

Distr.: General
15 October 2001
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والخمسون
البندان ١١٢ و ١٢٦ من جدول الأعمال
النهوض بالمرأة
إدارة الموارد البشرية

تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة تقرير الأمين العام*

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٩/٥٥ المؤرخ ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، يقدم هذا التقرير معلومات عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة وفي سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ففي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، بلغت نسبة النساء بين موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين تخضع تعييناتهم للتوزيع الجغرافي بالأمانة العامة ٤٠,٢ في المائة. وتشكل النساء ٣٤,٦ في المائة من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الفئة الأعرض من الموظفين المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر. وفي إطار منظومة الأمم المتحدة ككل، واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، بلغت نسبة النساء بين موظفي الفئة الفنية والفئات العليا ٣٣,٥ في المائة. واستأثر صندوق الأمم المتحدة للسكان بأعلى تمثيل للمرأة (٤٠,٤ في المائة)، يليه معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (٤٥,٥ في المائة) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (٤٥,١ في المائة).

* جاء تقديم هذا التقرير في وقت متأخر كنتيجة للتأخير في تجهيز بيانات الموارد البشرية.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٤	٤-١ مقدمة - أولاً
٥	٢٧-٥ لمحة عامة عن الوضع الحالي - ثانياً
٥	١٧-٥ توزيع الموظفين بالفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة حسب نوع الجنس - ألف
٧	٢٣-١٨ تعيينات وترقيات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة - باء
٨	٢٥-٢٤ المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة - جيم
٩	٢٧-٢٦ توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية والفئات العليا في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة - دال
٩	٤٨-٢٨ التطورات منذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ ثالثاً
٩	٣١-٢٨ تنفيذ خطط العمل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في الإدارات والمكاتب - ألف
١٠	٣٥-٣٢ التدريب على التوعية الجنسانية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني - باء
١١	٤١-٣٦ برنامج العمل/الأسرة جيم
١٢	٤٣-٤٢ السياسات والإجراءات الضابطة للمضايقة، بما في ذلك المضايقة الجنسية - دال
١٢	٤٨-٤٤ دور المرأة في بناء السلام وحفظ السلام - هاء
١٤	٥١-٤٩ الاستنتاجات - رابعاً
		الجداول
١٦	١ - توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لفترة سنة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١
١٨	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 ٢٠٠١

- ٣ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ ٢٠
- ٤ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ ٢٠
- ٥ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ ٢١
- ٦ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ ٢٢
- ٧ - توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى الذين حصلوا على ترقية في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، حسب نوع الجنس ٢٣
- ٨ - الإدارات والمكاتب التي حققت أو تجاوزت هدف إقامة توازن بين الجنسين في اختيار الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ ٢٤
- ٩ - توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ ٢٥

أولا - مقدمة

من ٣٢,٤ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ إلى ٣٣,٥ في المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠. ولا يزال صندوق الأمم المتحدة للسكان يأتي في المقدمة (٤,٥٠ في المائة)، مع تحقيق هدف التوزيع المتساوي للجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما في عام ١٩٩٩. وشملت المنظمات التي أوفت أو تعدت الحد الفاصل البالغ ٤٠ في المائة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (١,٤٥ في المائة)، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٩,٤٤ في المائة)، وبرنامج الأغذية العالمي (٩,٤٢ في المائة)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (٦,٤١ في المائة)، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) (٩,٤٠ في المائة).

٤ - ومنذ تقديم التقرير الأخير إلى الجمعية العامة قام الأمين العام بتعيين نساء في الوظائف الأربع التالية الرفيعة المستوى: المدير العام لصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ ونائب المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ والأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (وهي ثاني امرأة ترأس لجنة إقليمية تابعة للأمم المتحدة)؛ ونائب المدير التنفيذي للجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ. وعُينت نساء أيضا في الوظائف العليا التالية: نائب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين بمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ ونائب المدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية؛ ومساعد مدير البرنامج والمدير الإقليمي للدول العربية ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ ومساعد المدير العام والمدير الإقليمي لأفريقيا بمنظمة العمل الدولية؛ والممثل الخاص للمدير العام ومساعد المدير العام لشؤون الأمم المتحدة بمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية؛ ومساعد المدير التنفيذي ببرنامج الأغذية العالمي. وعُينت امرأة أيضا كمنائب لرئيس بعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا.

١ - ينقسم هذا التقرير، المقدم استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٦٩/٥٥ المؤرخ ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، إلى مقدمة وثلاثة فروع أخرى تتضمن: عرضا عاما لتمثيل المرأة في الأمانة العامة ومنظومة الأمم المتحدة؛ واستعراضا لما جرى من تطورات منذ آخر تقرير قدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة (A/55/399 و Corr.1)؛ والاستنتاجات والاستراتيجيات الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة في العام المقبل.

٢ - وإذا نظرنا إلى الأداء خلال العام الماضي، كان السجل مختلطا. واستمر إحراز تقدم متناسب في تحسين تمثيل المرأة في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي حيث بلغت نسبة النساء لأول مرة ٤٠ في المائة من الموظفين بالفئة الفنية والفئات العليا. وفي الفئة الأعرض من الموظفين بالفئة الفنية والفئات العليا المعينين لمدة عام واحد أو أكثر، انخفض مع ذلك تمثيل المرأة بمقدار نقطتين مئويتين إلى ٣٤,٦ في المائة. ويرجع هذا الانخفاض أساسا إلى زيادة عدد الموظفين المعينين لمدة عام واحد أو أكثر المتدربين لبعثات حفظ السلام والبعثات الخاصة الأخرى. ولا يزال الرجال مسيطرون على هذه الفئة من الموظفين، وتبلغ نسبتهم نحو ٧٥ في المائة من موظفي البعثات، على الرغم من أن عدد النساء في بعثات حفظ السلام بهذه الفئة قد تضاعف بمقدار ثلاث مرات منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، ويرجع هذا جزئيا إلى الجهود الخاصة لإدارة عمليات حفظ السلام بالأمانة العامة وبعض الممثلين الخاصين للأمين العام. وعند استبعاد عدد الموظفين العاملين في بعثات حفظ السلام من فئة الموظفين المعينين لمدة عام واحد أو أكثر، فإن تمثيل المرأة خلال العام الماضي يبين أن هناك تحسنا طفيفا من ٣٧,٧ في المائة إلى ٣٨ في المائة.

٣ - وفي منظومة الأمم المتحدة ككل، جرى أيضا إحراز تقدم متواضع في تحسين تمثيل المرأة، مع ارتفاع نسبة النساء

ثانيا - ملحة عامة عن الوضع الحالي

ألف - توزيع الموظفين بالفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة حسب نوع الجنس

٥ - يرد في الجدول ١ توزيع لجميع الموظفين بالفئة الفنية والفئات العليا المعينين لمدة عام واحد أو أكثر حسب نوع الجنس. ويشمل الجدول الموظفين المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، وموظفي الاحتياجات اللغوية الخاصة، والموظفين المقصور تعيينهم على الخدمة في مكتب أو بعثة أو صندوق أو برنامج معين. ولا تخضع الفئتان الأخيرتان من الموظفين لنظام النطاقات المستصوبة المستخدم كدليل لتقدير التمثيل النسبي لمواطني كل دولة عضو. ويرد في الجدول ٢ توزيعا حسب توزيع الجنس لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الفئة الأصغر من الموظفين الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ويرد في التقرير السنوي للأمم المتحدة عن تكوين الأمانة العامة المزيد من المعلومات عن تكوين الموظفين.

الموظفون المعينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

٦ - يبين الجدول ٣ أن هناك ٩٨٣ امرأة (٤٠,٢ في المائة) من أصل ما مجموعه ٢ ٤٤٥ موظفا معينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، بالمقارنة بـ ٩٣٦ امرأة (٣٩,٢ في المائة) من أصل ما مجموعه ٢ ٣٨٩ موظفا معينين في هذه الوظائف في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وهذه الزيادة متماشية مع متوسط المعدل السنوي البالغ ١ في المائة الذي ازداد به تمثيل المرأة منذ عام ١٩٨٩.

٧ - ورغم أن الزيادة الإجمالية في تمثيل المرأة كانت صغيرة، فإن التقدم للموسم يستمر إحرازه لتحسين تمثيل المرأة في الرتبة مد-١. فقد زاد عدد النساء بهذه الرتبة من ٧٣ في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى ٨٢ في حزيران/يونيه ٢٠٠١، أو من ٣٥,٨ إلى ٣٨,٣ في المائة. وخلال هذه

الفترة، زادت نسبة النساء في الرتب العليا ورتب صنع السياسات (مد-١ وما يعلوها) في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي من ٣٠,٩ إلى ٣٢,٧ في المائة.

الموظفون المعينون لمدة سنة أو أكثر

٨ - في الفئة الأعرض للموظفين المعينين لمدة عام واحد أو أكثر، انخفضت نسبة النساء من ٣٦,٥ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠١ (انظر الجدول ٤). ويعزى الانخفاض أساسا إلى الزيادة الملموسة في عدد الموظفين المعينين لمدة عام واحد أو أكثر والمنتدبين لعمليات حفظ السلام المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه. وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، زاد عدد الموظفين المعينين لمدة عام واحد أو أكثر والمنتدبين لبعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة من ٤٧١ إلى ٤١٥^(١). والمجموع البالغ ٩٤٤ موظفا إضافيا في هذه الفئة كان التوزيع كما يلي: ٧١٨ رجلا (٧٦,١ في المائة) بالمقارنة بـ ٢٢٦ امرأة (٢٣,٩ في المائة).

٩ - وبالرغم من الانخفاض في النسبة المئوية الإجمالية للنساء المعينات لمدة عام واحد أو أكثر خلال العام الماضي، فإن تمثيل المرأة في تلك الفئة قد تحسن أيضا بالرتبة مد-١. وزاد عدد النساء في تلك الرتبة من ٨١ (٢٩,٣ في المائة) في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى ٩٧ (٣٠,١ في المائة) في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١. وفي حين أن النسبة المئوية للنساء في الرتبة مد-١ قد بلغ الكتلة الحرجة، فإن الزيادة الإجمالية في نسبة النساء في الرتب العليا ورتب صنع السياسات (مد-١ وما يعلوها) كانت تافهة، إذ ارتفعت من ٢٤,٧ في المائة إلى ٢٤,٨ في المائة.

١٠ - وتجدر بصفة خاصة الإشارة إلى الزيادة في تمثيل المرأة في الرتب ف-٥ و ف-٣. ويبين الجدول ٤ أن النسبة

١٣ - ويوجد عدد كبير من النساء في الإدارات والمكاتب الـ ١٢ التالية (٣٠ في المائة وأكثر) في الرتب العليا ورتب صنع السياسات (مد-١ وما يعلوها):

اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٤٦,٢ في المائة)؛

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (٤٤,٤ في المائة)؛

إدارة شؤون الإعلام (٤٢,٩ في المائة)؛

مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (٤٢,٩ في المائة)؛

مكتب خدمات الرقابة الداخلية (٤٢,٩ في المائة)؛

المكتب التنفيذي للأمين العام (٤٢,٩ في المائة)؛

اللجنة الاقتصادية لأوروبا (٤٠ في المائة)؛

إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات (٣٦,٨ في المائة)؛

إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية (٣٦,٦ في المائة)؛

مكتب الأمم المتحدة في جنيف (٣٥,٧ في المائة)؛

مكتب الشؤون القانونية (٣٣,٣ في المائة)؛

مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات (٣٠ في المائة)؛

١٤ - ومن بين الإدارات والمكاتب الـ ٥ التي تضم ٢٠ موظفاً أو أكثر بالرتبة مد-١ وما يعلوها (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة شؤون الإعلام، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة)، فإن مؤتمر الأمم المتحدة

المتوية للنساء في الرتبة ف-٥ قد انخفض من ٣٢,٦ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى ٢٩,٥ في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١. وانخفضت نسبة النساء في الرتبة ف-٣ من ٤٠,٢ إلى ٣٦,٩ في المائة. ويرجع الانخفاض إلى الزيادة الملحوظة في عدد الرجال في هاتين الرتبتين.

تمثيل المرأة في إدارات ومكاتب الأمانة العامة

١١ - يرد في الجدول ١ أدناه توزيع الموظفين حسب نوع الجنس المعينين لمدة سنة واحدة وأكثر حسب الإدارة والمكتب. ومنذ تقديم آخر تقرير للأمين العام إلى الجمعية العامة، تم الحفاظ على التوازن بين الجنسين في ثلاث إدارات ومكاتب تضم ٢٠ موظفاً أو أكثر: إدارة الشؤون الإدارية^(١) (٥١,٤ في المائة)، وإدارة تخطيط البرامج والميزانية والحسابات (٥١ في المائة)، وإدارة شؤون الإعلام (٥٠,٩ في المائة). وانخفض مع ذلك تمثيل المرأة في مكتب إدارة الموارد البشرية من ٥٤,٣ إلى ٤٩,٣ في المائة. وحققت هيئتان أخريان (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية) أو تعدت معدل الـ ٣٠ في المائة للمرأة، بينما بلغ عدد النساء في خمس إدارات أخرى أقل من ٣٠ في المائة من الموظفين. وهذه الإدارات هي: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (٢٩,٩ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية لأوروبا (٢٩,٣ في المائة)؛ ومكتب خدمات الدعم المركزية (٢٧,٢ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (٢٧,١ في المائة)؛ ولجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش (٢٠ في المائة).

١٢ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، كانت ثلاث إدارات ومكاتب قد حققت أو تجاوزت هدف تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتبة مد-١ وما يعلوها: مكتب إدارة الموارد البشرية (٥٧,١ في المائة)؛ ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (٥٠ في المائة)؛ ومكتب الأمم المتحدة في فيينا (٥٠ في المائة).

الرتبتين م-١ (٧٣،٩) وم-٢ (٤٩،٤) في المائة) تبقى قريبة من ٥٠ في المائة أو أعلى منها، فإن تمثيل المرأة في الرتب الأعلى لا يزال منخفضاً، مع تحقق الكتلة الحرجة من النساء فقط، في الرتبة م-٣ (٣٥،٦) في المائة). ويبلغ عدد النساء في الرتبة م-٤، ١٩،٦ في المائة فقط (٢٧ امرأة) من ١٣٨ موظفاً في تلك الرتبة. ويقتى تمثيل المرأة في الرتبتين م-٥ (١٧ امرأة من ١٨٥ موظفاً إجمالاً) وم-٦ (٧ نساء من ٧٢ موظفاً إجمالاً) أدنى من ١٠ في المائة، عند ٩،٢ و ٩،٧ في المائة على التوالي. وفي الرتبة م-٧ تبلغ نسبة النساء ١٢،٥ في المائة (امرأة واحدة من ثمانية موظفين إجمالاً).

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

التعيينات

١٨ - يبين الجدول ٦ والرسم البياني المرفق به عدد النساء والرجال الذين عينوا خلال فترة السنتين الماضيتين في الرتب من ف-١ حتى رتبة وكيل الأمين العام، وتم ذلك في جملة أمور عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية وامتحانات اللغات. ويبين الجدول ٧ والرسم البياني المرفق به عدد من رُقي من النساء والرجال خلال السنتين الماضيتين، في الرتب من ف-١ حتى رتبة وكيل الأمين العام.

١٩ - ومنذ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، كان ٤٨ من الموظفين البالغ عددهم ٨٤ (٥٧،١ في المائة) الذين عينوا عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية و ٢٩ من ٥٨ موظفاً (٥٠ في المائة) الذين عينوا عن طريق امتحانات اللغات، من النساء.

٢٠ - ويبين الجدول ٦ أن نسبة النساء المعينات في الأمانة العامة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، لا تزال ثابتة عند ٤٠،٧ في المائة بالرغم من الزيادة الكبيرة في عدد التعيينات خلال هذه الفترة عن السنة السابقة (٣٧٨ تعييناً بالمقارنة بـ ٢٧٩ تعييناً

للتجارة والتنمية لديه أدنى تمثيل للمرأة في تلك الرتب (٩،٥ في المائة)، يليه برنامج الأمم المتحدة للبيئة (١٤ في المائة). وفي نطاق بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات الخاصة الأخرى (شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد بإدارة عمليات حفظ السلام)، تبلغ نسبة النساء أقل من ١٠ في المائة من الموظفين في الرتبة مد-١ وما فوقها (٧،٢ في المائة)^(٣).

١٥ - وترد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة معلومات تفصيلية عن تمثيل الدول الأعضاء بين موظفي الأمانة العامة حسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠١، لم تكن لـ ٤٤ دولة عضو مواطنات ممثلات في الأمانة العامة^(٤). ومن بين هذه الدول كانت ١٣ منها غير ممثلة في الأمانة العامة. غير أنه في ٣٧ دولة عضو كانت النساء تشكل ٥٠ في المائة وأكثر من موظفي هذه البلدان^(٥).

الموظفون الشاغلون لوظائف لغوية

١٦ - يشير توزيع الموظفين ذوي المتطلبات اللغوية الخاصة حسب نوع الجنس إلى أن نسبة النساء قد زادت بصورة طفيفة من ٣٧،٩ في المائة (٣١٨ موظفة) في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى ٣٨،٤ في المائة (٣٣٠ موظفة) في حزيران/يونيه ٢٠٠١. وفي الرتبة ف-٥، تبقى نسبة النساء دون تغيير عند نسبة ٤٣،٤ في المائة (٦٢ امرأة بالمقارنة بـ ٨١ رجلاً) منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٠.

الموظفون في وظائف المشاريع

١٧ - انخفضت نسبة النساء في وظائف المشاريع خلال السنة الماضية (موظفو المجموعة ٢٠٠) من ٣٠،٤ في المائة (٢٤٢ امرأة من ٧٩٧ موظفاً إجمالاً) في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى ٢٩،٨ في المائة (٢٤٩ امرأة من ٨٣٦ موظفاً) في حزيران/يونيه ٢٠٠١. وعلى الرغم من أن نسبة النساء في

التي اختارت نساء لـ ٤٧ من ٧٨ شاغرا (٦٠,٣ في المائة)، فإن الفرص أكبر بصورة ملموسة. ومن بين الإدارات والمكاتب التي فشلت في تحقيق هدف الـ ٥٠ في المائة في اختيار الموظفين للوظائف الشاغرة، بلغت نسبة النساء أقل من ٣٠ في المائة من الموظفين المختارين في المكاتب الخمسة التالية: مكتب خدمات الدعم المركزية، ولجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وإدارة شؤون نزع السلاح، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية.

التنقل

٢٣ - لا يزال التنقل بين الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا منخفضا. فمن بين ٣٣١ حالة ترقية، هناك ٣٤ حالة استوجبت نقل الموظفين بين إدارات ومكاتب (١٠,٣ في المائة). وهناك عدد أكبر من النساء (٢٤ موظفة) عن الرجال (١٠ موظفين) انتقلن بين الإدارات عند الترقية. وخلال الفترة قيد الاستعراض، كانت هناك ٥٥ حالة نقل أفقي للموظفين. ومن بين هذه الحالات، توجد ٢٩ امرأة (٥٢,٧ في المائة). ويزيد أيضا عدد النساء اللاتي غيرن مركز عملهن عن الرجال: ٢٩ امرأة (٥٨ في المائة) من الـ ٥٠ موظفا الذين تنقلوا بين مراكز العمل.

جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٢٤ - تشكل النساء أغلبية الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (١٦٩ ٤ امرأة بالمقارنة بـ ٢ ٨٠٧ رجال). غير أنه إذا كانت النساء تشكلن ٦٣ في المائة من الموظفين في فئة الخدمات العامة (١٢٩ ٤ امرأة من بين ٦ ٥٥٨ موظفا إجمالا)، فإن النساء ممثلات تمثيلا ناقصا في فئتي خدمات الأمن والمهن والحرف، حيث تبلغ نسبتهن في هاتين الفئتين ٩,٢ في المائة (١٩ من بين ٢٠٦ موظفين)

في الفترة الواقعة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠). ويستمر تحقيق هدف التوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين في الرتبة ف-٢، بينما يجري في جميع الرتب، فيما عدا الرتبة ف-١، تعيين عدد أكبر بكثير من الرجال عن النساء في الأمانة العامة. واختلال التوازن بين الجنسين في التعيينات ملحوظ بصفة خاصة في الرتبة ف-٥ وما فوقها، بسبب الزيادة في عدد الرجال المعينين في هذه الرتب.

الترقيات

٢١ - كما هو مبين في الجدول ٧، هناك زيادة ملحوظة في النسبة المئوية للنساء اللاتي رقين خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ (٤٧,١ في المائة)، بالمقارنة بالسنة السابقة (٤٣,١ في المائة). وفي حين أن النسبة الإجمالية للنساء اللاتي رقين لا تزال قاصدة عن تحقيق هدف الـ ٥٠ في المائة، فإن هذا الهدف قد تحقق في الرتبة ف-٣ (٥٣,٨ في المائة) وللمرة الأولى، في الرتبة ف-٤ (٥١,٣ في المائة). وهناك ترحيب خاص بالزيادة في عدد النساء المعينات واللاتي رقين ونسبتهن المئوية في الرتبة ف-٤. نظرا لأن الرتبة ف-٤ تمثل سلم الارتقاء إلى الهيكل الإداري في الأمانة العامة، كما أنها الرتبة التي يشغلها أكبر عدد من الموظفين بالفئة الفنية.

٢٢ - وحققت ١٤ إدارة ومكتب (الجدول ٨) الهدف المحدد في قرار الجمعية العامة ٦٩/٥٥، وهو ألا تقل نسبة تعيين وترقية النساء اللاتي يحملن مؤهلات مناسبة عن ٥٠ في المائة من جميع التعيينات والترقيات، وهو ما يمثل زيادة قدرها ٤ مكاتب عن السنة السابقة. وفي بعض الحالات، فإن فرص اختيار مرشحات من بين النساء صغيرة. واختار صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية، على سبيل المثال، امرأتين لملء شاغرين (١٠٠ في المائة). وفي بعض الإدارات الأكبر، مثل إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات،

كتلة حرجة من النساء في هذه الرتب: برنامج الأغذية العالمي (٣٧ في المائة)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٣٤,٦ في المائة)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (٣٤,١ في المائة).

ثالثاً - التطورات منذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠

ألف - تنفيذ خطط العمل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في الإدارات والمكاتب

٢٨ - بدأ تنفيذ المجموعة الأولية لخطط العمل لتحقيق التوازن بين الجنسين في الإدارات والمكاتب الفردية بالأمانة العامة للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. وقامت هذه الخطط على العنصر الجنساني في خطط عمل الإدارات للموارد البشرية للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٠ التي أقرها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية ورؤساء الإدارات في عام ١٩٩٩. وعالجت الخطط الأخيرة، علاوة على التوازن بين الجنسين، الجوانب الأخرى لإدارة الموارد البشرية مثل تحسين التمثيل الجغرافي، وخفض معدلات الشواغر، والتطوير الوظيفي وتنمية مهارات الموظفين، وتنقل الموظفين وإدارة الأداء.

٢٩ - وشارك ١٤ إدارة ومكتبا في المجموعة الأولية لخطط العمل لتحقيق التوازن بين الجنسين. وفي إطار الخطط، يحدد رؤساء الإدارات الأهداف لاختيار المرشحات من النساء استنادا إلى استعراض الشواغر الحالية والمسقط على مدى فترة الخطة. وتمشيا مع قرارات الجمعية العامة بشأن تحسين وضع المرأة، أُهيب برؤساء الإدارات تحديد الأهداف التي لن تقل عن ٥٠ في المائة من جميع الشواغر.

٣٠ - وقدم رؤساء الإدارات والمكاتب إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية والمستشارة الخاصة لقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة تقارير عن أدائهم في إطار

و ٣,١ في المائة من الموظفين (٦ من بين ١٩٣ موظفا)، على التوالي. وفي فئة الخدمة الميدانية، تبلغ نسبة النساء ٢١,١ في المائة (٣١٢ من بين ٤٨٠ موظفة).

٢٥ - وخلال الفترة قيد الاستعراض، تنقل ٧٤ موظفا بفئة الخدمات العامة إجمالا (٧٣ امرأة و ٢١ رجلا) بين الإدارات والمكاتب في الأمانة العامة. ومن بين ٥١٩ حالة ترقية إجمالا بالرتب من ع - ٢ إلى ع - ٧، تنقل ٢٥ موظفا فقط (١٩ امرأة و ٦ رجال) بين الإدارات والمكاتب.

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

٢٦ - ترد في الجدول ٩ الإحصائيات المتعلقة بتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس في جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة وذلك حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ (وهي أحدث نقطة مرجعية للبيانات على نطاق المنظومة). وقد استمدت هذه الإحصائيات من الجداول التي تصدرها سنويا أمانة لجنة التنسيق الإدارية. ومنذ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، ارتفعت نسبة النساء المعينات لسنة واحدة أو أكثر في المقر وغيره من المكاتب الدائمة التابعة لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة من ٣٢,٤ إلى ٣٣,٥ في المائة. وفي الرتب العليا ورتب صنع السياسات (مد - ١ وما يعلوها)، ازدادت نسبة النساء من ١٧,٨ في المائة إلى ٢٠,١ في المائة حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠. ومن بين المؤسسات التي تضم ١٠٠ موظف أو أكثر، فإن لدى صندوق الأمم المتحدة للسكان أعلى تمثيل للمرأة (٤,٥ في المائة)، تليه منظمة الأمم المتحدة للطفولة (١,٤٥ في المائة).

٢٧ - ومن بين المؤسسات ال ١٨ التي تضم ٢٠ موظفا أو أكثر في الرتبة مد - ١ وما فوقها، فإن لدى ٣ فقط منها

تشجيع زيادة التفاهم بين الرجال والنساء للوصول بمساهمات الرجال والنساء على السواء في عمل المنظمة إلى أكبر قدر ممكن. ويقوم الرجال والنساء بدراسة حيراتهم وافترضااتهم وتصوراتهم عن أنفسهم وعن الجنس الآخر بغية النظر بعمق في كيفية العمل معا في موقع العمل. بما يحقق قدرا أكبر من الإنتاجية. ويرد المزيد من المعلومات عن التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تقرير الأمين العام المعنون "متابعة تنفيذ إعلان برنامج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة والتقدم المحرز في ذلك" (A/56/319 و Add.1).

٣٣ - ويقدم مكتب الأمم المتحدة في نيروبي بشكل منتظم تدريبا على القضايا الجنسانية داخل موقع العمل. ومنذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، عقدت عدة حلقات عمل عن القضايا الجنسانية داخل موقع العمل.

٣٤ - وإضافة إلى ذلك، ينظم مكتب إدارة الموارد البشرية، كجزء من برنامجها المستمر المتعلق بتطوير الموظفين، حلقات عمل عن تطوير المستقبل الوظيفي، وسيضطلع بالدور الرائد في برنامج لإسداء المشورة وذلك في خريف عام ٢٠٠١. وتدعم هذه البرامج تهيئة بيئة للعمل يشارك فيها الجميع وتراعي المنظور الجنساني.

٣٥ - وقد وضعت شعبة التدريب والتقييم التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام حزمة تدريبية داخل البعثات للتدريب على "المنظور الجنساني وحفظ السلام". وتمثل أهداف البرنامج التدريبي، الذي أعد ليلائم مكونات البعثات من المدنيين والعسكريين والشرطة المدنية، في (أ) تعريف أفراد حفظ السلام بالكيفية التي تتغير بها العلاقات بين الرجل والمرأة والأدوار والمسؤوليات التي يضطلعان بها نتيجة للخبرة الناشئة عن الصراع؛ (ب) تطوير المهارات الأساسية التي من شأنها مساعدة أفراد حفظ السلام على إدراك الفوارق بين

خطط العمل في أيار/مايو ٢٠٠١. وفيما يلي الإدارات والمكاتب الخمسة التي حققت أو تجاوزت هدف اختيار النساء لـ ٥٠ في المائة أو أكثر للشواغر التي تم ملؤها في إطار الخطط: إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات، وإدارة الشؤون السياسية، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الأمم المتحدة لمراقبة المخدرات ومنع الجريمة.

٣١ - وشكل أداء الإدارات والمكاتب في إطار خطط العمل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين وخطط عمل الموارد البشرية أساس المناقشات بين الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية ورؤساء الإدارات بشأن المجموعة الثانية من خطط عمل الموارد البشرية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢. وتسعى هذه الاجتماعات إلى تعزيز الشراكات بين الإدارات والمكاتب ومكتب إدارة الموارد البشرية في مجال إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك المسؤولية المشتركة عن تحقيق الولايات المؤسسية، مثل تحيين التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي. وعلاوة على تنفيذ المجموعة الأولى من خطط العمل لتحقيق التوازن بين الجنسين، فقد جرى حاليا إدماج هذه الخطط بالكامل في الإطار الأوسع لخطط عمل الموارد البشرية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢. ويشارك مكتب المستشارية الخاصة لقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة في اجتماعات تخطيط الموارد البشرية التي يعقدها مكتب إدارة الموارد البشرية مع الإدارات لاستعراض الأداء ووضع الخطط اللاحقة.

باء - التدريب على التوعية الجنسانية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني

٣٢ - هناك نوعان من البرامج معدان بشكل مخصوص ويقدمان بغرض زيادة كفاءات موظفي الأمم المتحدة في مجال قضايا المساواة بين الجنسين: يتناول أحدهما القضايا الجنسانية داخل موقع العمل، ويتناول الآخر تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويتمثل الغرض من البرنامج الأول في

هذه المكاتب. وتشمل هذه الخطوات: تقدم المعلومات إلى الموظفين المعينين حديثاً عن فرص عمل الزوج؛ وإتاحة لوائح العمل المحلية أمام جميع الموظفين؛ وإنشاء سجل للأزواج الساعين للعمل وتقاسم سير الأزواج الذاتية مع وكالات الأمم المتحدة؛ وإقامة صلات مع المنظمات غير الحكومية المحلية، والشركات الدولية، والسلك الدبلوماسي بغرض تعيين فرص العمالة؛ والنظر بشكل تام في تعيين الأزواج ذوي المؤهلات الملائمة في الشواغر المتاحة. وفي أيار/مايو ٢٠٠١، طلبت كذلك الأمانة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية من رؤساء المكاتب داخل مراكز العمل الرئيسية بالخارج القيام بشكل غير رسمي بإجراء مناقشات مفتوحة مع الوزارات ذات الصلة التابعة للحكومات المضيفة لاستطلاع إمكانية تيسير عمل الزوج داخل مركز عمل كل منهم.

٣٨ - وتعهد أعضاء لجنة التنسيق الإدارية باتخاذ خطوات ووضع سياسات مشتركة بشأن استبقاء النساء، من خلال أمور منها تقديم مساعدة فعلية في مسألة عمل الزوج ومن خلال التنقل فيما بين الوكالات. ومن بين المبادرات التي اتخذتها اللجنة الاستشارية السابقة المعنية بالمسائل الإدارية (شؤون الموظفين والمسائل الإدارية العامة)، بناء على طلب لجنة التنسيق الإدارية، تطبيق نظام التنقل فيما بين الوكالات المشاركة، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠. وكانت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية قد وضعت النظام، بالتعاون مع لجنة تنسيق نظم المعلومات التابعة للجنة التنسيق الإدارية، وهو يضع أمام موظفي المنظمات المشاركة وشركائها وسيلة إلكترونية ميسرة عبر شبكة إنترنت لتقديم سيرهم الذاتية إلى ما يختارونه من وكالات. وستجري في الفصل الأخير من عام ٢٠٠١ دراسة جدوى لتوسيع نطاق النظام المذكور ليشمل قاعدة بيانات يمكن البحث فيها عن

المرأة والرجل داخل سكان البلد المضيف فيما يتعلق بالاحتياجات والقدرات والتوقعات؛ (ج) تعريف أفراد حفظ السلام بالآثار الجنسانية المترتبة على أعمالهم. وخلال النصف الأول من عام ٢٠٠١، طبقت الحزمة التدريبية للمرة الأولى داخل إدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية وبعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا. ومن المقرر أن يجري هذا التدريب داخل بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة في سيراليون. في الفصل الأخير من عام ٢٠٠١.

جيم - برنامج العمل/الأسرة

٣٦ - أولى اهتمام زائد على مدار العام الماضي بقضية عمل الزوج. وفي تقرير أعدته وحدة التفتيش المشتركة معنون "الموظفين الفنيين الشبان في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: التوظيف والإدارة والاستبقاء" (انظر A/55/798) عرّفت الوحدة عمل الزوج بأنه قد يكون أهم مسائل دعم الأسرة حيث أنه يحدث تأثيراً مباشراً على قدرة المنظمات على جذب واستبقاء الموظفين ذوي الكفاءة العالية (انظر الفقرات ٧٠-٧٦). وقد جرى استعراض ومناقشة هذه المسألة بشكل مكثف داخل الفريق المشترك بين الوكالات المعني بجودة العمل والحياة التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة. وجرى تقاسم نتائج هذه المناقشات مع فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالتنقل التي أنشأتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية والتي تشدد على زيادة التعاون فيما بين الوكالات بشأن هذه المسألة.

٣٧ - وبناء على توصية من الفريق المشترك بين الوكالات والمعني بجودة العمل والحياة، طلبت الأمانة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية، في شباط/فبراير ٢٠٠١، إلى رؤساء مكاتب الشؤون الإدارية وشؤون العاملين الواقعة خارج المقر اتخاذ خطوات عملية لتيسير عمل الزوج داخل مراكز عمل

دال - السياسات والإجراءات الضابطة للمضايقة، بما في ذلك المضايقة الجنسية

٤٢ - قامت المستشارة الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، في حزيران/يونيه ٢٠٠١، بتشكيل فريق عامل بغرض استعراض واقتراح التحسينات المطلوب إدخالها على سياسات الأمم المتحدة من أجل منع المضايقة ومعالجتها، بما في ذلك الشكاوى الصادرة إزاء المضايقة الجنسية. ويضم الفريق في عضويته ممثلين عن مكتب إدارة الموارد البشرية، والأمانة العامة لمجلس الطعون المشترك، ولجنة التأديب المشتركة، والفريق المعني بتكافؤ المرأة في الحقوق، فضلا عن ممثلين عن البرنامج الإنمائي واليونيسيف.

٤٣ - وأعد أيضا مكتب المستشارة الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، بالتشاور مع إدارة عمليات حفظ السلام، بيانا نموذجيا عن سياسة المنظمة إزاء المساواة بين الجنسين واحترام التعدد، الذي يمكن أن يصدره رؤساء البعثات لجميع أفراد عمليات حفظ السلام. ويهدف البيان إلى إبلاغ جميع أفراد البعثات، وكثير منهم حديثو العهد بالأمم المتحدة، بمعايير السلوك المنتظرة من أفراد منظومة الأمم المتحدة، والحاجة إلى تهيئة مناخ عمل إيجابي يضم الجميع.

هاء - دور المرأة في بناء السلام وحفظ السلام

٤٤ - قوبل، على مدار العام، دور المرأة في بناء السلام وتسوية الصراعات باهتمام متنام. فقد أكد مجلس الأمن، في قراره التاريخي ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، المؤرخ ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، أهمية تحقيق التكافؤ في مشاركة المرأة في جميع الجهود المبدولة من أجل صون وتعزيز السلام والأمن واشتراكها بشكل تام في هذه الجهود، والحاجة إلى توسيع دور المرأة في أنشطة منع نشوب الصراعات وتسويتها، خاصة على مستويات صنع القرار. وشدد الأمين

السير الذاتية للمرشحين كي تكون متاحة أمام هيئات منظومة الأمم المتحدة الساعية إلى تعيين موظفين.

٣٩ - ومن بين الأهداف المحورية لمقترحات الأمين العام في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية، تشجيع تنقل الموظفين فيما بين الوظائف والإدارات ومراكز العمل. ويعد تعزيز تنقل الموظفين فيما بين مراكز العمل مسألة ذات أهمية خاصة. بيد أن هناك بعض العوامل من قبيل مدى توافر وجودة المدارس وتسهيلات رعاية الطفل، والحالة الأمنية السائدة، وفرص عمل الزوج، قد تحد من رغبة وقدرة الموظفين على الانتقال فيما بين مراكز العمل. وسيجري مكتب إدارة الموارد البشرية، في الفصل الأخير من عام ٢٠٠١، دراسة استقصائية عالمية عن الموظفين الدوليين للحصول على معلومات عن ظروف العمل والحياة التي تمثل أكبر قدر من القلق لدى الموظفين، والتي قد تعوق تنقلهم. وسوف تستخدم نتائج هذه الدراسة في اقتراح إدخال تحسينات عملية ولملموسة على ظروف العمل والحياة.

٤٠ - ومن بين المسائل الأخرى التي تناولها الفريق المشترك بين الوكالات والمعني بجودة العمل والحياة على مدار العام الماضي، وضع ترتيبات مرنة للعمل، مثل الجداول الزمنية البديلة للعمل، والعمل داخل المنزل، وتيسير توافر تسهيلات رعاية الطفل. وسيجري في أوائل عام ٢٠٠٢ تطبيق خطة تدريبية بشأن ترتيبات العمل المرنة داخل إدارة شؤون نزع السلاح.

٤١ - وتأييدا لإقرار اللجنة الاستشارية السابقة المعنية بالمسائل الإدارية لمفهوم إجازة الأبوية عام ٢٠٠٠ (انظر ACC/2000/13)، طبق عدد من مؤسسات الأمم المتحدة (اليونيسيف، ومنظمة الصحة العالمية، ومفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) في عام ٢٠٠١ الحق في الحصول على إجازة أبوية.

للمرشحين المدنيين وإتاحتها على شبكتي إنترنت وإنترنت، سهولة التعرف على المرشحات المؤهلات بشتى المستويات، وداخل جميع المجموعات المهنية. وسيجري أيضا وضع مبادئ توجيهية بشأن السياسات، وإجراءات خطية، وآليات للرصد لكفالة المراعاة التامة والفعلية لأهداف المنظمة الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين، والتوزيع الجغرافي، وذلك في استراتيجيات التوظيف وفي إدارة عملية تدبير الموظفين.

٤٧ - وسوف تضطلع الإدارات المشاركة داخل الأمانة العامة في عمليات دعم السلام، لا سيما إدارة عمليات حفظ السلام، بأدوار رائدة في تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). بيد أن هناك الكثير من الكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة تشارك في عمليات دعم السلام والمساعدة الإنسانية. ولكفالة التنسيق والتعاون في جميع أحزاء الأمم المتحدة في عملية تنفيذ قرار المجلس، أنشأ الاجتماع المشترك بين الوكالات المعني بالمرأة والمساواة بين الجنسين، الذي رأسته المستشارة الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، فرقة عمل معنية بالمرأة والسلام والأمن. وقد وضعت فرقة العمل، المؤلفة من ممثلين عن ١٦ كيانا من كيانات الأمم المتحدة^(١)، خطة عمل بشأن تنفيذ قرار المجلس.

٤٨ - وبدعوة من وكيل الأمين العام لعمليات حفظ السلام، زارت المستشارة الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، بعثة الأمم المتحدة في البوسنة والهرسك خلال أيار/مايو ٢٠٠١. وتمثل الهدف من الزيارة في تقييم المدى الذي وصلت إليه عملية إدراج المنظور الجنساني داخل برنامج عمل البعثة، خاصة في ضوء قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)؛ واستعراض مدى تمثيل المرأة في عملية تدبير موظفي شتى مكونات البعثة؛ وقياس ما إذا كانت بيئة العمل تدعم مشاركة المرأة بشكل تام في عمل البعثة، واستقصاء حالة الاتجار بالمرأة.

العام، بدوره، على ضرورة إيلاء اهتمام أكبر بالقضايا الجنسانية داخل شتى جوانب حفظ السلام، في أمور منها عملية اختيار قيادة البعثات، وفي شغل وظائف شتى مكونات البعثات (انظر تقرير الأمين العام عن تنفيذ تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/502، الفقرة ٧٠)). وأكد أيضا أعضاء مجلس الاستعراض الخارجي الذي استعرض التقرير الشامل المقدم من الأمين العام عن إدارة عمليات حفظ السلام، الحاجة لأن تراعي بالشكل الواجب أي عملية توظيف أو تدريب بالميدان القضايا الجنسانية (انظر تقرير الأمين العام عن تنفيذ توصية اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام والفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/977، الفرع رابعا - زاي)).

٤٥ - ويجري اتخاذ خطوات لكفالة زيادة المنهجية في الاهتمام بالقضايا الجنسانية داخل ملاك وإدارة عمليات حفظ السلام. وقد شكل الأمين العام فريقا معنيا بالتعيين في المناصب العليا، مؤلفا من ممثلين عن إدارة الشؤون السياسية، وإدارة عمليات حفظ السلام، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، والبرنامج الإنمائي، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب المستشارة الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، لإسداء المشورة إليه في عملية اختيار الأفراد في المناصب القيادية بالبعثات. وتحتفظ إدارة عمليات حفظ السلام بقائمة مركزية بمرشحين للمناصب القيادية داخل البعثات الميدانية. وفي أيار/مايو ٢٠٠١، دعا نائب الأمين العام الدول الأعضاء إلى تقديم أسماء لإدراجها في القائمة، بما في ذلك أكبر عدد ممكن من المرشحات المؤهلات.

٤٦ - وفي إطار تنفيذ توصية الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (انظر تقرير الفريق الوارد في الوثيقة A/55/305-S/2000/809)، بوضع استراتيجية عالمية لتعيين موظفي عمليات حفظ السلام، سيتيح تصميم قائمة جديدة

رابعاً - الاستنتاجات

اهتمام خاص بتحديد مصادر المرشحات داخل البلدان الأعضاء غير الممثلة أو ذات التمثيل الضئيل في الأمانة العامة. وسيجري أيضاً استعراض التدابير الخاصة المتعلقة بالمرأة بغرض تعيين الوسيلة الكفيلة بتعزيز هذه الإجراءات وزيادة فعاليتها في إطار نظام الاختيار الجديد.

الحواشي

(١) من المهم، عند تقديم الإحصاءات عن شكل تمثيل الموظفين المكلفين بالعمل في بعثات حفظ السلام وغير ذلك من البعثات الخاصة، الإشارة إلى أن عدد الموظفين المعيّنين لمدة سنة أو أكثر لا يمثلون سوى شريحة من مجموع العاملين بالبعثة. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، كان هناك ما مجموعه ٨٩٣ موظفاً من الفئة الفنية والفئات الأعلى يعملون ببعثات حفظ السلام والبعثات الأخرى. ومن هذا المجموع، هناك ٤٧٨ موظفاً (٣، ٢٥ في المائة) معيّنين لفترة تقل عن عام. ومن بين مجموع الموظفين المعيّنين لفترة تقل عن عام هناك ١٣٠ موظفة (٢، ٢٧ في المائة). وتمثل النساء نسبة ٢٥،٤ في المائة من مجموع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى بالبعثات.

(٢) بما في ذلك مكتب وكيل الأمين العام، ودائرة الاشتراكات، والخزانة، ومكتب سياسات الإدارة، ووحدة دعم الرقابة، والمكتب التنفيذي، وأمانة اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق، وأمانة مجلس الطعون المشترك ولجنة التأديب المشتركة. ويستثنى من ذلك مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ومكتب خدمات الدعم المركزي، ومكتب إدارة الموارد البشرية.

(٣) يشمل ذلك ٢٠ موظفاً يعملون لدى بعثات حفظ السلام والبعثات الأخرى التابعة للأمم المتحدة المعيّنين لمدة تقل عن عام.

(٤) أفغانستان، الإمارات العربية المتحدة غير ممثلة، أندورا (غير ممثلة)، أنغولا، أوزبكستان، بابوا غينيا الجديدة، بالاو (غير ممثلة)، البحرين، بروني دار السلام (غير ممثلة)، بنين، تركمانستان (غير ممثلة)، تشاد، توفالو، تونغا (غير ممثلة)، جزر سليمان، جزر القمر، جزر مارشال (غير ممثلة)، الجماهيرية العربية الليبية، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جمهورية مولدوفا (غير ممثلة) جورجيا، الرأس الأخضر، ساموا (غير ممثلة)، سان تومي وبرينسيبي، سلوفاكيا، سيشل، غابون،

٤٩ - منذ تقديم تقرير الأمين العام السابق إلى الجمعية العامة عن تحسين وضع المرأة (A/55/399 و Corr.1) استمر إحراز تقدم في تحسين مدى تمثيل المرأة بالتعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وقد وصل الآن عدد النساء، داخل العدد الأكبر من الموظفين المعيّنين لمدة سنة أو أكثر، إلى مستوى الكتلة المرحلة بالرتبة مد-١ (١، ٣٠ في المائة). ورغم عدم الوفاء بالهدف الذي وضعتة الجمعية العامة لإحداث توازن بين الجنسين بالتعيينات والترقيات بوظائف الفئة الفنية والفئات الأعلى، هناك دلائل على حدوث تقدم. فقد حقق هذا الهدف ١٤ من الإدارات والمكاتب في العام الماضي، واستخدم بعض منها، ومنها إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، فرص التعيين والترقي، الممثلة في العدد الكبير من الشواغر، في تحسين تمثيل المرأة.

٥٠ - وفي إطار خطط العمل للموارد البشرية عن الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، وضع رؤساء الإدارات والمكاتب أرقاماً مستهدفة لاختيار المرشحات على مدار فترة الخطة. وسيتولى مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة رصد وتقييم أداء الإدارات في تحقيق هذه الأرقام المستهدفة. وسيجري إدراج بيانات عن أداء كل إدارة على حدة داخل التقريرين اللذين سيقدمهما الأمين العام إلى لجنة وضع المرأة والجمعية العامة.

٥١ - وسوف يتطلب إقرار الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، لبرنامج إصلاح إدارة الموارد البشرية المقدم من الأمين العام، تطبيق نظام جديد للتعيين والترقية والتنسيب. وستولى أولوية في العام القادم إلى وضع استراتيجيات ترمي إلى توسيع قوائم المرشحات لشغل الشواغر في إطار النظام الجديد. وسيولى

غرينادا، فانواتو، قبرص، قطر (غير ممثلة)، كيريباس (غير ممثلة)، ملاوي، ملديف، موريتانيا، موناكو (غير ممثلة)، ميكرونيزيا (ولايات - الموحدة)، ناورو (غير ممثلة)، نيبال، هندوراس، اليمن.

(٥) أذربيجان، إستونيا، أنتيغوا وبربودا، إندونيسيا، إيران (جمهورية - الإسلامية)، باراغواي، بربادوس، بليز، تايلند، ترينيداد وتوباغو، جامايكا، جزر البهاما، سان مارينو، سان كيتس ونيفس، سانت لوسيا، سلوفينيا، سنغافورة، طاجيكستان، عُمان، غواتيمالا، غيانا، فرنسا، الفلبين، فيجي، قبرغيزستان، كرواتيا، كمبوديا، كوستاريكا، الكويت، ليختنشتاين، ليسوتو، مدغشقر، المملكة العربية السعودية، النيجر، نيكاراغوا، هايتي، اليابان.

(٦) إدارة شؤون نزع السلاح، وإدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة شؤون الإعلام، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومفوضية حقوق الإنسان، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب المستشارية الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ومنظمة العمل الدولية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي.

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 ٢٠٠١

النسبة المئوية للموظفين الكلي للجنس	المجموع	المجموع	١- ف		٢- ف		٣- ف		٤- ف		٥- ف		١- مد		٢- مد		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام	الإدارة/المكتب	
			ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى			
٦٦,٧	٣	٢	١					١					١	١						مكتب اتصال اللجان الإقليمية	
٦٠,٠	٥	٣	٢				١	١	٢											مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح	
٥٧,١	٧	٤	٣						٤	١		١								صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية	
٥١,٤	٣٥	١٨	١٧			٣	١	٣	٢	٣	٧	٤	٢	٤						إدارة الشؤون الإدارية	
٥١,٠	١٠٤	٥٣	٥١			٨	٧	١٦	١٥	١٨	١٤	٨	٨	٣	٢		٤	١		إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات	
٥٠,٩	٢٢٨	١١٦	١١٢			٢٢	١٨	٤٤	٣١	٢٨	٣١	١٣	٢٠	٨	٧	١	٥			إدارة شؤون الإعلام	
٤٩,٣	٦٧	٣٣	٣٤			٣	٤	٧	٨	١٢	١٤	٧	٥	١	٢	٢	١	١		إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية	
٤٦,٩	٢٥٦	١٢٠	١٣٦			١٦	١٨	٢٥	٢٧	٣٧	٣٧	٢٧	٢٨	١١	١٧	٣	٧	١	١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	
٤٥,٢	٨٤	٣٨	٤٦			١٠	٤	١١	١٣	٨	١٠	٥	١١	٣	٤	١	٢	١	١	مكتب الشؤون القانونية	
٤٣,٦	٩٤	٤١	٥٣			٩	٦	١٧	١٧	٥	١٨	٧	٨	٢	١	٢	٢	١	١	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	
٤٢,٩	١٤	٦	٨				١	٢	١	٢		٢	١		٣		٢			المباني المشتركة فيما بين المنظمات	
٤٢,١	١٩	٨	١١			٢	٢	٢	٢	٣	٣	١	١		١		١			مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق	
٤١,٥	٤١	١٧	٢٤			٢	١	٥	٢	٢	٧	٢	٦	١	٢	٣	٣	١	٢	١	مكتب الأمين العام
٤٠,٩	١٣٢	٥٤	٧٨			١٣	٣	٢٠	١٤	١٤	٢٥	٤	٢٣	٣	١٠		٢			مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة	
٤٠,٩	٥٥٣	٢٢٦	٣٢٧			١١	١٠	٩٣	١١٩	٧٣	١٢٥	٤٢	٦١	٧	٧		٣	١	١	إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات	
٤٠,٠	١٢٥	٥٠	٧٥	١	١	٢٠	١٥	١٨	٤٠	٨	٩	٣	٣		٤		٢	١		لجنة الأمم المتحدة للتعويض	
٣٩,٣	٢٨	١١	١٧			١	٢	١	٣	٢	٤	٦	٤	١	١		٢			إدارة شؤون نزع السلاح	
٣٨,٥	٦٥	٢٥	٤٠			٦		٩	١١		٩	٤	١٢		٤	١	٣			مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	

النسبة المئوية	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	
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		
٣٧,٣	٣٢٤	١٢١	٢٠٣			١٣	٩	٣٢	٧٦	٤٥	٨٠	٢٦	٢٩	٣	٧	٢	١				١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	
٣٧,٢	٧٨	٢٩	٤٩			٦	٥	٥	١١	١٢	٢٢	٣	٧	٢	٣	١					١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	
٣٦,٧	١٠٩	٤٠	٦٩	١		٥	٥	٨	١٠	٩	١٨	١٠	١٦	٦	٧	٢	٧		٣		٢	إدارة الشؤون السياسية	
٣٦,٢	١٤٩	٥٤	٩٥			١١	١٨	١٨	٢٤	١٤	٣١	٥	١٥	٦	٥	١					١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	
٣٦,١	٨٣	٣٠	٥٣			٦	٩	١٥	١٥	٩	٢٤		٣		٢							مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	
٣٦,٠	٨٦	٣١	٥٥			٥	٣	١٢	٧	٧	٢٣	٣	١٧	٢	٥	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	
٣٥,٥	٩٣	٣٣	٦٠			١	٣	٧	١٤	١٨	٣٠	٤	١٠	٢	٢	١	١					مكتب الأمم المتحدة في فيينا	
٣٣,٣	٥٤	١٨	٣٦			٤	٢	٤	١١	٥	١٣	٢	٧	٢	٣			١				مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	
٣٢,١	٢٠٩	٦٧	١٤٢			١١	٤	٢٥	٤٩	٢٢	٥٩	٦	١٦	٣	٥		٥			٢	٢	إدارة عمليات حفظ السلام	
٣١,٩	٢٩٨	٩٥	٢٠٣	١		١٦	١١	٣٥	٤٣	٢٨	٧٠	٨	٣٦	٦	٣٣	١	٨		١		١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	
٣٠,٧	١٥٠	٤٦	١٠٤			١٨	١٠	١١	٢٧	١٠	٣٨	٥	١٩	٢	٩							اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والحيط الهادئ	
٢٩,٩	١٩٤	٥٨	١٣٦			١٠	١٧	٢٦	٣٤	١٢	٣٤	٨	٣٢	٢	١٣		٤				١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	
٢٩,٣	٩٢	٢٧	٦٥			٦	٦	٦	١٨	٦	٢٠	٥	١٥	٣	٦							١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٧,٢	١١٤	٣١	٨٣			٦	١١	٧	٢٦	١٢	٢٣	٣	١٥	٣	٥		٢			١		إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم	
٢٧,١	١٥٥	٤٢	١١٣			٥	١٢	١٥	٣٧	١٥	٢٦	٣	٢٨	٣	٩	١						١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢٤,٧	١٤١٥	٣٥٠	١٠٦٥	١٨	١١	١٠٢	١٦٣	١٢٤	٣٥٨	٨٧	٣٤٢	١٢	١٠٧	٧	٣٨		٢١			١٧	٨	إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد	
٢٠,٠	٤٥	٩	٣٦					٣	٦	١	١٢	٣	١٣	٢	٤							١	لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش
٣٤,٦	٥٥٠٨	١٩٠٦	٣٦٠٢	٢٠	١٣	٣٥١	٣٨٠	٦٢٨	١٠٧٢	٥٣٨	١١٧٥	٢٤٤	٥٨٢	٩٧	٢٢٥	٢٠	٩٢	٤	٣٣	٤	٣٠	المجموع	

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 ٢٠٠١

النسبة المئوية	المجموع الكلي للنساء	المجموع		١- ف		٢- ف		٣- ف		٤- ف		٥- ف		١- مد		٢- مد		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
٦٦,٧	٣	٢	١					١						١	١							مكتب اتصال اللجان الإقليمية
٦٦,٧	٣	٢	١					١						١	١							لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش
٥٣,١	٣٢	١٧	١٥			٢	١	٣	٢	٣	٢	٧	٣	٢	٤		٢					إدارة الشؤون الإدارية
٥٢,٤	٦٣	٣٣	٣٠			٣	٤	٧	٧	١٢	١١	٧	٥	١	٢	٢	١	١				إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٢,٤	٨٤	٤٤	٤٠			١٠	٣	١١	٦	١٥	١٦	٥	٥	٣	٣		٤		٢			إدارة عمليات حفظ السلام
٥١,٧	٨٩	٤٦	٤٣			٧	٦	١٣	١١	١٧	١٢	٧	٧	٢	٢		٤					إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٥٠,٧	٢٢٥	١١٤	١١١			٢١	١٨	٤٣	٣٠	٢٨	٣١	١٣	٢٠	٨	٧	١	٥					إدارة شؤون الإعلام
٥٠,٠	٦	٣	٣				١	٢				١	١				١					المبيعات المشتركة فيما بين المنظمات
٤٧,٢	٢٥٢	١١٩	١٣٣			١٦	١٧	٢٤	٢٧	٣٧	٣٦	٢٧	٢٨	١١	١٦	٣	٧	١	١			إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٦,٦	٥٨	٢٧	٣١			٢	١	٨	٤	٦	٧	٤	٧	٧	٧		٣		١			إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات
٤٥,٥	٢٢	١٠	١٢			١	١	١	١	٤	٤	٣	١	١	٢		٢					برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٥,١	٨٢	٣٧	٤٥			٧	٥	١٧	١٤	٥	١٦	٥	٧	٢	١		١		١	١		مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
٤٤,٨	٢٩	١٣	١٦			١		٣	١	١	٤	٢	٥	١	٢	٣	٢	١	١	١	١	مكتب الأمين العام
٤٣,٨	٨٩	٣٩	٥٠			١٠	٧	١١	١٨	٩	١١	٥	٦	٣	٦	١	١					مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٤٣,١	٥١	٢٢	٢٩			٥		٨	٨	٤	٥	٤	٩		٣	١	٣					مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٤٢,٩	٧٧	٣٣	٤٤			٩	٤	٨	١٣	٧	٩	٥	١٠	٣	٤	١	٢		١			مكتب الشؤون القانونية

النسبة المئوية	المجموع الكلي للنساء	المجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		أمين عام مساعد	وكيل الأمين العام	الإدارة/المكتب			
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى						
٤٠,٩	٦٦	٢٧	٣٩		٢	٤	١٤	١١	٩	٩	١	٩	١	٥					١	إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد			
٤٠,٠	٩٠	٣٦	٥٤		٤	٣	٧	٨	٩	١٥	٨	١٣	٦	٢	٥		٢		١	إدارة الشؤون السياسية			
٤٠,٠	٥	٢	٣				١	١			١	١							١	مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق			
٣٩,٣	٢٨	١١	١٧		١	٢	١	٣	٢	٤	٦	٤	١	١		٢			١	إدارة شؤون نزع السلاح			
٣٨,٢	٦٨	٢٦	٤٢		٨	١	٨	١١	٩	١٣		١٣	١	١		٢			١	مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة			
٣٨,١	٢١	٨	١٣		٢	٢	٢	٤	٤	٤		٢		١						١	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي		
٣٧,٢	٧٨	٢٩	٤٩		٥	٣	١١	٥	٦	١٩	٣	١٧	٢	٥	١				١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا			
٣٧,١	٦٢	٢٣	٣٩		٥	٤	٤	١٠	٩	١٦	٣	٦	٢	٢						١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية		
٣٤,٣	٣٥	١٢	٢٣		٢	١	١	٧	٥	١٠	١	٣	٢	٢				١		١	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية		
٣٣,٨	١٣٩	٤٧	٩٢		٩	١٧	١٥	٢٣	١٢	٣٠	٥	١٥	٦	٥		١				١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي		
٣٣,٣	١٣٢	٤٤	٨٨		١٧	٩	١١	١٨	٩	٣٣	٥	١٨	٢	٩						١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ		
٣٣,٣	٣	١	٢						١			١								١	صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية		
٣٣,٣	٣٦	١٢	٢٤			٣	٤	٤	٣	٧	٢	٧	٢	٢	١	١					١	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	
٣٠,٠	١٩٠	٥٧	١٣٣		١٠	١٧	٢٥	٣٣	١٢	٣٣	٨	٣٢	٢	١٣		٣				١	١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	
٢٨,١	٨٩	٢٥	٦٤		٦	٦	٤	١٧	٦	٢٠	٥	١٥	٣	٦							١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	
٢٧,٠	١٤١	٣٨	١٠٣		٤	١٠	١٤	٣١	١٣	٢٤	٣	٢٨	٣	٩	١						١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	
٢٥,٥	٩٤	٢٤	٧٠		٦	١١	٣	١٩	٩	٢١	٣	١٢	٣	٤		٢					١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم	
٠٠,٠	٣	صفر	٣											١		١					١	لجنة الأمم المتحدة للتعويض	
	صفر	صفر	صفر																			١	مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح
٤٠,٢	٢ ٤٤٥	٩٨٣	١ ٤٦٢		١٧٥	١٦١	٢٨٦	٣٤٧	٢٦٦	٤٢٢	١٤٩	٣١٢	٨٢	١٣٢	١٧	٥٦	٤	١٣	٤	١٩		المجموع	

الجدول ٣

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	
وكيل الأمين العام	٢٠	٢	١٩	٤	١٧,٤
الأمين العام المساعد	١٢	٣	١٣	٤	٢٣,٥
مد - ٢	٥٢	١٨	٥٦	١٧	٢٣,٣
مد - ١	١٣١	٧٣	١٣٢	٨٢	٣٨,٣
ف - ٥	٣٠٥	١٥١	٣١٢	١٤٩	٣٢,٣
ف - ٤	٤٢٠	٢٥٠	٤٢٢	٢٦٦	٣٨,٧
ف - ٣	٣٤٢	٢٧٦	٣٤٧	٢٨٦	٤٥,٢
ف - ٢	١٧١	١٦٣	١٦١	١٧٥	٥٢,١
المجموع	١ ٤٥٣	٩٣٦	١ ٤٦٢	٩٨٣	٤٠,٢

الجدول ٤

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	
وكيل الأمين العام	٢٩	٢	٣٠	٤	١١,٨
الأمين العام المساعد	٢٣	٣	٣٣	٤	١٠,٨
مد - ٢	٨٠	٢١	٩٢	٢٠	١٧,٩
مد - ١	١٩٥	٨١	٢٢٥	٩٧	٣٠,١
ف - ٥	٥٠١	٢٤٢	٥٨٢	٢٤٤	٢٩,٥
ف - ٤	٩١٠	٤٥٨	١ ١٧٥	٥٣٨	٣١,٤
ف - ٣	٧٨٩	٥٣١	١ ٠٧٢	٦٢٨	٣٦,٩
ف - ٢	٢٦٠	٢٦١	٣٨٠	٣٥١	٤٨,٠
ف - ١	٢	٢	١٣	٢٠	٦٠,٦
المجموع	٢ ٧٨٩	١ ٦٠١	٣ ٦٠٢	١ ٩٠٦	٣٤,٦

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

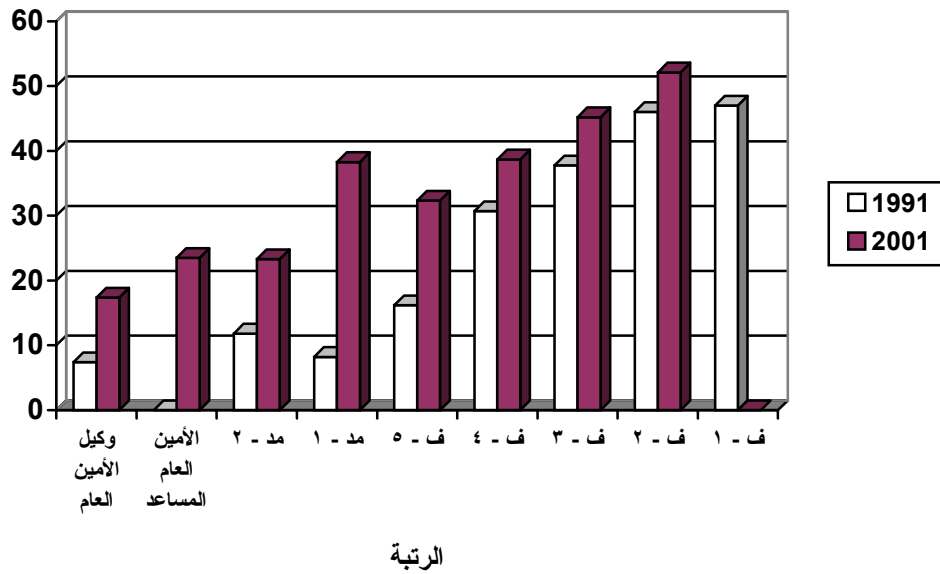
الجدول ٥

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١	
	العدد	النسبة المئوية للنساء	العدد	النسبة المئوية للنساء
وكيل الأمين العام	٢	٧,٤	٤	١٧,٤
الأمين العام المساعد	صفر	صفر	٤	٢٣,٥
مد - ٢	١٠	١١,٨	١٧	٢٣,٣
مد - ١	٢٠	٨,٢	٨٢	٣٨,٣
ف - ٥	٧٥	١٦,٢	١٤٩	٣٢,٣
ف - ٤	٢١٤	٣٠,٧	٢٦٦	٣٨,٧
ف - ٣	٢٤٨	٣٧,٨	٢٨٦	٤٥,٢
ف - ٢	١٨٢	٤٦,٠	١٧٥	٥٢,١
ف - ١	٨	٤٧,٠	صفر	صفر
المجموع	٧٥٩	٢٩,٢	٩٨٣	٤٠,٢

المصدر: A/46/377 ودائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

النسبة المئوية للنساء



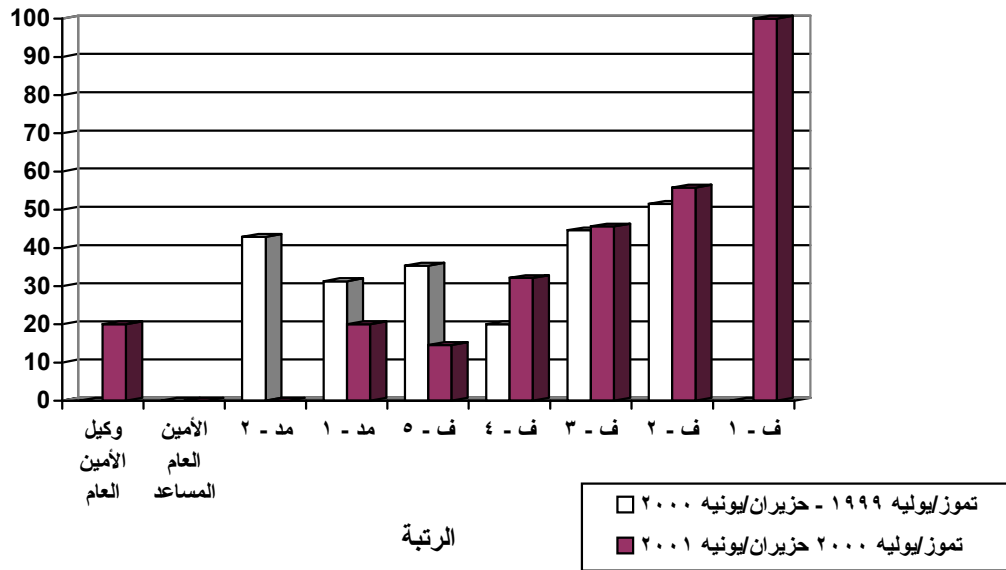
الجدول ٦
توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين
١ تموز/يوليه ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ حسب نوع الجنس

الرتبة	من ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠		من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		النسبة المئوية للنساء
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
وكيل الأمين العام	١	-	٤	١	٢٠,٠
الأمين العام المساعد	١	-	٥	-	-
مد - ٢	٤	٣	٥	٤٢,٩	-
مد - ١	١١	٥	١٦	٣١,٣	٢٠,٠
ف - ٥	١١	٦	٣٥	٣٥,٣	١٤,٦
ف - ٤	٤٤	١١	٣٨	٢٠,٠	٣٢,١
ف - ٣ ^(١)	٤٦	٣٧	٦٨	٤٤,٦	٤٥,٦
ف - ٢ ^(٢)	٤٨	٥١	٥٣	٥١,٥	٥٥,٨
ف - ١	-	-	-	-	١٠٠
المجموع	١٦٦	١١٣	٢٢٤	٤٠,٥	٤٠,٧

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

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

النسبة المئوية للنساء



الجدول ٧

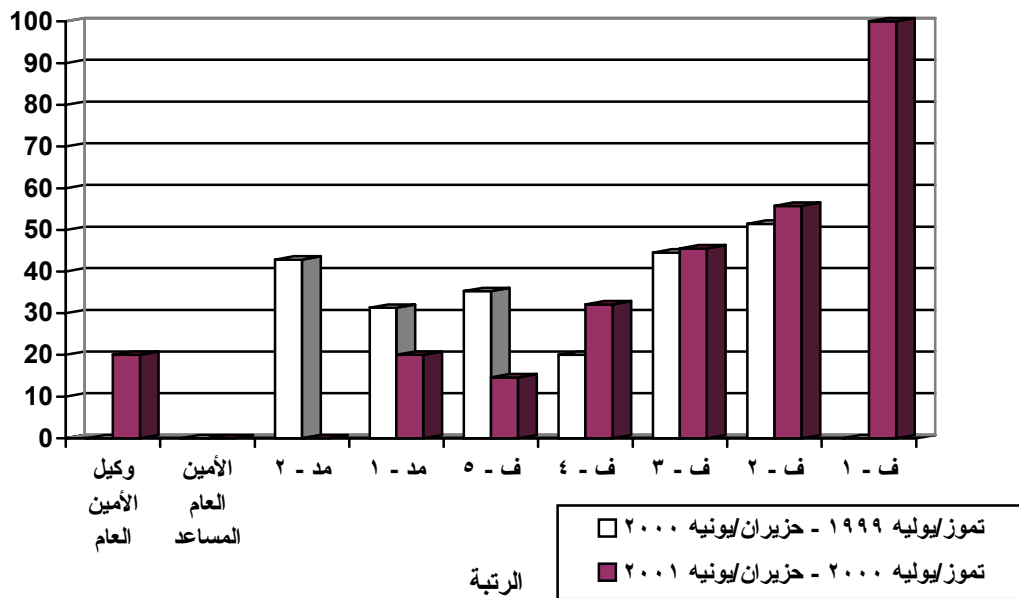
توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى الذين حصلوا على ترقية في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، حسب نوع الجنس

الرتبة	من ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠		من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		النسبة المئوية للنساء
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
وكيل الأمين العام	-	-	-	-	-
الأمين العام المساعد	-	-	-	-	١٠٠
مد - ٢	٨	٢	٧	٣	٣٠,٠
مد - ١	٢١	١٠	٢٤	١٣	٣٥,١
ف - ٥	٥٦	٣٢	٤٥	٢٩	٣٩,٢
ف - ٤	٧١	٥٠	٥٧	٦٠	٥١,٣
ف - ٣	٥٤	٥٦	٤٢	٤٩	٥٣,٨
ف - ٢	٤	١٢	-	١	١٠٠
ف - ١	-	-	-	-	-
المجموع	٢١٤	١٦٢	١٧٥	١٥٦	٤٧,١

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

ج

النسبة المئوية للنساء



الجدول ٨

الإدارات والمكاتب التي حققت أو تجاوزت هدف إقامة توازن بين الجنسين في اختيار الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١

النسبة المئوية للنساء	وكيل أمين أمين عام مساعد عام													
	الجموع	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	مد-٢	مدير	مدير	مدير	مدير	مدير		
الإدارة/المكتب	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	مجموع	
صندوق الأمم المتحدة للمشاركة الدولية	١٠٠	٢	٢			٢								
مكتب إدارة الموارد البشرية	٦٩,٢	١٣	٩	٤	١	١	٤	٣	٢			١	١	
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٦٦,٦	١٥	١٠	٥			٤	٥	٢	٣	١			
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	٦٦,٦	٩	٦	٣	٢		١	١	٢	٢		١		
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	٦١,٥	١٣	٨	٥	٤	١	٢	٢	٢	١		١		
إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات	٦٠,٣	٧٨	٤٧	٣١	٨	٥	٢١	١٢	١٢	٩	٥	٣	١	٢
مكتب الشؤون القانونية	٦٠,٠	٢٠	١٢	٨	٥	٢	٤	١	١	٣		١	١	١
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٥٩,٢	٤٩	٢٩	٢٠	٦	٣	٦	٦	٦	٦	٦	٣	٥	٢
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٥٨,٣	٤٨	٢٨	٢٠	٥	١	١١	٨	٦	٥	٥	٦		١
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات	٥٦,٥	٢٣	١٣	١٠	٤	٤	١		٤	٤	٣	٢	١	
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٥٦,٣	١٦	٩	٧		١	٣	٣	٣		٣	٢		١
إدارة شؤون الإعلام	٥٥,٢	٢٩	١٦	١٣	٢	٢	٧	٣	٢	٢	٤	٤	١	٢
إدارة الشؤون السياسية	٥٢,٦	١٩	١٠	٩	٢	١	٢	١	٤	٢	١		١	٤
مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجرمة	٥٠,٠	٢٦	١٣	١٣	٦	١	٣	٤	٣	٣	١	٢		٣

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

