

Distr.: General
19 September 2000
Arabic
Original:

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون
البندان ١٠٧ و ١٢٣ من جدول الأعمال
النهوض بالمرأة
إدارة الموارد البشرية

تحسين وضع المرأة في الأمانة العامة
تقرير الأمين العام*

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	١٠-١ مقدمة
٥	٣٤-١١ ثانيا - لمحة عامة عن الوضع الحالي
٥	٢٢-١١ ألف - توزيع الموظفين في الفئات الفنية والفئات الأعلى في الأمانة العامة حسب نوع الجنس
٧	٣٠-٢٣ باء - تعيينات وترقيات الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى في الأمانة العامة
٨	٣٣-٣١ جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
٩	٣٤ دال - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية والفئات الأعلى في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة
٩	٤٧-٣٥ ثالثا - التطورات منذ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩

* لم تدرج في النص المقدم الحاشية التي طلبتها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٨/٥٤.

٩	٣٦-٣٥ اللجنة التوجيهية لتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة	ألف -
		وضع خطط العمل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في الإدارات والمكاتب	باء -
١٠	٣٩-٣٧	
١١	٤٣-٤٠	.. التدريب على تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين والتوعية الجنسانية	جيم -
١٢	٤٦-٤٤ برنامج العمل/الأسرة	دال -
١٣	٤٧ إنشاء مراكز تنسيق للمرأة في بعثات حفظ السلام	هاء -
١٣	٥٢-٤٨ الاستنتاجات	رابعا -

الجداول

١٥	توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لفترة سنة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	١ -
١٨	توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس، والإدارة أو المكتب، أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	٢ -
٢١	مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	٣ -
٢٢	مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	٤ -
٢٣	مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	٥ -
٢٥	توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، حسب نوع الجنس	٦ -
٢٧	توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى الذين حصلوا على ترقية في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، حسب نوع الجنس	٧ -
٢٩	..	الإدارات والمكاتب التي حققت أو تجاوزت هدف إقامة توازن بين الجنسين في تعيين وترقية الموظفين للوظائف الشاغرة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	٨ -
٣٠	توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨	المرفق -

أولا - مقدمة

ومما يثير الاهتمام أيضا أنه لا توجد ممثلات أو مبعوثات خاصات. لذا فإن هناك حاجة لمزيد من العمل من أجل دفع برنامج العمل/الأسرة إلى الأمام.

٥ - وفي الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين، والتنمية والسلام للقرن الحادي والعشرين" التي عقدت في الفترة ما بين ٥ إلى ٩ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠، وافقت الدول الأعضاء على أن الفجوة لا تزال مستمرة بين المساواة بحكم القانون والمساواة بحكم الواقع رغم القبول المتزايد لأهمية مشاركة المرأة مشاركة كاملة في عملية صنع القرار على جميع المستويات وفي جميع المنتديات. ورغم ما تحقق من تحسينات كبيرة في مجال المساواة بحكم الواقع بين المرأة والرجل، فإن المشاركة الفعلية للمرأة على أعلى مستويات اتخاذ القرار على الصعيدين الوطني والدولي لم تتغير كثيرا منذ المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المنعقد في بيجين عام ١٩٩٥. ولا تزال المرأة حتى ١٥ تموز/يوليه عام ٢٠٠٠ تمثل ١٣,٨ في المائة من أعضاء البرلمانات الوطنية. ولا يوجد سوى ١١ (٥,٨ في المائة) امرأة من أصل ١٨٩ ممثلا دائما لدى الأمم المتحدة في نيويورك.

٦ - ووافقت الجمعية العامة، في دورتها الاستثنائية المعقودة في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠، على أن تتخذ منظومة الأمم المتحدة إجراءات ومبادرات إضافية. وطلب إلى المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، في جملة أمور، أن تعزز آليات المساءلة الإدارية؛ وأن تشجع مشاركة النساء في عملية صنع القرار على جميع المستويات وأن تحقق توازنا بين الجنسين عند تعيين النساء والرجال، بما في ذلك المبعوثون الخاصون والممثلون الخاصون والمنسقون المقيمون؛ وأن تشجع تنفيذ التدابير الرامية إلى تحقيق هدف إقامة توازن بين

١ - ينقسم هذا التقرير المقدم استجابة إلى طلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ١٣٩/٥٤ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ إلى مقدمة وثلاثة فروع أخرى تتضمن عرضا عاما لتمثيل المرأة في الأمانة العامة؛ واستعراضا لما جرى من تطورات منذ آخر تقرير قدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة؛ والاستنتاجات والاستراتيجيات الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة في العام المقبل.

٢ - ويتيح هذا الاستعراض لتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة فرصة مناسبة لا للتطلع إلى المستقبل فقط بل وللنظر إلى الماضي أيضا. فقد أحرز خلال العام الماضي تقدم في مجالات واضحة. وبوجه عام، تشكل المرأة نحو ٣٩ في المائة من الموظفين المعيّنين حسب التمثيل الجغرافي بالمقارنة مع ٢٨ في المائة قبل ١٠ سنوات. وقد طرأت تحولات كبيرة في عدد النساء في الرتب من ف - ٥ إلى مد - ٢. وهناك الآن أربع نساء يشغلن منصب أمين عام مساعد. بينما لم تشغل أي امرأة هذا المنصب في عام ١٩٩٠.

٣ - وإذا نظرنا إلى الأداء خلال العام الماضي، نجد أنه قد أحرزت مكاسب هامة في الرتب من ف - ١ و ف - ٥ و ف - ٣ و ف - ٢، في حين اتسم التقدم بالبطء في الرتب الأخرى ومنها الرتب الأعلى لاتخاذ القرارات. وتحققت زيادات رئيسية في تمثيل المرأة بوجه عام في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ومكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة حيث ازدادت النسبة المئوية للنساء بنسبة ١,١ و ٤,٧ في المائة على التوالي.

٤ - وتشمل المسائل التي تثير اهتماما ازدياد التباطؤ في المعدل الذي يزداد فيه تمثيل المرأة في الرتب العليا ورتب صنع السياسات (الرتبة مد - ١ والرتب الأعلى) وانخفاض النسبة المئوية للنساء المعينات في الرتبة ف - ٤ واللائي ترفعن إليها.

مناصب قيادية عالية المفوضة السامية لحقوق الإنسان ونائبة رئيس مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية.

٩ - وفي منظومة الأمم المتحدة، ترأس نساء منظمة الصحة العالمية ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأغذية العالمي. وخلال العام الماضي، تم تعيين ثلاث نساء مديرات عامات مساعدات في منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة واختيرت امرأة وكيلة للمفوض العام لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا).

١٠ - وبفضل تحديد الأهداف والرصد السنوي الذي تقوم به لجنة وضع المرأة والجمعية العامة لما أحرز من تقدم، فإن معدل التقدم المحرز في منظومة الأمم المتحدة لا يزال أفضل منه في معظم البلدان، رغم أنه تقدم غير بارز، ربما باستثناء بلدان الشمال الأوروبي. وحققت إحدى مؤسسات أسرة الأمم المتحدة، أي صندوق الأمم المتحدة للسكان، هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما في مجال التعيين في الوظائف الفنية والوظائف الأعلى في عام ١٩٩٩. وتشكل المرأة في عدة مؤسسات أخرى ٣٠ و ٤٠ في المائة من الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، بلغت نسبة النساء المعينات لمدة سنة أو أكثر في المقر وغيره من المكاتب الدائمة التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة ٣٢,٤ في المائة بالمقارنة مع ٢٩,٢ في المائة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥.

الجنسين، ولا سيما في الرتب العليا في أماناتها بما في ذلك في بعثات حفظ السلام ومفاوضات السلام.

٧ - وفي بيان قدمته إلى الجمعية العامة في دورتها الاستثنائية، أشارت لجنة التنسيق الإدارية، في جملة أمور، إلى ضرورة اتخاذ تدابير أخرى لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين المحددة في منهاج عمل بيجين من أجل تعيين الموظفين في المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وإدارتهم^(١). ورغم أن المنظمات كانت قد نفذت تدابير تصحيحية لزيادة تمثيل المرأة واتخذت خطوات لجعل بيئات العمل أكثر مراعاة للفوارق بين الجنسين وأكثر استجابة لمتطلبات المرأة والرجل، فإن هناك ضرورة لاتخاذ تدابير أخرى، كالقيام بمبادرات لتعزيز الكفاءة الإدارية والمساءلة عن تحقيق المساواة بين الجنسين ووضع سياسات لتشجيع توظيف النساء واستبقائهن. وتعهد الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة بتكثيف جهودهم من أجل تحقيق أهداف إقامة المساواة بين الجنسين المحددة في منهاج عمل بيجين، بما في ذلك تحقيقها من خلال وضع آليات مساءلة فعالة لكفالة أن تضاهي الإجراءات الالتزامات الواردة في السياسات.

٨ - وخلال الفترة قيد الاستعراض، واصل الأمين العام حث رؤساء المكاتب على تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠ في المائة وتجهيز ما يُحرز من تقدم لتحقيق هذا الهدف في تقييم أداء المديرين. ومنذ آخر تقرير قدمه الأمين العام للجمعية العامة، قام بتعيين امرأة في منصب مدّع عام للمحكمتين الجنائيتين الدوليتين ليوغوسلافيا السابقة ورواندا؛ وأول امرأة ترأس لجنة إقليمية هي اللجنة الاقتصادية لأوروبا؛ وامرأة لرئاسة مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية. وإضافة إلى وكيل الأمين العام، في الأمانة العامة، فإن من بين النساء اللاتي يشغلن

ثانيا - ملحة عامة عن الوضع الحالي

ألف - توزيع الموظفين في الفئات الفنية والفئات الأعلى في الأمانة العامة حسب نوع الجنس^(١)

الموظفون المعينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

١١ - يبين الجدول ٣ أن هناك ٩٣٦ امرأة (٣٩,٢ في المائة) من أصل مجموع ٢ ٣٨٩ موظفا معيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حتى ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠، بالمقارنة مع ٩١٩ امرأة (٣٨,١ في المائة) من أصل مجموع ٢ ٤١٠ موظفين معيّنين في هذه الوظائف حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩. وهذه الزيادة متماشية مع متوسط المعدل السنوي البالغ واحد في المائة الذي ازداد به تمثيل المرأة طوال السنوات العشر الماضية.

١٢ - ورغم أن المعدل الذي ازداد به تمثيل المرأة بوجه عام هو معدل يتسم بالتواضع، فإنه أحرز تقدم كبير منذ حزيران/يونيه ١٩٩٠ في تحسين تمثيل المرأة في الرتبتين ف-٥ ومد-١. وكما هو مبين في الجدول ٥ أدناه والرسم البياني المرفق، فإن عدد النساء المعينات في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الرتبة مد-١ ازداد من ١٦ في حزيران/يونيه ١٩٩٠ إلى ٧٣ في حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وهذه الزيادة تقابلها زيادة كبيرة في تمثيل المرأة في هذه الرتبة، من ٦,٨ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩٠ إلى ٣٥,٨ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وخلال الفترة الزمنية نفسها، ازداد عدد النساء في الرتبة ف-٥ إلى أكثر من الضعف، أي من ٧٣ (١٥,٨ في المائة) إلى ١٥١ (٣٣,١ في المائة).

الموظفون المعينون لمدة سنة أو أكثر

١٣ - ازداد عدد النساء من أصل مجموع الموظفين الأكثر عددا المعينين لمدة سنة أو أكثر من ١ ٥٤٢ (٣٥,٨ في المائة) في حزيران/يونيه ١٩٩٩ إلى ١ ٦٠١ (٣٦,٥ في المائة) حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، أي بزيادة ٥,٧ نقاط مئوية فقط. ويبين الجدول ٤ أن أكبر زيادة مئوية في تمثيل النساء المعينات لمدة سنة أو أكثر هي في الرتبة ف-٥. وازداد عدد النساء في هذه الرتبة من ٢١٢ (٣٠ في المائة) حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩ إلى ٢٤٢ (٣٢,٦ في المائة) حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠. ورغم أن النسبة المئوية للنساء في الرتبة مد-١ تقترب من الكتلة الحرجة المتمثلة في ٢٩,٣ في المائة، فإن الزيادة التي طرأت بوجه عام في النسبة المئوية للنساء في الرتب العليا ورتبة صنع السياسات (مد-١ والرتب الأعلى) كانت زيادة طفيفة للغاية، إذ ازدادت النسبة من ٢٤,٤ في المائة إلى ٢٤,٧ في المائة. وتباطؤ معدل ازدياد نسبة تمثل المرأة في هذه الرتب منذ تقديم آخر تقرير للأمين العام للجمعية العامة^(٣) أمر يدعو للقلق لا سيما وأن عدد الموظفين الذين عينوا في هذه الرتب ورفعوا إليها قد ازداد.

١٤ - وتحقق أخيرا هدف إقامة توازن بين الجنسين في الرتبة ف-٢ عندما ازدادت النسبة المئوية للنساء من ٤٨,٢ إلى ٥٠,١ في المائة. ولا يزال أكبر عدد للموظفات يتركز في الرتبة ف-٣ ويتلو ذلك الموظفات في الرتبة ف-٤، في حين أن أكبر تركيز للرجال هو في الرتبة ف-٤، يتلو ذلك الموظفون الرجال في الرتبة ف-٣. ورغم أن عدد النساء في الرتبة ف-٤ والرتبة مد-٢ ازداد زيادة طفيفة، فإن النسبة المئوية للنساء في هاتين الرتبتين انخفضت منذ حزيران/يونيه ١٩٩٩ بسبب الزيادة الأكبر كثيرا في عدد الرجال في هاتين الرتبتين.

الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ولجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش.

١٨ - وفيما يلي الإدارات والمكاتب التي وصل فيها تمثيل النساء الكنتلة الحرجة (٣٠ في المائة أو أكثر) في الرتب العليا ورتب صنع السياسات (مد - ١ والرتب الأعلى): مكتب خدمات الرقابة الداخلية (٤٢,٩ في المائة) وإدارة شؤون الإعلام (٤٢,١ في المائة)، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا (٤٠ في المائة)، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٣٨,٥ في المائة)، وإدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات (٣٧,٥ في المائة)، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف (٣٧,٥ في المائة)، والمكتب التنفيذي للأمم العام (٣٣,٣ في المائة)، واللجنة الاقتصادية لأوروبا (٣٣,٣ في المائة)، وإدارة الشؤون الإدارية (٣٣,٣ في المائة)، وإدارة الشؤون السياسية (٣٢ في المائة)، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات (٣٠ في المائة)، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية (٣٠ في المائة).

١٩ - ومن بين أربع إدارات ومكاتب يعمل فيها ٢٠ موظفاً أو أكثر برتبة مد - ١ ورتب أعلى (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، إدارة الشؤون السياسية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة)، فإن أقل نسبة تمثيل للمرأة في هذه الرتب (١٤ في المائة) هي في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، يتلوه مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (١٨,٢) في المائة.

٢٠ - وترد في تقرير الأمين العام عن تشكيل الأمانة العامة معلومات عن تمثيل الدول الأعضاء في هيئة موظفي الأمانة العامة حسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس.

الموظفون الشاغلون لوظائف لغوية

٢١ - يشير توزيع الموظفين ذوي المتطلبات اللغوية الخاصة حسب نوع الجنس إلى انخفاض النسبة المئوية للنساء انخفاضاً

تمثيل المرأة في إدارات ومكاتب الأمانة العامة

١٥ - يرد في الجدول ١ أدناه توزيع الموظفين حسب نوع الجنس المعينين لمدة سنة أو أكثر حسب الإدارة والمكتب. ومنذ آخر تقرير قدمه الأمين العام للجمعية العامة، تم تحقيق هدف إقامة توازن بين الجنسين في إدارتين ومكاتبين إضافيين بانضمام ٢٠ موظفاً أو أكثر: إدارة شؤون الإعلام ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات. وأعلى تمثيل للمرأة (٥٨,٦ في المائة) هو في إدارة الشؤون الإدارية^(٤)، ويتلوها مكتب إدارة الموارد البشرية، (٥٤,٣ في المائة)، وإدارة شؤون الإعلام، (٥٠,٨ في المائة) ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات (٥٠,٥ في المائة). ووصلت نسبة تمثيل النساء في أربع إدارات أخرى إلى مستوى ٣٠ في المائة، بينما لا تزال المرأة تمثل في خمس إدارات أخرى أقل من ٣٠ في المائة، وفيما يلي هذه الإدارات: اللجنة الاقتصادية لأفريقيا (٢٦,٩ في المائة)، واللجنة الاقتصادية لأوروبا (٢٧,٧ في المائة)، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (٢٨,٥ في المائة)، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (٢٧,٩ في المائة)، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (٢٧,٩ في المائة)

١٦ - ومنذ حزيران/يونيه ١٩٩٩، أحرز مكنتان هما اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ومكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة تقدماً كبيراً نحو تحقيق هدف إقامة توازن بين الجنسين. ففي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ارتفعت النسبة المئوية للنساء المعينات لمدة سنة أو أكثر من ٢٩,١ في المائة إلى ٣٩,٢ في المائة. وفي مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة، ارتفعت النسبة المئوية للنساء من ٣٣,٣ في المائة إلى ٣٨ في المائة.

١٧ - وخلال الفترة قيد الاستعراض، حقق مكنتان إضافيان هدف إقامة توازن بين الجنسين في التعيين في وظائف برتبة مد - ١ والرتب الأعلى منها وهما مفوضية

الرتب من ف - ١ حتى رتبة وكيل أمين عام، بما في ذلك ما تم عن طريق الامتحانات التنافسية وامتحانات اللغة. ويبين الجدول ٧ والرسم البياني المرفق به عدد من رقي من النساء والرجال خلال السنتين الماضيتين في الرتب من ف - ١ حتى رتبة وكيل أمين عام، بما في ذلك ما تم عن طريق الامتحان التنافسي للترقية إلى الفئة الفنية الذي يجري للموظفين من الفئات الأخرى.

٢٤ - ومنذ حزيران/يونيه ١٩٩٩، كان ٣٦ من الموظفين البالغ عددهم ٧٣ موظفا (٣، ٤٩ في المائة) الذين وظفوا عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية و سبعة موظفين من أصل ٢٠ موظفا وظفوا عن طريق امتحانات اللغة (٣٥ في المائة) من النساء. وأثناء الفترة نفسها، جرت ترقية ١١ امرأة (٣، ٧٣ في المائة) وأربعة رجال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية عن طريق الامتحانات التنافسية للترقية من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الفئة الفنية.

التعيينات

٢٥ - يبين الجدول ٦ الزيادة الملحوظة التي طرأت خلال السنتين الماضيتين على النسبة المئوية للنساء المعينات في الرتبة ف - ٣ : أي من ٣١,٨ في المائة إلى ٤٤,٦ في المائة. ورغم الزيادة الصغيرة التي طرأت على عدد النساء المعينات في الرتبة ف - ٢ بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، فإن النسبة المئوية للنساء المعينات في هذه الرتبة انخفضت انخفاضاً هاماً من ٦٤,٥ في المائة إلى ٥١,٥ في المائة، وذلك بسبب الزيادة الكبيرة في عدد الرجال المعينين في هذه الرتبة.

الترقيات

٢٦ - بلغت النسبة المئوية للنساء اللائي رقين خلال الفترة قيد الاستعراض ٤٣,١ في المائة مقارنة مع ٤٥,٥ في المائة في العام السابق. ولكن طرأت زيادة كبيرة على عدد النساء

طفيفاً من ٣٨,١ في المائة (٣٢٢ موظفاً) في حزيران/يونيه ١٩٩٩ إلى ٣٧,٩ في المائة (٣١٨ موظفاً) في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠، ويتزامن هذا الانخفاض مع الانخفاض البسيط الذي طرأ على مجموع عدد موظفي اللغات من ٨٤٦ إلى ٨٣٩ موظفاً. ولكن في الرتبة ف - ٥، ظل تمثيل النساء يتزايد، إذ ارتفع من ٤٠,٢ في المائة إلى ٤٣,٤ في المائة (٦٣ امرأة بالمقارنة مع ٨٢ رجلاً).

الموظفون في وظائف المشاريع

٢٢ - بلغت النسبة المئوية للنساء في وظائف المشاريع (موظفو المجموعة ٢٠٠) حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ كتلة حرجة نسبتها ٣٠,٤ في المائة (٢٤٢ موظفة)، بالمقارنة مع ٢٨,٢ في المائة (٢١٤ موظفة) حتى حزيران/يونيه ١٩٩٩. ورغم أن هدف إقامة توازن بين الجنسين قد تحقق أو تم تجاوزه في الرتبة م - ١ (٦٣ في المائة) والرتبة م - ٢ (٥٢,٢ في المائة)، فإن تمثيل المرأة في الرتب الأعلى لا يزال أقل إلى حد كبير، ولم تتحقق الكتلة الحرجة من تمثيل النساء إلا في الرتبة م - ٣ (٣٤,٨ في المائة). ولا تمثل المرأة في الرتبة م - ٤ سوى ١٨,٤ في المائة (٤٣ امرأة من أصل ١٢٥ موظفاً في هذه الرتبة). ويبلغ تمثيل المرأة في الرتبة م - ٥ (١٧ امرأة من أصل ما مجموعه ١٧٧ موظفاً) والرتبة م - ٦ (١٠ نساء من أصل ما مجموعه ٧٤ موظفاً) ٩,٦ في المائة و ١٣,٥ على التوالي. وفي الرتبة م - ٧، لا يزال عدد النساء ونسبتهن المئوية (١١,١ في المائة) على حالهما منذ حزيران/يونيه ١٩٩٩ (امرأة واحدة من أصل ما مجموعه ٩ موظفين).

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

٢٣ - يبين الجدول ٦ أدناه والرسم البياني المرفق به عدد النساء والرجال الذين عينوا خلال السنتين الماضيتين في

واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (٥٠ في المائة). وبوجه عام، تم تحقيق نسبة ٤٢ في المائة في تعيين وترقية النساء.

٢٩ - لا يزال التنقل بين الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى منخفضاً. ومن بين ٣٠٤ حالات ترقية قامت هيئات التعيين والترقية باستعراضها، فإن هناك ٣٢ حالة (٥،١٠ في المائة) استوجبت نقل موظفين بين إدارات ومكاتب. وخلال الفترة قيد الاستعراض، استعرضت هيئات التعيين والترقية ٣٧ حالة من النقل الأفقي. ورغم أن توزيع الموظفين الذين انتقلوا أفقياً بين الإدارات والموزعين حسب نوع الجنس كان متوازناً تقريباً (٤٨،٦ في المائة من النساء)، فإن عدد النساء اللائي انتقلن بين الإدارات نتيجة الترقية كان يزيد على عدد الرجال (٦٥،٦ في المائة). وعدد النساء اللائي غيرن مركز عملهن يزيد على عدد الرجال: ٢٩ (٤،٦٠ في المائة) موظفاً من أصل من ٤٨ موظفاً انتقلوا من مركز عمل إلى آخر كانوا من النساء.

٣٠ - وكجزء من هدف الأمين العام لخلق منظمة تقيم بتحقيق النتائج وذات أداء عالٍ وتتحدى بالمرونة وتستجيب لطائفة من التحديات التي يجب أن تتصدى لها، فقد وردت مقترحات بشأن خطة جديدة للتنقل، تنطبق على الموظفين في الفئة الفنية وفتحة الخدمات العامة، في تقرير الأمين العام إلى الدورة الخامسة والخمسين للجمعية العامة عن إصلاح إدارة الموارد البشرية^(٥).

جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٣١ - إن أغلبية الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة هم من النساء (٠٩١،٤ موظفة بالمقارنة مع ٠٣٤،٣ موظفاً). غير أنه إذا كانت النساء تشكلن نسبة ٦٠،٢ في المائة من الموظفين في فئة الخدمات العامة (٠٢٤،٤

اللائي رقين إلى الرتبة ف - ٣ حيث كان عدد النساء، على النحو المبين في الجدول ٧، اللائي رقين ٥٦ امرأة في العام الماضي بالمقارنة مع ٤٣ امرأة في العام الذي سبقه. ورغم الزيادة التي طرأت خلال العام الماضي في نسبة تمثيل النساء في الرتبة ف - ٥ والرتبة مد - ١، فإن انخفاض النسبة المئوية للنساء اللائي رقين إلى هاتين الرتبين يشير قلقاً بالغاً إذ أن الزيادات التي طرأت على عدد الوظائف الشاغرة في هاتين الرتبين بسبب ارتفاع معدلات التقاعد تتيح فرصاً نحن في أمس الحاجة إليها للتعجيل في وتيرة ما يحرز من تقدم في تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة.

٢٧ - ورغم أن إحصائيات التعيين والترقية تدل على تحسن كبير في معدل انتقاء النساء لشغل الوظائف الشاغرة في الرتبة ف - ٣، فإنه طرأ انخفاض واضح على معدل تعيين النساء وترقيتهن في الرتبة ف - ٤ على النحو المبين في الجدولين ٦ و ٧. وكما هو مبين في الفقرة ١٤ أعلاه فإن تمثيل المرأة في هذه الرتبة شهد انخفاضاً طفيفاً أيضاً (٣٣،٧ في المائة إلى ٣٣،٥ في المائة). وهذا الانخفاض يشكل مصدر قلق بالغ، إذ إن الرتبة ف - ٤ تمثل سلم الارتقاء إلى الهيكل الإداري في الأمانة العامة كما أنها الدرجة التي يشغلها أكبر عدد من الموظفين في الفئة الفنية.

٢٨ - وحققت عشر إدارات ومكاتب (الجدول ٨) الهدف المحدد في القرار ١٣٩/٥٤، أي ألا تقل نسبة تعيين وترقية النساء اللائي يحملن مؤهلات مناسبة أقل عن ٥٠ في المائة. من جميع التعيينات والترقيات. وتشمل هذه المكاتب مكتب الشؤون القانونية (٧٠ في المائة)، وإدارة شؤون نزع السلاح (٦٦،٦ في المائة)، وإدارة شؤون الإعلام (٦٤،٥ في المائة)، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (٥٤،٦ في المائة)، وإدارة الشؤون السياسية (٥٤،٢ في المائة)، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا (٥٣،٨ في المائة)، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات (٥٠ في المائة)،

دال - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية والفئات الأعلى في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة

٣٤ - ترد في مرفق هذا التقرير الإحصاءات المتعلقة بتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى حسب نوع الجنس في جميع مؤسسات النظام الموحد في الأمم المتحدة وذلك حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ (وهي أحدث نقطة مرجعية للبيانات على نطاق المنظومة). وقد استمدت هذه الإحصاءات من الجداول التي تصدرها سنويا أمانة اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية. ومنذ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، ارتفعت النسبة المئوية للنساء المعينات لسنة واحدة أو أكثر في المقر وغيره من المكاتب الدائمة التابعة لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة من ٣١,٨ في المائة إلى ٣٢,٤ في المائة. وفي الرتب العليا ورتبة صنع السياسات، ازدادت النسبة المئوية للنساء من ١٥,٩ في المائة إلى ١٧,٨ في المائة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. ومن بين المؤسسات التي تضم ١٠٠ موظف أو أكثر، يبلغ تمثيل النساء في منظمة الأمم المتحدة للطفولة أعلى نسبة (٤٧,٧ في المائة)، يتبعها في ذلك صندوق الأمم المتحدة للسكان (٤٦,٧ في المائة). وكما أشير في الفقرة ١٠ أعلاه، حقق صندوق الأمم المتحدة للسكان فيما بعد هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠ في عملية التعيين في الوظائف من الرتبة الفنية والرتب الأعلى في عام ١٩٩٩.

ثالثا - التطورات منذ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩

ألف اللجنة التوجيهية لتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة

٣٥ - تتكون اللجنة التوجيهية لتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة من ١٢ من كبار الموظفين برئاسة المستشارة الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة وتقوم

موظفة من أصل ٦ ٦٨٢ موظفاً، فإنهن لسن ممثلات تمثيلاً كافياً في فئتي خدمات الأمن والصناعات والحرف، حيث تبلغ نسبتهن في هاتين الفئتين ٧,٥ في المائة (١٥ موظفة من أصل ٢٠١ موظف) و ٣,٨ في المائة من الموظفين (٧ موظفات من أصل ١٨٤ موظفاً)، على التوالي. وفي فئة الخدمة الميدانية، تبلغ نسبة النساء ١٢,٢ في المائة (٩٩ موظفة من أصل ٨١٠ موظفين).

٣٢ - وخلال الفترة قيد الاستعراض، لم ينتقل سوى ما مجموعه ٨٣ موظفاً من موظفي الخدمات العامة (٦٤ موظفة و ١٩ موظفاً) بين الإدارات والمكاتب في الأمانة العامة. ومن مجموع ٢١٩ حالة من حالات الترقية في الرتبين ع - ٥ إلى ع - ٧ والتي استعرضها فريق التعيين والترقية في المقر، لم ينتقل سوى ١٦ موظفاً (١١ موظفة و ٥ موظفين) بين الإدارات والمكاتب. ولم ينتقل سوى موظفين، بالرتبتين ع - ٥ و ع - ٧، انتقالاً أفقياً بين الإدارات والمكاتب في المقر.

٣٣ - وكما أشير في تقرير الأمين العام إلى الجمعية العامة في العام الماضي^(٣)، فقد تم تعزيز برامج تنمية الموظفين وتعليمهم بالنسبة للموظفين في فئتي الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وأعيد تركيز هذه البرامج لتيسير عملية إصلاح إدارة المنظمة وتمكين الموظفين من تلبية الاحتياجات المتغيرة للأمم المتحدة على نحو أفضل. ووضعت برامج دعم وظيفي بناء على مشروع تحديد الكفاءات الأساسية لجميع موظفي الأمانة العامة والكفاءات الإدارية للموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات إدارية أو إشرافية، لموظفي فئتي الخدمات العامة وتهدف هذه البرامج إلى تحسين مهارات الموظفين في مجال الاتصالات وإدارة العمل، في ميادين من بينها أخذ زمام المبادرة والعمل كفريق والتعاون وتقديم الخدمات إلى الزبائن.

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

٣٧ - وطبقا للقرار ١٣٩/٥٤، بعث الأمين العام برسالة إلى رؤساء الإدارات والمكاتب طلب إليهم فيها أن يقوموا باستعراض سجلهم في اختيار المرشحات في عام ١٩٩٩ كما طلب إليهم أن يتعاونوا في وضع المكون الجنساني أيضا لخطط عمل الإدارات المذكورة أعلاه المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وسيجري العمل على دعم أهداف تحسين التوازن بين الجنسين والواردة في هذه الخطط، خلال العام المقبل، من خلال وضع أهداف محددة لتحسين تمثيل المرأة في كل إدارة ومكتب. وأكد الأمين العام أن أداء المديرين في مجال تحسين التوازن بين الجنسين سيشكل عاملا بالغ الأهمية في تقييم أدائهم. وينبغي أن يتضمن تقرير أداء المديرين في المستقبل معلومات عن الفرص التي أتاحتها لانتقاء مرشحات لشغل الوظائف الشاغرة وما أحرز من تقدم في تحسين تمثيل المرأة، بما في ذلك من خلال الجهود المبذولة للتعرف على مرشحات.

٣٨ - وفي آب/أغسطس ٢٠٠٠، طلبت المستشارة الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة كما طلب الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إلى رؤساء الإدارات والمكاتب وضع هدف لانتقاء المرشحات بناء على الوظائف الشاغرة الحالية والمتوقعة في كل إدارة ومكتب للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. وأبلغ رؤساء الإدارات، طبقا لقرار الجمعية العامة رقم ١٣٩/٥٤، أن هدف انتقاء مرشحات لا ينبغي أن يقل عن ٥٠ في المائة من جميع الوظائف الشاغرة. وتمشيا مع التزام الأمين العام بهدف المساواة بين الجنسين وضرورة التعجيل في عملية إحراز تقدم لتحسين تمثيل المرأة، ولا سيما في الرتب العالية ورتب صنع السياسات، فقد جرى حث رؤساء

بتقديم المشورة للأمين العام بشأن السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى إقامة توازن بين الجنسين في التوظيف وبشأن التدابير الرامية إلى تشجيع خلق بيئة عمل داعمة لجميع الموظفين في الأمانة العامة، نساء ورجالا، بحيث تكون أكثر مراعاة للفوارق بين الجنسين. وتقوم اللجنة التوجيهية أيضا برصد التقدم الذي أحرزته الإدارات والمكاتب في تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠ في عملية التعيين في الرتبة الفنية والرتب الأعلى.

٣٦ - وخلال العام الماضي، تركز برنامج عمل اللجنة التوجيهية على استعراض ووضع المكون الجنساني لخطط عمل الإدارات بشأن إدارة الموارد البشرية التي اتفق عليها رؤساء الإدارات والمكاتب والأمين العام المساعد لشؤون إدارة الموارد البشرية في عام ١٩٩٩؛ وبشأن التدابير الرامية إلى مساعدة رؤساء الإدارات والمكاتب في الجهود التي يبذلونها لتحقيق توازن بين الجنسين؛ وبشأن وسائل كفالة مساءلةفرادى المديرين عن تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. وشكلت اللجنة التوجيهية أفرقة فرعية لتلقي رؤساء الإدارات وكبار أفرقتها الإدارية لاستعراض ما أحرز من تقدم في تحسين تمثيل المرأة، وتحديد العقبات التي تواجهها الإدارات عند تحسين التوازن بين الجنسين، ولمساعدة المديرين في انتقاء المرشحات المؤهلات وجذهن واستبقائهن. وسعت اللجنة أيضا إلى تحديد مصادر للمرشحات على المستوى الوطني، بما في ذلك عن طريق شبكة المنسقين المقيمين للأمم المتحدة. ويشارك مكتب إدارة الموارد البشرية مشاركة نشطة في رصد امثال الإدارات للأهداف المتعلقة بالتوازن بين الجنسين والتي تم الاتفاق عليها في خطط عمل الإدارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

لتلبية الاحتياجات الخاصة لفرادى الإدارات، ويوضع البرنامج بالتعاون مع رؤساء الإدارات وأفرقة معينة من الموظفين. والهدف من هذه البرامج تعزيز حسن التفاهم بين الرجل والمرأة، وزيادة مساهمات الرجل والمرأة معا إلى الحد الأقصى في أعمال المنظمة، وتشجيع سياسة نشطة وواضحة بشأن تعميم المنظور الجنساني في أعمال المنظمة. وفي إطار المسائل الجنسانية في سياق برنامج مكان العمل، يقوم الرجال والنساء بدراسة خبراتهم وافترضاؤهم وتصوراتهم عن أنفسهم وعن الجنس الآخر في مكان العمل بغية فهم كيف يمكن للواحد أن يعمل مع الآخر على نحو مثمر أكثر. ويركز برنامج مراعاة المنظور الجنساني للإدارات على دراسة الأعمال الفنية التي تقوم بها الإدارة والعمليات التي تجري فيها بغية تقييم ما سترتب على أي إجراء أو سياسة أو برنامج يخطط القيام به من آثار على المرأة والرجل، وتسليط الأضواء على أفضل الممارسات وتطويرها، وإعداد خطة عمل للإدارات من أجل إجراء تغييرات بناءة.

٤١ - ومنذ آخر تقرير، ما برح مكتب إدارة الموارد البشرية يعمل مع عدد من الإدارات والمكاتب لوضع وتنفيذ برامج لشتى المسائل المتصلة بنوع الجنس. وعرض برامج تدريب للتوعية الجنسانية وتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين لموظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. وتلقت إدارة عمليات حفظ السلام تدريبا في المسائل الجنسانية في مكان العمل، كما تلقت تمهيدا في المفاهيم والممارسات المتعلقة بتعميم الفوارق بين الجنسين. ووضعت كل من اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا وإدارة عمليات حفظ السلام خطط عمل بناء على التدريب الذي حصلنا عليه. وجرى تدريب موظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي على المسائل الجنسانية في مكان العمل.

الإدارات والمكاتب على وضع أهداف جريئة لاختيار المرشحات.

٣٩ - ويتوقع أن يقوم المديرين، ابتداء من المشرفين المباشرين إلى كبار المديرين، بدور نشط في تحقيق الأهداف المرسومة للإدارات. وفي الربع الأول من عام ٢٠٠١، سيقوم رؤساء الإدارات والمكاتب بإرسال تقرير إلى الأمين العام عن ما أحرز من تقدم في تحقيق الأهداف الموضوعة لتحسين تمثيل المرأة خلال فترة الستة أشهر الأولى من الخطة (١ تموز/يوليه - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠). وستحدد أهداف جديدة لعام ٢٠٠١ تراعي أداء كل إدارة من الإدارات في مجال تنفيذ خطط العمل المتعلقة بنوع الجنس خلال الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. وسوف تتضمن التقارير المرحلية المقدمة إلى الأمين العام وصفا للإجراءات والمبادرات التي اتخذها مديرو البرامج للتعرف على مرشحات مؤهلات التأهيل المناسب. وقد تشمل هذه الإجراءات والمبادرات تحديد مصادر خارجية للتوظيف لوظائف في مهن معينة لا يتوفر لها ما يكفي من المرشحات فضلا عن تنفيذ المهام الجديدة المسندة للموظفين والخاضعة للإدارة، بالنسبة للنساء والرجال، والرامية إلى تنمية وتوسيع نطاق ما لديهم من مهارات. وثمة تدابير أخرى قد تشمل إقامة اتصالات وعلاقات مع مديرين في ميادين متصلة أخرى لتحديد وتطوير مصادر للمرشحات، على الصعيدين الداخلي والخارجي، وتحديد مصادر للمرشحات أثناء إيفادهم في مهمات.

جيم - التدريب على تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين والتنوعية الجنسانية

٤٠ - يجري تنظيم برامج تدريب محددة على المسائل الجنسانية في مكان العمل وعلى تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين وذلك بناء على طلب الإدارات. وصمم كل برنامج

دال - برنامج العمل/الأسرة

٤٤ - تعهد الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة في بيانهم المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الاستثنائية الثالثة والعشرين، باتخاذ خطوات ووضع سياسات موحدة بشأن استبقاء النساء، وبخاصة استبقاؤهن من خلال تقديم مساعدة فعالة لتوفير فرص عمل للأزواج^(٧). وركزت لجنة التنسيق الإدارية في دورتها المعقودة في تشرين الأول/أكتوبر عام ١٩٩٩ على مسألة عمل الأزواج إذ اعتبرتها أحد الشواغل الرئيسية التي تؤثر على قدرة المنظمات على جذب الموظفين واستبقائهم.

٤٥ - وكما جاء في تقرير العام الماضي إلى الجمعية العامة، فإن عمل الأزواج يمثل إحدى مسائل العمل/الحياة التي حددتها فرقة العمل المعنية بنوعية العمل/الحياة، برئاسة مكتب إدارة الموارد البشرية ومشاركة ممثلين عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومكتب المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة لإيلائها اهتماما ذا أولوية. إذ لا تعتبر القيود المفروضة على عمل الأزواج في شتى مراكز العمل مجرد عقبة فقط في طريق تعيين موظفين بل عوامل أيضا تعرقل تنقل الموظفين بين مراكز العمل. وفي دراسة أجرتها منظمة الأمم المتحدة للطفولة هذا العام عن الموظفين، اعتبرت أغلبية المحيين القيود المفروضة على فرص عمل الأزواج العامل الرئيسي الذي يعرقل تنقل الموظفين داخل المنظمة. لذا أوصت فرقة العمل المعنية بنوعية العمل/الحياة بأن تقوم الأمم المتحدة بالتفاوض على ترتيبات أنسب مع البلدان المضيفة في مراكز العمل التي تُفرض فيها قيود على عمل الأزواج. واعتبر مكتب إدارة الموارد البشرية بدوره عمل الأزواج إحدى مسائل العمل/الحياة التي يجب وضع حل لها عند تنفيذ سياسة تنقل جديدة للأمانة العامة.

٤٢ - وتعكف إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية حاليا على تصميم برنامج لتنمية الكفاءات في مجال التوعية بالفوارق بين الجنسين لجميع الموظفين من الفئة الفنية في الإدارة. وسيبدأ البرنامج في خريف عام ٢٠٠٠ وينتهي في صيف عام ٢٠٠١. وستقوم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ببرنامج مشابه في العام المقبل بالاعتماد على برنامج التدريب لإدراج الاعتبارات الجنسانية في تخطيط وتصميم المشروع الذي بدأ في عام ١٩٩٨ بالتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة. ويخطط مكتب الأمم المتحدة في نيروبي الآن لإجراء تدريبات على تعميم الفوارق بين الجنسين في برامج عمل المستوطنات البشرية والبيئة وتصميم دورة تجريبية عن تدريب المرأة في الميدان الإداري.

٤٣ - وأعادت الجمعية العامة، التأكيد بقوة في دورتها الاستثنائية الثالثة والعشرين المعقودة في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠ على أهمية استراتيجية تعميم الفوارق بين الجنسين لتحقيق الأهداف المحددة في منهاج عمل بيجين والمتعلقة بتمكين المرأة. ودعمها لهذه الاستراتيجية، دعت الجمعية العامة منظومة الأمم المتحدة أن تكفل حصول جميع موظفي الأمم المتحدة، وبخاصة موظفو العمليات الميدانية، على التدريب من أجل تعميم المنظور الجنساني في أعمالهم. وذكر الأمين العام في تقريره إلى الجمعية العامة عن نتائج الدورة الاستثنائية^(٨) أنه لا يزال يؤكد على تعميم الفوارق بين الجنسين، بما في ذلك من خلال كفالة تأمين الموارد الكافية للتدريب الجنساني شريطة موافقة الجمعية العامة. وإلى أن يصبح التدريب الجنساني إلزاميا على غرار التوجيه وتقييم الأداء، فإن العمل وبيئة العمل في الأمانة العامة، في المقر وفي غيره، لن يفيدا إفادة كاملة.

رابعاً - الاستنتاجات

٤٨ - منذ أن قدم الأمين العام آخر تقرير له إلى الجمعية العامة عن تحسين وضع المرأة في الأمانة العام^(٣)، أحرز تقدم متواضع في تحسين تمثيل المرأة وتباطأ التقدم المحرز في تحسين التوازن بين الجنسين في الرتب العليا ورتب صنع السياسات (مد - ١ والرتب الأعلى)، وذلك بعد انقضاء فترة عامين أحرز خلالها تقدم مهم. ويعود سبب ذلك إلى ازدياد عدد الرجال ونسبتهم المثوية في الرتبة مد - ٢ وإلى تباطؤ معدل تعيين النساء في وظائف من الرتبة مد - ١ بالمقارنة مع العام السابق. ولا يزال تمثيل المرأة في الرتبة مد - ١ والرتب الأعلى تمثيلاً منخفضاً إلى حد غير مقبول (٢٤,٧ في المائة)، أي أقل بكثير من هدف ٥٠ في المائة.

٤٩ - وحتى الآن يقاس التقدم المحرز إلى حد كبير في تحسين التوازن بين الجنسين بناء على زيادة النسبة المثوية سنوياً في تمثيل المرأة والمعدلات السنوية لتعيين المرأة وترقيتها في الأمانة العامة. ورغم أن هذه البيانات توفر مقياساً مهماً لما أحرز من تقدم بمرور الوقت، فإن هناك حاجة لوضع مقياس أشمل يراعي عدد الوظائف الشاغرة ورتبها وتوزيعها المهني ومضمونها الوظيفي داخل فرادى الإدارات والمكاتب فضلاً عن أداء مديري البرامج في مجال تحسين التوازن بين الجنسين بناء على هذه الفرص. وسيوفر وضع خطط عمل لتحسين التوازن بين الجنسين على مستوى فرادى الإدارات والمكاتب وسجل الإجراءات التي يتخذها المديرون لزيادة عدد المرشحات المؤهلات مقياساً شفافاً يقاس به التقدم المحرز وتحدد بموجبه المساءلة. وستسمح خطط العمل المذكورة أيضاً للإدارة بتحديد الإدارات التي ستتاح فيها فرص مهمة لتحسين توزيع الموظفين في الفئة الفنية والفئات الأعلى منها بين الجنسين. كما أن رصد تنفيذ الخطط سيسمح أيضاً للإدارة بتحديد المهن أو المجالات التي كان يصعب فيها جذب عدد كافٍ من المرشحات المؤهلات.

٤٦ - وتشمل المسائل الأخرى التي تعالجها حالياً فرقة العمل المعنية بنوعية العمل/الحياة اعتماد ترتيبات عمل مرنة، كمواعيد العمل البديلة والعمل في المنزل وتحسين ترتيبات رعاية الأطفال والشراكات المنزلية. ولربما كان السبب الذي دعا إلى النظر في ممارسات إدارية مبتكرة للموارد البشرية، كمنح إجازة أبوية، لمعالجة هذه المسائل التي تشكل تحديات متزايدة للرجل والمرأة على السواء، يعود إلى حد كبير إلى ما كان للمرأة من تأثير في عالم العمل.

هاء - إنشاء مراكز تنسيق للمرأة في بعثات حفظ السلام

٤٧ - وفي حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠، قرر وكيل الأمين العام، بعد اجتماعات عقدها مع المكلفة بتنسيق شؤون المرأة في الأمانة العامة، تعيين مسؤولات عن تنسيق شؤون المرأة في كل بعثة من بعثات حفظ السلام للأمم المتحدة. وسيجري اختيار المنسقات من بين الموظفين في البعثة بالتشاور مع رئيس البعثة. وقام مكتب المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة بتحديد اختصاصات المسؤولات عن التنسيق بالتعاون مع إدارة عمليات حفظ السلام. ويتمثل الدور الرئيسي لمسؤولة التنسيق في مساعدة رئيس البعثة على خلق بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين وتشجع مشاركة الموظفات الدوليات والمعينات محلياً مشاركة كاملة وعلى قدم المساواة في أعمال كل بعثة. كما ستتولى المسؤولات عن تنسيق شؤون المرأة في عمليات حفظ السلام بإعطاء المشورة والنصح للموظفات في مسائل تتعلق ببيئة العمل والمسائل التي تؤثر على أوضاع خدمتهن. كما أنهن سيقمن اتصالاً وثيقاً مع مكتب المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة. وسيتم اختيار المسؤولات عن التنسيق دون المساس بإنشاء الوحدات المسؤولة عن تعميم الوعي بالفوارق بين الجنسين في البرامج كالوحدتين المسؤولتين في كوسوفو وتيمور الشرقية.

الاقتصادية والاجتماعية والأمنية ومسائل حقوق الإنسان والمسائل الإنسانية.

٥٢ - إن الأمين العام ملتزم بتحقيق هدف إقامة المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، من خلال تسريع خطوات ما يحرز من تقدم لتحسين التوازن بين الجنسين ومن خلال تنفيذ تدابير ترمي إلى كفالة أن يتمكن الموظفون والموظفات من المساهمة بأقصى إمكاناتهم في أعمال المنظمة. ولكن التقدم سيظل بطيئا من غير الدعم المتواصل للدول الأعضاء في توفير مرشحات ومصادر للتوظيف.

الحواشي

(١) A/S-23/8 .

(٢) بناء على مذكرة تفاهم بشأن الإجراءات المتعلقة بالموظفين توصل إليها مكتب إدارة الموارد البشرية والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، لم يعد موظفو الصندوق مشمولين في تكوين الأمانة العامة نظرا إلى ما للصندوق من وضع خاص مشترك بين الوكالات.

(٣) A/54/405 .

(٤) بما في ذلك مكتب وكيل الأمين العام، ودائرة الاشتراكات، والخزانة، ومكتب السياسات الإدارية، ووحدة دعم الرقابة، والمكتب التنفيذي، وأمانة اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق وأمانة مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة. باستثناء مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ومكتب خدمات الدعم المركزي ومكتب إدارة الموارد البشرية.

(٥) A/55/253 .

(٦) A/55/341 .

(٧) A/S-23/8، المرفق.

فيإذا تسلحت الإدارة بهذه المعلومات باتت في مركز أفضل لوضع استراتيجيات ترمي إلى زيادة عدد المرشحات المؤهلات تأهيلا مناسبيا وبذلك تعجل من خطوات إحراز تقدم في مجال تحسين تمثيل النساء في الأمانة العامة.

٥٠ - وستعطى الأولوية في العام المقبل للتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية بغية تحديد مصادر للمرشحات لشغل الوظائف الشاغرة المحددة في خطط العمل على مستوى الإدارات، وفي تقييم ما أحرز من تقدم في تحسين تمثيل النساء بناء على تنفيذ خطط العمل المتعلقة بنوع الجنس، وتحسين الاستراتيجيات الرامية إلى زيادة عدد المرشحات ودراسة العوامل التي تعيق تنقل الموظفين، من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، بين مختلف الوظائف والمهن والإدارات ومراكز العمل. وسيزداد الاهتمام أيضا بتنفيذ برنامج العمل/الأسرة، ولا سيما في مجال عمل الأزواج، ووضع تدابير لتحسين التنمية الوظيفية لموظفي فئة الخدمات العامة، ومعظمهم من النساء.

٥١ - والتقت رئيسات الدول والحكومات برئيسات وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها لأول مرة قبل افتتاح مؤتمر قمة الألفية. وفي أثناء نظرهن في وسائل لتعزيز الأمم المتحدة في القرن الحادي والعشرين، قدمت القياديات عددا من التوصيات الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة وإدماجها في أعمال المنظمة على أوسع نطاق. وقمن ببحث الأمم المتحدة على زيادة عدد النساء في عمليات حفظ السلام وصنعه وبنائه ورفع مستواه وتعزيز مشاركتها فيها، وفي الجهود التي تبذل لإعادة الإعمار وتقديم المساعدات الإنسانية، وتحسين تمثيل المرأة على جميع المستويات داخل المنظمة. كما قمن ببحث الحكومات بدورها على دعم هذه الجهود من خلال تعيين ممثلات دائمات في بعثات الأمم المتحدة ورئيسات للوفود المكلفة بالمسائل الرئيسية

الجدول ١

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لفترة سنة أو أكثر
في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة
في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد-١		مد-٢		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		المجموع
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية																			٢
إدارة الشؤون الإدارية																			١٢
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية																			٣٢
إدارة شؤون الإعلام																			١١٧
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط السرامج والميزانية والحسابات																			٥٠
مكتب اتصال اللجان الإقليمية																			١
مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان																			٤٤
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية																			١٤٧
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية																			٤٠
مكتب الشؤون القانونية																			٤٤
إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات																			٣٣٤
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا																			٤٨
لجنة الأمم المتحدة للتعويض																			٨٠
مكتب الأمين العام																			٢٤
مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة																			٧٥

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد - ٦		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		المجموع
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
الهيئات المشتركة فيما بين المنظمات																			
مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح																			
إدارة شؤون نزع السلاح																			
مكتب الأمم المتحدة في جنيف																			
مكتب خدمات الرقابة الداخلية																			
مكتب الأمم المتحدة في فيينا																			
مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق																			
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي																			
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي																			
إدارة الشؤون السياسية																			
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم																			
إدارة عمليات حفظ السلام																			
برنامج الأمم المتحدة للبيئة																			
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ																			
مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية																			
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية																			
اللجنة الاقتصادية لأوروبا																			
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا																			
إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات																			

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المجموع
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	أنتى
لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والفتيش																			
المجموع	٢٩	٢	٢٣	٣	٨٠	٢١	١٩٥	٨١	٥٠١	٢٤٢	٩١٠	٤٥٨	٧٨٩	٥٣١	٢٦٠	٢٦١	٢	٢	٢٧٨٩

الجدول 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 ٢٠٠٠

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام	أمين عام مساعد		مد - ٦		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		المجموع
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش																		١
إدارة الشؤون الإدارية																		٦
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية																		٦
برنامج الأمم المتحدة للبيئة																		٩
إدارة شؤون الإعلام																		٨
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط المراسم والميزانية والحسابات																		٥
مكتب اتصال اللجان الإقليمية																		١
صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية																		١
مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق																		٣
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية																		١
إدارة عمليات حفظ السلام																		٥
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية																		٧
مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان																		١
إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات																		٣
الهيئات المشتركة فيما بين المنظمات																		٣
مكتب الأمم المتحدة في جنيف																		١

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد - ٢		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		المجموع
	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	١																		٤٣
مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة	١																		٣٤
مكتب الأمين العام	١																		١٩
مكتب الشؤون القانونية	١																		٤٣
إدارة شؤون نزع السلاح	١																		١٧
إدارة الشؤون السياسية	١																		٥٨
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	١																		٢٣
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	١																		٣٢
إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات	١																		٥٣
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١																		٩٤
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	١																		١١
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم	١																		٦٧
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	١																		٨١
مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	١																		٢٢
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	١																		٩٧
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	١																		١٣٥
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	١																		٧١
مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح																			٢
لجنة الأمم المتحدة للتعويض																			٣
المجموع	٢٠	٢	٣	١٢	١٨	٥٢	١٣١	٧٣	٣٠٥	١٥١	٤٢٠	٢٥٠	٣٤٢	٢٧٦	١٧١	١٦٣		١ ٤٥٣	

الجدول ٣

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة
للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩
و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠		النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	
وكيل الأمين العام	٢١	٢	٢٠	٢	٩,٠
الأمين العام المساعد	١٤	٣	١٢	٣	٢٠,٠
مد - ٢	٥٣	١٦	٥٢	١٨	٢٥,٧
مد - ١	١٣٦	٧١	١٣١	٧٣	٣٥,٨
ف - ٥	٣١٠	١٤٣	٣٠٥	١٥١	٣٣,١
ف - ٤	٤٤٠	٢٥٤	٤٢٠	٢٥٠	٣٧,٣
ف - ٣	٣٤٦	٢٧٥	٣٤٢	٢٧٦	٤٤,٧
ف - ٢	١٧١	١٥٥	١٧١	١٦٣	٤٨,٨
ف - ١	-	-	-	-	-
المجموع	١ ٤٩١	٩١٩	١ ٤٥٣	٩٣٦	٣٩,٢

الجدول ٤

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة
أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩
و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠		النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	
وكيل الأمين العام	٢٩	٣	٢٩	٢	٦,٥
الأمين العام المساعد	٢٤	٤	٢٣	٣	١١,٥
مد - ٢	٦٩	١٩	٨٠	٢١	٢٠,٨
مد - ١	١٩٤	٧٦	١٩٥	٨١	٢٩,٣
ف - ٥	٤٩٥	٢١٢	٥٠١	٢٤٢	٣٢,٦
ف - ٤	٨٩٤	٤٥٤	٩١٠	٤٥٨	٣٣,٥
ف - ٣	٧٧٧	٥٠٨	٧٨٩	٥٣١	٤٠,٢
ف - ٢	٢٧٨	٢٥٩	٢٦٠	٢٦١	٥٠,١
ف - ١	٢	٧	٢	٢	٥٠,٠
المجموع	٢ ٧٦٢	١ ٥٤٢	٢ ٧٨٩	١ ٦٠١	٣٦,٥

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

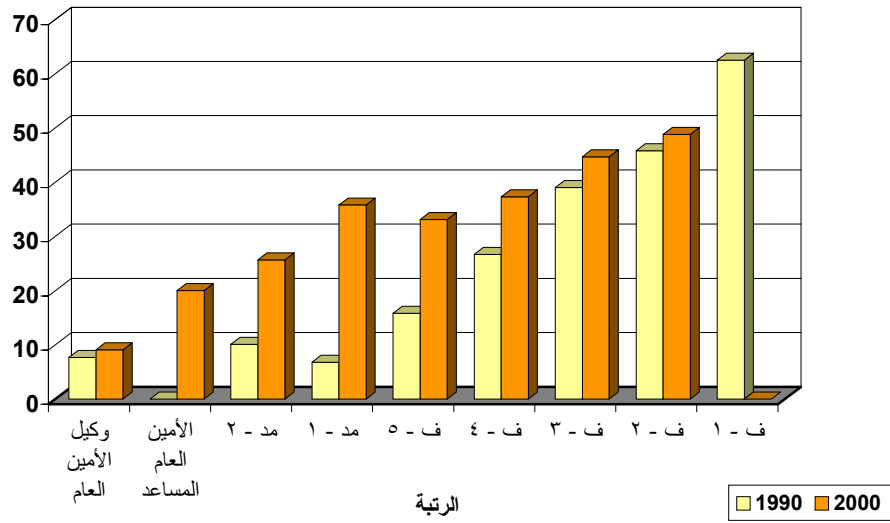
الجدول ٥

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
وكيل الأمين العام	٢	٧,٧	٢	٩,١
الأمين العام المساعد	صفر	صفر	٣	٢٠,٠
مد - ٢	٨	١٠,١	١٨	٢٥,٧
مد - ١	١٦	٦,٨	٧٣	٣٥,٨
ف - ٥	٧٣	١٥,٨	١٥١	٣٣,١
ف - ٤	١٨٠	٢٦,٧	٢٥٠	٣٧,٣
ف - ٣	٢٦١	٣٩,٠	٢٧٦	٤٤,٧
ف - ٢	١٧٥	٤٥,٨	١٦٣	٤٨,٨
ف - ١	١٠	٦٢,٥	صفر	صفر
المجموع	٧٢٥	٢٨,٣	٩٣٦	٣٩,٢

المصدر: A/45/548 ودائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

النسبة المئوية للنساء



الجدول ٦

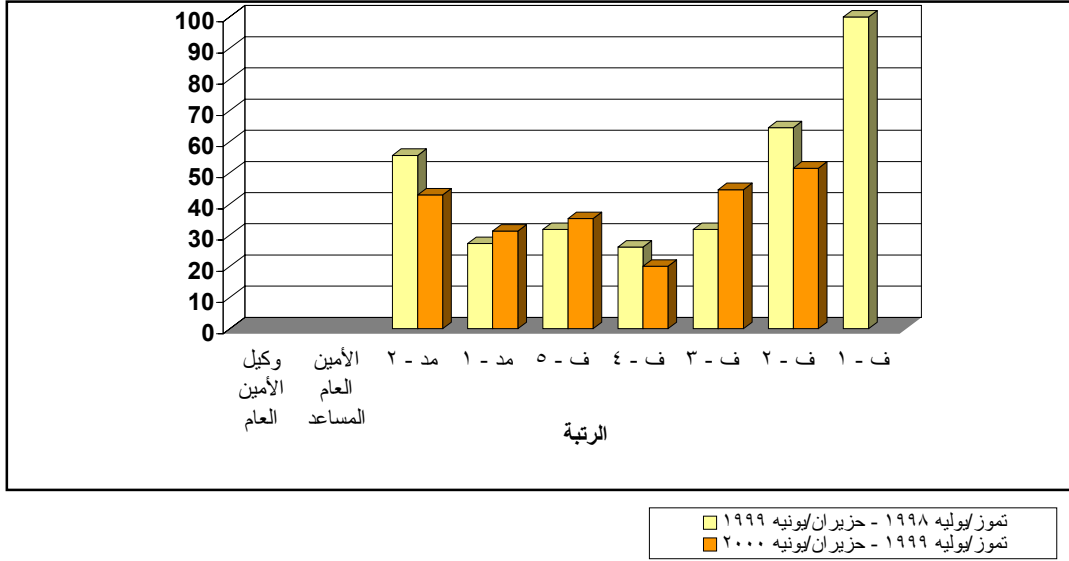
توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في الأمانة العامة للأمم المتحدة
بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، حسب نوع الجنس

من ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠			من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩			الرتبة
النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	
-	-	١	-	-	١	وكيل الأمين العام
-	-	١	-	-	١	الأمين العام المساعد
٤٢,٩	٣	٤	٥٥,٦	٥	٤	مد - ٢
٣١,٣	٥	١١	٢٧,٣	٣	٨	مد - ١
٣٥,٣	٦	١١	٣١,٨	٧	١٥	ف - ٥
٢٠,٠	١١	٤٤	٢٦,٢	١٧	٤٨	ف - ٤
٤٤,٦	٣٧	٤٦	٣١,٨	٢٨	٦٠	ف - ٣ (١)
٥١,٥	٥١	٤٨	٦٤,٥	٤٩	٢٧	ف - ٢ (١)
-	-	-	١٠٠	١	-	ف - ١
٤٠,٥	١١٣	١٦٦	٤٠,١	١١٠	١٦٤	المجموع

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

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

النسبة المئوية للنساء



الجدول ٧

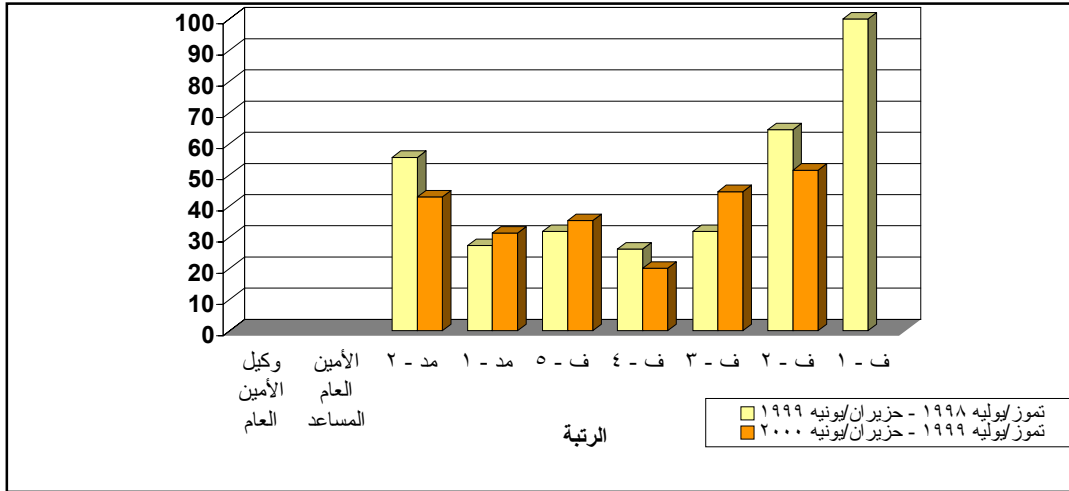
توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى الذين حصلوا على ترقية في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، حسب نوع الجنس

الرتبة	بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩		بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠		النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	
وكيل الأمين العام	-	-	-	-	-
الأمين العام المساعد	١	-	-	-	-
مد - ٢	١٠	-	٨	٢	٢٠,٠
مد - ١	١٢	١٤	٢١	١٠	٣٢,٣
ف - ٥	٤٦	٣٥	٥٦	٣٢	٣٦,٤
ف - ٤	٦١	٥٢	٧١	٥٠	٤١,٣
ف - ٣	٤٨	٤٣	٥٤	٥٦	٥٠,٩
ف - ٢ ^(أ)	٥	٩	٤	١٢	٧٥,٠
ف - ١	-	-	-	-	-
المجموع	١٨٣	١٥٣	٢١٤	١٦٢	٤٣,١

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

(أ) تشمل أرقام الرتبة ف - ٢ الموظفين المعينين عن طريق امتحانات النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

النسبة المئوية للنساء



الجدول ٨

الإدارات والمكاتب التي حققت أو تجاوزت هدف إقامة توازن بين الجنسين في تعيين وترقية الموظفين للوظائف الشاغرة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠

النسبة المئوية	مساعد		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		المجموع
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
١٠٠	١	١													
٧٠,٠	١٠	٧	٣	٣	٣	٣	١								
٦٦,٦	٦	٤	٢		١	١	٢		١	١					
٦٤,٥	٣١	٢٠	١١	٧	٣	٣	٢	٣	٢	٤	٣	٢	١	١	
٥٤,٦	١١	٦	٥	١	١	٢	١	١	٢	١			١	١	
٥٤,٢	٢٤	١٣	١١	١	١	٤	٢	٦	٣	٢	٣			١	١
٥٣,٨	١٣	٧	٦	١	١	٣	٢	١	١	١			١	١	١
٥٠,٠	١٨	٩	٩	٢		٥	٥	١	٣	١	١				
٥٠,٠	٢٤	١٢	١٢	٤		٤	٣	٢	٦	٢	١			٢	
٥٠,٠	٢	١	١												١

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

المرفق

توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨

النسبة المئوية	المجموع	غير الحاضرين										النساء	الرجال						
		المجموع	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال			نساء					
النسبة المئوية	المجموع	المجموع	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء					
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٤٨٠	٢٢٩	٢٥١	٢	١	٥	١٠	١٨	٢٠	٤٨	٧٤	٦٢	٧٠	٥٣	٤٧	٣٦	٢٢	١	صفر
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٢٩١	١٣٦	١٥٥	٢	١	٥	١٠	١٠	٢٣	٣٥	٦٩	٣٣	٢٣	١٧	١٢	٣٠	١٣	٤	٤
منظمة الصحة العالمية	٢٠٦	٨٩	١١٧	٣	٢	صفر	١	٢	٥	١٨	٣٤	٢٦	٣٣	٢٠	١٦	١٣	١٢	٢	١
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	١٠	٤	٦	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٢	صفر	صفر	٤	١	١	١	صفر	صفر	صفر	صفر
برنامج الأغذية العالمي	٢١١	٨٣	١٢٨	١	٢	١	٥	٧	١٣	١٠	٣٠	٢٠	٤٢	٢٧	٢٣	١٦	١١	١	٢
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	١٠٦٩	٤١٥	٦٥٤	١	١٠	٩	٣١	١٤	٩٠	٦٢	١٧٨	٨٣	١٣٩	١١٨	١٠٥	١٠٤	٧٤	٢٤	٢٧
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١٠٢١	٣٨٨	٦٣٣	٢	٨	١٣	٤٩	٢٥	١٢٣	٧٤	١٥٦	١٠٤	١٠٩	٣٧	٥٧	١٣٠	١١٩	٣	١٢
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	١٢٣٠	٤٦٣	٧٦٧	١	٢	١	١٠	١٥	٣٨	٢٤	٩٦	٨٤	٢١٧	١٨٥	٢٨٨	١٥٠	١١٠	٢	١
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)	١١٨	٤٤	٧٤	صفر	١	٢	١	١	٥	١٤	٣٨	٢٠	١٨	٢	٥	٥	٤	صفر	٢
الأمم المتحدة	٤٢٤٧	١٥٢٥	٢٧٢٢	٩	٥٢	١٩	٧٠	٦٨	١٩٣	٢٠٢	٤٨٤	٤٢٧	٨٦٩	٥٠٢	٧٦٧	٢٥٩	٢٧٣	٣٩	١٤
منظمة التجارة العالمية	٢٥١	٩٠	١٦١	صفر	٤	صفر	٨	١	١٥	١٧	٣٨	٢٦	٥٥	٢٥	٣٠	٢١	١١	صفر	صفر
المنظمة البحرية الدولية	١٢٥	٤٢	٨٣	صفر	١	١	٥	١	٥	١	٣٣	١٣	١٦	١٤	١٤	١٢	٩	صفر	صفر
لجنة الخدمة المدنية الدولية	١٥	٥	١٠	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	صفر	٣	٢	٣	٢	١	١	١	صفر	صفر
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	١٣٥	٤٤	٩١	صفر	٤	١	٤	٢	١٠	٦	٤٦	١٧	٢١	٧	٢	٩	٣	٢	١
منظمة العمل الدولية	٧٠٢	٢٢٠	٤٨٢	٣	١١	٢	٢٠	٧	٥٤	٣٨	١٧٨	٧٧	١٤٢	٦٦	٦٣	٢٧	١٣	صفر	١

النسبة المئوية	المجموع	غير الخاضعين لنظام الرتب ^١										المنظمة								
		المجموع	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال		نساء							
العام	للنساء	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء				
30.5%	239	73	166	صفر	7	صفر	11	4	21	13	42	14	55	26	21	15	9	1	صفر	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
30.0%	70	21	49	صفر	1	صفر	1	1	4	2	11	6	20	7	9	5	3	صفر	صفر	مركز التجارة الدولية
29.8%	1076	321	755	3	11	9	39	24	90	92	326	87	170	56	84	45	33	5	1	منظمة الصحة العالمية
29.4%	68	20	48	صفر	صفر	صفر	3	صفر	1	1	12	8	21	9	11	2	صفر	صفر	صفر	المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم
19.9%	1166	232	934	صفر	15	6	38	8	115	29	287	68	292	86	135	35	52	صفر	صفر	منظمة الأمم المتحدة للزراعة
22.5%	80	18	62	صفر	2	صفر	3	صفر	8	1	5	6	13	11	30	صفر	1	صفر	صفر	الاتحاد البريدي العالمي
21.4%	299	64	235	صفر	2	صفر	5	صفر	19	5	42	23	127	19	31	16	9	1	صفر	منظمة الطيران المدني الدولي
21.1%	19	4	15	صفر	1	صفر	4	صفر	3	صفر	4	1	1	2	2	1	صفر	صفر	صفر	جامعة الأمم المتحدة
20.8%	283	59	224	صفر	2	صفر	7	صفر	36	14	64	13	78	21	29	10	5	1	3	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
20.7%	256	53	203	صفر	5	صفر	1	14	3	48	16	83	25	39	6	12	2	2	2	الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية
19.5%	123	24	99	صفر	3	صفر	8	صفر	10	3	31	9	35	9	6	3	2	صفر	صفر	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
17.6%	221	39	182	صفر	1	1	6	3	30	10	70	11	46	8	21	5	8	1	صفر	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
16.9%	858	145	713	0	7	صفر	10	6	20	15	211	36	243	57	179	28	38	3	5	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
10.6%	113	12	101	صفر	2	صفر	1	2	5	2	20	1	42	3	25	4	6	صفر	صفر	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى
10.0%	10	1	9	صفر	1	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	5	صفر	3	1	صفر	صفر	صفر	لجنة الحقوقيين الدولية
32.4%	14992	4863	10129	27	159	75	362	220	971	741	2630	1293	2992	1415	2056	990	853	92	76	المجموع

المصدر: إحصاءات الموظفين (ACC/2000/PER/R.10)، 27 آذار/مارس 2000.

(أ) مثل 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.