

Distr.: General  
9 September 2010  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون

البند ٢٨ (أ) من جدول الأعمال المؤقت\*

النهوض بالمرأة

## تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

## تقرير الأمين العام

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة ١٤١/٦٤، يقدم هذا التقرير معلومات عن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك إحصاءات حديثة ومعلومات عن التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات التي تواجهه وتوصيات للتعجيل بإحراز تقدم. وخلال فترة السنتين المشمولة بهذا التقرير، أي من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، سجلت نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة ارتفاعاً طفيفاً من ٣٨,٤ إلى ٣٩,٩ في المائة مما يعكس ارتفاعاً بمعدل ٠,٧٥ في المائة في السنة. وتم تسجيل أعلى وأدنى نسب تمثيل للمرأة في الرتبة ف-٢ ومد-٢، بنسبة ٥٧,٤ في المائة و ٢٦ في المائة، على التوالي.

وخلصت دراسة استقصائية أجريت على نطاق المنظومة بشأن تحقيق التوازن بين الجنسين في كيانات الأمم المتحدة إلى وجود التحديات التالية: عدم توفر المساءلة وآليات الرصد والإنفاذ بالقدر الكافي؛ والافتقار إلى تدابير خاصة من أجل تحقيق المساواة بين

\* A/65/150.



الجنسين؛ وضعف التكامل بين نظم جهات التنسيق؛ وتدني مستوى تنفيذ ترتيبات العمل المرنة؛ وعدم توفر التوعية بالقدر الكافي؛ وانخفاض عدد النساء المؤهلات المتقدمات بطلب عمل. وفي إطار التوصيات الهادفة للتصدي للتحديات المذكورة، شددت الكيانات على ضرورة توافر رعاية على مستوى قيادي رفيع، وعلى تعزيز الرصد والمساءلة وتنفيذ السياسات القائمة بمزيد من الحزم، بما في ذلك التدابير الخاصة بالنساء وترتيبات العمل المرنة. ورغم أن هناك وعياً متزايداً بضرورة تحقيق التوازن بين الجنسين، فإن عكس الاتجاهات السلبية في رتب معينة وببطء معدل التغيير في رتب أخرى يتطلب اتخاذ إجراءات عاجلة ومكثفة وقيادة حاسمة، شبيهة بتلك التي تجرى ممارستها حالياً بالنسبة للرتب غير المصنّفة حيث سُجّلت مستويات قياسية تاريخية إيجابية بزيادة قدرها ٣,٥ في المائة في منظومة الأمم المتحدة و ٥,٦ في المائة في رتبة وكيل الأمين العام و ٦,٦ في المائة في رتبة الأمين العام المساعد، تبعاً، في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

## المحتويات

## الصفحة

٦	.....	أولا - مقدمة
٧	.....	ثانيا - وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة
٧	.....	ألف - تمثيل المرأة في الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة
١٣	.....	باء - المنسقون المقيمون
١٤	.....	جيم - الاتجاهات السائدة عموما في تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٩
١٧	.....	دال - التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا
٣٤	.....	ثالثا - وضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة
٣٤	.....	ألف - تمثيل المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة
٣٩	.....	باء - الموظفون في البعثات التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني
٤٤	.....	جيم - السياسات والممارسات في الأمانة العامة للأمم المتحدة
٤٧	.....	رابعا - التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة والعقبات التي تواجهه
٤٨	.....	ألف - التقدم المحرز في السياسات، والأدوات والممارسة الجيدة المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة
٦٠	.....	باء - العقبات التي تحول دون تحقيق التوازن بين الجنسين في الوظائف من الرتب ف-٤ إلى مد-٢
٦٢	.....	خامسا - مسؤولية ومسائلة مكتب إدارة الموارد البشرية ومجلس الرؤساء التنفيذيين عن تعزيز التوازن بين الجنسين
٦٣	.....	سادسا - توصيات من أجل تسريع التقدم في منظومة الأمم المتحدة
٦٤	.....	سابعا - الاستنتاجات

## الجدول

٨	.....	١ - توزيع الموظفين من الجنسين المعيّنين في وظائف من الفئة الفنية والفئات العليا لمدة سنة واحدة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة، حسب الرتبة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩
---	-------	---

- ٢ - تمثيل النساء المتعاقدات لمدة سنة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة (من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة) في المواقع بالمقر وخارجه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ١٠
- ٣ - تمثيل النساء المتعاقدات لمدة مؤقتة (من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة) في المواقع بالمقر وخارجه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ١٢
- ٤ - المنسقون المقيمون في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ١٣
- ٥ - تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٩ . . . . . ١٤
- ٦ - مقارنة التعيينات الجديدة للنساء بعقود لمدة سنة أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ١٨
- ٧ - التعيينات الجديدة حسب نوع الجنس والرتبة للفئة الفنية والفئات العليا في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ١٩
- ٨ - تعيينات جديدة للنساء في أماكن العمل داخل المقر وخارجه وأنواع من العقود تتعلق بكيانات للأمم المتحدة لديها ١٠٠٠ موظف أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا (بالنسبة المثوية) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ٢٠
- ٩ - تمثيل المرأة في التعيينات الجديدة في الرتبة ف-٥ والرتب العليا في كيانات منظومة الأمم المتحدة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ٢٣
- ١٠ - توزيع الترقيات حسب نوع الجنس والرتبة (من ف-٢ إلى مد-١) في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ٢٥
- ١١ - تمثيل النساء في الترقيات من الرتبة ف-٥ إلى الرتبة مد-٢ في منظومة الأمم المتحدة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ٢٦
- ١٢ - تمثيل المرأة في الترقيات في الرتبة مد-١ إلى مد-٢ وفي الرتب ف-٢ إلى ف-٥ في منظومة الأمم المتحدة، بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر، في مواقع في المقر وخارجه، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ . . . . . ٢٨

- ١٣ - تمثيل المرأة في الترقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا، من ف-٢ إلى مد-٢، بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٢٩
- ١٤ - توزيع حالات انتهاء الخدمة حسب نوع الجنس والرتبة بالفئة الفنية والفئات العليا بمنظومة الأمم المتحدة، وفي المواقع بالمقر وخارج المقر، لجميع أنواع العقود من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٣٠
- ١٥ - مقارنة بين تمثيل النساء في منظومة الأمم المتحدة اللاتي يعملن بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر، ونسبة انتهاء خدمة النساء حسب الرتبة، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٣٢
- ١٦ - توزيع الموظفين رجالا ونساء في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب الرتبة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٣٥
- ١٧ - تمثيل المرأة بمنظومة الأمم المتحدة وبالأمانة العامة للأمم المتحدة كما هو في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٣٦
- ١٨ - توزيع الموظفين من الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب الرتب في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٣٧
- ١٩ - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة والأمانة العامة للأمم المتحدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٣٨
- ٢٠ - تمثيل المرأة في الرتبة مد-١ وما فوقها: البعثات التي لديها ٢٠ موظفا أو أكثر من الفئة الفنية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٤١

## المرفقات

- الأول - توزيع الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، والعقود المستمرة والمحددة المدة، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٦٨
- الثاني - توزيع الموظفين من الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب الإدارة/المكتب والرتبة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. . . . . ٧١

## أولا - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ١٤١/٦٤ المؤرخ ١٨ شباط/فبراير ٢٠١٠، ويعرض معلومات عن وضع المرأة في الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة الواحدة والثلاثين التابعة لمنظومة الأمم المتحدة خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. ويتضمن التقرير إحصاءات، وتحليلات ومعلومات حديثة عن التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات الماثلة أمامه. وتكتمل مجموعة تتألف من ١١ مرفقا الكترونيا هذا التقرير وهي متاحة على الموقع التالي:  
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpd.ocumentation.htm>

٢ - وفي الفقرة ١٤ من ديباجة القرار، أعربت الجمعية العامة عن قلقها الشديد لأن الهدف الملح المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة، وخصوصا في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، لم يتحقق بعد، ولأن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة بقي على حاله تقريبا، مع أوجه تحسن تكاد لا تذكر في بعض أجزاء المنظومة، بل انخفض في بعض الحالات، على نحو ما يشير إليه تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/63/364). وبناء عليه، طلبت الجمعية إلى الأمين العام في الفقرة ١٩ من القرار استعراض ومضاعفة جهوده المبذولة من أجل إحراز تقدم نحو تحقيق الهدف المتمثل في تحقيق توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع المستويات في الأمانة العامة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها، وكفالة مساءلة المديرين والإدارات فيما يتعلق بأهداف تحقيق التوازن بين الجنسين، وشجعت بقوة الدول الأعضاء على تسمية مرشحات للتعين في وظائف في منظومة الأمم المتحدة وعلى زيادة ترشيح النساء بصورة منتظمة، وبخاصة في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، بما في ذلك في عمليات حفظ السلام.

٣ - وإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يدرج معلومات عن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات التي تواجهه وتوصيات للتعجيل بإحراز تقدم وإحصاءات حديثة، تشمل عدد النساء ونسبتهن المتوية ووظائفهن وجنسياتهن في منظومة الأمم المتحدة بأسرها، ومعلومات عن مسؤولية ومساءلة مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة، وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عن تعزيز التوازن بين الجنسين.

## ثانيا - وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

٤ - تلبية لطلب مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، قدّم ثلاثون كيانا من مجموع الكيانات الواحدة والثلاثين التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بيانات بشأن الموظفين بحسب الرتب والموقع (داخل المقر وخارجه) خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، مما أتاح إمكانية تحليل البيانات لأول مرة في هذا التقرير بحسب أماكن العمل في المقر وخارجه حيث ما أمكن ذلك.

## ألف - تمثيل المرأة في الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة

٥ - في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، بلغت نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا من التعاقدات لمدة سنة أو أكثر ٣٨,٤ في المائة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، ارتفعت نسبة تمثيل المرأة إلى ٣٩,٩ في المائة أو ٥١٤ ١١ موظفة من أصل ٢٨ ٨٤٩ موظفا في الفئة الفنية (انظر الجدول ١). وهذه الزيادة المتواضعة بنسبة ١,٥ نقطة مئوية، من ٣٨,٤ في المائة إلى ٣٩,٩ في المائة خلال فترة السنتين، تبين بوضوح أن استمرار بعض العوائق التي حددت في التقرير السابق ما برحت قائمة.

## الجدول ١

توزيع الموظفين من الجنسين المعيّنين في وظائف من الفئة الفنية والفئات العليا لمدة سنة واحدة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة<sup>(١)</sup>، حسب الرتبة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩

الرتبة	النسبة المئوية من		النسبة المئوية من		النسبة المئوية من		النسبة المئوية من		النسبة المئوية من		رتب غير مصنفة <sup>(٢)</sup>
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
مد - ٢	٤٠٢	١٣٤	٢٥,٠	٣٩,٠	٢٥,٩	١٣٦	٢٤,٨	٥٣	٢٤,٣	١٦٢	١٧٨
مد - ١	١٢٥٠	٤٨٦	٢٨,٠	١١٨١	٢٨,٦	٤٧٤	٢٨,٦	١٣١٦	٢٨,٠	١١٨١	١٢٥٠
المجموع الفرعي	١٨٣٠	٦٧٧	٢٧,٠	١٧٣٣	٢٧,٧	٦٦٣	٢٧,٧	١٩٢٣	٢٧,٠	١٧٣٣	١٨٣٠
ف - ٥	٣٥٧٦	١٥٩٧	٣٠,٩	٣٦١٤	٣٠,٦	١٥٩٦	٣٠,٦	٣٩٨١	٣٠,٩	٣٦١٤	٣٥٧٦
ف - ٤	٤٧٨٩	٢٧٤٥	٣٦,٤	٤٩٥١	٣٦,٩	٢٩٠٠	٣٦,٩	٥٥٠٠	٣٦,٤	٤٩٥١	٤٧٨٩
ف - ٣	٣٦٨٧	٢٨٤١	٤٣,٥	٣٧٠٠	٤٤,٢	٢٩٣٠	٤٤,٢	٤٤٢٤	٤٣,٥	٣٧٠٠	٣٦٨٧
ف - ٢	١١٨٩	١٤٨١	٥٥,٥	١٢٧٠	٥٦,٣	١٦٣٦	٥٦,٣	١٤٤١	٥٥,٥	١٢٧٠	١١٨٩
ف - ١	٦٥	٧٦	٥٣,٩	٦٥	٥٥,٥	٨١	٦٦	٨٠	٥٣,٩	٧٦	٦٥
المجموع الفرعي	١٣٣٠٦	٨٧٤٠	٣٩,٦	١٣٦٠٠	٤٠,٢	٩١٤٣	٤٠,٢	١٥٤١٢	٣٩,٦	١٣٦٠٠	١٣٣٠٦
المجموع	١٥١٣٦	٩٤١٧	٣٨,٤	١٥٣٣٣	٣٩,٠	٩٨٠٦	٣٩,٠	١٧٣٣٥	٣٨,٤	١٥٣٣٣	١٥١٣٦

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) لم يقدم كيان واحد من الكيانات الواحدة والثلاثين بيانات عن سنة ٢٠٠٩.

(ب) للاطلاع على بيانات ٢٠٠٧، انظر A/63/364.

(ج) الرتب غير المصنفة تشير، على سبيل المثال، إلى رتبة وكيل الأمين العام، أو الأمين العام المساعد، أو نائب المدير العام، أو مساعد المدير العام.

٦ - وبين سنتي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩، قام ٢٠ كيانا بزيادة تمثيل المرأة فيها وحافظ كيان واحد على نفس المستوى، وسجلت تسع كيانات انخفاضاً. ولم يقدم أحد الكيانات بيانات بهذا الشأن، (انظر المرفق الأول).

٧ - وسجلت نسبة تمثيل المرأة أكبر ارتفاع في الرتب الدنيا وأقل ارتفاع في الرتب العليا. وعلى النحو المبين في الجدول ١، تراوحت نسب تمثيل المرأة بين نسبة أعلاها ٥٧,٤ في المائة في الرتبة ف-٢ ونسبة أدناها ٢٦ في المائة في الرتبة مد-٢. وكانت نسبة تمثيل المرأة في



الرتب غير المصنّفة وفي الرتبة مد-١ أعلى بقليل منها في الرتبة مد-٢، فبلغت نسبة ٢٧,٨ في المائة، و ٢٩,٢ في المائة، على التوالي. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، بلغ تمثيل المرأة في الرتبة من مد-١ فما فوقها والرتب من ف-١ إلى ف-٥ نسبة ٢٨,٤ في المائة و ٤١,١ في المائة، على التوالي. ويُعزى ارتفاع نسبة النساء في الفئة الأخيرة إلى العدد الكبير من الوظائف في تلك الرتب. ولوحظ ارتفاع نسبة تمثيل المرأة في الرتبة ف-٣ حيث تمثل النساء ٤٤,١ في المائة من الموظفين. أما في الربتين ف-٤ وف-٥، فإن تمثيل المرأة كان أدنى بكثير حيث بلغ ٣٧,٨ في المائة و ٣٢,٣ في المائة، على التوالي.

#### ١ - التوزيع حسب الموقع (في المقر وخارجه) ونوع العقد

٨ - كما هو مبين في الجدولين ٢ و ٣ أدناه، يبين تحليل البيانات المتعلقة بالكيانات الثلاثين، بحسب الموقع، أي في المقر أو خارجه، وحسب نوع العقد أن نسبة تمثيل النساء المتعاقدات لمدة مؤقتة أعلى من نسبة النساء المتعاقدات لمدة سنة أو أكثر. وفيما يتعلق بجميع المواقع، مثلت نسبة النساء المتعاقدات لمدة مؤقتة ٤٦,٨ في المائة من مجموع النساء الموظفات بينما مثلت نسبة النساء المتعاقدات لمدة سنة أو أكثر ٣٩,٩ في المائة. وتعكس هاتان النسبتان المثويتان، من ناحية، الفرص المتاحة للنساء، ولو كان ذلك بصورة مؤقتة، ومن ناحية أخرى، فإنها تبعث على القلق من أن النساء يحصلن، أكثر من الرجال، على الوظائف غير المأمونة. وفضلا عن ذلك، يبيّن الجدولان ٢ و ٣، في جملة أمور، على أنه خلافا للاعتقاد الشائع، يمكن تحقيق التكافؤ بين الجنسين ليس فقط في أماكن العمل في المقر ولكن أيضا في أماكن العمل خارج المقر (منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)). وفي بعض الحالات، وحتى في بعض الوظائف في المقر، اتضح أن الكيان الواحد قد يكون لديه اتجاهات متضاربة تماما فيما يتعلق بتمثيل النساء المتعاقدات لمدة مؤقتة مقارنة مع نسبة المتعاقدات لمدة سنة أو أكثر. وفيما يتعلق بالوكالة الدولية للطاقة الذرية، على سبيل المثال، فلا يزال هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين بعيد المنال فيما يتعلق بالعقود لمدة سنة أو أكثر حيث أن نسبة تمثيل المرأة فيها تعادل ٢٢,٥ في المائة، إلا أن نسبة تمثيل المرأة بلغت ٤١,٣ في المائة في العقود لمدة مؤقتة. وبالمثل، بالنسبة للوظائف خارج المقر، حيث بلغ كيانان، هما الصندوق الدولي للتنمية الزراعية والأونروا، التكافؤ بين الجنسين أو تجاوزاه بالنسبة للعقود لمدة سنة أو أكثر، بينما حققت ذلك ثلاثة كيانات، هي الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واليونيسيف، هذا المستوى فيما يتعلق بالعقود لمدة مؤقتة.

## الجدول ٢

تمثيل النساء المتعاقدات لمدة سنة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة (من الرتبة ف-١ إلى  
الرتب غير المصنفة) في المواقع بالمقر وخارجه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

(النسبة المئوية)

النساء في الفئة الفنية والفئات العليا	الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل في المقر	الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل خارج المقر
٥٠	صندوق الأمم المتحدة للسكان (٥٧,٥)، البرنامج الإنمائي (٥٥,٨)، اليونيسيف (٥٤,٦)، اليونسكو (٥٤,١)، محكمة العدل الدولية (٥٣,١)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (٥١,٣)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٥٠,٩).	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٧٠,٠)، الأونروا (٥٣,٨).
٤٠-٤٩	برنامج الأغذية العالمي (٤٨,٦)، لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (٤٦,٦)، منظمة الصحة العالمية (٤٥,٣)، منظمة العمل الدولية (٤٥,٠)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٤٤,٨)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٤٤,٥)، المركز الدولي للتدريب (٤٢,٧)، المنظمة البحرية الدولية (٤٣,٨)، اليونيتار (٤٣,٣)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (٤١,٨).	اليونيسيف (٤٨,٨)، صندوق الأمم المتحدة للسكان (٤٧,٧).
٣٠-٣٩	مركز التجارة الدولية (٣٨,٠)، منظمة الأغذية والزراعة (٣٧,٨)، أونروا (٣٧,٦)، منظمة التجارة العالمية (٣٧,٥)، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (٣٥,٦)، منظمة الطيران المدني الدولي (٣٤,٨)، لجنة الخدمة المدنية الدولية (٣٣,٣)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشارك (٣٢,١)، اليونيدو (٣٠,١).	اليونسكو (٣٩,٩)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٣٩,٤)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٣٨,٧)، منظمة العمل الدولية (٣٨,٣)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (٣٨,٣)، البرنامج الإنمائي (٣٨,٣)، برنامج الأغذية العالمي (٣٦,٠)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٣٤,٥)، منظمة الصحة العالمية (٣٢,٥).

النساء في الفئة الفنية والفئات العليا	الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل في المقر	الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل خارج المقر
٣٠	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٢٩,٤)، الاتحاد البريدي العالمي (٢٥,٥)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٢٢,٥)، جامعة الأمم المتحدة (١٥,٠).	اليونيتار (٢٥,٠)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (٢٣,٥)، منظمة الطيران المدني الدولي (٢١,٦)، منظمة الأغذية والزراعة (٢٠,٠)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية (١٧,٩)، محكمة العدل الدولية (صفر)، لجنة الخدمة المدنية الدولية (صفر)، المنظمة البحرية الدولية (صفر)، مركز التجارة الدولية (صفر)، المركز الدولي للتدريب (صفر)، اليونيدو (١٩,٥)، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (صفر)، جامعة الأمم المتحدة (١٠,٩)، الاتحاد البريدي العالمي (صفر)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (صفر)، منظمة التجارة العالمية (صفر).

المصادر: تم إعداد هذا الجدول استناداً إلى البيانات التي قدمها ٣٠ كيانات من كيانات الأمم المتحدة. انظر أيضاً المرفق الإلكتروني ١ المتاح على الموقع التالي:  
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpd.ocumentation.htm>

## الجدول ٣

تمثيل النساء المتعاقدات لمدة مؤقتة (من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة) في المواقع بالمقر وخارجه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

(النسبة المئوية)

النساء الموظفات	الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل في المقر	الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل خارج المقر
٥٠	المركز الدولي للتدريب (١٠٠)، منظمة العمل الوكالة الدولية للطاقة الذرية (١٠٠)، الدولية (٧٦،٩)، منظمة الصحة للبلدان مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان الأمريكية (٦٨،٦)، منظمة الأغذية والزراعة (٦٣،٧)، اليونسيف (٥١،٦).	منظمة الطيران المدني الدولي (٦٧،٢)، منظمة الأغذية والزراعة (٦٦،٦)؛ الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٦٤،٧)، برنامج الأغذية العالمي (٦٤،٣)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٦٣،٢)، اليونيسكو (٦١)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٥٩،٢)، اليونسيف (٥٣،٤٦).
٤٩-٤٠	الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٤١،٣)	
٣٩-٣٠	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٣٨،٤)، الأمم المتحدة (٣٥،٨).	
٣٠	الأمم المتحدة (صفر)	منظمة الطيران المدني الدولي (٢٠)، منظمة الأغذية والزراعة (١٦،٦)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (صفر)، منظمة العمل الدولية (٢٥)، المركز الدولي للتدريب (صفر)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٢٩،٦)، اليونيسكو (٢٨،٥)، برنامج الأغذية العالمي (٢٦،٦).

المصادر: تم إعداد هذا الجدول استناداً إلى البيانات التي قدمها ١٣ كيانات من كيانات الأمم المتحدة. انظر أيضاً المرفق الإلكتروني ٢ المتاح على الموقع التالي:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpd.documentation.htm>

## ٢ - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

٩ - في رتبتي الخدمات العامة (خ ع) والخدمة الميدانية (خ م)، تجاوز تمثيل المرأة في جميع أنواع العقود في المقر، بشكل كبير، هدف تكافؤ الجنسين: حيث بلغت النسبة ٦٣،٣ في

المائة لرتبة الخدمات العامة و ٧٢,٧ في المائة لرتبة الخدمة الميدانية، ما يعكس النمط التقليدي لهيمنة الإناث في الرتب الدنيا. غير أن تمثيل المرأة في المواقع خارج المقر، كان أقل من ذلك بكثير. فقد شكلت النساء نسبة ٣٤,٣ في المائة من عقود الخدمة العامة و ٣٥,٨ في المائة من عقود الخدمة الميدانية. ويمكن الاطلاع على مزيد من الإحصاءات المتعلقة بموظفي البعثات الميدانية من رتبة الخدمة الميدانية في الفقرة ٥٤.

## باء - المنسقون المقيمون

١٠ - ارتفعت نسبة النساء بين منسقي الأمم المتحدة المقيمين في جميع أنحاء العالم من ٣٠,٨ في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق (انظر A/63/364، الفقرة ٧) إلى ٣٧,١ في المائة في نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ (انظر الجدول ٤). وسجلت أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي أعلى زيادة في نسبة المنسقات المقيمات، بمقدار ١١,٧ نقطة مئوية، فبلغت ٤٣,٥ في المائة، في حين بقيت النسبة دون تغيير في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، عند ٣٦,٤ في المائة.

### الجدول ٤

المنسقون المقيمون في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

	٢٠٠٩			٢٠٠٨			النسبة المئوية لعمـ المنسقات المقيمات في		
	النسبة المئوية لعمـ المنسقات المقيمات في عام التغير في تمثيل المنسقات	المجموع	الذكور	الإناث	عام	المجموع		الذكور	الإناث
منطقة أفريقيا	٥,٧	٣٥,٧	٤٢	٢٧	١٥	٣٠,٠	٤٤	٢٨	١٢
المنطقة العربية	٤,٠	٣٥,٣	١٧	١١	٦	٣١,٣	١٧	١١	٥
منطقة آسيا والمحيط الهادئ	٠	٣٦,٤	٢٢	١٤	٨	٣٦,٤	٢٤	١٤	٨
أوروبا ورابطة الدول المستقلة	١٠,٠	٣٥,٠	٢٠	١٣	٧	٢٥,٠	٢١	١٥	٥
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١١,٧	٤٣,٥	٢٣	١٣	١٠	٣١,٨	٢٤	١٥	٧
<b>المجموع</b>	<b>٦,٣</b>	<b>٣٧,١</b>	<b>١٢٤</b>	<b>٧٨</b>	<b>٤٦</b>	<b>٣٠,٨</b>	<b>١٣٠</b>	<b>٨٣</b>	<b>٣٧</b>

المصدر: مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

## جيم - الاتجاهات السائدة عموماً في تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٩

١١ - خلال الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩، زاد تمثيل المرأة في التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر في ٣١ هيئة من هيئات منظومة الأمم المتحدة (الجدول ٥)، بمقدار ٦,٥ نقاط مئوية، حيث ارتفعت النسبة من ٣٣,٤ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ إلى ٣٩,٩ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. وهذا يدل على زيادة متوسطها أقل من نقطة مئوية واحدة سنوياً، الأمر الذي يدعو إلى القلق.

### الجدول ٥

## تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر في منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٩

الرتبة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ <sup>(أ)</sup>	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ <sup>(ب)</sup>	التغير بالنقاط المئوية	متوسط التغير السنوي بالنقاط المئوية (٢٠٠٩-٢٠٠٠)
الرتبة غير مصنفة	١٧,٤	٢٧,٨	١٠,٤	١,٢
مد-٢	١٨,٢	٢٦,٠	٧,٨	٠,٩
مد-١	٢١,٤	٢٩,٢	٧,٨	٠,٩
ف-٥	٢٣,٥	٣٢,٣	٨,٨	١,٠
ف-٤	٣١,٠	٣٧,٨	٦,٨	٠,٨
ف-٣	٤١,٤	٤٤,١	٢,٧	٠,٣
ف-٢	٥٤,٥	٥٧,٤	٢,٩	٠,٣
ف-١	٦٢,٦	٥٤,٨	(٧,٨)	(٠,٩)
المجموع	٣٣,٤	٣٩,٩	٦,٥	٠,٧

(أ) انظر الوثيقة CEB/HLCM/3، الجدول ١١ - جيم. ويمكن الاطلاع عليه من الموقع الشبكي

التالي: <http://unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>.

(ب) أعدت على أساس البيانات المقدمة من هيئات الأمم المتحدة.

## ١ - الاتجاهات السائدة في تمثيل المرأة حسب الرتبة

١٢ - على النحو المبين في الجدول - ٥، في الرتبة غير المصنفة، بلغ تمثيل النساء ما نسبته ٢٧,٨ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. بيد أنه يجدر بالذكر أن الرتبة غير المصنفة سجّلت أيضاً أكبر زيادة نسبية في تمثيل المرأة خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٩، حيث بلغ متوسط الزيادة ١,٢ نقطة مئوية سنوياً.

١٣ - وسجلت رتبة مد-٢ زيادة مقدارها ٧,٨ نقاط مئوية، إذ ارتفعت النسبة من ١٨,٢ في المائة إلى ٢٦ في المائة، بزيادة سنوية متوسطة ٠,٩ نقطة مئوية. وزادت رتبة مد-١ بمقدار ٧,٨ نقاط مئوية، حيث ارتفعت النسبة من ٢١,٤ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٢٩,٢ في المائة في عام ٢٠٠٩.

١٤ - وبالتالي، كانت الزيادة في تمثيل المرأة أكبر بالنسبة للرتب العليا. وتجاوزت الزيادة في الرتبة غير المصنفة، بشكل واضح، بعامل قدره ٢,٤، الزيادات المسجلة في الرتبة ف-٣ خلال الفترة ذاتها. ولعلّه يمكن تفسير الزيادات الأكثر إيجابية في تحقيق هدف التوازن بين الجنسين في الرتب العليا بقلّة عدد الوظائف نسبيًا في تلك الرتب. ولذلك يؤدي تعيين امرأة في تلك الرتب، أو ترفيتها إليها، إلى زيادة في نسبة تمثيل المرأة في تلك الرتبة أكبر منها في الرتب الأقل التي تكون فيها أعداد الوظائف أكبر.

١٥ - وفيما يتعلق بالرتب من ف-١ إلى ف-٥، يوضح الجدول - ٥ أنه في الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩، لم تحقق منظومة الأمم المتحدة التكافؤ أو تتجاوزه إلا في رتبتي ف-١ و ف-٢. على أن تمثيل المرأة في الرتبة ف-١ نقص بمعدل ٧,٨ نقاط مئوية على مدى العقد، حيث انخفض إلى ٥٤,٨ في المائة في عام ٢٠٠٩. ومع ذلك فإنها حققت التوازن بين الجنسين على مدى العقد.

١٦ - وبالنسبة للرتب من ف-٣ إلى ف-٥، بلغ تمثيل المرأة ومتوسط النمو السنوي نقطة مئوية واحدة أو أقل سنويًا. وبلغ تمثيل المرأة في الرتبة ف-٣ نسبة ٤٤,١ في المائة مما يعكس زيادة مجموعها ٢,٧ نقطتان مئويتان؛ وفي الرتبة ف-٤ نسبة ٣٧,٨ في المائة، مما يعكس زيادة مجموعها ٦,٨ نقطة مئوية؛ وفي الرتبة ف-٥ نسبة ٣٢,٣ في المائة، مما يعكس زيادة مجموعها ٨,٩ نقطة مئوية. بلغ متوسط الزيادات السنوية خلال العقد ٠,٣ نقطة مئوية، و ٠,٨، على التوالي. ومما يجدر ذكره أيضا أن متوسط النمو السنوي في الرتبة ف-٣ كان أقل من نصف متوسط النمو السنوي في الرتبة ف-٥، ما يمثل مبررا للقلق وفرصة للتصحيح على حد سواء. فهو يشكل أكبر رافد للملء الرتب العليا في المؤسسات، ولمّا كان تحقيق التكافؤ في الرتبة ف-٣ لا يحتاج إلا إلى ٥,٩ نقاط مئوية، فإن هدف تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتبة ف-٣ يغدو أقرب منالًا. أما في الرتب ف-٤ و ف-٥، فما لم يعجّل بشدة في زيادة تمثيل المرأة فيهما، فإن هذا يعني المخاطرة بأن يظل هدف المساواة بين الجنسين بعيد المنال. وعلاوة على ذلك، يشكّل بطء الزيادة في هاتين الرتبين عقبة كأداء في مسار المرأة الوظيفي، ويتطلب تركيزا خاصا.

## ٢ - الاتجاهات السائدة في تمثيل المرأة حسب الهيئة

### في الرتبة مد-١ والرتب الأعلى

١٧ - كشف تحليل أجري حسب كل هيئة من هيئات الأمم المتحدة على حدة أنه في الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩، سجّلت ثماني من الهيئات التي يبلغ عدد موظفيها ٢٠ موظفاً أو أكثر زيادة تجاوزت ١٠ نقاط مئوية في تمثيل المرأة لديها في الرتبة مد-١ فما فوق. وتشمل تلك الهيئات ما يلي: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٦ في المائة)، ومنظمة الطيران المدني الدولي (١٦,٧ في المائة)، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٢١,٤ في المائة)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (١٩,٧ في المائة)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) (١٩,٧ في المائة)، ومركز التجارة الدولية (١١ في المائة)، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (١١,٣ في المائة)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (١١,١ في المائة).

١٨ - وفي المقابل، سجلت ثلاث هيئات انخفاضاً في تمثيل المرأة في الرتبة مد-١ وما فوقها خلال المدة نفسها. وهي تشمل ما يلي: لجنة الخدمة المدنية الدولية (- ٨,٨ نقاط مئوية)، جامعة الأمم المتحدة (- ٧,٨ في المائة)، أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (- ٤,١ نقاط مئوية). وبدأت لجنة الخدمة المدنية الدولية مدة السنوات العشر لتحقيق التوازن بين الجنسين في الرتبة مد-١ وما فوقها (أي: نسبة ٥٠ في المائة)، لكن انتهى بها الأمر بتحقيق نسبة ٤١,١ في المائة في تمثيل المرأة. ونتيجة لصغر حجمها، نسبياً، أدّت التغييرات الصغيرة في ملاك الموظفين إلى انخفاض نسبي كبير في أرقام التمثيل.

### الرتب من ف-١ إلى ف-٥

١٩ - سجلت ست هيئات زيادات في تمثيل النساء تفوق ١٠ نقاط مئوية في الرتب من ف-١ إلى ف-٥، من بينها معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (١٣,٢ في المائة)، الأونروا (٢٣,١ في المائة)، محكمة العدل الدولية (٢٨,٣ في المائة)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) (١٢,٦ في المائة)، المنظمة البحرية الدولية (١٠,٣ في المائة)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (١١,١ في المائة). وأتمت المحكمة مدة السنوات العشر ببلوغ التوازن بين الجنسين (٥٣,١ في المائة)، بتحقيق أعلى زيادة في عدد الموظفين، بعد أن كانت نسبة الموظفين فيها لا تتجاوز ٢٧ في المائة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ في عام ٢٠٠٠. وفي تلك الرتب، زادت اليونيسيف تمثيل المرأة بنسبة ٨,٢ نقاط مئوية، محققة بذلك التكافؤ بين الجنسين في



عام ٢٠٠٩. وبالمثل، حققت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-١ إلى ف-٥، بزيادة تمثيل المرأة بمقدار ٦,٣ نقاط مئوية.

٢٠ - وحدث أيضا انخفاض في تمثيل المرأة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ مجتمعة خلال السنوات العشر، حسبما أبلغت ثلاث هيئات هي: صندوق الأمم المتحدة للسكان (- ١,٤، نقطة مئوية)، جامعة الأمم المتحدة (- ٨ نقاط مئوية)، صندوق المعاشات التقاعدية ولجنة المعاشات التقاعدية (- ٢ نقطتان مئويتان). غير أن صندوق السكان، على الرغم من الانخفاض، حافظ على المساواة بين الجنسين طيلة مدة السنوات العشر، حيث بلغت نسبة تمثيل النساء ٥٢,٦ في المائة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥.

## دال - التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا

### ١ - منظومة الأمم المتحدة: التعيينات الجديدة في الفئة الفنية والفئات العليا

٢١ - توفر الإحصاءات الواردة في الفقرات السابقة معلومات عن التمثيل العام للمرأة في منظومة الأمم المتحدة، وتتألف من ثلاثة عناصر، هي: التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة. وتشكل زيادة التعيينات، والتقدم الوظيفي (الترقيات)، واستبقاء الموظفين (انخفاض حالات انتهاء الخدمة)، العناصر الأساسية لأية سياسة تهدف إلى تسريع التقدم نحو زيادة تمثيل المرأة. وتمثل الإحصاءات المتعلقة بتلك العناصر مؤشرات أساسية لمدى التقدم المحرز، ولذا فإنها تقدّم وتحلّل، بشكل منفصل، في الفقرات التالية.

٢٢ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي، قدمت ٢٧ هيئة من هيئات الأمم المتحدة البالغ عددها ٣١ هيئة، بيانات عن تعيينات جديدة لموظفات في جميع أنواع العقود (عقد مستمر/دائم، عقد محدد المدة، عقد مؤقت). وعلى النحو المبين في الجدول ٧-٧، فمن أصل ما مجموعه ٤٩٣ ١١ تعيينا، عينت منظومة الأمم المتحدة ١٩٠ ٥ امرأة، مما يشكل نسبة ٤٥,٢ في المائة. ولدى تحليل تلك التعيينات حسب الرتبة، وجد أنها تراوحت بين نسبة مرتفعة قدرها ٦٤,٢ في المائة في رتبة ف-١ ونسبة منخفضة قدرها ٢٦,٣ في المائة في رتبة مد-٢. ومثلت النساء من مد-١ إلى الرتب غير المصنفة ما نسبته ٢٦,٤ في المائة من التعيينات في تلك الرتب، ومثلت النساء في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ ما نسبته ٤٦ في المائة من جميع التعيينات في تلك الرتب. ولم يتحقق التكافؤ بين الجنسين وتجاوزه إلا في رتبتي ف-١ و ف-٢ فقط، ورافق ذلك انخفاض في تعيينات المرأة في كل رتبة من الرتب الأعلى من ف-٣ إلى ف-٥. وتثبت الأرقام أن ما أُحرز من تقدم لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال تعيينات للنساء في الرتب الأعلى هو تقدّم بطيء جدا. ويتطلب الأمر اللجوء إلى مزيد من الإجراءات الاستباقية من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في المستقبل القريب.

### التعيينات حسب الرتبة

٢٣ - تباين التقدم الكلي الذي أُحرز في زيادة نسبة النساء المعينات في منظومة الأمم المتحدة، بدرجة كبيرة (الجدول ٦). بيد أن ثمة استثناءات تشمل الرتب غير المصنفة، حيث كان التقدم أكبر بكثير مما كان عليه خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق، والرتبة ف-٢ حيث تمثل النساء ما نسبته ٦٠,٣ في المائة من الموظفين.

٢٤ - وزادت نسبة النساء المعينات بالرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة بمقدار ٣,٦ نقاط مئوية، إذ ارتفعت من ٢٥ في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق إلى ٢٨,٦ في المائة في الفترة الحالية. أما في الرتبة مد-٢، فقد انخفضت هذه النسبة من ٢٨,٢ في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق إلى ٢٦,٣ في المائة في الفترة الحالية. وبالمثل، انخفض تمثيل المرأة في رتبتي مد-١ و ف-٥ بشكل مثير للقلق، حيث هبطت النسبة من ٣٤,٩ في المائة إلى ٢٧,٩ في المائة (٧ نقاط مئوية)، ومن ٣١,٧ في المائة إلى ٢٨,٦ في المائة (٣,١ نقاط مئوية)، على التوالي. ويشكل هذا الانخفاض الكبير في تلك الرتب الحيوية مدعاة للقلق. وفي المقابل، ازدادت التعيينات برتبة ف-٤ خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ولكن بمقدار لا يتجاوز ٠,٢ نقطة مئوية، حيث ارتفعت النسبة من ٣٦,٢ في المائة إلى ٣٦,٤ في المائة فقط. وسجلت أيضا الرتبتان ف-٣ و ف-٢ زيادات، فارتفعت من ٤٣,٩ في المائة إلى ٤٤,٣ في المائة، ومن ٥٧,٨ في المائة إلى ٦٠,٣ في المائة، على التوالي.

### الجدول ٦

مقارنة التعيينات الجديدة للنساء بعقود لمدة سنة أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

### النسبة المئوية لتعيينات النساء حسب الرتبة

السنوات	الرتبة غير المصنفة	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	جميع الرتب
من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ <sup>(أ)</sup>	٢٥,٠	٢٨,٢	٣٤,٩	٣١,٧	٣٦,٢	٤٣,٩	٥٧,٨	-	٤٠,٨
من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ <sup>(ب)</sup>	٢٨,٦	٢٦,٣	٢٧,٩	٢٨,٦	٣٦,٤	٤٤,٣	٦٠,٣	٦٤,٢	٤٥,٢
التغير بالنقاط المئوية	٣,٦	(١,٩)	(٧,٠)	(٣,١)	٠,٢	٠,٤	٢,٥	-	٤,٤

(أ) انظر الوثيقة A/63/364.

(ب) أعد على أساس بيانات مقدمة من ٢٧ هيئة من هيئات الأمم المتحدة.

## (ب) التعيينات حسب الموقع (المقر وخارجه)

٢٥ - كشف تحليل تعيينات النساء حسب جميع أنواع العقود حسب الموقع (المقر وخارجه) أنه، باستثناء اليونيسيف، كانت نسبة النساء المعينات في المقر أكبر مما هي عليه في مواقع خارجه. ويبين الجدول - ٧ أن تعيينات النساء في المقر تشكل ما نسبته ٥٠,٤ في المائة (٣١٩٧) من جميع التعيينات في المقر، وما نسبته ٣٨,٨ في المائة (١٩٩٧) من التعيينات خارج المقر. وبالنسبة لجميع الهيئات المبلغة، عموماً، تحققت المساواة بين الجنسين في تعيينات المقر في الرتبة ف-٣ فما دونها فقط؛ وفي مراكز العمل خارج المقر في الرتبة ف-٢ فما دونها فقط.

## الجدول ٧

التعيينات الجديدة حسب نوع الجنس والرتبة للفئة الفنية والفئات العليا في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

الرتب بالنسبة المئوية	توزيع التعيينات لجميع أنواع العقود								
	جميع أنواع العقود				المقر				
	المقر + خارجه		خارج المقر		المقر				
النسبة	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
النسبة المئوية للنساء	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	
الرتبة غير المصنفة	٢٨,٦	٢٢	٧٧	١٥,٩	٧	٤٤	٤٥,٥	١٥	٣٣
مد-٢	٢٦,٣	٣١	٨٧	١٥,٤	٨	٤٤	٣٤,٨	٢٣	٤٣
مد-١	٢٧,٩	٧٧	١٩٩	٢٢,٠	٢٩	١٠٣	٣٣,٣	٤٨	٩٦
المجموع الفرعي	٢٦,٤	١٣٠	٣٦٣	١٨,٧	٤٤	١٩١	٣٣,٣	٨٦	١٧٢
ف-٥	٢٨,٦	٢٩٠	٧٢٣	٢٦,٦	١٣٥	٣٧٢	٣٠,٦	١٥٥	٣٥١
ف-٤	٣٦,٤	٩٨١	١٧١٥	٣٢,٩	٤١٢	٨٣٩	٣٩,٤	٥٦٩	٨٧٦
ف-٣	٤٤,٣	١٧٢٣	٢١٦٤	٣٦,٩	٦٨٢	١١٦٤	٥١,٠	١٠٤١	١٠٠٠
ف-٢	٦٠,٣	١٨٣٣	١٢٠٦	٥٥,٤	٦٧٩	٥٤٧	٦٣,٧	١١٥٤	٦٥٩
ف-١	٦٤,٢	٢٣٧	١٣٢	٥٤,٢	٤٥	٣٨	٦٧,١	١٩٢	٩٤
المجموع الفرعي	٤٦,٠	٥٠٦٤	٥٩٤٠	٣٩,٨	١٩٥٣	٢٩٦٠	٥١,١	٣١١١	٢٩٨٠
المجموع الكلي	٤٥,٢	٥١٩٠	٦٣٠٣	٣٨,٨	١٩٩٧	٣١٥١	٥٠,٤	٣١٩٧	٣١٥٢

المصدر: أُعدّ على أساس بيانات مقدمة من ٢٧ من كيانات الأمم المتحدة؛ باستثناء لجنة الخدمة المدنية الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة العالمية. انظر أيضاً المرفقين الإلكترونيين ٥ و ٦ المتاحين على الموقع الشبكي: <http://www.un.org/womenwatch/>  
osagi/fpdocumentation.htm

٢٦ - وفيما يتعلق بالهيئات التسع ذات المقار الكبيرة والوجود خارج المقار (أكثر من ١٠٠٠ موظف من الفئة الفنية وما فوقها)، تحقق التوازن بين الجنسين في التعيينات بوظائف في المقر (بعقود لمدة سنة أو أكثر)، إجمالاً، في ثلاث هيئات، هي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، وبرنامج الأغذية العالمي (الجدول - ٨). وحقق البرنامج الإنمائي التكافؤ في جميع الرتب في المقر ما عدا ف-١، وحققته اليونيسكو في جميع الرتب ما عدا ف-٥. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، تحقق التوازن بين الجنسين في رتبة ف-٣ فما دونها. وبالنسبة للتعينات في مواقع خارج المقر، حققت اليونيسيف التوازن بين الجنسين في جميع الرتب ما عدا الرتب غير المصنفة، والرتبتين مد-٢، وف-١. وحققت الهيئات الثماني التالية التكافؤ في رتبة ف-٢ في مواقع خارج مقارها: منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسكو، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، وبرنامج الأغذية العالمي. وكان لهذه الرتبة وهذا الموقع (خارج المقر) أكبر عدد من الهيئات التي حققت التكافؤ.

#### الجدول ٨

تعيينات جديدة للنساء في أماكن العمل داخل المقر وخارجه وأنواع من العقود تتعلق بكيانات للأمم المتحدة لديها ١٠٠٠ موظف أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا (بالنسبة المتوية) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

الرتبة	العقود المستمرة/محددة المدة		العقود المؤقتة	
	داخل المقر	خارج المقر	داخل المقر	خارج المقر
وكيل الأمين العام				
مد-٢	منظمة الأغذية والزراعة (٥٠)، منظمة الأغذية والزراعة (٦٦،٧)	منظمة الأغذية والزراعة (٥٠)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٧٥)، اليونيسكو (٥٠)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (١٠٠)، اليونيسيف (١٠٠)، برنامج الأغذية العالمي (٦٦،٧)	الأمانة العامة للأمم المتحدة (٥٠)	
مد-١	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٥٠)، اليونيسكو (١٠٠)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (١٠٠)، اليونيسيف (٦٠)، برنامج الأغذية العالمي (٦٦،٧)			

الرتبة	العقود المستمرة/محددة المدة		العقود المؤقتة	
	داخل المقر	خارج المقر	داخل المقر	خارج المقر
ف-٥	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٥٠)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون واليونيسيف (٦٣)	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (١٠٠)، اليونيسيف (٥٢،٦)، برنامج الأغذية العالمي (٦٦،٧)	اليونيسيف (٨٠)، برنامج الأغذية العالمي (٥٠)	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٦٦)
ف-٤	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٥٧،٧)	اليونيسيف (٥٧،٧)	اليونيسيف (٥٢،٤)، برنامج الأغذية العالمي (٦٣،٦)	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٥٠)
ف-٣	الأمانة العامة للأمم المتحدة (٥٠،١)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٦٣،٣)، اليونيسكو (٥٠)، اليونيسيف (٥٨،٨)	الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٥٠)، اليونيسكو (٥٠)، اليونيسيف (٥١)	منظمة الأغذية والزراعة (٦٩،٤)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٥٣،٩)، برنامج الأغذية العالمي (٥١،٢)	منظمة الأغذية والزراعة (٦٩،٤)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٥٣،٩)، برنامج الأغذية العالمي (٥١،٢)
ف-٢	منظمة الأغذية والزراعة (٦٦،٢)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٦١،١)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٦٦،٧)، اليونيسكو (١٠٠)، اليونيسيف (٦٦،٧)، المتحدة الإنمائي (٦٤،٧)، اليونيسكو (١٠٠)، برنامج الأغذية العالمي (٦٠)	منظمة الأغذية والزراعة (٥٨،٣)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية (١٠٠)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٥٠،٢)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٦٤،٧)، اليونيسكو (٥٠)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٥٦،٣)، اليونيسيف (٧٩،٦)، برنامج الأغذية العالمي (٥١،٨)	منظمة الأغذية والزراعة (٧٤،١)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٦٥،٣)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٧٥)، اليونيسيف (٦٨،٨)، برنامج الأغذية العالمي (٥١)	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٦٦،٧)، اليونيسيف (٦٤،٤)
ف-١	الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٨٣،٣)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٦٨،٦)، اليونيسكو (٥٠)	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٧٥)، اليونيسكو (١٠٠)	منظمة الأغذية والزراعة (١٠٠)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٧٥)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٦٨،٤)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٥٠)، اليونيسيف (١٠٠)	الأمانة العامة للأمم المتحدة (٦٩،٦)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٦٣،٦)
الرتبة عموماً	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٦١،٦)، اليونيسيف (٥٩)، برنامج الأغذية العالمي (٥٠)	الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٥٠)، برنامج اليونيسيف (٦٣)	منظمة الأغذية والزراعة (٦٣،٥)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٥٢،٩)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٥٨،٨)، اليونيسيف (٥٨،٥)، برنامج الأغذية العالمي (٥٠،٤)	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٦١،١)

المصدر: أعد الجدول على أساس بيانات مقدمة من ٢٧ كياناً من كيانات الأمم المتحدة؛ ليس من بينها منظمة الصحة العالمية. وانظر أيضاً المرفق الأول والمرافق الإلكترونية ١ و ٢ و ٥ و ٦ المتاحة على الموقع التالي: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

٢٧ - وفيما يتعلق بارتفاع نسبة النساء في الوظائف في المواقع داخل المقر وخارجه والمخصصة لتعيينات مؤقتة، على النحو المبين في الجدول ٨، حققت خمسة كيانات التكافؤ

في تعيينات النساء العاملات بعقود مؤقتة في أماكن العمل بالمقر عموماً (منظمة الأغذية والزراعة والأمانة العامة للأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واليونسيف وبرنامج الأغذية العالمي)، وكان ذلك تحديداً في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ باستثناء الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي عينت بوجه خاص امرأة في الرتبة مد-١ بعقد مؤقت في أحد أماكن عمل المقر. وفيما يتعلق بالوظائف خارج المقر، فقد تميزت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بتحقيق التكافؤ في الرتب ف-١ و ف-٢ و ف-٤ و ف-٥. وحققت الأمانة العامة التكافؤ أو تجاوزه في المواقع داخل المقر في العقود المؤقتة والعقود لمدة عام أو أكثر للرتب الثلاث (من ف-١ إلى ف-٣). غير أنهما لم تحقق التكافؤ في المواقع خارج المقر إلا في الرتبة ف-١.

### التعيينات حسب الكيان

٢٨ - من أصل ٢٧ كياناً أبلغت عن تعيينات لعام واحد أو أكثر، حققت ١٠ كيانات التوازن بين الجنسين أثناء الفترة الحالية المشمولة بالتقرير، منها محكمة العدل الدولية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة العمل الدولية والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، والأونروا. وعينت أربعة كيانات، هي الأمانة العامة للأمم المتحدة والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وبرنامج الأغذية العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، نسبة من النساء تتراوح بين ٤٠ و ٤٩ في المائة. وعينت ٦ كيانات أخرى هي منظمة الأغذية والزراعة، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واليونيدو، واليونيتار، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، نسبة من النساء تتراوح بين ٣٠ و ٣٩ في المائة. ومع ذلك، فقد عينت ٥ كيانات نسبة من النساء تقل عن ٣٠ في المائة، وهي منظمة السياحة العالمية (٦، ٢٨ في المائة: ٢ من أصل ٧)، ومنظمة الطيران المدني الدولي (١، ٢٤ في المائة: ٢٠ من أصل ٨٣) والوكالة الدولية للطاقة الذرية (٦، ٢٠ في المائة: ٦٥ من أصل ٢٤٧)، والاتحاد الريدي العالمي (٥، ٢٥ في المائة: ٤ من أصل ١٦)، وجامعة الأمم المتحدة (٨، ١٥ في المائة: ٣ من أصل ١٩).

٢٩ - ويبين تحليل لتعيينات النساء في فرادى الكيانات في مستويات صنع القرار من الرتبة ف-٥ وما فوقها أن ٦ كيانات من بين ٢٧ كياناً (منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، واليونسيف، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومحكمة العدل الدولية، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) قد

حققت التوازن بين الجنسين في التعيينات (انظر الجدول ٩). ومع ذلك، يوشك كل من اليونسكو ومركز التجارة الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة العمل الدولية على تحقيق التوازن بين الجنسين، حيث سجلت نسبة تتراوح بين ٤٠ و ٤٩ في المائة من تمثيل المرأة في الرتبة ف-٥ وما فوقها في التعيينات الجديدة. وقد سجلت الأمانة العامة أعلى رقماً للتعيينات عموماً في الرتب غير المصنفة، إلا أنها لم تحقق التوازن بين الجنسين في الرتبة ف-٥ والرتب العليا. وعينت الأمانة العامة للأمم المتحدة، إلى جانب برنامج الأغذية العالمي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، نسبة تتراوح بين ٣٠ و ٣٩ في المائة فقط من النساء في الرتبة ف-٥ والرتب العليا. بيد أن غالبية الكيانات (١٣ من أصل ٢٧ كياناً) ظلت بعيدة عن تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين، حيث عينت نسبة تقل من ٣٠ في المائة من النساء في الرتبة ف-٥ والرتب العليا. ويلزم بذل جهود متضافرة لدفع عجلة التقدم، ولا سيما في تلك الكيانات التي لم تواكب منظومة الأمم المتحدة حتى في متوسط تعيينات النساء أياً كانت الرتبة.

#### الجدول ٩

### تمثيل المرأة في التعيينات الجديدة في الرتبة ف-٥ والرتب العليا في كيانات منظومة الأمم المتحدة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

النسبة المئوية للنساء في عدد الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل	الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل	التعيينات
٥٠	٦	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، اليونيسيف، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، صندوق الأمم المتحدة للسكان، محكمة العدل الدولية، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٤٠-٤٩	٥	اليونسكو، مركز التجارة الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، منظمة العمل الدولية
٣٠-٣٩	٣	برنامج الأغذية العالمي، الأمم المتحدة، المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٣٠	١٣	المركز الدولي للتدريب، اليونيتار، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، منظمة الأغذية والزراعة، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، الأونروا، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، اليونيدو، منظمة الطيران المدني الدولي، جامعة الأمم المتحدة، منظمة التجارة العالمية، الاتحاد البريدي العالمي
المجموع	٢٧	

المصدر: أعد على أساس بيانات قدمها ٢٧ كياناً تابعاً للأمم المتحدة، باستثناء لجنة الخدمة المدنية الدولية والمنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الصحة العالمية.

## ٢ - الترقيات في منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا

٣٠ - قدم ما مجموعه ٢٦ كياناً من كيانات منظومة الأمم المتحدة بيانات عن الترقيات للفترة الحالية المشمولة بالتقرير. ومنحت منظومة الأمم المتحدة الترقية إلى ٢٩٩ ١ امرأة من ترقية يبلغ مجموعها ٨٩٩ ٢ ترقية، وهو عدد يشكل نسبة ٤٤,٨ في المائة من جميع ترقية الرتب من ف-٢ إلى مد-١ في الفئة الفنية والفئات العليا و ٢٥,٤ في المائة (٣١ من أصل ١٢٢) في الرتبة مد-٢ (الجدول ١٠). ولا تعد الرتب غير المصنفة ترقية؛ بل هي بالأحرى تعيينات يجريها مباشرة رئيس أي كيان. ولهذا، فإنها لا تظهر في البيانات المتعلقة بالترقيات.

### الترقيات حسب الرتبة بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر

٣١ - يبين تحليل للترقيات أُعد بحسب الرتب في جميع الكيانات أن التكافؤ بين الجنسين لم يتحقق إلا على مستوى الرتبتين ف-٢ و ف-٣، حيث بلغت نسبته ٥٠,٦ في المائة (٣٥٥ من أصل ٧٠٢) و ٥١,٥ في المائة (١٧٣ من أصل ٣٣٦) على التوالي (انظر الجدول ١٠). فقد حصلت ٢١٧ ١ امرأة على الترقية من أصل ٦٣٦ ٢ موظفاً برتب تتراوح بين ف-٢ و ف-٥، مما يشكل نسبة ٤٦,٢ في المائة. وأثناء فترة إعداد التقرير، سجلت الرتبتان ف-٤ و ف-٥ زيادة في الترقيات بمقدار ٢,٥ (من ٤٤,٢ في المائة إلى ٤٦,٧ في المائة) و ١,٥ (من ٣٦,٧ في المائة إلى ٣٨,٢ في المائة) على التوالي. وفي الرتبة مد-١، بلغت ترقية النساء ٣١,٢ في المائة (٨٢ من أصل ٢٦٣)، وهو انخفاض قدره ٢,٤ من النقاط المتوية مقارنة بالفترة السابقة المشمولة بالتقرير.



توزيع الترقيات حسب نوع الجنس والرتبة (من ف-٢ إلى مد-١) في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧<sup>(أ)</sup> ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

توزيع الترقيات حسب نوع الجنس									
من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩					من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ <sup>(أ)</sup>				
الرتبة	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	التغيب في النقاط المئوية في الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٩ <sup>(ب)</sup>
مد-٢	لم تجمع أية بيانات لهذه الفترة				٩١	٣١	١٢٢	٢٥,٤	-
مد-١	٣٠٢	١٥٣	٤٥٥	٣٣,٦	١٨١	٨٢	٢٦٣	٣١,٢	(٢,٤)
المجموع الفرعي للوظائف									
برتبة مد-١	٣٠٢	١٥٣	٤٥٥	٣٣,٦	١٨١	٨٢	٢٦٣	٣١,٢	(٢,٤)
ف-٥	٧١٧	٤١٦	١١٣٣	٣٦,٧	٤١٥	٢٥٧	٦٧٢	٣٨,٢	١,٥
ف-٤	٨٧٠	٦٨٩	١٥٥٩	٤٤,٢	٤٩٤	٤٣٢	٩٢٦	٤٦,٧	٢,٥
ف-٣	٥٠٨	٥٦٥	١٠٧٣	٥٢,٧	٣٤٧	٣٥٥	٧٠٢	٥٠,٦	٢,١
ف-٢	١٣٥	٢٢٨	٣٦٣	٦٢,٨	١٦٣	١٧٣	٣٣٦	٥١,٥	١١,٣
المجموع الفرعي للفئة الفنية									
	٢٢٣٠	١٨٩٨	٤١٢٨	٤٦	١٤١٩	١٢١٧	٢٦٣٦	٤٦,٢	٠,٢
المجموع <sup>(ج)</sup>									
	٢٥٣٢	٢٠٥١	٤٥٨٣	٤٤,٨	١٦٠٠	١٢٩٩	٢٨٩٩	٤٤,٨	٠,٠

المصدر: كيانات الأمم المتحدة (٢٠٠٩).

(أ) انظر A/63/364.

(ب) وُسعت جداول الترقيات لتشمل بيانات قدمتها الكيانات عن الرتبة مد-٢.

(ج) حذفت بيانات تتعلق بالرتبة مد-٢ من المجموع.

٣٢ - يعد تمثيل المرأة في الترقيات في الرتب من ف-٥ إلى مد-٢ في منظمة الأمم المتحدة أمراً يستحق الاهتمام. وقد ظل عدد الكيانات التي تجاوزت فيها ترقيات النساء نسبة ٥٠ في المائة في جميع الترقيات مطابقتاً لتلك المتعلقة بالفترة السابقة المشمولة بالتقرير (الجدول ١١).

وعلى النقيض من ذلك، فقد نقص في الفترة السابقة المشمولة بالتقرير عدد الكيانات التي تراوحت فيها نسبة ترقية النساء من ٤٠ إلى ٤٩ في المائة من ٩ إلى ٣ كيانات. كما انخفض عدد الكيانات التي تراوحت نسبة ترقية النساء فيها بين ٣٠ و ٣٩ في المائة من ١٣ كيانات إلى ٦ كيانات، بينما ازداد عدد الكيانات التي سجلت فيها ترقية النساء نسبةً دون ٣٠ في المائة من ٧ كيانات إلى ١٣ كيانات. وهذا التطور هو أمر باعث على القلق.

#### الجدول ١١

تمثيل النساء في الترقيات من الرتبة ف-٥ إلى الرتبة مد-٢ في منظومة الأمم المتحدة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

عدد الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	عدد الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	عدد الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	النسبة المئوية للنساء اللاتي حصلن على ترقية
٢	٢	٢	٥٠ <
٣	٣	٩	٤٩-٤٠
٦	٦	١٣	٣٩-٣٠

عدد الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	عدد الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	كيانات الأمم المتحدة وعدد الترقيات (النساء/المجموع) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩
٧	١٣	منظمة الأغذية والزراعة ٢٥,٨ (٣١/٨)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية ١٥,٨ (٥٧/٩)، منظمة الطيران المدني الدولي ٩,١ (٢٢/٢)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ٢٩,٢ (٢٤/٧)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) ٢٥,٩ (٢٧/٧)، الأونروا ٢٥ (١٢/٣)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية ١٧,٤ (٢٣/٤)
المجموع	٣١	٢٤

المصادر: كيانات الأمم المتحدة. وانظر أيضاً المرفق الإلكتروني ٧ المتاح على الموقع: [www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm](http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm).

### الترقيات حسب الموقع: داخل المقر وخارجه

٣٣ - يبين تحليل أعد لترقيات منحت في مواقع داخل المقر وخارجه (الجدول ١٢) أنه في الفئة الفنية والفئات العليا (ف-٢ إلى مد-٢) في ٢٦ كياناً معدداً للتقارير ولعقود لعام واحد أو أكثر، منحت ترقيات للنساء في المقر (٤٦,٤ في المائة (٨٤٢ من أصل ١٨١٣)) تزيد نسبياً عن تلك التي منحت خارج المقر (٣٩,٩ في المائة (٤٢٤ من أصل ١٠٦١)) ومنحت ترقيات في الفئة الفنية (٤٦,٣ في المائة (١٥٣١ من أصل ٤٨٩٢)) تزيد عن ترقيات الرتبين مد-١ ومد-٢ (٢٩,٣ في المائة (١١٣ من أصل ٣٨٥)). وفي برنامج الأغذية العالمي، مثلاً، تحقق التكافؤ بين الجنسين أو تجاوز الحد المطلوب في الترقيات في كل موقع ورتبة في المقر (ما مجموعه ٣٥ امرأة (٣,٦٠ في المائة) و ٢٣ رجلاً في الرتب من ف-٢ إلى ف-٥)، ما عدا الرتب مد-١ و مد-٢.

## الجدول ١٢

تمثيل المرأة في الترقيات في الرتبة مد-١ إلى مد-٢ وفي الرتب ف-٢ إلى ف-٥ في منظومة الأمم المتحدة، بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر، في مواقع في المقر وخارجه، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

١-مد إلى ٢-مد			ف-٢ إلى ف-٥			المجموع (ف-٢ إلى مد-٢)		
داخل المقر	خارج المقر	المجموع	داخل المقر	خارج المقر	المجموع	داخل المقر	خارج المقر	المجموع
٢٧,١	٣٢,٥	٢٩,٣	٤٩,٢	٤١,٢	٤٦,٣	٤٦,٤	٣٩,٩	٤٤,٠٥
النسبة المئوية من النساء اللاتي حصلن على ترقية (عدد النساء اللاتي حصلن على ترقية/مجموع الترقيات)								
(٢٢٥/٦١) (١٦٠/٥٢) (٣٨٥/١١٣)			(٩٠١/٣٧٢) (١٥٨٨/٧٨١) (٩٠١/٣٧٢)			(٢٤٨٩/١١٥٣) (١٨١٣/٨٤٢) (١٠٦١/٤٢٤) (٢٨٧٤/١٢٦٦)		

المصدر: كيانات الأمم المتحدة. وانظر أيضاً المرفق الإلكتروني ٧ المتاح في الموقع: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

## الترقيات حسب الكيان

٣٤ - يبين الجدول ١٣ النسبة الإجمالية للنساء اللاتي حصلن على ترقية في جميع الرتب وفي كل كيان أثناء الفترة المشمولة بالتقرير. وفي المنظومة بأكملها، وفيما يتعلق بعقود مدتها عام واحد أو أكثر، سجلت ترقية النساء في ٦ كيانات من أصل ٢٦ كياناً معداً للتقارير نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر، في حين أفادت ٧ كيانات بأن تمثيل المرأة في الترقيات يقل عن ٣٠ في المائة. وثمة كيان واحد، هو لجنة الخدمة المدنية الدولية، لم يمنح ترقية لأي امرأة.

٣٥ - ويشير تحليل لفرادى الكيانات بحسب الرتبة إلى أن اليونيسيف منحت أعلى نسبة من الترقيات للنساء في الرتبة مد-٢ (١، ٥٧ في المائة، أو ٤ من أصل ٧) وتلتها اليونيسكو (٥٠ في المائة، أو ١ من أصل ٢). ولم تمنح المنظمة العالمية للأرصاد الجوية الترقية إلا إلى (٦) رجال في هذه الفئة. وفي الرتبة مد-١، لم يحقق سوى كيانين التوازن بين الجنسين ٥٠/٥٠ أو تجاوزا نسبة ٥٠/٥٠ في الترقيات: هما الأونروا (نسبة ١٠٠ في المائة (٢ من أصل ٢)) وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) (نسبة ٥٠ في المائة (٢ من أصل ٤)). وأشارت ستة كيانات إلى ترقيات منحت للرجال فقط، وهي: الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ولجنة المعاشات التقاعدية ومنظمة الأرصاد الجوية وجامعة الأمم المتحدة والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الطيران المدني الدولي ولجنة الخدمة المدنية الدولية. ولم تسجل سبعة كيانات أية ترقيات سواء للرجال أو للنساء، وهذه الكيانات هي: محكمة العدل الدولية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمركز الدولي للتدريب ومركز التجارة الدولية واليونيتار والاتحاد

البريدي العالمي ومنظمة الصحة العالمية. وكما هو الأمر في حالة التعيينات، فإن البيانات المقدمة من الكيانات تشير إلى أن نسبة الموظفين اللاتي حصلن على ترقية إلى الرواتب الأعلى (مد-١ و مد-٢) تنخفض كثيراً عن نسبة ترقية الرجال. ويلزم بذل جهود متضافرة لتعجيل التقدم، ولا سيما في تلك الكيانات التي تنخفض فيها النسب عن معدل منظومة الأمم المتحدة المتعلق بهذه الرتب.

## الجدول ١٣

تمثيل المرأة في الترقيات في كيانات منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا، من ف-٢ إلى مد-٢، بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

النسبة المئوية للنساء اللاتي عدت الكيانات التي قاربت حصلن على ترقية	تحقيق المعدل	الكيانات التي قاربت تحقيق المعدل
<٥٠	٦	منظمة السياحة العالمية ٥٧,٤ (٨/١٤)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ٥٥,٥ (١٨/١٠)، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية ٥٣,٨٥ (٥٢/٢٨)، واليونسيف ٥١,٩ (٣٦٨/١٩١)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ٥١,٢ (١٢٧/٦٥)، ومركز التجارة الدولية ٥٠ (١٠/٥)
٤٠-٤٩	٨	اليونسكو ٤٩,٢ (١٧٩/٨٨)، والأونروا ٤٧,٦ (٢١/١٠)، والأمانة العامة للأمم المتحدة ٤٧,٣ (٩٤٠/٤٤٥)، ومحكمة العدل الدولية ٤٦,٦ (١٥/٧)، ومنظمة العمل الدولية ٤٦,٦ (١٢٥/٥٨)، واتحاد البريد العالمي ٤٤,٤ (٩/٤)، وبرنامج الأغذية العالمي ٤٣,٤ (٢٤٢/١٠٥)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ٤٣,٢ (١٧٦/٤٣,٢)
٣٠-٣٩	٥	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ٣٨,٨ (١٨/٧)، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ٣٨ (٤٢/١٦)، واليونيدو ٣٦,٧ (١١/٣٠)، ومنظمة الأغذية والزراعة ٣٥,٦ (٨٧/٣١)، واليونيتار ٣٣,٣ (٣/١)
>٣٠	٧	منظمة الطيران المدني الدولي ٢٦,٢ (٨٤/٢٢)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٥,٥ (١٤٩/٣٨)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية ٢٥,٢ (١٣٥/٣٤)، واتحاد البريد العالمي ٢٥ (٤/١)، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ٢٣,١ (١٣/٣)، والمركز الدولي للتدريب ٢٠ (١٠/٢)، ولجنة الخدمة المدنية الدولية (٥/٠)
	٢٦	المجموع

المصادر: كيانات الأمم المتحدة. وانظر أيضاً المرفق الإلكتروني المتاح من الموقع:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>

### ٣ - انتهاء خدمة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا

٣٦ - بالنسبة لفترة السنتين الحالية المشمولة بالتقرير، فإن الكيانات التي أعدت تقاريرها، وعددها ٢٧ كيانا، قدمت بيانات بشأن انتهاء خدمات موظفات بعقود مدتها سنة واحدة وأكثر. وفي جميع الكيانات الـ ٢٧، فقد انتهت خدمة ٢٤١ امرأة من مجموع الموظفين البالغ عددهم ٩٩٥٠ موظفا (٤٢,٦ في المائة) الذين انتهت خدمتهم بمنظومة الأمم المتحدة في جميع الرتب (الجدول ١٤). وتراوح نسبة الموظفات اللاتي انتهت خدمتهن في جميع فئات العقود ما بين ٦٦,١ في المائة بالرتبة ف-١ إلى ٢١,٦ في المائة بالرتبة مد-٢. وكانت النسبة أقل من ذلك في الرتب غير المصنفة.

٣٧ - وعند تحليل البيانات لمعرفة سبب انتهاء الخدمة، أوضحت أن انتهاء مدة التعيين والاستقالة والتقاعد الإلزامي شكلت الأساس للنسبة الأكبر من حالات انتهاء خدمة النساء. وتمثل الفئتان الأوليان تجمعا كبيرا للنساء المؤهلات، اللاتي إن تم الاحتفاظ بهن لقممن بتسريع التقدم نحو المساواة بين الجنسين.

#### الجدول ١٤

توزيع حالات انتهاء الخدمة حسب نوع الجنس والرتبة بالفئة الفنية والفئات العليا بمنظومة الأمم المتحدة، وفي المواقع بالمقر وخارج المقر، لجميع أنواع العقود من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

الرتبة	توزيع حالات انتهاء الخدمة حسب نوع الجنس										
	المقر					خارج المقر					المجموع
	الرجال	النساء	(النسبة المئوية)	الرجال	النساء	(النسبة المئوية)	الرجال	النساء	(النسبة المئوية)		
وكيل أمين عام <sup>(١)</sup>	١٠	٣	٢٣,١	١٨	صفر	٠,٠	٢٨	٣	٩,٧		
أمين عام مساعد <sup>(٢)</sup>	١٥	٧	٣١,٨	٢٧	١	٣,٦	٤٢	٨	١٦,٠		
مد-٢	٧٨	٢٦	٢٥,٠	٧٤	١٦	١٧,٨	١٥٢	٤٢	٢١,٦		
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>١٠٣</b>	<b>٣٦</b>	<b>٣٤,٩</b>	<b>١١٩</b>	<b>١٧</b>	<b>١٢,٥</b>	<b>٢٢٢</b>	<b>٥٣</b>	<b>١٩,٢</b>		
مد-١	١٥٧	٦٧	٢٩,٩	١٧٥	٥٣	٢٣,٢	٣٣٢	١٢٠	٢٦,٥		
ف-٥	٤٢٠	٢٠٦	٣٢,٩	٤٩٥	١٥١	٢٣,٤	٩١٥	٣٥٧	٢٨,١		
ف-٤	٧٣٢	٤٧٩	٣٩,٦	٨٨٧	٣٨٨	٣٠,٤	١٦١٩	٨٦٧	٣٤,٩		
ف-٣	٧٥٢	٧٥٢	٥٠,٠	٩٣٤	٦٣٢	٤٠,٤	١٦٨٦	١٣٨٤	٤٥,١		

الرتبة	توزيع حالات انتهاء الخدمة حسب نوع الجنس						المقر		المجموع الفرعي	المجموع
	خارج المقر			المقر			النساء	الرجال		
	النساء (النسبة المئوية)	الرجال	النساء النسبة المئوية	النساء	الرجال	النساء (النسبة المئوية)	النساء	الرجال		
ف-٢	٦٠,٤	١٣٠٠	٨٥٣	٥٦,٠	٤٨٤	٣٨١	٦٣,٤	٨١٦	٤٧٢	
ف-١	٦٦,١	١٦٠	٨٢	٥٦,٤	٢٢	١٧	٦٨,٠	١٣٨	٦٥	
	٤٣,٢	٤ ١٨٨	٥ ٤٨٧	٣٧,٤	١ ٧٣١	٢ ٨٨٩	٤٨,٦	٢ ٤٥٨	٢ ٥٩٨	
	٤٢,٦	٤ ٢٤١	٥ ٧٠٩	٣٦,٧	١ ٧٤٧	٣ ٠٠٨	٤٨,٠	٢ ٤٩٤	٢ ٧٠١	

المصادر: كيانات الأمم المتحدة. انظر أيضا المرفق الإلكتروني ٨، المتاح بالموقع <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

(أ) بلغت حالات انتهاء خدمة النساء بالرتب غير المصنفة (تضم وكيل أمين عام وأمين عام مساعد) ٢٨,٦ في المائة بالنسبة للمواقع داخل المقر و ٢,٢ في المائة للمواقع خارج المقر؛ وعموماً، بالنسبة للمواقع داخل المقر مجتمعين بلغت حالات انتهاء خدمة النساء في الرتب غير المصنفة ١٣,٦ في المائة.

### انتهاء الخدمة حسب الرتبة

٣٨ - تنخفض نسبة النساء اللاتي انتهت خدمتهن بدرجة مطردة مع ارتفاع الرتبة (الجدول ١٥). وبالإضافة إلى ذلك، يبدو أن هناك علاقة بين نسبة انتهاء الخدمة وبين رتب معينة. ففي الرتبة ف-٣ وما دونها، فإن حالات انتهاء خدمة النساء ليست عديدة فقط، ولكنها أيضا أعلى نسبيا من تمثيلهن الكلي على نطاق المنظومة في تلك الرتب. وعلى النقيض من ذلك، ففي الرتبة ف-٤ وما فوقها، فإن نسبة انتهاء خدمة النساء أقل من تمثيلهن النسبي في تلك الرتب على نطاق منظومة الأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، تشكل النساء ٦٦,١ في المائة من حالات انتهاء الخدمة بالرتبة ف-١ على الرغم من أن تمثيلهن في هذه الرتبة يعادل ٥١,٦ في المائة فقط. وبالمثل، في الرتبة ف-٢ تشكل حالات انتهاء خدمة المرأة ٦٠,٤ في المائة، وفي الرتبة ف-٣ تشكل تلك الحالات ٤٥,١ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة، في حين أن النساء لا يمثلن سوى ٥٧,٢ في المائة و ٤٣,٨ في المائة من مجموع الموظفين في هاتين الربتين، على التوالي. على أن هذا الاتجاه ينعكس في الرتبة ف-٤ وما فوقها. فعلى سبيل المثال، ففي الرتبة ف-٤، تشكل حالات انتهاء خدمة الموظفين ٣٤,٩ في المائة فقط في حين تمثل النساء ٣٧,٤ في المائة من جميع الموظفين بهذه الرتبة. وفي الرتب غير المصنفة، تمثل النساء ٢٨,١ في المائة من جميع الموظفين، ولكنهن لا يشكلن سوى ١٣,٥ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة بالرتب غير المصنفة.

## الجدول ١٥

مقارنة بين تمثيل النساء في منظومة الأمم المتحدة اللاتي يعملن بعقود لمدة سنة واحدة أو أكثر، ونسبة انتهاء خدمة النساء حسب الرتبة، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

الرتبة	غير مصنفة	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١
النساء العاملات في منظومة الأمم المتحدة <sup>(أ)</sup>	٢٨,١	٢٦,٠	٢٨,٦	٣١,٤	٣٧,٤	٤٣,٨	٥٧,٢	٥١,٦
نساء انتهت مدة خدمتهن	١٣,٥	٢١,٦	٢٦,٥	٢٨,١	٣٤,٩	٤٥,١	٦٠,٤	٦٦,١
الفرق بين تمثيل النساء وبين نسبة انتهاء مدة خدمتهن	١٤,٦	٤,٤	٢,١	٣,٣	٢,٥	(١,٣)	(٣,٢)	(١٤,٥)

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

## انتهاء الخدمة حسب الموقع: في المقر وخارج المقر

٣٩ - يشير تحليل انتهاء الخدمة حسب الموقع، سواء في المقر أو خارج المقر، وحسب الرتبة، إلى وجود نسبة أقل بصفة مستمرة من حالات انتهاء خدمة النساء بمواقع خارج المقر في جميع الرتب، على النحو المبين في الجدول ١٤. وتتراوح نسبة النساء اللاتي انتهت مدة خدمتهن في المقر من ٦٨,٠ في المائة (ف-١) إلى ٢٨,٦ في المائة (الرتب غير المصنفة). وتتراوح نسبة انتهاء خدمة النساء في مواقع خارج المقر بين ٥٦,٤ في المائة (ف-١) إلى ٢,٢ في المائة (الرتب غير المصنفة).

٤٠ - وعلى وجه التحديد، فإنه في الرتب غير المصنفة، انتهت خدمة ٢٨,٦ في المائة من النساء بمواقع داخل المقر خلال فترة السنتين المشمولة بالتقرير (٢٥ رجلا و ١٠ نساء)، بينما في المواقع خارج المقر انتهت خدمة ٢,٢ في المائة من النساء فقط بالكيانات التي كن يعملن بها (٤٥ رجلا وامرأة واحدة).

٤١ - وبالمثل، ففي الرتبة مد-٢، على الرغم من أن الفرق بين عدد النساء اللاتي انتهت خدمتهن بالمقر مقارنة بعدد النساء اللاتي انتهت خدمتهن بمواقع خارج المقر قد يكون أقل إثارة مما هو عليه في الرتب غير المصنفة، فإنه لا يزال أقل بكثير للنساء عند مقارنتهن بالرجال. وتشكل حالات انتهاء خدمة المرأة نسبة الربع (٢٥ في المائة) من جميع حالات انتهاء الخدمة (٧٨ رجلا و ٢٦ امرأة) في الرتبة مد-٢ بمواقع المقر، وحوالي نسبة السدس



(١٧,٨ في المائة) من جميع حالات انتهاء الخدمة (٧٤ رجلا و ١٦ امرأة) بالمواقع خارج المقر.

### انتهاء الخدمة حسب الكيان

٤٢ - ويكشف التحليل حسب الكيان أنه خلال الفترة المشمولة بالتقرير، فإن ١٠ من أصل الـ ٢٤ كيانا التي قدمت بيانات تتعلق بانتهاء الخدمة، أفادت بأن نسبة الإناث اللاتي انتهت مدة خدمتهن أعلى من تمثيلهن الإجمالي في الكيانات التي يعملن بها. والكيانات العشر، مرتبة بدءاً من الكيان الذي به أعلى نسبة مئوية لانتهاء الخدمة، هي كما يلي: معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، والمركز الدولي للتدريب، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة السياحة العالمية، وبرنامج الأغذية العالمي، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية. كذلك، فإنه في الكيانات الأربعة الأولى المذكورة أعلاه، يشكل انتهاء خدمة المرأة أكثر من ٥٠ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة، حيث سجل معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث أعلى نسبة لانتهاء الخدمة (٦٦,٧ في المائة)، بينما سجل كل من المركز الدولي للتدريب والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ٥٣,٨ و ٥٣,٢ و ٥٠,٨ في المائة، على التوالي. وفي الأمانة العامة كانت نسبة انتهاء خدمة المرأة (٤٣,٧ في المائة) أعلى بما يعادل ٥ في المائة من النسبة الكلية لتمثيل النساء (٣٨,٧ في المائة) في ذلك الكيان. وفي ٧ كيانات (هي اليونيسيف، والأونروا وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والاتحاد البريدي العالمي، وجامعة الأمم المتحدة) كانت نسبة انتهاء خدمة الإناث مساوية تقريبا لتمثيل الموظفات في تلك الكيانات. وفي أربعة كيانات (هي اليونيسكو، ومركز التجارة الدولية، واليونيدو، ومنظمة الطيران المدني الدولي) كانت معدلات انتهاء خدمة النساء أقل من النسبة الإجمالية للموظفات. وذكرت منظمة الأغذية والزراعة أن نسبة انتهاء خدمة النساء (٣٠,٢ في المائة) تقل بنسبة طفيفة (بفارق قدره ١,٦ في المائة) عن التمثيل الكلي للمرأة (٣١,٨ في المائة) في ذلك الكيان. ولدى منظمة الطيران المدني الدولي أدنى معدلات لانتهاء خدمة النساء مقارنة بتمثيلهن العام في الكيان، حيث أن نسبة النساء اللاتي انتهت خدمتهن تبلغ ١٦,٩ في المائة، في حين أن التمثيل العام للمرأة أعلى بنسبة ١٤,٤ في المائة، حيث بلغ ٣١,٣ في المائة. ولم تنته خدمة نساء في لجنة الخدمة المدنية الدولية أو في صندوق المعاشات التقاعدية ولجنة المعاشات التقاعدية.

٤٣ - وتكشف البيانات بشأن انتهاء خدمة النساء (الجدول ١٤) عن أن نسبة انتهاء خدمة النساء أقل بصفة مستمرة مقارنة بنسبة انتهاء خدمة الرجال في جميع الرتب فوق الرتبة ف-٢، ولا سيما في الرتب العليا. وبالإضافة إلى ذلك، فإن نسبة انتهاء خدمة النساء أقل في المواقع خارج المقر مقارنة بالمواقع داخل المقر. وباختصار، فإن نسبة انتهاء خدمة النساء أقل بشكل كبير ومتسق من نسبة انتهاء خدمة الرجال سواء في المواقع داخل المقر أو خارجه. ومثال ذلك أنه في الرتبة مد-٢ فما فوقها، فإن انتهاء خدمة النساء في المواقع خارج المقر (١٢,٥ في المائة: ١١٩ من الرجال و ١٧ من النساء) هي أقل من نصف نسبة انتهاء خدمة المرأة في مواقع المقر (٣٤,٩ في المائة: ١٠٣ من الرجال و ٣٦ من النساء). لذا يبدو أن النساء يشكلن خطراً أدنى من الرجال فيما يتعلق بانتهاء الخدمة في الرتب الأعلى من ف-٤، سواء في المواقع داخل المقر أو خارجه. وينبغي أن يؤخذ ذلك في الاعتبار عند تصميم السياسة، خاصة فيما يتعلق باستقدام الموظفين وترقيتهم.

٤٤ - ومن الجدير بالذكر أنه في حين أن تمثيل المرأة في الرتب العليا في كلٍ من التعيينات والترقيات غير موات بشكل ملحوظ، إلا أن العكس هو الصحيح فيما يتعلق بانتهاء الخدمة. فحالات انتهاء خدمة المرأة أقل بكثير مقارنة بتمثيلهن الكلي في أي مستوى معين من مستويات صنع القرار. وقد ترغب الكيانات في تحديد الأسباب الكامنة وراء ذلك من أجل تجسيدها في سياساتها مستقبلاً.

## ثالثاً - وضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

### ألف - تمثيل المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

٤٥ - كما هو الحال في التقارير السابقة، فقد شمل هذا التقرير حالة المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة ولن يتم الإبلاغ عنها في التقرير السنوي للأمين العام الموجه إلى الجمعية العامة بشأن تكوين الأمانة العامة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، شكل تمثيل المرأة في الأمانة العامة نسبة قدرها ٣٩ في المائة. وكما هو مبين في الجدول ١٦، فقد حققت الأمانة العامة في الفترة بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ زيادات قياسية في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد بلغت ٥,٦ و ٦,٦ نقطة مئوية على التوالي، مما رفع تمثيل المرأة إلى ٢٢,٦ في المائة في رتبة وكيل الأمين العام، وإلى ٢٦,٦ في المائة في رتبة الأمين العام المساعد. وهذه التغييرات مهمة لأن الأمانة العامة تحتفظ بالعدد الأكبر من المناصب التي توجد في أي كيان مفرد في هذه الرتب (الرتب غير المصنفة). وعلى الرغم من أن التقدم المحرز في الرتبة مد-٢ لا يزال إيجابياً، إلا أنه أقل أهمية من الناحية الإحصائية، حيث بلغ زيادة قدرها

١,٤ نقطة مئوية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وبذلك وصل التمثيل العام في هذه الرتبة إلى ٢٤,٣ في المائة. وعلى النقيض من ذلك، فقد تم تسجيل أوجه نقص في الرتبة مد-١ (انخفاض قدره ١,٨ نقطة مئوية) وفي الرتبة ف-٥ (انخفاض قدره ٠,٤ نقطة مئوية) مما جعل مستوى تمثيل المرأة يتدن من ٢٨,٥ في المائة إلى ٢٦,٧ في المائة، ومن ٣٠,١ في المائة إلى ٢٩,٧ في المائة، على التوالي. وبالمثل، فقد سجلت الرتب الأدنى، ف-٣ و ف-٤، نموا دون المستوى الأمثل، حيث زاد تمثيل المرأة خلال الفترة المشمولة بالتقرير بنسبة ٠,٤ و ٠,٨ نقطة مئوية فقط، ليبلغ ٤١,٥ في المائة و ٣٦,١ في المائة على التوالي (انظر المرفق الثاني).

## الجدول ١٦

توزيع الموظفين رجالا ونساء في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب الرتبة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

التغيير في النسبة المئوية (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩			كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧			الرتبة
	النسبة المئوية للنساء	عدد		النسبة المئوية للنساء	عدد		
		النساء	الرجال		النساء	الرجال	
٥,٦	٢٢,٦	١٢	٤١	١٧,٠	٨	٣٩	وكيل أمين عام <sup>(١)</sup>
٦,٦	٢٦,٦	١٧	٤٧	٢٠,٠	١٠	٤٠	أمين عام مساعد <sup>(١)</sup>
١,٤	٢٤,٣	٣٥	١٠٩	٢٢,٩	٣٠	١٠١	مد-٢
(١,٨)	٢٦,٧	١٣١	٣٥٩	٢٨,٥	١١٣	٢٨٣	مد-١
٠,٢	٢٦,٠	١٩٥	٥٥٦	٢٥,٨	١٦١	٤٦٣	المجموع الفرعي
(٠,٤)	٢٩,٧	٤٣١	١٠٢١	٣٠,١	٣٠٩	٧١٨	ف-٥
٠,٨	٣٦,١	١١١٠	١٩٦١	٣٥,٣	٧٢١	١٣٢٤	ف-٤
٠,٤	٤١,٥	١٣٩٤	١٩٦٩	٤١,١	٩٠٨	١٣٠٢	ف-٣
٤,٨	٥٥,٢	٧٩٥	٦٤٥	٥٠,٤	٣٩٣	٣٨٦	ف-٢
٣٠,١	٦٣,٤	٢٦	١٥	٣٣,٣	١	٢	ف-١
١,٦	٤٠,١	٣٧٥٦	٥٦١١	٣٨,٥	٢٣٣٢	٣٧٣٢	المجموع الفرعي
١,٧	٣٩,٠	٣٩٥١	٦١٦٧	٣٧,٣	٢٤٩٣	٤١٩٥	المجموع

المصدر: أعد على أساس البيانات التي قدمها مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) بالنسبة للرتب غير المصنفة، (وكيل أمين عام وأمين عام مساعد)، فقد بلغ تمثيل المرأة ١٨,٥ و ٢٤,٧ في المائة للسنتين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ على التوالي، بزيادة قدرها ٦,٢ نقطة مئوية خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٤٦ - يوضح الجدول ١٧، الذي يقارن بين تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، أن الزيادة في تمثيل المرأة في الأمانة العامة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تجاوزت متوسط تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة. وسجلت الأمانة العامة معدل نمو إجمالي قدره ١,٧ في المائة مقارنة بـ ١,٥ في المائة لمنظومة الأمم المتحدة. وبخلاف الرتبة ف-١، حيث أن لدى الأمانة العامة ٤١ موظفا فقط بهذه الرتبة، فقد كان الفرق الأكبر في الرتب غير المصنفة، حيث سجلت الأمانة العامة زيادة قدرها ٦,٢ في المائة مقارنة مع ٣,٥ في المائة في منظومة الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، يبين الجدول ١٧ أنه في الرتبتين ف-٢ و مد-٢، كانت الزيادة في تمثيل المرأة في الأمانة العامة أعلى من متوسط الزيادة في تمثيل المرأة بالمنظومة. غير أنها كانت أقل من متوسط الزيادة في تمثيل المرأة بالمنظومة في الرتب ف-٣، و ف-٤، و ف-٥، و مد-١.

الجدول ١٧

تمثيل المرأة بمنظومة الأمم المتحدة وبالأمانة العامة للأمم المتحدة كما هو في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

منظومة الأمم المتحدة <sup>(أ)</sup>										
السنة	الرتب غير المصنفة <sup>(ب)</sup>	مد-٢	مد-١	١-مد	١-مد	١-مد	١-مد	١-مد	١-مد	١-مد
٢٠٠٧ <sup>(ج)</sup>	٢٤,٣	٢٥	٢٨	٢٧	٣٠,٩	٣٦,٤	٤٣,٥	٥٥,٥	٥٣,٩	٣٩,٦
٢٠٠٩ <sup>(د)</sup>	٢٧,٨	٢٦	٢٩,٢	٢٨,٤	٣٢,٣	٣٧,٨	٤٤,١	٥٧,٤	٥٤,٨	٤١,١
التغيير بالنقطة مئوية	٣,٥	١,٠	١,٢	١,٤	١,٤	١,٤	١,٤	١,٩	٠,٩	١,٥
الأمانة العامة للأمم المتحدة <sup>(هـ)</sup>										
السنة	الرتب غير المصنفة <sup>(ب)</sup>	مد-٢	مد-١	١-مد	١-مد	١-مد	١-مد	١-مد	١-مد	١-مد
٢٠٠٧ <sup>(ج)</sup>	١٨,٥	٢٢,٩	٢٨,٥	٢٥,٨	٣٠,١	٣٥,٣	٤١,١	٥٠,٤	٣٣,٣	٣٨,٥
٢٠٠٩ <sup>(د)</sup>	٢٤,٧	٢٤,٣	٢٦,٧	٢٦	٢٩,٧	٣٦,١	٤١,٥	٥٥,٢	٦٣,٤	٤٠,١
التغيير بالنقطة مئوية	٦,٢	١,٤	(١,٨)	٠,٢	(٠,٤)	٠,٨	٠,٤	٤,٨	٣٠,١	١,٦
منظومة الأمم المتحدة والأمانة العامة للأمم المتحدة										
الفرق في التغيير بالنقطة مئوية	(٢,٤)	(٠,٤)	٣,٠	١,٢	١,٨	٠,٦	٠,٢	(٢,٩)	(٢٩,٢)	(٠,١)

(أ) من بين كيانات الأمم المتحدة، وعددها ٣١ كياناً، قدم ٣٠ كياناً بيانات، بينما لم يقدم أحد الكيانات بيانات.

(ب) عبارة "الرتب غير المصنفة" تشمل وكيل أمين عام، أو أمين عام مساعد، أو مدير عام، أو نائب مدير عام، أو مساعد مدير عام.

(ج) انظر A/63/364.

(د) أعدت على أساس بيانات مقدمة من كيانات الأمم المتحدة.

(هـ) أعدت على أساس بيانات مقدمة من مكتب إدارة الموارد البشرية.

اتجاهات في تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا بالأمانة العامة للأمم المتحدة في الفترة ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٩

٤٧ - يبين الجدول ١٨ التوزيع بين الجنسين حسب الرتبة في الأمانة العامة في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩. واتجاهات تمثيل المرأة في الأمانة العامة جديدة بالملاحظة على وجه الخصوص. وكما ذكر آنفاً، فإن لدى الأمانة العامة، من بين جميع الكيانات التابعة للأمم المتحدة، أكبر عدد من الوظائف في عدة رتب، بما في ذلك في الرتب غير المصنفة. وفي الرتب غير المصنفة، كما هو مبين في الجدول ١٩، زاد تمثيل المرأة بمقدار ١٤,٦ نقطة مئوية خلال العقد، وهي أكثر من أي زيادة في الرتب الدنيا. كذلك، فإن ٦,٢ نقطة مئوية من هذه الزيادة حدثت خلال الفترة الحالية المشمولة بالتقرير، مما يدل على أنه يمكن إحداث تغيير كبير بالإرادة السياسية القوية وبزيادة التركيز على رتبة معينة. وعلى الرغم من ذلك، فإن تمثيل المرأة في الرتب غير المصنفة بلغ ٢٤,٧ في المائة في نهاية ٢٠٠٩. وهاتان الحقيقتان تثبتان معاً الجدوى من تسريع التقدم بوتيرة غير مسبقة، كما تثبتان أهمية المواصلة والمثابرة فيما يتعلق بالقيادة وبذل الجهد والتركيز على كل رتبة على حدة. وتثبتان أيضاً أن زيادة تمثيل المرأة في رتبة واحدة، حتى وإن كانت أعلى رتبة، لا تُترجم تلقائياً إلى مكاسب في الرتب الأدنى. لذا، يجب تحليل كل رتبة واستهدافها بشكل مستقل بغرض تسريع التقدم.

الجدول ١٨

توزيع الموظفين من الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب الرتب في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

الرتبة	٢٠٠٩			٢٠٠٠			التغيير في النقاط المئوية - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩
	العدد		النسبة المئوية	العدد		النسبة المئوية	
	الرجال	النساء		الرجال	النساء		
وكيل الأمين العام <sup>(١)</sup>	٤١	١٢	٨,٦	٣	٣٢	١٤,٠	
الأمين العام المساعد <sup>(٢)</sup>	٤٧	١٧	١١,٨	٤	٣٠	١٤,٨	
مد-٢	١٠٩	٣٥	١٨,٤	٢٠	٨٩	٥,٩	
مد-١	٣٥٩	١٣١	٣٠,٣	٨٩	٢٠٥	(٣,٦)	
المجموع الفرعي (وكيل الأمين العام مد-١)	٥٥٦	١٩٥	٢٤,٥	١١٦	٣٥٦	١,٥	
ف-٥	١٠٢١	٤٣١	٣١,٠	٢٤٤	٥٤٣	(١,٣)	
ف-٤	١٩٦١	١١١٠	٣١,٨	٥٠٠	١٠٧٥	٤,٣	
ف-٣	١٩٦٩	١٣٩٤	٣٩,٦	٦١٣	٩٣٧	١,٩	

الرتبة	٢٠٠٩			٢٠٠٠			التغيير في النقاط المئوية - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩
	العدد		النسبة المئوية للنساء	العدد		النسبة المئوية للنساء	
	النساء	الرجال		النساء	الرجال		
٢-ف	٧٩٥	٦٤٥	٤٨,٠	٣٣١	٣٠٥	٧,٢	
١-ف	٢٦	١٥	٥٠,٠	٧	٧	١٣,٤	
المجموع الفرعي (ف-٢ إلى ف-٥)	٣٧٥٦	٥٦١١	٣٧,١	٢٨٩٣	١٦٦٩	٣,٠	
المجموع	٣٩٥١	٦١٦٧	٣٥,٤	٣٢٤٩	١٧٨٥	٣,٦	

المصدر: أُعدَّ على أساس بيانات مقدّمة من مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) في الرتب غير المصنّفة (وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد) كانت نسبة تمثيل المرأة ١٠,١ و ٢٤,٧ في المائة للسنتين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩، على التوالي.

٤٨ - ترد في الجدول ١٩ أدناه مقارنة بين منظومة الأمم المتحدة والأمانة العامة في نهاية ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩. وعلى النقيض من مستوى الرتب غير المصنّفة، ظلت الزيادة في تمثيل المرأة في الأمانة، على مستوى الرتبين مد-٢ و مد-١، دون المتوسط في منظومة الأمم المتحدة. فقد سجّلت المنظومة زيادة بنسبة ٧,٨ نقاط مئوية في كلا الرتبين، في حين سجّلت الأمانة العامة زيادة قدرها ٥,٩ نقاط مئوية فقط في الرتبة مد-٢ (من ١٨,٤ إلى ٢٤,٣ في المائة على مدى العقد) وانخفاضاً قدره ٣,٦ نقاط مئوية في الرتبة مد-١ (من ٣٠,٣ إلى ٢٦,٧ في المائة على مدى العقد). وفي جميع الرتب من الفئة الفنية أيضاً، تُظهر الأمانة العامة للأمم المتحدة في أحسن الأحوال تحسّناً طفيفاً على مدى فترة العشر سنوات، وذلك باستثناء رتبة وكيل الأمين العام والرتبة ف-٢ حيث سجّلت فيهما زيادات أكبر بكثير، مما جعلها تتجاوز متوسط منظومة الأمم المتحدة.

الجدول ١٩

تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة والأمانة العامة للأمم المتحدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ (نسبة التغيير)

السنة	وكيل الأمين العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١
منظومة الأمم المتحدة ٢٠٠٠ <sup>(ب)</sup>	١٧,٤	١٨,٢	٢١,٤	٢٣,٥	٣١,٠	٤١,٤	٥٤,٥	٦٢,٦

السنة	وكيل الأمين العام <sup>(أ)</sup>	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١
٢٠٠٩ <sup>(ب)</sup>	٢٧,٨	٢٦,٠	٢٩,٢	٣٢,٣	٣٧,٨	٤٤,١	٥٧,٤	٥٤,٨
<b>التغير بالنقاط المتوية</b>	<b>١٠,٤</b>	<b>٧,٨</b>	<b>٧,٨</b>	<b>٨,٨</b>	<b>٦,٨</b>	<b>٢,٧</b>	<b>٢,٩</b>	<b>(٧,٨)</b>
الأمانة العامة للأمم المتحدة								
٢٠٠٠ <sup>(ج)</sup>	١٠,١	١٨,٤	٣٠,٣	٣١,٠	٣١,٨	٣٩,٦	٤٨,٠	٥٠,٠
٢٠٠٩ <sup>(د)</sup>	٢٤,٧	٢٤,٣	٢٦,٧	٢٩,٧	٣٦,١	٤١,٥	٥٥,٢	٦٣,٤
<b>التغير بالنقاط المتوية</b>	<b>١٤,٦</b>	<b>٥,٩</b>	<b>٣,٦</b>	<b>(١,٣)</b>	<b>(٤,٣)</b>	<b>١,٩</b>	<b>٧,٢</b>	<b>١٣,٤</b>
منظومة الأمم المتحدة والأمانة العامة للأمم المتحدة								
<b>الفرق في التغير بالنقاط المتوية</b>	<b>(٤,٢)</b>	<b>(١,٩)</b>	<b>(١١,٤)</b>	<b>(١٠,١)</b>	<b>(٢,٥)</b>	<b>(٠,٨)</b>	<b>(٤,٣)</b>	<b>(٢١,٢)</b>

(أ) الرتب غير المصنّفة تشمل تمثيل المرأة في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد (انظر الجدول ١٨)

(ب) CEB/2002/HLCM/3، الجدول ١١ ج. متاح على الموقع الشبكي <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>

(ج) أرقام عام ٢٠٠٩ أعدت على أساس بيانات قدمها ٣٠ من كيانات الأمم المتحدة، بما فيها الأمانة العامة.

## باء - الموظفون في البعثات التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني

٤٩ - مما تجدر ملاحظته، داخل الأمانة العامة، البعثات الميدانية التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني وذلك نظرا بالأخص للعدد الكبير من الموظفين ومراكز العمل الصعبة. فتسعون في المائة من هذه المراكز هي مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، شغل ما مجموعه ٢٩٣٩ من الموظفين الدوليين المدنيين من الفئة الفنية مناصب في البعثات الميدانية للأمم المتحدة، وهو ما يمثل زيادة قدرها ١٨٣ موظفا منذ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ (انظر الوثيقة A/63/364). ومع ذلك، شهد تمثيل الوظائف خلال فترة السنتين المشمولة بالتقرير زيادة لا تتعدى ٦ في المائة لتنتقل من ٢٨,٩ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٢٩,٥ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٩. ولكن على مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها تحسّن تمثيل المرأة بشكل كبير وارتفع من ٢,٢ في المائة إلى ١٥,٨ في المائة (٣٥ من أصل ٢٢١) مقارنة بنسبة ١٣,٦ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

٥٠ - وأظهر تحليل الموظفين من قبل فرادى البعثات الميدانية أنه في ٢٠٠٩ كانت هناك من أصل ٣٤ بعثة من بعثات حفظ السلام، بما فيها البعثات السياسية وبعثات بناء السلام، ١٨ بعثة لديها ٢٠ أو أكثر من موظفي الفئة الفنية. ولم يكن لدى أي من هذه البعثات الثماني عشرة نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر من النساء في الفئة الفنية. وكان لدى إحدى البعثات، وهي مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي، ما بين ٤٠ و ٤٩ في المائة؛ وسبع بعثات كانت لديها نسب تتراوح بين ٣٠ و ٣٩ في المائة، وهي بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في نيبال، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، وبعثة الأمم المتحدة في تيمور - ليشتي؛ وثمانية بعثات كانت لديها نسب تتراوح بين ٣٠ و ٣٩ في المائة، وهي بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد، وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي بإيطاليا، وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، ومكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال؛ أما البعثتان المتبقيتان، وهما بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية ومكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال، فقد كانت نسبة النساء لديهما تقل عن ٢٠ في المائة.

٥١ - وفي الرتبة مد-١ وما فوقها (انظر الجدول ٢٠)، ومن بين البعثات الثماني عشرة التي لديها ٢٠ موظفاً أو أكثر من الفئة الفنية، كانت هناك بعثة واحدة، هي بعثة الأمم المتحدة في نيبال، لديها نسبة ٥٠ في المائة بالضبط من النساء. وكانت هناك بعثة واحدة، هي بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، لديها نسبة تتراوح بين ٣٠ و ٤٩ في المائة؛ وخمس من البعثات (هي بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان) كانت لديها نسب تتراوح بين ٢٠ و ٢٩ في المائة؛ وأربع بعثات (هي مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور) لديها نسب تتراوح بين ٧ و ١٩ في المائة؛ وسائر البعثات السبع المتبقية (وهي بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات، وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، وبعثة الأمم المتحدة في



تيمور - ليشتي، ومكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال، ومكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال) ليس لديها نساء في الرتبة مد-١ وما فوقها.

الجدول ٢٠

تمثيل المرأة في الرتبة مد-١ وما فوقها: البعثات التي لديها ٢٠ موظفاً أو أكثر من الفئة الفنية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

لا وجود للمرأة في مستوى تقرير السياسات	أقل من ٢٠ في المائة	٢٠ إلى ٢٩ في المائة	٣٠ إلى ٤٩ في المائة	٥٠ في المائة
بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي (١٦,٧ في المائة)	بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد (٢٢,٢ في المائة)	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان (٣٣,٣ في المائة)	بعثة الأمم المتحدة في نيبال (٥٠ في المائة)
قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية (١٦,٧ في المائة)	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي (٢٣,١ في المائة)		
قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار (٧,٧ في المائة)	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق (٢٥ في المائة)		
بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور (١٦,٧ في المائة)	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا (٢١,٤ في المائة)		
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي		بعثة الأمم المتحدة في السودان (٢٠ في المائة)		
مكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال				
مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال				

المصدر: أُعدت على أساس بيانات قدمتها كل من إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني.

٥٢ - وفيما يتعلق بالمثلثين الخاصين وبنائى الممثلين الخاصين في البعثات الميدانية، كان الارتفاع في تمثيل المرأة كبيراً نسبياً وبشكل غير عادي مقارنة مع الماضي. وحتى ٣١ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، كانت هناك بعثة بقيادة ممثلة خاصة هي بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وسبع بعثات بها نساء في منصب نائب الممثل الخاص (وهذه البعثات هي بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في بوروندي، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وبعثة الأمم المتحدة في نيبال، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد). وبحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، كانت هناك ثلاث نساء من الممثلين الخاصين

لقيادة ثلاث بعثات (هي مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في نيبال) ونساء نائبات للممثل الخاص في ثماني بعثات أخرى (هي مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي، وبعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، ومكتب المنسق الخاص لشؤون لبنان).

٥٣ - وفي نهاية ٢٠٠٩، كان لدى ١٣ بعثة مستشارون معنيون بالمسائل الجنسانية يعملون بدوام كامل. فلدى إدارة عمليات حفظ السلام كانت هذه البعثات كالاتي: بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي؛ ولدى إدارة الدعم الميداني ثمة مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي، ومكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو. وكان لدى خمس بعثات جهات تنسيق للشؤون الجنسانية هي عبارة عن موظفين معنيين بالمسائل الجنسانية إلى جانب مهام أخرى. وبالنسبة لإدارة عمليات حفظ السلام كانت هذه البعثات كالاتي: بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية؛ ولدى إدارة الدعم الميداني كانت هناك قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص.

٥٤ - وفي فئة الخدمة الميدانية، التي شهدت نمواً بنسبة ١٥ في المائة على مدى الأشهر الثمانية عشر الماضية من الفترة المشمولة بالتقرير، ظل التمثيل العام للمرأة دون تغيير. وشكّلت المرأة ٢٨ في المائة (١٣٨ من أصل ٤٠٦٤) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، بالمقارنة مع ٢٨,١ في المائة (٩٩٠ من أصل ٣٥١٨) في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. ومع ذلك، تم بلوغ المساواة بين الجنسين على مستوى الرتبة خ-م (٤ من ٤). ولكن في مستوى الرتب خ-م (٣) و خ-م (٤) و خ-م (٥) كانت نسبة تمثيل المرأة في حدود ٣٨,٢ و ٢٦,٧ و ٢٩,٤ في المائة على التوالي مقارنة

بـ ٣٧,٩ و ٢٧,٣ و ٢٧ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وفي نهاية فترة الثمانية عشر شهرا نفسها مثلت المرأة في مستوى الرتبة خ م-٧ نسبة ١٠,٧ في المائة (٣ من أصل ٢٨)، في حين أن النسبة المتوية للنساء على الرتبة خ م-٦ انخفضت إلى ١١,٩ في المائة (٢٧ من أصل ١٩٩) من مستوى ١٥,٨ في المائة (٢٩ من أصل ١٨٤). وتعمل إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني على دراسة ومعالجة أسباب التمثيل المتدني جدا للمرأة في جميع فئات ومستويات الموظفين، واضعة في الاعتبار أن أكثر من ٩٠ في المائة من مراكز العمل هي مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة.

٥٥ - وتشير الاتجاهات في الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى أنه يجب توجيه اهتمام أكبر إلى زيادة تمثيل المرأة على جميع المستويات بما يعادل ما تحقق على مستوى رتبة الأمين العام المساعدة ورتبة وكيل الأمين العام. فالتركيز على أعلى المستويات وحدها، وإن كانت ضرورية وتستحق الثناء، غير كافية كاستراتيجية لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين.

٥٦ - وسجلت الأمانة العامة للأمم المتحدة على مدى العقد زيادة (انظر الجدول ١٨) بنسبة ٣ نقاط مئوية في تمثيل المرأة في مجموع الرتب ف-١ إلى ف-٥ (من ٣٧,١ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٤٠,١ في المائة في عام ٢٠٠٩)، مما جعلها تحقق بشكل حاد في بلوغ الهدف الأدنى الذي رسمته لنفسها والمتمثل في تحقيق نقطة مئوية واحدة في كل سنة حسب ما جاء في خطط الإدارات للموارد البشرية. وما يؤسف له بصفة خاصة هو الانخفاض بنسبة ١,٣ نقطة مئوية على مدى العقد في مستوى الرتبة ف-٥، في حين أن منظومة الأمم المتحدة سجلت زيادة بنسبة ٧,٩ نقاط مئوية على مستوى هذه الرتبة. وتشير الإحصاءات إلى الحاجة إلى توخي سياسات صارمة لاجتذاب واستبقاء الموظفين، مثل التدابير الخاصة لتحقيق المساواة، التي صدرت في عام ١٩٩٩، وترتيبات العمل المرنة.

٥٧ - وبالإضافة إلى ذلك، يبدو أن فرص تحسين التوازن بين الجنسين في الوظائف المدنية الوطنية في عمليات حفظ السلام هي التي تُستخدم، دون غيرها من الفرص، على النحو الأمثل. وسجلت فترة السنتين زيادة في عدد الموظفين قدرها ٩١٦ موظفا، لينتقل هذا العدد من ٢٤٨ ١٥ موظفا في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ إلى ١٦ ١٦٤ موظفا في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. ومع ذلك، انخفض تمثيل المرأة عموما من ١٩,٤ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ١٦,٨ في المائة في عام ٢٠٠٩، وهو تطور مؤسف بالنظر إلى الفرصة التي أتاحتها مثل هذه الزيادة. وفي المقابل، مكّن تركيز المنظمة على زيادة تمثيل المرأة في أعلى مستويات القيادة وصنع القرار، بما في ذلك على مستوى رتب الممثلين الخاصين ونواب

الممثلين الخاصين ووكلاء الأمين العام والأمناء العامون المساعدون، من تحقيق نسبة تقدّم تاريخية جديدة بالمضاهاة على جميع المستويات الأخرى التي أحرز فيها تقدم هامشي.

## جيم - السياسات والممارسات في الأمانة العامة للأمم المتحدة

٥٨ - شهدت الفترة المشمولة بالتقرير الحالي مستويات قياسية من الأنشطة المتعلقة بصياغة السياسات والممارسات في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين. ويرد أدناه موجز بهذه الأنشطة، مع الإشارة إلى أنه لا يزال من السابق لأوانه تحديد مدى فعاليتها وتأثيرها، إلا في مستوى رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، حيث نسبة التقدّم تعني عن التعليق.

### ١ - قرارات لجنة السياسات التابعة للأمين العام

٥٩ - في ديسمبر ٢٠٠٩، استعرضت لجنة السياسات التابعة للأمين العام التقدّم وحالة التوازن بين الجنسين. ولاحظت اللجنة أنّ التقدم كان دون المستوى الأمثل، باستثناء التعيينات في مستوى رتبة وكيل الأمين العام حيث كان التقدم كبيراً. وبناء عليه، قرّرت أنّ يتولى رؤساء الإدارات والمكاتب في عام ٢٠١٠ المسؤولية الكاملة عن تنفيذ السياسات ذات الصلة بتحقيق التوازن بين الجنسين. وستصدر استراتيجية وخطّة عمل لتحقيق التوازن بين الجنسين على شكل نشرة للأمين العام. وسوف تُقترح تدابير خاصة موجّهة بالتحديد إلى الإدارات التي لم تبلغ أهدافها في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين في التوظيف والاحتفاظ بالموظفين. وستقدّم بيانات عن المساواة بين الجنسين بحسب مراكز العمل في المقر وفي الميدان وذلك من أجل اتخاذ تدابير أكثر ملاءمة لمعالجة قضايا التوازن والتكافؤ بين الجنسين. وستستخدم على نحو أكمل الآليات القائمة، مثل مجلس الأداء الإداري واللجنة التوجيهية المعنية بتنفيذ تدابير إدارة التغيير، وذلك من أجل دعم كبار المديرين في الإبلاغ عن التدابير المبتكرة وتبادلها.

### ٢ - الاستراتيجية وخطّة العمل فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين

٦٠ - أعدت استراتيجية الأمانة العامة للأمم المتحدة وخطّة عملها لتحقيق التوازن بين الجنسين مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة ومنسّقة شؤون المرأة بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية. وقد أقرّتهما اللجنة التوجيهية بقيادة نائب الأمين العام ولجنة السياسات برئاسة الأمين العام.

### ٣ - سجل النتائج

٦١ - فيما يتعلق بالأمانة العامة تحديدا، دعت لجنة السياسات في الفقرة '٦' من المقرر ٨/٢٠٠٨ إلى وضع وتنفيذ سجل لكل إدارة ومكتب فيما يتعلق بنتائج تحقيق التوازن بين الجنسين. ومن المتوقع أن تبلغ هذه السجلات، التي لا تزال تنتظر التنفيذ، عن مجموعة من المتغيرات. وسيتولى مجلس الأداء الإداري، برئاسة نائب الأمين العام، استعراض سجلات النتائج إلى جانب اتفاقات الإدارة العليا وخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية.

### ٤ - شبكة جهات التنسيق بالإدارات

٦٢ - يؤدي وجود شبكة بنحو ٦٠ من جهات التنسيق بالإدارات ومناوبيهم، الذين تقوم بتنسيق عملهم منسقة شؤون المرأة في الأمانة العامة، إلى تيسير صياغة السياسات الجنسانية ذات الصلة وتنفيذها ورصدها، وتبادل الممارسات الجيدة في الأمانة العامة وفي منظومة الأمم المتحدة بشكل أوسع، حسب مقتضى الحال. بيد أنه على الرغم من أن التدابير المتخذة في عام ٢٠٠٨ بشأن جهات التنسيق بالإدارات لشؤون المرأة في الأمانة العامة (ST/SGB/2008/12) قد عززت كثيرا وظائف هذه الجهات، فإن عملها ما زال بحاجة إلى دعم كبير في معظم الإدارات، والوصول إليها ودمجها بحاجة إلى الانخراط في النظام.

٦٣ - وتحديدا، أجرت منسقة شؤون المرأة دراسة استقصائية لجهات التنسيق بالإدارات ومناوبيهم بشأن سير عمل نظام جهات التنسيق في الأمانة. وشددت نتائج هذه الدراسة، المتاحة على الموقع الشبكي <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>، على ضرورة تعزيز ومواءمة تنفيذ اختصاصات جهات التنسيق. ولهذا الغاية، جُمعت نسخة مشروحة من الاختصاصات، مع ممارسات جيدة على نطاق جميع الإدارات، ونُشرت على الشبكة الداخلية.

### ٥ - اختيار الموظفين

٦٤ - كمساهمة في السياسة الجديدة لمكتب إدارة الموارد البشرية في مجال اختيار الموظفين، قدّم مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة ومنسقة شؤون المرأة وجهات التنسيق بالإدارات سلسلة من التوصيات بشأن التدابير اللازمة لتسهيل التقدم نحو تحقيق التوازن بين الجنسين. ولذلك تنص السياسة الجديدة على ضرورة أن تشتمل القائمة الموصى بها عادة على مرشحة واحدة على الأقل، وهو الشرط المفروض في البداية على جميع رؤساء الإدارات من قبل الأمين العام فيما يتعلق بالتعيينات في الرتبة مد-٢ وما فوقها، الذي اتسع الآن ليشمل جميع الرتب.

٦٥ - وما زالت المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة ومنسّقة شؤون المرأة تواصلان بحكم المنصب العمل كعضوتين في هيئات الإدارة العليا التي تخدم عملية اختيار الموظفين، بما في ذلك فريق الاستعراض الرفيع المستوى وهيئات الاستعراض المركزية على التوالي.

#### ٦ - استراتيجية الوعي والاتصال فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة

٦٦ - أقرّت اللجنة التوجيهية المعنية بتنفيذ تدابير إدارة التغيير، التي يرأسها نائب الأمين العام، استراتيجية الوعي والاتصال فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة، التي طورها منسّقة شؤون المرأة ومكتب إدارة الموارد البشرية لزيادة استخدام ترتيبات العمل المرنة. ووجّه نائب الأمين العام رسائل إلى جميع رؤساء الإدارات والمكاتب يلفت انتباههم إلى الفوائد الموثقة بشكل جيد لهذه الترتيبات، وإلى الحاجة إلى دمجها في السير اليومي لعمل إدارتهم. وبالإضافة إلى ذلك، أُدرج مؤشر بشأن ترتيبات العمل المرنة في اتفاقات الإدارة العليا مع الأمين العام، على أن تتم مراجعته سنويا. وستقتضي الاتفاقات من الآن فصاعداً بأن يتم وضع خطة عمل بشأن تنفيذ هذه الترتيبات، لتسعى بذلك إلى تشجيع ورصد التقدم المحرز في كل خيار من الخيارات الأربعة المعروضة.

٦٧ - وعلاوة على ذلك، وتمشيا مع ما تبذله من جهود لتعزيز التوعية بترتيبات العمل المرنة والدعوة لها عبر استراتيجيتها الاتصالية، أجرت منسّقة شؤون المرأة في عام ٢٠٠٩ دراسة استقصائية على نطاق الأمانة العامة لجميع الموظفين في الميدان والمقر. ونُشرت نتائج هذه الدراسة، وكذلك محتوى نص دعائي بعنوان ”خرافات وحقائق بشأن ترتيبات العمل المرنة“، على موقع المنسّقة لكي تتطّلع عليه جهات التنسيق على نطاق المنظومة، ولا سيما جهات التنسيق في الأمانة العامة وأعضاء الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين (نتائج الدراسة متاحة على الموقع الشبكي <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>). وخلصت الدراسة الاستقصائية، التي استجاب لها ما يقرب من ٢ ٥٠٠ من الموظفين، إلى أنّ معظم الموظفين ينظرون إلى تلك الترتيبات باعتبارها أداة تنظيمية إيجابية؛ وإلى وجود اهتمام قوي بها لدى الموظفين؛ وإلى أنّ استخدامها له تأثير كبير على إنتاجية الموظفين والرضا الوظيفي والتحفيز والالتزام التنظيمي؛ وإلى أنّ الكثير من موظفي الأمم المتحدة ليسوا على علم بالأحكام الأساسية للسياسات السائدة بشأن ترتيبات العمل المرنة؛ وإلى أنّهم يعتبرون هذه الترتيبات تحظى بالقليل من الدعم لدى مستويات الإدارة العليا؛ وإلى أنّ فئة قليلة منهم فقط طلبت بالفعل استخدام

خيارات هذه الترتيبات وذلك بسبب نقص في المعرفة أو بسبب عدم وجود دعم من المديرين والمشرفين.

## ٧ - إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني

٦٨ - تسعى كل من إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني لتحقيق التوازن بين الجنسين، بإطلاق مبادرات متعددة، تشمل دراسة عن تعزيز بيئة العمل الإيجابية في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في المقر وفي الميدان، التي شارك فيها ٣٠٠٠ موظف في المقر وفي ثماني بعثات. وأعرب الموظفون من كلا الجنسين عن مستوى رفيع من الرضا إزاء توافر فرص التدريب المتصل بالوظيفة وتخطيط الحياة الوظيفية وتوجيهها، وعمليات التوظيف والترقية والتقييم المتسمة بالعدالة، والمساءلة الإدارية لمعالجة حالات إساءة استعمال السلطة.

٦٩ - وجرى إنشاء فرقة عمل رفيعة المستوى مشتركة بين الإدارتين في المقر بشأن بيئة العمل الإيجابية لدراسة التوصيات المنبثقة عن الدراسة. وبالإضافة إلى ذلك، أظهرت مقابلات انتهاء الخدمة للموظفات اللائي يتركن الخدمة أن عدم التوازن بين العمل والحياة الأسرية، ومحدودية إمكانات الترقى الوظيفي وشروط عقد العمل غير المواتية تحد من قدرة الإدارة على استبقاء النساء المؤهلات. ولدى الإدارتين حالياً منسقون لشؤون المرأة في المقر وفي كل بعثة ميدانية، ولكنهما أعربتا عن التخوف من أن يؤدي الطابع التطوعي للوظيفة إلى الحد بشكل خطير من قدرة المنسقين على معالجة كامل نطاق القضايا الكبرى التي أثارها الدراسة الاستقصائية المشار إليها أعلاه، فضلاً عن تلك الواردة في اختصاصات المنسقين (ST/SGB/2008/12).

## رابعاً - التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة والعقبات التي تواجهه

٧٠ - واستجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في القرار ١٤١/٦٤ بتقديم معلومات عن التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات التي تواجهه، أجرى مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة دراسة استقصائية لـ ٣١ كيانا من كيانات منظومة الأمم المتحدة وهيئاتها المعنية، بما فيها مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ولجنة الخدمة المدنية الدولية والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين. ويرد أدناه موجز للتقدم المحرز فيما يتعلق بحالة تنفيذ السياسات، والأدوات

والممارسة الجيدة المتصلة بالتوازن بين الجنسين، على النحو الذي عرضته الكيانات. وترد فيما بعد العقبات التي حددتها الكيانات أيضا.

## ألف - التقدم المحرز في السياسات، والأدوات والممارسة الجيدة المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة

٧١ - قدم الأمين العام في تقرير عام ٢٠٠٦ عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/61/318)، تحليلاً لأسباب البطء في النهوض بالمرأة. وحدد في ذلك التقرير مجموعة متنوعة من الأدوات، تتراوح بين استراتيجية جنسانية تنظيمية وسياسات تتعلق بالعمل والحياة الأسرية، بوصفها محركات للتقدم في مجال التوازن بين الجنسين. وتشكل حالة تنفيذها في كيانات منظومة الأمم المتحدة مؤشرات للتقدم ترد أدناه.

### ١ - حالة تنفيذ سياسات وأدوات التوازن بين الجنسين

#### الاستراتيجية الجنسانية

٧٢ - إن الاستراتيجية الفعالة لتحقيق التوازن بين الجنسين هي تلك التي تقدم إطاراً إيجابياً لدفع التقدم على المستوى المؤسسي. وعلى الرغم من تباين الاستراتيجيات فيما بين المؤسسات، فإنها تتوقع بشكل عام مجالات وأنشطة للعمل التنظيمي ذات صلة بتحسين التوازن بين الجنسين ووضع المرأة في المنظمة. وقد تعالج الاستراتيجية، على سبيل المثال، إجراءات في مجالات من قبيل التوعية الجنسانية، والمراقبة والمساءلة، والحوار غير الرسمية/جو وثقافة العمل فضلا عن سياسات الموارد البشرية مثل التوظيف، والترقية، والإبقاء، والتطوير الوظيفي، وتنفيذ سياسات العمل/الحياة الأسرية وتوظيف الزوج.

٧٣ - وأفاد سبعة عشر كيانا من الكيانات الـ ٣٠ التي استجابت بأن لديها استراتيجية جنسانية (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والمركز الدولي للتدريب، واليونسكو، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، واليونيدو، وأمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والأونروا، والاتحاد البريدي العالمي، وبرنامج الأغذية العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومنظمة السياحة العالمية) في حين لم يستجب ١٣ كيانا. وكان لدى ١٥ كيانا من الكيانات التي استجابت للدراسة الاستقصائية في عام ٢٠٠٨ استراتيجيات جنسانية، بينما افتقر أربعة منها لتلك الاستراتيجيات.



## بطاقة درجات الإنجاز الجنساني

٧٤ - تشير بطاقة درجة الإنجاز الجنساني إلى تنفيذ نظام ربع أو نصف سنوي لأغراض الرصد يشتمل على جميع البيانات ذات الصلة بالتوازن بين الجنسين في جميع مستويات المنظمة والوحدات الكبرى المكونة لها. وردت جميع الكيانات الـ ٣١ على السؤال المتعلق بطاقة الإنجاز الجنساني. وأكد سبعة منها على استخدام بطاقة الإنجاز الجنساني لرصد تنفيذ السياسة الجنسانية ودعمها وأشار أربعة آخرون إلى عزمهم على استحداث تلك البطاقة في المستقبل. وعلى العكس من ذلك، أفادت الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠٠٨ أن ٩ من أصل ٣٠ كيانا تستخدم بطاقات الإنجاز الجنساني، في حين يخطط ٧ من ٣٠ كيانا لاستحداثها. ومقارنة بفترة السنتين السابقة، يبدو أن ٦ كيانات إما أنها قد تخلت عن تطبيق نظام بطاقات الإنجاز أو عن خططها لاعتمادها. وبمجموع القول، شهدت الفترة المشمولة بالتقرير الحالي انخفاضاً كبيراً في استخدام بطاقات الإنجاز، مع تخلي بعض الكيانات عنها تماماً.

٧٥ - ولكن ما هو مشجع أكثر أن الدراسة الاستقصائية الحالية أشارت إلى أن خمسة من الكيانات السبعة التي أفادت في عام ٢٠٠٨ بأن لديها نظام بطاقة الإنجاز الجنساني قد ارتقت إلى استخدام البيانات السكانية في الوقت الحقيقي، مما زاد من فعاليتها في رصد الاتجاهات السلبية وتصحيحها في مراحل تكوينها الأولى. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق كان أقل من نصف عدد الكيانات (٣ من ٩) التي تستخدم بطاقات الإنجاز الجنساني قد استخدمت إحصاءات الوقت الحقيقي.

## التدابير الخاصة لتحسين وضع المرأة

٧٦ - التدابير الخاصة هي تدابير حفازة يُقصد بها على وجه التحديد تحسين تسريع التوازن بين الجنسين. وقد تتراوح بين أحكام نظام اختيار الموظفين التي تؤثر بشكل مباشر على عمليات توظيف المرأة وترقيتها، والتدابير الأقل مباشرة التي تؤثر بشكل إيجابي على ثقافة المنظمة وتيسرها مما له تأثير إيجابي على السياسات والممارسات ذات الصلة بالتوازن بين الجنسين.

٧٧ - وأفاد خمسة عشر كيانا من كيانات الأمم المتحدة أن لديها تدابير خاصة لتحسين وضع المرأة (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ولجنة الخدمة المدنية، ومنظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، واليونيدو، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والأونروا، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والاتحاد البريدي العالمي ومنظمة السياحة العالمية). ومن الأمثلة على التدابير الأحكام المتخذة في

مفوضية شؤون اللاجئين حيث يلزم أن يكون التوظيف بمعدل ثلاث من الإناث إلى اثنين من الذكور في جميع المستويات إلى حين تحقيق التكافؤ بين الجنسين، أو تلك المتخذة في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع التي تنطوي على تدابير خاصة ملزمة لاختيار المرشحات ذوات المؤهلات المساوية حتى بلوغ نسبة تكافؤ بين الجنسين تتراوح بين ٤٥ و ٥٥ في المائة. واتخذت الأمانة العامة للأمم المتحدة تدابير خاصة في مجال المساواة بين الجنسين في عام ١٩٩٩. ومع ذلك، يبدو أن نظام اختيار الموظفين المطبق قد ألغى تقريبا طابعها الإلزامي و/أو المساءلة عن تنفيذها. ومن نسبة الـ ٥٠ في المائة المتبقية من الكيانات التي أفادت بعدم اتخاذها تدابير خاصة لأغراض المساواة بين الجنسين، أشار كيانان (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية والفاو) بأتهما يتوقعان اتخاذها.

### نظام مراكز التنسيق

٧٨ - أهابت الجمعية العامة تحديدا في الفقرة ٢٠ من القرار ١٤١/٦٦. بمنظومة الأمم المتحدة مواصلة جهودها الرامية إلى تحقيق هدف التوازن بين الجنسين، بطرق منها الدعم الفعال لمراكز التنسيق. وبالإضافة إلى ذلك، حثت قرارات أخرى منظومة الأمم المتحدة على إنشاء نظام مراكز تنسيق على أعلى مستوى.

٧٩ - وأظهرت الدراسة الاستقصائية لكيانات الأمم المتحدة أن ١٨ كيانا من ٣٠ كيانا (الفاو، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والمركز الدولي للتدريب، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونيسكو، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، واليونيدو، وصندوق المعاشات التقاعدية ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والأونروا، وجامعة الأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) لديها مراكز تنسيق، في حين يفترق ١٢ كيانا لهذه المراكز.

٨٠ - وتباين مستوى، وعدد مراكز التنسيق واستقلالها فيما بين الكيانات الـ ١٨ التي أفادت بأن لديها تلك المراكز وأشار كيانان على وجه التحديد إلى أن لديهما ميزانية مخصصة لمركز تنسيق رفيع المستوى في المقر يوجد في مكتب مسؤول مباشرة وبشكل مستقل أمام رئيس الكيان؛ وأشارت ثلاثة كيانات إلى أن لديها شخص مكلف بمعالجة المسائل الجنسانية في إدارة الموارد البشرية التابعة لها ولكن دون تخصيص وظيفة ممولة من الميزانية على وجه التحديد. ومن بين ١٨ كيانا أفاد ١١ منها بأن لديها مركز تنسيق أيضا، ولو على أساس طوعي، في كل مركز من مراكز العمل؛ وكان لدى ١٢ كيانا من بين ١٨ كيانا مراكز تنسيق، أيضا على أساس طوعي، على مستوى الإدارات أو المكاتب التابعة للكيان.

٨١ - وأثار العديد من الكيانات شواغل جدية إزاء الطابع الطوعي لمراكز الاتصال، مشيرة إلى أن عبء العمل الذي تدل عليه ولايتها ووظيفتها لا يتناسب بشكل ملحوظ مع إسناد المسؤوليات على أساس طوعي.

### التوازن بين العمل والحياة الأسرية وترتيبات العمل المرنة

٨٢ - طُلب إلى كيانات الأمم المتحدة الإبلاغ عن مدى توافر خيارات ترتيبات العمل المرنة في مؤسساتها والاستفادة منها، بما فيها الأربعة المبينة خطوطها العريضة في نشرة الأمين العام (ST/SGB/2003/4): ساعات العمل المرنة، والعمل خارج المكتب، والعطلات المقررة للدراسة الخارجية وجدول العمل المضغوط. وأفاد ثمانية كيانات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسيف، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والأونروا) بأنها تتيح ترتيبات العمل المرنة الأربعة جميعها. وأفاد ٢٢ كيانا من أصل ٣١ كيانا بأن لديها خيار ساعات العمل المرنة، ولدى ٢١ كيانا خيار العمل خارج المكتب، ولدى ١٦ منها خيار العطلات المقررة للتعلم ولدى ١٤ منها خيار جداول العمل المضغوط. ومنذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، استحدثت ٧ كيانات خيار ترتيبات العمل خارج المكتب، واستحدثت ثلاثة كيانات خيارات جداول العمل المضغوط. وخلال الفترة نفسها، انخفض عدد الكيانات التي تقدم العطلات المقررة للتعلم بمعدل أربعة. وظل خيار ساعات العمل المرنة ثابتا وما زال متاحا في ٢٢ كيانا.

٨٣ - وفيما يتعلق برصد ترتيبات العمل المرنة في الكيانات فإن اليونيدو وحدها هي التي أفادت عن استخدامها لنظام للتبعية عن طريق الإنترنت. وأفادت كيانات أخرى بأن مسؤولية الرصد تقع على عاتق شعبة الموارد البشرية التابعة لها، وفي كثير من الأحيان بالتعاون مع المدير/الموجه/المشرف (منظمة العمل الدولية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية). وأفاد كيانات من كيانات الأمم المتحدة أنهما لا يرصدان الترتيبات مطلقا (الأمانة العامة للأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان).

٨٤ - وفيما يتعلق بتنفيذ بترتيبات العمل المرنة، فقد سئلت جميع الكيانات عن إمكانية الحصول على كل خيار من الخيارات الأربعة واستخدامه. ومن الكيانات الـ ٢٢ التي تتيح خيار ساعات العمل المرنة، أشار ١٥ منها إلى أن هذا الخيار كان يُمنح "بسهولة" إلى "سهولة شديدة"، وأفاد كيانات أنه يُمنح "أحيانا". ومن الكيانات الـ ٢١ التي أفادت بأن

لديها خيار العمل خارج المكتب، أشار ثمانية منها إلى أنه كان يُمنح "بسهولة" إلى "بسهولة شديدة"، وأفاد ٦ بأنه كان يُمنح أحيانا، وأفاد واحد بأنه لم يُمنح مطلقا. وأفاد سبعة من الكيانات الـ ١٦ التي أكدت تقديمها لخيار العطلات المقررة للتعليم بأنه كان يُمنح "بسهولة" إلى "بسهولة شديدة"، وأفاد أربعة منها بأنه كان يُمنح أحيانا. ومن الـ ١٤ كيانا التي أفادت بأن لديها خيار جدول العمل المضغوط أفاد ٨ منها بأن هذا الخيار يُمنح "بسهولة" إلى "بسهولة شديدة". وأفاد العديد من الكيانات أيضا بأنها تنظر في الخيارات على أساس كل حالة على حدة (على سبيل المثال، محكمة العدل الدولية) أو أنها تخضعها للتجربة وتقييم النتائج قبل توسيع نطاقها ليشمل المزيد من الموظفين (على سبيل المثال، اليونسكو).

### مقابلات انتهاء الخدمة

٨٥ - يشكل استقصاء تناقص الموظفين أمرا بالغ الأهمية لجمع معلومات عن أسباب ترك موظفي الأمم المتحدة للمنظمة، ولا سيما النساء. وتساعد هذه المعلومات على زيادة فعالية سياسات التوظيف واستبقاء الموظفين.

٨٦ - ورد تسعة وعشرون كيانا من كيانات الأمم المتحدة على القسم المتعلق بمقابلات ترك الخدمة من الدراسة الاستقصائية الجنسانية على نطاق المنظومة التي أجراها مكتب المستشارية الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة. وأكد ٢٢ كيانا من ٢٩ كيانا، أي زيادة قدرها ١١ كيانا مقارنة بالفترة المشمولة بالقرير السابق، على ممارسة إجراء مقابلات ترك الخدمة إما إلكترونيا أو بطريقة أخرى. ومما تجدر الإشارة إليه قيام مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠١٠ بتصميم وتوزيع استبيان جديد موحد لمقابلات ترك الخدمة على جميع أعضائه بهدف تعزيز تلك الممارسة وتيسير جمع البيانات المركزية باستخدام مجموعة من المتغيرات. مما فيها نوع الجنس والسن. وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها المعقودة في نيسان/أبريل ٢٠٠٩ أن مقابلات ترك الخدمة ينبغي أن تستهدف جميع الموظفين الذين يتركون الخدمة (رجالا ونساء) وفي الوقت نفسه تدرج فيها آلية داخلية تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس لتحليل الأسباب الجذرية لزيادة حالات ترك الموظفين للخدمة لدى المنظمة قبل بلوغ سن التقاعد.

٨٧ - وبالرغم مما تقدم، فقد أبلغ ٨ كيانات فقط من أصل الـ ٢٢ كيانا التي أكدت ممارسة إجراء مقابلات ترك الخدمة، باستخدام الاستبيان عن طريق الإنترنت دون غيره. وبالتالي، يدل الالتزام بمتطلبات أفضل الممارسات والسرية، على الحاجة إلى استخدام أكثر

عموما نسخة الاستبيان عن طريق الإنترنت. وعلاوة على ذلك، فقد يكون من المتوقع اكتشاف السبب الحقيقي لتناقص عدد الموظفين على نحو شامل ودقيق لو كان إجراء مقابلات ترك الخدمة إلزاميا وسريا على حد سواء. ولم تصبح بعد استبيانات ترك الخدمة إلزامية في ١١ كيانا من كيانات الأمم المتحدة الـ ٢٢ التي تستخدمها وتقوم بتحليلها في جميع الأحوال إما من قبل وحدات الموارد البشرية أو الوحدات الإدارية التابعة لتلك الكيانات.

### السياسات الأخرى المتعلقة بالشؤون الجنسانية

٨٨ - بالإضافة إلى السياسات المذكورة أعلاه، أفادت عدة كيانات بأنها اعتمدت سياسات ذات صلة بالشؤون الجنسانية بحيث تؤثر بشكل غير مباشر على استبقاء الموظفين، وتوظيفهم وعلى الثقافة التنظيمية المراعية للفوارق بين الجنسين.

٨٩ - ومن الـ ٢٧ كيانا التي أفادت بأن لديها سياسات لمنع التمييز والتحرش أشار ٢١ منها إلى أن لديها مكتبا للأخلاقيات؛ وأشار ١٨ إلى أنها اتخذت تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي؛ وأشار كيانان (منظمة الصحة للبلدان الأمريكية واليونيدو) إلى أنهما على الرغم من افتقارهما إلى سياسة محددة، فإن ما لديهما من مدونتي قواعد السلوك تضيفان حماية مماثلة. وأفاد ٢٤ كيانا بأن لديها أيضا سياسات لتسوية النزاعات وأخرى لمكافحة الانتقام. وأفادت اليونسكو بأن سياسة لمكافحة الانتقام هي قيد الإعداد حاليا. وفيما يتعلق بالمسائل الوالدية، أشار ٢٥ كيانا إلى اتباعها لسياسة تمنح إجازة والدية ولكن في شكل إجازات خاصة بدون مرتب. وبالإضافة إلى ذلك، أفاد جميع الكيانات تقريبا، باستثناء منظمة السياحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية بأن لديها سياسة تتعلق بمنح إجازة لأغراض تبني طفل. وأفاد خمسة وعشرون كيانا بأن لديها سياسة تتعلق بالرضاعة الطبيعية.

### ٢ - المبادرات ذات الصلة بالتوازن بين الجنسين والممارسات الجيدة في منظومة الأمم المتحدة

٩٠ - تقدم العديد من المبادرات ذات الصلة بالتوازن بين الجنسين والممارسات الجيدة المنبثقة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وكيانات الأمم المتحدة (على نحو ما قدمتها) أمثلة مفيدة للتقدم المحرز، وأيضا للنظر في إمكانية محاكاتها. ويرد أدناه موجز لها.

## مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة

### التوازن بين العمل والحياة الأسرية

٩١ - حدد مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة في تقريره بشأن التوازن بين العمل والحياة الأسرية رفاه الموظفين بوصفه موضوعاً هاماً وشاملاً، إذ يشمل التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وتنقل الموظفين وإسداء المشورة للموظفين.

٩٢ - وعلاوة على ذلك، اقترح المجلس مجموعة مؤلفة من معيارين لرفاه الموظفين. ويشمل المعيار الأول الأحكام التالية: ساعات العمل المرنة والإجازة الإلزامية عقب السفر في مهمة رسمية؛ وإجازة والدية، وإجازة لأغراض إنسانية وإجازة زيارة الوطن؛ وبرامج التطوير الوظيفي، وتعويض الموظفين من فئة الخدمات العامة عن العمل الإضافي، وإمكانية الحصول على خدمات مستشار الموظفين، وأمين المظالم والوسيط؛ وبرامج دعم في مجال معالجة الإجهاد وتوعية الموظفين. ويشمل المعيار الثاني، وهو في الأساس المعيار الذهبي، إضافة إلى ذلك العمل بدوام جزئي، وأسابيع عمل مضغوط، وتقاسم الوظائف والعمل خارج المكتب؛ وبرامج ازدواج الحياة الوظيفية وتنقل الموظفين؛ ومرافق رعاية الطفولة والمرافق الرياضية؛ وتعويض جميع الموظفين عن العمل الإضافي.

٩٣ - وأقر مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة أن قدرة مديري البرامج والمديرين من المستوى المتوسط على التنفيذ الفعال للبرامج تشكل العقبة الرئيسية أمام تحقيق تدابير رفاه الموظفين والتوازن بين العمل والحياة الأسرية. وتبعاً لذلك، فقد طلب إلى شبكة الموارد البشرية اعتماد الإطار الجديد، واستعراض المعايير الجديدة المقترحة والتعليق عليها وتشجيع اتباع نهج فعال إزاء رفاه الموظفين ينطلق من القاعدة. واقترح المجلس أن تعمل مختلف رابطات الموظفين ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة معاً لضمان التنفيذ الفعال للنهج المنطلق من القاعدة.

### توظيف الزوج

٩٤ - جرى تقديم إحاطة إلى شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة في دورتها المعقودة في تموز/يوليه ٢٠١٠، بشأن برنامج ازدواج الحياة الوظيفية وتنقل الموظفين، وهو مبادرة بقيادة كل من الأمم المتحدة ومجموعة البنك الدولي. ووفقاً للتقرير المعروض أثناء جلسة الإحاطة، فإن حدوث حالات ازدواج الحياة الوظيفية كانت تزيد كثيراً عن المتوسط فيما بين الموظفات والموظفين من الشباب، مما يجعل من مسألة تصاريح العمل للزوج/الشريك مسألة جوهرية في معارك تحقيق التوازن

بين الجنسين والتخطيط السليم لتعاقب الموظفين. ويُوصى بإتباع استراتيجية ذات جوانب ثلاثة: توفير المعلومات عن تصاريح عمل الزوج لموظفي منظومة الأمم المتحدة وأفراد أسرهم؛ والتفاوض مع الدول المضيفة كل على حدة لتيسير الحصول على تصاريح العمل للأزواج/الشركاء والتماس حلول متعددة الأطراف لزيادة إمكانية الحصول على تلك التصاريح، مثل اعتماد الجمعية العامة قراراً قوياً في هذا الشأن؛ والعمل في شراكة مع وزارات الخارجية. وناقش المجلس أيضاً المذكرة التوجيهية المشتركة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن توظيف الأزواج المعترين، التي يجري تنقيحها حالياً.

### استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية للتوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

٩٥ - ناقشت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السادسة والثمانين المعقودة في آذار/مارس/نيسان/أبريل ٢٠٠٩، التوازن بين الجنسين وجدوى إنشاء قائمة مشتركة بين الوكالات للنساء المؤهلات بغية تسريع التقدم في الـ ٢٣ كيانا من كيانات الأمم المتحدة التي تشكل النظام الموحد للأمم المتحدة الذي تخدمه لجنة الخدمة المدنية الدولية (انظر الوثيقة، A/64/30). وأشار التقرير إلى أن فعالية القائمة تكمن في قدرة المؤسسة على تسجيل عدد كاف من المرشحين باستخدام إجراءات الفحص المسبق السريع لسجلاتهم الشخصية. بيد أن عدم كفاية التمويل لهذا العمل، فضلاً عن تدني معدلات استخدام القوائم الحالية، يشكلان سبباً كافياً لعدم الاستثمار في القائمة المشتركة بين الوكالات في الوقت الراهن.

٩٦ - وعوضاً عن ذلك، قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية ما يلي:

(أ) أن تشجع الكيانات على الاستفادة الكاملة من الفرصة السانحة الناشئة عن الارتفاع الوشيك في عدد حالات التقاعد خلال السنوات الخمس المقبلة من أجل تحسين التوازن بين الجنسين؛

(ب) أن تشدد على أهمية تخطيط القوة العاملة، وتحليل الفجوة في المواهب وإعداد قوائم المهارات لدى معالجة المشكلات المتعلقة بتوظيف النساء واستبقائهن؛

(ج) أن تشجع المنظمات على تنفيذ مبادرات التوعية، والتوظيف الموجه، وسياسات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وترتيبات العمل المرنة، والتوجيه والتطوير المتعلقين بالحياة الوظيفية، وبرامج التطوير الوظيفي وتنمية قدرات القيادة؛

(د) أن تؤكد على الاستثمار في تنمية قدرات الموظفين وتكوين مجموعة من المرشحين الداخليين.

## الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين

٩٧ - ناقش أعضاء الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين في الدورة التاسعة المعقودة في الفترة من ٢٣ إلى ٢٥ شباط/فبراير ٢٠١٠، ضمن مسائل أخرى، التطورات المتصلة بتحقيق التوازن بين الجنسين والتحديات التي تواجه منظومة الأمم المتحدة.

٩٨ - وخلصت الشبكة، في جملة أمور أخرى، إلى ما يلي:

(أ) كانت الأدوات التي أنشأتها الشبكة ومركز التنسيق لدفع التقدم مفيدة لأغراض الدعوة ولما يضطلع به كل كيان من عمل. وجرت الإشارة بصفة خاصة إلى استراتيجية الأمم المتحدة الجديدة المتعلقة بالشؤون الجنسانية وخطتها عملها، وبطاقة درجة الإنجاز الجنساني، وموقع مركز التنسيق الشبكي السهل الاستعمال والشامل الذي يغطي جميع كيانات الأمم المتحدة، والدراسات الاستقصائية عن الحياة العملية ووظيفة نظام مراكز التنسيق، ومواد للدعوة العامة؛

(ب) كان تحسين تمثيل المرأة، ولا سيما في رتبة مد-١ وما فوقها مسألة جوهرية. وأشاروا أيضا إلى أن تحقيق التوازن بين الجنسين يجب أن يكون الحد الأدنى لمعايير الأداء لجميع كيانات الأمم المتحدة؛

(ج) ما زالت ترتيبات العمل المرنة وتوظيف الزوج تكتسي أهمية جوهرية لتعزيز الحياة الوظيفية للمرأة ومعالجة المسائل المتعلقة بالتوظيف، واستبقاء الموظفين والثقافة التنظيمية. واقترح أعضاء الشبكة تكوين فرقة عمل لإسداء المشورة بشأن إمكانات تحسين السياسات المؤسسية وتنفيذها.

٩٩ - لقد أثبتت الشبكة أنها وسيلة قيمة لكيانات الأمم المتحدة لتيسير عمل المشاركة الخاصة ومراكز التنسيق المعنية بالمرأة في التنسيق والتوعية من أجل تعزيز، في جملة أمور أخرى، التوازن بين الجنسين ومواءمة السياسات والممارسات في هذا المجال.

## منظمة العمل الدولية

١٠٠ - اعتمدت منظمة العمل الدولية خطة عمل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ استنادا إلى خطة العمل السابقة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويشمل الجزء المتعلق بالملاك الوظيفي والهيكلي عنصرا متعلقا بالتكافؤ بين الجنسين مع ما له من نتائج ذات صلة مثل التكافؤ في الوظائف العليا، والمساواة بين الجنسين في برامج تدريب القيادات، وتعزيز تأمين مكان عمل يراعي الاعتبارات الجنسانية وملائم للأسرة، بوسائل تشمل



استحداث خيار العمل خارج المكتب، وتوسيع نطاق فرص التطوير المهني لموظفي فئة الخدمات العامة. ويشمل كل مؤشر من المؤشرات خط أساس، ومثال على الأنشطة الإرشادية و (حسبما يكون مناسباً) الحد الأدنى لمعايير الأداء.

### الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

١٠١ - أفاد الصندوق الدولي للتنمية الزراعية بقيامه بتجربة جدول العمل المضغوط (أي إنجاز عمل ١٠ أيام في ٩ أيام) في بعض الأقسام بما فيها مكتب الموارد البشرية، حيث استفاد منه جميع الموظفين تقريبا.

### الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية

١٠٢ - استحدث الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية خيار العمل خارج المكتب من أجل تعزيز مهينة بيئة عمل مواتية للجنسين.

### منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

١٠٣ - حددت خطة عمل اليونسكو المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين مجموعة من التدابير لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستويات الإدارة العليا (رتبة مد-١ وما فوقها) بحلول عام ٢٠١٥. وتشمل دعائمها الأربع ما يلي: التوظيف؛ والتدريب والتوجيه؛ واستبقاء الموظفين والتوازن بين العمل والحياة الأسرية؛ وفئة من "تدابير أخرى" تنطوي على ١٣ تدبيرا إضافيا ذات صلة بالمساائل الجنسانية. وتشمل التدابير الرامية إلى ضمان تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى المديرين ما يلي: تحديد شبكات النساء الفنيات ذات الصلة التي يتم من خلالها الإعلان عن وظائف المديرين؛ وتعديل الإعلان عن الوظائف الشاغرة من رتبة ف-٥ وما فوقها لتشمل العبارة التالية "يشجع النساء بشدة على التقدم"؛ وتطبيق معدل توظيف قدره واحد إلى واحد للموظفين من رتبة ف-٥؛ وكفالة معدل توظيف قدره ثلاث نساء مقابل رجلين لوظائف المديرين؛ وكفالة التوازن الجنساني في لجان الاختيار؛ واشتراط أن تشمل القوائم القصيرة مرشحين على الأقل من النساء.

١٠٤ - وتسعى خطة عمل اليونسكو المتعلقة بالمساائل الجنسانية أيضا إلى تعزيز التطوير المهني للنساء عن طريق مبادرات مكرسة للتعليم تشمل وضع برنامج إداري للموظفات من رتبتى ف-٤ و ف-٥ وتنفيذه؛ ودعم إقامة شبكات غير رسمية لكبار الموظفات؛ وزيادة التوعية الجنسانية عن طريق استحداث دورات تدريبية؛ ومراعاة التوعية الجنسانية في برامج القيادة وإدارة التغيير.

١٠٥ - وعلاوة على ذلك، تدعو خطة العمل إلى وضع تدابير لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، ودعم مبادرات من قبيل الرابطة المحلية لأزواج المغتربين وإجراء مقابلات ترك الخدمة للنساء من الرتبة ف-٥ وما فوقها.

### مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

١٠٦ - حددت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين هدفا يتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع المستويات بحلول عام ٢٠١٥. وتحقيقا لذلك، اشتمل إطار السياسات على استراتيجية للاتصالات، وموجز للمسؤوليات وتدابير لضمان تحقيق التكافؤ بين الجنسين في إدارة القوى العاملة. وعلى نحو أكثر تحديدا، تنقسم هذه التدابير إلى خمس فئات وهي:

(أ) استخدام الموظفين وتعيينهم في مناصب - أن يكون استخدام الموظفين في جميع المستويات، بما فيها المستويات العليا، بمعدل ثلاث نساء إلى اثنين من الرجال (٣:٢)؛

(ب) تطوير قدرات الموظفين - مراعاة المسائل الجنسانية في برامج القيادة والتوجيه، وأدوات التقييم الإداري لكفالة تطوير قدرات المرأة لشغل الوظائف العليا؛

(ج) إدارة الأداء - اعتبار المساواة بين الجنسين كفاءة أساسية في تقارير تقييم الأداء؛

(د) الترقيات - دمج الأقدمية بوصفها أحد الاعتبارات للمرشحات حيثما تكون مفيدة لأيهن؛

(هـ) التوازن بين العمل والحياة الأسرية - تشجيع ترتيبات العمل المرنة على نحو يتسم بالنشاط، وإجراء مقابلات ترك الخدمة، وسياسات توظيف الزوج، وما يماثلها من تدابير. وأظهرت الدراسة الاستقصائية التي أجرتها المفوضية على جميع الموظفين والمشرفين الذين يستخدمون ترتيبات العمل المرنة رضا عاما إزاء فعالية هذه السياسة.

١٠٧ - وتركز المفوضية حاليا على زيادة الوعي والمساءلة داخل المنظمة باستخدام الأدوات القائمة على الإنترنت، واستبيانات الموظفين وأفرقة العمل لتعزيز تنفيذ سياستها المتعلقة بالمسائل الجنسانية.

### وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

١٠٨ - حددت سياسة الأونروا المتعلقة بالقضايا الجنسانية في مجال الموارد البشرية واستراتيجية تنفيذها عددا من الأهداف والآليات لتحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٥، ولا سيما على مستوى الإدارة العليا. وتشمل التدخلات الاستخدام الموجه،

ودورات تدريبية متخصصة وإجراءات للتعامل مع التمييز والتحرش في مكان العمل. وجرى في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ تعيين منسق للشؤون الجنسانية في كل مقر وموقع ميداني كما وضعت خطط عمل للشؤون الجنسانية لمكاتبها. ولضمان المساءلة، تحلل بطاقات درجة الإنجاز الجنساني الاتجاهات وتتبع التقدم المحرز على صعيد الوكالة ككل.

١٠٩ - وستضع الأونروا في عام ٢٠١٠، إطارا لرفاه الموظفين يشمل سياسات ومبادرات جديدة تتعلق بترتيبات العمل المرنة، واستحقاقات الإجازة المواتية للأسرة، ومرافق رعاية الطفولة، وتوظيف الزوج وذلك من أجل تحسين شروط العمل في المقر وفي مراكز العمل الميدانية. وتعد الوكالة أيضا فهدجا جديدا لتخطيط تعاقب الموظفين مع التركيز على نحو يتسم بالنشاط على تطوير إمكانيات موظفات ذوات كفاءة عالية.

### منظمة الصحة العالمية

١١٠ - أقامت منظمة الصحة العالمية نظما مؤسسية لرصد وقياس أهداف المساواة بين الجنسين، وكفالة تنفيذها تنفيذا تاما والإبلاغ عنها على نحو منتظم. واتخذت جمعية منظمة الصحة العالمية في دورتها الستين، المعقودة في عام ٢٠٠٧، القرار WHA 60.25 الذي طلبت فيه إلى المدير العام لمنظمة الصحة العالمية المضي قدما في وضع عدد من الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على وجه التحديد. وأشار القرار أيضا إلى استراتيجية المنظمة لمراعاة التحليلات والإجراءات المتعلقة بالمسائل الجنسانية في عملها (استراتيجية منظمة الصحة العالمية للشؤون الجنسانية)، وطلب إلى المدير العام أن يقدم إلى جمعية منظمة الصحة العالمية تقريرا من خلال المجلس التنفيذي عن التقدم المحرز كل عامين (أيار/مايو ٢٠٠٩، ٢٠١٢ و ٢٠١٣). وجرى تقييم ورصد التكافؤ بين الجنسين في ملاك الموظفين من خلال مؤشرين: النسبة المئوية لجميع الوظائف الفنية والإدارية الطويلة الأجل والمؤقتة مصنفة حسب نوع الجنس، والمستوى والنسبة المئوية لجميع التعيينات الجديدة الطويلة الأجل منها والمؤقتة في عام ٢٠٠٧ مصنفة حسب نوع الجنس والفئات المطبقة في منظمة الصحة العالمية (فني، وموظف وطني فني والخدمات العامة).

### برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

١١١ - تشجع خطة عمل البرنامج الإنمائي المعدة في آذار/مارس ٢٠٠٩ (٢٠٠٩-٢٠١١) والمتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين، ثقافة المنظمة التي ترمي إلى تحقيق المساواة والتكافؤ بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، تشمل الملامح البارزة للخطة مجموعة من المذكرات التوجيهية، مثل مشروع المذكرة التوجيهية بشأن التكافؤ بين الجنسين، الرامية إلى بناء القدرات المؤسسية

داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وتحدد الخطة توجهها استراتيجيا لمراعاة التكافؤ بين الجنسين؛ وإقامة، بالتعاون مع مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة والخطة الإطارية للمرأة، شبكة غير رسمية مشتركة بين الوكالات لأغراض التكافؤ بين الجنسين لتعزيز التعاون المشترك بين الوكالات بشكل أفضل، ونشر نشرات إقليمية عن القوى العاملة للإبلاغ عن التغيرات في السياسة المتصلة بالشؤون الجنسانية؛ ومؤشرات النتائج لتتبع تنفيذ تدابير اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في الشؤون الجنسانية، ووحدة المساواة بين الجنسين والتنوع في مكتب الموارد البشرية. ويصنف كل تدبير من التدابير، مع فئات فرعية، إلى واحد من أبعاد ثلاثة: استقطاب المواهب (الاستقدام والاختيار)، وقدرات الموظفين (تنمية قدرات الموظفين وتخطيط الحياة الوظيفية)؛ والبيئة التمكينية (الثقافة التمكينية، والرصد والتنفيذ). وأولي اهتمام خاص لتنفيذ سياسات التوازن بين العمل والحياة الأسرية بطرق ترمي إلى التخلص من الوصمة بشكل استباقي، وتشمل تصميم وتنفيذ مبادرات لإعادة استيعاب النساء اللاتي يمضين إجازة خاصة بدون مرتب.

## باء - العقبات التي تحول دون تحقيق التوازن بين الجنسين في الوظائف من الرتب ف-٤ إلى مد-٢

١١٢ - رد ٢٧ كيانا من كيانات الأمم المتحدة الـ ٣١ على أسئلة الدراسة الاستقصائية عن العقبات التي تحول دون تحقيق التوازن بين الجنسين في الوظائف من رتبة ف-٤ إلى مد-٢. وأشارت جميع الكيانات المستجيبة إلى أنها ما زالت تواجه عقبات في واحدة من فئات العقبات الست أو في العديد منها، وهي مرتبة حسب أهميتها كما يلي: مستوى غير كاف من المتقدّمات المؤهلات؛ والافتقار إلى تدابير خاصة للمساواة بين الجنسين أو للمرأة؛ والافتقار إلى التوعية في التوظيف وعدم المساءلة (وتبرز هاتان الأخيرتان على قدم المساواة)؛ وعدم أو ضعف إدماج مراكز التنسيق وانعدام المرونة أو ضعفها في تنظيم ترتيبات العمل المرنة، وكلاهما أكدتهما الملاحظات التي مفادها أنه على الرغم من وجود السياسات، فإن التنفيذ يحتاج إلى قدر كبير من التعزيز. وتمثل العقبات السالفة تلك التي جرى تناولها في التقرير السابق (A/63/364)، مما يدل على أنها تشكل مجالات إشكالية مستمرة. وسيجرى تناول كل عقبة منها أدناه.

١١٣ - قلة عدد المتقدّمات المؤهلات - أشار ١٨ كيانا من الـ ٢٧ كيانا إلى قلة عدد المتقدّمات المؤهلات إما بأنها العقبة الأولى أو الثانية من بين ثلاث عقبات رئيسية تعوق التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين؛ ومن بين الـ ٢٧ كيانا أشار ١٣ منها بأنها تشكل العقبة الكبرى بينما حددها ٥ منها بأنها ثاني أكبر عقبة. وبالمثل، تجدر الإشارة، مع ذلك،

إلى أن ٩ كيانات أفادت بأنها لا تعتبر هذه العقبة إحدى أكبر ثلاث عقبات في وجه التقدم، وهذا تحول إيجابي مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق إذ أشار خمسة كيانات فقط إلى أنها ليست عقبة في وجه التقدم.

١١٤ - **الافتقار إلى التدابير الخاصة** - حدد ١٣ كيانا الحاجة إلى التدابير الخاصة بوصفها واحدة من أكبر العقبات الثلاث التي تواجه هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين. واعتبر خمسة منها أن الافتقار إلى التدابير الخاصة هو العقبة الأكثر أهمية واعتبرت ٦ منها بأنها ثاني أكثر العقبات أهمية. ولم يُشر ١٤ كيانا إليها بوصفها على رأس قائمة العقبات، إذ أشارت جميعها إلى أن لديها بالفعل سياسات تتعلق بالتدابير الخاصة.

١١٥ - **الافتقار إلى التوعية في التوظيف** - إن للحاجة إلى التوعية في التوظيف صلة وثيقة بقلّة عدد المتقدمات المؤهلات، واعتبرها ١٣ كيانا من الـ ٢٧ كيانا إحدى ثلاث عقبات رئيسية. واعتبرها ثلاثة بأنها من أكثر العقبات أهمية، بينما اعتبرها ثلاثة آخرون بأنها ثاني أكثر العقبات أهمية واعتبرها سبعة بأنها ثالث أكثر العقبات أهمية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢. ولم تعتبر الكيانات الـ ١٤ المتبقية أن الافتقار إلى التوعية واحدة من العقبات الثلاث الرئيسية.

١١٦ - **عدم المساءلة** - أشار ٨ كيانات، بصفة عامة، إلى عدم المساءلة بأنه من أكثر العقبات أهمية في وجه تحقيق التكافؤ بين الجنسين. واعتبره ٣ آخرون بأنه الثاني أو الثالث من حيث الأهمية، مما يدل على أن عدم المساءلة على مستوى المديرين لا يزال يشكل أحد دواعي القلق الأساسية. وتؤكد هذه التقييمات على الحاجة الملحة لإنشاء نظام أكثر فعالية للضوابط والموازن. ومن بين الـ ٢٧ كيانا لا يعتبره ١١ منها أنه واحد من العقبات الثلاث الرئيسية.

١١٧ - **الافتقار إلى ترتيبات العمل المرنة؛ والافتقار إلى نظام مراكز تنسيق شؤون التوازن بين الجنسين** - حددت خمسة كيانات الحاجة إلى نظام مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية بأنها واحدة من أكبر ثلاث عقبات؛ واعتبر اثنان أن الافتقار إلى ترتيبات العمل المرنة يشكل عقبة رئيسية. وأُعتبر ضعف نظام مراكز تنسيق التوازن بين الجنسين والافتقار إلى تدابير العمل المرنة بأهمها أقل العقبات أهمية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين ويعزى ذلك أساساً إلى أن الكيانات المستجيبة أشارت إلى أنها إما لديها مركز تنسيق أو تشكل جزءاً من شبكة لمراكز التنسيق (١٥ كيانا) و/أو لديها سياسات مطبقة بشأن ترتيبات العمل المرنة (٢٧ كيانا).

## خامسا - مسؤولية ومساءلة مكتب إدارة الموارد البشرية ومجلس الرؤساء التنفيذيين عن تعزيز التوازن بين الجنسين

١١٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ١٤١/٦٤ أن يضمن تقريره معلومات عن مسؤولية ومساءلة مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عن تعزيز التوازن بين الجنسين.

١١٩ - فأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين مسؤولة عن جمع البيانات والتنسيق بشأن مجموعة من المسائل الإدارية في منظومة الأمم المتحدة، ولكنها لا تملك سلطة التنفيذ. وفي ذلك السياق، أعدت الأمانة العامة مذكرة بشأن الاستبيانات المتعلقة بمقابلات الخروج من الخدمة، على النحو الذي سبق وصفه في الفقرة ٨٦ من هذا التقرير. وقدمت الأمانة العامة أيضا وثائق أخرى ذات صلة بالمسائل الجنسانية، على النحو الموصوف في الفرع الرابع من هذا التقرير (الفقرات من ٩١ إلى ٩٤).

١٢٠ - وعلى النقيض من مجلس الرؤساء التنفيذيين، فإن المسؤولية الرئيسية التي يتولاها مكتب إدارة الموارد البشرية، عن طريق مجلس الأداء الإداري، هي ضمان الامتثال لجميع سياسات الموارد البشرية وتنفيذها، بما في ذلك السياسات التي لها تأثير في المسائل ذات البعد الجنساني، وذلك في جميع المكاتب والإدارات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة. وتتضمن اتفاقات الأمين العام مع الإدارات، بالإضافة إلى مؤشرات التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين، هدفا جديدا بشأن ترتيبات العمل المرنة التي يتعين رفع تقرير عن نتائجها إلى مجلس الأداء الإداري في عام ٢٠١١. ولا تزال خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية تتضمن التزاما من رؤساء الإدارات والمكاتب بالحفاظ على تمثيل النساء في مستوى ٥٠ في المائة أو تحسينه بنقطتين مئويتين سنويا مقارنة بالمستوى الأدنى في الرتب التي يقل فيها تمثيل المرأة عن ٥٠ في المائة.

١٢١ - وعلى المستوى العملي، أنشأ مكتب إدارة الموارد البشرية عام ٢٠٠٩ وحدة للتواصل بهدف زيادة استقدام النساء والموظفين عموما من البلدان غير الممتلئة والممثلة تمثيلا ناقصا. ووضع مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا، بالتعاون مع مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، اختصاصات جديدة لجهات التنسيق في الإدارات صدرت في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ (ST/SGB/2008/12).

## سادسا - توصيات من أجل تسريع التقدم في منظومة الأمم المتحدة

١٢٢ - استنادا إلى التحليل التفصيلي الوارد في هذا التقرير، وإلى السياسات والتدابير والممارسات الجيدة التي أوردتها كيانات الأمم المتحدة في تقاريرها، ترد أدناه توصيات عامة لمنظومة الأمم المتحدة.

١٢٣ - فإذا كانت مختلف كيانات الأمم المتحدة قد دأبت على مر السنين على وضع سياسات وإجراءات كل منها المتعلقة بالموظفين، فإنه ينبغي الآن أن تتضافر الجهود لتنسيق تلك العناصر في نطاقها الأوسع، ما أمكن ذلك.

١٢٤ - وقد قامت عدة كيانات بوضع نهج واعدة للسياسات والممارسات من أجل التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ولقد تود الكيانات الأخرى، ولا سيما تلك التي يبدو ما أحرزته من تقدم في اتجاه تحقيق التكافؤ بين الجنسين دون المستوى الأمثل، وفقا للتحليل الوارد في هذا التقرير، أن تبحث ما ذكر من أفضل الممارسات للنظر في إمكانية اعتمادها.

١٢٥ - غير أن السياسات لا تكون فعاليتها إلا بقدر تنفيذها. ولذلك يتعين على كل كيان أن يعقد العزم على السعي إلى التنفيذ الصارم لسياسات لاختيار الموظفين مصممة خصيصا لإحراز تقدم سريع نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين، مع تكملة تلك السياسات بإجراءات فعالة للرصد والإبلاغ، على أنه من المفضل أن يكون الإبلاغ موجهها إلى رئيس كل كيان. ولا يزال انعدام المساءلة عن التكافؤ بين الجنسين يظهر في الدراسات الاستقصائية التي تُجرى في كيانات الأمم المتحدة باعتباره عائقا كبيرا. وخلق بالرقابة التي تُمارس على أعلى مستوى أن تساعد في التغلب على هذه المشكلة.

١٢٦ - ومن الضروري لتنفيذ هذه السياسات وضع استراتيجيات وخطط عمل جنسانية لكل مرحلة من مراحل الحياة الوظيفية - التوظيف، والترقيات ونهاية الخدمة. وينبغي أن تصاغ تلك الاستراتيجيات وخطط العمل وتنفذ تحت إشراف رئيس كل كيان من الكيانات.

١٢٧ - وتشير الاتجاهات إلى أن زيادة تمثيل المرأة في رتبة معينة، حتى وإن كانت من أعلى الرتب، لا يُترجم تلقائيا إلى مكاسب في مستويات أدنى. ولذلك يجب تحليل كل مستوى على حدة والتركيز عليه من أجل الإسراع بإحراز التقدم ضمنه. ففي مرحلة استقدام الموظفين، ينبغي وضع برامج تواصل محددة للعثور على مرشحات والوصول إلى فئات من يُحتمل التوظيف منهن عن طريق المنظمات غير الحكومية والمنظمات النسائية والجامعات وما إلى ذلك. وينبغي العمل بتدابير خاصة للمساواة بين الجنسين تنطوي على تكليف

باختيار المرأة المرشحة التي يتبين أن لها نفس المؤهلات أو أفضل، عند تقييمها في ضوء توصيف الوظيفة، وتقديم حوافز (من قبيل تخفيض عدد سنوات الخبرة المطلوبة) كلما كان تمثيل النساء دون مستوى التكافؤ في أي رتبة ضمن أي وحدة. وينبغي أن يكون تخصيص الثلث من أي قائمة من قوائم التصفية للمرشحات المؤهلات أمراً ملزماً.

١٢٨ - وينبغي إيلاء اهتمام خاص لعمليات الترقية لتشجيع تحسين تمثيل المرأة في الرواتب العليا على نحو متزايد، بما في ذلك عن طريق استحداث تدابير وحوافز خاصة مماثلة لتلك المعمول بها في استقدام الموظفين. وينبغي أن يكون الثلث من أي قائمة تصفية مكوناً من مرشحات مؤهلات.

١٢٩ - وفي مرحلة انتهاء الخدمة، باستثناء حالات التقاعد الإلزامي، ينبغي بذل جهود خاصة للاحتفاظ بالنساء المؤهلات ممن يشهد سجلهن الوظيفي بكفاءتهن. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي إجراء مقابلات انتهاء الخدمة بطريقة ممنهجة وإلكترونية وتحليلها دون الإفصاح عن الهوية لتحديد المجالات التي ينبغي أن يوجه إليها الاهتمام المؤسسي بهدف زيادة الاحتفاظ بالنساء المؤهلات.

١٣٠ - وينبغي العمل بفعالية على تعزيز ترتيبات العمل المرنة ونهج التوفيق بين العمل والحياة الخاصة، مع مساءلة المديرين عن زيادة تنفيذ جميع تلك الترتيبات. وتبرز الاستقصاءات المؤسسية لآراء الموظفين وتوصيات مجلس الرؤساء التنفيذيين بصفة مستمرة فوائد ترتيبات العمل المرنة، بما فيها تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية المؤسسية، ولكليهما تأثير إيجابي في التفاني في خدمة أهداف المؤسسة والإدارة الفعالة والحديث والاحتفاظ بالموظفين، ويساعدان على ترسيخ الأمم المتحدة بوصفها مؤسسة مثالية ورب عمل يُحتذى به. وطبقاً لنتائج الدراسة الاستقصائية التي أُجريت في كيانات الأمم المتحدة، فإن بعض سياسات ترتيبات العمل المرنة متوفرة في معظم الكيانات، ولكن تنفيذها ضعيف ويفتقر إلى المساءلة.

١٣١ - ومن شأن انخراط الموظفين عموماً، نساء ورجالاً، أن يوفر زخماً قوياً للسياسات والعمليات الرامية إلى إحراز تقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وينبغي لإدارة كل كيان من الكيانات أن تعزز شبكة منسقات شؤون المرأة على صعيد المنظومة برمتها وأن تزودها بالدعم الفني.

## سابعاً - الاستنتاجات

١٣٢ - لا يزال تكليف الجمعية العامة المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة بحلول عام ٢٠٠٠ أمراً بعيد المنال حتى بعد انقضاء عقد من الزمن. وهذا



التقرير هو الأحداث في سلسلة تقارير قدمت على مدى السنوات التسع الماضية، وتضمنت تحليلاً شمل منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالتقدم وأسباب البطء في إحراز التقدم، واقترحت تدابير علاجية.

١٣٣ - ومنذ عام ٢٠٠٢ والتقرير يغطي منظومة الأمم المتحدة على أوسع نطاق، حيث كان يُعد كل عام في البداية، ثم أصبح منذ عام ٢٠٠٤ يُعد مرة كل سنتين. ويغطي هذا التقرير الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، وفيه إحصاءات مستكملة، هي الوسيلة الوحيدة لتقييم مدى ومعدل التقدم المحرز نحو تحقيق هدف محدد، هو في هذه الحالة تحقيق التكافؤ للمرأة العاملة في منظومة الأمم المتحدة. وتثبت الإحصاءات أن منظومة الأمم المتحدة لم تشهد خلال هاتين السنتين سوى زيادة طفيفة في نسبة تمثيل النساء لم تتجاوز ١,٥ نقطة مئوية (من ٣٨,٤ إلى ٣٩,٩ في المائة). وهذا التقدم البطيء ينبغي أن يثير قلقاً شديداً في المنظومة بأسرها، بجانب إيجاد تصميم على تصحيح هذا النمط غير المنصف في السياسات والممارسات ذات الصلة في مختلف الكيانات.

١٣٤ - ويعطي تحليل الإحصاءات المتعلقة بالفترة الممتدة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٩ صورة غير مشجعة عن الاتجاهات العامة للنهوض بالمرأة في منظومة الأمم المتحدة. فخلال هذه الفترة، ارتفعت نسبة الموظفات من ٣٣,٤ في المائة إلى ٣٩,٩ في المائة، بمعدل سنوي لم يتجاوز ٠,٧ في المائة. والجزئية المشجعة الوحيدة هي أن معدل الزيادة أعلى في الرتب العليا، وإن كانت نسبة النساء في الرتب الأعلى غير المصنفة، وهي ٢٧,٨ في المائة، لا تزال منخفضة. وعلى النقيض من ذلك، تم تحقيق التكافؤ وتجاوزه في الرتبين ف-١ و ف-٢ فقط. وذلك الاتجاه العام المخيب للآمال على مدى عقد من الزمن تقريبا ينبغي أن يدفع أيضا إلى تشديد العزم على اتخاذ تدابير حاسمة لإحراز التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ومن المهم عدم إغفال المراحل الثلاث لتشكيل الملاك الوظيفي في أي منظمة: التعيينات (أو التوظيف)، والترقيات (أو التقدم الوظيفي)، وانتهاء الخدمة، وهي المراحل التي تناولها هذا التقرير بالتحليل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

١٣٥ - وفيما يتعلق بالتعيينات، فإن الاتجاهات على مستوى المنظومة في الفترة المشمولة بهذا التقرير ليست مشجعة. فعلى سبيل المثال، بلغت التعيينات الجديدة للنساء في رتبة الأمين العام المساعد وما فوقها نسبة ٢٨,٦ في المائة (أي زيادة نسبتها ٣,٦ في المائة)، وشكل تعيينهن في الرتبة مد-٢، ٢٦,٣ في المائة (أي بانخفاض نسبته ٢ في المائة تقريبا)، مع تسجيل انخفاض أكثر حدة نسبته ٣ في المائة من التعيينات في الرتبة ف-٥. وأما الرتب الدنيا فليس

من المستغرب أن تظل فيها نسب تعيين النساء أعلى (٤٤,٣ في المائة في ف-٣ و ٦٠,٣ في المائة في ف-٢). وهكذا، فإذا كان المراد إحراز تقدم ملموس نحو تحقيق التكافؤ في الرتب المتوسطة والعليا، فإنه يجب على المنظومة اعتماد تدابير خاصة وفعالة لتحقيق زيادة كبيرة في تعيين النساء في وظائف في تلك الرتب.

١٣٦ - وفي حين تعد التعيينات حلاً أساسياً لتحسين التركيبة الجنسانية لملاك الموظفين، فإن الترقيات هي الوسيلة الوحيدة لضمان وضع النساء المؤهلات في رواتب أعلى من أجل إحراز تقدم فعلي نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع الرتب. ومن دواعي التفاؤل أن الوضع أكثر إيجابية إلى حد ما فيما يتعلق بالترقيات داخل المنظومة.

١٣٧ - فلقد وصلت النسبة العامة للنساء اللواتي تمت ترقيتهن إلى ٤٤,٨ في المائة، ولكن ذلك انحصر في معظمه، مرة أخرى، في الرتب الأدنى (مثلاً، ٥١,٥ في المائة في رتبة ف-٢)، وظلت الأرقام أدنى من ذلك بكثير في الرتب العليا (مثلاً، ٢٥,٤ في المائة في رتبة مد-٢). وملاء الرتب الدنيا بحافل من الموظفات يتعارض وجوهراً مفهوم التكافؤ. ولذلك يلزم اتباع سياسات فعالة تتضمن تدابير خاصة في عملية الترقية.

١٣٨ - وفيما يتعلق بانتهاء الخدمة، تتسم الاتجاهات خلال فترة العامين بالتنوع. ففي حين تشكل النساء ٤٢,٦ في المائة من مجموع من انتهت خدمتهم، فإن تلك النسبة كانت منخفضة في الرتب العليا (١١ في المائة في رتبة وكيل الأمين العام، و ١٦ في المائة في رتبة الأمين العام المساعد، و ٢١,٦ في المائة في الرتبة مد-٢). وهذا يشير إلى أنه كلما ارتفعت الرتبة الفنية للنساء في المنظومة، كلما قلت احتمالات مغادرتهم لها. ومع ذلك، فإن انتهاء خدمة النساء في الرتب الدنيا قد ارتفعت وتيرته بشكل ملحوظ (٣٥ في المائة في ف-٤، و ٤٥ في المائة في ف-٣، و ٦٠ في المائة في رتبة ف-٢). ومن المثير للاهتمام أن هذه النسب تتوافق مع نسب التوظيف في الرتب المذكورة، ويمكن أن تُعزى إلى تطلع الشابات إلى البحث الدؤوب عن بدائل وظيفية وعجز المنظومة عن استبقائهن على حد سواء.

١٣٩ - وتمثيل النساء ضمن العاملين بعقود مؤقتة (٤٦,٨ في المائة) أعلى من تمثيلهن ضمن العاملين بعقود لمدة سنة أو أكثر (٣٩,٩ في المائة). ويبين هذا الاتجاه، من جهة، الفرص المتاحة للنساء، وإن كانت مؤقتة، إلا أنهن يشكلن بفضلهما فئة من صاحبات المؤهلات يمكن في وقت لاحق الاختيار من ضمنهن من يحصلن على عقود ووظائف أكثر أماناً. ومن جهة أخرى، يثير هذا الاتجاه القلق من أن الوظائف الأقل أماناً تكون من نصيب النساء أكثر مما تكون من نصيب الرجال. وهذه فوارق يجب القضاء عليها بالتدرج.

١٤٠ - وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، كانت نسبة تمثيل النساء في الفئة الفنية والفئات الأعلى بعقود لمدة سنة أو أكثر هي ٣٩ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٩. وحدث تقدم ملموس في الرتب العليا (زيادة نسبتها ٥,٦ في المائة في رتبة وكيل الأمين العام و ٦,٦ في المائة في رتبة الأمين العام المساعد، مما جعل تمثيلهن يبلغ ٢٦,٦ في المائة و ٢٢,٦ في المائة، على التوالي). وهذا يدل على أنه من الممكن إحراز تقدم كبير إذا أضفى التركيز والتصميم على تنفيذ السياسة العامة. ومع ذلك، فإن هذا لا يعني أن تقدما مماثلا قد أُحرز في الرتب الأخرى، حيث يظل عدم إحراز تقدم واضح مدعاة للقلق. فقد تراجع تمثيل النساء في الرتبين ف-٥ ومد-١ (بنسبة ٠,٤ في المائة و ١,٨ في المائة، على التوالي)، مع تسجيل زيادات ضئيلة في الرتبين ف-٣ وف-٤. وعلاوة على ذلك، إذا قورن الوضع مع المتوسط على نطاق منظومة الأمم المتحدة، فإن هناك الكثير مما يدعو إلى القلق. فقد ظل تمثيل النساء في الرتبين ف-٥ ومد-٢ في الأمانة العامة في مستويات أدنى باستمرار، في المتوسط، من تمثيلهن على نطاق منظومة الأمم المتحدة في هاتين الرتبين. وفي الرتبة مد-٢، سجلت الأمانة العامة نمواً بنسبة ٥,٩ نقاط مئوية بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩. وتراجعت الرتبان ف-٥ ومد-١ إلى مستويات أدنى مما كانتا عليه في نهاية عام ٢٠٠٠. وظلت الرتب الثلاث كلها دون مستوى ٣٠ في المائة، أي ٢٩,٧ في المائة، و ٢٦,٧ في المائة و ٢٤,٣ في المائة، على التوالي. ولذا فمن المؤمل أن يسهم الشروع في الآونة الأخيرة في تنفيذ نظام منقح لاختيار الموظفين في التعجيل بشدة بالجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ في جميع الرتب.

١٤١ - وتقع المسؤولية الرئيسية عن تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٣ إلى مد-١ على عاتق رؤساء الإدارات في الأمانة العامة، الذين لديهم تفويض واسع للسلطة في مجال شؤون الموظفين، وتلقوا توجيهات واضحة لإعطاء الأولوية لإحراز التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وهيئات الاستعراض المركزية وظائف استشارية وإشرافية على الجوانب الإجرائية لتحقيق الشفافية والمساءلة. غير أن تلك الوظائف ليس لها في الوقت الحاضر سوى فعالية بأثر رجعي. ولا بد من إيجاد سبل لمساعدة المديرين على الاضطلاع بمسؤولياتهم بفعالية.

١٤٢ - وبالإضافة إلى ذلك، يجب إضفاء المزيد من الفعالية على تنقل الموظفين الذي يُعد ضرورياً لتحقيق الفعالية في أي منظمة، الأمر الذي يستوجب اتخاذ التدابير اللازمة لتمكين الموظفين، ولا سيما النساء، من الانتقال من إدارة إلى أخرى أو من مركز عمل إلى آخر عن طريق التقليل من معيقات التنقل. ففي نظام يتسم بالمنافسة قدر نظام الأمانة العامة، من شأن إثراء الخبرات بالتنقل، حتى ولو كان ذلك ضمن مركز العمل ذاته، حيث تتركز في كثير من الأحيان أعداد كبيرة من الوظائف، أن يسهم كثيراً في التقدم الوظيفي.

١٤٣ - وكان إنشاء جهاز الأمم المتحدة المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، المعروف باسم "جهاز الأمم المتحدة المعني بشؤون المرأة" (انظر القرار ٢٨٩/٦٤)، خطوة تاريخية إلى الأمام، ويمثل فرصة لحث الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة من أجل تحقيق هدي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيكون من مهام جهاز الأمم المتحدة المعني بشؤون المرأة مساعدة منظومة الأمم المتحدة لتخضع للمساءلة عن التزاماتها بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك رصد ما يُحرز على نطاق المنظومة من تقدم والإبلاغ عنه. وسوف يكون جهاز الأمم المتحدة المعني بشؤون المرأة جاهزاً للعمل بكامل طاقته بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

١٤٤ - ويبين هذا التقرير أن التدابير الحازمة والفعالة ضرورية لإزالة العوائق التي تحول دون تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين. وينبغي أن تشمل هذه التدابير زيادة فعالية التواصل مع الفئات التي يُحتمل التوظيف منها من خلال الاتصالات المباشرة مع المنظمات غير الحكومية والمنظمات النسائية والجامعات. وبالإضافة إلى ذلك، تُشجع الدول الأعضاء على أن تنشط في تسمية مرشحات، ولا سيما للمناصب العليا، بما في ذلك في عمليات حفظ السلام. وينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام إلى اتخاذ إجراءات لتحسين التقدم الوظيفي للموظفات، بما في ذلك استحداث سياسات وعمليات خاصة أو مواصلة العمل بها. ويمكن لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن ينظر في بذل جهود متضافرة من أجل تغيير الثقافات السائدة في المنظمة بطرق من شأنها أن تساعد كلا من المرأة والرجل على استغلال كامل طاقتهما.

## المرفق الأول

## توزيع الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، والعقود المستمرة والمحددة المدة، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

وكيل الأمين العام	٢-مد		١-مد		٥-ف		٤-ف		٣-ف		٢-ف		١-ف		المجموع		النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للنساء	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث					
٢٠٠٩	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	أثني	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩	٢٠٠٧	
	١٣	١٠	٣٥	١٢	٧٨	٨٩	٣١٠	١٢٣	٣٤٥	١٣٦	١٧٣	١٠٧	٦٩	١	١٣	٤٨٢	١٠٣٥	١٠١٧	٢٨٦	٣١,٨	
المنظمة	٤	٧	٤	٣	١٤	٣٨	٢٢٣	٨٤	٣٠٥	٧٦	١٨٨	١٧	٢٧	٣	٢	٢٢٦	٧٨٦	١٠١٢	٢٢,٨	٢٢,٣	
منظمة الأغذية والزراعة	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
منظمة الطيران المدني الدولي	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
محاكمة العدل الدولية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
لجنة الخدمة المدنية الدولية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
منظمة العمل الدولية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
المنظمة البحرية الدولية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
مركز التجارة الدولية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
المركز الدولي للتدريب - منظمة العمل الدولية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١

الأمم المتحدة	وكيل الأمين العام		الجموع عام ٢٠٠٩	النسبة المئوية للنساء																		
	أثني	ذكر		أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	الجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للنساء
الاتحاد الدولي للاتصالات <sup>(١)</sup>																				٣١,٧		
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	٢	١	٢٩	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
الأمم المتحدة	٢٩	٩١	٣٤	١١٤	١٣٢	٣٦٣	٤٤٠	١٠٥٥	١١٧٠	٢٠٢٤	١٤٦٤	٢٠٨٠	٨٥٢	٧٠٥	٢٤	١٦	٤١٤٥	٦٤٤٨	١٠٥٩٣	٣٧,٤	٣٨,٧	١,٣
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	١	٢	٢	٦	١٤	٢٠	٤٦	٨٧	٦٢	٥٤	٢٥	٢٢	١	١	١	١	١٩١	١٥١	١٩١	٤٨,٨	٤٤,٢	٤,٦-
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٥	٥	٥	٢١	٥٦	٩٩	١٦٨	٢٤١	٣٨٥	٢٣٠	٢٢٦	٢٠٩	١٦٦	١٠٥	٣	١	٩٩١	١٢٧٠	٢٢٦١	٣٨,٨	٤٣,٨	٥,٠
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٢	٩	٧	١٨	١٦	٥٠	٦١	٩٦	٩٤	١١٧	١٤١	١١١	١٢٨	٦٠	١٠	٧	٤٥٩	٤٦٨	٩٢٧	٤٧,٦	٤٩,٥	١,٩
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٣	٥	٥	١٠	٢٨	٣٦	١٢٣	١٢٢	٤٢	٦١	٤٦	٣٤	٤٤	١٣	٢	٢	٢٩٣	٢٧٦	٥٦٩	٥٢,٠	٥١,٢	٠,٨-
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٢	١	١	٥	١١	٣٤	٧٢	١٢٤	٢١٠	٢٩٢	٢٤٨	٣٥٥	٧٥	٨٣	٥	٥	٦٤٦	٩٢٥	١٥٧١	٣٩,٤	٤١,١	١,٧
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٢	٢	٢	١٤	١٨	٤٤	٢١٤	٢٨٦	٣٩٨	٤٣٠	٣٠٧	٢٦٣	١٧١	٨٤	٥	٥	١١٥٥	١١٤٦	٢٣٠١	٤٨,٢	٥٠,٢	٢,٠
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	١	١	١	٦	٩	٢٥	١١	٦٦	١٧	٥٤	٢٧	٤٣	١٢	٢٢	٥	٥	٨٤	٢٢٢	٢٩٩	٢٥,١	٢٧,٥	٢,٤
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	١	١	١	١	١	١	٤	٦	٢	٧	٤	٢	٣	٣	٣	١٤	٢٠	٣٤	٥١,٧	٤١,٢	١٠,٥-	

وكيل الأمين العام	٢-مد		١-مد		٥-ف		٤-ف		٣-ف		٢-ف		١-ف		المجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	تغير النسبة	عام ٢٠٠٩	عام ٢٠٠٧	عام ٢٠٠٩
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى									
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٧٣	٣٩,٣	٣٥,٦	٣٩,٣	٣٥,٦	٣,٧-	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٤٦٤	٢٤,٦	٢٤,٦	٢٤,٦	٢٤,٦	٠,٠	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١٨٢	٣٧,٠	٤٣,٤	٣٧,٠	٤٣,٤	٦,٤	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
جامعة الأمم المتحدة	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٦٦	١٠,٩	١٢,١	١٠,٩	١٢,١	١,٢	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
الاتحاد البريدي العالمي	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٧٣	٤٥,٢	٢٥,٥	٤٥,٢	٢٥,٥	١٩,٧-	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
برنامج الأغذية العالمي	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٨٥٩	٢٠,٥	٤٠,٠	٢٠,٥	٤٠,٠	١٩,٥	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
منظمة الصحة العالمية	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	١٤٠٤	٣٩,١	٢٨,٨	٣٩,١	٢٨,٨	٠,٣-	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٢٧٧	٣٧,٧	٤١,٦	٣٧,٧	٤١,٦	٣,٩	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٩٧	٤٢,٢	٢٧,٦	٤٢,٢	٢٧,٦	١٤,٦-	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
منظمة التجارة العالمية	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٤٠	٢٧,١	٣٧,٥	٢٧,١	٣٧,٥	١٠,٤	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٩
<b>المجموع</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>٦٦</b>	<b>١١ ٥١٤</b>	<b>٣٨,٤</b>	<b>٣٩,٩</b>	<b>٣٨,٤</b>	<b>٣٩,٩</b>	<b>١,٥</b>	<b>٢٠٠٩</b>	<b>٢٠٠٧</b>	<b>٢٠٠٩</b>

المصدر: بيانات قدمتها كيانات الأمم المتحدة.

(١) لم يقدم الاتحاد الدولي للاتصالات أية بيانات لعامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩.

## المرفق الثاني

### توزيع الموظفين من الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب الإدارة/المكتب والرتبة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

النسبة المئوية من النساء	المجموع الفرعي		١-ف		٢-ف		٣-ف		٤-ف		٥-ف		١-مد		٢-مد		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب	
	المجموع	ذكر	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		
٣٣,٣	٢٧	٩	١٨	صفر	صفر	١	١	صفر	٣	٤	٦	٤	٥	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	المديرية التنفيذية لمكافحة الإرهاب
٤٦,١	٦٠٣	٢٧٨	٣٢٥	٨	٥	١٣٢	٩١	٤٢	٦٨	٥٣	٥٨	٢٦	٥٨	١٢	٣٢	٤	٦	١	٢	صفر	٥	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٣٩,٣	٢٥٧	١٠١	١٥٦	صفر	صفر	١١	٦	٤٩	٧٨	٣٠	٣٩	٧	٢٤	٣	٤	صفر	٤	صفر	١	١	صفر	إدارة الدعم الميداني
٤٦,٩	٥٥٠	٢٥٨	٢٩٢	صفر	صفر	٢١	١٥	١٠٠	٨٢	٨٩	١١٤	٤٣	٦٤	٤	١٢	١	٣	صفر	١	صفر	١	إدارة شؤون الإدارية/المخطط العام لتجديد مباني المقر
١٨,٢	١١	٢	٩	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	٤	٢	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	صفر	صفر	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية
٤٥,٨	٩٦	٤٤	٥٢	صفر	صفر	٧	٧	١٥	١٩	١٦	١٤	٦	٥	صفر	٤	صفر	٢	صفر	١	صفر	صفر	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٦,٦	٩٩	٥٦	٤٣	صفر	صفر	٨	٦	١٨	٧	١٧	١٧	٨	٩	٢	٣	٢	١	١	صفر	صفر	صفر	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٥١,٤	١٤٠	٧٢	٦٨	صفر	صفر	٦	٧	٢٦	٢٢	٢٣	٢٣	١٣	٩	٢	٥	٢	١	صفر	١	صفر	صفر	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب وكيل الأمين العام
٥٢,٦	٧٨	٤١	٣٧	صفر	صفر	٤	٢	١٠	٣	١١	١١	١٠	١٠	٤	٦	١	٤	صفر	صفر	١	١	



النسبة المئوية من النساء	الجمعية العامة		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب	
	الجموع	ذكر	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		
٧١,٤	١٤	١٠	٤	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٥	صفر	٢	٢	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	صفر	إدارة الشؤون الإدارية/أمانات اللجان
٤٠,٨	١٩١	٧٨	١١٣	صفر	صفر	١٢	١٣	٢٥	٢٥	٢٠	٣٧	١٢	١٦	٧	٩	٢	٥	صفر	٣	صفر	٥	إدارة الشؤون السياسية
٥٢,٢	٢٩١	١٥٢	١٣٩	٢	٢	٤٤	٢٩	٤٧	٤٠	٣٢	٣٩	١٥	٢٠	١١	٥	١	٣	صفر	صفر	صفر	١	إدارة شؤون الإعلام
٣٢,٣	٣٥٩	١١٦	٢٤٣	صفر	صفر	٨	٥	٥٢	٤٩	٤١	١٤٢	٨	٣٠	٤	٧	٣	٥	صفر	٤	صفر	١	إدارة عمليات حفظ السلام
٢٤,٠	٩٦	٢٣	٧٣	صفر	صفر	٢	١	١١	٢٣	٩	٣١	١	١٢	صفر	٣	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	١	إدارة شؤون السلامة والأمن
٣١,٠	٢٠٠	٦٢	١٣٨	صفر	صفر	١١	١٤	١٤	٤٣	٢٢	٣٩	٧	٣٣	٧	٨	١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٤٢,٩	١٣٣	٥٧	٧٦	صفر	صفر	١٣	١١	٢١	١٩	١١	٢٢	٧	١٩	٥	٤	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٣٥,٨	٢٠٤	٧٣	١٣١	صفر	صفر	٢٧	٢٠	١٧	٢٨	٢٢	٤٦	٤	٢٧	٢	٩	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٤٣,٣	٦٠	٢٦	٣٤	صفر	صفر	١	١	٧	٤	٩	١١	٣	٥	٣	٤	صفر	٤	١	٣	٢	٢	المكتب التنفيذي للأمين العام
٣٣,٠	١٨٢	٦٠	١٢٢	صفر	صفر	١٨	١١	١٨	٣٨	١٣	٣٧	٦	٢٥	٤	١٠	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٣٩,٨	٩٣	٣٧	٥٦	صفر	صفر	٧	٨	١١	١٠	٩	١٣	٩	١٨	١	٦	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٤٢,٩	٧	٣	٤	صفر	صفر	صفر	١	١	٢	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب الأخلاقيات
٣٠,٣	٢ ٧٧٤	٨٤٠	١ ٩٣٤	صفر	صفر	١ ٦٣	٢٠٣	٣٤٨	٧٥٤	٢٢٦	٥٧٦	٧٢	٢٢٩	١٨	١٠٤	٤	٣٣	٨	٢٢	١	١٣	البعثات الميدانية التي تديرها إدارة الدعم الميداني

النسبة المئوية من النساء	المجموع الفرعي		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب	
	المجموع	ذكر	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني		
																						أثني
٢٩,٢	٩٦	٢٨	٦٨	صفر	صفر	٥	٧	١٢	٢٦	٧	٢١	٤	١٠	صفر	٣	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	شعبة العلوم والتكنولوجيا
٣٧,٥	٨	٣	٥	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٤	١	صفر	١	١	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الهيئات المشتركة بين المنظمات
٥٣,٩	١٣	٧	٦	١	صفر	١	١	صفر	١	٢	١	١	١	صفر	١	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب إقامة العدل
٤٢,٠	٥٩٦	٢٥٠	٣٤٦	٢	١	٤٥	٣٧	١٠٠	١٥١	٨١	٩٧	١٦	٥١	٤	٥	صفر	٣	٢	صفر	صفر	١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٣٧,٠	٤٦	١٧	٢٩	صفر	صفر	٥	١	٤	٥	٣	١٠	٢	٩	٢	٢	١	١	صفر	صفر	صفر	١	مكتب مدير الشؤون الإدارية
٥٢,٦	٤٤٣	٢٣٣	٢١٠	١	صفر	٤٤	١٦	٩٦	٨٥	٦٨	٦٥	١٧	٣٤	٣	٨	٢	٢	١	صفر	١	صفر	مفوضية حقوق الإنسان
٣٣,٣	٩	٣	٦	صفر	صفر	صفر	صفر	١	١	صفر	٢	١	١	صفر	١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
٤٢,٧	١٧١	٧٣	٩٨	صفر	١	١١	٤	٢٦	٢٩	٢٥	٤٦	٨	١٣	٢	٥	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
٥١,٠	٩٦	٤٩	٤٧	صفر	صفر	٨	٤	١٤	٦	١٤	١٥	٨	١٢	٤	٥	صفر	٣	صفر	٢	١	صفر	مكتب الشؤون القانونية
٥٠,٠	٦	٣	٣	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	١	١	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	مكتب أمين المظالم الخاص لشؤون أفريقيا
٥٥,٦	٩	٥	٤	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	٢	٢	صفر	١	صفر	صفر	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
٣٣,٣	٣	١	٢	صفر	صفر	١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والتزاع المسلح
٥٧,١	٧	٤	٣	صفر	صفر	صفر	١	٢	صفر	صفر	٢	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	اللجان الإقليمية
٦٦,٧	٣	٢	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	

النسبة المئوية من النساء	المجموع الفرعي		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		
١٠٠,٠	٣	٣	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	المحكمة الإدارية للأمم المتحدة
٦٦,٧	٣	٢	١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
٣٢,٨	٢٩٦	٩٧	١٩٩	صفر	١	١٩	٢٩	٤٢	٦١	١٧	٥٤	١٢	٣٧	٦	١١	١	٤	صفر	١	صفر	١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٤٢,٠	٦٧٨	٢٨٥	٣٩٣	٨	٢	٧٤	٣٨	٨٨	١٠٠	٧٣	١٢٠	٢٨	٨٥	١٠	٤١	٣	٥	١	١	صفر	١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٥٠,٠	٨	٤	٤	صفر	صفر	١	صفر	١	صفر	صفر	١	٢	١	صفر	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صندوق الأمم المتحدة للشركات الدولية
٣٩,٢	٢٢٧	٨٩	١٣٨	صفر	صفر	٢٥	١٧	٣٠	٢٩	١٨	٣٥	١١	٣٨	٣	١٦	صفر	٣	١	صفر	١	صفر	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٤١,٤	٢٧٨	١١٥	١٦٣	صفر	صفر	١٩	٨	٤١	٤٠	٤٠	٦٧	١٢	٣٥	٣	١٠	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
٤٥,٠	٤١١	١٨٥	٢٢٦	٣	٢	٢٦	١٧	٦٣	٦٣	٦٤	٩٠	٢٥	٤٦	٣	٥	١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب الأمم المتحدة بجنيف
٣٩,٦	١٠٦	٤٢	٦٤	صفر	١	٧	٦	١٨	٢٦	١٥	١٦	١	١١	صفر	٢	١	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٣٨,٧	١٣٧	٥٣	٨٤	١	صفر	٧	٦	١٨	٢١	١٤	٣٩	١١	١٤	١	٣	١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٣٩,٠	١٠١١٨	٣٩٥١	٦١٦٧	٢٦	١٥	٧٩٥	٦٤٥	١٣٩٤	١٩٦٩	١١١٠	١٩٦١	٤٣١	١٠٢١	١٣١	٣٥٩	٣٥	١٠٩	١٧	٤٧	١٢	٤١	المجموع

المصدر: أعد على أساس بيانات قدمها مكتب إدارة الموارد البشرية.