

Distr.
GENERAL

A/54/405
27 September 1999
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والخمسون
البندين ١٠٩ و ١٦٤ من جدول الأعمال
النهوض بالمرأة
إدارة الموارد البشرية

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

تقرير الأمين العام

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٧- ١	أولا - مقدمة
٥	٢٥- ٨	ثانيا - لمحة عامة عن المركز الحالي
٥	١٥- ٨	ألف - توزيع الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى في الأمانة العامة حسب نوع الجنس
٧	١٦-٢٠	باء - تعيينات وترقيات الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى في الأمانة العامة
٩	٢١-٢٤	جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، بما في ذلك مسائل مثل الامتحانات التنافسية للنقل من الفئات الأخرى إلى الفئة الفنية وفرص تنمية قدرات الموظفين
١٠	٢٥	دال - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية والفئات الأعلى في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
١١	٢٦-٣٨	ثالثا - التطورات التي حدثت منذ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨
١١	٢٦	ألف - اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة
١١	٢٧-٢٩	باء - وضع خطط العمل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في الإدارات والمكاتب
١٢	٣٠-٣١	جيم - تمثيل المرأة في عمليات حفظ السلام

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات
١٣	دال - التدريب على تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين والتوعية الجنسانية ٣٢-٣٣
١٤	هاء - شبكة كبار الموظفين ٣٤
١٤	واو - خطة العمل/الأسرة ٣٥-٣٨
١٥	رابعاً - الاستنتاجات ٣٩-٤٥

الجدول

١٨	١ - توزيع الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس، والإدارة أو المكتب، والرتبة: جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩
٢٠	٢ - توزيع الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس، والإدارة أو المكتب، والرتبة: جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩
٢٢	٣ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩
٢٣	٤ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر، حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩
٢٤	٥ - مقارنة بين عدد ونسبة النساء في الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنات في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٩ وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩
٢٥	٦ - توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، بحسب نوع الجنس
٢٦	٧ - توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى الذين حصلوا على ترقية في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، بحسب نوع الجنس
٢٧	المرفق - توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧

أولا - مقدمة

١ - في القرار ١١٩/٥٣ المؤرخ ٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨ بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن تنفيذ هذا القرار بوسائل منها تقديم إحصاءات عن عدد النساء ونسبتهن المئوية في جميع الوحدات التنظيمية، وعلى جميع المستويات في أرجاء منظومة الأمم المتحدة، إلى لجنة مركز المرأة في دورتها الثالثة والأربعين وإلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين. وفي نفس القرار، أعادت الجمعية العامة تأكيد هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما بحلول عام ٢٠٠٠ في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها، مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأيضاً مع مراعاة أن المرأة من بلدان معينة غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.

٢ - ورحبت الجمعية العامة بالالتزام الشخصي الساري للأمين العام ببلوغ هدف المساواة بين الجنسين وبتأكيد أن التوازن بين الجنسين سيمتدح أولوية عليا في جهوده المستمرة المبذولة من أجل خلق ثقافة إدارية جديدة في المنظمة، سوف تشمل التنفيذ الكامل للتدابير الخاصة الموضحة في تقرير الأمين العام إلى الجمعية العامة (A/53/376). وطلبت الجمعية العامة أيضاً إلى الأمين العام كفالة أن يضع رؤساء الإدارات والمكاتب خطط عمل متعلقة بالجنسين من شأنها إرساء استراتيجيات ملموسة لتحقيق التوازن بين الجنسين في كل من الإدارات والمكاتب، وذلك لكي يكفل، بقدر الإمكان، أن تعيين المرأة وترقيتها لن يقل عن ٥٠ في المائة إلى أن تتم تلبية هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما.

٣ - وفي الفرع العاشر من القرار ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، لاحظت الجمعية العامة مع القلق الاختلال في تمثيل المرأة من المناطق المختلفة وطلبت إلى الأمين العام أن يتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة لدى تطبيقه لهدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠. ولاحظت الجمعية العامة، كذلك، أن معدل التقدم المحرز في تحسين تمثيل النساء من البلدان النامية، ولا سيما في الرتب العليا، كان بطيئاً جداً، وحثت الأمين العام على أن يبذل جهداً أكبر لتصحيح هذا الوضع وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين. وقررت الجمعية العامة أيضاً ضرورة مواصلة العمل على تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠، بحلول عام ٢٠٠٠ وفقاً لأحكام المادتين ٨ و ١٠١ من الميثاق والبند ٤-٣ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة بهدف كفالة تساوي فرص التعيين والترقية بالنسبة للمؤهلين من النساء والرجال.

٤ - وقد اعترفت الجمعية العامة رسمياً، للمرة الأولى، بأهمية مركز المرأة في المنظمة باتخاذ القرار ٢٧١٥ (د - ٢٥) المؤرخ ١٥ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٠ بشأن هذه المسألة. ففي هذا القرار، حثت الجمعية العامة للأمم المتحدة ومنظومة مؤسساتها على أن تتخذ التدابير المناسبة لتأمين تكافؤ الفرص في توظيف النساء المؤهلات في المناصب العالية والمناصب الفنية الأخرى، وأعربت عن أملها في أن تكون الأمم

المتحدة قدوة تحتذى في هذا الصدد. وبالرغم من أن أول طلب لتقديم تقرير عن طبيعة الوظائف التي تشغلها المرأة في الأمانة العامة ورد من لجنة مركز المرأة في نيسان/أبريل ١٩٤٩، أبلغت الإحصاءات الخاصة بتوزيع الموظفين حسب نوع الجنس في الفئة الفنية والفئات الأعلى، للمرة الأولى، إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والعشرين، عام ١٩٧١ A/8483. ومن مجموع ٢ ٢٥٠ من موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين على أساس جغرافي، في عام ١٩٧١، كان ٣٨٢ (١٦,٩ في المائة) فقط من النساء. وعلى مدى العقود الثلاثة التالية، اعتمدت منظمات دولية مختلفة وأربعة مؤتمرات عالمية معنية بالمرأة في قرارات إضافية بشأن مركز المرأة.

٥ - ومنذ عام ١٩٧٠، أحرز تقدم ملحوظ في تحسين ظروف العمل بالنسبة للمرأة، من خلال إلغاء أحكام من النظام الإداري للموظفين كانت تميز بين الموظفين على أساس نوع الجنس؛ وإصدار نشرات للأمين العام تبين سياسات المنظمة فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء؛ وتعديل المصطلحات بحيث تدرج لغة محايدة وخالية من التحيز بالنسبة للجنسين في الوثائق الرسمية؛ والأخذ بالتدريب على مراعاة نوع الجنس؛ ووضع مبادئ توجيهية للتعامل مع المضايقة الجنسية؛ وتنفيذ برنامج الإجازات العائلية، ووضع تدابير خاصة تسري على توظيف المرأة وترقيتها وتنسيبها. وفي حين أن قياس التحسينات التي طرأت على مناخ المنظمة أقل سهولة، فقد حدث تغير في المواقف مما أدى إلى تحسين بيئة العمل بالنسبة لجميع الموظفين، رجالاً ونساءً. وهذا التغيير يتضح في الزيادة الملحوظة في عدد النساء في الوظائف العليا ووظائف صنع القرار، بما في ذلك ثاني أعلى وظيفة في المنظمة، وضم المرأة بشكل منتظم إلى المجالس واللجان الاستشارية، ووجود المرأة في مجالات وظيفية، كانت ممثلة فيها تمثيلاً ناقصاً، على مر السنين. لقد تغير وجه المنظمة خلال تلك الفترة، فوجود المرأة في المناصب الفنية والبارزة والبالغة الحساسية، مثل مناصب مديري الإدارات، ورؤساء مكاتب الإعلام، ورؤساء بعثات حفظ السلام، لم يعد ماثراً للجدل. ولا يقل أهمية عن ذلك أن الرؤية المختلفة التي تمثلها المرأة في العمل الموضوعي للمنظمة وإدارتها معترف بها وتقدر قيمتها، على نحو متزايد.

٦ - وبينما أحرز تقدم واضح في تحسين تمثيل المرأة على المستويات العليا ومستويات صنع القرار، كان التقدم المحرز في تحسين تمثيل المرأة، بصورة شاملة، في الفئة الفنية والفئات الأعلى، بطيئاً. وبالرغم من أن هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما كان مضيئاً للغاية في المحافظة على الزخم، فإن هذا الهدف لن يتحقق في عام ٢٠٠٠. ويسقط التقرير عن تكوين الأمانة العامة (A/54/279) أن التوازن بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات الأعلى لن يتحقق قبل عام ٢٠١٢. وبالرغم من المستوى المنخفض لدوران الموظفين؛ وتجميد التوظيف، وضغط حجم المنظمة، كان لها أثر بالغ على قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف التي حددتها الجمعية العامة، هناك عوامل أخرى تشمل عدم وجود أهداف محددة لتحسين تمثيل المرأة في كل من الإدارات والمكاتب، وانخفاض عدد المتقدمات لشغل الوظائف، بصورة عامة؛ وغياب الأدوات الفعالة لرصد أداء المديرين في مجال تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. وتجري حالياً معالجة هذه المسائل في إطار خطط العمل الخاصة بإدارة الموارد البشرية التي اشترك في وضعها كل من مكتب إدارة الموارد البشرية ورؤساء الإدارات والمكاتب.

٧ - وهذا التقرير مقدم إلى الجمعية العامة بناءً على طلبها في القرار ١١٩/٥٣. والتقرير مقسم إلى ثلاثة فروع، بعد المقدمة. ويتضمن الفرع الثاني لمحة عامة لتمثيل المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. ويستعرض الفرع الثالث التطورات التي حدثت منذ تقديم آخر تقرير للأمين العام إلى الجمعية العامة. ويعرض الفرع الرابع استنتاجات واستراتيجيات لتحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة، في العام المقبل.

ثانياً - لمحة عامة عن المركز الحالي

ألف - توزيع الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى في الأمانة العامة حسب نوع الجنس

٨ - يرد توزيع جميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في تعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في الجدول ١. ويضم هذا الجدول الموظفين المعيّنين في تعيينات خاضعة للتوزيع الجغرافي، فضلاً عن الموظفين في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة، والموظفين في تعيينات تقتصر على أداء خدمة لمكتب أو بعثة أو صندوق أو برنامج معين. ولا تخضع الفئتان الأخيرتان من الموظفين لنظام النطاقات المستصوبة المستخدم كمبدأ توجيهي في تقدير التمثيل النسبي لمواطني كل دولة عضو. ويرد في الجدول ٢ توزيع الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى حسب نوع الجنس في المجموعة الأصغر من الموظفين المعيّنين في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ويرد مزيد من المعلومات بشأن تكوين الموظفين في تقرير الأمين العام، المشار إليه أعلاه، عن تكوين الأمانة العامة.

٩ - ومنذ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، كانت الزيادة في النسبة المئوية من النساء المعيّنات في تعيينات خاضعة للتوزيع الجغرافي طفيفة، فارتفعت من ٣٦,٩ في المائة إلى ٣٨,١ في المائة. ويبين الجدول ٣ أن هناك ٩١٩ امرأة من بين الموظفين المعيّنين في تعيينات خاضعة للتوزيع الجغرافي والبالغ مجموعهم ٤١٠ ٢ موظفين، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، مقابل ٨٨٥ امرأة من بين الموظفين المعيّنين في تعيينات خاضعة للتوزيع الجغرافي البالغ مجموعهم ٤٠٠ ٢ موظف، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨. وقد تكون الزيادة في تمثيل المرأة، في الفترة من حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى حزيران/يونيه ١٩٩٩ غير جذرية بالذكر، وإن كانت متفقة مع الزيادة السنوية بنسبة ١ في المائة في تمثيل المرأة منذ عام ١٩٨٩. ورغم هذا الاتجاه، أحرز تقدم كبير في تحسين تمثيل المرأة في الرتبة ف - ٥ وما فوقها، كما يتضح من الجدول ٥ والرسم البياني المرفق به. وعلى سبيل المثال، ففي الرتبة مد - ١، زاد عدد النساء المعيّنات في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي من ١٥ امرأة في حزيران/يونيه ١٩٨٩ إلى ٧١ امرأة في حزيران/يونيه ١٩٩٩، أي بزيادة ٢٧,٩ نقطة مئوية. وزادت النسبة المئوية من النساء المعيّنات في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الرتبة مد - ١ وما فوقها من ٢٥,٢ إلى ٢٩,١ في المائة.

١٠ - وفي المجموعة الأكبر من الموظفين المعيّنين في تعيينات لمدة سنة أو أكثر، زاد عدد النساء من ٤٤١ ١ في حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٥٤٢ ١ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩. ويبين الجدول ٤ أن النسبة المئوية

للنساء المعينات لمدة سنة أو أكثر كانت ٣٥,٨ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩ مقابل ٣٤,٦ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨. وكان أكبر زيادة في النسبة المئوية لتمثيل المرأة، في التعيينات لمدة سنة أو أكثر، في الرتبة مد - ١. فزاد عدد النساء في هذه الرتبة من ٦٥ في حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٧٦ في حزيران/يونيه ١٩٩٩، مما يقابل زيادة في تمثيل المرأة في الرتبة مد - ١ من ٢٣,٧ في المائة إلى ٢٨,١ في المائة. وخلال هذه الفترة، زادت النسبة المئوية للنساء في الرتبة مد - ١ وما فوقها، المعينات لمدة سنة أو أكثر، من ٢١,٢ في المائة إلى ٢٤,٤ في المائة.

١١ - إن هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما كاد أن يتحقق في الرتبة ف - ٢. فقد زادت النسبة المئوية للنساء في هذه الرتبة من ٤٥,٤ في المائة إلى ٤٨,٢ في المائة منذ حزيران/يونيه ١٩٩٨. بيد أن الزيادة في النسبة المئوية لتمثيل المرأة في الرتب من ف - ٣ إلى ف - ٥ كانت طفيفة، إذ تراوحت من ٠,١ في المائة في الرتبة ف - ٣ إلى ١,٤ في المائة في الرتبة ف - ٤. وما زال العدد الأكبر من النساء موجودا في الرتبة ف - ٣، بينما يوجد أعلى تركيز للرجال في الرتبة ف - ٤، مقارنة بحزيران/يونيه ١٩٩٨.

١٢ - ويرد في الجدول ١ تكوين الموظفين المعيّنين في تعيينات لمدة سنة أو أكثر حسب نوع الجنس بالنسبة لكل إدارة ومكتب. ومنذ تقديم آخر تقرير للأمين العام إلى الجمعية العامة عن تحسين مركز المرأة، تحقق هدف التوازن بين الجنسين في مكتب إضافي من المكاتب التي بها ٢٠ موظفاً أو أكثر (إدارة الشؤون الإدارية)^(١). وما زال مكتب إدارة الموارد البشرية يتجاوز الهدف المتمثل في تحقيق التوزيع بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما. غير أن تمثيل المرأة في إدارة شؤون الإعلام قد انخفض من ٥١,٢ في المائة إلى ٤٩,٨ في المائة. وبالرغم من تحقيق وجود كتلة أساسية هامة من النساء في أغلبية الإدارات والمكاتب، ما زالت النساء يشكلن أقل من ٣٠ في المائة من جميع الموظفين في الإدارات أو المكاتب التسعة التالية: إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة عمليات حفظ السلام، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، وأمانة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ومكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق. والمكتب الوحيد الذي حقق هدف التوازن بين الجنسين في شغل الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها هو إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية. ومن بين الإدارات والمكاتب التي بها أكثر من ٢٠ موظفاً من الرتب العليا ورتب إقرار السياسات، كانت الإدارات التي حققت وجود كتلة أساسية هامة من النساء في تلك الرتب، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩ هي إدارة الشؤون السياسية (٤٠ في المائة)، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية (٣٠ في المائة)، وإدارة شؤون الإعلام (٣٤,٨ في المائة). وفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة حيث يوجد ٣٤ موظفاً من الرتبة مد - ١ وما فوقها، هناك أدنى تمثيل للمرأة (٤) في تلك الرتب (١١,٨ في المائة).

١٣ - وفي القرار ٢٢١/٥٣، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يتوقف، عن الممارسة التي درج فيها على تبيان تمثيل الموظفين حسب مجموعات جغرافية رئيسية، وأن يدرج البلدان حسب الترتيب الأبجدي.

وترد معلومات عن تمثيل الدول الأعضاء في موظفي الأمانة العامة، حسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس، في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة.

١٤ - وفيما يتعلق بالتوزيع حسب نوع الجنس للموظفين في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة، زادت النسبة المئوية للنساء من ٣٧ في المائة (٣١٨ موظفة) في حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٣٨,١ في المائة (٣٢٢ موظفة) في حزيران/يونيه ١٩٩٩. وبينما يُعد صافي الزيادة في عدد النساء في وظائف اللغات هامشياً، زاد تمثيل المرأة في الرتبة ف - ٥ من ٣٥,٨ في المائة إلى ٤٠,٢ في المائة (٥٣ امرأة مقابل ٧٩ رجلاً).

١٥ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، بلغت النسبة المئوية للنساء في وظائف المشاريع ٢٨,٢ في المائة (٢١٤ موظفة)، مقابل ٢٦,٦ في المائة (١٩٥ موظفة) في حزيران/يونيه ١٩٩٨. وبينما يتجاوز عدد النساء من مستوى الرتبة م - ٢ (١١٦ امرأة) نسبة ٥٠ في المائة (٥٤,٢ في المائة)، فإن تمثيل النساء في الرتب الأعلى أقل كثيراً. فالنساء من مستوى الرتبة م - ٤ يمثلن نسبة ١٣,٧ في المائة فقط (١٦ امرأة) من الموظفين في هذا المستوى (١١٧ موظفاً). وفي مستوى الرتبة م - ٥، نجد أن النسبة المئوية من النساء ٨,٧ في المائة فقط (١٦ امرأة من مجموع ١٨٣ موظفاً).

باء - تعيينات وترقيات الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى في الأمانة العامة

١٦ - يبين الجدول ٦ والرسم البياني المرفق به عدد النساء والرجال الذين عُيّنوا خلال السنتين الماضيتين في الرتب من ف - ١ حتى رتبة وكيل أمين عام، بما في ذلك ما تم عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية وامتحانات اللغات. ويبين الجدول ٧ والرسم البياني المرفق به عدد من رقبتي النساء والرجال خلال السنتين الماضيتين في الرتب من ف - ١ حتى رتبة وكيل أمين عام، بما في ذلك ما تم عن طريق الامتحان التنافسي للنقل إلى الفئة الفنية الذي يعقد للموظفين من الفئات الأخرى.

١٧ - ومنذ حزيران/يونيه ١٩٩٨، كان ٢٥ من الموظفين الـ ٤٧ (٥٣,٢ في المائة) الذين وظفوا عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية و ١١ من الموظفين الـ ١٨ الذين وظفوا عن طريق امتحانات اللغات (٦١,١ في المائة) من النساء. وأثناء الفترة نفسها، رقيت ٨ نساء (٦١,٥ في المائة) و ٥ رجال من فئة الخدمات العامة إلى الرتبة ف - ٢ عن طريق الامتحان التنافسي للنقل من الفئات الأخرى إلى الفئة الفنية.

١٨ - وحدثت زيادة هامشية في النسبة المئوية للنساء اللواتي عُيّن أثناء الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩ (٤٠,١ في المائة)، مقارنة بالسنة السابقة (٣٩,٣ في المائة) على النحو الوارد في الجدول ٦. وهذه النسبة تقل بعشر نقاط مئوية عن هدف الـ ٥٠ في المائة الذي طلبته الجمعية العامة

في دورتها الثالثة والخمسين (انظر الفقرة ٢ أعلاه). ويعزى انخفاض النسبة المئوية للنساء المعينات في الرتبين ف - ٣ و ف - ٤ إلى العدد الكبير من الرجال الذين عٌينوا في هاتين الرتبين في إدارة عمليات حفظ السلام، عقب إنشاء ٤٨ وظيفة إضافية من الفئة الفنية والفئات الأعلى في ميزانية حساب الدعم للفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ ليحل شاغلوها محل الموظفين المتقدمين دون مقابل (انظر (A/53/847)). ومنذ حزيران/يونيه ١٩٩٨، كان ١٨ موظفاً من ال ٢١ موظفاً الذين عينوا في الرتبة ف - ٣ في تلك الإدارة من الرجال. ومن الموظفين الذين عينوا في الرتبة ف - ٤، بالإدارة خلال الفترة قيد الاستعراض وعددهم ١٨ موظفاً، كان هناك ١٧ من الرجال. ويعود ارتفاع هذا العدد، إلى حد كبير، إلى أن ١٨ وظيفة من الوظائف ال ٤٨ التي وافقت عليها الجمعية العامة قد شغلت بتعيين إما عسكريين أو ضباط شرطة مدنية عاملين على سبيل الإعارة من الخدمة الحكومية. وإذا ما استثنيت تعيينات الموظفين في الرتبين ف - ٣ و ف - ٤ في إدارة عمليات حفظ السلام من مجموع التعيينات التي تمت في الفئة الفنية والفئات الأعلى خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، تظهر النسبة المئوية للنساء اللواتي عٌين زيادة ذات شأن إذ ترتفع من ٤٠,١ في المائة إلى ٤٥,١ في المائة.

١٩ - بلغت النسبة المئوية للنساء اللائي رقين خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، ٤٥,٥ في المائة، مقارنة بنسبة ٤٢,٨ في المائة في السنة السابقة. وبينما تقل النسبة المئوية العامة للنساء اللواتي رقين عن هدف ال ٥٠ في المائة، حصلت زيادة ملحوظة في عدد النساء اللواتي رقين إلى الرتبة ف - ٥ ونسبتهن المئوية. وكما يشير الجدول ٧، رقيت ٣٥ امرأة (٤٣,٢ في المائة) إلى الرتبة ف - ٥ خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، مقارنة بـ ١٧ امرأة (٢٩,٣ في المائة) في السنة السابقة. وإضافة إلى ذلك، تجاوزت نسبة ترقية النساء إلى الرتبة مد - ١، ٥٠ في المائة (٥٣,٨ في المائة). وبالرغم من أن نسبة تعيين النساء في الرتبة مد - ٢ قد تجاوزت ٥٠ في المائة في العامين الماضيين، فإن هبوط النسبة المئوية المنخفضة أصلاً للنساء اللواتي رقين إلى الرتبة مد - ٢، في الفترة قيد الاستعراض من ٢٨,٦ في المائة إلى صفر في المائة يعد مدعاة للقلق. ولذلك، سيطلب الأمين العام من رؤساء الإدارات والمكاتب إيلاء عناية خاصة لإمكانات الترقى الوظيفي للنساء في الرتبة مد - ١ لدى الترشيح للوظائف الشاغرة في الرتبة مد - ٢.

٢٠ - وفيما يتعلق بتنقلات الموظفين بين الإدارات، بلغ عدد حالات النقل الأفقي للموظفات ٢١ حالة (٥٣,٨ في المائة) من بين مجموع حالات الموظفين الذي استعرضته هيئات التعيين والترقية والبالغ ٣٩ حالة. ومن بين ال ٢١ ترقية التي استعرضتها هيئات التعيين والترقية، شملت ٣٣ ترقية (٤,١٠ في المائة) نقل موظفين بين الإدارات والمكاتب في حين شملت ال ٢٨٣ حالة المتبقية ترقية موظفين داخل الإدارات. ومن بين ال ٣٣ حالة ترقية التي تطلبت نقل موظفين بين الإدارات والمكاتب، بلغ عدد حالات النساء ١٥ حالة (٤٥,٥ في المائة). ومن بين ال ٧٢ حالة التي شملت نقل موظفين بين الإدارات، استتبع ٤٤ حالة تغييراً لمركز العمل، ٢١ حالة منها شملت نساء (٤٧,٧ في المائة). وتشير هذه البيانات إلى أنه في الوقت الذي يتسم فيه معدل تنقل الموظفين، نساء ورجالاً على السواء، عبر الإدارات والمكاتب في الأمانة العامة بالانخفاض، فإن النساء على القدر نفسه من الاستعداد الذي يبديه الرجال للتنقل حينما يقررن السعي من

أجل النهوض بالحياة الوظيفية أو الاضطلاع بانتدابات جديدة. وبغية معالجة مسألة انخفاض معدل تنقل الموظفين، أعطيت الأولوية في إصلاح نظام إدارة الموارد البشرية لوضع طريقة ما من أجل زيادة معدل تنقل الموظفين بين المهام، والمهن، والإدارات، ومراكز العمل والمؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة (انظر A/53/414). وإن تطبيق برنامج إعادة الانتداب المنظمة لموظفي الفئة الفنية المبتدئين، الذي يعمل حالياً على وضعه مكتب إدارة الموارد البشرية، سيشجع لهذه الفئة الأساسية من الموظفين فرصاً أكبر لتنمية مهاراتهم وتوسيع نطاقها، وبالتالي رفع معنوياتهم والوصول بمساهماتهم في الأمم المتحدة إلى حدها الأقصى. وبتقديمه تحديات جديدة، سيثني هذا البرنامج أيضاً موظفي الفئة الفنية المبتدئين عن ترك الخدمة بالمنظمة في آن مبكر.

جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، بما في ذلك مسائل مثل الامتحانات التنافسية للنقل من الفئات الأخرى إلى الفئة الفنية وفرص تنمية قدرات الموظفين

٢١ - إن أغلبية الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة من النساء (٣٧٥ ٤ موظفة بالمقارنة مع ٩٥٤ ٣ موظفاً). غير أنه إذا كانت النساء تستأثرن بنسبة ٥٤,٩ في المائة من فئة الخدمات العامة، فإن تمثيلهن ناقص في فئتي خدمات الأمن والصنائع والحرف، حيث تبلغ نسبتهن في هاتين الفئتين ٥,٨ في المائة (١٢ موظفة من ٢٠٦ موظفين) و ٣,٦ في المائة من الموظفين (٧ موظفات من ١٩٢ موظفاً). على التوالي. وفي فئة الخدمة الميدانية، تبلغ نسبة النساء ١٢,٣ في المائة (١٠٣ موظفات من بين ٨٣٥ موظفاً).

٢٢ - وثمة نقص ملحوظ في معدل تنقل موظفي فئة الخدمات العامة بين الإدارات، وذلك شبيه بما عليه الحال بين موظفي الفئة الفنية. فمن مجموع الترقيات البالغ ١٤٩ حالة من الرتبة ع - ٥ إلى الرتبة ع - ٧ التي استعرضها فريق التعيين والترقية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، استتبع ٨ حالات فقط تنقل الموظفين بين الإدارات والمكاتب.

٢٣ - وبالنسبة لترقية الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة إلى الفئة الفنية عن طريق الامتحانات، طلبت الجمعية العامة في القرار ٢٢١/٥٣، إلى الأمين العام أن ينتهي من معادلة هذه الامتحانات بالمسابقات الوطنية وخاصة فيما يتعلق بالمؤهلات الجامعية والتوزيع الجغرافي العادل، فضلاً عن المعاملة المتساوية فيما يتعلق بالتعيينات تحت الاختبار. وقرر الأمين العام عرض هذه القضية مجدداً على الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين لإبلاغ الجمعية ما يساور الإدارة والموظفين من دواعي القلق إزاء هذه المسألة، خاصة وأن من شأن تنفيذ طلب الجمعية العامة أن يحرم بعض موظفي فئة الخدمات العامة من فرصة الترقى إلى الفئة الفنية بسبب جنسياتهم. فتطبيق شرط التوزيع الجغرافي العادل في تحديد أهلية موظف ما للتقدم للامتحان التنافسي للنقل من الفئات الأخرى إلى الفئة الفنية سيؤدي إلى زيادة الحد من

الفرص القليلة المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، الذين معظمهم من النساء، للترقي إلى الفئة الفنية.

٢٤ - ويلتزم الأمين العام بترسيخ ثقافة تنظيمية يُقدّر ويكافأ فيها التفوق والإنتاجية والإنجاز المهني في جميع الفئات وفي كافة الرتب. وفي عام ١٩٩٨، عززت برامج تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم وحددت من جديد مجالات تركيزها لتيسير عملية إصلاح إدارة المنظمة وتمكين الموظفين من تلبية الاحتياجات المتغيرة للأمم المتحدة. ومن أجل تحسين فرص تنمية قدرات موظفي فئة الخدمات العامة، وضع عدد من البرامج الجديدة، من بينها برنامج تنمية قدرات فئة الخدمات العامة، وتنمية المهارات الإشرافية لدى موظفي فئة الخدمات العامة الذين يشرفون على غيرهم، ومهارات التفاوض القائم على التعاون. وإضافة إلى ذلك، تقدم برامج الدعم الوظيفي لتعريف الموظفين بالأعمال التي تضطلع بهافرادى الإدارات والمهارات المطلوبة من الموظفين العاملين في هذه المجالات، ولتعليم مهارات التخطيط الوظيفي. وكما ذكر في الفقرتين ٢٠ و ٢٢ أعلاه، ثمة حاجة إلى زيادة معدل تنقل جميع الموظفين بين المهام الوظيفية بالأمانة العامة ومكاتبها. وينطبق هذا الأمر بصورة خاصة على موظفي فئة الخدمات العامة، إذ يحمل العديد منهم درجات جامعية إلا أن إمكانات ترقّيهم الوظيفي يحد منها العدد الضئيل جداً من الوظائف المخصص سنوياً للامتحانات التنافسية للنقل من الفئات الأخرى إلى الفئة الفنية. ويمكن تحسين التقدم الوظيفي لهؤلاء الموظفين ورفع معنوياتهم إلى حد كبير عن طريق ندبهم للعمل في مجالات مختلفة وإدارات مختلفة، بما في ذلك ندبهم للعمل في بعثات حفظ السلام. وعلاوة على ذلك، يلزم أن تقوم المنظمة بصورة أكثر إبداعية بتوجيه المهارات والخبرات التي يتمتع بها العديد من موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة الذين أتيحت لهم الفرصة لإثبات صلاحيتهم للاضطلاع بمهام فنية أثناء خدمتهم في بعثات حفظ السلام.

دال - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية والفئات الأعلى في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

٢٥ - تلبية لطلب الجمعية العامة الوارد في القرار ١١٩/٥٣، ترد في المرفق الإحصاءات المتعلقة بتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى حسب نوع الجنس في جميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، وذلك في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧. وقد استمدت هذه الإحصاءات من الجداول التي تصدرها سنوياً أمانة اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية. ومنذ ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، ارتفعت النسبة المئوية للنساء المعينات لسنة واحدة أو أكثر في المقر وغيره من المكاتب الدائمة التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة من ٣٠,٨ في المائة إلى ٣١,٨ في المائة. ومن بين المؤسسات التي تضم ١٠٠ موظف أو أكثر، ما زال صندوق الأمم المتحدة للسكان صاحب أعلى نسبة تمثيل للنساء (٤٧,٨ في المائة). تتبعه منظمة الأمم المتحدة للطفولة (٤٦,٩ في المائة). وثمة كتيب أصدرته مؤخراً لجنة الخدمة المدنية الدولية يتضمن بيانات عن منظومة الأمم المتحدة حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، فيشير إلى أن ما يربو على نسبة ٦١ في المائة من النساء الموظفات في الفئة الفنية في النظام الموحد، يعملن في وظائف دعم البرامج: الميادين

الإدارية واللغوية والمتعلقة بالمكتبات (باستثناء الأمم المتحدة، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومركز التجارة الدولية إذ لم تكن البيانات الوظيفية المتعلقة بها متاحة)^(٣).

ثالثا - التطورات التي حدثت منذ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨

ألف - اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

٢٦ - لتأكيد أهمية مبدأ المساواة بين الجنسين ولتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، أصدر الأمين العام، في حزيران/يونيه ١٩٩٩، الاختصاصات المنقحة للجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (انظر نشرة الأمين العام ST/SGB/1999/9)، وتضطلع اللجنة التوجيهية المكونة من ١٢ من كبار الموظفين برئاسة المستشار الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة، في جملة أمور، بالمهام التالية: بدء واستعراض الاقتراحات الخاصة بوضع السياسات والتدابير المحددة من أجل تحقيق هدف التوازن بين الجنسين، وبدء واستعراض الاقتراحات الخاصة بتهيئة بيئة عمل ملائمة لنوع الجنس وداعمة لاحتياجات الموظفين من الجنسين، ورصد تنفيذ التدابير الخاصة لتحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك امثال الجهات المسؤولة في المنظمة للسياسات والمبادئ التوجيهية القائمة، ورصد وضع وتنفيذ خطط العمل بواسطة رؤساء الإدارات، من أجل تحقيق هدف التوازن بين الجنسين في كل من الإدارات والمكاتب، واستعراض الآثار المترتبة على الإصلاحات المقترح إدخالها على سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، بهدف كفالة وضع هدف التوازن بين الجنسين في الاعتبار بصورة كاملة. وقد اجتمعت اللجنة وتقوم الآن بوضع برنامج عملها.

باء - وضع خطط العمل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في الإدارات والمكاتب

٢٧ - أشار الأمين العام، في تقريره المقدم إلى لجنة مركز المرأة في دورتها الثالثة والأربعين، إلى أن الأولوية ستمنح في عام ١٩٩٩، لوضع وتنفيذ خطط عمل لتحسين التوازن بين الجنسين في كل من الإدارات والمكاتب. على أن تكون أهداف هذه الخطط هي تحديد فرص تحقيق التوازن بين الجنسين في كل إدارة، والحدود التي تحكمه، ووضع استراتيجيات تكفل وجود مجموعة من المرشحات المؤهلات لشغل شواغر محددة. علما بأن وضع هذه الخطط سيوفر للأمين العام وسيلة لقياس الأداء في كل من الإدارات والمكاتب، ولكفالة مساءلة فرادى المديرين.

٢٨ - ستواصل المستشار الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة مناقشة خطط العمل الخاصة بالمرأة مع الإدارات والمكاتب. وستعتمد في ذلك على سلسلة الاجتماعات، التي بدأها الأمين العام

المساعد لإدارة الموارد البشرية، في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، مع رؤساء الإدارات والمكاتب بهدف وضع خطة عمل لإدارة الموارد البشرية في كل من الإدارات والمكاتب. وترتكز هذه الخطط على استعراض إسقاطات الاحتياجات من الموظفين لفترة السنتين ١٩٩٩-٢٠٠١، وتشمل، في جملة أمور، ملء الشواغر مع الوضع في الاعتبار توقعات الحياة الوظيفية للموظفين وأهداف المنظمة المتمثلة في تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في تكوين الموظفين. وتشمل الجوانب الأخرى لإدارة الموارد البشرية التي تتناولها هذه الخطط، التطوير الوظيفي للموظفين وتدريبهم، وتنقلاتهم، وإدارة الأداء، والعلاقات بين الموظفين والإدارة.

٢٩ - ولتحديد سمات ملاك الموظفين والفرص المتاحة لتحسين تمثيل المرأة في كل إدارة، يقوم مكتب المستشار الخاصة، حالياً، باستعراض خطط العمل المتفق عليها بين إدارة الموارد البشرية ورؤساء الإدارات والمكاتب المعنية. وبناء على هذا التقييم، سيطلب الأمين العام إلى رؤساء الإدارات والمكاتب، وضع أهداف محددة لتحقيق التوازن بين الجنسين في مكاتبهم. كما سيطلب الأمين العام إليهم الاضطلاع باستعراض مدى ملاءمة قائمة المرشحات للشواغر المسقطه داخل إداراتهم ومكاتبهم، والاضطلاع كذلك بتحديد مصادر للمرشحات في الإدارات الأخرى بالأمانة العامة، ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات الوطنية والمهنية الخارجية. وسيطلب إلى رؤساء الإدارات والمكاتب، أن يراعوا بصفة خاصة، عند تحديد مصادر التعيين الخارجية، تحديد مصادر المرشحات من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.

جيم - تمثيل المرأة في عمليات حفظ السلام

٣٠ - شرعت اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام، في إدراج مفهوم نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية لعمليات حفظ السلام، في آذار/ مارس ١٩٩٩. وأشارت المستشار الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة، في عرضها أمام اللجنة، إلى أهمية إدماج مصالح وخبرات المرأة في منع النزاعات وحفظ السلام وإعادة البناء بعد انتهاء الصراع، بالنسبة لعملية بناء السلام. إذ أن وجود كتلة أساسية هامة من النساء في جميع عناصر عمليات حفظ السلام، وخاصة في مستويات صنع القرار سيوسع الآفاق ويدخل دينامية جديدة في عملية بناء السلام. وكان هناك امرأتان بين رؤساء بعثات لحفظ السلام في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. ويجب أن يكون تعزيز القائمة التي تضم مرشحات مؤهلات، من جميع المناطق، لشغل وظائف في مجال حفظ السلام، بما في ذلك الوظائف القيادية، ضمن الأولويات. وقد أعربت اللجنة الخاصة، في تقريرها (A/54/87)، عن تأييدها لوضع وتنفيذ استراتيجيات ابتكارية لزيادة مشاركة المرأة، على أساس جغرافي واسع، في جميع جوانب عمليات حفظ السلام. وقام وكيل الأمين العام لعمليات حفظ السلام والمستشارة الخاصة، في حزيران/يونيه ١٩٩٩، بتوجيه رسائل مشتركة إلى جميع الممثلين الدائمين، يطلبان تعاون الدول الأعضاء ودعمها في تحسين تمثيل المرأة في جميع مجالات عمليات حفظ السلام، بما في ذلك تقديم المزيد من أسماء المرشحات للوظائف الشاغرة في إدارة عمليات حفظ السلام، للعمل في بعثات حفظ السلام، بما في ذلك العمل في الوظائف العسكرية وفي الشرطة المدنية.

٣١ - وداومت المستشارة الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة، ومنسقة شؤون المرأة، على تقديم إحاطات إعلامية منتظمة إلى الوفود عن برنامج تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، وطلبين مساعدة الدول الأعضاء في تحديد المرشحات، وبصفة خاصة المرشحات من البلدان النامية والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة. وخلال العام قيد الاستعراض نظمت أيضاً جلسات إحاطة إعلامية خاصة، عن التعيين في الوظائف العادية ووظائف حفظ السلام، لأعضاء المجموعة الأفريقية والاتحاد الكاريبي.

دال - التدريب على تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين والتوعية الجنسانية

٣٢ - يتزايد إدماج مسائل نوع الجنس في برامج تطوير قدرات الموظفين، مثل إدارة الأفراد والمهارات الإشرافية. ويجري أيضاً وضع برامج تدريبية محددة، تتعلق بإدراج مفهوم نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية وبالقضايا المتعلقة بنوع الجنس في مكان العمل على مستوى الإدارات. ويجري تصميم كل برنامج لتلبية الاحتياجات الخاصة لكل إدارة، وجرى وضعها بالتعاون مع رؤساء الإدارات وأفرقة التنسيق المؤلفة من الموظفين.

٣٣ - في نيسان/أبريل ١٩٩٩، نظمت حلقة دراسية تدريبية نموذجية في التوعية الجنسانية، لكبار المديرين في مكتب الأمم المتحدة في فيينا. وأعقب ذلك تنظيم دورات تدريبية لموظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة. وقامت إدارة حفظ السلام، بمساعدة مكتب إدارة الموارد البشرية، بإعداد برنامج تدريبي لتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين والتوعية الجنسانية، يقدم لجميع موظفي الإدارة، في الربع الأخير من عام ١٩٩٩. وسيعتمد هذا البرنامج على الدروس المستفادة من التدريب لتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين، الذي نظمته إدارة الشؤون السياسية في عام ١٩٩٨. وستبدأ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، برنامجاً تدريبياً لتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين، والقضايا المتعلقة بنوع الجنس في مكان العمل، في الربع الأخير من عام ١٩٩٩. وتعتزم إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، تنظيم برنامج تدريبي لتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين لجميع موظفي الفئة الفنية بالإدارة، في بداية عام ٢٠٠٠. كما ضمنت إدارة شؤون نزاع السلاح، التدريب المتعلق بنوع الجنس في برنامجها لتطوير قدرات الموظفين لعام ٢٠٠٠. وقدمت المستشارة الخاصة، وموظفو شعبة النهوض بالمرأة، إحاطة إعلامية إلى موظفي مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، في دورة توجيهية متعلقة بقضايا نوع الجنس، نظمها مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية في تموز/يوليه ١٩٩٩.

هاء - شبكة كبار الموظفين

٣٤ - أنشأت المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة، في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، شبكة غير رسمية تضم الموظفين من الرتبة مد - ٢ بال مقر. وعقب الاجتماع المعقود بين المستشارية الخاصة وكبار الموظفين في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، في ربيع عام ١٩٩٩، نظمت نائبة المدير التنفيذي للجنة الاقتصادية لأوروبا، شبكة موازية للموظفات من الرتبتين مد - ١ ومد - ٢، في ذلك المكتب. وتشكل لقاءات المجموعتين منتدى لكبار الموظفين، يتقاسمن فيه تجاربهن كمديرات في المنظمة، ويتبادلن فيه الآراء عن الخطوات التي يمكن اتخاذها بغرض تقديم النصح للزميلات من الموظفين المبتدئات من أجل تحسين فرص تطويرهن الوظيفي، وتحسين ظروف العمل لجميع الموظفين.

واو - خطة العمل/الأسرة

٣٥ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ١١٩/٥٣، إلى الأمين العام أن يواصل العمل على تهيئة بيئة عمل ملائمة لنوع الجنس وداعمة لاحتياجات موظفيه من الرجال والنساء، بما في ذلك عن طريق وضع سياسات تتوخى المرونة في تحديد أوقات العمل، وتوفير ترتيبات مرنة في أماكن العمل، واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين. وتعكف اللجنة المعنية بنوعية العمل والحياة، التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية، حالياً، وبمشاركة ممثلين عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب المستشارية الخاصة، على دراسة هذه المسائل. وتشمل القضايا ذات الأولوية التي حددتها اللجنة للاستعراض، توظيف الأزواج، ووضع ترتيبات مرنة للعمل، ورعاية الأطفال، والشراكات المنزلية.

٣٦ - كان موضوع توظيف الأزواج من الموضوعات الرئيسية التي نوقشت، في حزيران/يونيه ١٩٩٩، في الاجتماع السنوي لشبكة "ORIGIN"، التي تجمع متخصصات رفيعات المستوى في إدارة الموارد البشرية وشؤون المرأة من داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. وبرغم أن المنظمات قد اعترفت منذ زمان بعيد، بأنه يجب اتخاذ تدابير لجذب الموظفين من الأسر التي يعمل فيها الزوجان، والمحافظة على بقائهن في العمل، إلا أن العوائق القانونية وغيرها لم تعالج بعد. وهي تشمل التفاوض بشأن ترتيبات توظيف الأزواج في عدد من البلدان المضيفة، وتوفير معلومات أكثر شمولاً للمرشحين والموظفين الجدد فيما يتعلق بالأنظمة المنطبقة بالنسبة لتأشيرات وتصاريح العمل، وترتيبات رعاية الأطفال، وفرص التوظيف. وقد اتفق أعضاء الشبكة على استخدامها في تقاسم المعلومات القطرية بشأن هذه المسائل، وفرص التوظيف.

٣٧ - واستجابة لعدد من الحالات قدر الأمين العام، في آذار/مارس ١٩٩٩، أن تقوم الأمم المتحدة طوعياً بخصم المبالغ المستحقة من مرتبات الموظفين المقصرين في أداء نفقات الأسرة التي أمرت بها المحاكم وتسليمها للزوجات وأو الأطفال.

٣٨ - يواصل مكتب المستشارية الخاصة تقديم المشورة والمساعدة للموظفات، بشأن قضايا التعاقد والتطوير الوظيفي، والمسائل المتعلقة بمكان العمل. وتشمل المسائل التي تعرض على المستشارية الخاصة التعيينات والترقيات بموجب تدابير خاصة بالمرأة، والتنقلات بين مراكز العمل لأسباب أسرية، والمضايقات التي يتعرض لها في مكان العمل.

رابعاً - الاستنتاجات

٣٩ - منذ أن قدم الأمين العام آخر تقرير له إلى الجمعية العامة عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، أحرز تقدم ملحوظ في تحسين تمثيل المرأة في الرتبة مد - ١. ولكن التقدم المحرز في تحسين تمثيل المرأة عموماً لا يزال محدوداً نظراً لانخفاض معدل توظيف النساء في الأمانة العامة والعدد الضئيل نسبياً من التعيينات كل سنة بالمقارنة بعدد الموظفين. وفي حين أن النساء يشكلن الغالبية بين الموظفين المعيّنين في الرتبة ف - ٢، فإنهن لا يزلن يمثلن أقل من ٥٠ في المائة من التعيينات في الرتب المتبقية، باستثناء الرتبة مد - ٢.

٤٠ - ونظراً للتقدم المحدود المحرز في تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة، قرر الأمين العام عام ١٩٩٨ وضع خطط عمل على مستوى الإدارات لتكملة خطة العمل الاستراتيجية المتعلقة بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠) (A/49/587). وقد اتخذ قرار وضع الخطط، على مستوى كل من الإدارات والمكاتب، نظراً لأهمية الالتزام والمساءلة الإداريين بالنسبة لتحقيق أهداف المنظمة في المساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من النجاح الذي أحرز في تنفيذ عدد من الاستراتيجيات في إطار الخطة الاستراتيجية، ولا سيما الجهود المبذولة لوضع وتنفيذ البرامج التدريبية في مجال تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين والتوعية الجنسية، فقد اتضح مع مرور الوقت ضرورة وضع استراتيجيات ملموسة إضافية تتطلب من المديرين مشاركة نشطة والتزاماً ظاهراً.

٤١ - وكما هو مبين في الفرع الثالث من هذا التقرير، فقد بدأ العمل على وضع خطط العمل لإدارة الموارد البشرية لكل من الإدارات والمكاتب. وفي هذه الخطط، يتصل أحد الأهداف، التي شارك في تحديدها مكتب إدارة الموارد البشرية ورؤساء الإدارات والمكاتب، بتحسين التوازن بين الجنسين. وسيضطلع مكتب إدارة الموارد البشرية برصد أداء الإدارات في إطار تلك الخطط، بينما يضطلع مكتب المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة برصد الأداء من ناحية نوع الجنس. ويعتزم تعيين أهداف محددة من أجل تحسين التوازن بين الجنسين في كل من الإدارات والمكاتب. وستُقيّم أيضاً ملاءمة قائمة المرشحات للوظائف الشاغرة المتوقعة ضمن كل إدارة، ومن إدارة إلى أخرى، حسب المهام الوظيفية. وستقدم إلى الأمين العام تقارير عن التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الواردة في هذه الخطط. وقرر الأمين العام أيضاً أن يجري فريق الإدارة العليا لاستعراضات فصلية للتقدم المحرز في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين في إدارات الأمانة العامة وفي صناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

٤٢ - إن وضع ورصد أهداف تحسين تمثيل المرأة في كل من الإدارات والمكاتب يمثل عنصرا من عناصر الاستراتيجية التي وضعها الأمين العام لتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة. وتشمل العناصر الأخرى التي سيعمل على تحقيقها خلال السنة القادمة استعراض قائمة المرشحات داخل الأمانة العامة لملء الوظائف الشاغرة المتوقعة حسب الإدارات والمهام الوظيفية، وتحديد الموارد الخارجية من المرشحات، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة، في البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وفي المهام الوظيفية التي تعتبر فيها المرأة حاليا ممثلة تمثيلا ناقصا. وسيولى الاهتمام أيضا إلى مواصلة وضع السياسات وتطوير الممارسات لدعم الموظفين في التوفيق بين عملهم ومسؤولياتهم الأسرية بغية اجتذاب أكثر الموظفين تأهيلا والاحتفاظ بهم ورفع معنوياتهم وإنتاجيتهم.

٤٣ - وعلاوة على ذلك، يجب أن يتضمن برنامج العمل العناصر التالية إن أريد تحقيق هدف المساواة بين الجنسين واستمراره خلال السنوات الأولى من القرن القادم:

(أ) يجب أن يقدم مكتب إدارة الموارد البشرية الدعم الفعال لمديري البرامج بوضعه استراتيجيات مبتكرة للتعيين تفضي إلى تحديد واجتذاب المرشحات، وخصوصا من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا والبلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية؛

(ب) يجب أن يواصل مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة الرصد الدقيق لتنفيذ التدابير الخاصة لصالح المرأة، والتقدم الذي تحرزه الإدارات في تحقيق هدف التوازن بين الجنسين، بما في ذلك عن طريق وضع آليات من أجل الاضطلاع على نحو فعال بتشجيع ورصد وتقييم أداء مديري البرامج في تحقيق الأهداف الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة على النحو المشار إليه في الفقرة ٤١ أعلاه؛

(ج) يجب تشجيع المرشحات، سواء من الداخل أو من الخارج، على تقديم طلبات فيما يتعلق بالوظائف التي يعتبرن أنفسهن مؤهلات لشغلها، ويجب على الموظفات في الأمم المتحدة أن يكن رائدات فيما يتعلق بتحسين آفاقهن المهنية من خلال توسيع نطاق مهاراتهن وخبرتهن؛

(د) ينبغي إبلاغ الدول الأعضاء بالشواغر الوشيكة وتشجيعها على ترشيح نساء مؤهلات لشغل تلك الوظائف، وكذلك لتعيينهن في الهيئات الحكومية الدولية والهيئات القضائية وهيئات الخبراء، مثل محكمة العدل الدولية، ووحدة التفتيش المشتركة، والمحاكم الدولية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية. وينبغي تشجيع الدول الأعضاء أيضا على تحديد واقتراح مصادر وطنية للتعيين تساعد الأمين العام في تحديد المرشحات المناسبات لشغل الوظائف في المنظمة.

٤٤ - وكما ذكر في مقدمة هذا التقرير، فقد أحرز تقدم ملحوظ في تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة منذ أن قامت الجمعية العامة بتناول هذا البند لأول مرة في عام ١٩٧٠. وتشمل هذه المعالم إلغاء الأحكام التمييزية ضد المرأة من النظام الإداري للموظفين؛ ووضع سياسات فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء؛ والأخذ بالتدريب على التوعية الجنسانية وتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين؛ واتخاذ تدابير خاصة في مجال توظيف المرأة وتنسيبها وترقيتها. وفي حين أنه من الواضح أنه لا يزال يتعين القيام بالكثير لكفالة المشاركة التامة وعلى قدم المساواة للرجال والنساء في جميع أنشطة الأمم المتحدة، فإن مساهمة المرأة في تصميم برامج المنظمة وإدارة تلك البرامج وتنفيذها على نحو فعال أصبح أمراً معترفاً به. ويعزى هذا الاعتراف بدرجة كبيرة إلى العدد المتزايد من النساء في وظائف صنع القرار اللاتي يحفزن بقوة على تغيير الطريقة التي ينظر فيها كل من الرجل والمرأة إلى دور المرأة وفرصها في المنظمة.

٤٥ - وسيتمثل التحدي في السنوات الأولى من القرن الجديد في التأسيس على ما سبق بكفالة أن تشارك المرأة مشاركة تامة على جميع المستويات وفي جميع برامج وأنشطة الأمم المتحدة. وسيقتضي ذلك إظهار الالتزام والقيادة المتواصلين من جانب الإدارة العليا. وعلى المديرين في جميع المستويات مضاعفة جهودهم لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، بما في ذلك من خلال التنفيذ التام للتدابير الخاصة لصالح المرأة وتحقيق أهداف تحسين التوازن بين الجنسين في كل من الإدارات والمكاتب.

الحواشي

(١) تشمل مكتب وكيل الأمين العام، وقسم الاشتراكات، والخزانة، ومكتب السياسات الإدارية (مكتب السياسة الإدارية)، ووحدة دعم الرقابة الداخلية، والمكتب التنفيذي، وأمانة اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق، وأمانة مجلس الطعون المشترك ولجنة التأديب المشتركة. ولا تشمل مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ومكتب خدمات الدعم المركزي، ومكتب إدارة الموارد البشرية.

(٢) لا تشمل شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام التي تشمل جميع الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر والمكلفين بالعمل في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة.

(٣) "التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة"، لجنة الخدمة المدنية الدولية، كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، الصفحة ٣ من النص الانكليزي.

الجدول ١

توزيع الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس، والإدارة أو المكتب، والرتبة

جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى
(في ٣٠ حزيران/ يونيه ١٩٩٩)

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٧٥,٠	٤	٣	١							٣	١											صندوق الأمم المتحدة للاستئماني للشراكة الدولية
٥٧,٣	٧٥	٤٣	٣٢			٥	٤	١٠	٨	١٢	١٢	١٢	٦	١	٢	٢		١				إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٣,١	٣٢	١٧	١٥			٣		٢	١	٥	٤	٤	٥	٣	٣		١				١	إدارة الشؤون الإدارية
٥٠,٠	٦	٣	٣					٢	١	١	١										١	مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح
٤٩,٨	٢٤٣	١٢١	١٢٢			٢٥	٢٠	٤٤	٢٨	٣٣	٣٦	١١	٢٣	٨	٩		٥				١	إدارة شؤون الإعلام
٤٧,٠	١٠٠	٤٧	٥٣			٧	٨	١٥	١٦	١٦	١٦	٦	٦	٣	٢		٤		١			إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٤٣,٨	١٦	٧	٩			١	١	٢		٣	١	١	٣		٢		٢					الهيئات المشتركة بين المنظمات
٤٣,٧	٨٧	٣٨	٤٩			٨	٦	١٧	١٦	٤	١٥	٧	٧	١	٣		١		١	١		مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان
٤٣,٦	٣٩	١٧	٢٢			١		٧	٥	٦	٨	٢	٦	١	١		١		١			الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٤٣,٦	٧٨	٣٤	٤٤			٦	٥	١٠	٩	٨	٩	٦	١١	٤	٥		٣		١		١	مكتب الشؤون القانونية
٤٣,٣	٦٠	٢٦	٣٤			٦		١٠	٩	٦	٦	٤	١١		٣		٤				١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٤٣,٢	٢٥٧	١١١	١٤٦			١٤	١٢	٢٢	٣١	٣٨	٤٤	٢٥	٣١	٨	١٩	٣	٧	١	١		١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٢,١	٣٨	١٦	٢٢			١	٢	٤	٣	٢	٣	٢	٣	٢	٥	٣	٢	١	١	١	٣	مكتب الأمين العام
٤١,٥	٥٥٢	٢٢٩	٣٢٣			١٩	١١	٩٠	١١٨	٧٥	١٢٢	٤٠	٥٨	٥	٨		٣		١		١	إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات
٤٠,٠	٢٥	١٠	١٥			١	٢	١	٣	٢	٥	٥	٢	١	١		١				١	إدارة شؤون نزع السلاح
٣٨,٦	١٠١	٣٩	٦٢			٥	٥	١٢	٦	٧	١٩	٥	١٧	٧	٧	٣	٤		٢		٢	إدارة الشؤون السياسية
٣٧,٤	١٠٧	٤٠	٦٧	١		١٨	١٨	١١	٣١	٧	٩	٣	٢		٤		٢		١			لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
٣٥,٨	٦٧	٢٤	٤٣			٢	٥	٥	٩	١١	١٩	٣	٦	٢	٣	١					١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
٣٥,٤	٣٢٢	١١٤	٢٠٨			١٣	١٢	٢٦	٨٠	٥٠	٧٩	٢٠	٢٨	٤	٧	١	١				١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٣٣,٨	٦٨	٢٣	٤٥			٤	٧	١١	١٣	٧	٢٠	١	٤		١							مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٣٣,٣	٣	١	٢								١		١	١								مكتب الاتصال للجان الإقليمية
٣٣,٣	٦	٢	٤								٣	١	١	١								اللجنة الخاصة للأمم المتحدة
٣٣,٣	٣	١	٢														١				٢	الممثل الخاص للأمين العام
٣٣,٣	١١١	٣٧	٧٤			٩	٤	١٥	١٧	٩	١٩	٢	٢٤	٢	٨		١				١	مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة
٣٢,٧	١٠١	٣٣	٦٨			٣	٤	٩	١٦	١٤	٣٣	٥	١٢	٢	٢		١					مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٣٢,٤	١٤٨	٤٨	١٠٠			١١	٢٢	١٢	٢٤	١٦	٣٤	٤	١٣	٥	٥		١				١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٣١,١	٤٥	١٤	٣١			٢	١	٥	٨	٤	١٤	٢	٦	١	١		١					مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكل	المجموع		ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٢٩,٧	١٤٨	٤٤	١٠٤			٥	٤	١٨	٣٢	١٣	٤٠	٦	١١	٢	١٠		٤		٢		١	إدارة عمليات حفظ السلام
٢٩,٧	٢١٩	٦٥	١٥٤	١		١٢	٨	٢٢	٣١	٢٢	٤٩	٤	٣٦	٣	٢٥	١	٣		١		١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٢٩,٥	١٣٩	٤١	٩٨			١٣	٧	١٢	٢٨	١١	٣٥	٢	٢٠	٢	٧	١					١	اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادئ
٢٩,١	٧٩	٢٣	٥٦			٢	٥	١٣	٧	٥	٢١	٣	١٥		٧						١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٢٨,٧	١١٥	٣٣	٨٢			٤	٧	١٥	٢٧	٨	٢٥	٥	١٥	١	٤		٣		١			إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب خدمات الدعم المركزي
٢٧,٧	١٠١	٢٨	٧٣			٥	٩	١٠	٢٤	٥	١٨	٥	١٥	٢	٦	١					١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٧,٣	٢٢	٦	١٦			٢	٣		٣	٤	٤		٤				١				١	مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق
٢٦,٧	١٨٧	٥٠	١٣٧			٦	١٦	٢٣	٣٣	١١	٤٠	٧	٣٣	١	١٠	٢	٣		١		١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٢٦,٠	٤٤٦	١١٦	٣٣٠	٥	٢	٣٩	٥٤	٤٠	١٠٥	٢٧	٩٣	٤	٣٦		٢٠		١٠		٨	١	٢	إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات
٢٤,٧	١٥٤	٣٨	١١٦			٧	١٦	١٣	٣٥	٩	٣٦	٥	٢٤	٣	٤	١					١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٣٥,٨	٤ ٣٠٤	١ ٥٤٢	٢ ٧٦٢	٧	٢	٢٥٩	٢٧٨	٥٠٨	٧٧٧	٤٥٤	٨٩٤	٢١٢	٤٩٥	٧٦	١٩٤	١٩	٦٩	٤	٢٤	٣	٢٩	المجموع

الجدول ٢

توزيع الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس، والإدارة أو المكتب، والرتبة:

جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي
(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩)

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلّي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العالم		الإدارة/المكتب
		أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	
١٠٠,٠	١	١	صفر											١								اللجنة الخاصة للأمم المتحدة
٦٦,٧	٦	٤	٢			٢				٢			١								١	مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق
٥٧,٥	٧٣	٤٢	٣١			٥	٤	٩	٨	١٢	١١	١٢	٦	١	٢	٢		١				إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٥,٢	٢٩	١٦	١٣			٢		٢	١	٥	٢	٤	٥	٣	٣		١				١	إدارة الشؤون الإدارية
٥٠,٠	٢	١	١							١	١											صندوق الأمم المتحدة الاستئماني للشراكة الدولية
٤٩,٨	٢٣٩	١١٩	١٢٠			٢٣	٢٠	٤٤	٢٧	٣٣	٣٦	١١	٢٢	٨	٩		٥				١	إدارة شؤون الإعلام
٤٨,٤	٣١	١٥	١٦			١		٥	٣	٦	٧	٢	٤	١	١		١					الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٤٧,٣	٩١	٤٣	٤٨			٧	٨	١١	١٢	١٦	١٥	٦	٦	٣	٢		٤		١			إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب تخطيط البرامج والميزانيات والحسابات
٤٦,٣	٥٤	٢٥	٢٩			٣	١	٦	٤	٧	٣	٤	٧	٥	٨		٣		٢		١	إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات
٤٤,٤	٩	٤	٥			١	١	٢		١			٣				١					الهيئات المشتركة بين المنظمات
٤٣,٥	٢٥٥	١١١	١٤٤			١٤	١٢	٢٢	٣٠	٣٨	٤٤	٢٥	٣١	٨	١٨	٣	٧	١	١		١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٣,٤	٧٦	٣٣	٤٣			٥	٣	١٢	٩	٨	١٣	٦	٤	٢	٧		٤		٢		١	إدارة عمليات حفظ السلام
٤٣,٢	٨١	٣٥	٤٦			٦	٦	١٧	١٤	٤	١٤	٦	٧	١	٣		١		١	١		مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان
٤٢,٧	٩٦	٤١	٥٥			١١	١٠	١١	٢٠	١٠	١٠	٥	٧	٤	٦		١				١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٤٢,٢	٤٥	١٩	٢٦			٥		٧	٥	٤	٥	٣	٩		٢		٤				١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٤١,٩	٣١	١٣	١٨			١	١	٣	٣	١	٢	٢	٣	١	٥	٣	٢	١	١	١	١	مكتب الأمين العام
٤١,٢	١٧	٧	١٠			٢	٢	١		٣	٢	١	٣		١		١				١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٠,٧	٩١	٣٧	٥٤			٣	٤	١٢	٦	٧	١٦	٥	١٥	٧	٧	٣	٣		٢			إدارة الشؤون السياسية
٤٠,٣	٧٢	٢٩	٤٣			٤	٥	٨	٩	٧	٨	٦	١١	٤	٥		٣		١		١	مكتب الشؤون القانونية
٤٠,٠	٢٥	١٠	١٥			١	٢	١	٣	٢	٥	٥	٢	١	١		١				١	إدارة شؤون نزع السلاح
٢٥,٠	٦٠	٢١	٣٩			٥	٣	٨	١١	٧	١٠		٩	١	٤		١				١	مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العالم		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٢٤,٧	٤٩	١٧	٣٢			٢	٥	٣	٧	٨	١٣	٢	٤	٢	٢						١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
٢٣,٣	٣	١	٢								١		١	١								مكتب الاتصال للجان الإقليمية
٢٣,٣	٣٣	١١	٢٢			٢	١	٣	٦	٣	٩	٢	٥	١	١							مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)
٢٢,٥	٤٠	١٣	٢٧			٢	٣	٣	٤	٣	١٠	٣	٧	٢	٢		١					مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٢٢,١	١٣٧	٤٤	٩٣			١٠	٢١	١١	٢٢	١٤	٣٣	٤	١٠	٥	٥		١				١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٢٠,٥	١١٨	٣٦	٨٢			١٢	٧	١٠	١٩	٩	٢٩	٢	١٩	٢	٧	١					١	اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادئ
٢٠,١	٧٣	٢٢	٥١			٢	٥	١٢	٥	٥	١٨	٣	١٥		٧						١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٢٨,٦	١٤	٤	١٠			٢	١	١	٣		٤	١	١		١							مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٢٧,٨	٩٧	٢٧	٧٠			٤	٧	٩	١٩	٨	٢٣	٥	١٣	١	٤		٣		١			إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب خدمات الدعم المركزي
٢٦,١	١٤٢	٣٧	١٠٥			٧	١٣	١٢	٣١	٩	٣٢	٥	٢٤	٣	٤	١					١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢٦,٠	٩٦	٢٥	٧١			٥	٨	٧	٢٣	٥	١٨	٥	١٥	٢	٦	١					١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٥,٨	١٨٢	٤٧	١٣٥			٥	١٥	٢١	٣٢	١١	٤٠	٧	٣٣	١	١٠	٢	٣		١		١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٢٤,٣	٣٧	٩	٢٨			١	٣	٢	٩	٥	٥	١	٧		٣		١					إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات
٠,٠	٢	صفر	٢						١		١											مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح
٠,٠	٣	صفر	٣										١				١		١			لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
٣٨,١	٢ ٤١٠	٩١٩	١ ٤٩١			١٥٥	١٧١	٢٧٥	٣٤٦	٢٥٤	٤٤٠	١٤٣	٣١٠	٧١	١٣٦	١٦	٥٣	٣	١٤	٢	٢١	المجموع

الجدول ٣

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين
في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في
٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩			٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨			الرتبة
النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	
٨,٧	٢	٢١	٨,٣	٢	٢٢	وكيل الأمين العام
١٧,٦	٣	١٤	٢٠,٠	٣	١٢	الأمين العام المساعد
٢٣,٢	١٦	٥٣	٢١,٥	١٤	٥١	مد - ٢
٣٤,٣	٧١	١٣٦	٢٨,٧	٦٠	١٤٩	مد - ١
٣١,٦	١٤٣	٣١٠	٣١,٣	١٣٩	٣٠٥	ف - ٥
٣٦,٦	٢٥٤	٤٤٠	٣٥,٧	٢٤١	٤٣٥	ف - ٤
٤٤,٣	٢٧٥	٣٤٦	٤٢,١	٢٥٣	٣٤٨	ف - ٣
٤٧,٥	١٥٥	١٧١	٤٧,٣	١٧٣	١٩٣	ف - ٢
-	-	-	-	-	-	ف - ١
٣٨,١	٩١٩	١ ٤٩١	٣٦,٩	٨٨٥	١ ٥١٥	المجموع

الجدول ٤

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر،
حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨			٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩		
	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء
وكيل الأمين العام	٢٤	٣	١١,١	٢٩	٣	٩,٤
الأمين العام المساعد	٢٠	٣	١٣,٠	٢٤	٤	١٤,٣
مد - ٢	٧٨	١٨	١٨,٨	٦٩	١٩	٢١,٦
مد - ١	٢٠٩	٦٥	٢٣,٧	١٩٤	٧٦	٢٨,١
ف - ٥	٤٨٣	٢٠٠	٢٩,٣	٤٩٥	٢١٢	٣٠,٠
ف - ٤	٨٦٨	٤١٤	٣٢,٣	٨٩٤	٤٥٤	٣٣,٧
ف - ٣	٧٣٧	٤٨٠	٣٩,٤	٧٧٧	٥٠٨	٣٩,٥
ف - ٢	٢٩٩	٢٤٩	٤٥,٤	٢٧٨	٢٥٩	٤٨,٢
ف - ١	٥	٩	٦٤,٣	٢	٧	٧٧,٨
المجموع	٢ ٧٢٣	١ ٤٤١	٣٤,٦	٢ ٧٦٢	١ ٥٤٢	٣٥,٨

المصدر: دائرة إدارة الموارد البشرية وإدارة نظم المعلومات، مكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول ٥

مقارنة بين عدد ونسبة النساء في الفئة الفنية والفئات الأعلى
المعينات في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٩
وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩		٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٩		الرتبة
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
٨,٧	٢	٨,٣	٢	وكيل الأمين العام
١٧,٦	٣	-	-	الأمين العام المساعد
٢٣,٢	١٦	٨,٢	٧	مد - ٢
٣٤,٣	٧١	٦,٤	١٥	مد - ١
٣١,٦	١٤٣	١٣,٥	٦٤	ف - ٥
٣٦,٦	٢٥٤	٢٤,٥	١٧٠	ف - ٤
٤٤,٣	٢٧٥	٤٠,٣	٢٦٣	ف - ٣
٤٧,٥	١٥٥	٤٤,٩	١٤١	ف - ٢
-	-	٥٨,٦	١٧	ف - ١
٣٨,١	٩١٩	٢٦,٩	٦٧٩	المجموع

المصدر: A/C.5/44/17، دائرة إدارة الموارد البشرية وإدارة نظم المعلومات، مكتب إدارة الموارد البشرية.

نسبة النساء

الرتبة

الجدول ٦

توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين
في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٧
و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، بحسب نوع الجنس

معينون بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩			معينون بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨			الرتبة
النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	
-	-	١	٢٢,٢	٢	٧	وكيل الأمين العام
-	-	١	٣٣,٣	١	٢	الأمين العام المساعد
٥٥,٦	٥	٤	٧١,٤	٥	٢	مد - ٢
٢٧,٣	٣	٨	١٦,٧	٢	١٠	مد - ١
٣١,٨	٧	١٥	٢٦,٣	٥	١٤	ف - ٥
٢٦,٢	١٧	٤٨	٢٨,٨	١٥	٣٧	ف - ٤
٣١,٨	٢٨	٦٠	٤١,٨	٣٣	٤٦	ف - ٣ (١)
٦٤,٥	٤٩	٢٧	٤٧,٧	٤٢	٤٦	ف - ٢ (١)
١٠٠	١	-	١٠٠	١	-	ف - ١
٤٠,١	١١٠	١٦٤	٣٩,٣	١٠٦	١٦٤	المجموع

المصدر: دائرة إدارة الموارد البشرية وإدارة نظم المعلومات، مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) تشمل أرقام رتبتي ف - ٢ و ف - ٣ الموظفين المعيّنين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية و امتحانات اللغات.

نسبة النساء

الرتبة

الجدول ٧

توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى الذين حصلوا على ترقية في
الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩،
بحسب نوع الجنس

بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩			بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨			الرتبة
النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	
-	-	-	-	-	-	وكيل الأمين العام
-	-	١	-	-	-	الأمين العام المساعد
-	-	١٠	٢٨,٦	٢	٥	مد - ٢
٥٣,٨	١٤	١٢	٥٠,٠	١٨	١٨	مد - ١
٤٣,٢	٣٥	٤٦	٢٩,٣	١٧	٤١	ف - ٥
٤٦,٠	٥٢	٦١	٤٣,١	٥٠	٦٦	ف - ٤
٤٧,٣	٤٣	٤٨	٤٨,٢	٤٠	٤٣	ف - ٣
٦٤,٣	٩	٥	٤٨,٠	١٢	١٣	ف - ٢ ^(أ)
-	-	-	-	-	-	ف - ١
٤٥,٥	١٥٣	١٨٣	٤٢,٨	١٣٩	١٨٦	المجموع

المصدر: دائرة إدارة الموارد البشرية وإدارة نظم المعلومات، مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) تشمل أرقام الرتبة ف - ٢ الموظفين المعيّنين عن طريق الامتحان التنافسي للنقل إلى الفئة الفنية للموظفين في الفئات الأخرى.

نسبة النساء

الرتبة

المرفق

توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧

النسبة المئوية للنساء	المجموع العام	المجموع		غير مسكنين على رتب ^(١)		مد - ٢		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		المنظمة
		نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
٪٤٧,٨	٣٣٧	١٦١	١٧٦	٢	١	٦	١١	٩	٢٤	٣٩	٧٠	٤٤	٢٩	١٦	١٦	٣٧	٢٠	٨	٥	صندوق الأمم المتحدة للسكان
٪٤٧,١	١٧	٨	٩	صفر	صفر	صفر	١	١	١	صفر	١	٣	٣	٢	٢	٢	١	صفر	صفر	لجنة الخدمة المدنية الدولية
٪٤٦,٩	٤٥٨	٢١٥	٢٤٣	٢	١	٦	٩	١٨	٢٧	٤٣	٦٩	٦٦	٧١	٤٩	٤٩	٣٠	١٧	١	صفر	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
٪٤٠,٢	١٦٩	٦٨	١٠١	٣	٣	صفر	صفر	٥	١٧	٩	٣٧	٢٤	٢٢	١٦	١٣	٨	٧	٣	٢	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
٪٣٩,٦	١٠١	٤٠	٦١	صفر	١	٢	١	٢	٣	١٦	٣٣	١٧	١٩	٣	٤	صفر	صفر	صفر	صفر	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعنسي بفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز)
٪٣٩,٢	٢٤٠	٩٤	١٤٦	١	٢	٢	٤	٦	١٦	١٣	٣١	٢٧	٥٠	٢٩	٢٩	١٦	١٣	صفر	١	برنامج الأغذية العالمي
٪٣٨,٧	١ ٢٣١	٤٧٦	٧٥٥	٢	٩	١٤	٥٨	٢٥	١١٦	٧٥	١٨٣	١١٤	١٢٦	٦٠	٧٤	١٦٨	١٦٣	١٨	٢٦	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٪٣٧,٦	١ ٢٩١	٤٨٥	٨٠٦	١	٢	١	١٦	١٦	٤٩	٣٠	١٢٤	٩٥	٢٢٥	٢٢٨	٢٩٩	١٠٨	٦١	٦	صفر	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين
٪٣٧,٤	١ ٠١١	٣٧٨	٦٣٣	٢	١٠	٩	٣٢	١٢	٧٥	٥٩	١٧٦	٧٣	١٥١	١١٠	١٠٤	٩٧	٧٢	١٦	١٣	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
٪٣٤,٩	٤ ٢٤٥	١ ٤٨٠	٢ ٧٦٥	٤	٤٤	١٦	٨٠	٥٦	٢١٢	٢٠٨	٤٧٦	٤٠٤	٨٨١	٤٨٥	٧٥٧	٢٧١	٢٩٩	٣٦	١٦	الأمم المتحدة
٪٣٤,٦	٢٣٧	٨٢	١٥٥	صفر	٥	صفر	٦	١	١٦	١٥	٣٥	٢١	٥١	٢٥	٣١	٢٠	١١	صفر	صفر	منظمة التجارة العالمية
٪٣٢,٨	٦١	٢٠	٤١	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	صفر	١	١٤	٧	١٦	٩	٨	٣	١	صفر	صفر	المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم
٪٣٢,٨	١١٦	٣٨	٧٨	صفر	١	صفر	٦	١	٦	١	٣٣	١٣	١٦	١٥	١١	٨	٥	صفر	صفر	المنظمة البحرية الدولية
٪٣٠,٣	١٢٢	٤٠	٩٢	صفر	٥	صفر	٥	٣	٩	٥	٣٥	١٧	٢٧	٩	٥	٦	٥	صفر	١	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٪٣٠,١	٢٠٩	٦٣	١٤٦	صفر	٥	صفر	١٣	١	١٧	٩	٣٣	١٥	٥٥	٢٥	١٨	١٢	٥	١	صفر	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٪٢٩,٢	٦٧٧	١٩٨	٤٧٩	٣	١١	٢	١٧	٨	٥١	٣٦	١٧٥	٦٤	١٤٢	٦٧	٦٩	١٨	١٣	صفر	١	منظمة العمل الدولية
٪٢٨,٦	١ ٠٤٩	٣٠٠	٧٤٩	٣	١٢	٤	٣٦	٢٢	١٠٤	٨٨	٣٠٩	٨٤	١٦٢	٦٠	٨٧	٣٥	٣٩	٤	صفر	منظمة الصحة العالمية
٪٢٨,٦	١٤	٤	١٠	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٤	صفر	٤	١	١	٢	صفر	١	صفر	صفر	صفر	جامعة الأمم المتحدة
٪٢٥,٠	٨	٢	٦	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	١	صفر	صفر	٣	١	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث
٪٢٤,٦	٦١	١٥	٤٦	صفر	١	صفر	صفر	١	٣	٢	١٣	٣	١٥	٥	١١	٤	٣	صفر	صفر	مركز التجارة الدولية
٪٢٣,١	٧٨	١٨	٦٠	صفر	٢	صفر	٣	صفر	٦	١	٦	٦	١٢	١١	٣١	صفر	صفر	صفر	صفر	الاتحاد البريدي العالمي
٪٢٢,١	٣٠٣	٦٧	٢٣٦	صفر	١	صفر	٥	صفر	٣٧	١٣	٦٦	١٨	٨٨	٢٧	٣٣	٩	٦	صفر	صفر	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

النسبة المئوية للنساء	المجموع العام	المجموع		غير مسكنين ^(١) على رتب		٢٠ - مد		١٠ - مد		٥ - ف		٤ - ف		٣ - ف		٢ - ف		١ - ف		المنظمة
		رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
Z٢١.٣	٣٠١	٦٤	٢٣٧	٢	صفر	١٩	٦	٤١	١٩	١٢٥	٢٠	٣٧	١٨	٩	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	منظمة الطيران المدني الدولي
Z٢٠.٩	١٢٩	٢٧	١٠٢	٣	صفر	١١	٤	٣٦	٩	٣٥	١١	٧	٣	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
Z١٩.٨	٢٨٨	٥٧	٢٣١	٢	صفر	٣٩	١٢	٨٥	١٩	٥٥	١٣	٣٢	١٠	١٣	١	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
Z١٨.٨	٢٥٠	٤٧	٢٠٣	٥	صفر	١٥	٢	٥٠	١٥	٨٠	٢٢	٤١	٥	١٠	٢	٢	٢	٢	٢	الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية
Z١٨.٧	١ ٢١٩	٢٢٨	٩٩١	١٥	٤	١٢٤	٢١	٢٩٩	٧٠	٢٩٩	٧٧	١٣٠	٤٧	٧٦	٢	٦	٦	٦	٦	منظمة الأغذية والزراعة
Z١٧.٧	٨٣١	١٤٧	٦٨٤	٧	صفر	١٨	١٤	٢٠٢	٣٧	٢٣٢	٦١	١٦٩	٢٤	٤٣	٦	٢	٢	٢	٢	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
Z١٠.١	١١٩	١٢	١٠٧	٢	صفر	٧	١	٢٠	١	٤٤	٤	٢٦	٤	٧	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	وكالة الأمم المتحدة لإشغال اللاجئين الفلسطينيين فسي الشرق الأدنى
Z١٠.٠	١٠	١	٩	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٥	صفر	٤	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	محكمة العدل الدولية
Z٣١.٨	١٥ ١٩٢	٤٨٢٥	١٠ ٣٥٧	٢٢	١٥٣	٦٧	٣٧٧	٢٠٤	١٠٢٦	٧٢٤	٢ ٦٥٦	١ ٢٨٦	٣٠٧٠	١ ٤٦٢	٢٠٩٩	٩٦٥	٩٠١	١٠٤	٧٥	المجموع

غير مسكنين على رتب، أي برتبة وكيل الأمين العام أو الأمين العام المساعد، أو نائب المدير العام، أو المدير العام المساعد، أو المدير العام أو الأمين العام، وفقاً للتسمية المتبعة في كل منظمة.

المصدر: إحصاءات الموظفين (ACC/1998/PER/R.10). ١٨ أيار/مايو ١٩٩٩.
