

Distr.: General
20 September 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون

البندين ١٠٠ و ١١٦ من جدول الأعمال المؤقت*

النهوض بالمرأة

إدارة الموارد البشرية

تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام**

موجز

استجابة لقرار الجمعية العامة ١٤٤/٥٨ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ يقدم التقرير الحالي معلومات عن التقدم المحرز في تمثيل المرأة في مؤسسات الأمم المتحدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وضمن منظومة الأمم المتحدة بلغ معدل تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها ٣٦,٤ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. أما في الأمانة العامة للأمم المتحدة فقد بلغ معدل تمثيل المرأة نسبة ٣٧,٤ في المائة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها بالنسبة للتعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر

* A/59/150.

** تأخر تقديم هذا التقرير لأنه يستند إلى البيانات الإحصائية في التقرير المتعلق بتشكيل الأمانة العامة والذي يشتمل على معلومات حتى ٣٠ حزيران/يونيه من كل سنة. ولم يكن هناك وقت كاف لتحليل البيانات ضمن الإطار الزمني المحدد لتقديم التقارير إلى الجمعية العامة.

في الأمانة العامة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وتعتبر هذه الزيادة البالغة ١,٧ في المائة بالمقارنة إلى السنة السابقة أكبر زيادة تحدث منذ عام ١٩٩٨. وفي الوظائف التي تخضع للتوزيع الجغرافي تمثل المرأة نسبة ٤٢,٣ في المائة من وظائف الفئة الفنية وما فوقها.

يكشف التحليل للاتجاهات الطويلة الأجل صورة لتقدم غير متوازن لتمثيل المرأة في جميع المستويات ومعدل نمو سنوي لا يزيد على ٠,٤ في المائة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها بالنسبة للتعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر ونسبة ١ في المائة تقريبا لوظائف الفئة الفنية وما فوقها للتعيينات التي تخضع للتوزيع الجغرافي.

ويشير التحليل الذي يستند إلى البحث بشأن الأسباب المحتملة لبطء التقدم في تحسين وضع المرأة في الأمانة العامة إلى العوامل الرئيسية التالية التي تؤثر في تحقيق التوازن بين الجنسين وهي: عمليات التعيين والاختيار ومساءلة مديري البرامج ومناخ وثقافة العمل في المنظمة والحوافز غير الرسمية. ويصحب التحليل الحالي مجموعة من التدابير من أجل الاستعراض.

المحتويات

الصفحة	الفقرات
٥	٤-١ مقدمة
٦	١٨-٥ لمحة عامة عن تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة
٩	٥٩-١٩ لمحة عامة عن التمثيل الحالي للمرأة في الأمانة العامة
٢٢	٧٣-٦٠ الاتجاهات والتوقعات المتعلقة بتحسين وضع المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا
٢٩	٩٥-٧٤ الأنشطة الأخيرة المنفذة لتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة
٣٥	١٢٦-٩٦ تحليل أسباب تباطؤ التقدم في النهوض بوضع المرأة
٤٧	١٤١-١٢٧ ملاحظات ختامية

الجدول

١٠	١ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس للتعيينات لمدة سنة أو أكثر في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤
١٤	٢ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤
٢٣	٣ - الاتجاهات في تمثيل المرأة في رتب الفئة الفنية والفئات العليا لوظائف لمدة سنة أو أكثر، ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤ (النسبة المئوية)
٢٦	٤ - النسبة المئوية للنساء المعيّنات في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا بالأمانة العامة للأمم المتحدة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤
٢٧	٥ - النسبة المئوية للنساء المترقيات في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة للأمم المتحدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤
٢٨	٦ - تمثيل المرأة في رتب الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات لمدة سنة أو أكثر من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤ (النسبة المئوية)

المرفقات

- الأول - توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣..... ٥٣
- الثاني - توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤..... ٥٥
- الثالث - توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤..... ٥٨
- الرابع - اتجاهات تمثيل النساء الافتراضي وتوقعاته في الأمانة العامة حسب الرتبة خلال الفترة من حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى آذار/مارس ٢٠٠٤..... ٦١
- الخامس - التوقعات الافتراضية المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين استناداً إلى متوسط التغيير السنوي الذي حدث في تمثيل النساء المعيّنات في الفئة الفنية والفئات العليا لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة حسب الإدارة خلال الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٤..... ٦٣

أولا - مقدمة

- ١ - يتيح هذا التقرير الذي يقدم عملا بقرار الجمعية العامة ١٤٤/٥٨ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ معلومات عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة وسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤.
- ٢ - ففي القرار ١٤٤/٥٨ أعربت الجمعية العامة عن قلقها إزاء تباطؤ التقدم للسنة الثانية على التوالي صوب تحقيق هدف إقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ وإزاء عدم إحراز أي تقدم تقريبا في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٣ في معدل تمثيل المرأة في التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا. وحثت الجمعية الأمين العام على مضاعفة جهوده لإحراز تقدم كبير لبلوغ هدف التوزيع المتساوي للجنسين بنسبة ٥٠/٥٠. وطلبت إليه أن يستمر في وضع استراتيجيات مبتكرة للتوظيف لتحديد وجذب المرشحات المؤهلات وأن يواصل عن كثب رصد التقدم الذي تحرزه الإدارات والمكاتب في اختيار المرشحات حين تكون مؤهلاتهن مماثلة لمؤهلات المرشحين من الرجال أو أفضل منها وأن يشجع التشاور خلال عملية الاختيار بين رؤساء الإدارات والمكاتب التي توجد فيها مراكز تنسيق لشؤون المرأة فيما بين الإدارات وأن يمدد البرنامج الحالي لتدريب المديرين وتوعيتهم بشأن قضايا تحقيق التوازن بين الجنسين وأن يكثف الجهود التي يبذلها من أجل تهيئة بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين وأن يعزز السياسة المناهضة للتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي لكفالة التنفيذ الكامل للمبادئ التوجيهية لتطبيق هذه السياسة في المقر وفي الميدان.
- ٣ - وفي القرار نفسه طلبت الجمعية إعداد تحليل يركز على البحث للأسباب المحتملة لبطء التقدم في تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة بغرض وضع استراتيجيات جديدة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إحصاءات مستوفاة عن عدد النساء ونسبتهن المثوية في جميع الوحدات التنظيمية على جميع المستويات على نطاق منظومة الأمم المتحدة وعن معدلات التناقص الموزعة حسب نوع الجنس بالنسبة لجميع الوحدات التنظيمية على جميع المستويات وكذلك عن تنفيذ خطط عمل الإدارات فيما يتصل بالموارد البشرية ولا سيما من أجل تحقيق أهداف إقامة التوازن بين الجنسين. وطلبت الجمعية إلى الأمم المتحدة وإلى الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج في منظومة الأمم المتحدة تيسيرا لإعداد التقرير المذكور أعلاه، أن تقدم البيانات في موعدها المحدد من أجل القياس الدقيق للتقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في صفوف الموظفين.
- ٤ - ويستجيب هذا التقرير لطلبات الجمعية العامة.

ثانياً - لمحة عامة عن تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة

٥ - لم تتوفر أرقام كاملة عند إعداد هذا التقرير عن تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في كيانات منظومة الأمم المتحدة. ويقدم المرفق الأول بيانات عن كيانات الأمم المتحدة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ (باستثناء منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية). وارتفع معدل تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة من ٣٥ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ إلى ٣٦,٤ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. وحققت منظمتان التكافؤ بين الجنسين في التمثيل في وظائف الفئة الفنية وهما معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث حيث حقق نسبة ٥٠/٥٠ (١٣ امرأة و ١٣ رجل) وصندوق الأمم المتحدة للسكان بنسبة ٤٩,٩ في المائة (١٧٤ رجلاً و ١٧٣ امرأة). وحدثت أكبر زيادة (٧,٨ في المائة) في جامعة الأمم المتحدة حيث ارتفع معدل تمثيل المرأة من ١٣,٦ إلى ٢١,٤ في المائة.

٦ - وفي ٦ منظمات أخرى يزيد معدل تمثيل المرأة عن ٤٠ في المائة من وظائف الفئة الفنية وهي لجنة الخدمة المدنية الدولية (٤٢,١ في المائة) ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٤٢,٣ في المائة) وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (٤١,١ في المائة) ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (٤٣,٨ في المائة) ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (٤٠,٧ في المائة) وبرنامج الأغذية العالمي (٤٠,٦ في المائة) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (٤٥,٥ في المائة).

٧ - ويقل معدل تمثيل المرأة في تسع منظمات عن ٣٠ في المائة من عدد الموظفين وهي الوكالة الدولية للطاقة الذرية (١٨,٦ في المائة) ومنظمة الطيران المدني الدولي (٢٤,٣ في المائة) ومركز التجارة الدولية (٢٨,١ في المائة) والاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية (٢٦,٩ في المائة) ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (٢٥,١ في المائة) ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (٢٧,٢ في المائة) وجامعة الأمم المتحدة (٢١,٤ في المائة) والاتحاد البريدي العالمي (٢٠,٣ في المائة) والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٢٦,١ في المائة).

٨ - وبشكل تصاعدي تحسن الوضع تحسناً ضئيلاً بالنسبة للرتبة مد-١ وما فوقها حيث تشغل المرأة نسبة ٢٢,٣ في المائة من وظائف الفئة الفنية بالمقارنة إلى نسبة ٢١ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وكما هي الحال في الأمانة العامة فقد تحقق التوازن بين الجنسين بالنسبة للرتبتين ف-١ و ف-٢ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويجول عدم

البيانات المقارنة في منظومة الأمم المتحدة دون إجراء المزيد من التحليل للتعينيات والترقيات والتنقلات.

٩ - وفي داخل نظام المنسق المقيم الذي يضم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة العاملة في الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية يظل معدل تمثيل المرأة دون تغيير عن الفترة السابقة المشمولة بالتقرير عند ٢١ في المائة في آب/أغسطس ٢٠٠٤ (٢٦ موظفة من جملة ١٢٢ موظفا). ولا يشمل هذا الرقم الموظفين من المسؤولين المؤقتين بسبب شغور الوظائف. ويصل معدل تمثيل المرأة إلى ٢٥ في المائة في كل من منطقة آسيا والمحيط الهادئ (٦ وظائف من جملة ٢٤ وظيفة) وكذلك في أوروبا رابطة الدول المستقلة (٥ وظائف من جملة ٢٠ وظيفة).

١٠ - ولزيادة تمثيل المرأة اتخذ العديد من الوكالات مبادرات تهدف إلى تشجيع تحقيق التوازن بين الجنسين. وشمل ذلك من جملة أمور تحديد أهداف محددة للجنسين وجدول زمنية والإبلاغ المنتظم إلى الهيئات الإدارية بشأن حالة التعيينات ووضع المرأة وتطوير السياسة المتعلقة بالجنسين والتدريب وبذل جهود معينة لتحديد المرشحات الملائمات عن طريق برنامج التوعية التي تستهدف الدول الأعضاء والمنظمات المهنية وإيفاد بعثات للتوظيف. وترد فيما يلي بعض الأمثلة لذلك.

١١ - التزمت منظمة الأمم المتحدة للطفولة بتحقيق هدف إقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ بحلول عام ٢٠٠٠ في وظائف الفئة الفنية. ولتحقيق هدف ٥٠/٥٠ صدر توجيه تنفيذي منذ عام ٢٠٠٠ يقوم بموجبه نائب المدير التنفيذي باستعراض أية توصية تتعلق بعمل وظيفة من الفئة الفنية بمرشح ذكر من الخارج. وأنشئ برنامج خاص للمرأة في مراكز القيادة. وتنفذ اليونيسيف أيضا حملات مختارة لتعيين المرشحات عن طريق البعثات القطرية والإقليمية إلى البلدان النامية بالنسبة للوظائف العليا والمتوسطة من الفئة الفنية وتسعى إلى ضمان تحقيق التوازن بين الجنسين عند ترشيح الموظفين لإدراجهم في قوائم الخلافة. وخُصص برنامج خاص منذ عام ٢٠٠١ لإنشاء قائمة بالمواهب الشابة تستهدف المرأة بصفة خاصة. وفيما يتعلق بالعمل ونوع الحياة والسياسات الملائمة للأسرة تطبق تدابير لدعم عمل الأزواج وكذلك سياسات بشأن عطلة الولادة والعطلة الأبوية وعطلة التبنى وترتيبات العمل البديلة.

١٢ - يؤكد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في سياسته لتحقيق التوازن بين الجنسين للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦ التزامه بتحقيق التوازن بين الجنسين ويحدد هدفا لتحقيق التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع وظائف الفئة الفنية بحلول عام ٢٠١٠. وتشمل التدابير الخاصة والمتعلقة بتحقيق هذا الهدف تحديد نسبة ٣ إلى ٢ في تعيين المرأة بالمقارنة للرجل في الوظائف الجديدة. وتمنح المرشحات الأفضلية عندما تتساوى المؤهلات والخبرات بدرجة

كبيرة. ويتعين أن تحقق جميع هيئات اتخاذ القرار داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠. فضلا عن ذلك تناقش القضايا ذات الصلة ببيئة العمل والتوازن بين طبيعة العمل ونوع الحياة. ويكون كبار المدراء مسؤولين عن تنفيذ هذه السياسة الجنسانية.

١٣ - حدد برنامج الأغذية العالمي في سياسته المتعلقة بالجنسين للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧ مجموعة أهداف للتعين وتدابير للتوظيف لزيادة نسبة تمثيل المرأة في عدد من الفئات. ويتعين أن تتجه إلى النساء المؤهلات بنسبة ٥٠ في المائة على الأقل من جميع الوظائف (الوظائف الفنية الدولية والوظائف الوطنية ووظائف الخدمات العامة) ونسبة ٧٥ في المائة من جميع التعيينات المحلية لرصد المعونة الغذائية.

١٤ - أدخلت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تدابير عدة للمساعدة في تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين في كل رتبة. وتشمل السياسات الحالية خفض شروط الأقدمية للتعينات في الرتبة ف-٣ وما فوقها حتى يتحقق التكافؤ بين الجنسين وضرورة أن يراعي المديرون التوازن بين الجنسين عند اختيارهم للمرشحين. وتركز المفوضية أيضا على الإبقاء على المرأة بإدخال سياسات أكثر مرونة وملائمة للأسرة مثل تحسين السياسة المتعلقة بالعطلة الخاصة بدون مرتب والإعارات فيما بين الوكالات أو الانتداب وكذلك تكييف فترات الانتداب الثابتة.

١٥ - حددت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة هدفا يتمثل في تحقيق نسبة ٣٥ في المائة على الأقل لتمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية فما فوقها بحلول عام ٢٠٠٥. ولزيادة التقدم المحرز في تحقيق هذا الهدف تعمل المنظمة على تعيين المرشحات المؤهلات بشكل مستمر. واعتمدت مؤخرا سياسة لتوظيف الأزواج كما وضعت برنامجا لتدريب المرأة في مركز القيادة والإدارة. ويجري النظر في وضع أهداف إلزامية للإدارات مصحوبة بآليات لمساءلة المديرين.

١٦ - وضعت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة خطة عمل عن تساوي الفرص شملت أهدافا محددة لتحقيقها بحلول عام ٢٠٠١ منها زيادة معدل تمثيل المرأة من ٥٠ في المائة إلى ٦٠ في المائة في وظائف الرتب ف-١ إلى ف-٣ وزيادة معدل تمثيل المرأة من ٣٠ في المائة إلى ٤٠ في المائة في وظائف الرتبة ف-٤ وزيادة معدل تمثيل المرأة من ٢٠ في المائة إلى ٣٠ في المائة في وظائف الرتبة ف-٥ وما فوقها. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٤ تم تحقيق هذه الأهداف وتجاوزها. وتشغل المرأة حاليا نسبة ٥٨ في المائة من وظائف الرتب ف-١ إلى ف-٣ ونسبة ٤٢ في المائة من وظائف الرتبة ف-٤ و ٣٣ في المائة من وظائف الرتبة ف-٥

و ٢٢ في المائة من وظائف الرتبة مد-١ وما فوقها. ووضعت المنظمة مجموعة من التدابير الصالحة للأسرة شملت إجازة الأمومة وساعات العمل المخصصة للرضاعة وإجازة الأبوة وإجازة التبني وإجازة الأب وإجازة الأسرة وترتيبات العمل المرنة. وتوفر اليونسكو أيضا مرافق لرعاية الطفل في مقرها الرئيسي للأطفال من عمر ١٥ شهرا فما فوق.

١٧ - تشرف على سياسة منظمة الصحة العالمية المتعلقة بالجنسين فرقة عمل رفيعة المستوى تعنى بشؤون الجنسين. ولتحسين التوازن بين الجنسين حددت المنظمة هدفا يتمثل في تحقيق نسبة ٥٠ في المائة من تعيينات المرأة في وظائف الفئة الفنية فما فوق. وتركز خطة عمل شاملة تربط بين التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي على احتياجات الموارد البشرية وتعزيز جهود التوعية والتركيز على التطوير الوظيفي وبناء الاختصاص وتهيئة بيئة عمل تراعي التنوع.

١٨ - ركزت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية مؤخرا على استراتيجيات لتعيين تستهدف المرأة. وتعمم الإعلانات بالشواغر لتشمل الرابطات النسائية المهنية على نطاق العالم وتتصل بالمكاتب الميدانية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في آسيا والمحيط الهادئ وأفريقيا والمناطق في غرب آسيا وترسل الشواغر في المجالات التقنية المحددة إلى مدراء الموارد البشرية في الوكالات المتخصصة مع مجموعة من المرشحات المؤهلات تقنيا. ومنذ منتصف عام ٢٠٠١ عندما بدأ تنفيذ برنامج عمل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية المتعلقة بالموارد البشرية شغلت المرأة نسبة ٤٥ في المائة من التعيينات بالمقارنة إلى نسبة ٢٥ في المائة في السابق.

ثالثا - لمحة عامة عن التمثيل الحالي للمرأة في الأمانة العامة

١٩ - يستند التحليل التالي إلى تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية فما فوقها (٣٢٥ ٥ موظفا) وفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى بما فيها الخدمة الميدانية والخدمات الأمنية وخدمات السلامة ووظائف الحرف اليدوية (٨ ٥٣٤ وظيفة). بمقر الأمانة العامة وفي الميدان بشأن التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر. فضلا عن ذلك يمكن الحصول على معلومات من التقرير السنوي للأمين العام عن وضع الموظفين في الأمانة العامة (A/59/299).

ألف - تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا لمدة سنة واحدة أو أكثر

٢٠ - نظرا لأن الجمعية العامة قد أعربت عن قلقها في قرارها ١٤٤/٥٨ إزاء بطء التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين لهذه الفئة من وظائف الفئة الفنية فما فوقها بالنسبة للتعيينات لمدة سنة أو أكثر سوف يبدأ هذا التقرير بتحليل لتطور تمثيل المرأة في تلك المجموعة

بالذات. ويقدم المرفق الثاني معلومات عن توزيع جميع الموظفين في الوظائف لمدة سنة أو أكثر حسب النوع ومفصلة حسب الإدارة أو المكتب والرتبة.

٢١ - يبين الجدول ١ أدناه مقارنة حسب الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وعلى عكس الزيادة التي حدثت بنسبة ٠,٦ في المائة في السنة الماضية فقد ارتفعت نسبة تمثيل المرأة بصفة عامة هذه السنة بمعدل ١,٧ في المائة من ٣٥,٦ في المائة إلى ٣٧,٤ في المائة (١٩٩٠ امرأة من مجموع ٣٢٥ موظفا) مع تطورات مقدرتها في جميع الرتب بما فيها الوظائف العليا وباستثناء حالة واحدة في الرتبة ف-٥. وتمثل الزيادات أكبر زيادة منذ عام ١٩٩٨ عندما نشرت أول بيانات بالنسبة لهذه الفئة من الموظفين.

الجدول ١ -

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس للتعينات لمدة سنة أو أكثر في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

الفئة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤		النسبة المتغيرة (النسبة المتغيرة)	النسبة المتغيرة للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء		
وكيل الأمين العام	٣٢	٥	٣٠	٦	١٦,٧	٣,٢
الأمين العام المساعد	٣٥	٦	٢٩	٦	١٧,١	٢,٥
مد-٢	٨٨	٢٩	٩٢	٣٥	٢٧,٦	٢,٨
مد-١	٢٢٥	٩١	٢١٦	١٠٣	٣٢,٣	٣,٥
المجموع الفرعي	٣٨٠	١٣١	٣٦٧	١٥٠	٢٩,٠	٣,٤
ف-٥	٥٩٨	٢٥٩	٦٠٢	٢٧١	٣١,٠	٠,٨
ف-٤	١١٨٤	٥٤٤	١٠٨٨	٥٦٣	٣٤,١	٢,٦
ف-٣	١٠٧٨	٧١٤	٩٨٤	٦٩٨	٤١,٥	١,٧
ف-٢	٣١٥	٣١٥	٢٩٣	٣٠٣	٥٠,٨	٠,٨
ف-١	٤	٨	١	٥	٨٣,٣	١٦,٧
المجموع الفرعي	٣١٧٩	١٨٤٠	٢٩٦٨	١٨٤٠	٣٨,٣	١,٦
المجموع	٣٥٥٩	١٩٧١	٣٣٣٥	١٩٩٠	٣٧,٤	١,٧

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

١ - تمثيل المرأة في الوظائف العليا

٢٢ - زاد معدل تمثيل المرأة في الوظائف العليا من الرتبة مد-١ وما فوق بنسبة ٣,٤ في المائة من ٢٥,٦ في المائة إلى ٢٩ في المائة وهي أكبر زيادة تحدث في السنوات الأخيرة. وتم تسجيل أكبر الزيادات في رتبة وكيل الأمين العام والرتبة مد-١. ففي رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد زاد تمثيل المرأة على التوالي بنسبة ٣,٢ في المائة (من ١٣,٥ في المائة إلى ١٦,٧ في المائة، أو ٦ نساء من جملة ٣٦ موظفا) وبنسبة ٢,٥ في المائة (من ١٤,٦ في المائة إلى ١٧,١ في المائة، أو ٦ نساء من جملة ٣٥ موظفا). وفي الرتبة مد-٢ لم يقع معدل تمثيل المرأة بنسبة ٢,٨ في المائة من ٢٤,٨ إلى ٢٧,٦ في المائة (٣٥ امرأة من ١٢٧ موظفا). وفي الرتبة مد-١ كانت الزيادة البالغة ٣,٥ في المائة (من ٢٨,٧ في المائة إلى ٣٢,٣ في المائة أو ١٠٣ موظفة من مجموع ٣١٩ موظفا) جديرة بالملاحظة.

٢ - تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية

٢٣ - وبشكل مماثل وفي معظم رتب الفئة الفنية تسارعت معدلات النهوض بالمرأة. وبشكل تراكمي ارتفع معدل تمثيل المرأة في هذه الفئة من الموظفين بنسبة ١,٦ في المائة من ٣٦,٧ في المائة إلى ٣٨,٣ في المائة. ولكن في الرتبة ف-٥ فقط كانت الزيادة في تمثيل المرأة متواضعة ولم تزد عن ٠,٨ في المائة حيث ارتفعت من ٣٠,٢ في المائة إلى ٣١ في المائة (٢٧١ امرأة من مجموع ٨٧٣ موظفا).

٢٤ - كانت أعلى زيادة في تمثيل المرأة قد حدثت في الرتبة ف-٤ باستثناء الرتبة ف-١ حيث ارتفعت بمعدل ٢,٦ في المائة مما زاد من تمثيل المرأة في هذه الرتبة من ٣١,٥ في المائة إلى ٣٤,١ في المائة (٥٦٣ امرأة من مجموع ١٦٥١ موظفا). وبالنسبة للرتبة ف-٣ ارتفعت النسبة المئوية لتمثيل المرأة بمعدل ١,٧ في المائة من ٣٩,٨ في المائة إلى ٤١,٥ في المائة (٦٩٨ امرأة من مجموع ١٦٨٢ موظفا). وبالنسبة للرتبة ف-٢ وكانت المرأة تمثل نسبة ٥٠,٨ في المائة من الوظائف (٣٠٣ امرأة من مجموع ٥٩٨ موظفا). وكانت الرتبة ف-٢ وحدها هي التي تم فيها تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠.

٣ - النساء المعينات في الفئة الفنية لمدة سنة أو أكثر على نطاق الإدارات والمكاتب التي تضم عشرين موظفا أو أكثر

٢٥ - واصلت خمس إدارات ومكاتب وردت أسماؤها في التقرير السابق (A/58/374) تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ وهي إدارة الشؤون الإدارية (مكتب وكيل الأمين العام بنسبة ٥٦ في المائة ومكتب إدارة الموارد البشرية بنسبة ٥٢,١ في المائة وإدارة شؤون الإعلام بنسبة ٥١,١ في المائة وإدارة الشؤون الإدارية مكتب

تخطيط البرامج والميزانية والحسابات بنسبة ٥٠,٨ في المائة والمكتب التنفيذي للأمين العام بنسبة ٥٠ في المائة.

٢٦ - ومثلما حدث في السنة السابقة كانت ٢٢ إدارة ومكتبا قد حقق نسبة تتراوح بين ٣٠ و ٤٩ في المائة من تمثيل المرأة ضمن موظفيها. وحدثت أكبر الزيادات في إدارة الشؤون السياسية حيث ارتفع معدل تمثيل المرأة من ٣٨,٥ في المائة إلى ٤١,٤ في المائة ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية حيث ارتفعت الزيادة من ٣١,٢ في المائة إلى ٣٤,٦ في المائة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) حيث ارتفعت الزيادة من ٣٤,١ في المائة إلى ٣٧,٨ في المائة ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي حيث ارتفعت الزيادة من ٣٣,٧ في المائة إلى ٣٧ في المائة. أما في مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية فقد انخفض معدل تمثيل المرأة بنسبة ٦,٥ في المائة من ٤٤,٧ في المائة إلى ٣٨,٢ في المائة.

٢٧ - وكما كان في السنة السابقة فقد استمرت ٤ إدارات أو مكاتب يقل فيها تمثيل المرأة عن ٣٠ في المائة وهي مكتب خدمات الدعم المركزية (٢٣,٧ في المائة) وإدارة عمليات حفظ السلام مكتب دعم البعثات (٢٧,٥ في المائة) ولجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش (١٦,٧ في المائة) ومكتب منسق الأمم المتحدة لشؤون الأمن (١٤,٣ في المائة).

٤ - تمثيل المرأة في الرتبة مد -١ وما فوقها في الإدارات أو المكاتب التي تضم ٢٠ أو أكثر من موظفي الفئة الفنية

٢٨ - تبلغ النسبة المثوية للنساء المعينات لمدة عام واحد أو أكثر في الرتب العليا ورتب صنع السياسات (الرتبة مد-١ وما فوقها) ٢٩ في المائة، بالمقارنة مع ٢٥,٦ في المائة منذ عام مضى. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، بلغت الإدارات أو المكاتب الست التالية أو تجاوزت هدف التوازن بنسبة ٥٠ في المائة بين الجنسين في الرتبة مد-١ وما فوقها (بالمقارنة مع ثلاث إدارات أو مكاتب في العام الماضي): مكتب منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة (١٠٠ في المائة)، ومكتب إدارة الموارد البشرية (٧٥ في المائة)؛ وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات (٦٥ في المائة)؛ ومكتب الشؤون القانونية (٥٠ في المائة)؛ وإدارة الشؤون الإدارية/مكتب وكيل الأمين العام (٥٠ في المائة)؛ ومكتب الأمم المتحدة في فيينا (٥٠ في المائة). وحقق مكتبان في إدارة الشؤون الإدارية ومكتب وكيل الأمين العام ومكتب إدارة الموارد البشرية هدف التوازن بين الجنسين فيما يخص موظفي الفئة الفنية والفئات العليا ككل وكذلك بصورة تراكمية في الرتبة مد-١ وما فوقها.

٢٩ - وفي ست إدارات أو مكاتب، يبلغ تمثيل المرأة في الرتب العليا ٤٠ في المائة أو ما فوق (بالمقارنة مع تسع إدارات أو مكاتب منذ عام مضى): إدارة شؤون الإعلام

(٤٧ في المائة)؛ ومكتب الأمم المتحدة في جنيف (٤٧ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٤٤ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٤٤ في المائة)؛ ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات التابع لإدارة الشؤون الإدارية (٤٣ في المائة)؛ وإدارة شؤون نزع السلاح (٤٠ في المائة).

٣٠ - وفي ١٠ إدارات أو مكاتب، تمثل النساء في الرتب العليا أقل من ٣٠ في المائة في الرتبة مد-١ وما فوقها (بالمقارنة مع ١٣ إدارة أو مكتبا منذ عام مضى): مكتب خدمات الرقابة الداخلية (٢٩ في المائة)؛ وإدارة الشؤون السياسية (٢٩ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (٢٥ في المائة)؛ ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (٢٥ في المائة)؛ ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) (٢٥ في المائة)؛ واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (٢٠ في المائة)؛ وإدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزي (٢٠ في المائة)؛ وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة (٢٠ في المائة)؛ والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة (١٥ في المائة)؛ وإدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات (١٢ في المائة).

٣١ - وهناك ثلاث إدارات أو مكاتب ليس لديها أي موظفات في الرتبة مد-١ وما فوقها (بالمقارنة مع إدارتين أو مكتبين فقط منذ عام مضى): مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية؛ ولجنة الأمم المتحدة للتعويضات؛ ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي. ويوجد بمكتب تنسيق الشؤون الإنسانية تسع وظائف في تلك الرتب، أما لجنة الأمم المتحدة للتعويضات ففيها ست وظائف وليس في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي سوى وظيفة واحدة.

٣٢ - وهناك سبع إدارات أو مكاتب تضم ٢٠ موظفا أو أكثر في الرتبة مد-١ وما فوقها. غير أنه لم تحقق أي واحدة منها التوازن بين الجنسين في الرتب العليا ورتب تقرير السياسات. ويبلغ تمثيل المرأة في هذه الرتب ٣٤ في المائة في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية؛ و ٣٠ في المائة في إدارة عمليات حفظ السلام؛ و ٢٩ في المائة في إدارة الشؤون السياسية؛ و ٢٥ في المائة في الأونكتاد؛ و ٢٠ في المائة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ و ١٥ في المائة في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وتمثل النساء في إدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات ١٢ في المائة من الموظفين في الرتبة مد-١ وما فوقها.

باء - تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي

٣٣ - ويمثل الموظفون المعينون في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٤٧ في المائة من المجموعة الأكبر عددا الأنفة الذكر، وهي مجموعة الموظفين المعينين لمدة سنة واحدة، أو ما يعادل ٢ ٥١٥ موظفا من أصل ٣٢٥ ٥ موظفا من الفئات الفنية وما فوقها. ويقدم المرفق الثالث لمحة خاطفة عن الحالة الراهنة من حيث التوازن بين الجنسين حسب الإدارة

أو المكتب وحسب الدرجة، وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، من حيث الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٣٤ - ويقارن الجدول ٢ أدناه تمثيل النساء حسب الدرجة في هذه الفئة في الفترة ما بين ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وفي حين أن تمثيل النساء في المجموعة الأكبر عدداً، وهي مجموعة الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة فما فوقها، قد ارتفع في عام ٢٠٠٣ بنسبة ١,٧ في المائة، كانت الزيادة في هذه الفئة الأقل عدداً من الموظفين في الوظائف الجغرافية متواضعة نوعاً ما، بحيث ارتفع تمثيل النساء من ٤١,٨ إلى ٤٢,٣ في المائة (أو ما يعادل ١٠٦٣ امرأة من أصل ٢٥١٥ موظفاً). ولا تمثل الزيادة التي حصلت في المجموعة عام ٢٠٠٤ سوى نصف متوسط الزيادة السنوية البالغ ١ في المائة تقريباً منذ عام ١٩٨٩.

الجدول ٢

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤		النسبة المئوية للتغيير
	رجال	نساء	رجال	نساء	
وكيل الأمين العام	١٩	٥	١٧	٥	١,٩
الأمين العام المساعد	١٣	٤	١٢	٥	٥,٩
مد-٢	٥٣	٢٤	٥١	٢٦	٢,٦
مد-١	١٣٧	٧٨	١٣١	٨٥	٣,١
المجموع الفرعي	٢٢٢	١١١	٢١١	١٢١	٣,١ +
ف-٥	٣١٢	١٦٦	٣١٤	١٦٣	٠,٥ -
ف-٤	٤٣٧	٢٥٩	٤٢٤	٢٧٧	٢,٣
ف-٣	٣٢٥	٣١٢	٣٣٠	٣١٤	٠,٢ -
ف-٢	١٥٦	١٩٣	١٧٣	١٨٨	٣,٢ -
المجموع الفرعي	١٢٣٠	٩٣٠	١٢٤١	٩٤٢	٠,١ +
المجموع	١٤٥٢	١٠٤١	١٤٥٢	١٠٦٣	٠,٥ +

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

١ - تمثيل المرأة في الوظائف العليا

٣٥ - زاد تمثيل النساء بصورة تراكمية في الرتب العليا (الرتبة مد-١ وما فوقها) بنسبة ٣,١ في المائة، أي من ٣٣,٣ في المائة إلى ٣٦,٤ في المائة، وسجلت أعلى نسبة في رتبتي الأمين العام المساعد ومد-١، على التوالي، بنسبة ٥,٩ في المائة، أي من ٢٣,٥ إلى ٢٩,٤ في المائة (٥ من أصل ١٧) وبنسبة ٣,١ في المائة، أي من ٣٦,٣ إلى ٣٩,٤ في المائة (٨٥ من أصل ٢١٦). وفيما يتعلق برتبة وكيل الأمين العام، زاد تمثيل النساء بنسبة ١,٩ في المائة، أي من ٢٠,٨ إلى ٢٢,٧ في المائة (٥ من أصل ٢٢). وفي رتبة مد-٢، زاد تمثيل النساء بنسبة ٢,٦ في المائة، أي من ٣١,٢ إلى ٣٣,٨٦ في المائة (٢٦ من أصل ٧٧).

٢ - تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية

٣٦ - زاد التمثيل الكلي للنساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الفئة الفنية زيادة كبيرة بنسبة ٠,١ في المائة، أي من ٤٣,١ إلى ٤٣,٢ في المائة، وسجلت زيادة بنسبة ٢,٣ في المائة (من ٣٧,٢ إلى ٣٩,٥ في المائة، أو ٢٧٧ امرأة من أصل ٧٠١ موظفا) في الرتبة ف-٤. وسجل تمثيل النساء في جميع الرتب الأخرى نموا سلبيا كالتالي: في الرتبة ف-٢، انخفض التمثيل بنسبة ٣,٢ في المائة، أي من ٥٥,٣ إلى ٥٢,١ في المائة (١٨٨ من أصل ٣٦١)، وفي الرتبة ف-٣، انخفض بنسبة ٠,٢ في المائة، أي من ٤٩ إلى ٤٨,٨ في المائة (٣١٤ من أصل ٦٤٤) وفي الرتبة ف-٥، انخفض بنسبة ٠,٥ في المائة، أي من ٣٤,٧ إلى ٣٤,٢ في المائة (١٦٣ من أصل ٤٧٧).

جيم - تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا من الوظائف اللغوية

٣٧ - في الفترة المشمولة بالتقرير، زادت نسبة تمثيل النساء في الفئة الفنية في الوظائف التي لها متطلبات لغوية خاصة بنسبة ١,٤ في المائة، أي من ٤٠,١ إلى ٤١,٥ في المائة (أي ٣٥٦ امرأة من أصل ٨٥٨ موظفا). وتمثل النساء ٤٤,١ في المائة من الموظفين في الرتبة ف-٥؛ و ٣٨,١ في المائة في الرتبة ف-٤؛ و ٤٣ في المائة في الرتبة ف-٣ و ٥٣,٦ في المائة في الرتبة ف-٢. وقد تحقق هدف التوازن بنسبة ٥٠ في المائة بين الجنسين في الرتبة ف-٢ فقط. وفيما يتعلق بالتعيينات في الوظائف التي لها متطلبات لغوية خاصة، مثلت النساء نسبة ٦٣,٧ في المائة من الموظفين المعيّنين (١٤ امرأة و ٨ رجال) بالمقارنة مع ٥٥,١ في المائة في العام الماضي.

دال - تمثيل المرأة في الوظائف المشاريعة

٣٨ - يبلغ العدد الكلي للموظفين ذوي الوظائف المشاريعة (المجموعة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين) ٨٧٥ موظفا. وقد زادت نسبة النساء داخل هذه المجموعة بنسبة ٣,٢ في المائة، أي من ٣٢,٥ في المائة (٢٧٠ امرأة) إلى ٣٥,٧ في المائة (٣١٢ امرأة). وزادت نسبة النساء في الرتبة م-٧ بالمقارنة مع العام الماضي بنسبة ٤,٢ في المائة، أي من ١٢,٥ إلى ١٦,٧ في المائة. غير أن العدد الكلي للنساء لم يتغير. وفي حين سجلت أكبر زيادة في الرتبة م-٤ بنسبة ٧,٤ في المائة، أي من ٢٠,٣ إلى ٢٧,٧ في المائة، سجل نمو سلبي في الرتبة م-٣ نسبتته ١,٥ في المائة، أي من ٤٢,٤ إلى ٤٠,٩ في المائة.

هاء - موظفو بعثات دعم السلام التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام

٣٩ - رغم أن العدد الكلي للموظفين الفنيين المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر في عمليات دعم السلام انخفض من ١٧٥ إلى ٩٤٩، فقد ارتفعت نسبة التمثيل الكلية للنساء في هذه المجموعة بنسبة ٤,٣ في المائة، أي من ٢٣,٢ إلى ٢٧,٥ في المائة (٢٦١ امرأة و ٦٨٨ رجلا). وفي الرتب العليا (الرتبة مد-١ وما فوقها)، بلغت نسبة تمثيل النساء في عمليات السلام ١٢ في المائة (١٢ من أصل ٩٧)، أي بزيادة نسبتها ٢ في المائة بالمقارنة مع العام الماضي (٩ من أصل ٩٠). وفي فئة الموظفين المعيّنين لمدة تقل عن سنة، بلغت نسبة النساء ٢٧,٥ في المائة (١٤٢ من أصل ٥١٧).

٤٠ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، بلغ عدد البعثات التي أدارتها إدارة عمليات حفظ السلام ٢٧ بعثة، بما فيها بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية وبعثات بناء السلام. ومن أصل تسع بعثات تضم ٢٠ موظفا فنيا أو أكثر، كان هناك ثلاث بعثات بلغت نسبة النساء فيها أكثر من ٣٠ في المائة من الموظفين، وهي: بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، بنسبة ٣٥,٧ في المائة؛ وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، بنسبة ٣٠,٨ في المائة؛ وبعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا، بنسبة ٣٠,٣ في المائة. وبلغت نسبة النساء أكثر من ٢٥ في المائة من موظفي أربع بعثات تابعة لإدارة عمليات حفظ السلام، وهي: بعثة الأمم المتحدة في سيراليون، بنسبة ٢٧,١ في المائة؛ وبعثة إدارة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو، بنسبة ٢٦,٧ في المائة؛ وبعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية، بنسبة ٢٦,٦ في المائة؛ وبعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا، بنسبة ٢٧,٣ في المائة.

٤١ - وترأست امرأتان عينهما الأمين العام كممثلتين خاصتين له عمليتين لدعم السلام في بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا وعملية الأمم المتحدة في بوروندي. وشغلت ثلاث

نساء منصب نائبات للممثل الخاص للأمين العام في بعثات حفظ السلام التالية: بعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان وبعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا.

٤٢ - وهناك حاليا تسع وظائف خاصة بمستشارين متفرغين في مجال الشؤون الجنسانية في الرتبة ف-٤ أو ف-٥ في عمليات حفظ السلام، وبالتحديد في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، وعملية الأمم المتحدة في بوروندي، وبعثة الأمم المتحدة في كوت ديفوار، وبعثة مراقبي الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة إدارة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في سيراليون، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية.

واو - تعيينات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة وترقياتهم وتنقلهم الأفقي وإنهاء خدمتهم

٤٣ - في الفقرة ٦ (ج) من القرار ١٤٤/٥٨، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يرصد عن كثب التقدم الذي تحرزه الإدارات والمكاتب لكفالة تحقيق نسبة تعيين وترقية للنساء المؤهلات تأهيلا مناسباً تمثل ٥٠ في المائة على الأقل من جملة التعيينات والترقيات إلى أن يتم بلوغ هدف تمثيل الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠.

١ - التعيينات

٤٤ - فيما يتعلق بالتعيينات لمدة عام واحد أو أكثر، وبالنظر إلى أن النسبة الكلية للنساء بلغت ٣٧,٢ في المائة من جميع التعيينات خلال الفترة المشمولة بالتقرير في الأمانة العامة في جميع الرتب (١٩١ من أصل ٥١٤)، بما في ذلك التعيينات في البعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام، فإن معدل التعيينات لم يحقق هدف الـ ٥٠ في المائة الذي وضعتة الجمعية العامة، باستثناء الرتبة ف-٢. لذلك، لم يتحقق بعد الهدف المتمثل في التوازن بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة بين الجنسين، نظراً لأن معدلات توظيف النساء تواكب بالكاد مستويات الاستبدال، كما أن نسبة النساء المعينات أدنى بقليل من نسبة النساء اللائي يعملن بالفعل في المنظمة (٣٧,٤ في المائة). ولتحقيق هدف التوازن بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة بين الجنسين، ينبغي للإدارات والمكاتب أن تزيد عدد تعيينات النساء إلى ٥٠ في المائة أو أكثر على الأقل في جميع الرتب.

٤٥ - وبصورة أكثر تحديداً، مثلت النساء في الرتبة مد-١ وما فوقها، نسبة ٢٥,٨ في المائة من جميع التعيينات. وفي الرتب من ف-١ إلى ف-٥، مثلت النساء نسبة ٣٨,٨ في المائة من جميع التعيينات. ومن أصل سبعة تعيينات في رتبة وكيل الأمين العام (٣,١٤ في المائة)، عينت امرأة واحدة كممثلة خاصة للأمين العام في عملية الأمم المتحدة في بوروندي^(١). وفي رتبة أمين عام مساعد، عينت امرأتان من أصل ستة تعيينات (٣٣ في المائة)، وهما مساعدة الأمين العام لدعم البعثات في إدارة عمليات حفظ السلام ومساعدة الأمين العام لإدارة الموارد البشرية في إدارة الشؤون الإدارية^(٢). وفي الرتبة مد-٢، عينت ٥ نساء من أصل ٢٤ تعيينا (٢٠,٨ في المائة) و ٩ نساء من أصل ٢٩ تعيينا في الرتبة مد-١ (٣١ في المائة). وفي الرتبين ف-٥ و ف-٤، مثلت النساء نسبة ١٤,٥ في المائة (٨ من أصل ٥٥) و ٣٢,٧ في المائة من التعيينات (٣٦ من أصل ١١٠)، على التوالي. وفي الرتبين ف-٣ و ف-٢، شكلت النساء نسبة ٤١,٩ في المائة (٧٥ من أصل ١٧٩) و ٥٢,٩ في المائة (٥٥ من أصل ١٠٤) من التعيينات، على التوالي. وقد تحقق هدف التوازن بنسبة ٥٠ في المائة بين الجنسين في تعيينات موظفي الفئة الفنية ولم تتجاوز نسبة الإناث نظيرتها لدى الذكور إلا في الرتبة ف-٢، حيث بلغت ٥٢,٩ في المائة من مجموع التعيينات.

٢ - التعيينات عن طريق امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية

٤٦ - شكّلت النساء نسبة ٤٩,٣ في المائة (٣٥ امرأة و ٣٦ رجلا) من الأشخاص الذين وظفوا إثر اجتياز امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، بالمقارنة مع ٦٢,٣ في المائة في العام السابق. وشكلت النساء في جولة امتحانات عام ٢٠٠٣، ٤١ في المائة من المترشحين (٥٧١٤ من أصل ١٣٩٩٤)؛ و ٤٢ في المائة من الذين وجهت إليهم الدعوة لإجراء الامتحانات (١٦٤٣ من أصل ٣٩١١) و ٤٢ في المائة من الذين وضعت أسماءهم في القائمة (٧٢ من أصل ١٧٢). وفيما يتعلق بالتوزيع ضمن الفئات المهنية، تشكل النساء ٢٣ من أصل ٣٤ مرشحا ناجحا في الشؤون القانونية. غير أن عددهن لم يتجاوز ٥ نساء من أصل ٣٧ مرشحا ناجحا في تكنولوجيا المعلومات و ١٨ من أصل ٤٨ مرشحا ناجحا في العلوم الاقتصادية، مما يبرز ضرورة اجتذاب المزيد من النساء إلى هذه الميادين الفنية.

٣ - الترقيات والتنقلات

٤٧ - إذا كان هدف التوازن ٥٠/٥٠ في المائة بين الجنسين الذي نادى به الجمعية العامة لم يتحقق، فقد أحرز قدر أكبر من التقدم في الترقيات والتنقلات بالمقارنة مع التعيينات.

٤٨ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، مثلت النساء نسبة ٤٥,٩ في المائة من الترقيات في الرتب من ف-١ إلى مد-٢، أو ما يعادل ١٤٦ من أصل ٣١٨ ترقية. وفي الرتبين مد-٢

و مد-١، شكلت النساء نسبة ٥٥,٦ في المائة (٥ من أصل ٩) و ٣٨,٩ في المائة من الترقيات (١٤ من أصل ٣٦). وفي الفئة الفنية، مثلت النساء نسبة ٤٦,٥ في المائة (١٢٧ من أصل ٢٧٣). وفي الرتبين ف-٤ وف-٣، مثلت النساء نسبة ٥١,٤ في المائة من الترقيات (٥٤ من أصل ١٠٥ في الرتبة ف-٤ و ٣٦ من أصل ٧٠ في الرتبة ف-٣). وقد تحقق هدف التوازن بين الجنسين من حيث الترقيات وتم تجاوزه في الرتب مد-٢ و ف-٤/ف-٣. ومن أجل الإسراع بتحقيق التوازن ٥٠/٥٠ في المائة بين الجنسين، سيكون من الضروري أن تتجاوز معدلات ترقية النساء ٥٠ في المائة في جميع الرتب.

٤٩ - ومن أصل ١٢٢ انتقالاً أفقياً للموظفين في الفئات الفنية وما فوقها، بلغ عدد النساء المنتقلات ٥٨ امرأة أو ما يعادل ٤٧,٥ في المائة. ولم تسجل أية انتقالات أفقية للنساء في الرتبة مد-١. وفي الرتبة ف-٥، شكلت الانتقالات الأفقية للنساء نسبة ٤٠ في المائة (٦ من أصل ١٥)؛ وفي الرتبة ف-٤، ٤٨,١ في المائة (١٣ من أصل ٢٧)؛ وفي الرتبة ف-٣، ٤٢,٩ في المائة (١٨ من أصل ٤٢)؛ وفي الرتبة ف-٢، ٦١,٨ في المائة (٢١ من أصل ٣٤).

٤ - حالات انتهاء الخدمة

٥٠ - انتهت الخدمة في المنظمة لما مجموعه ٧٨٣ موظفاً، معينين لمدة عام واحد أو أكثر في الفئات الفنية وما فوقها، في المنظمة، بسبب إنهاء الخدمة بالاتفاق، أو الوفاة، أو انقضاء مدة التعيين، أو الانتقال من وكالة أو مؤسسة ما إلى أخرى، أو الاستقالة، أو التقاعد في سن الستين أو بعدها أو إنهاء الخدمة لأسباب صحية. وكان مرد ٥٩ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة إلى انقضاء مدة التعيين و ١٩ في المائة بسبب التقاعد. وسُجل معظم حالات انتهاء خدمة الموظفين في البعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام: ٥٣,٣ في المائة، أو ما يعادل ٤١٨ من حالات انتهاء الخدمة.

٥١ - ومثلت النساء نسبة ٢٦,٢ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة (٢٠٥ من أصل ٧٨٣) و ١٣ في المائة من حالات انتهاء الخدمة في الرتبة مد-١ وما فوقها. وشكلت النساء اللواتي انتهت خدمتهن في المنظمة ٥٣ في المائة من جميع الانتقالات من وكالة أو مؤسسة إلى أخرى (١٠ من أصل ١٩)؛ و ٣٩ في المائة من الاستقالات (٣٧ من أصل ٩٤)؛ و ٢٥ في المائة من حالات التقاعد (٣٧ من أصل ١٤٨)؛ و ٢٤ في المائة من انتهاء الخدمة بسبب انقضاء مدة التعيين (١٠٨ من أصل ٤٥٩)؛ و ٢٠ في المائة من إنهاء الخدمة بالاتفاق (١١ من أصل ٥٦) و ٣٣ في المائة من الوفيات (٢ من أصل ٦). وفي البعثات الميدانية،

مثلت النساء نسبة ٢٣ في المائة (٨٤ من أصل ٣٥٩) من حالات إنهاء الخدمة نتيجة لانقضاء مدة التعيين.

٥٢ - ومن شأن إجراء تحليل أكثر تفصيلاً، استناداً إلى مقابلات انتهاء الخدمة التي تتقصى أسباب الانتقالات من وكالة أو مؤسسة إلى أخرى، والاستقلالات وحالات إنهاء الخدمة بالاتفاق، أن يساعد على تقييم أفضل لاستمرارية هذه المجموعة من الموظفين بغرض الاحتفاظ بعدد أكبر من النساء. وقد تشكل مجموعة النساء اللواتي تنتهي خدمتهن بسبب انقضاء مدة العقد، وأغلبهن في البعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام، مصدراً هاماً للنساء المؤهلات يمكن الاستفادة منه لزيادة تمثيل النساء في المنظمة ككل وفي تلك الإدارة على وجه الخصوص. وعلاوة على ذلك، فإن التحليل على مر الزمن لاتجاهات إنهاء الخدمة حسب الفئة قد يكشف أنماطاً ليس من السهل ملاحظتها في استعراض للبيانات على مدى سنة واحدة.

٥ - معدلات التناقص في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨

٥٣ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ١٤٤/٥٨ أن يقدم معدلات التناقص موزعةً حسب نوع الجنس بالنسبة لجميع الوحدات التنظيمية وفي جميع الرتب. ولم تكن البيانات المتعلقة بمعدلات التناقص بالنسبة لبعض الرتب في الفئة الفنية متوفرة وقت إعداد هذا التقرير. وسيقدم تحليل أكثر تفصيلاً للتناقص في التقرير المقبل المتعلق بتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. أما في هذا التقرير، فقد استخدمت معدلات التناقص بوصفها العنصر الأكثر قابلية للتنبؤ من حيث البيانات المتوافرة بشأن التناقص.

٥٤ - وحسب توقعات مكتب إدارة الموارد البشرية بشأن معدلات التناقص أو التقاعد، الواردة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/59/299)، سيبلغ ما مجموعه ١ ٦٨٩ من موظفي الأمانة العامة، أو ما يعادل ١٤,٦ في المائة من مجموع القوة العاملة حالياً، سن التقاعد الإلزامي خلال الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٨. وسيتقاعد سنوياً ٣٣٨ موظفاً في المتوسط، وسيتراوح ذلك العدد بين حد أدنى يبلغ ٢٠٤ موظفاً في عام ٢٠٠٤ وحد أقصى يبلغ ٤٢٩ موظفاً في عام ٢٠٠٨. وخلال هذه الفترة، سيتقاعد ١٤٩ مديراً، مما يمثل ٨,٨ في المائة من جميع حالات التقاعد. وسيتقاعد ما مجموعه ٥٤٨ من الموظفين (٣٢,٤ في المائة) من الفئة الفنية و٩٩٢ موظفاً (٥٨,٧ في المائة) من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.

٥٥ - وإذا كان عدد النساء اللواتي سيتقاعدن خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ أكبر من عدد الرجال المتقاعدين (٨٦٧ امرأة مقابل ٨٢٢ رجلاً) في الفئة الفنية والفئات العليا، فإن حوالي

اثنين من أصل كل ثلاثة متقاعدين سيكونان من الذكور (الرتب من ف-٢ إلى مد-٢: ٦٤,٨ في المائة من الرجال). وتتيح حالات التقاعد القادمة فرصا هامة لتحسين التوزيعين الجغرافي والجنساني إلى حد كبير.

٥٦ - وبشكل أكثر تحديدا، ستتاح أكبر فرصة لتحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٥ إلى مد-٢. فعلى سبيل المثال، ينبغي استبدال ٢٩,١ في المائة من العدد الحالي للموظفين في الرتبة ف-٥، في حين أن هذه الاحتياجات أكبر من ذلك، أي تبلغ نسبتها ٣٨,٥ في المائة، في الرتبين مد-٢ و مد-١. وستكون معدلات التقاعد في هذه الرتب هامة، فعلى سبيل المثال، سيمثل التناقص نسبة تفوق ١٥ في المائة من العدد الحالي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وإدارة الشؤون السياسية وفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. وفي معظم الإدارات الأخرى، من المتوقع أن تتراوح معدلات التناقص في هذه الرتب بين ٥ و ١٥ في المائة من العدد الحالي لموظفيها. وتنتمي الإدارات التالية إلى هذه الفئة: إدارة شؤون نزع السلاح، وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة الشؤون الإدارية (مكتب وكيل الأمين العام، ومكتب خدمات الدعم المركزي، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات)، وإدارة شؤون الإعلام، وإدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية؛ ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان؛ ومكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ ومكتب الشؤون القانونية؛ والمكتب التنفيذي للأمين العام، الأونكتاد؛ وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ وموئل الأمم المتحدة؛ ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛ ومكتب الأمم المتحدة في جنيف؛ ومكتب الأمم المتحدة في فيينا؛ ومكتب منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة؛ واللجنة الاقتصادية لأفريقيا؛ واللجنة الاقتصادية لأوروبا؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ.

زاي - التوزيع الجنساني في فئة الخدمة الميدانية

٥٧ - تمثل النساء في فئة الخدمة الميدانية ٢٣,٤ في المائة (٣٢٥ من أصل ٣٨٧)، أي أن نسبتهن زادت زيادة طفيفة بالمقارنة مع العام الماضي. ولا توجد سوى امرأة واحدة من أصل ٩٠ موظفا في الرتبين خ م - ٦ و خ م - ٧. وتتركز النساء في هذه الفئة من الموظفين أكثر ما تتركز في الوظائف الدنيا في الرتبين خ م - ٢ و خ م - ٣، بنسبتي ٤٣,٢ في المائة و ٣٤,٧ في المائة، على التوالي.

حاء - التوزيع الجنساني للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٥٨ - ما زالت النساء تمثلن أغلبية الموظفين في فئة الخدمات العامة، حيث بلغت نسبتتهن ٦٢ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ (١٩١ امرأة من أصل ٦٧٥١ موظفا). وتعيينات الموظفين في هذه الفئة مجمدة حاليا عملا بقرار الجمعية العامة ٢٧٠/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. وقبل التجميد، كانت نسبة النساء من حالات التوظيف ٥٥ في المائة (٤٣ من أصل ٧٤). وفيما يتعلق بالترقيات في فئة الخدمات العامة، مثلت النساء نسبة ٥٥,٩ في المائة (٣٨٢ من أصل ٦٨٣) من المترقين. وبخصوص الانتقالات الأفقية، مثلت النساء ٧٠,٣ في المائة (١٠٢ من أصل ١٤٥). ومن حيث حالات إنهاء الخدمة، مثلت النساء ٦٠,٨ في المائة من جميع تلك الحالات (٢٨٤ من أصل ٤٦٧)، وهو ما يمثل النسبة الكلية للنساء في هذه الفئة.

٥٩ - وما زال تمثيل النساء في فئتي خدمات الأمن والسلامة والمهن والحرف شديد النقصان، حيث لا تتجاوز نسبتتهن ١١,٦ في المائة (٢٦ امرأة من أصل ٢٢٤ موظفا) و ٣,٥ في المائة (٦ من أصل ١٧٢) على التوالي.

رابعا - الاتجاهات والتوقعات المتعلقة بتحسين وضع المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا

٦٠ - يقدم هذا الباب لمحة عامة عن اتجاهات وتوقعات تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات لسنة واحدة أو أكثر ويقدم لمحة أيضا بشكل مستقل عن الوظائف التي تخضع للتوزيع الجغرافي. وتؤكد الاتجاهات في تمثيل المرأة حسب الرتبة وفقا للتغييرات المتعلقة بالسنة الحالية الاتجاهات التي تحددت في آخر تقرير للأمين العام (A/58/374)، الفقرات ٣٢ إلى ٤٢). ولأسباب توضيحية تبين التوقعات حسب الإدارة والمكتب وبافتراض اتجاه خطي في البيانات المتاحة، التاريخ الذي سيتم فيه تحقيق هدف التوازن بين الجنسين^(٣). وفيما يتعلق بالموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا الذين يشغلون وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي تقدر جميع الإسقاطات على أساس الاتجاهات الملاحظة في تمثيل المرأة في الفترة الممتدة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤. ونظرا لأن البيانات المتعلقة بالعدد الأكبر من الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر لا تتوفر إلا ابتداء من عام ١٩٩٨ فتقدر الإسقاطات على أساس تمثيل المرأة في فترة السنوات الست الممتدة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤^(٤). وقد قصد من الاتجاهات الإحصائية والإسقاطات الافتراضية مساعدة الوفود والأمانة العامة على تحديد

حجم النجاح والتحديات التي تمت مواجهتها في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة بشكل عام في الأمانة العامة حسب الرتبة والإدارة.

ألف - الاتجاهات والإسقاطات في تمثيل المرأة في رتب الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات لمدة سنة أو أكثر، ١٩٩٨-٢٠٠٤

٦١ - في الوظائف المشغولة لمدة سنة أو أكثر في الفئة الفنية أو الفئات العليا وعلى مدى فترة السنوات الست، كان تمثيل المرأة ينمو بمعدل بطيء يدعو للقلق لم يزد على ٠,٤ في المائة في السنة (انظر الجدول ٣).

الجدول ٣

الاتجاهات في تمثيل المرأة في رتب الفئة الفنية والفئات العليا لوظائف لمدة سنة أو أكثر، ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤ (النسبة المئوية)

المستوى	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ ^(٥)	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣	٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤	التغير التراكمي السنوي ١٩٩٨-٢٠٠٤	متوسط التغيير
وكيل الأمين العام	١١,١	٩,٤	٦,٥	١١,٨	١٠,٥	١٣,٩	١٣,٩	٢,٨+	٠,٥
الأمين العام المساعد	١٣,٠	١٤,٣	١١,٥	١٠,٨	١٢,٥	١٥,٠	١٨,٤	٥,٤+	٠,٩
مد - ٢	١٨,٨	٢١,٦	٢٠,٨	١٧,٩	٢١,٦	٢٤,٦	٢٩,٧	١٠,٩+	١,٨
مد - ١	٢٣,٧	٢٨,١	٢٩,٣	٣٠,١	٢٨,٧	٢٨,٩	٣١,٨	٨,٠+	١,٣
ف - ٥	٢٩,٣	٣٠,٠	٣٢,٦	٢٩,٥	٢٩,٣	٣٠,١	٣١,٢	١,٩+	٠,٣
ف - ٤	٣٢,٣	٣٣,٧	٣٣,٥	٣١,٤	٣١,٤	٣١,٤	٣٢,٧	٠,٤+	سالب
ف - ٣	٣٩,٤	٣٩,٥	٤٠,٢	٣٦,٩	٣٨,٠	٣٩,٩	٤١,٨	٢,٣+	٠,٤
ف - ٢	٤٥,٤	٤٨,٢	٥٠,١	٤٨,٠	٤٨,٧	٥٠,١	٥٠,٥	٥,٠+	٠,٨
ف - ١	٦٤,٣	٧٧,٨	٥٠,٠	٦٠,٦	٦٣,٢	٦٣,٦	٨٣,٣	١٩,٠+	٣,٢
المجموع	٣٤,٦	٣٥,٨	٣٦,٥	٣٤,٦	٣٤,٩	٣٥,٧	٣٧,١	٢,٥+	٠,٤

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

٦٢ - بلغ حجم النمو الإجمالي ٢,٥ في المائة حيث ارتفع من ٣٤,٦ في المائة (١٤١) وظيفة من ١٦١ ٤ وظيفة في عام ١٩٩٨) إلى ٣٧,١ في المائة (٢٠٢٤) وظيفة من جملة ٥٤٥٨ وظيفة في عام ٢٠٠٤). وبافتراض استمرار الاتجاهات الملاحظة عند مستويات معينة سوف يظل الهدف المتمثل في تحقيق شغل المرأة نسبة ٥٠ في المائة من الوظائف لمدة

سنة أو أكثر هدفا بعيدا (انظر المرفق الرابع (أ)). وفي المستويات الأخرى كالرتبة ف - ٥ يظل تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بعيدا إلى عقود عديدة قادمة أما عند الرتبة ف - ٤ فسيظل الاتجاه ساكنا (نسبة ٠,٤ في المائة من النمو).

٦٣ - بالمقارنة إلى النمو العام (نسبة ٢,٥ في المائة أثناء الفترة الممتدة من حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى آذار/مارس ٢٠٠٤) يبين الجدول ٣ أن الزيادة في تمثيل المرأة كانت أفضل في المستويات العليا كرتبة الأمين العام والأمين العام المساعد ومد - ٢ ومد - ١ (نسبة ٢,٨ في المائة) في رتبة وكيل الأمين العام ونسبة ٥,٤ في المائة لرتبة الأمين العام المساعد و ١٠,٩ في المائة للرتبة مد - ٢ و ٨,١ في المائة لرتبة مد - ١). وبالرغم من هذا التقدم وبهذه المعدلات تشير الإسقاطات الافتراضية إلى أن تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتبة مد - ١ ومد - ٢ لن يتحقق إلا على مدى فترة تتراوح بين ١٧ إلى ٢١ عاما. وبالرغم من أن حالة تمثيل المرأة في الوظائف العليا لا تعتبر مرضية بشكل كاف إلا أنها أكثر قابلية للتحكم فيها. ويقل عدد الوظائف في هذه المستويات نسبيا كما أن تعيين موظف أو أكثر في هذه الرتب يؤثر بدرجة كبيرة في النسبة المعوية العامة.

٦٤ - وفي الفئة الفنية حيث تتركز معظم الوظائف (انظر المرفق الرابع (ب))، وباستثناء الرتبة ف - ٢ حيث تحقق التوازن بين الجنسين بالفعل (٥٠,٨ في المائة) فإن الإسقاطات الافتراضية وبافتراض استمرار الاتجاهات الملاحظة لا تدعو للتفاؤل. فتمثيل المرأة في الرتبة ف - ٤ يبين نموا بمعدل ٠,٤ ولا يزيد حجم النمو العام عن ١,٩ في المائة بالنسبة للرتبة ف - ٥ وبافتراض استمرار الاتجاهات الملاحظة وبقاء جميع المتغيرات الأخرى فإن التوازن بين الجنسين لا يمكن تحقيقه بالنسبة للرتبة ف - ٤ نظرا لأن العدد الإجمالي للنساء اللاتي يبلغن هذه الرتبة ظل يماثل مستويات الاستبدال تقريبا. وارتفعت نسبة تمثيل المرأة في الرتبة ف - ٣ وهي أكثر الرتب اكتظاظا بالموظفين (نسبة ٣١,٥ في المائة من وظائف الفئة الفنية والفئات العليا) في الفترة من ١٩٩٨ و ٢٠٠٤ بمعدل ٢,٣ في المائة. ولا تعتبر هذه النسبة كافية ولا سيما في ضوء ضخامة عدد الموظفين المعينين.

٦٥ - ويؤكد تحليل الاتجاهات والإسقاطات الافتراضية حسب الإدارة والمكتب الاتجاهات التي تم تحديدها لتمثيل المرأة حسب الرتبة (انظر المرفق خامسا). وفي الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٤ حققت ثماني إدارات من جملة ٣٨ مكتبا وإدارة هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠ في المائة. وتمثل هذه الإدارات والمكاتب ٩ في المائة فقط (٥١٨ وظيفة من جملة ٤٤٩ وظيفة) للعدد الإجمالي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا للتعيينات لمدة سنة أو أكثر.

٦٦ - وبافتراض استمرار الاتجاهات الملاحظة ستقوم ١١ إدارة ومكتب تضم نسبة ٢٦ في المائة من العدد الإجمالي للموظفين في الفئة الفنية (١٤١٨ وظيفة من جملة ٥٤٥٩ وظيفة) بتحقيق هدف التوازن بين الجنسين. وبحلول عام ٢٠٩٣ ستقوم تسع إدارات ومكاتب تضم نسبة ٣٤ في المائة (١٨٧٦ وظيفة من جملة ٥٤٤٩ وظيفة) بتحقيق هدف التوازن بين الجنسين. وإذا أضيف إلى هذا الإسقاط الافتراضي إدارة عمليات حفظ السلام والموظفون الذين يديروهم مكتب دعم البعثات التابع للإدارة يصبح تحقيق التوازن بين الجنسين أكثر بعدا.

٦٧ - وحسب مستويات الاستبدال الحالية للمرأة فإن إدارتين ومكاتبين يمثلان ٣ في المائة من جميع الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا (١٦٢ وظيفة من جملة ٥٤٤٩ وظيفة) سوف تستمران في مواجهة اختلالات في تمثيل الجنسين ما لم تقوما بتكثيف وإعادة توجيه جهودهما لعكس الاتجاه الحالي والمضي قدما لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠ في المائة. وبالإضافة إلى ذلك لا تتوفر لخمس إدارات ومكاتب تمثل ٢ في المائة (٨٥ وظيفة من جملة ٥٤٤٩ وظيفة) سوى حجم قليل أو بيانات غير كافية لتقدير الإسقاطات الافتراضية.

١ - التعيينات

٦٨ - ظلت الجمعية العامة تطلب بشكل متسق في السنوات القليلة الماضية إلى الأمين العام أن يقوم عن كثب برصد التقدم الذي تحرزه الإدارات والمكاتب في ضمان أن تكون تعيينات وترقية النساء المؤهلات بشكل معقول تمثل نسبة ٥٠ في المائة على الأقل من جميع التعيينات والترقيات حتى يتم تحقيق هدف توزيع الوظائف بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠ في المائة.

٦٩ - ويكشف استعراض للاتجاهات في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ في رتب الفئة الفنية والفئات العليا أن النسبة المئوية لتعيينات النساء تراوحت من مستوى أدنى يصل إلى ٣٣,٢ في المائة إلى مستوى أعلى بلغ ٤٠,٧ في المائة (انظر الجدول ٤). إلا أنه وبعد هبوط حاد بنسبة تزيد على ٧ في المائة في الفترة من تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٢ استأنف الاتجاه الصعودي مما يوحي بأن بذل الجهود بشكل منتظم ومكثف والالتزام الصارم بالسياسة يمكن أن يؤدي إلى الزيادة المنتظمة المطلوبة في هذا الاتجاه. ولا تزال أسباب الهبوط الحاد تحتاج للدراسة.

الجدول - ٤

النسبة المئوية للنساء المعينات في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا بالأمانة العامة للأمم المتحدة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

الفرق من السنة السابقة	المجموع	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	وكيل الأمين العام المساعد	الأمين العام
---	٤٠,١	٦٤,٥	٣١,٨	٢٦,٢	٣١,٨	٢٧,٣	٥٥,٦	٠,٠	٠,٠
٠,٤+	٤٠,٥	٥١,٥	٤٤,٦	٢٠,٠	٣٥,٣	٣١,٣	٤٢,٩	٠,٠	٠,٠
٠,٢+	٤٠,٧	٥٥,٨	٤٥,٦	٣٢,١	١٤,٦	٢٠,٠	٠,٠	٠,٠	٢٠,٠
٧,٥-	٣٣,٢	٥٦,٦	٣٤,٩	٢٢,٧	١٢,١	١٩,٢	٢١,٤	١٠,٠	٩,١
٥,٣+	٣٨,٥	٦١,٩	---	٢٤,٨	٣١,٣	١٣,٦	١١,٨	٢٨,٦	٢٠,٠
١,٣-	٣٧,٢	٥٢,٩	٤١,٩	٣٢,٧	١٤,٥	٣١,٠	٢٠,٨	٣٣,٣	١٤,٣

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

٢ - الترقّيات

٧٠ - يشير تحليل لترقيّيات المرأة ممن يشغلن وظائف لمدة سنة أو أكثر في الفئة الفنية أو الفئات العليا في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ إلى أن التقلبات السنوية لا تزيد عن نطاق ٥ في المائة من أعلى نسبة بلغتھا التعيينات ٤٧,١ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠١ إلى أدنى نسبة لها (٤٢,٣ في المائة) في حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (انظر الجدول ٥). ويبين تحقيق النسبة ٤٧,١ في المائة أن ذلك الهدف يعزى بوضوح إلى التقيد على نحو منتظم بسياسة التوازن بين الجنسين.

الجدول - ٥

النسبة المئوية للنساء المترقيات في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة للأمم المتحدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

نسبة التغيير من السنة السابقة	المجموع	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	
							تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى حزيران/يونيه ١٩٩٩
---	٤٥,٥	٦٤,٣	٤٧,٣	٤٦,٠	٤٣,٢	٥٣,٨	
							تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٠
٢,٤-	٤٣,١	٧٥,٠	٥٠,٩	٤١,٣	٣٦,٤	٣٢,٣	
							تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠١
٤,٠+	٤٧,١	١٠٠,٠	٥٣,٨	٥١,٣	٣٩,٢	٣٥,١	
							تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٢
٣,٤-	٤٣,٧	٥٩,١	٤٤,٤	٤٠,٢	٤٥,٦	٤٤,٠	
							تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٣
١,٤-	٤٢,٣	---	٥٦,١	٣٧,٦	٤٠,٧	٣٣,٣	
							تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٤
٣,٤+	٤٥,٧	١١,١	٥١,٤	٥١,٤	٣٩,٨	٣٨,٩	

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

باء - الاتجاهات والإسقاطات في تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات لسنة أو أكثر من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤

٧١ - على مدى السنوات العشر الماضية زاد معدل تمثيل المرأة في هذه المجموعة من الوظائف في المتوسط بنسبة ١ في المائة في السنة من ٣٢,٦ في المائة في عام ١٩٩٤ (٨٣٠) وظيفة من مجموع ٢ ٥٥٠ وظيفة) إلى ٤٢,٥ في المائة في عام ٢٠٠٤ (١ ٤٤١ وظيفة من مجموع ٢ ٥٠٦ وظيفة) وبافتراض إسقاط خطي للاتجاهات الملاحظة يتوقع تحقيق التوازن بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٢ (أي في ٨ سنوات).

٧٢ - لوحظت أكبر الزيادات في الوظائف العليا بما فيها رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد ومد-٢ ومد-١ حيث ارتفع معدل تمثيل المرأة بنسبة ١١,٢ في المائة و ٢٠,٢ في المائة و ١٥,٥ في المائة و ٢٣,١ في المائة على التوالي (انظر الجدول ٦)

٧٣ - وكانت النتائج المحققة في وظائف الفئة الفنية أكثر تواضعا حيث ارتفع معدل تمثيل المرأة بنسبة ١٠,٥ في المائة في وظائف الرتبة ف-٥ وبمعدل ٥,٢ في المائة في وظائف الرتبة

ف-٤ في حين بلغ معدل زيادة التمثيل ١٠,٨ في المائة في وظائف الرتبة ف-٣ و ٧,٣ في المائة في وظائف الرتبة ف-٢ على التوالي. وفي هذين الرتبين من هذه الفئة تحقق التوازن بين الجنسين حيث بلغت نسبة التمثيل في الرتبة الأولى ٥٠,١ في المائة وفي الرتبة الثانية ٥٢,٨ في المائة. بيد أن هذه المكاسب لم تترجم إلى زيادة في تمثيل المرأة في الرتبة ف-٤ فما فوق. في الرتبة ف-٤ يشير الاتجاه بصفة خاصة إلى أقل زيادة محققة من بين جميع الرتب لتمثيل المرأة على مدى السنوات العشر الماضية. ويوحى ذلك بوجود "سقف زجاجي" عند هذه الرتبة يمنع المرأة من الصعود من وظائف الرتبة ف-٣ إلى وظائف الرتبة ف-٤ و ف-٥. ويحتاج ذلك لمزيد من الدراسة بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول - ٦

تمثيل المرأة في رتب الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات لمدة سنة أو أكثر من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤ (النسبة المئوية)

الرتبة	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	متوسط التغيير السنوي في الفترة
وكيل الأمين العام	١٠,٥	١٠	٤,٨	٥,٥	٨,٣	٨,٧	٩,١	١٧,٤	١٦,٧	٢٠,٨	٢١,٧	١١,٢+
الأمين العام المساعد	١١,١	١٤,٣	٦,٧	١٤	٢٠	١٧,٦	٢٠	٢٣,٥	٢٣,٥	٢٣,٥	٣١,٣	٢٠,٢+
مد-٢	١٨,٧	١٩,٤	١٩,٧	١٩	٢٢	٢٣,٢	٢٥,٧	٢٣,٣	٢٩,٤	٣١,٢	٣٤,٢	١٥,٥+
مد-١	١٤,٧	١٧,٢	١٩,٣	٢٢	٢٩	٣٤,٣	٣٥,٨	٣٨,٣	٣٧,٨	٣٦,٣	٣٧,٨	٢٣,١+
ف-٥	٢٤,٥	٢٨,٣	٢٧,٨	٣٣	٣١	٣١,٦	٣٣,١	٣٢,٣	٣٢,٥	٣٤,٧	٣٥,٠	١٠,٥+
ف-٤	٣٣,٨	٣٣,٧	٣٤,٩	٣٤,٤	٣٦	٣٦,٦	٣٧,٣	٣٨,٧	٣٨,٣	٣٧,٢	٣٩,٠	٥,٢+
ف-٣	٣٩,٣	٣٩,٧	٤٠,٦	٤٢,٤	٤٢	٤٤,٣	٤٤,٧	٤٥,٢	٤٦,٩	٤٩,١	٥٠,١	١٠,٨+
ف-٢	٤٥,٥	٤٧,٦	٤٩,٧	٤٨	٤٧	٤٧,٥	٤٨,٨	٥٢,١	٥٤,٢	٥٥,٣	٥٢,٨	٧,٣+
ف-١	١٠٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	٣٢,٥	٣٤,١	٣٥,١	٣٦,٦	٣٧	٣٨,١	٣٩,٢	٤٠,٢	٤١	٤١,٨	٤٢,٥	١٠,٠+

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

خامسا - الأنشطة الأخيرة المنفذة لتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة

ألف - تخطيط ورصد الموارد البشرية

٧٤ - تمثل خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية أداة رئيسية في رصد الأهداف المحققة كل سنتين في المجالات الرئيسية للموارد البشرية بما فيها التوازن بين الجنسين. ويشارك ما مجموعه ٢٦ إدارة ومكتب في الدورة الحالية للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤. ورؤساء الإدارات مسؤولون أمام الأمين العام لتحقيق الأهداف المحددة لإداراتهم. ويستخدم الآن مؤشران لتمثيل المرأة هما تحقيق التوازن بين الجنسين أو زيادة التمثيل صوب تحقيق ذلك التوازن واختيار مرشحات في ٥٠ في المائة على الأقل من قرارات الاختيار مع مراعاة شروط المادة ١٠١-٣ من ميثاق الأمم المتحدة والقرارات ذات الصلة للهيئات التشريعية.

٧٥ - في عام ٢٠٠٣ وسع مكتب إدارة الموارد البشرية من أنشطته للرصد بإدراج بعثات للرصد في الموقع تشمل نطاقا واسعا من قضايا إدارة الموارد البشرية. وكانت هذه البعثات مهمة في توعية بعثات وإدارات حفظ السلام وبناء السلام في مجالات المسؤولية المشتركة بما في ذلك القضايا الجنسانية. ولتعزيز قدرة الإدارات على رصد وتخطيط الموارد البشرية تعمل إدارة الموارد البشرية حاليا على تطوير موقع على الشبكة سوف يزود مديري البرامج وموظفي الموارد البشرية بفرص الحصول إلكترونيا على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار. وسوف يتضمن الموقع على الشبكة تقارير تفاعلية وتقارير إحصائية مستكملة.

باء - نظام اختيار الموظفين

٧٦ - في القرار ١٤٤/٥٨ شجعت الجمعية العامة رؤساء الإدارات والمكاتب على مواصلة اختيار مرشحات من النساء حين تكون مؤهلاتهن مساوية لمؤهلات الرجال أو أفضل منها وأن يشجع ويرصد ويقيم على نحو فعال أداء المديرين بالنسبة لتحقيق الأهداف المتمثلة في تحسين تمثيل المرأة. وقبل إدخال النظام الحالي لاختيار الموظفين كانت التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين على النحو الوارد في الوثيقة ST/AI/1999/9 تشكل واحدة من الأدوات الرئيسية لإعمال المبدأ السابق في توجيه مديري البرامج ومجالس التعيين والترقية المشتركة عند اتخاذ قرارات الاختيار. وفي ظل نظام التوظيف الجديد وبسبب نقل المسؤولية والمساءلة إلى رؤساء الإدارات بموجب خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية تحتاج هذه التدابير الخاصة الآن لتكييفها مع النظام الجديد ولإعلانها من جديد.

٧٧ - يشارك مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة في مداورات هيئات الاستعراض المركزية بصفة استشارية لضمان مراعاة الأهداف الجنسانية مثلما طلبت

ذلك الجمعية العامة في قرارات الاختيار. وعندما تكون هنالك أسباب تدعو إلى عدم قيام موظف البرنامج بإجراء تقييم ملائم للمرشحات تعاد القضية بواسطة هيئة الاستعراض المركزية إلى الإدارة أو المكتب مصحوبة بطلب لتوضيح أو إجراء تقييم أكثر تفصيلا وفي بعض الحالات مصحوبة بتوصية بضرورة إجراء مقابلة للمرشحات المؤهلات وإذا استوفت معايير التقييم بإدراج أسمائهن في قائمة المرشحات الموصى بشأتهن.

٧٨ - وبموجب النظام الجديد لاختيار الموظفين توضع أسماء المرشحين الواردة في القائمة المؤيدة من قبل هيئة الاستعراض المركزية بخلاف المرشح الذي اختير لوظيفة محددة، في سجل المرشحين الذين تمت الموافقة المسبقة عليهم لملء شواغر في وظائف مماثلة. ويمكن تعيين المرشحين خلال سنة واحدة من وضع أسمائهم على السجل في وظائف بنفس الرتبة في المجموعة المهنية ذاتها دون استعراض جديد من هيئات الاستعراض المركزية. ومن خلال هذا العدد من المرشحات المؤهلات الموجودات بالفعل دون الحاجة إلى العودة إلى هيئة الاستعراض المركزية من أجل تعيينهن في وظائف ريثما تصبح متوفرة، يتعين على الإدارات أن تخطو بشكل أسرع لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين.

جيم - جهات التنسيق التابعة للإدارات

٧٩ - رحبت الجمعية العامة في قرارها ١٤٤/٥٨ بالتزام الأمين العام بإدماج مراكز التنسيق التابعة للإدارات بشكل أفضل في نظام التوظيف الجديد (الفقرة ٥ (ط)) وشجعت على إجراء مشاورات بين رؤساء الإدارات والمكاتب ومراكز التنسيق أثناء عملية الاختيار (الفقرة ٦ (ه)). ونظرا لتفويض السلطة إلى مدراء البرامج في إطار النظام الحالي فقد تم تقييد دور الرصد والدور الاستشاري لمراكز التنسيق مثلما ورد تعريفه في نشرة الأمين العام ST/SGB/1999/90 وأضحى يحتاج للمزيد من التوضيح. وبالتالي فإن صلاحيات مراكز التنسيق التابعة للإدارات تحتاج لتعديدها لضمان دورها الفعال في تحديد ورصد الأهداف الجنسانية للإدارات وعرض أسماء المرشحات وتقديم المشورة بشأن اختيارهن والمساهمة في وضع ورصد خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية ورصد وتنفيذ سياسات العمل.

٨٠ - وبالتالي واصل مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة العمل مع مكتب إدارة الموارد البشرية لإعلان صلاحيات جديدة لمراكز التنسيق التابعة للإدارات وهي تمر الآن بمرحلة متقدمة. وفضلا عن ذلك سوف يواصل مكتب المستشارية الخاصة العمل مع الإدارات الفنية لتعيين مراكز التنسيق في مستوى رفيع بشكل مرض مثلما تطلب ذلك الفقرة ٥ (ه) من القرار المذكور أعلاه. ويوجد حاليا ٦٠ مركز تنسيق تابع للإدارات عند

مستويات تتراوح بين فئة الخدمات العامة الرتبة ٦ والرتبة مد-١ وتتركز غالبيتها عند الرتبة ف-٣ و ف-٤.

دال - السياسة المتعلقة بمكافحة المضايقات الجنسية

٨١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٦ (ح) من قرارها ١٨٠/٥٧ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ تعزيز السياسة المناهضة للتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي بوسائل منها كفاءة التنفيذ الكامل للمبادئ التوجيهية لتطبيق هذه السياسة في المقر وفي الميدان بما في ذلك في عمليات حفظ السلام وطلبت كذلك التبكير بإصدار التوجيه المتعلق بالتحرش الجنسي الذي أعدته إدارة عمليات حفظ السلام بالأمانة العامة فضلا عن المبادئ التوجيهية الميسرة المتعلقة بالتحرش الجنسي التي سيعدها مكتب المستشارية الخاصة للشؤون الجنسانية والنهوض بالمرأة والفريق العامل المشترك بين الوكالات لموظفي المنظومة بأسرها. وفي الفقرة ٦ (ط) من القرار ١٤٤/٥٨ طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يواصل العمل لزيادة تعزيز سياسة مناهضة التحرش بما في ذلك التحرش الجنسي وذلك لكفاءة التنفيذ الكامل للمبادئ التوجيهية لتطبيقها في المقر وفي الميدان.

٨٢ - يشارك الأمين العام بشكل تام آراء الجمعية العامة المتعلقة بموضوع تهيئة بيئة عمل داخل منظومة الأمم المتحدة خالية من التحرش ولا سيما التحرش الجنسي ويظل ملتزما بتحقيق سياسة لا تقبل التسامح مطلقا في هذا الصدد.

٨٣ - ولدعم هذه الجهود عمل مكتب المستشارية الخاصة مع إدارة عمليات حفظ السلام لصياغة وإصدار توجيه مناهضة التحرش الجنسي في عمليات حفظ السلام والبعثات الميدانية الأخرى للأمم المتحدة ليطبق على الأفراد العسكريين في الوحدات الوطنية والمراقبين العسكريين وضباط الشرطة المدنية. وبالمثل أعد مكتب المستشارية الخاصة مشروعا لمبادئ توجيهية عن التحرش الجنسي مستخدما التوجيه الذي أصدرته إدارة عمليات حفظ السلام كأساس يطبق على جميع موظفي الأمانة العامة وسوف يواصل العمل مع الإدارات والمكاتب ذات الصلة ولا سيما المكتب التنفيذي للأمين العام وإدارة الشؤون الإدارية ومكتب إدارة الموارد البشرية من أجل إعلانها. وفي الوقت ذاته يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بإعداد تنقيح للسياسات والإجراءات التي سيتم استخدامها في حالة حدوث المضايقات ولا سيما المضايقات الجنسية وهو يجري مشاورات بشأن الموضوع مع المكاتب الأخرى ومع ممثلي الموظفين.

هاء - السياسات المتعلقة بالعمل/نوعية الحياة

١ - توظيف الأزواج

٨٤ - يظل موضوع توظيف الأزواج يمثل تحدياً وهما رئيسياً ولا سيما بالنسبة للمرأة ولكن وبشكل متزايد أيضاً بالنسبة للرجل مع ما يصحب ذلك من تداعيات مهمة على حراك الموظفين والاحتفاظ بهم وتعيينهم. وشمل التقدم المحرز داخل الأمانة العامة إنشاء شبكات لدعم الأزواج وشبكات للعمل الذاتي في العديد من مراكز العمل وزيادة استخدام شبكات العمل مثل partnerjob.com والدورات الإعلامية بشأن الأبعاد ذات الصلة من سوق العمل.

٨٥ - في عام ٢٠٠٤ انضمت الأمم المتحدة إلى مجموعة partnerjob.com وهي منظمة ذاتية التمويل لا تهدف للربح تعمل على تسهيل حراك أعضائها من الموظفين بالمساعدة في إيجاد وظائف لأزواجهم. وتوفر partnerjob.com للمنظمات الأعضاء قاعدة بيانات على الشبكة عن فرص العمل المعلنة على نطاق العالم من جانب الأعضاء والمنظمات الأخرى المأذون لها والسير الذاتية لأزواج الأعضاء أو الشركاء. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٤ تم تسجيل ٣٠٥ من أزواج وشركاء موظفي الأمم المتحدة مما جعل أمانة الأمم المتحدة ثاني أكبر مستخدم لهذه البيانات. إلا أن ٤٤ زوجاً فقط قام بتقديم السيرة الذاتية على موقع الشبكة.

٢ - ترتيبات العمل المرنة

٨٦ - أدخلت الأمانة العامة ترتيبات عمل مرنة ابتداءً من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٣ بعد تجربة استمرت لمدة ستة أشهر^(٧). وتتوفر الخيارات التالية استناداً إلى تقدير مدير البرنامج: ساعات العمل المتداخلة، وجدول العمل المضغوط (ضغط عشرة أيام عمل في تسعة أيام) والعطلات المقررة للدراسة الخارجية والعمل خارج المكتب.

٨٧ - وابتداءً من حزيران/يونيه ٢٠٠٤ قامت جميع الإدارات والمكاتب باستثناء اثنين منها بتنفيذ شكل من أشكال ترتيبات العمل المرنة. ويشارك في هذه الترتيبات ما مجموعه ٢٤١٠ من موظفي الأمانة العامة^(٨). وتشكل ساعات العمل المتداخلة (٤,٨٣ في المائة) وجدول العمل المضغوط (٦,١٤ في المائة) أكثر الخيارات المستخدمة. أما العمل خارج المكتب والعطلات المقررة للاضطلاع بأنشطة إنمائية خارجية فتمثل نسبة ٦,١ في المائة و ٤,٠ في المائة على التوالي من الاستخدام العام. وتفصيل ساعات العمل حسب الفئة هو كما يلي: فئة الخدمات العامة والفئة ذات الصلة (٥,٥٨ في المائة) موظفو الفئة الفنية (٤,٣٩ في المائة) رتبة المدير فما فوق (١,٢ في المائة). وتشكل المرأة نسبة ١,٥٥ في المائة من المستخدمين والغالبية من المستخدمين لكل من الخيارين. والجدير بالذكر مع ذلك أنه في الرتبة مد-١

والتي لا تزيد نسبة استخدامها عن ٢,١ وأن غالبية المستخدمين من الرجال (٦٤,٧ في المائة).

٣ - إجازة الأبوة

٨٨ - قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثامنة والخمسين ضرورة منح إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعة أسابيع لأغراض الولادة للموظفين في المقر وفي مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسر ومنح ثمانية أسابيع للموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

واو - التطوير الوظيفي: التدريب على التوعية بالشؤون الجنسانية

٨٩ - وجه مكتب إدارة الموارد البشرية برامج خاصة لمعالجة قضايا التنوع والقضايا الجنسانية في مكان العمل. وقدم برنامج عن التنوع اشتمل على نموذج للقضايا الجنسانية لجميع الموظفين في دائرة الأمن والسلامة بالمقر الرئيسي للأمم المتحدة في حريف عام ٢٠٠٣ وتم تنقيحه لتقديمه إلى الإدارات والمكاتب بناء على طلبها. وفي الفترة المشمولة بالتقرير نفذ مكتب الأمم المتحدة في نيروبي حلقتي عمل عن "تحقيق التوازن بين السياسة المتعلقة بالعمل ونوعية الحياة للمرأة والرجل في مكان العمل". وعن "تفادي الإرهاق الشديد ووضع استخبارات عاطفية للرجال والنساء في مكان العمل". وبالإضافة إلى ذلك تعلقت برامج التطوير الوظيفي المقدمة لجميع الموظفين في هذه المجالات بالقيادة والإدارة والتنظيم ومعالجة القضايا الإنسانية والدعم لإيجاد بيئة تراعي الفوارق بين الجنسين.

٩٠ - يشير التفصيل حسب نوع الجنس للبيانات المتعلقة باستخدام البرامج التدريبية والمشاركة فيها ولا سيما الأنشطة التي تركز على التطوير الوظيفي في المقر الرئيسي إلى زيادة الاستخدام بدرجة كبيرة من جانب المرأة لجميع فئات البرامج. وفي المتوسط فقد كانت مشاركة المرأة تزيد بمعدل الضعف عن مشاركة الرجل.

زاي - إدارة الأداء

٩١ - أدرج الاحترام للتنوع والفوارق بين الجنسين كمؤشر إلزامي في نظام تقييم الأداء الإلكتروني. وتشمل مؤشرات السلوك الخاصة لاحترام تنوع الفوارق بين الجنسين من جملة أمور وعاملت الرجل والمرأة على قدم المساواة وما يشمل منظورا جنسانيا في العمل الفني. ويجب تقييم هذه المعايير الرئيسية بواسطة الموظف المسؤول الأول في نهاية دورة نظام تقييم الأداء. وكألية إضافية للمساءلة يقترح أن يشمل تقييم أداء رؤساء الإدارات والمكاتب مؤشرا خاصا بشأن التوازن بين الجنسين.

حاء - تقديم المشورة

٩٢ - واصل مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة عمله بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية وأمين المظالم وفريق المستشارين لفرز استفسارات الموظفين وإنصافهن وإرشادهن وتقديم الإحالات والرد على استفساراتهن. وغالبا ما يخاطب مكتب مركز تنسيق شؤون المرأة من جانب الموظفين أو النساء اللائي يبحثن عن وظائف في الأمم المتحدة أو في منظومة الأمم المتحدة و/أو يلتمسن الإنصاف من مظالم ناتجة أساسا من عدم الترقية أو انعدام فرص التطوير الوظيفي أو لتسهيل الانتقال لأسباب أسرية أو في حالات التحرش الملاحظة وسوء استعمال السلطة. ويتم تقديم المشورة أو الإحالة في جميع الأحوال.

طاء - القضايا المتصلة بالموظفين من فئة الخدمات العامة

٩٣ - يشكل الموظفون من فئة الخدمات العامة أكثر من نصف الموارد البشرية للمنظمة؛ وأغلبيتها من النساء. وقد نوقشت المشاكل المتعلقة بهذه الفئة من الموظفين، وبخاصة مشكلة انعدام التطور الوظيفي، في العديد من التقارير السابقة عن النهوض بوضع المرأة. وهذا الشعور بالركود الوظيفي حاد بصفة خاصة في أوساط النساء من بين الموظفين، إذ أن الكثيرات منهن يعملن في وظائف ذات رتب حدها الأعلى متدني. وكذلك، حتى اللاتي وصلن قمة مستويات هذه الفئة فإن الفرصة أمامهن ضئيلة للتطور المهني الرأسي، باستثناء امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وخلال الفترة قيد الاستعراض، تمت ترقية تسعة موظفين فقط إلى الدرجة ف - ٢ عن طريق امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ومن بين أولئك ٢٢ في المائة أو اثنان من النساء. وبالنسبة لعام ٢٠٠٤، من المتوقع أن تتوفر ٧ وظائف للمرشحين الذين اجتازوا الامتحان التنافسي.

٩٤ - ووفقا لما دُعي إليه في الإجراء ٢٧ من تقرير الأمين العام المعنون "تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات" (A/57/387)، فقد تم وضع خطة لتحسين فرص الموظفين من فئة الخدمات العامة، عن طريق عملية تشاورية عريضة مع الموظفين والمديرين. ويجري حاليا إجراء استعراض لمهام موظفي فئة الخدمات العامة ومسؤولياتهم وكفاءاتهم، وإدخال تحسينات على نظام توظيف وتعريف موظفي فئة الخدمات العامة بالمنظمة والتخطيط لمسارهم المهني في مراكز العمل والبعثات الميدانية.

٩٥ - ما يزال الوقت مبكرا لإجراء تقييم لتأثير إدخال تجميد على توظيف الموظفين من فئة الخدمات العامة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. بيد أن الدراسات الأولية تشير إلى أن هذا التجميد لا يؤثر على التوزيع الجنساني للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة وأن ذلك سيؤدي، على الأقل في المرحلة الأولية، إلى تحسين فرص الحراك الأفقي

والرأسي، الذي ستكون له آثار إيجابية على وضع النساء في ظل هيمنة العنصر النسائي في هذه الفئة.

سادسا - تحليل أسباب تباطؤ التقدم في النهوض بوضع المرأة

٩٦ - وبغية الإسراع في إحراز تقدم نحو تحقيق التوازن بين الجنسين، طلبت الجمعية العامة، في قرارها ١٨٠/٥٧، أن يجرى مزيد من التحليل للأسباب الممكنة لتباطؤ التحسّن الطارئ على وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. وبما أنه لم يتسن إكمال ذلك التحليل لأسباب مالية وتقنية، لتقدمه إلى الدورة الثامنة والخمسين، كررت الجمعية طلبها، في القرار ١٤٤/٥٨، إعداد تحليل يقوم على البحث للأسباب الممكنة لتباطؤ التحسّن الطارئ على وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، بهدف استنباط استراتيجيات جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

٩٧ - وخطوة أولى في هذا المشروع، أجرى مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة تحليلاً على أساس بحوث أُجريت، لتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة، استُخدمت فيه البيانات التجريبية ومراجعة للسياسات والممارسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ومقابلات مع نساء ورجال من فئة الخدمات العامة والفئة الفنية والفئات العليا في مراكز العمل الأربعة في أديس أبابا وبانكوك وجنيف ونيويورك. وسيضطلع مكتب المستشارية الخاصة في أوائل عام ٢٠٠٥، بالمرحلة الثانية من التحليل القائم على أساس البحوث التي تغطي منظومة الأمم المتحدة، وتُقدم تقريراً بذلك إلى الدورة المقبلة للجمعية العامة.

٩٨ - ويغطي هذا التحليل ستة مجالات: عمليات التوظيف والاختيار؛ التقدم المحرز داخل الأمانة العامة؛ والمساءلة؛ ومناخ العمل والثقافة؛ والحوافز غير الرسمية أمام تحقيق التوازن بين الجنسين؛ والقدرات الإقليمية في الوفاء بتحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة.

٩٩ - ويسلط هذا التقرير الضوء على الاستنتاجات والنتائج الرئيسية لذلك التحليل. ويركز على التحديات التي لا بد من التصدي لها لتحقيق تقدم حقيقي في الوصول إلى التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة. ويتضمن كذلك تدابير (من ١ إلى ٣٦) بهدف استنباط استراتيجيات جديدة لتحقيق التوازن الجنساني. وتهدف هذه التدابير، بقدر الإمكان، إلى تحقيق هدف التوازن الجنساني والتوازن في التوزيع الجغرافي.

١٠٠ - وقد أعدت التدابير، على أساس تحليلات قامت على بحوث أجريت، وبالتعاون مع الشبكة العالمية لمراكز التنسيق الخاصة بالمرأة في الإدارات (نحو ٦٠ مركز تنسيق ومناوب بالإدارات). ثم رفع التحليل والتوصيات بشأن العمل أيضا إلى مكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب الأخرى ذات الصلة التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة، لاستعراضها كذلك والتشاور بشأنها وإدراجها في المقترحات والاستراتيجيات المرتقبة ذات الصلة.

ألف - عمليات التوظيف والاختيار

١ - التوظيف

١٠١ - جرى تحليل ثلاث قنوات، في مجال التوظيف هي: امتحان التوظيف التنافسي الوطني للدخول في وظائف ف - ١ و ف - ٢؛ وتحديد وتوظيف مرشحات مناسبات للوظائف من الرتب ف - ٣ إلى مد - ١؛ وتقوية مصادر التوظيف للوظائف العليا من الرتب مد - ٢ إلى وكيل أمين عام.

١٠٢ - وفيما يتعلق بالامتحان، تشير الأرقام الشاملة إلى تناقص في نسبة النساء إلى الرجال: في الفترة من ١٩٩٦ إلى ٢٠٠١، كانت نسبة ٥٠ في المائة، على الأقل، من المرشحين المدرجين بقائمة التوظيف عن طريق عملية الامتحان من النساء. وتناقصت هذه الأرقام إلى ٤٤ في المائة من عام ٢٠٠٢ وإلى ٤٢ في المائة في عام ٢٠٠٣. وتعيين نساء بنسبة تقل عن ٥٠ في المائة عن طريق الامتحان، قد يؤثر على القدرة على المحافظة على نسبة ٥٠/٥٠ في المائة من التعيينات في الدرجة ف - ٢، وقد يؤدي إلى تراجع في التوازن الجنساني الذي تحقق في الرتبة ف - ٢.

١٠٣ - وسيكون من الضروري إجراء مزيد من البحوث لتحديد مدى احتمال حجز البلدان غير الممثلة أو ناقصة التمثيل و/أو البلدان النامية، من الدخول في الامتحان التنافسي الوطني بسبب ضيق إمكانية وصولها إلى سوق العمل وإلى الإنترنت معا. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تخصيص وظائف الرتبة ف - ٢ من حين إلى آخر لمراكز العمل قد يشكل عاملا يحد من معدلات قبول وظائف الرتبة ف - ٢، من جانب النساء اللائي قد يتعرضن لضغوط أكثر من قبل الأسرة و/أو نتيجة لقضايا ثقافية. وبغية زيادة تمثيل النساء من البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، يجري النظر في التدابير الموصى بها التالية:

التدبير ١ - الاضطلاع بتحليل لطلبات امتحان التوظيف التنافسي الوطني للتوظيف ومعدلات قبولها من جانب الرجال والنساء، وبحسب البلدان وذلك لتحديد إذا كانت قرارات تقديم الطلبات والقبول تكشف عن أية اتجاهات تتصل بالمساواة الجنسانية.

١٠٤ - فيما يتعلق بالتوظيف في المستويات المتوسطة من الفئة الفنية، كشف التحليل أن نظام وضع الإعلانات عن الشواغر على شبكة نظام غالاكسي الإلكتروني، ليس فعالاً بالقدر الكافي ولا موجهها لجذب أكفأ النساء المرشحات لهذه الوظائف، مع تركيز خاص على التوزيع الجغرافي العريض فيما بين النساء. فعملية الطلب على أساس الشبكة قد تميز بشكل غير مباشر ضد المتقدمات المحتملات، وخصوصاً من البلدان النامية اللاتي تقل إمكانيات حصولهن على وصلات عبر الإنترنت.

١٠٥ - وتوضح بيانات حديثة عن نسبة المتقدمين إلى نسبة الشواغر المعلنة ضرورة توسيع نطاق أساليب إعلانات التوظيف. فخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، كانت نسبة النساء تشكل ٢٩ في المائة من جملة المتقدمين عبر نظام غالاكسي. ولكن عند تفصيلها حسب أهلية المرشحين، تشكل النساء ٣٨ في المائة من جميع المرشحين لفترة ١٥ يوماً (التنقلات الأفقية) و ٤٧ في المائة من مرشحي فترة الـ ٣٠ يوماً (ترقيات)، ولكن ٢٨,٨ في المائة فقط من مرشحي فترة الـ ٦٠ يوماً (خارجيون). ويبين هذا الأخير أن الأساليب المتبعة حالياً في الإعلان عن الشواغر لا تجذب أعداداً كافية من المرشحات الخارجيات، اللاتي يمثل اختيارهن بأعداد كافية أمراً حاسماً في تعجيل التقدم نحو تحقيق التوازن بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة بين الجنسين. وأثناء الفترة قيد الاستعراض، شكلت النساء نسبة ٣٦,٦ في المائة من المرشحين الذي أحرقت لهم مقابلات و ٤٢,٦ في المائة من المرشحين المختارين. وكان ينبغي أن تكون نسبة النساء أكثر من ٥٠ في المائة من المرشحين المختارين حتى يتسنى التعجيل بالعملية وبلوغ هدف نسبة الـ ٥٠/٥٠ في المائة الذي حددته الجمعية العامة.

١٠٦ - وبالإضافة إلى ذلك، في الدرجات المتوسطة من الفئة الفنية، كثيراً ما تتضمن إعلانات الشواغر معايير تقييمية عالية التخصص، إلى جانب معايير تعليمية وحررات تقييدية بشكل مفرط إلى حد أنها تستبعد مجموعة كاملة من المتقدمات اللاتي قد يكن مؤهلات على أساس القاعدة الأوسع لكفاءتهن العامة. ولتوسيع مجموعة النساء المتقدمات لوظائف الرتب المتوسطة من الفئة الفنية، تشمل التدابير الموصى باستعراضها ما يلي:

التدبير ٢ - وبغية استهداف مجموعة واسعة من المتقدمات اللاتي يحتمل أن يكن مؤهلات، ينبغي أن يقوم مكتب إدارة لموارد البشرية بما يلي:

(أ) تعميم الشواغر المرتقبة على الأجهزة الوطنية للنساء والمنظمات الوطنية النسائية والرابطات المهنية النسائية والجامعات؛

(ب) إنشاء قاعدة بيانات مصنفة حسب نوع الجنس للخبراء الاستشاريين والمقاولين والموظفين المعيّنين وفق عقود قصيرة الأجل، وفي مهام ميدانية، وتعميم إعلانات الشواغر على هذه المجموعات؛

(ج) إنشاء قائمة اختيار موظفين مصنفة حسب نوع الجنس يسهل لمراكز التنسيق الخاصة بالنساء في الإدارات الوصول إليها لتحديد المرشحين المناسبين للوظائف في إداراتهم.

التدبير ٣ - تقوم هيئات الاستعراض المركزية، بالتشاور مع مراكز التنسيق بالإدارات، باستعراض صياغة المعايير التعليمية والخبرات العملية والمعايير التقييمية في إعلانات الشواغر لضمان أن تكون واسعة بشكل كاف.

١٠٧ - وفي الرتب مد - ٢ وأمين عام مساعد ووكيل أمين عام، تنعدم المعلومات النظامية عن المرشحات المؤهلات، وخصوصاً من البلدان النامية والبلدان غير الممثلة والناقصة التمثيل، مما يعوق قدرة الأمين العام في تعيين نساء في هذه الوظائف. ولاستهداف تعيين نساء متقدمات لوظائف في الرتبة مد - ٢ وما فوقها، يوصى باستعراض التدبير التالي:

التدبير ٤ - إعادة تنسيق الموظفين والموارد المالية بالميزانية داخل مكتب إدارة الموارد البشرية و/أو مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة من أجل ما يلي:

(أ) خلق روابط مع مواقع إلكترونية عالمية للتوظيف للتمكين من البحث في قواعد البيانات للنساء المستوفيات لمعايير محددة؛

(ب) الإعلان عن شواغر جميع الوظائف الرفيعة المستوى؛

(ج) تعميم الشواغر المرتقبة على الأجهزة الوطنية للنساء والمنظمات الوطنية النسائية والرابطات المهنية النسائية والجامعات؛

(د) تحديد وتوسيع نطاق تعميم الاختصاصات والمؤهلات المطلوبة لوظائف المبعوث الخاص والممثل الخاص؛

(هـ) ضمان وجود خطط تعاقب في المواعيد المناسبة للوظائف بالرتبة مد - ٢ وما فوقها؛

(و) جمع وتصنيف معلومات بصورة نظامية بشأن المرشحات ذوات التأهيل العالي للوظائف العليا.

٢ - الاختيار

١٠٨ - يلقي نظام اختيار الموظفين الحالي المسؤولية عن تحقيق الأهداف الجنسانية بخطط عمل تتعلق بالموارد البشرية في أيدي مديري البرامج. فالنظام يجعل من السهل للمديرين اختيار ذكور من بين المرشحين لأنهم لا يسألون عن تبرير قراراتهم النهائية. ولا تشترك أجهزة الاستعراض المركزية في عملية الاختيار الفعلية وهي من ثم غير قادرة على التأثير في القرارات النهائية. وخلافا للدور الذي كان يؤديه نظام اختيار الموظفين السابق، تقوم هيئات التعيين والترقيات وممثل من مكتب المستشارية الخاصة للشؤون الجنسانية والنهوض بالمرأة، بأدوار أساسية أبرز في عملية الاختيار، على أن هيئات الاستعراض المركزية تقوم حاليا بدور استشاري وإجرائي في الأساس. ويوصى باستعراض التدابير التالية لضمان النظر في إدراج المرشحات في عملية الاختيار:

التدبير ٥ - يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وبالتشاور مع رؤساء الإدارات أو المكاتب، وهيئات الاستعراض المركزية ومراكز التنسيق بالإدارات، بوضع تدابير فعالة خاصة ملائمة مع النظام الراهن لاختيار الموظفين. ويمكن تطبيق هذه التدابير بطريقة عكسية إذا اتخذ انعدام التوازن الجنساني من الإدارة أو المكتب اتجاهها معاكسا.

١٠٩ - ومن الضروري، علاوة على ذلك، أن تملك هيئات الاستعراض المركزية ومراكز التنسيق المعنية بالمرأة في الإدارات، السلطة الكافية كي ترصد أداء الإدارات والمكاتب فيما يتعلق بتحقيق أهدافها الجنسانية. وعليه يوصى بالتدبير المذكور أدناه من أجل استعراضه:

التدبير ٦ - تعزيز ولاية هيئات الاستعراض المركزية بهدف:

(أ) رصد تحقيق الأهداف الجغرافية والجنسانية للإدارات، كل حالة على حدة، وإيلاء اهتمام خاص للنساء المؤهلات ضمن قائمة المرشحين الموصى بهم و/أو المرشحات المؤهلات ضمن مجموعة من المتقدمين الذين لم تُجر لهم مقابلات شخصية، وبخاصة من البلدان غير الممثلة والضيئة التمثيل؛

(ب) الطلب إلى مديري البرامج في الإدارات التي يختل فيها التوازن بين الجنسين أن يبرروا لمكتب إدارة الموارد البشرية ما يتخذونه من قرارات في عملية الاختيار، في الحالات التي تغيب فيها المرأة عن قائمة المرشحين الموصى بهم؛

(ج) حث مديري البرامج على اختيار المرأة من بين المرشحين، حينما تتساوى مؤهلاتها مع مؤهلات وصفاتها من الذكور؛

(د) تشجيع مديري البرامج على اختيار المرأة من ضمن قوائم المرشحين التي تصدر بشأنها موافقة مسبقة من هيئات الاستعراض المركزية.

التدبير ٧ - قيام مراكز التنسيق المعنية بالمرأة في الإدارات بالأشياء التالية، قبل تقديم بياناتها إلى هيئات الاستعراض المركزية، بغية تيسير عمل هذه الهيئات:

(أ) الحصول على طلبات المرشحات المتقدمات لملاء الشواغر في إدارتهم أو مكاتبهم من خلال نظام غالاكسي؛

(ب) مساعدة مديري البرامج على صياغة واستعراض معايير التقييم المضمنة في الإعلانات عن الشواغر، قبل تقديمها إلى هيئات الاستعراض المركزية، وعلى اختيار المرشحات المؤهلات للمقابلات الشخصية، وكفالة توازن الجنسين في الأفرقة التي تجري هذه المقابلات، وكفالة مشاركة مراكز التنسيق التابعة للإدارات كأعضاء في هذه الأفرقة؛

(ج) استعراض قائمة المرشحين الموصى بهم وتقديم التعليقات بصورة منهجية إلى هيئات الاستعراض المركزية بشكل مباشر أو من خلال مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة (الذي يشارك فيها هيئات الاستعراض المركزية بصفة استشاري) في حالة عدم تضمين النساء المؤهلات في قائمة المرشحين المذكورة؛

(د) المشاركة في مناقشة الأهداف الجنسانية الواردة في خطط عمل الموارد البشرية لإدارتهم، وفي إعدادها في صورتها النهائية ورصدها.

باء - التقدم المحرز داخل الأمانة العامة

١ - امتحان الترقية من فئة الخدمة العامة إلى الفئة الفنية

١١٠ - تمثل المرأة العنصر الغالب في فئة الخدمة العامة داخل الأمانة العامة (نسبة ٦٢ في المائة)، التي توجد فيها أعداد كبيرة من النساء من حملة المؤهلات العالية. غير أن التحليلات كشفت عن وجود قيود شديدة على التدرج الوظيفي لهذه الفئة من الموظفين، بسبب ضرورة النجاح في امتحان الترقية من فئة الخدمة العامة إلى الفئة الفنية وفرض تقييد شواغر الوظائف المخصصة لهذا الغرض من رتبة ف - ٢ بنسبة ١٠ في المائة. وتشير المقابلات الشخصية التي أُجريت مع موظفي الخدمة العامة إلى أن النظام الحالي يُعتبر أيضا غير منصف بدرجة كبيرة ويُنظر إليه كمصدر لتثبيط الهمم. ويشعر موظفو الخدمة العامة الذين يُعيّنون للعمل لفترات

قصيرة في المكاتب الميدانية أن ازدياد مسؤولياتهم في هذه المكاتب لا يُؤلى اعتباراً في عملية الترقية إلى الرتبة ف - ٢. ويوصى باستعراض التدابير المذكورة أدناه بغية توسيع الفرص للترقية من فئة الخدمة العامة إلى الفئة الفنية:

التدبير ٨ - أن يُطلب إلى الجمعية العامة تخصيص نسبة ٢٥ في المائة من وظائف الرتبة ف-٢ للمرشحين الذين ينجحون في امتحان الترقية من فئة الخدمة العامة إلى الفئة الفنية.

التدبير ٩ - تكثيف التنسيق فيما بين الوكالات بغية تيسير انتقال موظفي الخدمة العامة إلى وظائف الفئة الفنية في وكالات الأمم المتحدة التي لا تُفرض فيها قيود على الانتقال إلى تلك الفئة.

التدبير ١٠ - إعداد نظام يُولى فيه الاعتبار لازدياد مسؤولية موظفي الخدمة العامة عند تعيينهم للعمل في المكاتب الميدانية.

٢ - التدرج الوظيفي للموظفين في الرتب الفنية فما فوقها

١١١ - يُقصد بالتدرج الوظيفي في الفئة الفنية الحركة في الاتجاهين الأفقي والرأسي معاً، التي تترتب عليها عمليات رسمية وغير رسمية قد تؤثر على المرأة والرجل بصورتين مختلفتين. وتوجد اختلافات واسعة بين ممارسات التنسيب وإعادة التعيين الداخلية في الإدارات، وفي تحديد الوظائف المتاحة للترقيات. وهناك حاجة للمزيد من البيانات بغية إيجاد فهم شامل لطبيعة التدرج الوظيفي داخل الأمانة العامة. ولكي يتوسع نطاق البيانات المصنفة حسب نوع الجنس بشأن الترقيات والتدرج الوظيفي واستبقاء الموظفين وتناقضهم الطبيعي، يوصى بالتدابير المذكورة أدناه من أجل استعراضها:

التدبير ١١ - إجراء تحليلات مقارنة على الصعيد العالمي، تشمل البيانات الشخصية وتحديد مستويات الأداء ومعدلات الترقية وزيادات المرتبات وتوزيع الموظفين الجدد من الجنسين عند دخولهم المنظمة في مستويات وأطر زمنية مختلفة. على أن يشمل ذلك الموظفين الذين يُعينون لأجل قصير، والمستشارين والمتعاقدين الأفراد، مع تتبع الفوارق بين الجنسين على مستوى التعيين وإعادة التعيين والاستبقاء والتقدم في الدرجات والتنقل.

التدبير ١٢ - إدماج المؤشرات المتصلة بالشؤون الجنسانية والقضايا المتعلقة بمسائل إنهاء خدمة الموظفين واستبقائهم، وبالتوازن بين العمل والحياة، والممارسات الإدارية، في المقابلات الشخصية المتعلقة بالخروج.

٣ - التنقل

١١٢ - تُعتبر ضرورة التنقل ما بين الوظائف والإدارات ومراكز العمل من المكونات الرئيسية للتدرج الوظيفي. وكشفت التحليلات عن أن الموظفين في الأمانة العامة قد لا يستوون مع الموظفين فيما يتعلق بمميزات التنقل، وذلك بسبب أربع مسائل رئيسية، هي: القيود الأسرية؛ والارتباط بشبكات غير رسمية؛ والحاجة إلى كفيل؛ والتخطيط للوظيفة بصورة استباقية. وقد يتقيد تنقل المرأة بين مراكز العمل بسبب القيود الأسرية التي تشمل وظيفة الزوج. وكثيرا ما يكون الانضمام إلى شبكات غير رسمية داخل المنظمة ضروريا للحصول على الوظائف، وكشفت مقابلات شخصية أجريت للرجال والنساء معا عن أن المرأة أقل قابلية للمشاركة في هذه الشبكات غير الرسمية. ولا توجد مبالغة في تقدير أهمية وجود الكفيل أو المرشد فيما يتعلق بتيسير حركة المرأة؛ إذ كشفت مقابلات شخصية عن أن المرأة أقل حظا من الرجل في الحصول على كفيل. وأخيرا، كشفت المقابلات الشخصية عن أن المرأة أقل قابلية من الرجل لممارسة التخطيط الوظيفي المستقل بصورة استباقية. ولكي يزداد تنقل المرأة بين مراكز العمل، يوصى بالتدابير المذكورة أدناه من أجل استعراضها:

التدبير ١٣ - أن يعمم مكتب إدارة الموارد البشرية إلى الموظفين في جميع الإدارات والمكاتب وبصورة منهجية قوائم شهرية بإعادة التنسيب إلى البعثات والشواغر الموجودة فيها.

التدبير ١٤ - إنشاء شبكات غير رسمية للمجموعات المهنية بدعم من مكتب إدارة الموارد البشرية.

التدبير ١٥ - تعزيز التعاون المشترك بين الوكالات على نطاق مراكز العمل، وتأسيس نظام يسمح برصد التنقل فيما بين الوكالات.

التدبير ١٦ - مواصلة تحسين الاتفاقات مع البلدان المضيفة بغية السماح بتوظيف أزواج موظفي الأمم المتحدة.

التدبير ١٧ - تشجيع الموظفين على استخدام الأدوات البديلة (كموقع الإنترنت partnerjob.com مثلا) بغية تيسير حصول الأزواج على فرص للتوظيف.

التدبير ١٨ - تعزيز مكتب إدارة الموارد البشرية لبرامج الرصد الخاصة به، مع زيادة التركيز على مشاركة النساء والرجال من الرتب العليا كموجهين للنساء على جميع المستويات.

١١٣ - ولكي تزداد إمكانية تنقل المرأة من خلال توسيع نطاق خيارات التخطيط الوظيفي، يوصى بالتدابير التالية من أجل استعراضها:

التدبير ١٩ - وضع نماذج للمسارات الوظيفية المختلفة للموظفين من الفئات المهنية المختلفة، مع التركيز بشكل خاص على المرأة، بما في ذلك الوظائف الإدارية من الرتب العليا.

التدبير ٢٠ - مراجعة نظام تقييم الأداء كي يشمل خطة التنمية الفردية التي تتضمن التناوب على الوظائف والمرونة المهنية. ويستعرض مكتب إدارة الموارد البشرية خطط التنمية الفردية ويحدد الموظفين، لا سيما النساء، الذين يعانون صعوبات في التحرك رأسياً وأفقياً.

التدبير ٢١ - تخصيص الموارد من أجل توفير المشورة الوظيفية والتدريب بصورة منهجية للنساء اللاتي يدل تقييمهن على امتلاكهن قدرات عالية في مختلف مستويات رتب الخدمة العامة والفئة الفنية.

جيم - المساواة

١١٤ - كشفت تحليلات العوامل المؤثرة على تحقيق التكافؤ بين الجنسين عن أنه لا توجد الآن أية آلية للإنفاذ تكفل تحقيق مديري البرامج لأهداف توازن الجنسين في خطط عمل الموارد البشرية. وقد يؤدي انعدام المساواة إلى أن يتسبب مديرو البرامج، الذين لا يحققون أهدافهم المتعلقة بتوزيع الجنسين، إلى دوام ضالة تمثيل المرأة في إدارات معينة. ولأغراض التشجيع على المزيد من المساواة بشأن تحقيق أهداف توازن الجنسين في خطط عمل الموارد البشرية، يوصى بالإجراءات التالية:

التدبير ٢٢ - أن يضمّن مكتب إدارة الموارد البشرية المؤشرات المتصلة بالمساواة الجنسانية، كالتوازن بين الجنسين والوعي بالمساائل الجنسانية، في عمليات تقييم الأداء التي يجريها مديرو البرامج.

التدبير ٢٣ - إنشاء نظام يحدد بوضوح المسؤوليات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين على جميع المستويات في الأمانة العامة.

كفالة مساءلة الإدارات التي تفشل بصورة منهجية في تحقيق أهداف توزيع الجنسين
التدبير ٢٤ - أن يشكل مكتب إدارة الموارد البشرية فرقة عمل تتكون من مديري البرامج وممثلين لمكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، بغية وضع استراتيجية استباقية للتعين والاختيار من أجل معالجة عدم التوازن، مع التركيز على الإدارات التي تتميز ببطء نمو معدلات تمثيل المرأة.

التدبير ٢٥ - تميم تقرير سنوي على رؤساء الإدارات، يعده مكتب إدارة الموارد البشرية بشأن التقدم المحرز في إدارتهم تجاه تحقيق الأهداف الجنسانية المدرجة في خطط عمل الموارد البشرية.

١١٥ - يتعين تشجيع الدول الأعضاء على تهيئة بيئة مؤاتية لمساءلة رؤساء الإدارات بشأن التوازن بين الجنسين وتوسيع دائرة الحوار والشراكة معهم.

دال - مناخ العمل وثقافته

١١٦ - تمثل ترتيبات العمل المرنة عاملا رئيسيا في اجتذاب الموظفين من ذوات الكفاءات العالية، واستبقائهم. وقد بين التحليل، أنه على الرغم مما أُحرز من تقدم، فإن الثقافة الإدارية غير الرسمية السائدة داخل نطاق الأمانة العامة تنظر إلى ترتيبات العمل المرنة باعتبارها عائقا أمام الإنتاجية والكفاءة، وبشكل أهم، باعتبارها لا تتوافق مع التقدم الوظيفي، والأداء على مستوى الوظائف الإدارية التنفيذية. ويُنظر إلى التوازن بين العمل والحياة باعتباره أمرا متعارضا مع معيار التقدم الوظيفي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، الذي يتمثل في العمل لساعات طويلة والحضور بشكل دائم. وأخيرا، فإن وجود فهم لدى المديرين بأن السياسات المتعلقة بالتوازن بين العمل/الحياة، تنطبق فقط على المرأة يعزز من الصورة النمطية المتمثلة في أن المرأة غير قادرة على المشاركة الكاملة في أعمال المنظومة، ولا يمكن لها الالتزام الكامل بوظيفتها الوظيفية. وحتى يتسنى تعزيز واستدامة تطبيق سياسات التوازن بين العمل والحياة، فقد اقترحت التدابير التالية لاستعراضها:

التدبير ٢٦ - مواصلة التدريب في الإدارات، بمساعدة منسقي الإدارات، في مجال الوعي بالمساواة بين الجنسين، والتوازن بين العمل/الحياة، وما إلى ذلك، بالنسبة لجميع الموظفين، مع التركيز على المديرين.

التدبير ٢٧ - تبني ثقافة منتظمة، من خلال تكثيف التدريب على مستوى الإدارات، وتواصلها، وقيام الأمين العام، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وكبار المديرين، والمنسقين على مستوى الإدارات، بالدعوة إلى ما يترتب على الوعي بالمساواة بين الجنسين، والتوازن بين العمل/الحياة، من فوائد لجميع الموظفين، مع التركيز بوجه خاص على المديرين.

التدبير ٢٨ - وضع تدابير متعددة للإنتاجية التي تتحقق بمعزل عن عنصر الوقت، وتقوم على أساس العطاء، وتعميمها.

هاء - العوائق غير الرسمية التي تقف في وجه تحقيق التوازن بين الجنسين

١١٧ - تأخذ العوائق التي تقف في وجه التدرج الوظيفي للمرأة طابعا ذا شكل غير رسمي بصفة متزايدة، ومن ثم يصبح تحديدها أمرا أكثر صعوبة، لا سيما على المستويات الوظيفية العليا بالمنظمة. وحتى يتسنى تحقيق النهوض بالمرأة بشكل فعال، يجب تحديد هذه العوائق غير الرسمية التي تقف في وجه التدرج الوظيفي، وتحليلها، وإزالتها.

١ - الدخول في وظائف الأمانة العامة

١١٨ - يوجد تمثيل عالٍ للمرأة في وظائف الدعم، ولكن حضورها منخفض في الوقت نفسه في الوظائف الفنية والتخصصية، والوظائف الإدارية التنفيذية، والمهن التقنية.

١١٩ - وقد يشكّل أيضا التمييز بشكل مباشر، أو غير مباشر، في عملية الاختيار، عائقا على مستوى الدخول الوظيفي. وتبين بحوث أخرى، أن المديرين عندما يقومون بعملية الاختيار، فإنهم غالبا ما يتطلعون إلى شخصيات تتوافق مع الثقافة المنظمة القائمة. وفي بيئة عمل لا يزال يهيمن عليها الذكور، فإن هناك فرصا أقل متاحة للمرأة لإظهار سمات الشخصية التي تبدو جيدة "للتوافق". ولتوسيع البارامترات التي تحددها الأنماط المتعلقة بالأدوار المتوقعة من الجنسين، والفصل الوظيفي، يوصى بالتدبير التالي للاستعراض:

التدبير ٢٩ - توسيع نطاق التجربة الوظيفية للمرأة، وذلك من خلال جملة أمور، منها استحداث مهام خاصة لهن على المدى القصير، وتسهيل ذلك، لتنويع كفاءاتهن الوظيفية.

٢ - التدرج الوظيفي

١٢٠ - من بين العوائق المهمة التي أبرزت في التحليل وجود ثقافة منتظمة تحد من نهوض المرأة، ومن بين سمات هذه الثقافة ساعات العمل الطويلة، والاتجاهات السلبية فيما يتعلق بالتوازن بين العمل/الحياة، ومفاهيم فترات العمل الوظيفي الموضوعية بشكل يتناسب مع

أنماط عيش الذكور، وروح المحاباة، وأساليب الإدارة والاتصالات والقيادة ذات التوجه الذكوري. ومن العوائق الأخرى وجود افتراضات غير مفصح عنها بأن النساء لسن مقبولات، بنفس الدرجة التي عليها الرجال، في الوظائف ذات المستويات الأعلى، والتنفيذية، والتقنية. وفي نطاق الأمانة العامة، ينعكس ذلك في تواصل انخفاض تمثيل المرأة في المستويات الإدارية العليا والوظائف التقنية. وثمة عائق ثالث يتمثل في وجود إمكانية لوجود فوارق منهجية تتعلق بنوع الجنس عند تقييم معدلات الأداء. وبين التحليل أن وجه التباين المذكور غالبا ما يفضي إلى حدوث انقطاعات أكبر في الحياة الوظيفية للمرأة بسبب المسؤوليات الأسرية، ويشكل عائقا غير رسمي، وذلك من حيث أن هذه المعدلات غالبا ما تحدد مستويات التقدم الوظيفي. وثمة عائق رابع يتمثل في تأثير شبكات العمل غير الرسمية. وغالبا ما يتم استبعاد المرأة من هذه الشبكات، التي تسهّل وجود انطباعات إيجابية، وتفضي إلى تحقيق التدرج الوظيفي بشكل أسرع. وحتى يتسنى إيجاد ثقافة منظمة أكثر شمولية لجميع الموظفين، يوصى باستعراض التدابير التالية:

التدبير ٣٠ - إدماج الوعي بجوانب المساواة بين الجنسين في مدونة السلوك، ونشرها على نطاق واسع، وضمان وجود آليات مساءلة مناسبة.

التدبير ٣١ - وضع مبادئ إدارية تشمل أبعاد الوعي بالمساواة بين الجنسين، وتعميمها.

التدبير ٣٢ - توسيع نطاق التدريب الإداري والفني للمرأة لإعدادها بشكل أفضل للوظائف الإدارية التنفيذية و/أو التقنية.

١٢١ - ومن أجل زيادة تمثيل المرأة في الوظائف ذات المستويات الأعلى والتنفيذية، والتقنية، يوصى باستعراض التدابير التالية:

التدبير ٣٣ - منح الصلاحية على مستوى الإدارات لترتيبات التعاقب الوظيفي

التدبير ٣٤ - ضمان اتباع عملية الاختيار الرسمية لجميع وظائف الفئة الفنية، ووضع عمليات اختيار رسمية وشفافة، للتعينات على المستويات العليا.

١٢٢ - ضمانا لعدم اتسام تقييمات الأداء بالتحيز المنهجي ضد المرأة، يوصى باستعراض التدبير التالي:

التدبير ٣٥ - تحليل البيانات المتعلقة بتقييمات الأداء، مصنفة بحسب الإدارة، لتحديد ما إذا كانت هناك فوارق منهجية تتعلق بنوع الجنس في تقييم معدلات الأداء التي يمكن أن تكون ذات أثر على معدلات ترقية المرأة.

واو - القدرة الإقليمية على تحقيق هدف توزيع الوظائف بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠.

١٢٣ - أظهر التحليل أن العوامل الثقافية والسياسية والاجتماعية - الاقتصادية تجعل من تحقيق هدف التمثيل الجنساني بنسبة ٥٠/٥٠ أمراً أكثر صعوبة في بعض مراكز العمل، مما هي عليه في مراكز أخرى. ولتعزيز القدرة الإقليمية على تحقيق هدف التوزيع الوظيفي بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، يُقترح استعراض التدبير التالي:

التدبير ٣٦ - تسهيل إمكانيات وصول المكاتب الميدانية إلى قواعد بيانات وظيفية مُمنهجة وذات طابع مركزي تحتوي معلومات بشأن المرشحات المحتملات.

١٢٤ - ويقدم التحليل نظرة متبصرة للعوامل التي تؤثر على التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ويتيح أساساً لاتخاذ تدابير يتم النظر فيها بغية زيادة حضور المرأة في الأمانة العامة في الفئة الفنية، والمستويات الأعلى.

١٢٥ - وأكد التحليل على الطبيعة المعقدة لظاهرة "السقف الزجاجي" للمرأة، في محاولة لشرح العوامل التي حالت دون الأمانة العامة ودون تحقيق الهدف الذي وضعته الجمعية العامة. وفي حين أن الأجوبة البديهية لهذه المسألة تتمثل في التوظيف بشكل أكثر نشاطاً، فإن مشكلة انخفاض نسبة تمثيل المرأة، مقارنة بالرجل، ترتبط بعوامل أخرى كثيرة. ومن بين هذه العوامل، في جملة أمور، إمكانيات الوصول المحدودة إلى سوق العمل، وللاتصال عبر الإنترنت، والعوائق الرسمية وغير الرسمية، مثل عدم التقيد الصارم بسياسة التوازن بين الجنسين، بما في ذلك التدابير الخاصة، ومسائل الثقافة التنظيمية، بما فيها عدم الوعي بالمسائل الجنسانية، والاتجاهات السلبية للتوازن بين العمل/الحياة، وعدم التطوير بشكل كاف لشبكات العمل غير الرسمية.

١٢٦ - وقد أكدت الدراسة، عملاً بالإجراءات المحددة المقترحة في الفئات الست ذات النطاق الواسع الواردة أعلاه، على أن من أهم عوامل النجاح الحاسمة لتحقيق التوجه نحو هدف تمثيل الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، يتمثل في الالتزام الشخصي، الذي يتضح من خلال ما يقوم به الأمين العام من إجراءات مباشرة.

سابعا - ملاحظات ختامية

١٢٧ - منذ صدور التقرير الأخير (A/58/374)، كانت هناك تطورات إيجابية فيما يخص وضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، في حين أن ما أُحرز من تقدم في مجالات أخرى كان ذا طبيعة مختلطة. وفي الفئة الأكبر حجماً لتعيينات الموظفين لمدة سنة، أو

أكثر، في الفئات الفنية والفئات العليا، ازدادت نسبة تمثيل المرأة بمعدل ١,٧ في المائة، لتصل إلى ٣٧,٤ في المائة، ووقعت أعلى معدلات الزيادة منذ سنة ١٩٩٨ مقارنة بما شهدته السنة الماضية من زيادة، تتمثل في ٠,٦ في المائة فقط. وشهدت نسبة تمثيل المرأة في الوظائف العليا، مثل وظيفة وكيل الأمين العام، والوظائف على الرتبة مد-١، زيادة بنسبة ٣,٢، و ٣,٥ في المائة على التوالي.

١٢٨ - وفي مجموعة الفئة الفنية، وما فوقها، الخاضعة للتوزيع الجغرافي، فإنه في حين أن نسبة تمثيل المرأة، ازدادت في الماضي بمعدل مطرد يبلغ ١ في المائة، فإن الزيادة الفعلية خلال الفترة المشمولة بالتقرير تمثلت في ٠,٥ في المائة فقط، مما يجعل نسبة تمثيل المرأة تصل إلى ٤٢,٣ في المائة، ووقعت أعلى معدلات الزيادة في رتبة مد - ١ (٣,١ في المائة). بيد أن هذه الزيادة قد حد منها معدلات فقدان في الفئة الفنية (ف - ٣ و ف - ٥).

١٢٩ - وفي كلتا المجموعتين المذكورتين أعلاه، فإن معدل التمثيل العام للمرأة، والمتمثل في ٣٧,٤ في المائة و ٤٢,٣ في المائة على التوالي، لا يزال دون النسبة المتوخاة للتوازن بين الجنسين بمعدل ٥٠/٥٠.

١٣٠ - ويبين تحليل التوجهات على المدى الطويل صورة مشابهة للتقدم ذي الطبيعة المختلطة في تمثيل المرأة على جميع المستويات، بمعدل نمو سنوي نسبته ٠,٤ في المائة فقط، فيما بين الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها، بالنسبة للتعيينات لمدة سنة أو أكثر، وحوالي ١ في المائة للموظفين في الفئة الفنية، وما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وبافتراض استمرار التوجهات السابقة، فإن التنبؤات في هذا الصدد تتمثل في أن تحقيق التوازن بين الجنسين سيظل يشكل تحدياً للسنوات القليلة القادمة بالنسبة للموظفين في التعيينات لمدة سنة أو أكثر، ولأقل من عشر سنوات للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

١٣١ - ويبن التحليل، ضمن استنتاجات أخرى، أنه لا يوجد ترابط مباشر بين الزيادة في أعداد النساء على المستويات الدنيا وتمثيل النساء على المستويات العليا. وعلى سبيل المثال، فإنه في الرتبة ف - ٤، كان معدل النمو في تمثيل المرأة في الوظائف الخاضعة للتمثيل الجغرافي عند أدنى حد له في السنوات العشر الأخيرة، على الرغم من أن هدف تحقيق التوازن الجنساني في الرتبتين ف - ٢ و ف - ٣ قد أمكن بلوغه. ومن ثم، فإن هناك حاجة إلى بذل جهد متصل لزيادة تمثيل المرأة في هاتين الرتبتين، والرتب الأعلى، لبلوغ هدف توزيع الوظائف بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠.

١٣٢ - ولأجل توظيف النساء، واستبقائهن، تم اتخاذ عدة مبادرات واستراتيجيات جديدة لتحقيق التوازن بين الجنسين، على مستوى المنظومة بأكملها، وعلى مستوى الأمانة العامة، كما تم توضيحه في الفروع ذات العلاقة الواردة أعلاه. وتولي كيانات الأمم المتحدة، بما فيها الأمانة العامة، اهتماما خاصا بتحديد المرشحات المناسبات من النساء، وزيادة مصادر توظيف المرأة، ووضع برامج توظيف في المجالات الفنية، وتعزيز التنمية الوظيفية للمرأة، وتبني إحداث تغييرات في الاتجاهات ووضع سياسات مراعية للاحتياجات الأسرية، وما شابه ذلك، حتى يتسنى تحقيق التوازن بين الجنسين. ومن الجدير بالملاحظة في هذا الصدد أنه في ظل إصلاح نظام الموظفين، تقع على رئيس الدائرة أو المكتب المسؤولية الأساسية من أجل الدفع قدما بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين.

١٣٣ - وعلى الرغم من المكاسب المهمة التي تحققت من خلال هذه المبادرات، فإن كيانات الأمم المتحدة، بما فيها الأمانة العامة، أمامها طريق طويل كي تحقق الدمج الفعال لاعتبارات التوازن بين الجنسين في نظمها المؤسسية، ونظم الاتجاهات، وسياسات إدارة الموارد البشرية للمنظمة. ويبيّن التحليل الذي أجراه مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة لأسباب التقدم البطيء في تحسين وضع المرأة في الأمانة العامة أن عدم التوازن بين الجنسين هو ظاهرة متعددة الجوانب، ومشكلة ذات طابع منهجي تتطلب استجابة منهجية ومتكاملة. ويتم التمييز ضد المرشحات من النساء للتوظيف، بفعل عوامل خارجية غير مواتية لهن، من قبيل إمكانيات الوصول العالمية المحدودة لأسواق العمل، وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، وفرص التدريب والتعليم الفني والتقني، بالإضافة إلى إمكانيات صنع القرار. وفي نطاق المنظمة، ثمة حاجة إلى أن يتم استعراض استراتيجيات التوظيف، والترقية، والاستبقاء، والتطوير الوظيفي، والعدالة، والسياسات المضادة للتحرش، والموارد البشرية، والتخطيط للتعاقب الوظيفي، وسياسات تحقيق التوازن بين العمل/الحياة، والثقافة الإدارية، وآليات المساءلة، وذلك من أجل ضمان ألا تضر هذه العوامل بشكل مباشر، وغير مباشر بالمرأة.

١٣٤ - وبالمثل، فإنه في الوقت الذي قدمت فيه الهيئات التشريعية سبل علاج عديدة، فيما يتعلق بالتوظيف، فإن هذه السبل لم تفلح بشكل فعال في معالجة مشكلة انخفاض عدد النساء نسبيا اللاتي ينخرطن في العمل مع المنظمة. وعلى مستوى الدخول الوظيفي، فإن نظام التوظيف الحالي ليس ذا طبيعة استباقية، كما أنه ليس ذا طبيعة موجهة بشكل كاف، وهو شديد الاعتماد على إعلانات الشواغر عن طريق الإنترنت. وتبين البيانات الحالية أن أعداد الرجال الذين يتقدمون بطلبات للحصول على وظائف يفوق بكثير أعداد النساء.

١٣٥ - ومن المسائل ذات العلاقة أيضا، فيما يخص المساواة، أنه في الوقت الذي يضع فيه نظام التوظيف المسؤولية عن الوصول إلى أهداف الموارد البشرية، بما في ذلك الأهداف المتعلقة بالتوزيع الجغرافي واعتبارات المساواة بين الجنسين، على عاتق رؤساء الإدارات، والمكاتب، فإن هؤلاء المسؤولين لا يُتطلب منهم تبرير قراراتهم، إذا ما فضلوا اختيار رجال لشغل الوظائف على نساء يملكن نفس المؤهلات. وفي الوقت الذي يتمتع فيه مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الشؤون الإدارية، ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ووظائف استشارية ووظائف رصد مهمة، فإنه لا توجد مساواة، لا سيما على مستوى مديري البرامج فيما يخص مسألة تحقيق التوازن بين الجنسين، كما لا يُكافأ المديرون الذين يتفوقون في هذا المجال.

١٣٦ - ومن العوامل الأخرى الضرورية تحسين الشفافية وأنشطة الرصد. وفي هذا السياق، فإنه يتوقع لصلاحيات المنسقين على مستوى الإدارات أن تشمل، ضمن مهام أخرى، إمكانية الوصول بشكل كامل إلى البيانات لأغراض الرصد المنتظم لوضع التوازن بين الجنسين، وإمكانيات الوصول إلى مديري البرامج، ورؤساء الإدارات أو المكاتب، والتشاور معهم، بشأن خطط عمل الموارد البشرية، وأهداف تحقيق التوازن بين الجنسين، وتقديم المشورة بشأن اختيار المرشحات.

١٣٧ - وحدد التحليل مشاكل عديدة تتعلق باستبقاء النساء. وتوجد، بين صفوف الموظفات في فئة الخدمات العامة، أعداد مهمة من الموظفات اللاتي يمتلكن مؤهلات أكاديمية عالية، وخبرة دولية ومهارات لغوية، بيد أن التدرج في الوصول الوظيفي إلى هذه الفئة بالغ التقييد، بسبب الحاجة إلى اجتياز الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، كما أن نسبة ١٠ في المائة فقط من الوظائف الشاغرة في الرتبة ف - ٢ تخصص لهن.

١٣٨ - ومن العناصر الرئيسية في التدرج الوظيفي الحاجة إلى التحرك عبر الوظائف، والإدارات ومراكز العمل، والخطط الوظيفية، وخطط التعاقب الوظيفي. ويمكن أن يحد من تحرك الموظفات القيود الأسرية، وعدم توفر الفرص لتوظيف الأزواج، وعدم توفر إمكانية الوصول أمام المرأة للشبكات غير الرسمية والكفلاء. وبين التحليل وجود أوجه عدم تطابق بين النظم الرسمية وغير الرسمية لاختيار الموظفين والتطوير الوظيفي. ومن المسائل التي تلعب دورا رئيسيا في التقدم الوظيفي إقامة الشبكات، وتوفير الكفلاء، والتخطيط الوظيفي ذو الطابع الاستباقي والمستقل، وهي مجالات يرجح أن يقل فيها احتمال مشاركة المرأة.

١٣٩ - وعنصر أساسي آخر من عناصر التقدم المهني هو تأثير مناخ العمل والثقافة. وقد كشف التحليل أن هدف إدخال السياسات المتعلقة بالعمل/الحياة لاجتذاب الموظفين ذوي الكفاءة العالية واستبقائهم وخاصة النساء، لم يؤثر بعد على الثقافة الإدارية الحالية داخل الأمانة العامة، التي لا تزال تنظر إلى هذه السياسات بوصفها عائق أمام الفعالية والإنتاجية، وأهم من ذلك، بوصفها لا تتوافق مع النهوض بالحياة الوظيفية ومع أداء الرتب الإدارية.

١٤٠ - وكما تبين من التقدم الأخير الذي أحرز في تمثيل المرأة في مجموعة الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر، فإن جميع هذه العقبات يمكن تخطيها. ولقد وضعت الأمانة العامة عدة عناصر لنظام فعال لتحقيق التوازن بين الجنسين. وتحتاج هذه العناصر إلى التعزيز بتدابير خاصة مكيفة حسب نظام اختيار الموظفين الراهن وعن طريق المسؤوليات التنظيمية المحددة بوضوح للتوازن بين الجنسين على جميع المستويات في جميع أنحاء الأمانة العامة. ومن المؤمل أن تساعد التدابير المعروضة للنظر فيها في القسم السابق من هذا التقرير، في صياغة استراتيجيات جديدة لتحقيق التوازن بين الجنسين.

١٤١ - ويظل الأمين العام ملتزماً بالتزاماً قوياً ببلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع رتب وفئات الوظائف، بما في ذلك، الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسات، حسب تكليف الجمعية العامة، وسيكفل تكثيف رؤساء الإدارات والمكاتب ومكاتب الرصد المركزية للجهود المبذولة وتعزيز التدابير لتحقيق تلك الغاية.

الحواشي

- (١) على مستوى وكيل الأمين العام، عينت امرأة مفوضاً سامياً للأمم المتحدة لحقوق الإنسان اعتباراً من الفترة التي تلي الفترة المشمولة بالتقرير.
- (٢) أجريت ثلاثة تعيينات لنساء على مستوى الأمين العام المساعد اعتباراً من الفترة التي تلي الفترة المشمولة بالتقرير: مستشارة خاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية؛ وأمين عام مساعد للشؤون الإنسانية ونائبة منسق الإغاثة في حالات الطوارئ. بمكتب تنسيق الشؤون الإنسانية ونائبة المفوضة السامية لحقوق الإنسان. بمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.
- (٣) اعتمد تقدير الاحتمالات طريقة القيمة الصغرى لمجموع المربعات المناسبة للبيانات المتاحة. والقيمة الصغرى لمجموع المربعات موجودة في برنامج مطلب MATLAB الذي استخدم لهذا التطبيق.
- (٤) في الوقت الذي كان يجري فيه تحليل الاتجاهات، كانت البيانات متاحة حتى آذار/مارس ٢٠٠٤ فقط.
- (٥) كان عام ٢٠٠١ أول عام تُدرج فيه بيانات إدارة عمليات حفظ السلام/ومكتب دعم البعثات في إحصاءات تكوين الأمانة العامة.
- (٦) انظر ST/AI/2002/4.

(٧) انظر ST/SGB/2003/4.

(٨) ١٠٨٤ في المقر و ١٣٢٦ في المكاتب البعيدة عن المقر بما في ذلك ٣٧٩ في اللجان الإقليمية.

(٩) تمثيل النساء في كل خيار: ساعات العمل المتداخلة (٥٣,٥ في المائة من النساء)؛ ومواعيد العمل المضغوطة (٦١,٤ في المائة من النساء)؛ والفترات المقررة لأنشطة التعلم الخارجية (٥٥,٦ في المائة من النساء)؛ والعمل بعيدا عن المكتب (٦٧,٣ في المائة من النساء). وتفصيل تمثيل الجنسين في كل فئة: فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى ذات الصلة (٦٣,٩ في المائة من النساء)؛ والفئة الفنية (٤٣,٣ في المائة من النساء) وفئة مد-١ وما فوقها (٣٥,٣ في المائة من النساء).

توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣

المنظمة	رتبة وكيل الأمين العام ^(١)		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المجموع		النسبة المئوية للنساء في كانون ديسمبر ٢٠٠٢	النسبة المئوية للنساء في الأول/ديسمبر ٢٠٠٣	النسبة المئوية للنساء في الأول/ديسمبر ٢٠٠٣	النسبة المئوية للنساء في الأول/ديسمبر ٢٠٠٣
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء				
	الرجل	النساء	الرجل	النساء	الرجل	النساء	الرجل	النساء	الرجل	النساء	الرجل	النساء	الرجل	النساء	الرجل	النساء	الرجل	النساء				
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	١٢	٢	٣٤	٨	١٣٠	١٥	٣٢٣	٥٧	٣٤٦	١٠٩	١٥٨	١٠٨	٨٧	٩٦	١٤	١٦	١١٠٤	٤١١	٢٧,١	٢٤,١	٣	
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٦	١	٤	١	٣١	٤	٢١٣	٢٢	٢٧٨	٤٩	٢١٥	٧٣	٣١	٢٩	٥	١	٧٨٣	١٧٩	١٨,٦	١٨,٣	٠,٣	
منظمة الطيران المدني الدولي	٢	صفر	٤	صفر	١٦	صفر	٤٥	٦	١٢٥	٣٢	٤٠	٢٢	١٠	١٧	١	١	٢٤٣	٧٨	٢٤,٣	٢٤,٠	٠,٣	
المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم	صفر	صفر	٢	صفر	١	صفر	١٦	٤	١٥	٩	١١	٨	٧	٥	صفر	صفر	٧٨	٢٦	٣٣,٣	٣٢,٤	٠,٩	
محكمة العدل الدولية	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٣	صفر	٩	٢	٦	٧	٧	٥	صفر	صفر	٤١	١٤	٣٤,١	٣٥,٩	١,٨-	
لجنة الخدمة المدنية الدولية	صفر	صفر	١	صفر	٢	١	١	صفر	٣	٥	٣	١	١	١	صفر	صفر	١٩	٨	٤٢,١	٣٨,٥	٣,٦	
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٤	١	٧	١	٦	٤	٤٦	٤٦	٢٩	٢٣	١٢	١٥	٦	١٦	٤	١	١١٤	٧٥	٤٠	٤٠,٥	٠,٥-	
منظمة العمل الدولية	صفر	صفر	٥	صفر	١٣	٢	٣٥	٨	١٦	١٢	١٢	١٠	٨	١٣	صفر	صفر	١٣٥	٤٦	٣٤,١	٣٧,٢	٣,١-	
مركز التجارة الدولية للاتصالات	١	صفر	١	صفر	٤	صفر	٢٧	٣	٢٣	١١	١٦	٦	١٠	١١	صفر	١	١١٤	٣٢	٢٨,١	٢٨,٨	٠,٧-	
الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية	٤	صفر	٤	صفر	١٥	صفر	٧٥	١٢	٧٩	١٢	١٥	٤٢	٢٧	٢٠	٤	٥	٢٥٦	٩٤	٢٦,٩	٢٦,٠	٠,٩	
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين	١	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	١	٥	٣	٧	١٠	٦	١٠	٦	صفر	صفر	١٧	٢٨	٣٧,٨	٣٩,١	١,٣-	
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	١	٢	٢	صفر	١٣	٩	٤١	٢٨	١٤٤	٨٢	٢٤	٣١	٢٠	٢٢	٢	٧	٢٤٧	١٨١	٤٢,٣	٤٠,٥	١,٨	
الأمم المتحدة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	٤٨	١٠	٩١	٣٤	٢٧٤	١٠٣	٧٣٥	٣٠٠	١٢٦١	٥٨١	١١٢٦	٨٠٢	٤١٩	٤٣٨	١٨	٤٨	٣٩٧٢	٦٢٨٨	٣٦,٨	٣٤,٢	٢,٦	

المنظمة	رتبة وكيل الأمين العام ^١		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المجموع		النسبة المئوية للنساء في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢	النسبة المئوية للنساء في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣	النسبة المئوية للنساء في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣	التغيير في نقاط النسبة المئوية	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء					
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء					
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٨	٣	٤٧	١٣	١٣١	٣٥	٢٠٩	١٤٤	١٩٩	١١٣	١٥٢	٨٥	١٠٤	١٣٠	١٥	١٨	٨٦٥	٥٤١	١٤٠٦	٣٨,٥	٣٨,٢	٠,٣	
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	١٠	١	٢٣	٩	٤٩	١٢	١٥١	٦٧	١٣٠	٨٩	١١١	١٢١	٨١	١٢١	١٥	٢٥	٥٧٠	٤٤٥	١٠١٥	٤٣,٨	٤٤,٠	٠,٢-	
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١	٢	٧	٥	٢٩	١٣	٨١	٥٩	٣٠	٣٩	١٤	٢١	١١	٢٦	١	٨	١٧٤	١٧٣	٣٤٧	٤٩,٩	٤٩,٣	٠,٦	
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٢	١	٩	٣	٥٦	١٥	١٣٩	٤٤	٢٨٩	١٣٨	٢٥٥	٢٥٧	٧٨	١١١	٨	٥	٨٣٦	٥٧٤	١٤١٠	٤٠,٧	٤٣,١	٢,٤-	
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٢	٢	٢٨	١١	٨٠	٣٨	٢٣٨	١٦٨	٣٨٦	٢٦٥	٢٣٠	١٩٨	٧٣	١٨٣	٩	١٠	٨٧٥	٨٧٥	١٩٢١	٤٥,٥	٤٤,٧	٠,٨	
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	١	١	٤	١	٢٩	٤	٧٦	٨	٥٦	١٨	٤٢	٢٢	٢٢	١٧	٣	٧	٢٣٣	٧٨	٣١١	٢٥,١	٢٤,٥	٠,٦	
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
مكتب الأمم المتحدة لخدمة المشاريع	٢	٢	٨	٢	٢٣	٢	٧٦	٢٤	٥١	٣٠	٣٧	٢٨	١٥	٧	٧	٧	٢١٢	٩٣	٣٠٥	٣٠,٥	٣٢,٠	١,٥-	
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٨٣	٣١	١١٤	٢٧,٢	٢٨,٨	١,٤-	
جامعة الأمم المتحدة	٢	٢	٤	٤	٨	١	٩	١	٩	٢	٩	٤	٣	٤	٤	٤	٤٤	١٢	٥٦	٢١,٤	١٣,٦	٧,٨	
الاتحاد البريدي العالمي	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٥٩	١٥	٧٤	٢٠,٣	١٩,٧	٠,٢-	
برنامج الأغذية العالمي	٤	١	٢٤	٩	٤٥	١٥	٩٦	٤٦	١٥٣	٨٣	١٩٥	١٣٣	١٠١	١٢٩	٥	١٠	٦٢٣	٤٢٦	١٠٤٩	٤٠,٦	٤١,٢	٠,٦-	
منظمة الصحة العالمية																							
المنظمة العالمية للملكية الفكرية																							
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	٢	٢	٤	٤	١٣	٢	٢٧	١٠	٣٢	١٠	١٠	٧	٦	١٠	١	١	٨٥	٣٠	١١٥	٢٦,١	٢٣,٩	٢,٢	
المجموع	١١٧	٢٩	٣٢٠	١٠٠	٩٩٦	٢٨٢	٢٧٥٨	١٠٥٨	٣٧٥٢	١٧٥٤	٢٧٧٢	٢٠٢٨	١١٢٨	١٤٣٦	١٠٧١	١٦٥	١١٩٥٠	٦٨٥٢	١٨٨٠٢	٣٦,٤	٣٥,٠	١,٤	

المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين التابع للأمانة العامة لمنظومة الأمم المتحدة.

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

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في
الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/
يونيه ٢٠٠٤

التفسير في النسبة نقاط المئوية النسبة للنساء المئوية	الاجموع	و كيل الأمين العام																				
		الاجموع		١-ف		٢-ف		٣-ف		٤-ف		٥-ف		١-مد		٢-مد		أمين عام مساعد	العام			
		أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر			
٠,٨- ٣٧,٩	٢٩	١١	١٨			٢	١	٢	٢	١	٧	٤	٥	١	١	١	١		١	إدارة شؤون نزع السلاح		
١,٧- ٤٥,٤	٢٦٠	١١٨	١٤٢			١٨	٢٢	٢٣	٢٥	٤٢	٣٨	٢١	٣٠	١٢	١٧	٢	٨	١	١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية		
١,٧ ٤٤,٧	٥٣٢	٢٣٨	٢٩٤			١١	٩	٩٢	٩٨	٨٤	١١٨	٤٠	٦٣	٨	٤	٢	١	١	١	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات		
٤,٦ ٥٦,٠	٢٥	١٤	١١					٢	١	٤	١	٥	٦	١	٢	١	١		١	إدارة الشؤون الإدارية		
																				الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية/إدارة الشؤون الإدارية		
	٣٧,٥	٨	٣	٥				١		٢	١	١	١	١		١				إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية		
٢,١- ٢٣,٧	١٣١	٣١	١٠٠			٦	١١	١١	٣٢	٨	٣٢	٤	١٧	١	٦	١	١		١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الشؤون الإدارية/مكتب		
٢,٢- ٥٢,١	٧١	٣٧	٣٤			٦	٦	٥	٧	٩	١٥	١١	٤	٢	٢	٣		١	١	إدارة الموارد البشرية		
																					إدارة الشؤون الإدارية/مكتب	
٥,٦- ٥٠,٨	١٢٢	٦٢	٦٠			١٠	٧	١٨	١٦	٢٠	١٨	٨	١١	٥	٤	١	٣		١	تخطيط السرامج والميزانية والحسابات		
٢,٩ ٤١,٤	١١١	٤٦	٦٥			٥	٢	١٠	١٥	١٤	١٨	١٠	١٣	٦	٧	١	٦		٣	إدارة الشؤون السياسية		
١,٥- ٥١,١	٢٢١	١١٣	١٠٨			٢٧	١٥	٤٠	٢٩	٢٧	٣٦	١٠	١٨	٨	٥	١	٤			١	إدارة شؤون الإعلام	
١ ٣١,٩	٣١٧	١٠١	٢١٦			٨	٩	٤٨	٨٢	٢٦	٩١	١٢	١٨	٣	٩	٣	٥	١	١	١	إدارة عمليات حفظ السلام	
																					إدارة عمليات حفظ السلام/	
٤,٣ ٢٧,٥	٩٥١	٢٦٢	٦٨٩	٢		٦٧	٧٣	٩٨	٢٥٢	٦٥	١٩٠	١٨	٨٨	٨	٣٢	٢	٢٩	١	١٥	١	١٠	مكتب دعم البعثات
١,٢ ٣٣,١	١٦٩	٥٦	١١٣			٧	١٢	٢٠	٣٥	١٩	٢٨	٧	٢٦	٢	١١	١					١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
١,٩- ٣٣,٩	١٠٩	٣٧	٧٢			٩	٧	١٣	١٩	٥	٢٤	٧	١٥	٢	٧						١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا

التعبير في النسبة نقاط المئوية النسبة المئوية للنساء المئوية	وكيل الأمين العام														الإدارة/المكتب					
	الاجموع	الاجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		أمين عام مساعد مد-٢				
		أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى		ذكر	أنتى	ذكر		
																		اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي		
٠,٦- ٣٩,٧	١٣١	٥٢	٧٩		١٢	١٥	١٥	١٧	١٧	٢٧	٤	١٥	٣	٤	١		١			
١,٢- ٣٠,٦	١٥٧	٤٨	١٠٩		١٣	١٣	١٤	٣٠	٩	٣٩	٩	١٨	٢	٨	١		١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ		
٣,٨- ٣٧,٥	٨٠	٣٠	٥٠		٤	٥	٧	٨	١٢	١٦	٣	١٦	٢	٥	١		١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا		
٦,٧- ٦٠,٠	١٥	٩	٦				٣		٢	٣	٣		١				٣	المؤسسات المشتركة فيما بين المنظمات ^١		
٦,٥- ٣٨,٢	٦٨	٢٦	٤٢		٢	٣	١٣	٨	٦	١٠	٥	١٢		٦			٢	١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	
٢,٤ ٤٤,٦	١٠١	٤٥	٥٦		٩	٧	٢٢	١٦	٨	٢٣	٥	٧	١	١		١	١	١	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	
٧,١ ٥٧,١	٧	٤	٣	-	١		١	-	-	١	١	١					١	١	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	
٣,٥- ٣٥,٨	٩٥	٣٤	٦١		٤	٤	٨	١٤	١٦	٢٨	٤	١٠	١	٤	١				١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
١,٤ ٤٧,٨	٩٠	٤٣	٤٧		٥	٧	١٧	٨	١٠	١١	٥	١٥	٦	٢		٣		١	مكتب الشؤون القانونية	
- ٧١,٤	٧	٥	٢				٢		١		١	١				١			١	المكتب التنفيذي للأمين العام
٢,٣- ٥٠,٠	٤٤	٢٢	٢٢	١	١		٥	٢	٥	٥	٤	٥	١	٤	٢	٤	٢	١	٢	مكتب المستشار الخاص المعني بأفريقيا
١٣,٣- ٢٠,٠	٥	١	٤				١	١		١		١							١	مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح
- ٥٠,٠	٢	١	١									١	١							مكتب اتصال اللجان الإقليمية ^(٣)
١,١ ٤٧,٦	١٠٥	٥٠	٥٥		١	٧	٧	٣٤	٢٧	٦	١١	٣	٣	٤		١		١	١	لجنة الأمم المتحدة للتعويض
٣,٥ ٣٤,٧	١٩٣	٦٧	١٢٦		١٠	١٨	٢٩	٣٢	١٥	٣٠	٨	٣١	٤	١١	١	٢		١	١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية

التعبير في النسبة نقاط المئوية النسبة الإدارية/المكتب	وكيل الأمين العام																						
	المجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		أمين عام مساعد						
	النساء	الذكور	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر					
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	٢,٣	٣٤,٩	٣٣٢	١١٦	٢١٦	٢	١٩	٧	٣٥	٦٠	٤١	٥٨	٩	٥٢	٧	٢٨	٣	٨	٢	١			
صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية	٥,٤	٦٢,٥	٨	٥	٣			١		٢	١	١		١	١		١						
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)	٣,٧	٣٧,٨	٩٠	٣٤	٥٦		٨	١	١٢	١٢	٧	١٨	٤	١٨	٢	٥		٢		١			
لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش	١,٦	١٦,٧	٤٨	٨	٤٠			٢	٣	٨	٢	١٤	١	١٢	٢	٣				١			
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٠,٢	٤٢,٦	١٢٢	٥٢	٧٠		١٠	١	١٨	١٢	١٨	١٩	٣	٢١	٢	١٤	١	٢		١			
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٢,٣	٣٧,٣	٣٥٧	١٣٣	٢٢٤		١٥	١٤	٤٥	٧٤	٣٩	٩٨	٢٧	٣٠	٥	٦	٢	١		١			
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٣,٣	٣٧,٠	٨١	٣٠	٥١		٥	٩	١٥	١٩	٨	١٦	٢	٦		١							
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٠,٥-	٣٩,١	١١٠	٤٣	٦٧		٢	٥	١٦	٢١	١٣	٣٠	٩	٨	٣	١		٢					
منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة	-	١٤,٣	٢١	٣	١٨		-	-	-	٢	-	١٢	٢	٤				١					
المجموع	١,٧	٣٧,٤	٥ ٣٢٥	١ ٩٩٠	٣ ٣٣٥	٥	١	٣٠٣	٢٩٣	٦٩٨	٩٨٤	٥٦٣	١٠٨٨	٢٧١	٦٠٢	١٠٣	٢١٦	٣٥	٩٢	٦	٢٩	٦	٣٠

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية/تكوين الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤.

(أ) الهيئات المشتركة بين المنظمات.

(ب) مكتب اللجان الإقليمية بنيويورك.

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

التغيير في نقاط النسبة المئوية النسبية	النسبة المئوية النسبية للنساء المئوية	المجموع الكلي	الاجموع		٢-ف		٣-ف		٤-ف		٥-ف		١-مد		٢-مد		وكيل الأمين أمين عام مساعد		الإدارة/المكتب		
			ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	أنثى
			ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	أنثى
٠,٨-	٣٧,٩	٢٩	١١	١٨	٢	١	٢	٢	١	٧	٤	٥	١	١	١	١			١	إدارة شؤون نزع السلاح	
١,٦-	٤٥,٥	٢٥٧	١١٧	١٤٠	١٨	٢٢	٢٣	٢٥	٤٢	٣٦	٢٠	٣٠	١٢	١٧	٢	٨	١		١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	
٩,١	٥٣,٧	٥٤	٢٩	٢٥	٢	١	٧	٢	٦	٧	٣	٩	٨	٤	٢	١	١		١	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	
٣,٦	٥٧,١	٢١	١٢	٩			١	١	٣	-	٥	٥	١	٢	١	١			١	إدارة الشؤون الإدارية	
	٣٧,٥	٨	٣	٥		١			٢	١	١	١		١						الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية/إدارة الشؤون الإدارية	
١,٨-	٢٣,٦	١٢٣	٢٩	٩٤	٦	١١	١٠	٣٠	٧	٢٨	٤	١٧	١	٦	١	١			١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية	
١,١	٥٨,١	٦٢	٣٦	٢٦	٦	٣	٥	٥	٨	١٣	١١	٣	٢	٢	٣				١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية	
١,٦-	٥٤,٢	٩٦	٥٢	٤٤	٩	٥	١٤	١٠	١٧	١٣	٨	٨	٤	٤		٣			١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات	
٢,٤	٤٣,٦	٩٤	٤١	٥٣	٥	١	٩	٩	١١	١٤	٩	١٢	٦	٧	١	٦			٣	إدارة الشؤون السياسية	
٠,٢-	٥١,٩	٢١٤	١١١	١٠٣	٢٧	١٤	٣٩	٢٨	٢٦	٣٣	١٠	١٨	٨	٥	١	٤				إدارة شؤون الإعلام	
٤,٢	٥٧,٩	٩٥	٥٥	٤٠	٨	٧	٢٤	١٤	١٠	٦	٧	٥	٣	٤	٢	٢	١	١		إدارة عمليات حفظ السلام	
١٣	٥٨,٣	٦٠	٣٥	٢٥	٩	٤	٨	٦	١٢	٩	٤	٢	٢	٢		١			١	إدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات	
١,٢-	٣٠,٨	١٥٦	٤٨	١٠٨	٧	١١	١٨	٣١	١٤	٢٨	٦	٢٦	٢	١١	١					١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢,٦-	٣١,٤	١٠٥	٣٣	٧٢	٩	٧	٩	١٩	٥	٢٤	٧	١٥	٢	٧					١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	
١,٤-	٣٥,٥	١٢١	٤٣	٧٨	١٠	١٤	١٢	١٧	١٣	٢٧	٤	١٥	٣	٤	١					١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

التغيير في نقاط النسبة	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية	المجموع الكلي	وكيل الأمين أمين عام مساعد												الإدارة/المكتب								
				الاجموع		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١			مد-٢							
				ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	أنثى						
٢,١-	٣١,٥	١٣٠	٤١	٨٩	١١	١١	١١	٢١	٧	٣٣	٩	١٦	٢	٧	١	١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ							
٣,٧-	٣٦,٠	٧٥	٢٧	٤٨	٤	٥	٧	٧	٩	١٥	٣	١٦	٢	٥	١	١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا							
١٣,٣-	٦٦,٧	٩	٦	٣			٣		١	٣					٢		الهيئات المشتركة بين المنظمات ^(١)							
٣,٢-	٣٥,٦	٤٥	١٦	٢٩	١	٣	٨	٧	٣	٥	٤	٧		٥	١	١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية							
٢,٧	٤٧,١	٨٥	٤٠	٤٥	٧	٦	١٩	١٣	٨	١٧	٥	٦	١	١	١	١	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان							
١٦,٧	٦٦,٧	٦	٤	٢	١		١		١	١					١		مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية							
٣,٩-	٣٦,١	٦١	٢٢	٣٩	٣	٤	٤	٩	١٠	١٤	٣	٩	١	٢	١	١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية							
١	٤٤,٩	٧٨	٣٥	٤٣	٤	٧	١٢	٨	٨	٨	٥	١٤	٦	٢	٣	١	مكتب الشؤون القانونية							
-	٨٣,٣	٦	٥	١			٢		١		١	١			١		مكتب المستشار الخاص المعني بأفريقيا							
٢,٢	٥٨,١	٣١	١٨	١٣	١		٥		٣	٣	٣	٣	١	٣	٢	٣	٢	١	١	مكتب الأمين العام				
-	٥٠,٠	٢	١	١								١	١					مكتب اتصال اللجان الإقليمية ^(٢)						
-	-	٢		٢										١			١	لجنة الأمم المتحدة للتعويض						
٣,٩	٣٤,١	١٨٢	٦٢	١٢٠	١٠	١٨	٢٥	٢٨	١٥	٢٨	٨	٣١	٣	١١	١	٢	١	١	١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية				
٤,٨	٤٢,٩	٢١	٩	١٢	١		١	١	٣	٢	٢	٣	٢	٢	٣			١	١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة				
-	٣٣,٣	٣	١	٢							١				١						صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية			
٠,٩-	٤٥,٢	٤٢	١٩	٢٣	٣		٤	٨	٦	٧	٣	٥	٢	٢	١			١	١	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)				
١٦,٧-	٥٠,٠	٢	١	١			١					١									لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش			
٣,٦	٤٥,٥	٧٧	٣٥	٤٢	٨	١	١١	٨	١٥	١٤		١١	١	٥		٢				١	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة			
٣,٦	٤٣,٩	٩٨	٤٣	٥٥	١١	٩	١٢	١٢	٧	١٩	٧	٨	٥	٥	١	١					١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف		
٣,٣	٥٠,٠	١٨	٩	٩	٣	٣	٢	٢	٣	١	١	٢	-	١								١	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	
١-	٣٣,٣	٣٩	١٣	٢٦	٢	٤	٥	٧	٢	٦	١	٦	٣	١		٢							١	مكتب الأمم المتحدة في فيينا

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين أمين عام		مساعد	م-٢	م-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	المجموع	التغيير في	
	العام	عام									النسبة	نقاط
ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة المتوية للنساء المتوية	النسبة المتوية
منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة												
		١				٣	٤			٧	١	٨
												٩,٧-
												١٢,٥
												٠,٥
												٤٢,٣
												٢٥١٥
												١٠٦٣
												١٤٥٢
												١٨٨
												١٧٣
												٣١٤
												٣٣٠
												٢٧٧
												٤٢٤
												١٦٣
												٣١٤
												٨٥
												١٣١
												٢٦
												٥١
												٥
												١٢
												٥
												١٧
المجموع												

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية، تكوين الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤.

(أ) الهيئات المشتركة بين المنظمات.

(ب) مكتب اللجان الإقليمية بنيويورك.

المرفق الرابع

اتجاهات تمثيل النساء الافتراضي وتوقعاته في الأمانة العامة حسب الرتبة خلال الفترة من
حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى آذار/مارس ٢٠٠٤

ألف - توقعات التحقيق الافتراضي للتوازن بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات الأعلى للموظفين المعينين لمدة
سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة حسب الرتبة خلال الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٣٠
آذار/مارس ٢٠٠٤

المجموع	١-ف	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	وكيل الأمين أمين عام مساعد العام		
								٥.٤	٢.٨	
٢,٥	١٩,٠	٥,٠	٢,٣	٠,٤	١,٩	٨,٠	١٠,٩	٥,٤	٢,٨	المجموع/التغيير (النسبة المئوية) بين ١٩٩٨-٢٠٠٤
٦٨	تحقق	تحقق	٤٨		٢١٠	٢١	١٧	٥٢	٢٤٩	السنوات المطلوبة لبلوغ الهدف بافتراض سير الاتجاهات الماضية في نفس الخط
٢٠٧٢	تحقق	تحقق	٢٠٥٢	ركود*	٢٢١٤	٢٠٢٥	٢٠٢١	٢٠٥٦	٢٢٥٣	السنوات المتوقعة لتحقيق الهدف*
١٠٠	٠,١	١١,٦	٣١,٥	٣١,٣	١٦,٢	٥,٨	٢,٢	٠,٧	٠,٧	النسبة المئوية لمجموع الموظفين في كل رتبة من رتب الفئة الفنية

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية، تكوين الأمانة العامة.

* وفقا لما تم التحصل عليه عن طريق القيمة الصغرى لمجموع المربعات المناسبة للبيانات المتاحة باستخدام البرنامج الإحصائي المتوفر في برنامج مطلب "MATLAB".

باء - عدد الموظفين والتغيير الذي طرأ في تمثيل الموظفين المعينات لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب الرتبة خلال الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤		نسبة (نسبة مئوية)	نسبة (نسبة مئوية)	المجموع الكلي للموظفين في هذه النسبة (المئوية)
	رجال	نساء	رجال	نساء			
وكيل الأمين العام	٢٤	٣	٣١	٥	١١,١	١٣,٩	٠,٧
أمين عام مساعد	٢٠	٣	٣١	٧	١٣,٠	١٨,٤	٠,٧
مد-٢	٧٨	١٨	٨٣	٣٥	١٨,٨	٢٩,٧	٢,٢
مد-١	٢٠٩	٦٥	٢١٧	١٠١	٢٣,٧	٣١,٨	٥٠,٨
ف-٥	٤٨٣	٢٠٠	٦٠٧	٢٧٥	٢٩,٣	٣١,٢	١٦,٢
ف-٤	٨٦٨	٤١٤	١١٤٩	٥٥٨	٣٢,٣	٣٢,٧	٣١,٣
ف-٣	٧٤٧	٤٨٠	١٠٠٢	٧١٩	٣٩,٤	٤١,٨	٣١,٥
ف-٢	٢٩٩	٢٤٩	٣١٩	٣١٣	٤٥,٤	٥٠,٥	١١,٦
ف-١	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	٠,١

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) تم تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في الرتبين ف-١ وف-٢.

التوقعات الافتراضية المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين استنادا إلى متوسط التغيير السنوي الذي حدث في تمثيل النساء المعينات في الفئة الفنية والفئات العليا لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة حسب الإدارة خلال الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٤

الإدارة	١٩٩٨	٢٠٠٤	٥٠/٥٠	عدد الموظفين	نسبة الموظفين في الفئة الفنية في الفئة الفنية المتوقعة والموظفات في نسبة الوظائف المتصور حزيران/يونيه آذار/مارس للهدف بنسبة الفئة الفنية في الأمانة العامة ٥٠/٥٠
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية	٥٦,٣	٥٠,٠	١٩٩٨	٧١	
إدارة الشؤون الإدارية/ OUSG	٤٨,٣	٥٠,٠	١٩٩٩	٣٠ ^(ب)	
صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية غير متاح	٥٧,١	١٩٩٩	٧		
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات	٤٤,١	٥١,٦	٢٠٠٠	١٢٢	٩ في المائة تحقق (٥١٨) من (٥٤٤٩)
إدارة شؤون الإعلام	٥١,٢	٥٢,٥	٢٠٠٠	٢٢٣	
الهيئات المشتركة بين المنظمات ^(ج)	٢٠,٨	٦٠,٠	٢٠٠٣	١٥	
مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة غير متاح	٥٧,٠	٥٧,٠	٢٠٠٣	٧	
المكتب التنفيذي للأمين العام (مكتب الأمين العام)	٣٨,٧	٤٨,٨ ^(د)	٢٠٠٣	٤٣	
لجنة الأمم المتحدة للتعويض	٣٢,٠	٤٨,٢	٢٠٠٥	١١٠	
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٤١,٥	٤٦,٦	٢٠٠٦	٢٦٤	
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٢٨,٧	٤٢,٥	٢٠٠٧	٧٣	
مكتب الشؤون القانونية	٤٢,٣	٤٥,٣	٢٠٠٨	٨٦	
المكتب المعني بالمخدرات والجريمة (مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة)	٣٨,٣	٤١,٨	٢٠٠٩	١٢٢	٢٦ في المائة تحقيق نسبة (٤١٨) من ٥٠/٥٠ بحلول عام ٢٠١٣ (٥٤٤٩)
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٢٨,٩	٣٨,٢	٢٠٠٩	٧٦	

الإدارة	نسبة الموظفين في نسبة الموظفين الفنية		عدد الموظفين	
	حزيران/يونيه ٢٠٠٤	آذار/مارس ٢٠٠٤	التحقق المتوقع للموظفين في الفئة الفنية في نسبة الموظفين المتصور	نسبة الموظفين الفنية في الفئة الفنية للهدف بنسبة
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٣١,٨	٤٠,٠	٢٠١٠	١١٠
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٣١,٣	٣٩,٦	٢٠١٠	١٣٤
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)	٢٣,٨	٣٧,٠	٢٠١١	٩٢
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	٢٣,٤	٣٥,٢	٢٠١٣	١٩٣
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٢٢,٨	٣٤,٢	٢٠١٣	١٥٨
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٣٣,٠	٣٨,٢		١٠١
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٤٠,٧	٤٤,٠	٢٠١٧	٥٣٤
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	٢٨,٠	٣٣,٣	٢٠١٩	١٠٨
إدارة الشؤون السياسية	٣٥,٦	٤٠,٣	٢٠٢٢	١١٩
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	٢٩,٠	٣٣,٥	٢٠٢٧	٣٣١
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	٣٢,٣	٣٣,٣	٢٠٣٢	٩٦
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٣٣,٩	٣٧,٠	٢٠٤٧	٨١
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	٣٥,٦	٣٧,٧	٢٠٧٢	٣٥٣
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٣٠,٦	٣٠,١	٢٠٩٣	١٥٣
إدارة عمليات حفظ السلام	٣٠,٨	٣٢,١	٢١٠٠	٣٢٧
إدارة عمليات حفظ السلام/مكتب دعم البعثات	٢٤,٣	٢٧,٣	٦٣٤ ^(٥)	١٠٦٣
إدارة الشؤون الإدارية	٤٠,٠	٣٨,٧	اتجاه متناقص	٣١
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية	٣٠,٦	٢٦,٥		١٣١
مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح	٥٠,٠	٣٣,٣	لا توجد بيانات كافية فيما يتعلق	٦

٣٤ في المائة تحقيق نسبة
(١ ٨٧٦ من ٥٠/٥٠ بحلول
عام ٢٠٩٣ (٥ ٤٤٩)

الإدارة	نسبة الموظفين في الفئة الفنية في ٢٠٠٤	نسبة الموظفين في الفئة الفنية المتوقعة والموظفات في نسبة الوظائف المتصور	عدد الموظفين	نسبة الوظائف في الفئة الفنية في ٢٠٠٤	نسبة الوظائف في الفئة الفنية في ٢٠٠٤
مكتب المستشار الخاص المعني بأفريقيا	١٩٩,٨	٢٠٠,٤	٥	٥٠/٥٠	٥٠/٥٠
مكتب اتصال اللجان الإقليمية ^(١)	٨٣,٣	٥٠,٠	٢	٥٠/٥٠	٥٠/٥٠
لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش	١٦,٠	٥٠	٢	٥٠/٥٠	٥٠/٥٠
منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة	١٣,٦	٢٢	٥	٥٠/٥٠	٥٠/٥٠
		٥٤٤٩			

المصدر: مكتب إدارة الموارد البشرية/تكوين الأمانة العامة (٩٨ الجدول ١١، ٩٩ الجدول ٨، ٢٠٠٠ الجدول ٨، ٢٠٠١ الجدول ألف - ٨ (هـ)، ٢٠٠٣ الجدول ألف ٨ (هـ)، آذار/مارس ٢٠٠٤، نظام المعلومات الإدارية المتكامل).

- (أ) استنادا إلى البيانات المتاحة عن طريق القيمة الصغرى لمجموع المربعات باستخدام البرنامج الإحصائي الموجود في برنامج مطلب (MATLAB).
- (ب) تشمل إدارة الشؤون الإدارية/الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية.
- (ج) الهيئات المشتركة بين المنظمات.
- (د) بلغ تمثيل النساء ٥٣,٣ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٣.
- (هـ) تقلب تمثيل النساء بين ٢٣ في المائة و ٢٧ في المائة (لا يوجد اتجاه ثابت).
- (و) مكتب اللجان الإقليمية بنيويورك.

