

Distr.: General
17 September 2003
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والخمسون

البند ١١٢ من جدول الأعمال المؤقت*

النهوض بالمرأة

تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام**

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة ١٨٠/٥٧ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، يقدم هذا التقرير معلومات عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة وفي سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ففي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، كانت النساء يمثلن ٣٥,٦ في المائة من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر في الأمانة العامة. وخلال السنوات الخمس الماضية، كانت زيادة تمثيل المرأة في هذه المجموعة بطيئة بالرغم من الزيادة في مجموع عدد الموظفين. وفي الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، تمثل النساء ٤١,٨ في المائة من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. ومستوى التمثيل هذا يتمشى مع معدل التقدم المحرز في السنوات العشر الماضية. وفي الرتبة مد-١ وما فوقها، تمثل النساء ٢٥,٦ في المائة من الموظفين المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر و ٣٣,٤ في المائة من شاغلي الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وداخل منظومة الأمم المتحدة، كانت النسبة العامة للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا ٣٥ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وتدعو الحاجة إلى بذل مزيد من الجهود المتضافرة لتحقيق التوازن بين الجنسين في جميع الرتب والفئات، ولا سيما في الرتب العليا ورتب تقرير السياسات.

* A/58/150.

** تأخر تقديم هذا التقرير نتيجة لتأخر تجهيز بيانات الموارد البشرية.



المحتويات

الصفحة	الفقرات
أولا -	مقدمة ٢-١ ٣
ثانيا -	لمحة عامة عن الوضع الراهن لتمثيل المرأة في الأمانة العامة ٣٠-٣ ٣
ثالثا -	الاتجاهات الطويلة الأجل في تحسين وضع المرأة في رتب الفئة الفنية والفئات العليا ٢٠٠٣-١٩٩٣ ٤٢-٣١ ١٠
رابعا -	استعراض عام لتمثيل الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة ٤٥-٤٣ ١٤
خامسا -	الأنشطة التي تم الاضطلاع بها مؤخرا من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين ٧١-٤٦ ١٥
سادسا -	الاستنتاجات والإجراءات ٨٢-٧٢ ٢٢

الجدول

١ -	توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ ٢٦
٢ -	توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ ٢٩
٣ -	مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ ٣١
٤ -	مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ ٣٢
٥ -	تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا والمعينين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي: ١٩٩٣-٢٠٠٣ (نسبة مئوية) ٣٣
٦ -	تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا والمعينين في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر: ١٩٩٨-٢٠٠٣ (نسبة مئوية) ٣٤
٧ -	توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ ٣٥

أولا - مقدمة

- ١ - هذا التقرير المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ١٨٠/٥٧ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، يتيح معلومات عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة وفي سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.
- ٢ - وهو يقدم لمحة عامة عن الوضع الراهن لتمثيل المرأة في الأمانة العامة^(١) وفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مقارنة بما كان عليه منذ سنة؛ وتحليلاً للاتجاهات خلال السنوات العشر الماضية صوب تحقيق التوازن بين الجنسين؛ واستعراضاً للتطورات والأنشطة المضطلع بها منذ آخر تقرير للأمين العام (A/57/447) من أجل تحسين وضع المرأة.

ثانيا - لمحة عامة عن الوضع الراهن لتمثيل المرأة في الأمانة العامة

- ٣ - يستند التحليل الوارد أدناه إلى التوزيع الجنساني لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا (٥٣٠ موظفاً) المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر في الأمانة العامة والمعينين في وظائف فنية بالمشاريع (٨٣٢ موظفاً). ويرد مزيد من المعلومات في التقرير السنوي للأمين العام بشأن تكوين موظفي الأمانة العامة^(٢).

ألف - موظفو الفئة الفنية والفئات العليا المعينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

- ٤ - من أصل ٥٣٠ موظفاً في الفئة الفنية والفئات العليا، هناك ٤٩٣ ٢ معينون في مجموعة الوظائف الأكثر تحديداً وهي تلك الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، كانت نسبة النساء ٤١,٨ في المائة (١٠٤١ امرأة) مقارنة بـ ٤١ في المائة منذ سنة (انظر الجدول ٢). وهذه الزيادة الحالية البالغة ٠,٨ نقطة مئوية - على غرار معدل العام الماضي - هي دون متوسط الزيادة البالغ ١ نقطة مئوية سنوياً تقريباً في هذه المجموعة منذ عام ١٩٨٩. ويقدم الجدول ٤ مقارنة لتمثيل المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الرتب في الفترة ما بين ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.
- ٥ - وفي الرتبة مد-١ وما فوقها، سجلت النسبة المئوية للنساء انخفاضاً طفيفاً، إذ بلغت ٣٣,٣ في المائة مقارنة بـ ٣٣,٧ في المائة في السنة الماضية. وتحقق أهم تقدم في رتبة وكيل الأمين العام، بزيادة ٤,٢ نقاط مئوية، حيث ارتفعت نسبة النساء من ١٦,٧ في المائة إلى ٢٠,٨ في المائة (٥ نساء من أصل ٢٤). وظل تمثيل المرأة في رتبة الأمين العام المساعد ثابتاً في مستوى السنة الماضية البالغ ٢٣,٥ في المائة (٤ نساء من أصل ١٧). وفي الرتبة مد-٢،

زاد تمثيل المرأة من ٢٩,٤ إلى ٣١,٢ في المائة (٢٤ امرأة من أصل ٧٧)، وانخفض تمثيل المرأة في الرتبة مد-١ من ٣٧,٨ في المائة إلى ٣٦,٣ في المائة (٧٨ امرأة من أصل ٢١٥).

٦ - وفي الرتب ف-١ إلى ف-٥، تمثل النساء ٤٣,١ في المائة. بيد أن التوازن بين الجنسين لم يتحقق إلا في الرتبة ف-٢، حيث بلغت نسبة النساء ٥٥,٣ في المائة.

باء - موظفو الفئة الفنية والفئات العليا المعينون لمدة عام واحد أو أكثر

٧ - خلال الفترة المستعرضة، سجلت النسبة العامة للنساء في المجموعة الأكثر عددا وهي مجموعة موظفي الفئة الفنية المعينين لمدة عام واحد أو أكثر زيادة طفيفة من ٣٥ إلى ٣٥,٦ في المائة (٩٧١ من مجموع ٥٣٠٥). وترد في الجدول ١ مقارنة التوزيع الجنساني للموظفين حسب الإدارة أو المكتب وحسب الرتبة. والمستوى الحالي لتمثيل المرأة يدل على حدوث زيادة متواضعة مقارنة بعام ٢٠٠٢، ولكنه في الواقع دون ما كان عليه في حزيران/يونيه ٢٠٠٠، عندما كانت النساء يمثلن ٣٦,٥ في المائة، وهي أعلى نسبة حققتها النساء على الإطلاق في هذه المجموعة من الموظفين. وترد في الجدول ٣ مقارنة لتمثيل المرأة حسب الرتبة بالنسبة للموظفين المعينين لمدة عام واحد أو أكثر في الفترة ما بين ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

٨ - وفي الرتبة مد-١ وما فوقها، حدثت زيادة بقرابة نقطة مئوية واحدة؛ من ٢٤,٧ إلى ٢٥,٦ في المائة، وكانت أكبر زيادة في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد. ففي رتبة وكيل الأمين العام، ارتفعت نسبة النساء من ١٠,٥ إلى ١٣,٥ في المائة، وهو ما يمثل زيادة بثلاث نقاط مئوية (٥ نساء من أصل ٣٧). وفي رتبة الأمين العام المساعد، ارتفعت نسبة النساء بـ ٤,٤ نقاط مئوية من ١٠,٣ إلى ١٤,٦ في المائة (٦ نساء من أصل ٤١). وفي الرتبة مد-٢، ارتفعت نسبة النساء من ٢٢,٣ إلى ٢٤,٨ في المائة (٢٩ امرأة من أصل ١١٧). وفي الرتبة مد-١ ظلت النسبة ٢٨,٨ في المائة (٩١ امرأة من أصل ٣١٦).

٩ - وفي الرتب من ف-١ إلى ف-٥، تمثل النساء ٣٦,٧ في المائة، وحدثت أكبر زيادة في الرتبين ف-٢ و ف-٣. ففي الرتبة ف-٢، تحقق التوازن بين الجنسين حيث توجد نسبة ٥٠ في المائة (٣١٥ رجلا و ٣١٥ امرأة)؛ وفي الرتبة ف-٣، تمثل النساء ٣٩,٨ في المائة. ولا يزال تمثيل المرأة في الرتبة ف-٤ في مستوى العام الماضي حيث يبلغ ٣١,٥ في المائة، بينما سجل التمثيل في الرتبة ف-٥ زيادة طفيفة من ٢٩,٥ إلى ٣٠,٢ في المائة.

جيم - تمثيل المرأة في صفوف الفئة الفنية والفئات العليا المعينين لمدة عام واحد أو أكثر في الإدارات أو المكاتب

١٠ - بالنظر إلى تغير الموظفين وقلة عددهم في بعض الرتب، قد تكون بعض الإدارات أو المكاتب قد حققت مؤقتا التوازن بين الجنسين البالغ ٥٠ في المائة أو أكثر خلال العام المعني. ومنذ آخر تقرير إلى غاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، لا تزال أربع من الإدارات أو المكاتب التي تضم ٢٠ موظفا فنيا أو أكثر تفي بالهدف: مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات (٥٦،٤ في المائة)؛ ومكتب إدارة الموارد البشرية (٥٤،٣ في المائة)؛ وإدارة شؤون الإعلام (٥٢،٧ في المائة) وإدارة الشؤون الإدارية/مكتب وكيل الأمين العام (٥١،٤ في المائة). وهناك مكتب آخر حقق التوازن بين الجنسين هو المكتب التنفيذي للأمين العام (٥٢،٣ في المائة).

١١ - والتمثيل البالغ ٣٠ في المائة يعتبر كتلة حرجة لقياس التقدم في تحقيق الأهداف التي رسمتها الجمعية العامة. ومن الجدير بالملاحظة أن بعض الإدارات أو المكاتب لم تحقق بعد هذا المستوى من التمثيل؛ وهي مكتب خدمات الدعم المركزي (٢٥،٨ في المائة)؛ وإدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات (٢٣،٢ في المائة) ولجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش (١٥،١ في المائة).

١ - النساء في الرتبة مد-١ وما فوقها في الإدارات أو المكاتب

١٢ - النسبة المئوية العامة للنساء في الرتبة مد-١ وما فوقها هي ٢٥،٦ من المعينين لمدة عام واحد أو أكثر. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، كانت ثلاث من الإدارات أو المكاتب التالية التي تضم ٢٠ موظفا فنيا أو أكثر بلغت أو تجاوزت هدف التوازن بين الجنسين في الرتبة مد - ١ وما فوقها: مكتب إدارة الموارد البشرية (٦٢،٥ في المائة)؛ وإدارة شؤون نزع السلاح (٥٠ في المائة)؛ ومكتب منسق الأمم المتحدة لشؤون الأمن (٥٠ في المائة). وهناك مكتب واحد هو مكتب إدارة الموارد البشرية حقق هدف التوازن بين الجنسين فيما يخص موظفي الفئة الفنية والفئات العليا ككل وكذلك في الرتبة مد-١ وما فوقها.

١٣ - ويبلغ تمثيل المرأة ٤٠ في المائة أو أكثر في تسع إدارات أو مكاتب هي: إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات (٤٧،٤ في المائة)؛ وإدارة شؤون الإعلام (٤٥،٥ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٤٥،٥ في المائة)؛ ومكتب الشؤون القانونية (٤٢،٩ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (٤٢،٩ في المائة) ولجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش (٤٢،٩ في المائة) والمكتب التنفيذي

للأمين العام (٤٢,١ في المائة)؛ ومكتب الأمم المتحدة بفيينا (٤٠ في المائة) واللجنة الاقتصادية لأوروبا (٤٠ في المائة).

١٤ - وفي ١٣ إدارة أو مكتباً، تمثل النساء أقل من ٣٠ في المائة في الرتبة مد-١ وما فوقها: برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) (٢٧,٣ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (٢٧,٣ في المائة)؛ ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات (٢٥ في المائة)؛ وإدارة عمليات حفظ السلام (٢١,١ في المائة)؛ وأمانة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) (٢٠ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (٢٠ في المائة)؛ وإدارة الشؤون السياسية (١٧,٩ في المائة)؛ ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (١٦,٧ في المائة)؛ ومكتب خدمات الدعم المركزي (١٦,٧ في المائة)؛ والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة (١٥,٨ في المائة)؛ وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة (١٥,٧ في المائة)؛ ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية (١٠ في المائة)؛ وإدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات (١٠ في المائة).

١٥ - وهناك اثنتان من الإدارات أو المكاتب ليس لديهما أي موظفات في الرتبة مد-١ وما فوقها: لجنة الأمم المتحدة للتعويضات؛ ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي. واللجنة بها ست وظائف في هذه الرتبة، أما المكتب فيه وظيفة واحدة فقط.

١٦ - ولم تحقق أي واحدة من الإدارات أو المكاتب الستة التي تضم ٢٠ موظفاً أو أكثر في الرتبة مد-١ وما فوقها التوازن بين الجنسين في هذه الرتب العليا ورتب تقرير السياسات. ويبلغ تمثيل المرأة في هذه الرتب ٤٥,٥ في المائة في إدارة شؤون الإعلام و ٣٥ في المائة في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية؛ و ١٧,٩ في المائة في إدارة الشؤون السياسية؛ و ٢٠ في المائة في أمانة الأونكتاد؛ و ١٥,٧ في المائة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة. وفي إدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات، تمثل النساء ١٠ في المائة من الموظفين في الرتبة مد-١ وما فوقها.

٢ - موظفو الفئة الفنية والفئات العليا المعينون في الوظائف اللغوية

١٧ - التوزيع الجنساني للموظفين الفنيين (ف-٢ إلى ف-٥) المعينين في وظائف لها متطلبات لغوية خاصة لا يزال في نفس المستوى تقريباً، عقب ارتفاع طفيف من ٣٩,٢ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٢ إلى ٤٠,١ في المائة (٣٤٦ امرأة من أصل ٨٦٣ موظفاً). وفي هذه الفئة، لم يتحقق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما إلا في الرتبة ف-٢، في حين تمثل النساء ٤١,٦ في المائة في الرتبة ف-٥. وبما أن تمثيل المرأة ناقص في بعض المجالات، بُذلت بعض المساعي لدى الدول الأعضاء حتى تشجع مزيداً من النساء على

تقديم ترشيحاتهن لشغل الوظائف الشاغرة، ولا سيما في دوائر اللغات الروسية والصينية والعربية.

٣ - الموظفون المعينون في وظائف المشاريع

١٨ - يبلغ مجموع عدد الموظفين في وظائف المشاريع (المجموعة ٢٠٠) ٨٣٢ شخصا. وفي إطار هذه المجموعة، ارتفعت نسبة النساء من ٣٠,٣ إلى ٣٢,٥ في المائة (٢٧٠ امرأة) في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣. وارتفعت نسبة النساء في الرتبة م-٣ من ٣٩,٢ إلى ٤٢,٤ في المائة؛ وفي الرتبة م-٥ من ١٠,٨ إلى ١٤,١ في المائة؛ وفي الرتبة م-٧ من ١١,١ إلى ١٢,٥ في المائة. وفي الرتبة م-٤، انخفض المعدل من ٢١ إلى ٢٠,٣ في المائة.

٤ - موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في بعثات حفظ السلام وبناء السلام التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات

١٩ - انخفض عدد الموظفين الفنيين المعيّنين لمدة عام أو أكثر في عمليات السلام من ٤٣٧ ١ إلى ١١٧٥ ١ وللسنة الثانية، انخفضت أيضا نسبة النساء من ٢٤ إلى ٢٣,٢ في المائة (٢٧٣ امرأة و ٩٠٢ رجل). وفي الرتبة مد-١ وما فوقها، تمثل النساء في عمليات السلام ١٠ في المائة من الموظفين (٩ من أصل ٩٠)، وهو ما يمثل زيادة هامة مقارنة بـ ٤,٢ في المائة في العام الماضي (٤ من أصل ٩٢). وإضافة إلى ذلك، فمن بين الموظفين البالغ عددهم ٣٥٦ المعيّنين لمدة تقل عن عام واحد في البعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام، توجد ١١١ امرأة أو ٣١,٢ في المائة.

٢٠ - وفي تموز/يوليه ٢٠٠٣، كانت النساء يمثلن ٢٦ في المائة من مجموع الموظفين الفنيين في ٢٨ بعثة تديرها إدارة عمليات حفظ السلام. ومن أصل عشر بعثات تضم أكثر من ٢٠ موظفا فنيا، هناك بعثتان حيث تمثل النساء أكثر من ٣٠ في المائة من الموظفين: بعثة الأمم المتحدة للتحقق من حالة حقوق الإنسان في غواتيمالا، بنسبة ٣٥ في المائة؛ وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، بنسبة ٣٢ في المائة. وتبلغ النسبة ٢٩ في المائة^(٣) في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا. ولا توجد إلا امرأة واحدة في رتبة الممثل الخاص للأمين العام كرئيس لعمليات السلام، وذلك في بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا. وهناك أربع نساء كنواب لرؤساء بعثات حفظ السلام: بعثة التحقق من حالة حقوق الإنسان في غواتيمالا وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا وبعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا.

٥ - تعيينات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة وترقياتهم وحراكهم الموازي

٢١ - في الفقرة ٦ (ج) من القرار ١٨٠/٥٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكفل ألا يقل تعيين وترقية النساء المؤهلات تأهيلاً مناسباً عن ٥٠ في المائة من جملة التعيينات والترقيات، إلى أن يتم بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠.

٢٢ - وفيما يتعلق بالتعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر، بلغت نسبة النساء ٣٨,٥ في المائة في رتب تتراوح بين ف - ٢ ووكيل أمين عام (١٥٨ من أصل ٤١٠)، بما في ذلك التعيينات المتعلقة بالبعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام. وبلغت نسبة النساء المعينات في رتبة مد - ١ وما فوقها ١٥,٧ في المائة من جميع التعيينات، وهو ما يقل بكثير عن الهدف المذكور آنفاً والمتمثل في بلوغ ٥٠ في المائة في توزيع الجنسين. وعينت امرأة واحدة وكيلة للأمين العام للشؤون الإدارية من بين خمسة تعيينات في رتبة وكيل أمين عام. وعينت امرأتان في رتبة أمين عام مساعد من بين سبعة تعيينات: وهما أمينة المظالم والممثلة الخاصة للأمين العام في بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا (إدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات)^(٤). وعينت امرأتان في رتبة مد - ٢ من أصل ١٧ تعييناً؛ كما عينت ٣ نساء في رتبة مد - ١ من أصل ٢٢ تعييناً، أما في الرتبتين ف - ٥ وف - ٤، فقد بلغت نسبة النساء ٣١,٣ في المائة و ٢٤,٨ في المائة من التعيينات على التوالي. وهذه المعدلات هي أقل من التمثيل الإجمالي للنساء في صفوف الموظفين المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر. ومن الضروري زيادة توظيف النساء حتى ترتفع نسبتهن الإجمالية بشكل ملموس. وقد تحقق هدف التكافؤ بنسبة ٥٠ في المائة بين الجنسين في تعيينات موظفي الفئة الفنية ولم تتجاوز نسبة الإناث نظيرتها لدى الذكور إلا في رتبة ف - ٢، حيث بلغت ٦١,٩ في المائة من مجموع التعيينات.

٢٣ - أما فيما يتعلق بالتعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، فهناك ٨٠ موظفة، أي ما يمثل ٤٦,٥ في المائة. ولم يتحقق هدف التكافؤ بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة في تعيينات موظفي الفئة الفنية إلا في رتبة ف - ٢، إذ بلغت النسبة ٦٥,٧ في المائة من جميع التعيينات. وفي الرتب الأخرى، كان عدد المعينين من الذكور أكبر من عدد النساء. وتبلغ النساء المعينات في الرتبتين ف - ٥ وف - ٤ نسبي ٤٢,١ في المائة و ٣٣,٣ في المائة من التعيينات على التوالي.

٢٤ - وتمثل النساء ٦٢,٣ في المائة (٣٨ امرأة و ٢٣ رجلا) من عدد المعينين عن طريق الامتحانات التنافسية حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، مقارنة بنسبة ٥٩ في المائة المسجلة في السنة الماضية. أما فيما يتعلق بالتعيينات المقترنة بمتطلبات لغوية خاصة فتمثل النساء فيها ٥٥,١ في المائة (٢٧ امرأة و ٢٢ رجلا)، مقارنة بنسبة ٥٥,٨ في المائة في سنة ٢٠٠٢.

٢٥ - ويبين استعراض لنتائج امتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية فيما بين سنتي ١٩٩١ و ٢٠٠٢ أنه رغم أن النساء يشكلن أغلبية موظفي الخدمات العامة، فإن عدد النساء اللاتي يشاركن في تلك الامتحانات أقل من عدد الرجال، ولكن عدد النساء اللواتي رقين بهذه الطريقة فاق عدد الرجال على مر السنوات. وبالنسبة للفترة قيد الاستعراض، بلغت النسبة الإجمالية للنساء المشاركات في الامتحان ٤٩ في المائة (٣٩٢ ١ من أصل ٨٣١ ٢)، في حين بلغت نسبة النجاح في صفوفهن ٥٩ في المائة (٩٦ من أصل ١٦٣).

٢٦ - وخلال فترة الاستعراض، جرت ترقية ٧ نساء من أصل ١٣ شخصا إلى رتبة مد - ٢، وهو ما يمثل ٥٤ في المائة. وفي إطار النظام الجديد لاختيار الموظفين، مثلت النساء ٤٨ في المائة من أصل ١٢٥ ترقية من رتبة ف - ٣ إلى رتبة مد - ١، أي ما يشكل ٣٨,٤ في المائة. ولم يتحقق هدف التكافؤ بين الجنسين إلا في الرتبة ف - ٣ بل وتم تجاوزه إذ بلغت نسبة النساء ٥٨,٣ في المائة. وبلغت ترقيات النساء إلى الرتبة ف - ٥ نسبة ٣٠ في المائة، وهي نفس نسبة عدد النساء الإجمالي في هذه الرتبة بالنسبة للتعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر. وخلال فترة الانتقال إلى النظام الجديد لاختيار الموظفين والتي تتزامن مع الفترة قيد الاستعراض، تمت ترقية ١٣٥ موظفا إضافيا استنادا إلى توصيات هيئات التعيين والترقية السابقة. وبلغ عدد النساء اللاتي ترقين ٦٢، وهو ما يساوي ٤٥,٩ في المائة. أما نسب النساء في الرتب ف - ٥ و ف - ٤ و ف - ٣ فهي ٥١,٢ في المائة و ٣٩ في المائة و ٥٤,٥ في المائة على التوالي.

٢٧ - وكانت هناك ٤ نساء من بين الموظفين الثلاثة عشر الذين شملتهم حالات الحراك الموازي في إطار نظام الاختيار الجديد. وشملت حالات الحراك الموازي أربعة عشر موظفا في ظل النظام السابق، وكان من بينهم سبع نساء.

٦ - توزيع الجنسين في فئة الخدمة الميدانية

٢٨ - تمثل النساء في فئة الخدمة الميدانية ٣٢٠ من أصل ٤٣٥ ١ من الأفراد العاملين في عمليات السلام، أي ما يساوي ٢٢,٣ في المائة من الموظفين، وهو تقريبا نفس عددهن في سنة ٢٠٠٢. ولا تمثل النساء في الرتبة خ م - ٦ و خ م - ٧ سوى ٢,٢ في المائة (٢ من

أصل ٩٠). أما في الرتب من خ م - ١ إلى خ م - ٥ فيمثلن ٢٤ في المائة (٣١٨ من أصل ١ ٣٤٥ موظفا)، مقارنة بنسبة ٢٢,١ في المائة منذ عام مضى.

٧ - توزيع الجنسين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

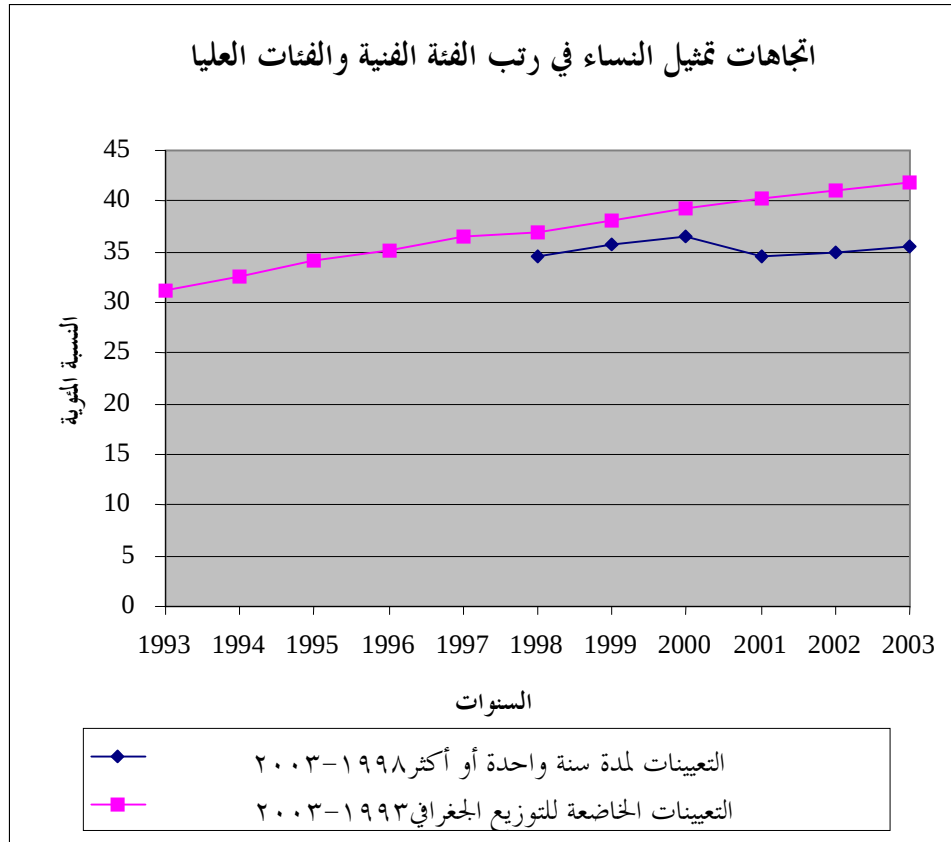
٢٩ - تمثل النساء أغلبية الموظفين في فئة الخدمات العامة، حيث بلغت نسبتهن ٦٢ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (٢٣٤ ٤ امرأة من أصل ٨٢٤ موظفا). وما انفكت الإحصاءات تبين ضالة فرص الارتقاء المهني المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة، باستثناء امتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، فمن بين ٩٣ ترقية في إطار النظام الجديد لاختيار الموظفين، كانت هناك ٦٠ امرأة أو ٦٤,٥ في المائة. وكان هناك ٥٢ امرأة من بين ٧٩ من الموظفين الذين تمت ترقيتهم عن طريق هيئات التعيين والترقية السابقة، وهو ما يمثل ٦٥,٨ في المائة. ولم يتجاوز عدد الموظفين الذين شملتهم حالات الحراك الموازي في ظل النظام الحالي والسابق ثمانية أشخاص، وكان من بينهم سبع نساء.

٣٠ - وما زال توظيف النساء في فئة خدمة الأمن والسلامة ناقصا بصورة كبيرة، حيث لا تتجاوز نسبتهن ١٠ في المائة (٢٢ من أصل ٢١٩ موظفا) و٢,٧ في المائة في فئة المهن والحرف (٥ نساء من أصل ١٨٣) على التوالي.

ثالثا - الاتجاهات الطويلة الأجل في تحسين وضع المرأة في رتب الفئة الفنية

٢٠٠٣-١٩٩٣ العليا

٣١ - يقدم هذا الفرع لمحة عامة عن اتجاهات التحسن في وضع المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا. فبالنسبة للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، أبان استعراض شمل عشر سنوات (من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣) عن اطراد الزيادة السنوية في عدد النساء في كل رتبة على حدة. أما فيما يتعلق بالفئة الأكبر للتعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر، فإن البيانات لا تتوفر إلا ابتداء من سنة ١٩٩٨. على أن بيانات هذه الفترة لا تظهر زيادة تذكر في تمثيل النساء. ويوضح الرسم البياني أدناه اتجاهات متوسط تمثيل النساء في الفئة الفنية والفئات العليا بالنسبة للتعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي وبالنسبة للتعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر.



ألف - اتجاهات تمثيل النساء في رتب الفئة الفنية والفئات العليا في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ١٩٩٣-٢٠٠٣

٣٢ - ما انفكت زيادة تمثيل النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي تقدر بنقطة مئوية واحدة في المتوسط سنويا على امتداد فترة العشر سنوات ١٩٩٣-٢٠٠٣، ما عدا السنتين الأخيرتين من هذه الفترة. وقد ارتفعت نسبة النساء من ٣١,٢ في المائة في سنة ١٩٩٣ إلى ٤١,٨ في المائة في سنة ٢٠٠٣. ويقدم الجدول ٥ معلومات بشأن تمثيل النساء حسب الرتبة والسنة.

٣٣ - وفي ضوء حقيقة قلة الوظائف في الرتبة مد - ١ وما فوقها، فإن تغيير موظف واحد أو موظفين يمكن أن يؤثر في النسبة المئوية العامة تأثيرا كبيرا ويفسر جزئيا التقلب الحاصل على امتداد السنوات. فقد ارتفع عدد النساء في رتبة وكيل الأمين العام من ٣ من أصل ٢١ في سنة ١٩٩٣ إلى ٥ من أصل ٢٤ في سنة ٢٠٠٣، وهي تمثل زيادة من ١٤,٣ إلى ٢٠,٨ في المائة. وعلى شاكلة ذلك، ازداد عدد النساء في رتبة أمين عام مساعد منذ سنة ١٩٩٤.

فقد ارتفع عددهن من ١ من أصل ١٥ في سنة ١٩٩٣ إلى ٤ من أصل ١٧ في سنة ٢٠٠٣، وهي تمثل زيادة من ٦,٧ إلى ٢٣,٥ في المائة.

٣٤ - وفي الرتبة مد - ٢، ارتفع العدد الإجمالي من النساء من ١٣,٦ في المائة (٩ من أصل ٦٦) في سنة ١٩٩٣ إلى ٣١,٢ في المائة (٢٤ من أصل ٧٧) في سنة ٢٠٠٣. أما الزيادة الأكثر لفتا للنظر فقد حدثت في رتبة مد - ١، حيث زادت نسبة النساء من ١٢,٨ في سنة ١٩٩٣ (٣١ من أصل ٢٤٢) إلى ٣٦,٤ في المائة في سنة ٢٠٠٣ (٧٨ امرأة من أصل ٢١٤).

٣٥ - وعلى مدى فترة السنوات العشر، زادت نسبة النساء في الرتبة ف - ٥ من ٢١,٧ في المائة (١٠٣ من أصل ٤٧٥) إلى ٣٤,٩ في المائة (١٦٧ امرأة من أصل ٤٧٩). ولا تفوق هذه النسبة المئوية إلا بقليل النسبة المسجلة منذ ست سنوات مضت، حيث كانت النساء يمثلن ٣٣ في المائة من موظفي هذه الرتبة.

٣٦ - وعلى مدى فترة السنوات العشر، وصلت النسبة المئوية للنساء إلى ٣٧,٢ في المائة في الرتبة ف - ٤، و ٤٩,١ في المائة في الرتبة ف - ٣، و ٥٥,٣ في الرتبة ف - ٢ في سنة ٢٠٠٣. أما في رتبة ف - ٤، فقد اتسمت الزيادة الإجمالية بأنها الأبطأ. وعلى مدى فترة السنوات العشر، كانت سنة ٢٠٠١ هي السنة الوحيدة التي تحقق فيها لأول مرة التكافؤ بين الجنسين في الرتبة الدنيا، وهي ف - ٢ (٥٢,١ في المائة).

٣٧ - وإجمالاً، فقد حدثت زيادة في النسبة المئوية للنساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، من ٣١,٢ في المائة (٨٠٤ من أصل ٥٧٣) في سنة ١٩٩٣ إلى ٤١,٨ في المائة (١٠٤١ من أصل ٤٩٣) في سنة ٢٠٠٣. وحدثت الزيادة الأكبر في الرتبة مد - ١ والأقل في الرتبة ف - ٤. على أنه رغم الجهود المبذولة من أجل زيادة عدد النساء، فلم يتحقق الهدف الـ ٥٠ في المائة في توزيع الجنسين.

باء - اتجاهات تمثيل النساء في رتب الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر ١٩٩٨-٢٠٠٣

٣٨ - في المجموعة الأكبر لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر، تدل مقارنة الأرقام فيما بين سنتي ١٩٩٣ و ٢٠٠٣ على عدم إحراز أي تقدم في نسبة تمثيل النساء (انظر الجدول ٦). ومن الناحية الكمية، لم يساير عدد النساء العدد الإجمالي للموظفين^(٥). وفي سنة ١٩٩٨، كانت النساء يمثلن ٣٤,٦ في المائة (١٤١ من

أصل ٤١٦٤)، مقارنة بنسبة ٣٥,٦ في المائة (١٩٧١ من أصل ٥٣٠) في سنة ٢٠٠٣. وهي نسبة أقل من نسبة ٣٦,٥ في المائة التي تحققت في سنة ٢٠٠٠.

٣٩ - وارتفعت نسبة تمثيل النساء في رتبة وكيل أمين عام من ١١,١ في المائة (٣ من أصل ٢٧) إلى ١٣,٥ في المائة (٥ من أصل ٣٧) في سنة ٢٠٠٣؛ وزادت نسبة تمثيل النساء في رتبة أمين عام مساعد من ١٣ في المائة (٣ من أصل ٢٣) إلى ١٤,٦ في المائة (٦ من أصل ٤١).

٤٠ - وكانت الرتبة مد - ٢ هي الرتبة التي حققت فيها النساء أكبر المكتسبات بزيادة ٦ نقاط مئوية حيث زادت من ١٨,٨ إلى ٢٤,٨ في المائة. أما في الرتبة مد - ١ فقد ارتفعت نسبة تمثيل النساء من ٢٣,٧ في المائة في سنة ١٩٩٨ إلى ٢٨,٨ في المائة في سنة ٢٠٠٣. ويعكس هذا تغييرا من ٦٥ امرأة من أصل ٢٧٤ موظفا في سنة ١٩٩٨ إلى ٩١ امرأة من أصل ٣١٦ موظفا في سنة ٢٠٠٣.

٤١ - ورغم حدوث تغيير إيجابي في كل الرتب خلال الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٣، كان هناك تراجع في تمثيل النساء في الرتبة ف - ٤ فيما بين حزيران/يونيه ١٩٩٩، وهي الفترة التي كانت فيها النساء يمثلن ٣٣,٧ في المائة، وسنة ٢٠٠٣ التي شهدت انخفاضا في نسبة النساء إلى ٣١,٥ في المائة. وفي الرتبة ف - ٣، لم يتغير تمثيل النساء فيما بين سنتي ١٩٩٨ و ٢٠٠٣ إلا بالكاد. والواقع أن نسبة النساء في الرتب من ف - ٣ إلى ف - ٥ في سنة ٢٠٠٣ كانت أقل مما كانت عليه في سنة ٢٠٠٠. وهذا الاتجاه، لا سيما في الرتبين ف - ٤ و ف - ٥ اللتين تستوعبان أكبر نسبة من الموظفين، يفسر جزئيا التقدم الإجمالي البطيء نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وحتى تتحقق زيادة مهمة في تمثيل النساء، سيما في الفئة الفنية والفئات العليا، فإن تكليف الجمعية العامة يشغل نسبة ٥٠ في المائة من التعيينات بالنساء، لا يجب فقط أن يتحقق وإنما يجب تجاوزه على نحو متسق.

٤٢ - ويجعل هذا التطور أمر توقع أن تؤدي الزيادة المضطردة للنساء في الرتب الدنيا إلى زيادة يحمل النساء المتاحات لشغل الوظائف العليا، موضع تساؤل. فالركود في هذه الفئة الكبيرة، ولا سيما في الرتبين ف - ٤ و ف - ٥ يسبب قلقا شديدا ويدعو إلى تضافر الجهود وتحسين الاستراتيجيات لتحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، بما في ذلك زيادة عدد النساء للتعينات الجديدة؛ وزيادة المساءلة لضمان التزام أكثر صرامة بالأهداف، وزيادة توجيه الموظفين؛ ومزيد من التركيز على تدريب مراعاة نوع الجنس لمشرفي البرامج؛ وتعزيز دراسة أسباب التقدم البطيء في صياغة استراتيجيات أكثر فعالية.

رابعاً - استعراض عام لتمثيل الموظفات في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة

٤٣ - ارتفعت النسبة العامة لتمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في كيانات منظومة الأمم المتحدة من ٣٤,١ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ إلى ٣٥ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، كما هو مبين في الجدول ٧. وبلغت نسبة النساء في معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ٥٢,٤ في المائة من موظفيه (١٠ رجال و ١١ امرأة). ولم يستطع صندوق الأمم المتحدة للسكان، بنسبة ٤٩,٣ في المائة من النساء في الفئة الفنية، الحفاظ على التكافؤ بين الجنسين الذي كان قد حققه في السنوات الماضية. وتحققت أكبر زيادة في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، حيث ارتفع تمثيل المرأة من ٣٦,٥ إلى ٤٠,٥ في المائة.

٤٤ - وبالإضافة إلى صندوق الأمم المتحدة للسكان والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، حققت ست منظمات نسبة أعلى من ٤٠ في المائة من النساء في الفئة الفنية بين موظفيها وهي: منظمة الأمم المتحدة للطفولة (٤٤,٧ في المائة)؛ ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (٤٤ في المائة)؛ ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٤٣,١ في المائة) وبرنامج الأغذية العالمي (٤١,٢ في المائة)؛ وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية المكتسب (الإيدز) (٤٠,٩ في المائة)؛ ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٤٠,٥ في المائة). وتمثل المرأة أكثر من ٣٠ في المائة وأقل من ٤٠ في المائة في ١٠ كيانات أخرى. وتشكل المرأة في ثلاث منظمات أقل من نسبة ٢٠ في المائة من موظفيها وهي: الاتحاد البريدي العالمي (١٩,٧ في المائة)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية (١٨,٣ في المائة)، وجامعة الأمم المتحدة (١٣,٦ في المائة).

٤٥ - وظل الوضع نفسه في نسبة تمثيل المرأة عند مستوى الرتبة مد - ١ وما يعلوها، إذ تشكل المرأة ٢١ في المائة مقارنة بـ ٢٠,٩ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. وكما هو الحال في الأمانة العامة، لم يتحقق التوازن بين الجنسين إلا في الرتبتين ف - ٢ و ف - ١ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويعوق غياب بيانات المقارنة لمنظومة الأمم المتحدة إجراء المزيد من التحليل للتعينيات أو الترقيات أو التنقلات.

خامسا - الأنشطة التي تم الاضطلاع بها مؤخرا من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين

٤٦ - أعادت الجمعية العامة، في القرار ١٨٠/٥٧، تأكيد الهدف العاجل المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف بمنظومة الأمم المتحدة ولا سيما عند المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات. وإزاء معدل الزيادة البطيء في تمثيل المرأة في المستويات الفنية والمستويات العليا، تم اتخاذ، أو يجري اتخاذ، عدة إجراءات.

٤٧ - وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٣، كتب الأمين العام إلى جميع رؤساء الإدارات والمكاتب في الأمانة العامة معربا عن قلقه إزاء معدل التقدم المنخفض، ومؤكدا على أهمية بلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠. وكرر مجددا أن مجموعة برامج الأخيرة للإصلاح كانت تهدف إلى تحقيق توازن أفضل في الحياة المهنية والشخصية للموظفين بما في ذلك النساء، وأشار إلى مسؤولية كبار المديرين في تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين. وتم أيضا تذكير جميع رؤساء الإدارات أو المكاتب وكبار الموظفين بأهمية تحقيق الأهداف المتعلقة بالتوزيع الجغرافي ونوع الجنس.

٤٨ - وقد وضع مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، مشروعا لتعزيز جهود الأمين العام في تحقيق التوازن بين الجنسين عن طريق اعتماد نهج أكثر تنسيقا وتكاملا إزاء المسألة. وتشمل الاستراتيجية استخدام مجموعة من التدخلات المتكاملة لمعالجة التوازن بين الجنسين على جبهات متعددة على المستوى التنظيمي. والغرض من المشروع هو وضع أهداف يمكن التحقق منها لضمان بلوغ غايات التوازن بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٦.

٤٩ - وأثارت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، في دورتها الثانية التي عقدت في الفترة من ٢٤ إلى ٢٧ شباط/فبراير ٢٠٠٣، أهمية الحصول على البيانات في الوقت المناسب لأغراض الرصد. وقدمت توصياتها إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى^(١)، ونوقشت المسألة فيما طالب رئيس اللجنة بشدة على أهمية تقديم المزيد من البيانات المتعلقة بمسائل الموظفين في الوقت المناسب إلى شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، وإلى اللجنة الرفيعة المستوى.

٥٠ - وما برحت المعلومات الإحصائية المتعلقة بالتوازن بين الجنسين على جميع المستويات أيضا مثار اهتمام بالنسبة للجنة الدولية للخدمة المدنية. وقد طلبت اللجنة، في دورتها المعقودة في تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى أمانتها، جمع معلومات إحصائية عن التوازن بين الجنسين على جميع

المستويات بما في ذلك المسؤولون غير المصنفين في رتب في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وتقديم تقرير بحلول دورتها في عام ٢٠٠٤.

ألف - نظام اختيار الموظفين

٥١ - دخل النظام الجديد للتوظيف والترقية والتنسيب، حيز التنفيذ في أيار/مايو ٢٠٠٢. ويمنح النظام سلطات لا مركزية لكل رئيس إدارة أو مكتب لكفالة تحقيق مساواة تمثيل المرأة على جميع المستويات، وكذلك فيما يتعلق بالتطور المهني لجميع الموظفين حتى رتبة مد - ٢.

٥٢ - ومنذ إلغاء أفرقة الإدارات، لم يعد لدى جهات التنسيق التابعة للإدارات أي مساهمة في عملية الاختيار النهائي. وينص نظام اختيار الموظفين الجديد على مشاركة مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بصفة استشارية في مجلس الاستعراض المركزي ولجنة الاستعراض المركزية في المقر، وينص أيضا على مشاركة جهات الاتصال التابعة للإدارات في هيئات الاستعراض المركزية في مراكز عمل أخرى^(٧). ويقوم مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشار الخاصة، باستكشاف نهج ابتكارية جديدة للحفاظ على الدور الاستشاري، المتعلق بالرصد لجهات الاتصال التابعة للإدارات وتعزيزه في المقر وفي المكاتب البعيدة عن المقر.

٥٣ - وتشجع الجمعية العامة، في القرار ١٨٠/٥٧، بقوة رؤساء الإدارات والمكاتب على مواصلة اختيار مرشحين من النساء حين تكون مؤهلاتهن موازية لمؤهلات الرجال أو أفضل منها وأن يشجع ويرصد ويقيّم على نحو فعال أداء المديرين لتحقيق الأهداف المتمثلة في تحسين تمثيل المرأة. وفي الماضي، ساعدت التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين^(٨)، المنظمة ورؤساء الإدارات على إحراز تقدم نحو تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠. إلا أنه في ظل مسؤولية مديري البرامج الجديدة عن قرارات التوظيف، لا بد من وضع استراتيجيات وأساليب جديدة لضمان وضع تدابير خاصة فعالة ومتوائمة على نحو أفضل مع سمات نظام اختيار الموظفين لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في إطار نظام اختيار الموظفين الجديد.

باء - خطط العمل المتعلقة الموارد البشرية

٥٤ - طلبت الجمعية العامة، في القرار ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، إلى الأمين العام "أن يحمل جميع رؤساء الإدارات والمكاتب مسؤولية تنفيذ خطط عملهم المتعلقة بالموارد البشرية". وقد أعدت ٢٦ إدارة خطط عمل تتعلق بالموارد البشرية في الفترة من آذار/مارس ٢٠٠١ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. ويستعرض مكتب إدارة الموارد

البشرية حاليا هذه الخطط مع رؤساء الإدارات والمكاتب في تقييم التقدم المحرز في بلوغ أهداف إدارة الموارد البشرية في إطار الدورة الثانية. وفي هذه الدورة الثالثة من خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية للسنتين ٢٠٠٣-٢٠٠٤، وضعت أهداف محددة لكل إدارة أو مكتب بشأن الشواغر والتوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي والتنقل وتقييمات الأداء وتطوير أداء الموظفين والعلاقات بين الإدارة والموظفين. وسيتم تقديم تقرير سنوي إلى الجمعية العامة بشأن التقدم الذي أحرزته الإدارات والمكاتب. وما زال التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين من أولى الأولويات في الدورة الجديدة.

٥٥ - وتشمل الأهداف المتعلقة بنوع الجنس في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، التقدم المحرز إزاء تحقيق التوزيع المتعادل بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في التمثيل الكلي للإناث في جميع الفئات وفي جميع مستويات الوظائف، بما في ذلك الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة وتحقيق نسبة ٥٠ في المائة على الأقل من توظيف واختيار المرشحين من النساء في الفئة الفنية والفئات العليا. وتحدد الخطط أيضا حالات التقاعد المقبلة، التي ستوفر مزيدا من الفرص لزيادة عدد الموظفين. وسيستعرض مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة، تمثيل الجنسين ووضع تعيين الموظفين وترقيتهم وتمثيلهم في جميع الفئات على أساس شهري، من أجل تيسير التقدم الذي تحرزه الإدارات والمكاتب في بلوغ أهداف نوع الجنس، وسيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة دعم هذه الإدارات والمكاتب وتقديم المشورة لها في تحديد المرشحات المناسبات.

جيم - تحليل العقبات التي تواجه تحسين وضع المرأة

٥٦ - استجابة لقرار الجمعية العامة ١٨٠/٥٧، وضع مكتب المستشارية الخاصة ترتيبات أولية لإعداد تحليل للأسباب المحتملة لبطء التقدم في تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة بالنظر إلى وضع استراتيجيات جديدة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وسيتم إجراء الدراسة على مرحلتين. وستنظر المرحلة الأولى في التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة والثانية داخل منظومة الأمم المتحدة. وسيتم تقديم نتائج الدراسة إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين.

٥٧ - وتشمل خطة الدراسة تحليلا للبيانات التجريبية ومراجعة للعمليات التنظيمية ذات الصلة وعملية إجراء مقابلات، ستشمل جميع مستويات الموظفين. ومبدئيا، ستنظر الدراسة، باستخدام البيانات المتوفرة من قبل من عدد من المصادر، في الموانع والعقبات الرئيسية التي تواجه تحقيق التوازن بين الجنسين بما في ذلك آثار عمل الأزواج والتنقل وخدمة البعثات والتوجيه وهيئة بيئة تراعي منظور نوع الجنس ونظام إدارة شؤون الموظفين الجديد، وفرص

التطور المهني. وسيتم التركيز بصفة خاصة على الرتبتين ف - ٤ و ف - ٥ حيث تظهر اختناقات وفي الرتبة مد - ١ والرتب العليا. وسيتم أيضا تحليل وضع موظفي فئة الخدمات العامة.

٥٨ - ومن المتوقع أن تؤدي النتائج إلى اتخاذ مجموعة من التوصيات العملية المنحى لتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة وستكون مفيدة في وضع نهج مشتركة في نظام الأمم المتحدة المشترك لتوظيف النساء من جميع المناطق بصورة أكثر اتساما بالعدل؛ واستبقاء الموظفين المعينات حاليا ولتيسير التنقل المشترك بين الوكالات وتحسين فرص تطوير المسار المهني.

دال - السياسات المتعلقة بالعمل/نوعية الحياة

٥٩ - في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٣، تمت إجازة ترتيبات عمل تتسم بالمرونة في جميع إدارات ومكاتب الأمانة العامة^(٩). وتقدم أنماط العمل الجديدة هذه المزيد من المرونة فيما يتعلق بزمان ومكان القيام بالعمل وتوفر ترتيبات قد تؤدي إلى توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة. كما ستساعد أيضا في اجتذاب واستبقاء الموظفين ذوي الكفاءة العالية ولا سيما النساء. والخيارات الأربعة المتاحة حاليا للموظفين هي: ساعات العمل المغايرة؛ ومواعيد العمل المضغوطة (١٠ أيام عمل في ٩ أيام)؛ والفترات المقررة لأنشطة التعلم الخارجية والعمل بعيدا عن المكتب (العمل من المنزل مع الاتصال بالمكتب من بُعد). وسيرصد مكتب إدارة الموارد البشرية، في السنة القادمة، تنفيذ هذه الترتيبات في الإدارات والمكاتب في المقر وفي الميدان للتحقق من مدى فعالية البرنامج. وسيواصل مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة ومنسقة شؤون المرأة التنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وفرقة العمل المعنية بالعمل ونوعية الحياة لتتبع استخدام هذه الترتيبات.

٦٠ - وهناك مبادرة أخرى في الطريق لتيسير عمل الأزواج في جميع مراكز العمل الرئيسية التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة. فالاتفاقات القائمة مع البلدان المضيفة وقيود التأشيرات وأذونات العمل، وكذلك الترتيبات بين الأمانة العامة ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها لا تيسر دائما عمل الأزواج أو تشجعه. وقد وضعت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى عند نظرها في أيار/مايو ٢٠٠٣ في تدابير تحسين الحراك على مستوى المنظومة، مسألة عمل الأزواج في جدول أعمالها. وقد قدمت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية تقريرا بشأن المسألة إلى هذه الدورة من اللجنة الرفيعة المستوى، تتضمن مبادئ سياسات وغايات وأهداف ترمي إلى تيسير عمل الأزواج. وتعتبر فرص عمل الأزواج بإطراد عاملا يتصل بجذب المرشحين للوظائف في الأمانة العامة وفي الكيانات القائمة داخل

منظومة الأمم المتحدة وخاصة في إطار الحراك بين الموظفين واستبقاء النساء اللاتي يعملن حالياً. وستواصل شبكة الموارد البشرية العمل بشأن مسائل التنقل على مستوى المنظومة.

هاء - السياسات المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي

٦١ - اعتمدت اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات خطة عمل^(١٠) في تموز/يوليه ٢٠٠٢ نتيجة ادعاءات تتعلق بانتشار الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي على نطاق واسع في أوساط اللاجئين والنساء المشرذات داخليا والأطفال على أيدي عمال المساعدة الإنسانية وأفراد حفظ السلام في غرب أفريقيا في أوائل عام ٢٠٠٢. وبالإضافة إلى التدابير الوقائية والتصحيحية المحددة وضعت الخطة ستة مبادئ رئيسية لمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي. وسوف تدرج هذه المبادئ في مدونات السلوك وفي النظامين الإداري والأساسي لموظفي المؤسسات الأعضاء في اللجنة. ويجري العمل حالياً لاستكمال نشرة يصدرها الأمين العام بشأن التدابير الخاصة للوقاية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي. وسوف تمثل معايير السلوك الدنيا المتوقعة من جميع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة.

٦٢ - وشاركت الوكالات الإنسانية داخل وخارج منظومة الأمم المتحدة أيضاً في الجهود الرامية إلى اعتماد أو تنقيح مدونات السلوك الخاصة بها والطلب إلى الشركاء التقيد بهذه المبادئ الرئيسية الستة. فعلى سبيل المثال تم تنقيح مدونة السلوك لموظفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لتتضمن هذه المبادئ كما أدرج برنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة الإشارة إلى الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي في الاتفاقات مع الشركاء. وأصدرت بعثتان من بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام في أفريقيا هما بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى سيراليون مذكراتهما الخاصة فيما يتعلق بحظر الاعتداء الجنسي والاستغلال الجنسي من جانب العناصر المدنية والعسكرية.

٦٣ - وأصدرت إدارة عمليات حفظ السلام في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ توجيهات للبعثات الميدانية بشأن الإجراءات التي ينبغي اتباعها في معالجة القضايا المتعلقة بالانضباط والادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الخطير من جانب أفراد البعثة ولا سيما أفراد القوات النظامية. وكان أحد هذه التوجيهات بعنوان "توجيه بشأن التحرشات الجنسية في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات الميدانية الأخرى بالنسبة للأفراد العسكريين في الوحدات الوطنية والمراقبين العسكريين وضباط الشرطة المدنية". وأعد بمساعدة مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة للأمين العام للقضايا الإنسانية والنهوض بالمرأة ويبين التوجيه

العناصر التي تشكل التحرش الجنسي ويوضح الطرق المختلفة لتسوية الخلافات و/أو الإنصاف في المظالم ويوجز الخطوات اللازمة لرفع الشكوى إضافة إلى العملية التنظيمية للإنصاف من التظلم بشأن التحرش الجنسي. ولا يلغي التوجيه أية تعليمات أو إجراءات وطنية تكون قائمة تتعلق بمعالجة موضوع التحرش الجنسي.

٦٤ - واعتمدت لجنة التنسيق المشتركة بين الموظفين والإدارة في دورتها السادسة والعشرين اتفاقاً، وافق عليه الأمين العام، يقضي بتنقيح الإجراءات المتعلقة بمعالجة الادعاءات بوقوع التحرش الجنسي وإصدار توجيه إداري جديد يشمل جميع أشكال التحرش. وسوف تعرض عناصر هذا الإصدار على الدورة القادمة للجنة. وسوف يواصل مكتب المستشارية الخاصة للشؤون الجنسانية والنهوض بالمرأة مساهمته في هذه العملية.

واو - التطوير الوظيفي وتنمية مهارات الموظفين

٦٥ - يواصل مكتب تنمية الموارد البشرية توفير حلقات العمل في مجال التطوير الوظيفي لمساعدة الموظفين في إعداد أنفسهم لمواكبة التغيرات في أماكن العمل وفي نظام إدارة الشواغر وفي وظائفهم. ويراعي نطاق المواضيع احتياجات الموظفين من جميع المستويات ويعتبر عنصراً داعماً لمكان عمل شامل يراعي الفوارق بين الجنسين.

٦٦ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ افتتح مكتب إدارة الموارد البشرية مركزاً للموارد الوظيفية لمنح الموظفين فرصة لإجراء البحوث ذات الصلة بالتطوير الوظيفي والدراسة الذاتية. وزُود المركز بالكتب وأجهزة الفيديو والصالات على الشبكة والمقالات والمجلات عن التخطيط الوظيفي والإدارة والمواضيع الجنسانية. وتعد حلقات عمل صغيرة في وقت تناول الغذاء ودورات ممارسة لتعزيز ما يدرسه الموظفون في حلقات عمل اليوم الواحد في مجال التطوير الوظيفي. وزاد عدد النساء المستفيدات من هذه الأنشطة بثلاثة أضعاف عن عدد الرجال في فئتي الخدمات العامة والفئة الفنية. وخصص اعتماد لتمكين الموظفين من عقد جلسات سرية مع المستشارين الوظيفيين.

٦٧ - و أكمل برنامج التوجيه المعنوي لصغار الموظفين من الفئة الفنية عامه الثاني وهو يتيح الفرصة لكبار الموظفين بالفئة الفنية من الرجال والنساء لتبادل معارفهم وخبراتهم مع الموظفين الفنيين الملتحقين بالمنظمة. وتشمل حلقات العمل للموجهين والمتدربين جلسة كاملة مكرسة للتدريب المتنوع، بما في ذلك البعد الجنساني. وتم تأكيد أهمية مشاركة الموجهين من الذكور في هذا البرنامج.

٦٨ - ومن أجل تحديد اختصاصات أكبر لموظفي الأمم المتحدة في مجال احترام التنوع والقضايا الجنسانية يوفر مكتب إدارة الموارد البشرية برنامجين موجّهين بصفة خاصة. وأحد هذين البرنامجين الجديدين لا يزال قيد الإعداد وهو موجه لموظفي خدمة الأمن والسلامة ويركز على قضايا التنوع بما فيها الوعي بالبعد الجنساني. وبالرغم من تصميم هذا البرنامج خصيصاً لخدمة الأمن والسلامة، فسوف يوجه ليشكل أساساً لبرنامج رئيسي يفي باحتياجات الموظفين الآخرين في الأمانة العامة. وبعد تقييم البرنامج وإدخال التعديلات الملائمة عليه يتوقع تنفيذه على نطاق واسع. ولدعم استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها لعام ١٩٩٧ ومنهاج عمل ييجين، يقم مكتب إدارة الموارد البشرية برنامجاً أيضاً لتعميم المنظورات الجنسانية على الإدارات والمكاتب. وتعمل إدارة شؤون نزع السلاح حالياً على استكمال برنامجها لتطوير الاختصاصات بشأن تعميم المنظور الجنساني. كما يقدم مكتب إدارة الموارد البشرية الدعم أيضاً في عام ٢٠٠٣ لبرامج مماثلة من أجل مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ.

زاي - مكتب المستشار الخاصة للشؤون الجنسانية والنهوض بالمرأة

٦٩ - يعمل مكتب المستشار الخاصة للشؤون الجنسانية والنهوض بالمرأة بما في ذلك منسقة شؤون المرأة على الرصد المنتظم للتقدم الذي تحرزه المنظمة في تحسين مركز المرأة بما في ذلك تحقيق الأهداف التي حددها الجمعية العامة من أجل المساواة بين الجنسين. وهو يقوم بذلك من خلال تقديم تقرير سنوي إلى الجمعية العامة وإلى لجنة مركز المرأة. كما يقوم برصد أثر السياسات الحالية في تحقيق المساواة بين الجنسين ويتعاون مع مكتب إدارة الشؤون البشرية في وضع استراتيجيات وسياسات جديدة لتعزيز تمثيل المرأة ولا سيما في المستويات العليا في جميع مراكز العمل وفي بعثات حفظ السلام. ومن أجل هذه الغاية يقوم المكتب بتقديم أسماء للنساء المدرجات في قائمة الشخصيات البارزة. ويشارك في استعراض خطط عمل الموارد البشرية. ويعمل المكتب مع وحدات تنسيق شؤون المرأة في الإدارات لتحديد الفرص التي تتيح تحسين مركز المرأة في إدارتها أو مكاتبها. كما يجري اتصالات أيضاً مع رؤساء الإدارات والمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة لاستعراض اهتمامهم إلى المرشحات للمناصب العليا والمناصب على مستوى وضع السياسات ويقدم استشارات للموظفات عن الخيارات الوظيفية عن طريق خيارات الترقية والتنسيب والشواغر المتاحة والمتوقعة. كما يقدم الاستشارة أيضاً للنساء في جميع المستويات اللائي يرغبن في الالتحاق بالأمانة العامة أو منظومة الأمم المتحدة. وتوفر النشرة الإخبارية الفصلية "Network" التي توزع على نطاق واسع داخل وخارج منظومة الأمم المتحدة كما أنها متاحة إلكترونياً أيضاً، معلومات

مستكملة عن التطورات المتعلقة بمركز المرأة وعن سياسات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الرامية لتحقيق الأهداف الجنسانية التي حددتها الجمعية العامة.

٧٠ - ويشترك مكتب المستشار الخاصة أيضا في هيئات الاستعراض المركزية المذكورة آنفا كما كان يفعل في مجالس ولجان التعيينات والترقيات السابقة بالأمانة العامة كما يساعد في ضمان النظر على أساس جاد ومنصف في طلبات المرشحات. ويقوم برصد التوزيع الجنساني في جميع الفئات وفي المستويات الوظيفية وقيم الاتصالات مع الإدارات والمكاتب بشأن التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الجنسانية.

٧١ - ويوفر المكتب ومنسقة شؤون المرأة السبل لرفع المظالم وتقديم الخدمات الاستشارية والمرجعية للموظفات. وفي حين تتعلق غالبية القضايا بمسائل الترقيات فإن عددا كبيرا من الموظفين يطلب المساعدة بشأن مركزهم التعاقد في حالة إعادة توزيع الموظفين أو تخفيض عددهم أو كذلك النقل لأسباب أسرية، وعمل الزوجة؛ وقضايا تتعلق بالنظام القانوني؛ والتحرش في مكان العمل، بما في ذلك إساءة استخدام السلطة والتحرش الجنسي. ويعمل المكتب من خلال جهوده في تقديم المساعدة وحل المشاكل بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم، ومستشار الموظفين، وفريق المستشارين، والمكاتب التنفيذية، وكبار الموظفين من الإدارات والمكاتب المعنية بالمقار الرئيسية وفي الميدان ومع الأطراف ذات الصلة الأخرى. وتجري التدخلات بطريقة سرية في إطار التوجيه الإداري ST/AI/379 المعنون "إجراءات معالجة التحرش الجنسي ونظام الموظفين الأساسي والإداري للأمم المتحدة".

سادسا - الاستنتاجات والإجراءات

٧٢ - أكد الأمين العام من جديد في تقريره المعنون "تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات" التزامه بتحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وسيظل تحقيق التوازن الجغرافي في قوة العمل والمساواة بين الجنسين يمثل أولوية دائمة بالنسبة للأمين العام.

٧٣ - ويوضح هذا التقرير أن مركز المرأة في منظومة الأمم المتحدة لم يتحسن بالقدر الكافي في فئات معينة وفي مستويات معينة من الوظائف بالرغم من استمرار الالتزام من جانب الجمعية العامة والأمين العام بتحقيق التوازن بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة بين الجنسين. وبالرغم من الزيادة في أعداد الموظفين في بعض الفئات فإن التمثيل العام للمرأة لم يزداد بدرجة كبيرة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

٧٤ - ويبين استعراض عشري (١٩٩٣-٢٠٠٣) للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إحراز تقدم مطرد. بيد أن المعدل الحالي البالغ ٤١,٨ في المائة يقل كثيرا عن هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة. وللجنة الثانية على التوالي تكون الزيادة أقل من معدل التقدم السنوي الذي تحقق في السابق البالغ نقطة مئوية واحدة. ويتمثل أحد الدواعي الخاصة للقلق في البطء في إحراز أي تقدم في الفترة الخماسية (١٩٩٨-٢٠٠٣) فيما يتعلق بالفئة الفنية فما فوقها في التعيينات التي مدتها سنة واحدة أو أكثر حيث لم ترد نسبة تمثيل المرأة على ٣٥,٦ في المائة وهو معدل يقل عن ما تحقق في عام ٢٠٠٠. ولا يزال عدد أكبر من الرجال يتم تعيينهم وترقيتهم في المستويات العليا في هذه الفئة من الموظفين بالمقارنة بالنساء. أما ما حددته الجمعية العامة من ضرورة أن تكون نسبة ٥٠ في المائة من الوظائف للنساء فلم يتحقق.

٧٥ - وسيقدم مكتب المستشار الخاصة للشؤون الجنسانية والنهوض بالمرأة تحليلات إضافية بالتعاون مع إدارة الشؤون الإدارية ومكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب والإدارات ذات الصلة الأخرى للأسباب التي حالت دون تحقيق المنظمة لأهدافها المتعلقة بالجنسين. وبالإضافة إلى ذلك سوف تشمل الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين إجراءات ملموسة من أجل:

- زيادة العدد الكلي من النساء العاملات في المنظمة وفي منظومة الأمم المتحدة عن طريق الإبقاء وإعادة التعيين على السواء؛
- بذل مجهودات عمدية أكثر في تعيين المرأة في ٥٠ في المائة أو أكثر من الشواغر؛
- زيادة التعيينات في المستويات العليا ومستويات وضع السياسات؛
- تمديد البرامج الحالية لتدريب وتوعية المدراء المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين.

ويوفر تقاعد الموظفين من الفئة الفنية ورتبة المدير في الفترة بين عامي ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٦ فرصة مهمة للتعجيل بإحراز التقدم باتجاه تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

٧٦ - وأدخلت الدورة الجديدة لخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية نهجا أكثر استهدافا لمساعدة الإدارات والمكاتب في تحقيق التوازن بنسبة ٥٠ في المائة بين الجنسين إضافة إلى الأهداف الخاصة في زيادة عدد النساء اللائي يتم تعيينهن أو ترقيتهن، على النحو التالي:

- سوف يواصل مكتب المستشار الخاصة للشؤون الجنسانية والنهوض بالمرأة بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية الرصد الجاد لتنفيذ الأهداف الجنسانية.

- يستطلع مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة أساليب أفضل لإدماج مراكز التنسيق التابعة للإدارات في نظام التوظيف الجديد حتى تتمكن مراكز التنسيق من القيام بدور هام في الرصد الدوري والمنظم لتعيين المرأة والاحتفاظ بها والنهوض بحياتها الوظيفية.

٧٧ - ويلزم الحصول على بيانات مقارنة من منظومة الأمم المتحدة من أجل القياس الدقيق للتقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وستشمل هذه الإجراءات:

- تقديم بيانات الموظفين بشأن جميع عمليات التعيين والترقية والتنقل؛
- جمع وتقديم البيانات بصورة مناسبة أكثر زمنياً.
- ٧٨ - وسيكون من الضروري تعزيز رصد تأثير السياسات الجديدة المتعلقة بالعمل/الحياة كما يتبين ذلك من النتائج التي توصل إليها الفريق المعني بتساوي الحقوق للمرأة في الأمم المتحدة مؤخراً في دراسة استقصائية أولية. وسيستلزم ذلك زيادة تزويد الموظفين ومديري البرامج بالمعلومات وزيادة تدريبهم لتبديد المفاهيم الخاطئة بشأن الآثار التي يمكن أن تترتب على السياسات المتعلقة بالعمل/الحياة في الإنتاجية والكفاءة.
- ٧٩ - ولتحسين مركز المرأة، يجب توجيه الجهود لمعالجة حالة المرأة في فئة الخدمات العامة حيث تشكل غالبية الموظفين. وستشمل الإجراءات ما يلي:
- إعادة النظر في مستوى الدخول بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة؛
- إتاحة المزيد من الفرص والحوافز للتنقل فيما بين الإدارات؛
- التركيز أكثر على تعزيز الفرص المهنية للمرأة في هذه الفئات، مثل رفع القيود المفروضة على عدد الموظفين من فئة الخدمات العامة المؤهلين للترقية إلى الفئة الفنية.

٨٠ - ولتوفير مجموعة من الوظائف المؤهلات للعمل في مناصب أعلى من الضروري القيام بما يلي، إنشاء شبكات مع منظمات المهنيين، لا سيما منظمات العلماء، والخبراء في الطيران المدني وفي المجال البحري، والهندسة، والهيدرولوجيا، والأرصاد الجوية والمجالات التقنية الأخرى التي تناسب التركيز المواضيعي للأمانة العامة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

٨١ - ويلزم بذل المزيد من الجهود المكثفة لتحديد وتعيين وترقية الموظفين الأقدم. وباستطاعة الدول الأعضاء أن تساعد كثيرا في ذلك عن طريق ما يلي:

- ترشيح نساء مؤهلات؛
- توعية مواطنيها، لا سيما النساء بالوظائف الشاغرة المتاحة في كامل منظومة الأمم المتحدة عن طريق المواقع على الشبكة مثل "Galaxy" و "WomenWatch" والمواقع التابعة لكيانات الأمم المتحدة على الشبكة العالمية؛
- تشجيع المواطنين على الترشح لمناصب محددة؛
- التعاون على نحو أوثق مع الأمم المتحدة من أجل تيسير تشغيل الأزواج في مواقع العمل الرئيسية التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة.

٨٢ - ويظل الأمين العام ملتزما بقوة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع رتب وفتات الوظائف. وهو يعطي أولوية قصوى لتحقيق الأهداف الجنسانية التي حددتها الجمعية العامة، لا سيما على مستوى كبار الموظفين وموظفي تقرير السياسات في الأمانة العامة.

الحواشي

- (١) يستند التقرير إلى البيانات المتاحة وقت إعداد التقرير.
- (٢) A/58/--- (ستقدم في إطار البند ١٢٧).
- (٣) المصدر: إدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات/دائرة شؤون الموظفين والدعم/وحدة إدارة المعلومات، ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٣.
- (٤) تعيينات الموظفين نافذة بعد الفترة المشمولة بالتقرير: مساعدة أمين عام لدعم البعثات، إدارة عمليات حفظ السلام، ومساعدة أمين عام لإدارة الموارد البشرية، إدارة الشؤون الإدارية.
- (٥) تعزى هذه الزيادة، كما ورد ذلك في التقارير السابقة، إلى أن الموظفين المعيّنين لفترة سنة أو أكثر في عمليات حفظ السلام والبعثات الخاصة الأخرى قد أدرجوا في الإحصاءات. وكان تمثيل المرأة من الفئة الفنية منخفضا عادة في هذه المجموعة.
- (٦) انظر CEB/2003/HLCM/INF.3.
- (٧) انظر ST/SGB/2002/6.
- (٨) انظر ST/AI/1999/9.
- (٩) انظر ST/SGB/2003/4.
- (١٠) A/57/465، المرفق الأول.

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة
حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣

النسبة المتوية لعم النساء	المجموع الكل	المجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين عام	الإدارة/المكتب
		أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر		
٦٦,٧	١٢	٨	٤					٢		٣	٢	٣			١		١				الهيئات المشتركة فيما بين الوكالات
٥٧,١	٧	٤	٣							٤	١		١				١				صندوق الأمم المتحدة للتشراكة الدولية
٥٦,٤	١٠١	٥٧	٤٤			٩	٥	١٧	١١	٢٠	١٣	٩	٩	١	٢	١	٣		١		إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٥٤,٣	٧٠	٣٨	٣٢			٥	٤	٩	٤	٩	١٤	١٠	٧	٣	٢	٢	١				إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٢,٧	٢٢٦	١١٩	١٠٧			٢٧	١٥	٤١	٢٩	٢٨	٣١	١٣	٢٠	٩	٧	١	٤			١	إدارة الشؤون الإعلام
٥٢,٣	٤٤	٢٣	٢١			١	١	٧		٦	٥	١	٤	٢	٥	٣	٤	٢	١	١	المكتب التنفيذي للأمين عام
٥١,٤	٣٥	١٨	١٧			٣		٢	٣	٦	٤	٥	٦	١	٣		١			١	إدارة الشؤون الإدارية
٥٠,٠	٤	٢	٢			١					١					١					مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
٥٠,٠	٢	١	١											١	١						مكتب اتصال اللجان الإقليمية
٤٧,١	٢٦١	١٢٣	١٣٨			١٧	١٧	٢٧	٢٧	٣٩	٣٩	٢٦	٢٩	١٠	١٧	٣	٧	١	١		إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٦,٣	٨٢	٣٨	٤٤			٦	٥	١١	٨	١١	١٠	٤	١٣	٥	٤	١	٢		١		مكتب الشؤون القانونية
٤٦,٦	١١٦	٥٤	٦٢		١	٩	٧	٣٢	٣٢	١٠	١٣	٣	٣		٤		١		١		لجنة الأمم المتحدة

A/58/374 النسبة		وكيل الأمين أمين عام																الإدارة/المكتب			
المفوضية لعمرو النساء	المجموع الكلي	المجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢			مساعد		العام
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر		أنثى	ذكر	
للتعويض																					
٤٤,٧	٧٦	٣٤	٤٢		٧	٣	١٥	٩	٥	١٠	٦	١١		٥	١	٣				١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٤٣,٠	٥٤٤	٢٣٤	٣١٠		١٣	٩	٩٢	١٠٤	٨٤	١٢٢	٣٦	٦٥	٧	٧	٢	١		١		١	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
٤٢,٤	١٢٥	٥٣	٧٢		١١	١	١٩	١١	١٦	٢٤	٤	٢٠	٢	١٣	١	٢				١	المكتب المعني بالمخدرات والجريمة
٤٢,٢	١٠٢	٤٣	٥٩		١١	١٠	١٧	١٥	٨	٢١	٦	٨	١	٢		١		١		١	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
٤١,٣	٨٠	٣٣	٤٧		٨	٣	١١	١٠	٦	٢٠	٥	١٠	١	٤	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٤٠,٣	١٣٩	٥٦	٨٣		١٤	١٦	١٦	١٥	١٧	٣٢	٤	١٤	٥	٥						١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٣٩,٦	١٠١	٤٠	٦١		٣	٣	١٤	١٨	١٥	٢٨	٦	٩	٢	١		٢					مكتب الأمم المتحدة في فينا
٣٩,٣	٨٤	٣٣	٥١		٥	٤	٨	١٣	١١	٢٠	٧	١٠	١	٣	١					١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
٣٨,٩	١٨	٧	١١		٢		٣	٣	٢	٣		٢				٢				١	مكتب برنامج العراق
٣٨,٧	٣١	١٢	١٩		٢	٢	٢	٣	٢	٧	٤	٥	١	١	١	١					إدارة شؤون نزع السلاح
٣٨,٥	١٢٢	٤٧	٧٥		٨	٣	١١	١٣	١١	١٩	١٢	١٧	٤	٨	١	٨		٣		٤	إدارة الشؤون السياسية
٣٥,٩	١٠٦	٣٨	٦٨		٨	٨	١٣	١٨	٦	٢٢	٧	١٤	٣	٥		١				١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٣٤,٩	٣٣٥	١١٧	٢١٨		١٢	١٠	٤٥	٧٣	٣٢	٩٦	٢٣	٣٠	٣	٧	٢	١				١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٣٤,١	٨٥	٢٩	٣٦		٦	٤	٩	١١	٧	١٦	٤	١٧	٢	٦		٢				١	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)

وكيل الأمين أمين A/58/374																			
النسبة	المجموعة	المجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		مساعد	
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
المئوية	العمر	الإدارة/المكتب																	
	النساء																		
٣٣,٧	٨٣	٢٨	٥٥			٣	٧	١٥	٢٥	٨	١٨	٢	٤		١				مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٣٣,٣	٦	٢	٤					١		١	٢		١						مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح ١
٣٢,٦	٣٢٥	١٠٦	٢١٩	٣		١٤	٦	٣٦	٦٠	٣٧	٦١	٨	٤٩	٨	٣٢		٨	٢	١
٣١,٩	١٦٣	٥٢	١١١			٦	١٢	٢١	٣٢	١٥	٢٩	٧	٢٦	٢	١١	١			اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ١
٣١,٨	١٤٨	٤٧	١٠١			١٦	١٢	١٠	٢٧	١١	٣٩	٧	١٥	٢	٧	١			اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ١
٣١,٢	١٨٦	٥٨	١٢٨			٧	١٦	٢٧	٣٥	١٢	٢٩	٨	٣٢	٣	١١	١	٣	١	١
٣٠,٩	٣١٤	٩٧	٢١٧			٨	٨	٤٧	٨٤	٢٧	٩٣	١١	١٧	٣	٧	١	٥	٢	١
٢٥,٨	١٢٨	٣٣	٩٥			٥	١١	١٣	٢٧	١١	٣٠	٢	١٧	٢	٦		٣	١	إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب خدمات الدعم المركزية
٢٣,٢	١ ١٧٥	٢٧٣	٩٠٢	٥	٣	٦٨	١١١	١١٧	٣٤٣	٦٢	٢٦٩	١٢	٩٥	٤	٣٥	٢	١٩	٣	١٨
١٥,١	٧٣	١١	٦٢				٢	٤	١٣	٢	٢٩	٢	١٤	٣	٣		١		لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش
١٤,٣	٢١	٣	١٨					٢		١٢	٢	٣			١			١	منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة
٣٥,٦	٥ ٥٣٠	١ ٩٧١	٣ ٥٥٩	٨	٤	٣١٥	٣١٥	٧١٤	١ ٠٧٨	٥٤٤	١ ١٨٤	٢٥٩	٥٩٨	٩١	٢٢٥	٢٩	٨٨	٦	٣٥
																			٣٢

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية/تكوين الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣

النسبة المئوية للموظفين	الجنس	المجموع		١-ف		٢-ف		٣-ف		٤-ف		٥-ف		١-مد		٢-مد		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
٨٠,٠	٥	٤	١					٢		١		٢										الهيئات المشتركة بين الوكالات
٦٦,٧	٣	٢	١					١				١	١									لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش
٥٦,٩	٦٥	٣٧	٢٨			٥	٣	٩	٤	٨	١٢	١٠	٦	٣	٢	٢	١					إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٥,٩	٣٤	١٩	١٥			١		٦		٣	٤	١	٣	٢	٤	٣	٣	٢		١	١	المكتب التنفيذي للأمين العام
٥٥,٨	٨٦	٤٨	٣٨			٨	٥	١٣	٧	١٧	١٢	٩	٨	١	٢		٣		١			إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٥٣,٧	٩٥	٥١	٤٤			٨	٦	١٧	١٣	١٣	١٢	١٠	٥	٣	٣		٢		٢			إدارة عمليات حفظ السلام
٥٣,٦	٢٨	١٥	١٣			٢		٢	٣	٤	١	٥	٥	١	٣		١			١		إدارة الشؤون الإدارية
٥٢,٠	٢٢١	١١٥	١٠٦			٢٦	١٤	٣٩	٢٩	٢٨	٣١	١٣	٢٠	٨	٧	١	٤					إدارة شؤون الإعلام
٥٠,٠	٤	٢	٢			١					١					١						مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
٥٠,٠	٤	٢	٢					٢				١								١		مكتب برنامج العراق
٥٠,٠	٢	١	١									١	١									مكتب اتصال اللجان الإقليمية
٤٧,١	٢٥٩	١٢٢	١٣٧			١٧	١٧	٢٧	٢٦	٣٨	٣٩	٢٦	٢٩	١٠	١٧	٣	٧	١	١			إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٦,٧	١٥	٧	٨			٢	١	٢	٣	٢	١	١	٢		١							مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٤٥,٣	٦٤	٢٩	٣٥			٥	٤	٩	١٠	٩	١٢	٢	٢	٢	٥	١	٢	١				إدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات
٤٦,٢	٣٩	١٨	٢١			٣		٣	٨	٦	٥	٣	٥	٢	٢		١			١		مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)
٤٤,٣	٨٨	٣٩	٤٩			٩	٧	١٥	١٣	٨	١٧	٦	٧	١	٢		١		١			مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
٤٤,٦	٥٦	٢٥	٣١			٢		٧	٣	٤	٧	٣	١١	٧	٧	٢	١		١			إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
٤٣,٨	٧٣	٣٢	٤١			٦	٥	٧	٨	٩	٨	٤	١٢	٥	٤	١	٢		١			مكتب الشؤون القانونية
٤١,٩	٧٤	٣١	٤٣			٨	١	١١	٨	١١	١٥	١٢	١	٤		٢						المكتب المعني بالمخدرات والجريمة
٤١,٢	١٠٢	٤٢	٦٠			٧	٢	١٠	١٠	١٠	١٥	١٠	١٥	٤	٨	١	٦		٣			إدارة الشؤون السياسية
٤٠,٢	٨٧	٣٥	٥٢			١١	٨	١٢	١١	٥	١٨	٣	٧	٣	٦	١	١					مكتب الأمم المتحدة في جنيف

النسبة المئوية لعم النساء	المجموع الكلية	الجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
٤٠,٠	٣٠	١٢	١٨			٢	٢	٢	٢	٢	٧	٤	٥	١	١	١	١				١	إدارة شؤون نزع السلاح
٤٠,٠	٦٥	٢٦	٣٩			٥	٤	٥	١١	٨	١٢	٦	٩	١	٢	١					١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
٣٩,٧	٧٣	٢٩	٤٤			٧	٣	١٠	٨	٤	١٩	٥	١٠	١	٤	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٣٨,١	٢١	٨	١٣			١		١	١	٢	٤	٢	٢	٢	٢	٣					١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٣٨,٨	٤٩	١٩	٣٠			٣	٢	٩	٨	١	٥	٥	٧		٥	١	٢				١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٣٦,٩	١٣٠	٤٨	٨٢			١٣	١٥	١٣	١٥	١٣	٣٢	٤	١٤	٥	٥						١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٣٤,٣	٣٥	١٢	٢٣			٢	٢	٤	٥	٤	٦		٧	٢	١	٢						مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٣٤,٠	١٠٣	٣٥	٦٨			٨	٨	١٠	١٨	٦	٢٢	٧	١٤	٣	٥	١					١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٣٣,٦	١٢٨	٤٣	٨٥			١٥	١١	٩	١٩	٩	٣٤	٧	١٣	٢	٧	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٣٣,٣	٣	١	٢							١			١			١						صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية
٣١,٩	١٤٤	٤٦	٩٨			٥	٩	١٩	٢٥	١٢	٢٧	٧	٢٦	٢	١٠	١					١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٣٠,٢	١٧٩	٥٤	١٢٥			٦	١٦	٢٥	٣٣	١٢	٢٨	٨	٣٢	٢	١١	١	٣				١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٢٢,٢	٩	٢	٧					١			٣	١	٣			١						منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة
٢٥,٤	١١٨	٣٠	٨٨			٥	١١	١١	٢٣	١٠	٢٧	٢	١٧	٢	٦	٣					١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية
٠,٠	٢	صفر	٢												١						١	لجنة الأمم المتحدة للتعويض
																						مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال
																						في حالات الصراع المسلح
٤١,٨	٢ ٤٩٣	١ ٠٤١	١ ٤٥٢			١٩٣	١٥٦	٣١٢	٣٢٥	٢٥٩	٤٣٧	١٦٦	٣١٢	٧٨	١٣٧	٢٤	٥٣	٤	١٣	٥	١٩	المجموع

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية/تكوين الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣		النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للتغيير
	رجال	نساء	رجال	نساء			
وكيل الأمين العام	٣٤	٤	٣٢	٥	١٠,٥	١٣,٥	٣,٠
الأمين العام المساعد	٣٥	٤	٣٥	٦	١٠,٢	١٤,٦	٤,٤
مد-٢	٨٧	٢٥	٨٨	٢٩	٢٢,٣	٢٤,٨	٢,٥
مد-١	٢٢٨	٩٣	٢٢٥	٩١	٢٨,٩	٢٨,٨	٠,١-
المجموع الفرعي	٣٨٤	١٢٦	٣٨٠	١٣١	٢٤,٧	٢٥,٦	٠,٩
ف-٥	٦٠٤	٢٥٣	٥٩٨	٢٥٩	٢٩,٥	٣٠,٢	٠,٧
ف-٤	١ ٢٢٨	٥٦٣	١ ١٨٤	٥٤٤	٣١,٤	٣١,٥	٠,١
ف-٣	١ ١٣٥	٦٩٨	١ ٠٧٨	٧١٤	٣٨,٠	٣٩,٨	١,٨
ف-٢	٣٦٩	٣٥٢	٣١٥	٣١٥	٤٨,٨	٥٠,٠	١,٢
ف-١	٧	١٢	٤	٨	٦٣,١	٦٦,٧	٣,٦
المجموع الفرعي	٣ ٣٤٣	١ ٨٧٨	٣ ١٧٩	١ ٨٤٠	٣٦,٠	٣٦,٧	٠,٧
المجموع الكلي	٣ ٧٢٧	٢ ٠٠٤	٣ ٥٥٩	١ ٩٧١	٣٥,٠	٣٥,٦	٠,٦

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية، تكوين الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢		النسبة المئوية المتغيرة	
	رجال	نساء	للنساء	للرجال	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
وكيل الأمين العام	٢٠	٤	١٦,٦	١٩	٢٠,٨	٤,٢
الأمين العام المساعد	١٣	٤	٢٣,٥	١٣	٢٣,٥	-
مد-٢	٤٨	٢٠	٢٩,٤	٥٣	٣١,٢	١,٨
مد-١	١٣٥	٨٢	٣٧,٧	١٣٧	٣٦,٣	١,٤-
المجموع الفرعي	٢١٦	١١٠	٣٣,٧	٢٢٢	٣٣,٣	٠,٤-
ف-٥	٣١٩	١٥٤	٣٢,٥	٣١٢	٣٤,٧	٢,٢
ف-٤	٤٣٦	٢٧١	٣٨,٣	٤٣٧	٣٧,٢	١,١-
ف-٣	٣٣٦	٢٩٨	٤٧,٠	٣٢٥	٤٩,٠	٢,٠
ف-٢	١٦٠	١٨٩	٥٤,١	١٥٦	٥٥,٣	١,٢
المجموع الفرعي	١ ٢٥١	٩١٢	٤٢,٢	١ ٢٣٠	٤٣,١	٠,٩
المجموع الكلي	١ ٤٦٧	١ ٠٢٢	٤١	١ ٤٥٢	٤١,٨	٠,٧

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية، تكوين الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

الجدول ٥

تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا والمعينة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي: ١٩٩٣-٢٠٠٣ (نسبة مئوية)

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣	النسبة المئوية للتغير ١٩٩٣-٢٠٠٣
وكيل الأمين العام	١٤,٣	١٠,٥	١٠	٤,٨	٥,٥	٨,٣	٨,٧	٩,١	١٧,٤	١٦,٧	٢٠,٨	٦,٥ +
الأمين العام المساعد	٦,٧	١١,١	١٤,٣	٦,٧	١٤	٢٠	١٧,٦	٢٠	٢٣,٥	٢٣,٥	٢٣,٥	١٦,٨ +
مد - ٢	١٣,٦	١٨,٧	١٩,٤	١٩,٧	١٩	٢٢	٢٣,٢	٢٥,٧	٢٣,٣	٢٩,٤	٣١,٢	١٧,٦ +
مد - ١	١٢,٨	١٤,٧	١٧,٢	١٩,٣	٢٢	٢٩	٣٤,٣	٣٥,٨	٣٨,٣	٣٧,٨	٣٦,٣	٢٣,٥ +
ف - ٥	٢١,٧	٢٤,٥	٢٨,٣	٢٧,٨	٣٣	٣١	٣١,٦	٣٣,١	٣٢,٣	٣٢,٥	٣٤,٧	١٣,٠ +
ف - ٤	٣٠,٥	٣٣,٨	٣٣,٧	٣٤,٩	٣٤,٤	٣٦	٣٦,٦	٣٧,٣	٣٨,٧	٣٨,٣	٣٧,٢	٦,٧ +
ف - ٣	٣٧,٦	٣٩,٣	٣٩,٧	٤٠,٦	٤٢,٤	٤٢	٤٤,٣	٤٤,٧	٤٥,٢	٤٦,٩	٤٩,١	١١,٥ +
ف - ٢	٤٦,٩	٤٥,٥	٤٧,٦	٤٩,٧	٤٨	٤٧	٤٧,٥	٤٨,٨	٥٢,١	٥٤,٢	٥٥,٣	٨,٤ +
ف - ١	٨٥,٧	١٠٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	٣١,٢	٣٢,٥	٣٤,١	٣٥,١	٣٦,٦	٣٧	٣٨,١	٣٩,٢	٤٠,٢	٤١	٤١,٨	١٠,٦ +

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية، تكوين الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

الجدول ٧

وتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢

النسبة المئوية	غير الخاضعين لنظام																				
	للنساء في النسبة المئوية		المجموع	الرتب ^١		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١			
	كانون الأول/	كانون للنساء في		رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء		
	ديسمبر	ديسمبر		الكلبي	ديسمبر	ديسمبر	الكلبي	ديسمبر	ديسمبر	الكلبي	ديسمبر	ديسمبر	الكلبي	ديسمبر	ديسمبر	الكلبي	ديسمبر	ديسمبر	الكلبي		
التغير في نقاط النسبة	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٢	المجموع	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	المئوية
منظمة	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	منظمة
معهد الأمم المتحدة	صفر	صفر	١	٣	١٠	١١	٢١	٥٢,٤	٤٨	٤,٤+											
التدريب والبحث	صفر	١	٣	٢	٣	٣	٣	٣	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٢	٣	١٢	٢٨	١٦	١٧	٢٦	٣٣	٦٢	٤٨	٢٧	١٤	٩	٥	صفر	٢	١٥٤	١٥٠	٤٩,٣	٤٩,٢	٠,١+
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٦	١	٧٩	١٧٩	٢٠٥	١٧٨	٣٧٥	٢٦٠	٢٤٠	١٤٩	٧٢	٣٤	٢٤	١٠	٣	٢	١٠٠٤	٨١٣	٤٤,٧	٤٦	١,٣-
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٨	٢٣	٧٤	١٢١	١٠٥	١٢٣	١٢٤	٨٤	١٦٧	٦٥	٥٠	١٣	٢٢	٩	١٠	٢	٥٦٠	٤٤٠	٤٤	٤٣,٧	٠,٣+
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١	٢	٣٣	٦٩	١٠٠	٩٠	٨٧	٣٩	٤٢	١٨	٣١	٧	٣	١	١	صفر	٢٩٨	٢٢٦	٤٣,١	٤٠,١	٣,٠+
برنامج الأغذية العالمي	٥	٩	١١٠	١٣٦	١٧١	١٢١	١٤٥	٧٥	٨٥	٤٣	٤١	١٣	١٥	٦	٥	١	٥٧٧	٤٠٤	٤١,٢	٤٣,٩	٢,٧-
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	صفر	١	٢	١٧	٤	٦	٢١	١١	٥٦	٢٣	٦	٣	١	٢	١	صفر	٩١	٦٣	٤٠,٩	٤١,٣	٠,٤-
منظمة الصحة العالمية	٢	٨	٢٤	٢٥	٢٦	٣٠	١٤٨	٨٤	٥٧	٣٢	١	١	٢	صفر	٩	٣	٢٦٩	١٨٣	٤٠,٥	٤٢,٥	٢,٠-
البلدان الأمريكية																					

المظنة	ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		غير الخاضعين لنظام الرتب ^١		المجموع		النسبة المئوية			
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	المجموع	للنساء في النسبة المئوية		التغير في نقاط النسبة		
																		كانون الأول/ديسمبر	كانون الأول/ديسمبر	٢٠٠٢	٢٠٠١	
																						٢٠٠٢
المظنة	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠١	المظنة	
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٥	١	٧	٢١	٩	١٥	٢٧	٢٥	٤٥	١١	١٠	١	٣	١	٤	صفر	١١٠	٧٥	١٨٥	٤٠,٥	٣٦,٥	٤,٠+
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	صفر	صفر	٢٨	٣٨	٣٨	٥٧	٦٨	٤٥	٧٥	١٧	٢٥	٤	١١	٢	٦	١	٢٥١	١٦٤	٤١٥	٣٩,٥	٣٩,٨	٠,٣-
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين	صفر	صفر	١	صفر	٩	٦	٩	٧	٥	٤	٢	١	١	١	صفر	١	٢٨	١٨	٤٦	٣٩,١	٣٣,٣	٥,٨+
لجنة الخدمة المدنية الدولية	صفر	صفر	صفر	١	٢	١	٢	٣	١	صفر	٢	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٨	٥	١٣	٣٨,٥	٤١,٢	٢,٧-
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١٠	٨	١٠٢	١١٣	١٤٧	٧٦	١٧٤	١٠٩	١٧٣	١٢٦	١٢٢	٣٢	٤٤	١٥	٧	٣	٧٧٩	٤٨٢	١ ٢٦١	٣٨,٢	٣٨,٦	٠,٤-
المنظمة البحرية الدولية	صفر	صفر	١٠	١٢	١٥	١٢	١١	١٣	٢٩	٥	٧	١	٤	٢	صفر	صفر	٧٦	٤٥	١٢١	٣٧,٢	٣٥,٩	١,٣+
منظمة العمل الدولية	١	صفر	٤٢	٦٤	٨٧	٩٩	١٥١	١١٥	٢٩٠	٨٧	٥٧	٢٠	٢٣	٤	٨	٢	٦٥٩	٣٩١	١ ٠٥٠	٣٧,٢	٣٥,٤	١,٨+
لجنة الحقوق الدولية	صفر	صفر	٧	٩	٤	٤	١٠	١	٣	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٢٥	١٤	٣٩	٣٥,٩	٣٥,٥	٠,٤+
الأمم المتحدة	١٦	٤٣	٤٥٢	٤٣٠	١ ١٩٣	٧٣١	١ ٣١٨	٥٨١	٧٧٢	٢٦٨	٢٩٤	١٠٠	١٠٢	٢٩	٦٧	٩	٤ ٢١٤	٢ ١٩١	٦ ٤٠٥	٣٤,٢	٣٤,٤	٠,٢-
المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم	صفر	صفر	٤	٢	١٤	٩	١٣	١٠	١٦	٣	١	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	٥٠	٢٤	٧٤	٣٢,٤	٣٢,٤	-
منظمة الصحة العالمية	١	١	٥٤	٥٩	١٠٠	٩٣	٢٨٢	١٤٠	٤١٩	١٥٢	١٢٤	٣٦	٤٦	١٠	٩	٢	١ ٠٣٥	٤٩٣	١ ٥٢٨	٣٢,٣	٣٣,١	٠,٨-

النسبة المئوية	غير الحاضرين لنظام																			
	النساء في النسبة المئوية		الجموع	الرتب ^١		م-٢		م-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		
	كانون الأول/ديسمبر	كانون الأول/ديسمبر		رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
	التغير في نقاط النسبة المئوية	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٢	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال
المظمة	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
مكتب الأمم المتحدة	٢	صفر	٢٠	٢٣	٣٦	٢٧	٦١	٣١	٧٩	٢٢	٢٤	٣	٦	٦	٢	١	صفر	١٠.٨	٢٢٩	٣٣٧
لخدمات المشاريع	٢	صفر	٢٠	٢٣	٣٦	٢٧	٦١	٣١	٧٩	٢٢	٢٤	٣	٦	٦	٢	١	صفر	١٠.٨	٢٢٩	٣٣٧
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين	٢	صفر	٢٠	٢٣	٣٦	٢٧	٦١	٣١	٧٩	٢٢	٢٤	٣	٦	٦	٢	١	صفر	١٠.٨	٢٢٩	٣٣٧
في الشرق الأدنى	صفر	صفر	٤	٦	٧	١٠	٤٣	٩	١٦	٣	٦	٣	١	٢	صفر	١	١	٧٩	٣٢	٣٣٧
مركز التجارة الدولية	صفر	١	١٨	١٠	١٢	٩	١٥	٩	٢٤	١	٣	صفر	١	١	صفر	٧٤	٣٠	٢٨,٨	٣٠,٧	١,٩-
الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية	٣	٦	٢٥	١٦	٤٢	٤٠	٨٨	١٥	٨١	١٤	١٣	١	٥	صفر	٥	٢٦٢	٩٢	٣٥٤	٢٦	٢٦,٥
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	٤	٥	٢٤	٢٢	٤٥	٢١	٦٢	١٧	٦٨	٩	٣٠	٣	٦	١	١	٢٤١	٧٨	٣١٩	٢٤,٥	٢١,٤
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	١	صفر	٥٣	١٤١	٩٢	٣١١	٩٢	٣٠١	٤٨	١٢٠	١٤	٣٦	٧	١٠	٣	٩٧٣	٣٠٩	١ ٢٨٢	٢٤,١	٢٤,٨
منظمة الطيران المدني الدولي	١	صفر	١٥	١٦	٤٠	٢٢	١٢٦	٣٣	٤٤	٨	١٧	صفر	٥	٢	صفر	٢٥٠	٧٩	٣٢٩	٢٤	٢٣
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	صفر	صفر	٢	١	٦	٨	٣١	٨	٢٨	٩	١١	١	٨	١	٣	٨٩	٢٨	١١٧	٢٣,٩	٢٢
الاتحاد البريدي العالمي	صفر	صفر	٣	١	٢٢	٧	١٨	٥	١٨	١	٦	صفر	٢	١	١	٦١	١٥	٧٦	١٩,٧	٢٢,١
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٢	١	٣٠	٢٥	٢٢٤	٦٦	٢٤٥	٥٠	٢١٥	٢١	٢٧	٤	٥	١	١	٧٥٥	١٦٩	٩٢٤	١٨,٣	١٧,٦

المنظمة	ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		م-١		م-٢		غير الخاضعين لنظام الرتب ^١		المجموع		النسبة المئوية	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	المجموع	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية
																			النسبة المئوية	النسبة المئوية
	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة	المتغير في النسبة
جامعة الأمم المتحدة	صفر	صفر	٢	١	٦	٢	٩	٢	٩	٢	٩	٩	٢	٩	٦	١	٢	٢٠٠٢	٢٠٠٢	٢٠٠١
٧,٥-	صفر	صفر	٢	١	٦	٢	٩	٢	٩	٢	٩	٩	٢	٩	٦	١	٢	٢٠٠٢	٢٠٠٢	٢٠٠١
٣٨٧																				
المجموع	٧٠	١١٣	١٢٣٨	١٥٠١	٢٨٢٨	١٩٧٤	٤٠٠٣	١٩٠٨	٣٤١٣	١١٩٠	١١٣٥	٣١٠	٣٩٥	١١٠	١٦٧	٣٢	١٣٢٤٩	٧١٣٨	٢٠	٣٤,١

المصدر: أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين

(أ) مثل وكيل الأمين العام أو الأمين العام المساعد، أو نائب المدير العام، أو المدير العام المساعد، أو المدير العام أو الأمين العام، وفقا للتسمية المتبعة في كل منظمة.