنسبة المئوية)	غير مصنفة الرتبة		مد-2		مد-1		ف-5		ف-4		ف-3		ف-2		ف-1		الكيان
	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	
	45,8	3	9	9	23	24	62	118	233	254	363	239	179	120	67	36	
44,1	3	4	1	2	25	22	100	193	196	299	203	223	94	59	14	5	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
32,1	-	1	1	4	5	14	16	76	59	127	32	43	20	17	1	1	منظمة الطيران المدني الدولي
54,0	-	1	-	1	-	1	4	1	11	5	15	4	4	16	-	-	محكمة العدل الدولية
36,4	-	2	-	-	1	2	2	2	3	6	1	1	1	1	-	-	لجنة الخدمة المدنية الدولية
49,2	4	5	-	2	14	12	40	58	81	62	63	84	39	26	2	2	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
51,7	8	3	13	13	29	42	126	188	232	230	183	122	90	43	8	3	منظمة العمل الدولية
46,0	-	1	3	4	4	8	11	20	15	21	20	19	15	7	1	1	المنظمة البحرية الدولية
50,1	2	-	6	15	21	30	63	89	217	226	324	321	260	227	47	30	المنظمة الدولية للهجرة
50,2	1	-	1	-	1	4	11	15	18	28	40	46	49	30	5	2	مركز التجارة الدولية
53,1	-	-	-	-	-	1	4	12	7	15	15	6	16	4	1	-	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية
42,6	1	4	2	2	3	13	22	47	58	84	66	77	38	31	3	2	الاتحاد الدولي للاتصالات
51,1	2	1	1	2	9	12	25	29	98	112	50	40	31	13	2	-	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
52,6	-	1	2	-	-	1	7	6	3	8	6	5	6	5	6	1	منظمة الأمم المتحدة للسياحة
52,6	3	-	3	6	19	20	43	55	51	33	27	22	15	9	-	-	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
48,2	7	4	19	40	90	68	228	317	353	440	298	278	158	98	9	6	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
56,2	4	7	7	7	21	27	60	85	143	133	211	153	181	84	20	8	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
48,9	-	1	1	1	5	4	9	13	27	39	50	55	38	24	1	-	اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ

حصة النساء (بالنسبة المئوية)	غير مصنفة الرتبة		مد-2		مد-1		ف-5		ف-4		ف-3		ف-2		ف-1		الكيان
	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	
54,2	2	1	8	8	43	38	113	111	133	145	111	74	68	28	1	-	صندوق الأمم المتحدة للسكان
47,7	2	2	13	26	68	79	220	227	516	593	753	814	386	405	-	-	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين
31,5	-	-	-	1	2	2	5	10	17	27	22	55	5	18	1	-	مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة
51,9	3	2	23	27	60	70	391	414	934	885	732	689	248	134	10	3	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
37,4	-	1	1	3	4	17	16	48	33	50	29	46	23	15	2	1	منظمة الأمم المتحدة للتعمية الصناعية
43,9	-	1	-	-	2	7	4	5	5	6	7	8	6	4	1	1	معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث
48,2	61	70	80	102	263	338	848	1 026	1 952	2 244	2 021	2 099	726	520	9	10	الأمانة العامة للأمم المتحدة
42,8	1	1	-	2	2	7	13	14	23	35	35	45	8	7	1	-	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
43,5	2	2	8	8	14	21	37	49	63	83	69	83	21	32	1	1	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
48,3		1	4	5	6	9	16	15	38	47	33	27	2	2	-	-	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى
60,7	-	-	-	1	1	-	2	3	7	5	4	1	3	1	-	-	كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة
48,9	1	1	3	1	6	6	3	4	7	15	13	10	12	10	-	-	جامعة الأمم المتحدة
78,6	2	-	5	3	22	4	87	19	136	37	99	39	65	12	2	-	هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
40,0	-	2	2	2	3	4	7	12	2	14	19	16	5	7	-	-	الاتحاد البريدي العالمي
47,8	3	1	18	38	61	74	182	225	405	449	443	488	154	115	11	5	برنامج الأغذية العالمي
48,3	9	9	22	45	74	140	387	427	485	575	325	251	113	73	6	2	منظمة الصحة العالمية
47,4	3	6	3	8	19	36	34	69	107	119	94	84	44	14	1	2	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
46,6	1	2	2	7	3	14	20	23	37	50	39	31	23	19	4	2	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
<b>48,8</b>	<b>128</b>	<b>146</b>	<b>261</b>	<b>409</b>	<b>924</b>	<b>1 209</b>	<b>3 274</b>	<b>4 140</b>	<b>6 726</b>	<b>7 610</b>	<b>6 691</b>	<b>6 538</b>	<b>3 087</b>	<b>2 177</b>	<b>206</b>	<b>102</b>	<b>المجموع</b>

## المرفق الثاني

الجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية التي تجرى كل سنتين عن تحسين وضع  
المرأة في منظومة الأمم المتحدة لعام 2025

كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة		
الوكالات والصناديق والبرامج	الإدارات والمكاتب	البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام للقرن الأفريقي
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سوريا
منظمة الطيران المدني الدولي	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن
محكمة العدل الدولية	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع
منظمة العمل الدولية	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى
المنظمة البحرية الدولية	إدارة التواصل العالمي	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
المنظمة الدولية للهجرة	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
مركز التجارة الدولية	إدارة الدعم العملياتي	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية	إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام/إدارة عمليات السلام	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
الاتحاد الدولي للاتصالات	إدارة شؤون السلامة والأمن	بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان

كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة

الوكالات والصناديق والبرامج	الإدارات والمكاتب	البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	لجنة الخدمة المدنية الدولية	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	مكتب إقامة العدل	بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا
مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة	الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	مكتب شؤون نزع السلاح	
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان	
صندوق الأمم المتحدة للسكان	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	مكتب الشؤون القانونية	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	شعبة الشرطة	
جامعة الأمم المتحدة	مكتب شؤون الفضاء الخارجي	
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	
الاتحاد البريدي العالمي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	
برنامج الأغذية العالمي		
منظمة الصحة العالمية		
المنظمة العالمية للملكية الفكرية		
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية		