

Distr.: General
8 July 2002
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والخمسون
البندان ١٢٦ و ١٣٠ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية
تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات
الرقابة الداخلية

احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب

مذكرة من الأمين العام*

١ - عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بقاء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤، و ٢٤٤/٤٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، و ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠٠١، يتشرف الأمين العام بأن يقدم، لعناية الجمعية العامة، التقرير المرفق المقدم إليه من وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية عن التحقيق الذي أجري بشأن احتمالات التمييز القائم على الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب.

٢ - ويحيط الأمين العام علماً بالنتائج التي خلص إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ويعرب عن اتفاقه مع توصيات المكتب. والأمين العام ملتزم بكفالة عدم التسامح مع التمييز في المنظمة وبمعالجة أية ادعاءات من هذا النوع على الفور. وقد عين الأمين العام أميناً للمظالم سيعمل على تيسير حل المنازعات، وبخاصة ادعاءات حدوث تمييز.

* تأخر إعداد هذا التقرير نتيجة لتعقيد عملية جمع المعلومات والمشاورات المكثفة التي انطوت عليها.

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في التعيين والترقية والتنسيب

موجز

في القرار ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري تحقيقاً، من خلال مكتب خدمات الرقابة الداخلية، عن مسألة احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين.

واستجابة لذلك الطلب، تم تشكيل فريق للتحقيق في مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وبدأ الفريق عمله في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. وتم جمع بيانات مستفيضة عن جميع قطاعات الموظفين في المقر وفي المكاتب خارج المقر فيما يتعلق بالتعيين والترقية والتنسيب خلال الفترة ١٩٩٦-٢٠٠١.

وتركزت جهود فريق التحقيق على ما يلي: (أ) تحليل البيانات من منظور إقليمي وجنساني للتأكد مما إذا كانت تكشف عن وجود أنماط منتظمة وثابتة؛ (ب) استعراض الإجراءات الحالية والمقترحة للتعيين والترقية والتنسيب للتأكد من أنها تضمن توفر الزاخرة والموضوعية في العملية؛ (ج) دراسة آليات الرقابة الموجودة حالياً لمعالجة شكاوى التمييز المدعى حدوثه في المنظمة وتحديد مدى فعاليتها.

ووجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أوجه قصور تشوب اتساق واكتمال ومدى توفر البيانات اللازمة لمثل هذا النوع من الاستعراضات. ومع ذلك، بذلت معظم الإدارات والمكاتب أقصى جهودها لمساعدة مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالاستجابة لطلبات المكتب. ولم تكشف نتائج التحليل وجود نمط منتظم وثابت لمحابة موظفين بعينهم أو استبعاد موظفين آخرين بما من شأنه أن يمس بتكافؤ الفرص المتاحة لأية منطقة بعينها في التعيين والترقية والتنسيب على مدار السنوات الست الماضية. غير أنه كانت هناك في بعض الحالات فروق بين المناطق. ففي بعض الرتب، ولبعض السنوات، وفي بعض مراكز العمل، كانت معدلات التعيين والترقية والتنسيب تتفاوت فيما بين المناطق. أما نتائج التحليل حسب نوع الجنس، فتبين أنه لا تزال هناك تفاوتات في الدرجات العليا. ففرص الرجال أكبر من فرص النساء في التعيين والترقية والتنسيب في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢. ويلزم

إيلاء مزيد من الاهتمام إلى تعيين وترقية النساء إلى الرتب العليا، وإلى تعويض آثار ارتفاع معدلات انتهاء خدمة النساء في المنظمة.

وثمة عملية إصلاح كبرى لنظام التعيين والترقية والتنسيب يقودها مكتب إدارة الموارد البشرية. ويعتقد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن النظام الجديد لاختيار الموظفين يمكن أن يمثل تحسنا كبيرا بالنسبة للنظام الحالي الذي يتسم بكثافة الاعتماد على قوة العمل ويعتبر قاصرا من حيث افتقاره إلى النزاهة والموضوعية. وتتوقف درجة نجاح هذا التحسن إلى حد كبير على مساءلة المديرين عن القرارات التي يتخذونها فيما يتعلق بالتعيين والترقية والتنقل والتنسيب. وسيساعد نظام "غالاكسي" Galaxy، وهو أداة تستفيد من إمكانيات شبكة الإنترنت في النظام الجديد لاختيار الموظفين، في تعزيز شفافية العملية ورصدها. ويُعد قيام مكتب إدارة الموارد البشرية برصد النظام الجديد بصورة مستمرة ودقيقة وتطويره لأدوات دعم وبرامج تدريبية في المستقبل شرطا حاسما لنجاح النظام الجديد.

ومن الضروري تعزيز آليات الشكاوى الثلاث المسؤولة عن معالجة حالات التمييز، وهي الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى، ومجلس الطعون المشترك، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. كما أن وظيفة أمين المظالم، التي أقرتها الجمعية العامة مؤخرا، يجب أن تُدمج في الآليات القائمة من أجل خلق إطار قوي لمعالجة شكاوى التمييز. ومن استعراض إجراءات الشكاوى في عدد من الحكومات الوطنية والمنظمات الدولية الأخرى المنتقاة، خلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن بذل الجهود لحل المنازعات في وقت مبكر يسفر عن تحقيق مكاسب من حيث رفع معنويات الموظفين وتحقيق الاقتصاد في الموارد.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٦	٢-١	أولا - مقدمة
٦	٣	ثانيا - أهداف التحقيق
٦	٦-٤	ثالثا - نطاق التحقيق
٧	٨-٧	رابعا - منهجية التحقيق
٨	٨٩-٩	خامسا - النتائج
٨	٤٥-٩	ألف - تحليل البيانات
٨	١٧-٩	١ - تحليل الاتجاهات في تكوين الأمانة العامة
١١	٢١-١٨	٢ - تقديم طلبات الالتحاق والفرز والاختيار
١٣	٤٠-٢٢	٣ - حالات التعيين الأولي والترقية وإعادة التعيين
		٤ - امتحانات الترقى من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية والامتحانات التنافسية
١٧	٤٢-٤١	٥ - المحكمتان الدوليتان
١٨	٤٥-٤٣	باء - البيئة الرقابية
١٨	٥٦-٤٦	١ - عملية التعيين والتنسيب والترقية
١٩	٥٣-٤٧	٢ - مسائل المديرين
٢١	٥٦-٥٤	جيم - آليات الشكاوى
٢١	٨٩-٥٧	١ - الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى
٢١	٦٢-٥٨	٢ - المحكمة الإدارية للأمم المتحدة
٢٣	٧١-٦٣	٣ - استقصاء مجلس الموظفين
٢٥	٧٧-٧٢	٤ - المقارنة بالكيانات الأخرى
٢٦	٨٩-٧٨	سادسا - الاستنتاجات
٢٩	٩٥-٩٠	

٣٠ سابعا - التوصيات ١٠٨-٩٦

المرفقات

- ٣٣ - بلدان المجموعات الإقليمية ٣٣
- ٣٦ - حالات التعيين الأولي حسب الرتبة والمنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية) ٣٦
- ٣٧ - حالات التعيين الأولي في مختلف الدرجات حسب المنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية) ٣٧
- ٣٨ - الترقيات حسب الرتبة والمنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية) ٣٨
- ٣٩ - الترقيات في مختلف الدرجات حسب المنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية) ٣٩
- ٤٠ - حالات إعادة التعيين حسب الرتبة والمنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية) ٤٠
- ٤١ - التعيينات والترقيات وإعادة التعيين في مراكز العمل حسب المنطقة (نسب مئوية) ٤١

أولا - مقدمة

ثالثا - نطاق التحقيق

٤ - كانت الولاية المسندة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية تتمثل في بحث احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب. ولأسباب وجيهة، عادة ما يُطلب من الموظفين أثناء عملية تقديم طلبات الالتحاق بالعمل إعلان جنسيتهم ونوع جنسهم ولغتهم الأصلية. غير أنهم لا يُسألون عن العرق الذي ينتمون إليه أو عن ديانتهم، لأن ذلك يمكن أن يكون مسلحا تمييزيا. وعلاوة على ذلك، فإن العدد الكبير من الجنسيات الممثلة في الأمم المتحدة يجعل من الصعوبة الوصول إلى نتائج من بحث البيانات المصنفة على أساس الجنسية وحدها. ولذلك، فقد بحث التحقيق في احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية في إطار المجموعات الإقليمية ونوع الجنس واللغة. وكانت المجموعات الإقليمية المستخدمة هي المجموعات التي يطبقها مجلس التعيين والترقية على الإحصاءات التي يحتفظ بها عن الحالات المعروضة عليه (المرفق الأول).

٥ - وغطى التحقيق موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (في نيويورك وجنيف ونيروبي وفيينا)، بما في ذلك الكيانات التي تخدمها هيئات التعيين والترقية في الأمانة العامة، واللجان الإقليمية، وبعثات حفظ السلام، والمحكمتان الجنائيتان الدوليتان لرواندا ويوغوسلافيا السابقة. وكان التحقيق يرمي إلى تقدير أوضاع أكبر عدد ممكن من الموظفين، حيث أن التمييز لا يقتصر على الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي أو حتى الموظفين الذين يشغلون وظائف لمدة عام واحد أو أكثر، بل أنه يمكن أن يمتد إلى مجمل الموظفين في كافة الرتب.

٦ - ودرست عملية التحقيق ما يلي:

(أ) تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة^(١) وتحسين وضع المرأة^(٢)؛

١ - في القرار ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري تحقيقا، من خلال مكتب خدمات الرقابة الداخلية، عن مسألة احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين.

٢ - وفي تموز/يوليه ١٩٩٨، تشكل فريق عامل تابع للجنة الاستشارية المشتركة للنظر في مسألة التمييز العنصري وفقا للولاية الصادرة عن الجمعية العامة في قرارها ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩. غير أنه، كما يتبين من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/55/427، الفقرة ٦٥)، وجد الفريق أنه ليس بمقدوره إبداء أية ملاحظات مدعومة بالأدلة حيث أن الأمانة العامة لا تسجل "عرق" كل موظف من الموظفين.

ثانيا - أهداف التحقيق

٣ - كانت أهداف التحقيق تتمثل في تحديد ما يلي:

(أ) ما إذا كانت الاتجاهات والمؤشرات تشير إلى وجود تمييز منتظم يقوم على أساس التجمعات الإقليمية أو نوع الجنس أو اللغة في عملية التعيين والترقية والتنسيب في المنظمة؛

(ب) ما إذا كانت قواعد المنظمة ونظمها وسياساتها وإجراءاتها فعالة في منع التمييز القائم على أساس الجنسية أو نوع الجنس أو اللغة؛

(ج) ما إذا كانت الآليات الموجودة في المنظمة لمعالجة شكاوى التمييز المدعى وقوعه هي آليات فعالة وتتسم بالشفافية.

(ك) حالات منتقاة مقدمة إلى مجلس الطعون المشترك والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ومكتب خدمات الرقابة الداخلية؛

(ل) عمليات الشكاوى في الحكومات الوطنية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي.

رابعاً - منهجية التحقيق

٧ - استخدم تعريف للتمييز يستند إلى التعريفات الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقيات المساواة التي وضعتها منظمة العمل الدولية.

يُعرف التمييز على أنه أي تمييز أو تقييد أو استثناء أو تفضيل، يقوم على أساس العرق أو نوع الجنس أو الدين أو الجنسية أو اللغة، يكون من شأنه تعطيل أو عرقلة تكافؤ الفرص أو المعاملة في التعيين أو الترقية أو التنسيب.

٨ - وأجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية مقابلات مع كبار المديرين في مكتب إدارة الموارد البشرية، وأعضاء لجنة الموظفين، والمسؤولين عن الآليات التي هي جزء من نظام إقامة العدل (الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى، ومجلس الطعون المشترك، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة)، ومسؤولي حقوق الإنسان، والمستشارة الخاصة للأمين العام لقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة، ومنسقة شؤون المرأة، والفريق المخصص لموضوع تساوي الحقوق للمرأة، وأعضاء الفريق العامل التابع للجنة الإدارية المشتركة، وهيئات التعيين والترقية. كما أجريت مقابلات مع العديد من أعضاء الوفود في اللجنة الخامسة ممن يمثلون مختلف الجنسيات والمناطق لتوضيح الظروف التي أحاطت بنشأة طلب هذا التقرير ولتحديد أية شواغل معينة يتعين معالجتها.

(ب) المعلومات المقدمة من مكتب المستشار الخاصة للأمين العام لقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة؛

(ج) قاعدة بيانات طلبات الالتحاق بالعمل في المنظمة (Trex) منذ إنشائها عام ٢٠٠٠ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١؛

(د) نظام المعلومات الإدارية المتكامل للفترة من كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ بشأن: جميع حالات التعيين والترقية وإعادة التعيين؛ والمعلومات المتعلقة باللغات الأصلية لجميع الموظفين المعينين حالياً لمدة عام واحد أو أكثر؛

(هـ) التعيينات والترقيات من مجلس التعيين والترقية في المقر والهيئات المماثلة في المكاتب خارج المقر، بما في ذلك اللجان الإقليمية والمحكمتان الجنائيتان الدوليتان؛

(و) التعيينات الناتجة عن الامتحانات التنافسية الوطنية للفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، والتعيينات الناتجة عن امتحانات الترقى من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية للفترة من عام ١٩٩٧ إلى عام ٢٠٠٠؛

(ز) السياسات والإجراءات الحالية والمقترحة للتعيين والترقية والتنسيب؛

(ح) تعميمات التعيينات والترقيات عن الاستثناءات والإعفاء من الشروط للفترة من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠١؛

(ط) خطط عمل الموارد البشرية في الإدارات للفترة من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠١؛

(ي) اختصاصات وتقارير الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى منذ إنشائه حتى الآن؛

خامسا - النتائج

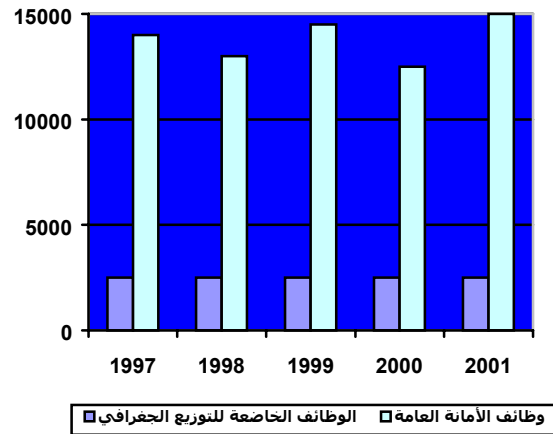
ألف - تحليل البيانات

١ - تحليل الاتجاهات في تكوين الأمانة العامة

٩ - في الفترة من عام ١٩٩٧ إلى عام ٢٠٠١، كان الموظفون الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي يمثلون ١٧ في المائة في المتوسط من مجموع الوظائف في الأمانة العامة للأمم المتحدة^(٣).

الشكل ١

مقارنة الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بمجموع الوظائف في الأمانة العامة



١٠ - وعلى مدار فترة السنوات الخمس، انخفضت الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من ٢٤٦١ إلى ٢٤٤٥ وظيفة بنقصان صاف قدره ١٦ وظيفة، وذلك رغم أن الوظائف في الأمانة العامة ككل قد أظهرت زيادة صافية قدرها ٧٣٨ وظيفة (من ١٤١٣٦ إلى ١٤٨٧٤ وظيفة). كما أن الوظائف الممولة من موارد خارجة عن الميزانية قد أظهرت زيادات في جميع فئات الوظائف، حيث زادت وظائف الفئة الفنية بمقدار ١٠٦٥ وظيفة بينما زادت وظائف فئة الخدمات العامة بمقدار ٦٠٠ وظيفة في العام الماضي.

١١ - وفي المتوسط، كانت التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي تمثل ٤ في المائة من مجموع التعيينات التي تتم كل سنة. وتبين التعيينات في كل من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وغير الخاضعة له اتجاها إلى الازدياد. غير أن التعيينات في الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي تبين زيادة عن التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي فيما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠١، وهو ما يرجع إلى زيادة التعيينات في بعثات حفظ السلام، على النحو المبين في الجدول ٢.

الجدول ١

الوظائف الممولة من موارد خارجة عن الميزانية				الوظائف الممولة من موارد الميزانية العادية				السنة
مجموع الوظائف الممولة من موارد خارجة عن الميزانية	وظائف فئة الخدمات العامة	وظائف المشاريع	وظائف الفئة الفنية	مجموع الوظائف الممولة من الميزانية العادية	وظائف فئة الخدمات العامة	وظائف المشاريع	وظائف الفئة الفنية	
٥ ٥٣١	٣ ٧٧٤	٦٨٠	١ ٠٧٧	٨ ٦٠٥	٥ ٣٨٧	٧٨	٣ ١٤٠	١٩٩٧
٥ ٧٤٠	٣ ٨٢٨	٦٦٩	١ ٢٤٣	٧ ٨٠٣	٤ ٨١٧	٦٥	٢ ٩٢١	١٩٩٨
٦ ٩٢٥	٤ ٧٣٧	٧٤٥	١ ٤٤٣	٧ ٣٩٤	٤ ٥١٩	٤٢	٢ ٨٦١	١٩٩٩
٥ ٦٩٤	٣ ٤٤٨	٧٨١	١ ٤٦٥	٧ ٤٧٠	٤ ٥٢٩	١٦	٢ ٩٧٥	٢٠٠٠
٧ ٣٨٩	٤ ٠٤٨	٨١١	٢ ٥٣٠	٧ ٤٨٥	٤ ٤٨٢	٢٥	٢ ٩٧٨	٢٠٠١

الجدول ٢

التعيينات في الأمانة العامة للأمم المتحدة			
الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي		الإجمالي	السنة
النسبة المئوية	العدد		
٥	٩٣	١ ٩٥٤	١٩٩٧
٤	١٠٤	٢ ٤٢٥	١٩٩٨
٥	١٢٣	٢ ٤٢٤	١٩٩٩
٤	١٤١	٣ ٥٥٥	٢٠٠٠
٣	١٥٩	٤ ٩٢٥	٢٠٠١

١٢ - وبالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود لمدة عام واحد أو أكثر، كان الاتجاه إلى تعيين النساء آخذاً في الازدياد، حيث ارتفعت نسبتهن من ٤٢ في المائة عام ١٩٩٨ إلى ٤٧ في المائة عام ٢٠٠١؛ غير أنه كانت هناك زيادة في نسبة النساء اللاتي انتهت مدة خدمتهن في المنظمة، من ٤٢ في المائة عام ١٩٩٨ إلى ٤٨ في المائة عام ٢٠٠١. وكان الاتجاه إلى

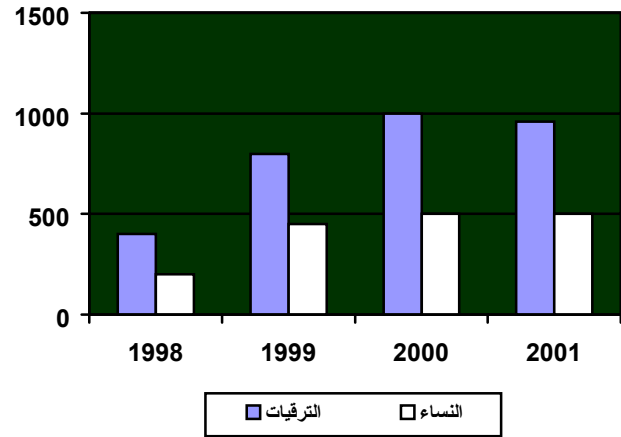
التعيين لا يكاد يلاحق معدلات انتهاء خدمة النساء من المنظمة، مما يشير إلى أنه ليس من المرجح الوصول إلى هدف تحقيق التعادل بين الجنسين ما لم تُبذل جهود مركزة لتعيين النساء والاحتفاظ بالموظفات العاملات حالياً. كما ينبغي بذل جهود للوقوف على أسباب ارتفاع عدد النساء اللاتي تنتهي خدمتهن من المنظمة.

١٣ - وأظهر مؤشر الترقيات، وهو النسبة بين الترقيات ومجموع عدد الموظفين، اتجاهها إلى الازدياد على مدار السنوات الخمس الماضية. ويشير ذلك إلى أن المنظمة تميل بصورة متزايدة إلى ترقية الموظفين من داخلها بدلا من تعيين موظفين من مصادر خارجية. وفي حين يُعد هذا الاتجاه إيجابيا، فإن المؤشر يجب أن يزداد بصورة حادة لملاحقة العدد المتوقع من حالات التقاعد في السنوات القليلة القادمة.

١٤ - وبعد حدوث زيادات كبيرة في عدد الترقيات فيما بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٠، انخفض العدد إلى مستوى مستقر. ويبين الشكل ٢ هذا الاتجاه.

الشكل ٢

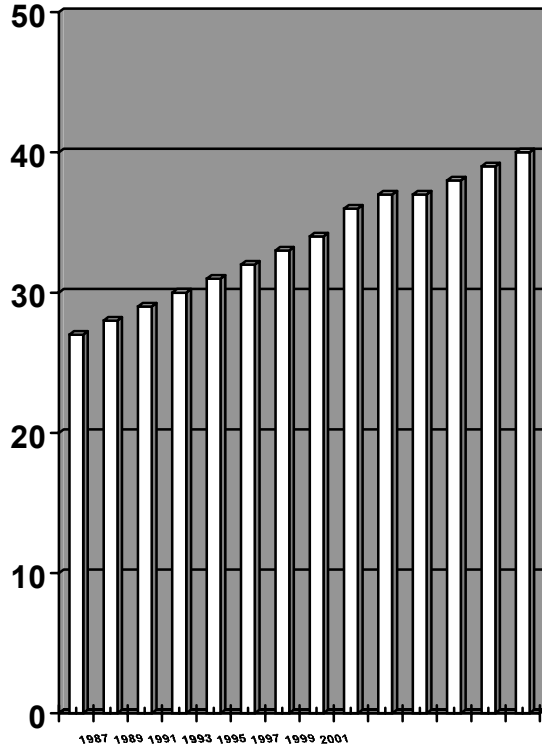
الترقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة



١٥ - وفيما بين عامي ١٩٨٧ و ٢٠٠١، ارتفعت نسبة النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الفئة الفنية وما فوقها، بمعدل متوسطه ١ في المائة سنويا، حيث وصلت إلى ٤٠,٤ في المائة عام ٢٠٠١. ويبين الشكل ٢ هذا لاتجاه.

الشكل ٣

تمثيل النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي



١٦ - وتوفرت بيانات عن أعداد أكبر من الموظفين المعيّنين في وظائف لمدة عام واحد أو أكثر في الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠١. وأظهرت هذه البيانات تحقيق مكاسب طفيفة للنساء في رتب الفئة الفنية وما فوقها خلال الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٠، غير أنه أعقب ذلك انخفاض بنسبة ٢ في المائة في عام ٢٠٠١، بحيث وصلت إلى مستوى يقل بصورة طفيفة عما كان الحال عليه عام ١٩٩٨، وهو

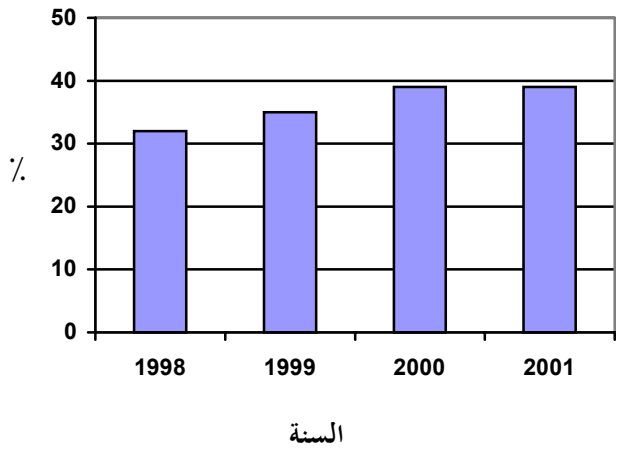
٢ - تقديم طلبات الالتحاق والفرز والاختيار

١٨ - منذ عام ٢٠٠٠، يتم تجميع كل طلبات الالتحاق بالعمل استجابة لإعلانات الوظائف الشاغرة في قاعدة بيانات إلكترونية. وعندئذ يقوم قسم دعم التوظيف بفرز المتقدمين لتحديد المؤهلين منهم لإحالة طلباتهم إلى مدير البرنامج بناء على المعايير الواردة في الإعلان، والأقدمية المطلوبة (للمرشحين من داخل المنظمة)، والتمثيل الجغرافي (للمرشحين الخارجيين). واختار مكتب خدمات الرقابة الداخلية عينة تضم ٥٠ إعلاناً عن وظائف شاغرة من بين المجموع البالغ عدده ٦٥٥ إعلاناً في قاعدة البيانات. ولما لم يكن يتم تحديث قاعدة البيانات بحيث تشمل الخطابات التي يعدها مكتب إدارة الموارد البشرية لبيان المتقدمين الذين يتم إحالة طلباتهم إلى الإدارات أو المكاتب، أو المرشحين النهائيين الذين يتم اختيارهم، فقد كان من المتعين تجميع هذه المعلومات بصورة يدوية من إعلانات الوظائف الشاغرة في العينة. ونظراً للقيود المتعلقة بالوقت المتاح، لم يتم تحديد سوى ٤٤ خطاباً لبيان المتقدمين الذين تم إحالة طلباتهم إلى الإدارات أو المكاتب. ومن بين هذه الحالات الـ ٤٤، انتهت ٢٩ حالة باختيار المرشحين؛ في حين كانت هناك ١٢ حالة خاضعة لإعادة الإعلان عنها، وحالتان تم شغلها من خلال النقل الأفقي، وحالة واحدة كانت ضمن حملة للتعين العام. ولهذا السبب، لم يكن من الممكن الاستفادة من البيانات المتعلقة بالمرشحين النهائيين المختارين في أغراض المقارنة. ويوجز الجدول ٣ أدناه أعداد المتقدمين من كل منطقة ونسبهم المئوية وأعداد المتقدمين الذين أحييت طلباتهم إلى مديري البرامج ونسبهم المئوية.

ما يبينه الشكل ٤. أما بين عموم الموظفين، في عام ٢٠٠١، تحقق في ستة من البرامج التعادل بين الجنسين بين الموظفين والموظفات المعيّنين والمعينات في وظائف لمدة عام واحد أو أكثر، وكان عدد الموظفين صغيراً في ثلاثة برامج أخرى، في حين لم تحقق ستة برامج أخرى نسبة الـ ٣٠ في المائة لتمثيل النساء.

الشكل ٤

تمثيل النساء في الوظائف المشغولة لمدة عام واحد أو أكثر



١٧ - وفي الأمانة العامة، اختارت عشر إدارات ٥٠ في المائة أو أكثر من النساء لشغل الوظائف الشاغرة في عام ٢٠٠٠. وفي عام ٢٠٠١، زاد هذا العدد إلى ١٤ إدارة وصلت إلى هدف تحقيق التوازن بين الجنسين. والبيانات المستمدة من كل إدارات الأمانة العامة تبين حدوث تحسن فيما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠١ في السعي وراء تحقيق التعادل بين الجنسين في اختيار المرشحين لشغل وظائف الرتبين ف-٢ وف-٣، وبدرجة أقل في وظائف الرتبة ف-٤. غير أنه لا يزال يلزم بذل مزيد من الجهود فيما يتعلق برتبتي ف-٥ ومد-١ في جميع الإدارات.

الجدول ٣

المنطقة	المتقدمون		المتقدمون الذين أحيلت طلباتهم إلى مديري البرامج	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
أفريقيا	٩٠٩	٢٩	١٩٠	٢١
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٥٩٦	١٩	١١٢	١٩
(شرق) أوروبا	١٥١	٥	٣٤	٢٣
أوروبا (الغربية)	٤٧٢	١٥	١١٦	٢٥
أمريكا اللاتينية	١٧٨	٦	١٨	١٠
الشرق الأوسط	١١٢	٤	١١	١٠
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	٤٢٢	١٣	٩٢	٢٢
دول أخرى	١٢	<١	٢	١٧
غير معروفة	٢٩١	٩	٣٤	١٢
المجموع	٣ ١٤٣	١٠٠	٧١٠	

١٩ - ولم يبين حوالي ١١ في المائة من المتقدمين المدرجة أسماؤهم في قاعدة البيانات جنسياتهم. وكان ذلك هو الحال بصفة خاصة بالنسبة للمرشحين الداخليين، حيث لا تُعد الجنسية من معايير الاختيار. وقام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بفحص هذه الحالات بصورة يدوية ليحدد، حيثما كان ذلك ممكناً، المنطقة التي ينتمي إليها المتقدم، بحيث انخفضت نسبة المتقدمين غير المعروفين الجنسية إلى ٩ في المائة.

٢٠ - وفي العينة المختارة، وبالنسبة لجميع المناطق، كانت نسبة المتقدمين الذين وردت طلباتهم وأحيلت إلى مديري البرامج تبلغ ١٧ في المائة في المتوسط، منها ٥ في المائة

للمرشحين الداخليين و ١٢ في المائة للمرشحين الخارجيين. ونظراً للعدد الكبير من الموظفين الذين شملتهم عملية الاستعراض، لم يكن من الممكن تحديد مدى سلامة المعايير المستخدمة لإحالة طلبات المرشحين إلى مديري البرامج لمواصلة تقييمها. وكانت نسبة طلبات المرشحين من أمريكا اللاتينية والشرق الأوسط التي أحيلت إلى مديري البرامج أقل من المتوسط. وكانت أعلى نسبة لإحالة طلبات المرشحين الداخليين هي لمنطقة شرق أوروبا (١٢ في المائة)، في حين كانت أعلى نسبة بين المناطق لإحالة طلبات المرشحين الخارجيين هي لأفريقيا (١٨ في المائة)، وأوروبا الغربية (١٨

٢٣ - وأجري مزيد من التحليل لتوضيح حالات التعيين الأولي حسب الرتبة والمنطقة. واستنادا إلى البيانات، وصل مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى تحديد النسبة المتوسطة لحالات التعيين الأولي في كل رتبة، والنسبة التي تشغلها كل منطقة في كل رتبة. وبعد أن أخذ في الحسبان معامل انحراف مقداره زائد أو ناقص ٥,٠ في المائة، أظهرت البيانات أن مناطق أفريقيا وأمريكا اللاتينية والشرق الأوسط سجلت نسبة أعلى في حالات التعيين الأولي في فئة الخدمات العامة، في حين أظهرت آسيا ومنطقة المحيط الهادئ نسبة أعلى في حالات التعيين الأولي في الفئة الفنية. وينطبق هذا القول الأخير أيضا على أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي (باستثناء الرتبين ف-١ و ف-٥). وأظهرت منطقة أوروبا الغربية نسبة أعلى في حالات التعيين الأولي في الرتب ف-١ و ف-٢ و ف-٥ و ف-١. ويتضمن المرفق الثاني جدولاً يبين كامل نطاق حالات التعيين الأولي حسب الرتبة لكل منطقة.

٢٤ - واختار مكتب خدمات الرقابة الداخلية الرتب ف-٣ و ف-٤ و ف-٥ لتحليلها حسب الدرجة في وقت التعيين الأولي. وقسمت كل رتبة إلى ثلاثة مستويات: الدرجة ١، والدرجات ٢-٥، والدرجة ٦ وما فوقها، وحُسبت النسبة المئوية لكل نطاق من النطاقات الثلاثة. وبعد أن أخذ في الحسبان معامل انحراف مقداره زائد أو ناقص ٥,٠ في المائة، أظهرت البيانات أن أكثر الفروق وضوحاً توجد في الرتبة ف-٥، حيث يعين الموظفون من مناطق أفريقيا وشرق أوروبا والشرق الأوسط وأمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي في درجات أعلى من الدرجة ١ داخل رتبة بعينها. وترد هذه المعلومات في المرفق الثالث.

٢٥ - وقام مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضاً بتحليل نسبة الرتب في الفئة الفنية وفئة الإدارة العليا في كل حالات التعيين الأولي حسب نوع الجنس، على النحو المبين في الجدول ٥. فعلى سبيل المثال، في حين كانت نسبة ٨,٥ في المائة من جميع حالات التعيين الأولي تتم في الرتبة ف-٤،

في المائة)، وأمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي (١٧ في المائة)، ودول أخرى (١٧ في المائة).

٢١ - وضمن برنامج الإصلاح الذي يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية، يعكف حالياً على تطوير أداة تعتمد على شبكة الإنترنت، ويُشار إليها باسم "غالاكسي" Galaxy، لدعم نظام اختيار الموظفين الجدد في الأمانة العامة، بحيث يدمج داخله أيضاً وظيفة نظام تقديم الطلبات المعروف باسم TREX.

٣ - حالات التعيين الأولي والترقية وإعادة التعيين

٢٢ - كانت قاعدة بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل لجميع حالات التعيين الأولي والترقيات وإعادة التعيين لفترة السنوات الست (١٩٩٦-٢٠٠١) تضم ٣٢ ١٦٤ سجلاً تخص ١٨ ٧٢١ فرداً^(٤). وكانت هذه الإجراءات تشمل الفئات الثلاث جميعها: حالات التعيين الأولي والترقيات وإعادة التعيين^(٥) ويبين الجدول ٤ تقسيم حالات التعيين الأولي في قاعدة البيانات هذه حسب المنطقة ونوع الجنس.

الجدول ٤

حالات التعيين الأولي حسب المنطقة ونوع الجنس، ١٩٩٦-٢٠٠١ مجموع التعيينات: ١١ ٤٥٩ (١١ ٢٦٧ فرداً) (نسب مئوية)	
أوروبا الغربية	٢٩
أفريقيا	١٨
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	١٥
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	١٤
أمريكا اللاتينية	٩
شرق أوروبا	٨
الشرق الأوسط	٦
مناطق أخرى	١
الرجال	٥٩
النساء	٤١

١٣	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
٩	أمريكا اللاتينية
٤	شرق أوروبا
٤	الشرق الأوسط
١	مناطق أخرى
٤٩	الرجال
٥١	النساء

فإن الرجال استأثروا بنسبة ١١,٢ في المائة من هذه التعيينات في هذه الرتبة، بينما كانت نسبة النساء لا تزيد عن ٤,٦ في المائة. وأظهر هذا التحليل بصورة ثابتة انخفاض نسبة التعيين الأولي للنساء عن النسبة المتوسطة في الرتبة ف-٣ وما فوقها. ويبين الجدول ٥ هذه البيانات.

الجدول ٥

حالات التعيين الأولي في الرتب حسب نوع

الجنس، ١٩٩٦-٢٠٠١

الرتبة	الجموع ١١ ٤٥٩	الرجال ٦ ٧٧١	النساء ٤ ٦٨٨
	(النسبة المئوية)		
مد-٢	٠,٦٧	٠,٩٠	٠,٣٤
مد-١	١,٤	١,٩	٠,٧٠
ف-٥	٢,٧	٣,٨	١,٢
ف-٤	٨,٥	١١,٢	٤,٦
ف-٣	١١,٨	١٣,٦	٩,٢
ف-٢	١٠,٩	٩,٧	١٢,٥
ف-١	١,٤	٠,٩٦	٢,١

٢٨ - وكشف تحليل الترقيات في مختلف الدرجات حسب المنطقة عن انحراف عن النسب المتوسطة في كل الرتب التي جرى استعراضها (ف-٣ و ف-٤ و ف-٥) في كل المناطق بصورة أكثر وضوحاً مما كان عليه الحال في حالات التعيين الأولي. وتوضح البيانات أن معظم الترقيات تتم لدرجات أعلى من الدرجة ١. والترقيات التي تتم إلى درجات أعلى يمكن أن تبين أن الموظفين الذين نالوا هذه الترقيات قد بقوا لفترات ممتدة في درجاتهم السابقة. ويتضمن المرفق الخامس جدولاً يبين الترقيات في مختلف الدرجات لكل منطقة.

٢٩ - ويتضمن الجدول ٧ الترقيات حسب نوع الجنس في الفئة الفنية وفئة الإدارة العليا. وفي حين كانت النسب أقل مرة أخرى بالنسبة للنساء في جميع الرتب، فإن أوضح الفروق كان ذلك الفرق الكبير بين الرجال الذين رُقوا إلى الرتبة مد-٢ بالمقارنة بالنساء اللاتي رُقن إلى نفس الرتبة.

٢٦ - وأجري تحليل مماثل لترقيات الموظفين بتقسيم البيانات حسب المنطقة ونوع الجنس، على النحو المبين في الجدول ٦.

الجدول ٦

الترقيات حسب المنطقة ونوع الجنس، ١٩٩٦-٢٠٠١	
مجموع التعيينات: ٤ ٧٣٨ (٤ ٤٨٤ فـ١٥)	
(نسب مئوية)	
أوروبا الغربية	٢٦
أفريقيا	٢٣
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٢٠

الجدول ٧

الترقيات إلى الرتب حسب نوع الجنس، ١٩٩٦-٢٠٠١

الرتبة	المجموع ٤ ٧٣٨	الرجال ٢ ٣٤٣	النساء ٢ ٣٩٥
(النسبة المئوية)			
مد-٢	١,١	١,٩	٠,٣٣
مد-١	٣	٣,٧	٢,٤
ف-٥	٧,٧	٩,٤	٥,٩
ف-٤	١١,٩	١٣,٢	١٠,٦
ف-٣	٩,٧	٩,٧	٩,٨
ف-٢	١,٤	١,٦	١,٣

٣١ - وبالنسبة لعمليات إعادة التعيين، وأخذاً في الحسبان معامل انحراف ييلع زائد أو ناقص ٠,٥ في المائة، أظهرت البيانات أن الموظفين من منطقة الشرق الأوسط قد أعيد تعيينهم بنسب تقل عن النسبة المتوسطة لعمليات إعادة التعيين في نطاق الرتب ف-٤ إلى مد-٢. ويتضمن المرفق السادس جدولاً يبين كامل نطاق عمليات إعادة التعيين حسب الرتبة لكل منطقة.

٣٢ - ولم يتم إجراء أي تحليل حسب الدرجة لعمليات إعادة التعيين.

٣٣ - ويتضمن الجدول ٩ نسبة حالات إعادة التعيين للرجال والنساء. وتقل نسب حالات إعادة التعيين للنساء في الرتب من ف-٣ إلى مد-٢. والرتبة ف-٤ هي الرتبة التي تضم أكبر الفروق بين حالات إعادة التعيين للرجال والنساء، حيث تبلغ نسبة النساء اللاتي يُعاد تعيينهن ١,٩ في المائة بينما تبلغ نسبة الرجال الذين يُعاد تعيينهم ٦,٧ في المائة.

الجدول ٩

عمليات إعادة التعيين إلى الرتب حسب نوع الجنس، ١٩٩٦-٢٠٠١

الرتبة	المجموع ١٥ ٩٦٧	الرجال ٨ ٣٢٥	النساء ٧ ٦٤٢
(النسبة المئوية)			
مد-٢	٠,١٤	٠,٢٨	٠,٠
مد-١	٠,٣٤	٠,٥٦	٠,١٠
ف-٥	١,١	١,٨	٠,٤٣
ف-٤	٤,٤	٦,٧	١,٩
ف-٣	٧,٦	٨,٧	٦,٣
ف-٢	٦,٨	٦	٧,٧
ف-١	٠,٥٩	٠,٣٦	٠,٨٤

٣٠ - ويتضمن الجدول ٨ تقسيماً لعمليات إعادة التعيين حسب المنطقة ونوع الجنس.

الجدول ٨

عمليات إعادة التعيين حسب المنطقة ونوع الجنس، ١٩٩٦-٢٠٠١	
مجموع التعيينات: ١٥ ٩٦٧ (٦٠٢٨ فرداً)	
(نسب مئوية)	
أوروبا الغربية	٣٨
أفريقيا	١٩
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	١٥
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	٩
أمريكا اللاتينية	٨
شرق أوروبا	٦
مناطق أخرى	٣
الشرق الأوسط	٢
الرجال	٥٢
النساء	٤٨

أوروبا الغربية	٢٠٢	٧,٤	٣٤,٦
الرجال	١٤٥	٤,٤	٢٧,٧
النساء	٥٧	٣,٠	٧,٩
الشرق الأوسط	٤٠	٥,٠	١٠,٠
الرجال	٢٨	٥,٠	٧,٥
النساء	١٢	٠,٠	٢,٥
أفريقيا	١٤٠	٤,٣	٢٧,٨
الرجال	٩٩	٢,٩	٢٢,١
النساء	٤١	١,٤	٥,٧
أمريكا اللاتينية	٧٧	٣,٩	٢٢,١
الرجال	٤٢	٢,٦	١٣,٠
النساء	٣٥	١,٣	٩,١
شرق أوروبا	٥٩	١,٧	١٧,٠
الرجال	٣٤	١,٧	١٠,٢
النساء	٢٥	٠,٠	٦,٨
المجموع	٧١٨	٦,٤	٢٩,٥
الرجال	٤٩٥	٣,٩	٢٢,٠
النساء	٢٢٣	٢,٥	٧,٥

٣٤ - وللوصول إلى صورة للطريقة التي تطورت بها الحياة الوظيفية لفرادى الموظفين خلال الفترة قيد الاستعراض، اختير جميع الأفراد الذين تم تعيينهم عام ١٩٩٦، وعددهم ٧١٨ موظفا.

٣٥ - وتم الوصول إلى معدلات الترقية وإعادة التعيين باستخدام عدد التعيينات في كل منطقة كخط للأساس. كما تم الوصول إلى معدلات الترقية وإعادة التعيين حسب نوع الجنس باستخدام نفس الإجراء.

٣٦ - وكما يتضح من الجدول ١٠، تراوحت النسب بين ١,٧ و ١٠,٦ في المائة للترقية، وبين ١٧ و ٣٨,٣ في المائة لإعادة التعيين. وإجمالاً، كانت نسب ترقية النساء أدنى من نسب ترقية الرجال. وكانت المناطق التي تزيد فيها المعدلات الإجمالية للترقية عن النسبة المتوسطة تميل إلى أن تقترب فيها نسب ترقية النساء من نسب ترقية الرجال بدرجة أكبر مما كان الحال عليه في المناطق التي تنخفض فيها نسب الترقية عن المتوسط العام. وتفاوتت نسب إعادة التعيين بصورة كبيرة فيما بين المناطق؛ غير أن نسب إعادة تعيين النساء كانت منخفضة بصورة ثابتة لجميع المناطق.

الجدول ١٠

معدلات الترقية وإعادة التعيين على مدار الفترة ١٩٩٦-٢٠٠١ للموظفين المعيّنين في ١٩٩٦، حسب المنطقة ونوع الجنس			
المنطقة	عدد التعيينات	معدل الترقية	معدل إعادة التعيين
(نسب مئوية)			
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٩٤	١٠,٦	٣٨,٣
الرجال	٧٦	٥,٣	٣٤,١
النساء	١٨	٥,٣	٤,٢
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	١٠٦	٨,٥	٣٤,٠
الرجال	٧١	٤,٧	٢٠,٨
النساء	٣٥	٣,٨	١٣,٢

٣٧ - كما أن تحليلاً لحالات التعيين الأولي والترقية وإعادة التعيين حسب مكان العمل قد أظهر خليطاً أكبر من المناطق الممثلة في المقر وفيما بين الموظفين المعيّنين في البعثات. وفي مراكز العمل خارج المقر (جنيف وفيينا ونيروبي)، وفي اللجان الإقليمية، كان ثمة ميل إلى ازدياد التمثيل من الموقع الجغرافي لمركز العمل أو للجنة المعنية. ويتضمن المرفق السابع تحليلاً كاملاً للتعيينات لحالات التعيين الأولي والترقية وإعادة التعيين.

٣٨ - ولتحليل احتمالات التمييز القائم على أساس اللغة بين الموظفين، توقع مكتب خدمات الرقابة الداخلية استخدام بيانات من نظام المعلومات الإدارية المتكامل بشأن اللغات الأصلية للموظفين، ومقابلتها بالبيانات المتعلقة بالمنطقة ونوع الجنس المعروضة بالفعل في هذا التقرير. غير أنه من بين الـ ١٤ ٩٠٥ موظفاً المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر الذين توجد بياناتهم في نظام المعلومات الإدارية المتكامل، لم يكن هناك سوى ٢٠٠ ١ سجل تبين اللغات الأصلية للموظفين،

٤ - امتحانات الترقّي من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية والامتحانات التنافسية الوطنية

٤١ - قام مكتب خدمات الرقابة الداخلية باستعراض البيانات المقدمة من قسم الامتحانات والاختبارات التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية عن المرشحين الذين تمت دعوتهم إلى الامتحان الشفوي في عملية امتحانات الترقّي من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، وقارن تلك البيانات ببيانات الموظفين الذين نجحوا في اجتياز الاختبار. وتم التوصل إلى معدل نجاح بلغ ٤١,٤ في المائة في المتوسط لجميع المناطق، التي تراوحت معدلاتها ما بين ٢٠ و ٥٨ في المائة. وكانت هناك ثلاث مناطق انخفضت فيها معدلات النجاح عن النسبة المتوسطة (أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي، ٤١ في المائة؛ وأمريكا اللاتينية، ٣٠ في المائة؛ والشرق الأوسط، ٢٠ في المائة). وكانت هناك أربع مناطق زادت فيها معدلات النجاح عن النسبة المتوسطة (أوروبا الغربية، ٥٨ في المائة؛ وشرق أوروبا، ٥٠ في المائة؛ وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ، ٤٩ في المائة؛ وأفريقيا، ٤٢ في المائة). وكانت معدلات نجاح الرجال أعلى من النساء (٥٣,٣ في المائة و ٤٠,٧ في المائة على التوالي).

٤٢ - واستعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية بيانات الموظفين الذين تم تعيينهم من خلال عملية الامتحانات التنافسية الوطنية في الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. ويخضع الموظفون المعينون من خلال هذه العملية لنظام النطاقات المستصوبة. وخلال هذه الفترة الزمنية، تم تعيين ١٣٠ موظفاً. وكانت أكبر نسبة مئوية من الموظفين المعينين (٥٣ في المائة) من منطقة أوروبا الغربية، وهو ما يتسق مع وضع المنطقة باعتبارها لا تضم داخلها أي بلد ممثلاً تمثيلاً زائداً. ولم يكن هناك أي موظف من منطقة الشرق الأوسط من بين الموظفين الـ ١٣٠ المعينين. ووفقاً لمكتب إدارة الموارد البشرية، أعلن عن الامتحان عامي

مما تعذر معه إجراء أي تحليل أو مقارنة اعتماداً على هذه المعلومات المحدودة. وينبغي أن تقوم المكاتب التنفيذية بتنفيذ مشروع لتسجيل اللغات الأصلية لموظفيها في نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٣٩ - وتجري وحدة التفتيش المشتركة دراسة عن تعدد اللغات كجزء من برنامج عملها. وقد اتصل مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالمفتشين القائمين على الدراسة لكفالة توفر التآزر وعدم ازدواج العمل الذي تقوم به الوحدات الإشرافيتين في هذا المجال. وقد أعد المفتشون استبياناً مفصلاً أرسل إلى جميع المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، وتضمن جزءاً كاملاً عن إدارة الموارد البشرية، وهو ما كان مكتب خدمات الرقابة الداخلية يعتمزم الاستفادة منه في الحصول على المعلومات. غير أنه في وقت إعداد هذا التقرير، لم تكن الردود على الاستبيان قد عاجلت الجزء المتعلق بإدارة الموارد البشرية بصورة شاملة. وأبلغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية وحدة التفتيش المشتركة بأوجه القصور في العمل المنجز بشأن احتمال التمييز على أساس اللغة، ومن المنتظر أن يلقي تقرير الوحدة مزيداً من الضوء على هذا الموضوع.

٤٠ - وكما أشير من قبل في الفقرة ٢٢ أعلاه، يعكف مكتب إدارة الموارد البشرية على تطوير نظام "غالاكسي" Galaxy، وهو أداة تستفيد من إمكانيات شبكة الإنترنت لدعم النظام الجديد لاختيار الموظفين في الأمانة العامة. وسيقوم هذا النظام باستخلاص المتطلبات الأساسية للوظيفة، بما فيها شروط الكفاءة اللغوية، من موجزات أساسية للوظائف ومن إعلانات الوظائف الشاغرة. ومن المتوقع أن يكفل نظام "غالاكسي" تطبيق معايير التعيين والترقية بصورة ثابتة. وترد مناقشة أكثر تفصيلاً لمشروع "غالاكسي" عند استعراض البيئة الرقابية القائمة لدعم عملية التعيين والترقية والتنسيب.

بين جميع الموظفين الذين تم تعيينهم في وظائف الفئة الفنية وما فوقها أو ترقية لهم إليها، كان العدد الأكبر (٤١ في المائة) من منطقة أوروبا الغربية. وكانت أعلى نسبة مئوية لمن تم تعيينهم في كل رتبة من الرتب أو ترقية لهم إليها تتراوح بين ٣٤,٧ في المائة و ٥٠ في المائة لمنطقة أوروبا الغربية، مع وجود تمثيل كبير لثلاث مناطق أخرى (شرق أوروبا، وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ، وأمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي). وبلغت نسبة النساء ٣٦,٦ في المائة من جميع التعيينات والترقيات، في حين بلغت نسبة الرجال ٦٣,٤ في المائة.

٤٥ - وتجدر الإشارة إلى أنه لم تبذل أية محاولة لمقارنة التمثيل حسب المنطقة أو نوع الجنس في المحكمتين، لا سيما وأن البيانات المقدمة تغطي فترتين زمنيتين مختلفتين. غير أن نسق البيانات الإقليمية المعروضة للمحكمتين مماثل لتحليل البيانات حسب مكان العمل الوارد في الفقرة ٣٨ وفي المرفق السادس. وتوضح البيانات أن تكوين الموظفين يعكس بدرجة كبيرة الموقع الجغرافي للوحدة التنظيمية. وتشير البيانات المتعلقة بنوع الجنس إلى أنه في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، كان هناك تفاوت كبير بين الرجال والنساء ممن تم تعيينهم وترقيتهم في المحكمتين، حيث بلغت نسبة الرجال إلى النساء ٣: ١ في المحكمة الدولية لرواندا و ٢: ١ في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة.

باء - البيئة الرقابية

٤٦ - يُعد إجراء تقييم للضوابط والإجراءات الموجودة في المنظمة أمراً بالغ الأهمية في تحديد ما إذا كان من المرجح أن تسفر أنشطة التعيين والترقية والتنسيب عن اختيار المرشحين بصورة نزيهة وموضوعية، تقوم على الخبرة والمؤهلات وتخلو من التحيز.

١٩٩٩ و ٢٠٠٠ في جميع البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في الشرق الأوسط، غير أنه إما أن الدولة العضو لم تحرص على الاستجابة للامتحان أو أنه لم يتقدم أي مرشح لحضور الامتحان في هذه المنطقة. وفي عام ٢٠٠١، أعلن عن الامتحان في بلد واحد غير ممثل، غير أن المرشح الوحيد الذي تقدم لم يحضر الاختبار فيما يبدو. وفي نفس العام، أعلن عن الامتحان في بلد واحد ممثل تمثيلاً ناقصاً. وفي تلك الحالة، دُعي ثلاثة مرشحين لحضور الامتحان، غير أن واحداً منهم فقط هو الذي حضر الامتحان. وتم تنسيب هذا الشخص بنجاح في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، وهو ما يخرج به عن نطاق الفترة التي يتناولها هذا التحليل.

٥ - المحكمتان الدوليتان

٤٣ - في المحكمة الدولية لرواندا، تم خلال الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ تعيين ١٠٧ موظفين في الفئة الفنية وما فوقها أو ترقية لهم إليها من خلال هيئات التعيين والترقية. وخلال تلك الفترة، كان الأفراد المنتمون إلى المنطقة الأفريقية يمثلون ما يناهز ٥١ في المائة ممن تم تعيينهم أو ترقية لهم في جميع الرتب، باستثناء الرتبة مد-١ التي لم يُعين فيها أحد. كما أن منطقتنا أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي كانتا ممثلتين بدرجة كبيرة في التعيينات والترقيات. وفي نفس هذه المجموعة، استأثرت المنطقة الأفريقية بـ ٤٧,٧ في المائة ممن تم تعيينهم و ٦٢ في المائة ممن تم ترقيتهم، رغم أنه لم يكن من بينهم أحد في الرتبين ف-٥ أو مد-١. وبلغت نسبة النساء ٢٦ في المائة من التعيينات والترقيات، في حين بلغت نسبة الرجال ٧٤ في المائة.

٤٤ - وفي الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠١، كان هناك نحو ٦٩٩ من التعيينات في وظائف الفئة الفنية وما فوقها والترقيات إليها في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. ومن

١ - عملية التعيين والتنسيب والترقية

بينها التجاوز عن شرط إصدار إعلانات الوظائف الشاغرة وتعميمها على نطاق محدود (سواء من حيث الوقت المتاح لتقديم الطلبات أو من حيث مراكز العمل التي تُعمم فيها).

٤٩ - وقام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بتحليل بيانات من التعميمات الإعلامية عن الترقّيات والتنسيب في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠١ فيما يتعلق بالإعفاءات من الشروط الواردة في إعلانات الوظائف الشاغرة. وكانت غالبية هذه الإعفاءات (٧٠ في المائة) في فئة الخدمات العامة، وأسفر ٨٢ في المائة من الإعفاءات عن تنسيب أو ترقية نساء. ومن بين الـ ٣٠ في المائة من الإعفاءات التي حدثت في الفئة الفنية وفئة الإدارة العليا، أسفر ٣٣ في المائة فقط عن تنسيب أو ترقية نساء. وخلال نفس الفترة، أسفر أكثر من ٧٢,٥ في المائة من الإعفاءات الصادرة لإعلانات الوظائف الشاغرة في جميع الرتب عن تنسيب أو ترقية موظفين من ثلاث مناطق، هي آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، وأوروبا الغربية، وأمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي.

٥٠ - وتتضمن الخطوة التالية في العملية اختيار طلبات المرشحين التي ستحال إلى الإدارات أو المكاتب. ويتم استعراض الطلبات لتحديد استيفاء المتقدمين لبعض أو كل المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة. وتنطوي هذه الخطوة من العملية على قدر من الذاتية من جانب الشخص القائم على استعراض الطلب، وأعرب البعض عن القلق من أن معايير الاختيار قد لا تكون متفقة تماما مع المؤهلات المحددة للوظيفة، وأنها لا تخضع لاستعراض ثانٍ في معظم الحالات. وكانت هناك حالات طلبت فيها الإدارة المعنية أو المكتب المعني طلبات كل المتقدمين لاستعراضها.

٥١ - وثمة مجال للذاتية أيضا عند استعراض الطلبات على مستوى الإدارة أو المكتب. ويواجه المديرون أحيانا المهمة الشاقة المتمثلة في اختزال مئات المتقدمين إلى عدد قليل منهم.

٤٧ - حاليا، تمضي المنظمة قدما في عملية إصلاح تتضمن نظاما جديدا للموظفين يدمج عمليات التعيين والتنسيب وإدارة تنقل الموظفين وترقيتهم. وقد درس مكتب خدمات الرقابة الداخلية كلا من السياسات والإجراءات الموجودة حاليا والسياسات والإجراءات المقرر تنفيذها بدءا من منتصف عام ٢٠٠٢.

٤٨ - وفيما يتعلق بالنظام القائم للتعيين والتنسيب والترقية، أعد مكتب خدمات الرقابة الداخلية خريطة لسير العمل خلال العملية وحدد النقاط الرقابية الرئيسية. والتمس المكتب آراء الموظفين المتصلين بعملية التعيين والتنسيب والترقية فيما يتعلق بكفاءة الضوابط الرقابية. وأعربت غالبية الذين استجابوا لذلك عن عدم ثقتهم بالخطوة الأولى في العملية، وهي المتعلقة بإعداد وصف الوظيفة وإعلان شغورها. وأشارت أكثر التعليقات تكررا إلى أنه في كثير من الحالات، تكون توصيفات الوظائف مفصلة خصيصا لتتطبق على مرشح اختير بالفعل بصورة مسبقة. كما عكست التعليقات انعداما تاما للثقة في عملية الإعلان عن شغور الوظائف، وذلك لعدد من الأسباب. أولا، حتى في الحالات التي يُعد فيها وصف الوظيفة بطريقة موضوعية، فإنها لا تشكل دائما أساسا للإعلان عن الوظيفة الشاغرة. وثانيا، أن إعلانات الوظائف الشاغرة المفتوحة أمام المرشحين الخارجيين تتطلب في بعض الأحيان من المرشح أن يكون على علم بمنظومة الأمم المتحدة. وثالثا، ورغم مشاركة مكتب إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصنيف توصيفات الوظائف وإعداد إعلانات الوظائف الشاغرة، أعرب الكثيرون عن رأي مفاده أن الحجج المقدمة من الإدارة أو المكتب تحظى بالقبول عموما في نهاية المطاف. كما أن الخطوة التالية في العملية، وهي تعميم إعلانات الوظائف الشاغرة، قد أدت إلى تحديد بعض المشاكل المتصورة، ومن

المتكامل. والبيانات اليدوية التي تحتفظ بها الإدارات أو المكاتب ثم تُرسل إلى مكتب إدارة الموارد البشرية يتم تجميعها بصورة مجمعة دون تصنيفها حسب نوع الجنس أو الرتبة أو الجنسية، وبالتالي فإنها ليست مفيدة لأغراض التحليل. ويلاحظ أنه يجري إدخال تحسينات على النظام الجديد لتقييم الأداء PAS في عام ٢٠٠٢، ومن ثم ينبغي التشديد على أهمية الاحتفاظ ببيانات إلكترونية كاملة عن كل موظف في نظام المعلومات الإدارية المتكامل، وذلك من أجل إجراء التحليلات مستقبلاً.

٥٣ - وكما ذكر من قبل، تقوم المنظمة حالياً بعملية تنفيذ نظام جديد لاختيار الموظفين. وقد درس مكتب خدمات الرقابة الداخلية الأنظمة والإجراءات المخطط لها، ووجد أنه سيتم معالجة الكثير من الشواغل المذكورة آنفاً. ومن بين جملة أمور، سيعزز برنامج "غالاكسي" النظام الجديد لاختيار الموظفين. وسيتم تطوير موجزات عامة لوصف الوظائف وتخزينها في النظام. ومن هذه الموجزات، سيتم توليد إعلانات الوظائف الشاغرة ونشرها في كافة أنحاء العالم، باستخدام تكنولوجيا شبكة الإنترنت. وسيتيح البرنامج الحاسوبي تجميع الطلبات وإجراء الفرز الأولي للمتقدمين. وسيسهل عملية اتخاذ القرار دون الحاجة إلى الكثير من الوثائق الورقية المعقدة. وستحل هيئات الاستعراض المركزية محل هيئات التعيين والترقية. وحديث بالذكر أن الاعتماد على أي نظام للبرامج الحاسوبية ينطوي على شرط الرقابة السليمة لهذا النظام، بما في ذلك مسارات مراجعة الحسابات، وتأمين إمكانية الوصول إليه، ومحدودية القدرة على الالتفاف على ضوابط النظام، والرقابة المشددة لعملية صيانة النظام. وستكون هذه المسائل وغيرها محل الاستعراض الذي سيقوم به مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية، وفقاً للولاية الصادرة

والوسائل المستخدمة لإنجاز ذلك لا تتسم على الدوام بالشفافية أو حسن التوثيق أو الاتساق. وأعرب من ردوا على الأسئلة عن أقصى قدر من الثقة في عملية الاستعراض من قبل هيئات التعيين والترقية. وأشار إلى عدة حالات نقضت فيها هيئة التعيين أو الترقية المختصة توصية المدير.

٥٢ - وكان الدور الذي يلعبه نظام تقييم الأداء في عملية الاختيار من بين مجالات القلق التي حددها الموظفون داخل المنظمة، فضلاً عن خبراء الموارد البشرية. وسعى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى استخدام المعلومات المستقاة من قاعدة بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل مقترنة بتحليل البيانات المتعلقة بالترقيات. ومن بين ٩٠٥ ١٤ موظفاً معينين بعقود لمدة عام واحد أو أكثر في قاعدة البيانات، لم يكن هناك سوى ٣ ٢٥٤ موظفاً فقط توجد لهم بيانات مقابلة عن تقييم الأداء. وكانت البيانات الموجودة عن هؤلاء الموظفين تتوفر في خليط من المعلومات المأخوذة من التقرير القديم لتقييم الأداء PER والنظام الجديد لتقييم الأداء PAS، وكانت المعلومات في كلتا الطريقتين مسجلة بصورة تفتقر إلى الاتساق. وكان نظام المعلومات الإدارية المتكامل مصمماً بحيث يستوعب النظام القديم لتقرير الأداء PER، ولكنه لا يتيح استخداماً مخصصاً للنظام الجديد لتقييم الأداء PAS. وتم تطوير تطبيق فرعي للاستفادة من دورات استخدام النظام القديم لتقرير الأداء PER. وفي مذكرة مؤرخة ٩ تموز/يوليه ١٩٩٧، موجهة إلى رؤساء الإدارات والمكاتب التنفيذية، أحاطهم الأمين العام المساعد للموارد البشرية وقتئذ بمسؤوليتهم عن تسجيل بيانات النظام الجديد لتقييم الأداء PAS في نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وفي الأمر الإداري ST/AI/2002/3 المؤرخ ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٢، أشار إلى المكتب التنفيذي أو مكتب شؤون الموظفين المعني هو المسؤول عن إدراج سجلات النظام الجديد لتقييم الأداء PAS في نظام المعلومات الإدارية

بالعملية، وأن تكون قابلة للقياس الكمي قدر الإمكان (بصورة عددية مثلاً). وينبغي تفصيل النص على خصائص الوضع في كل إدارة من الإدارات أو مكتب من المكاتب. وينبغي مراعاة الارتباطات بين مختلف الفئات؛ فمثلاً يجب تحديداً ربط الأهداف الجنسانية، أو شغل الوظائف من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بالوظائف الشاغرة أو الوظائف التي ستشغر من خلال حالات التقاعد المعروفة.

٥٦ - ورغم أن خطط عمل الموارد البشرية لا تزال في مرحلة مبكرة من مراحل تطويرها، فإنها يمكن أن تصبح أداة مفيدة لمساءلة المديرين عن إجراءات التعيين والترقية التي يقومون بها من خلال إظهار مدى التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المحددة في الخطط السابقة. ويُعد اتساق المعلومات شرطاً بالغ الأهمية في جعل هذه الخطط قابلة للمقارنة في جميع أجزاء الأمانة العامة. ولكفالة المساءلة، يجب أن ينهض مكتب إدارة الموارد البشرية بمهمة الرصد الوثيق على أعلى مستويات الإدارة.

جيم - آليات الشكاوى

٥٧ - إن الإطار القائم لمعالجة الشكاوى التي تدعي حدوث تمييز يشكل جانباً هاماً من جوانب البيئة الرقابية. وقد استعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية الإطار القائم، فضلاً عن الأطر الموجودة في مجموعة منتقاة من المنظمات الدولية الأخرى والحكومات الوطنية. وفي الأمم المتحدة، يتألف إطار معالجة شكاوى التمييز من: الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى، ومجلس الطعون المشترك، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

١ - الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى

٥٨ - داخل الأمم المتحدة، أنشأت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٦/٣١، فريقاً للتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية والتوصية بالإجراءات المناسبة لمعالجتها. وبناء عليه، وعملاً

عن الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

٢ - مساءلة المديرين

٥٤ - يتمثل أحد الأهداف المعلنة للنظام الجديد لاختيار الموظفين في مساءلة المديرين عن اختياراتهم وقراراتهم والطريقة التي يطبقون بها النظام الجديد. ومنذ عام ١٩٩٩، اشترك مكتب إدارة الموارد البشرية مع الإدارات والمكاتب الأخرى في وضع خطط عمل للموارد البشرية تفصل الإجراءات المقترحة اتخاذها لتلبية احتياجاتها من الموظفين فيما يتعلق بعدة عوامل منها نوع الجنس، والسن، والتمثيل الجغرافي. وتم حتى الآن وضع خطط لفترتين. وقد استعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية خطط المرحلة الأولى، التي تغطي عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠. ومن بين ٢٦ إدارة ومكتباً، تم توقيع ٢٠ خطة. وبالنسبة للمرحلة الثانية، تم توقيع خطط لـ ١٣ إدارة ومكتباً حتى ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ (وهناك ١٢ إدارة ومكتباً تنجز الخطوات النهائية في إعداد خططها، غير أنها لم تتوفر لمكتب خدمات الرقابة الداخلية). وأفاد مكتب إدارة الموارد البشرية أنه تم توقيع ١٩ خطة عمل حتى ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٢. غير أن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة وعن تحسين وضع المرأة يتضمنان العديد من الكيانات التنظيمية الأخرى. وينبغي إعداد خطط عمل للموارد البشرية لتغطية هذه الكيانات أيضاً. وتوفر الخطط أداة إدارية لتوجيه الانتباه إلى احتمالات التمييز ومعالجتها من خلال تحديد إجراءات الترقية والتعيين اللازمة في ضوء الشواغل الحالية والمتوقعة.

٥٥ - وكأداة إدارية لمنع ومعالجة الممارسات التمييزية، يجب تعزيز الخطط بحيث تتوفر فيها معايير معينة. كما يجب إعداد الخطط لكل إدارة في فترات منتظمة. ويجب أن تكون الإجراءات المتفق عليها إجراءات نشطة ووثيقة الصلة

بالأمر الإداري ST/AI/246 المؤرخ ٢٨ تموز/يوليه ١٩٧٧ والأمر الإداري ST/AI/246/Add.1 المؤرخ ١٩ حزيران/يونيه ١٩٧٨، أنشئ الفريق للتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية في الأمانة العامة للأمم المتحدة في المقر ومراكز العمل الرئيسية خارج المقر. وبموجب الأمر الإداري ST/AI/308/Rev.1 المؤرخ ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣، وسع الأمين العام نطاق اختصاصات الفريق بحيث صارت تشمل كل أنواع المظالم التي يشكو منها الموظفون.

٥٩ - وأوضح استعراض شروط عضوية الفريق أنه كان هناك العديد من فترات الفراغ الممتدة التي تصل إلى ثلاث

الجدول ١١

مدد عضوية أعضاء الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى وفترات تقديم تقاريره

تشكيل الفريق	انتهاء الولاية	فترات بدون فريق	الفترة التي يغطيها التقرير
١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ ^(أ)	لا يوجد تاريخ محدد لانتهاء الولاية		
٤ شباط/فبراير ١٩٨٥ - ٢ حزيران/يونيه ١٩٨٥ (ظل أعضاء الفريق هم أنفسهم كما في تكوين الفريق السابق)			
٣ حزيران/يونيه ١٩٨٥	٢ حزيران/يونيه ١٩٨٧		من ٤ شباط/فبراير ١٩٨٥ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٨٨ ^(أ)
٢ نيسان/أبريل ١٩٨٧ (أضيف أعضاء جدد نتيجة لاستقالة أعضاء في الفريق)	٢ حزيران/يونيه ١٩٨٧		
١٦ تموز/يوليه ١٩٩٠	١٥ حزيران/يونيه ١٩٩١	٣ حزيران/يونيه ١٩٨٧ - ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٠	من ١ أيار/مايو ١٩٩٨ إلى ٣٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠
			من ١ شباط/فبراير ١٩٩٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١
		١٦ حزيران/يونيه ١٩٩١ - ١٧ أيار/مايو ١٩٩٢	من ١ تموز/يوليه ١٩٩١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢
			من ١ تموز/يوليه ١٩٩٣ إلى ٣٠ آذار/مارس ١٩٩٧
		١٨ نيسان/أبريل ١٩٩٤ - ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧	من ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨
٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧	٢٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩	من ٢٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ حتى الآن	

(أ) لم تتوفر وثائق قبل هذه التواريخ.

النحو المعروض في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/56/800)، ينبغي أن تُنقح بحيث تشترط إحالة جميع حالات ادعاءات التمييز إلى الإجراءات الرسمية قبل الوصول إلى أشكال الإنصاف والتعويض الرسمية. ومن الأهمية القصوى أن يُنظر إلى كل من أمين المظالم وآلية الدعم المقدم له على أنهما مستقلان تماما في النهوض بعملهما.

٦٢ - وقام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بتحليل تقارير الأفرقة التي عملت في المقر وفي مراكز العمل الأخرى، ولاحظ أن غالبية الحالات (٣٣٥ حالة) تدرج في فئة "المعاملة غير العادلة/العلاقات الشخصية غير العادلة"، حيث لم يصنف سوى ٤١ في المائة من الحالات باعتبارها تتعلق بالتمييز القائم على أساس الجنسية أو الأصل العرقي أو نوع الجنس.

٢ - المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

٦٣ - استعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية عينة ضمت ٢٠ حكما أصدرتها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وقد أصدرت المحكمة حتى الآن أكثر من ١٠٠٠ حكم تضمن أكثر من ١٣٠ منها تعبير "التمييز" في نصوصها. وبالنسبة للعينة، اختار مكتب خدمات الرقابة الداخلية الأحكام التي تكرر فيها هذا التعبير كثيرا. وكان البعض من تلك الحالات أيضا محل استعراض من جانب الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى ومجلس الطعون المشترك.

٦٤ - ومن بين الحالات العشرين التي جرى استعراضها، كان هناك ١٥ حالة ادعاء مقدمة من رجال وخمس حالات مقدمة من نساء. وادعى ثمانية من المدعين حدوث تمييز على أساس الجنسية، بينما ادعى ثلاثة حدوث تمييز على أساس نوع الجنس. وادعى أحد المدعين أنه تعرض للتمييز ضده بسبب دوره في أنشطة اتحاد الموظفين. ولم يحدد ثمانية من المدعين أساسا للتمييز المدعى حدوثه (الجدول ١٢).

٦٠ - ونتيجة لعملية المقابلات والاستعراضات للوثائق، اتضح العديد من نقاط الضعف في عمل الفريق. فالغرض من الفريق هو توفير آلية لحل الخلافات بين الموظفين والإدارة دون اللجوء إلى الإجراءات الرسمية. غير أنه، بمرور السنين، فقد الموظفون الثقة في قدرة الفريق على إنجاز مهمته نتيجة لعدد الحالات المتراكمة، وعدم اهتمام الإدارة بعمل الفريق، وضعف متابعة توصيات الفريق. كما لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية وجود صعوبات في عملية حل الشكاوى في مراكز العمل خارج المقر حيث لا يعمل أعضاء في الفريق. وأعرب كل موظف من الموظفين الذين تم مقابلتهم عن رأي مفاده أنه لو كانت الحالات قد عولجت في المراحل المبكرة، وأولاهها مديرو الإدارة المعنية ومكتب إدارة الموارد البشرية الاهتمام اللائق، لما وصل كثير من هذه الحالات إلى حد اللجوء إلى إجراءات الانتصاف الرسمية.

٦١ - ولا يوجد فريق منذ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، ولم يُقدم تقرير عن أنشطة الفريق منذ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. ورغم أن التعميم الإعلامي ST/IC/2001/99 أعلن تعيين فريق جديد، فإنه لم يشر إلى المنسق الذي سيعينه الأمين العام. كما أوضح التعميم الإعلامي أنه سيستعاض عن الفريق بآلية أمين المظالم التي أقرتها بعد ذلك الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٥٦. وفي ضوء المساحة الجغرافية الواسعة وعدد الحالات المعروضة على الأفرقة السابقة، يرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن أمين المظالم سيحتاج إلى آلية دعم مماثلة. ومع استحداث نظام جديد تماما للتعين والتسيب والترقية في المنظمة، على النحو الوارد وصفه في الفرع بء أعلاه، يجري إلغاء العديد من الضمانات والضوابط التقليدية. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن مكتب أمين المظالم ينبغي أن يكون المحطة الأولى التي يتوجه إليها الموظف عندما يصادف مشاكل يتعذر حلها على مستوى الإدارة. كما أن الاختصاصات المقترحة لأمين المظالم، على

الجدول ١٢

ادعاءات التمييز حسب نوع جنس المدعي وأساس التمييز المدعى حدوثه، في الحالات المعروضة على الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى، ومجلس الطعون المشترك، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

مجموع عدد حالات ادعاءات التمييز	عدد المدعين الرجال	عدد المدعين النساء	ادعاءات التمييز على أساس الأصل القومي	ادعاءات التمييز على أساس نوع الجنس	ادعاءات التمييز على أساس الأنشطة المتصلة باتحاد الموظفين	ادعاءات التمييز التي لم يُحدد لها أساس
٢٠	١٥	٥	٨	٣	١	٨

(أ) قرارات الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى ٦٥ - نظر الفريق في ١٤ من الحالات العشرين التي جرى استعراضها. وصادر الفريق قرارات لصالح المدعين في الحالات الأربع عشرة جميعها، ووجد أدلة على حدوث تمييز في ثلاث حالات (الجدول ١٣). وكان الفريق واضحاً ودقيقاً في وصف تلك الحالات بأنها "حالات تمييز". وتعليقاً على إحدى الحالات، قال الفريق إن المدعين تعرضوا

"للمعاملة المنحازة من جانب الإدارة"، و"المعاملة غير المتكافئة"، و"المضايقات"، و"التمييز". وفي حالة أخرى، وفي سياق مطالبة الإدارة بتوفير الإنصاف والتعويض، طلب الفريق إلى الإدارة التحقيق في "الشكل المبطن تماماً للتمييز" الذي يبدو أنه كان يسود الإدارة المعنية، وأن تعالج ذلك التمييز على النحو اللائق.

الجدول ١٣

عينة منتقاة من الحالات المعروضة على المحكمة الإدارية للأمم المتحدة: الفصل في الحالات من قبل الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى، ومجلس الطعون المشترك، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

مجموع عدد القضايا المنظورة	حالات التمييز	حالات عدم التقيد بالقواعد	حالات التي لا أساس لها	الحالات الموصى فيها بالتعويض
١٤	٣	١١	صفر	-
١٦	١	٧	٨	٦
٢٠	صفر	١٧	٣	١٤

٦٦ - ووجد الفريق أدلة على حدوث مخالفات من بينها عدم التقيد بالقواعد والأنظمة والإجراءات في ١١ حالة. وأوصى الفريق باتخاذ إجراءات تعويضية في الحالات الأربع عشرة المنظورة جميعا. غير أن الإدارة لم تقبل التوصيات في ١٢ حالة من بين الحالات الأربع عشرة. وأحيلت الحالات الأربع عشرة جميعا إلى مجلس الطعون المشترك.

(ب) قرارات مجلس الطعون المشترك

٦٧ - نظر مجلس الطعون المشترك في ست عشرة حالة من الحالات التي شملتها العينة. وأصدر المجلس قرارات لصالح المدعين في ثماني حالات، منها حالة وجد المجلس فيها أدلة على حدوث تمييز على أساس نوع الجنس. وتعليقا على الحالة التي وجد فيها أدلة على حدوث تمييز، قال المجلس، "... إن حرمانها من حقها في أن يُنظر في شأن ترقيتها بصورة موضوعية ونزيهة ... وفقا للإجراءات المعمول بها دون تدخل أو تحيز، ومع إيلاء الاعتبار الواجب للمبادئ التوجيهية الخاصة المتعلقة بكفالة المعاملة المتساوية للمرأة، إنما يرقى إلى حد التمييز". ولم تُعرض هذه الحالة على الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى.

٦٨ - ووجد مجلس الطعون المشترك أدلة على حدوث مخالفات أخرى تشكل انتهاكا لحقوق المدعين في سبع حالات. وجاء في تعليق المجلس على إحدى هذه الحالات أن "... الإجراء الذي اتبعته الإدارة، والذي أدى إلى اتخاذ قرار ضد تحديد التعيين، يشكل معاملة غير متكافئة، حيث أنه اختلف عن الإجراءات المتبعة في حالات أخرى"، غير أن المجلس لم يقرر وجود تحيز. وعبارة "معاملة غير متكافئة" تشكل فيما يبدو تمييزا على النحو الذي يرد تعريفه في مختلف الاتفاقيات المذكورة في الفقرة ٧ أعلاه. وقد نظر الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى في هذه الحالة وانتهى إلى أن تمييزا قد حدث.

(ج) قرارات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

٦٩ - نظرت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في الحالات العشرين التي شملتها العينة جميعا. وأصدرت قرارات لصالح المدعين بصورة كاملة أو جزئية في سبع عشرة حالة. غير أنها لم تجد في أي من الحالات دليلا على حدوث تمييز، بل وجدت فقط مخالفات للقواعد أو الأنظمة أو الإجراءات، وأوصت بتعويض المدعين في ١٤ حالة، على النحو المبين في الجدول ١٣. ومن الحالات التي جرى استعراضها في العينة، يبدو أن المدعين يحيلون قضاياهم إلى المحكمة حتى وإن كان الفريق المعني بالتمييز أو مجلس الطعون المشترك قد أصدر قرارات لصالحهم. وعدم حل الشكاوى قبل إحالة الطعون إلى المحكمة يؤدي إلى تحمل المنظمة تكاليف إضافية كان يمكن تجنبها باشتراط اللجوء إلى إجراءات الانتصاف غير الرسمية قبل اللجوء إلى الإجراءات الرسمية.

٧٠ - وكما يتبين مما سبق، فإنه ليس ثمة إجماع في قرارات الفريق المعني بالتمييز ومجلس الطعون المشترك والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة فيما يتعلق بحدوث تمييز في أية حالة بعينها. في بعض الحالات، لا يستخدم تعبير "التمييز"، غير أن التحليل الوصفي يأتي مماثلا للغاية لتعريف التمييز الوارد في مختلف القواعد والاتفاقيات الدولية. وتطوير المعايير التي تدعم تقرير حدوث التمييز من شأنه أن يوفر أساسا للاتساق فيما بين آليات الشكاوى.

٧١ - ويذل المجلس والمحكمة على حد سواء جهودا رقابية إضافية ستتمخض عن بعض التوصيات بشأن الطريقة التي يمكن بها تحسين هذه العمليات، مما يعطي المنظمة مزيدا من القيمة المضافة.

٣ - استقصاء مجلس الموظفين

٧٢ - في يوم ٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، صدرت في نيويورك نشرة مجلس الموظفين رقم ٤٨٧، التي تضمنت

معالجة هذه المشاكل من خلال الجهود الرقابية المقبلة الأخرى حسب الاقتضاء.

٧٧ - ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضا أن الحالات المذكورة في استقصاء الموظفين أو المعروضة عليه بصورة مستقلة لم تكن جميعها تتصل بالتمييز في التعيين والتنسيب والترقية. فقد شملت الحالات خبرات يومية تعرض فيها الأفراد لعبارات حاطة بالكرامة أو لعدم الاحترام أو غير ذلك من أشكال السلوك من جانب أقرانهم أو رؤسائهم مما يعتبرونه تمييزا في طبيعته. ويدرج مكتب إدارة الموارد البشرية التدريب على التنوع في دوراته التدريبية الإدارية والإشرافية؛ غير أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يعتقد أن جميع الموظفين سيستفيدون من تلقي تدريب محدد على التنوع في مرحلة مبكرة من حياتهم الوظيفية في المنظمة.

٤ - المقارنة بالكيانات الأخرى

٧٨ - من أجل معرفة أفضل الممارسات وتوفير أساس للمقارنة مع آليات الشكاوى في الأمم المتحدة، قام مكتب خدمات الرقابة الداخلية ببحث عمليات الشكاوى في عدة دول أعضاء. وتوفر المعلومات الواردة أدناه أمثلة يمكن العثور عليها في المجال العام على شبكة الإنترنت.

٧٩ - ففي جنوب أفريقيا، توجد لجنة المصالحة والوساطة والتحكيم، وهي الهيئة الرسمية الرئيسية لحل المنازعات. وإذا ظل النزاع قائما بعد جهود المصالحة، يمكن أن يحيله أي طرف إلى محكمة العمل لإصدار حكم قضائي بشأنه. وتنظر محكمة العمل في المنازعات بموجب قانون علاقات العمل لعام ١٩٩٥، بما في ذلك الفصل التعسفي وتطبيق أو تفسير الاتفاقات الجماعية؛ كما أنها، شأنها في ذلك شأن لجنة المصالحة والوساطة والتحكيم، تعالج المنازعات المتعلقة بالتمييز المجحف. بموجب قانون المساواة في العمالة لعام ١٩٩٨. ويتضمن القانون ستة أحكام هامة تتعلق بما يلي:

استبياننا بشأن التمييز، وأتاحت للموظفين الفرصة لوصف التجارب التي يعتبرونها تمييزية. وأعيد إصدار النشرة يوم ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ لضمان أن يتوفر لجميع الموظفين الوقت الكافي للرد عليها.

٧٣ - وسُمح لمكتب خدمات الرقابة الداخلية باستعراض الردود مع الحفاظ على السرية التامة فيما يتعلق بمن استجابوا للاستبيان. وفي الـ ٨٠ ردا المتصلة بالأمانة العامة للأمم المتحدة، كان أكثر أنواع التمييز شيوعا، فيما قاله الموظفون، هو التمييز القائم على أساس الجنسية (٤٥). وقال معظم من شاركوا في الاستبيان إنهم تعرضوا لأكثر من نوع واحد من التمييز. وكانت الرتبة أو الدرجة هي الأساس في ٣٠ حالة، يليها نوع الجنس (٢٧)، ثم الأصل العرقي (٢٥)، ثم الديانة (١٢)، ثم التفضيل الجنسي (٩)، وأخيرا السن (٩).

٧٤ - ورأى كثير من المشاركين في الاستبيان أن آليات معالجة شكاوى التمييز في المنظمة غير كافية وتفتقر إلى الاستقلال. وأعرب كثيرون عن إحساسهم بعدم الجدوى والخوف من إجراءات الانتقام والردع إذا هم اختاروا اللجوء إلى آليات الشكاوى.

٧٥ - وأحاط مكتب خدمات الرقابة الداخلية علما بكثير من المقترحات الملموسة والبناءة للقضاء على التمييز في المنظمة، وبعضها يتفق مع التوصيات المعروضة في موضع لاحق من هذا التقرير.

٧٦ - وأثناء إجراء التحقيق، تقدم العديد من الموظفين إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بحالات يرون أنها ذات طبيعة تمييزية. ورغم أن معالجةفرادى الحالات أمر يخرج عن نطاق التحقيق، فقد جرى استعراض كل حالة من الحالات بدقة لتحديد ما إذا كانت الملابس المذكورة فيها تشير إلى مشاكل إجرائية تتصل بنظام معين أو موقع معين. وسيتم

ضد العاملين أو المتقدمين للعمل على أساس الأصل العرقي، أو اللون، أو الدين، أو نوع الجنس، أو الأصل القومي، أو الإعاقة، أو السن. وعلاوة على ذلك، فإن الشخص الذي يقدم شكوى، أو يشارك في تحقيق متعلق بتكافؤ الفرص في العمالة، أو يعارض ممارسة متعلقة بالعمالة يجرمها أي من الأنظمة الأساسية التي تطبقها اللجنة، يتمتع بالحماية من اتخاذ إجراءات انتقامية ضده.

٨٣ - وتوجد قيود من حيث الوقت بالنسبة للإجراء اللازم لتعجيل بعملية الشكاوى. فالعاملون أو المتقدمون للعمل الذين يعتقدون أنهم تعرضوا لتمييز من جانب إحدى الوكالات الاتحادية يحق لهم تقديم شكوى ضد تلك الوكالة. وتتمثل الخطوة الأولى في الاتصال بأحد مستشاري لجنة تكافؤ الفرص في العمالة، أو طلب الحل البديل للتزاع إذا ما كان متاحاً في الوكالة خلال ٤٥ يوماً من حدوث التمييز المدعى وقوعه. وعادة ما تكتمل عملية إسداء المشورة خلال ٣٠ يوماً، وعملية الحل البديل خلال ٩٠ يوماً. وفي نهاية مرحلة المشورة، أو إذا لم يكلل الحل البديل بالنجاح، يجوز للشخص تقديم شكوى إلى الوكالة. وما لم تُرفض الشكوى، يتحتم على الوكالة إجراء تحقيق. وعند اكتمال التحقيق، يجوز للمدعي أن يطلب عقد جلسة استماع أمام القاضي الإداري للجنة تكافؤ الفرص في العمالة أو أن يطلب إصدار قرار فوري نهائي من الوكالة. وفي الحالات التي يُطلب فيها عقد جلسة استماع، يصدر القاضي الإداري قراره خلال ١٨٠ يوماً. كما توجد عملية تتيح لكل من المدعي والوكالة الطعن في القرار.

٨٤ - وفي نيوزيلندا، تدخل عملية حل الشكاوى في نطاق لجنة حقوق الإنسان. كما أن لها مرحلة للمصالحة تبدأ عقب تقديم الشكوى، وتعتبر الخطوة الأولى المفضلة للوصول إلى حل سريع. وإذا ما كانت الشكوى تدخل ضمن اختصاص اللجنة، وفي حال قبولها، يتصل موظف مختص بحل الشكاوى

التمييز المجحف، وتدابير التمييز العكسي التعويضي، وخطط المساواة في العمالة، والتدريب، والإبلاغ من جانب أرباب الأعمال، والفروق بين الأجور. وهو يسري على كل أرباب الأعمال (في القطاعين العام والخاص) ويستخدم لغة محايدة فيما يتعلق بالفروق بين الجنسين.

٨٠ - وفي الهند، يمكن أن تنشئ الحكومة المركزية أو حكومات الولايات مجالس للمصالحة، وتشجع على تسوية المنازعات بين العمال وأرباب الأعمال. وفي كل مؤسسة صناعية تضم ٥٠ عاملاً أو أكثر، لا بد من وجود هيئة للمظالم لتسوية المنازعات التي يدخل فيهافرادى العاملين.

٨١ - وفي إندونيسيا، وعندما ينشأ نزاع يتصل بعلاقات العمل و/أو شروط العمل و/أو ظروف العمل، يتعين على كل من النقابة العمالية ورب العمل السعي إلى حل النزاع عن طريق التفاوض. وإذا ما فشل التفاوض، يمكن إحالة تسوية النزاع إلى مجلس التحكيم أو أحد مسؤولي وزارة العمل. وعند الإخفاق في تسوية الخلافات، يتعين على ذلك المسؤول أن يحيل المسألة إلى اللجنة الإقليمية لاتخاذ قرار فيها. ويمكن الطعن في القرار أمام اللجنة المركزية.

٨٢ - وفي الولايات المتحدة الأمريكية، تضطلع لجنة تكافؤ الفرص في العمالة بمهمة تعزيز تكافؤ الفرص في العمالة من خلال إنفاذ خمسة قوانين اتحادية لحقوق الإنسان على الصعيدين الإداري والقضائي، وكذلك من خلال جهود التوعية والمساعدة التقنية. وفي عملية الشكاوى المتعلقة بتكافؤ فرص العمالة، تتمثل أهم الخطوات في صيغة الحل البديل للمنازعات أو الوساطة، وهو ما أصبح الآن إلزامياً، قبل الانتقال إلى عمليات التحقيق. وتتألف عملية الشكاوى من ثلاثة أجزاء: (أ) العملية غير الرسمية - المشورة، (ب) العملية الرسمية - اتخاذ إجراء قانوني؛ (ج) عملية الطعون. والنظم الأساسية التي تطبقها اللجنة تجرم التمييز

مسؤولية مشتركة بين الموظفين والمديرين. ويتألف النظام من خمسة مكاتب محايدة ومستقلة تقدم الدعم للموظفين بالخدمات المتخصصة التي تتراوح من إسداء المشورة غير الرسمية إلى استعراض الشواغل بصورة رسمية. وهي مكتب أمين المظالم، ومكتب الوساطة، ومكتب أخلاقيات الأعمال التجارية ونزاهتها، ومكتب لجنة الطعون، ومكتب المحكمة الإدارية. وتتوفر للموظفين على الشبكة الداخلية للبنك الدولي كل المعلومات المتعلقة بعملية الشكاوى. وقد بذل البنك جهوداً شاملة فيما يتعلق بمسألة التنوع وبالقضايا المتصلة بالعمل في جو من الاحترام. وأنشئت شبكة من مستشاري منع التحرشات في مقر البنك الدولي وفي المكاتب القطرية، كما وضعت مواد تدريبية وإعلامية.

٨٧ - ويعالج البنك الدولي مسألة التمييز منذ السبعينات. وفي عام ١٩٩١، نظم البنك فرقة عمل لدراسة المعوقات التي تعترض سبيل النهوض بالمرأة، وهو ما أدى إلى إنشاء وظيفة مستشار أقدم لتحقيق المساواة بين الجنسين ووضع خطة عمل شاملة. كما كلف البنك مجموعة من الخبراء الاستشاريين الخارجيين بإجراء دراسة جديدة للمسألة في عام ١٩٩٨، وذلك للمساعدة في ضمان توفر الاستقلالية والخبرة الفنية فيما يتعلق بقضايا المساواة في مكان العمل. وشددت الدراسة على أهمية الأهداف المؤسسية، وخطط العمل ومساءلة المديرين، والاستعراضات الدورية، وإبراز حالات النجاح وتسجيل أفضل الممارسات.

٨٨ - وضمن الجهود المتواصلة المبذولة لمعالجة شواغل التمييز العنصري، أصدر رئيس البنك الدولي تكليفاً بإجراء دراسة في عام ١٩٩٧ لتقييم الموقف وإعداد توصيات بشأنه. ونتيجة لذلك، وفي إعلان عام في نيسان/أبريل ١٩٩٨، أعلن رئيس البنك سياسة البنك في "عدم التسامح مطلقاً" مع الممارسات التمييزية، وأنشأ وظيفة مستشار أقدم للمساواة العنصرية. وعالج البنك قضايا من قبيل دقة البيانات، والحوافز

بالأطراف المعنية. ويُجرى تحقيق يُقدم على إثره تقرير إلى اللجنة، التي تكون رأيها بعد الاطلاع عليه. ويؤدي ذلك إما إلى التسوية أو إلى إحالة الشكاوى إلى محكمة استعراض الشكاوى وهيئات الاستئناف التشريعية حسب الاقتضاء. وتتوفر عبر شبكة الإنترنت كل المعلومات، بما في ذلك المجالات التي تعتبر تمييزاً غير مشروع والتعهد بجلها، فضلاً عن استمارات الشكاوى اللازمة والمبادئ التوجيهية لاستيفائها. ولتعزيز حقوق الإنسان، تنشر اللجنة دراسات لحالات في رسالتها الأخبارية، باستخدام التحقيقات المكتملة للقضايا المحددة، مع إخفاء كل التفاصيل التي يمكن أن تكشف عن هوية أصحابها.

٨٥ - واستعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضاً أنظمة حل المنازعات في منطمتين دوليتين أخريين، هما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي. ففي البرنامج الإنمائي، وفي الحالات التي تتطلب التعويض عن إجراء اتخذته المشرف أو المنظمة أو في حالات المنازعات بين الأفراد، يجوز للموظف أن يستشير فريق أمين المظالم، خلال شهر من حدوث الواقعة عادة. كما يجوز للموظفين طلب إجراء استعراض إداري. وإذا لم تتوفر للموظف الترضية الكافية، يكون من حقه إحالة القضية إلى مجلس الطعون المشترك. ويتألف فريق أمين المظالم من اثنين من الموظفين يعملان بصورة غير متفرغة على أساس تطوعي. وهو يوفر المشورة والتوجيه بصورة محايدة إلى الموظفين والإدارة فيما يتعلق بسياسات وممارسات شؤون الموظفين. ويقوم الفريق أيضاً بجهود الوساطة حسب الاقتضاء. وفي آب/أغسطس ٢٠٠١، أوصت عملية استعراض لنظام العدالة الداخلية بإضفاء الطابع المؤسسي والاحترافي على مهمة أمين المظالم، على أن يكون مسؤولاً أمام مدير البرنامج مباشرة.

٨٦ - أما نظام تسوية المنازعات في البنك الدولي فيعكس إقرار تلك المنظمة بواقع وأهمية حل المنازعات، واعتبارها

٩١ - وفي حين قُطعت خطوات نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين، فإن العملية كانت شديدة البطء، ولا سيما في الرتب العليا. ففرص الرجال أكبر من فرص النساء في التعيين والترقية وإعادة التعيين في الرتب ف-٤ إلى مد-٢. ويلزم إيلاء مزيد من الاهتمام إلى تعيين وترقية النساء إلى الرتب العليا، وإلى مواجهة المعدلات المرتفعة لانتهاج خدمة النساء من المنظمة.

٩٢ - والبيانات التي تحتفظ بها المنظمة عن فرادى الموظفين وعن عملية التعيين والتنسيب والترقية، لا تيسر القيام بعمل تحليلي. وفي حين كانت غالبية الإدارات والمكاتب متعاونة للغاية، ظلت هناك صعوبة في الحصول على معلومات كاملة ومتسقة عن الموظفين في شكل إلكتروني. وكانت هناك حالات عديدة تعين فيها سد الفجوات في المعلومات المطلوبة من خلال تنقية البيانات، وإنشاء قواعد للبيانات، وإدراج المعلومات، والبحث بصورة يدوية عن البيانات الناقصة. ونتيجة لعدم توفر البيانات المشار إليها أعلاه، لم يكن بمقدور مكتب خدمات الرقابة الداخلية الوصول إلى أية استنتاجات بشأن التمييز على أساس اللغة.

٩٣ - ويرى بعض الموظفين والمديرين أن البيئة الرقابية الحالية تفسح مجالاً للتمييز في عدة نقاط في عملية التعيين والتنسيب والترقية، ولا سيما في مرحلتي إعداد وصف الوظائف والإعلان عن الوظائف الشاغرة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن معايير الاختيار المستخدمة لتحديد القوائم القصيرة للمرشحين وللاختيارات النهائية تفتقر إلى الشفافية فيما يبدو. أما أعلى درجة من الثقة، فقد حظيت بها هيئات التعيين والترقية. والنظام الجديد لاختيار الموظفين، الذي سُنّف في منتصف عام ٢٠٠٢، سيعالج كثيراً من المشاكل التي جرى تحديدها في النظام الحالي والتي تشير إلى عملية لا يتوفر فيها ما يجب من الشفافية والازدواجية. غير أن نجاح النظام الجديد يعتمد بدرجة كبيرة على مساءلة المديرين، مع

الإيجابية والسلبية، والمعوقات الإقليمية، والفروق بين الجنسين، واحتمالات الإجراءات الانتقامية، والعزوف عن تقديم شكاوى من المظالم.

٨٩ - وفي السنوات الست الماضية، تتحرك الأمانة العامة للأمم المتحدة في هذا الاتجاه، حيث عينت مستشارة خاصة لقضايا نوع الجنس، وهي مسؤولة أمام الأمين العام مباشرة، فضلاً عن وضع خطط عمل للموارد البشرية تتضمن أهدافاً جنسانية وجغرافية لكل إدارة من الإدارات، وإجراء الاستعراضات وتقديم التقارير بصورة منتظمة عن حالة المساواة بين الجنسين والتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة. كما كُلف وكلاء الأمين العام بوضع موثيق تحملهم مسؤولية تحقيق الأهداف المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وفي القرار ٢٥٣/٥٦، أنشأت الجمعية العامة وظيفة لأمين المظالم برتبة أمين عام مساعد، بالإضافة إلى وظيفة موظف قانوني برتبة ف-٤. غير أنه لا يزال يلزم اتخاذ خطوات إضافية لكفالة وجود ثقافة تنظيمية تخلو من التمييز وتحترم حقوق جميع الموظفين على النحو المبين في توصيات هذا التقرير.

سادساً - الاستنتاجات

٩٠ - استناداً إلى المجموعة المتنوعة من التحليلات التي أجريت أثناء التفتيش على البيانات المجمعة من مختلف الأنظمة والسجلات، لا يبدو أن هناك نمط منتظم وثابت لمحاباة موظفين بعينهم أو استبعاد موظفين آخرين بما من شأنه أن يمس بتكافؤ الفرص المتاحة لأية منطقة بعينها في حالات التعيين الأولي والترقية والتنسيب على مدار السنوات الست الماضية. غير أنه كانت هناك حالات للفروق بين المناطق. وبالنسبة لرتب بعينها، وفي مراكز عمل بعينها، كانت معدلات حالات التعيين الأولي والترقية والتنسيب تتفاوت فيما بين المناطق.

سابعاً - التوصيات

٩٦ - استناداً إلى نتائج واستنتاجات هذا التحقيق، يتقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالتوصيات التالية:

٩٧ - ينبغي أن يضع الأمين العام سياسة مفصلة عن التمييز في المنظمة ويصدرها في نشرة من نشرات الأمين العام (SP-001-005-01)*.

٩٨ - ينبغي أن يدرج مكتب إدارة الموارد البشرية المعلومات المتعلقة بالموظفين في الحكمتين الدوليتين في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (SP-002-005-01-SP).

٩٩ - في ضوء الاتجاهات المحددة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة وتحسين وضع المرأة، ينبغي بذل المزيد من الجهود المنسقة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، ولتحديد سبب (أسباب) تزايد الاتجاه إلى انتهاء خدمة النساء في المنظمة. وينبغي مساءلة المديرين عن تحقيق الأهداف الجنسانية المحددة في خطط عمل الموارد البشرية، مع توفير المساعدة من مكتب إدارة الموارد البشرية، والمستشارة الخاصة لقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة، ومنسقة شؤون المرأة، في تحديد المرشحات لشغل الوظائف (SP-003-005-01-SP).

١٠٠ - ينبغي أن يكفل مكتب إدارة الموارد البشرية تطوير نظام "غالاكسي" بحيث يحل محل قاعدة البيانات الحالية لتقديم طلبات الالتحاق بالعمل والترقية (Trex)، ويدعم النظام الجديد للموظفين بحيث يتضمن ويحتفظ بجميع البيانات المتعلقة بعملية التعيين والترقية وإعادة التعيين، بما في ذلك:

(أ) جنسية كل المتقدمين للوظائف، الداخليين

توفر دعم من أداة آلية تيسر عملية اتخاذ القرار، وإن كانت لا تحل محلها.

٩٤ - ويجب تعزيز آليات الشكاوى المعنية بمعالجة مشاكل التمييز في المنظمة. والآلية الوحيدة المكلفة بمعالجة هذا النوع من المشاكل، وهي الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى، قد كشفت عن قصور في فاعليتها، وظلت خاملة لفترات عديدة، آخرها لمدة عامين. وفي حين اقترح أيضاً الاستعاضة عن الفريق بوظيفة أمين المظالم المنشأة مؤخراً، فإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يرى أن هناك مجالا لعمل الآليتين جنباً إلى جنب بصورة متكاملة داخل المنظمة. ومن عينة الحالات المقدمة إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة التي استعرضها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، لا يبدو أن هناك أساساً مشتركاً بين آليات الشكاوى فيما يتعلق بالنتائج التي تنتهي إليها بشأن التمييز. والإحساس بعدم فاعلية آليات الشكاوى يؤدي إلى إحالة معظم الحالات إلى المحكمة الإدارية. واستناداً إلى استعراض آليات الشكاوى في مجموعة منتقاة من الحكومات الوطنية والمنظمات الدولية الأخرى، يبدو أن المنظمة ستستفيد من إجراء استعراض شامل لأهداف وهياكل آليات الشكاوى، من حيث نظرة الموظفين لها ومن حيث تكلفة إدارة تلك الآليات على حد سواء.

٩٥ - وتبين الدروس المستخلصة من المنظمات الدولية الأخرى أن مواجهة مشكلة التمييز، حتى وإن كانت مشكلة متصورة فحسب، بطريقة مفتوحة يؤدي إلى قطع شوط طويل في جعل الموظفين مطمئنين إلى أن مشاكلهم تلقى الاعتبار الجاد من قبل الإدارة. ومن الخطوات اللازمة في هذا الاتجاه وضع سياسة مفصلة بشأن التمييز وإصدارها في نشرة من نشرات الأمين العام. ويتضمن الفرع السابع أدناه توصيات محددة لمعالجة هذه المسائل.

* الرموز المدرجة بين قوسين في هذا الجزء تشير إلى رمز داخلي يستخدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتسجيل التوصيات.

أساس النظام؛ (د) الاحتفاظ بالطلبات المقدمة نفسها (SP-01-005-008).

١٠٥ - يجب مساءلة مديري الإدارات والمكاتب مساءلة صارمة عن التقيد بقواعد وأنظمة النظام الجديد للموظفين. وينبغي أن يكون مكتب إدارة الموارد البشرية مسؤولاً عن مراقبة أداء مديري البرامج في هذا الصدد والإبلاغ عنه (SP-01-005-009).

١٠٦ - ينبغي تعزيز خطط عمل الموارد البشرية في الإدارات لمساعدة مكتب إدارة الموارد البشرية على مراقبة مساءلة مديري البرامج من خلال: (أ) تفصيل الخطة على الوضع المحدد السائد في الإدارة أو المكتب؛ (ب) تحديد أهداف نشطة يمكن قياسها؛ (ج) استخدام شكل يسهل مقارنة النتائج الفعلية بالخطة؛ (د) كفاءة إعداد جميع البيانات التنظيمية لخطط عمل الموارد البشرية (SP-01-005-010).

١٠٧ - ينبغي إجراء تقييم لآليات الشكاوى المختصة بمعالجة حالات ادعاءات التمييز بغية تعزيز تلك الآليات من خلال:

(أ) توفير نظام دعم كاف لضمان توفر إجراءات الانتصاف غير الرسمية وإمكانية الوصول إلى أمين المظالم للموظفين في جميع مراكز العمل؛

(ب) تنقيح الاختصاصات المقترحة لأمين المظالم باشتراك إخضاع جميع حالات ادعاءات التمييز لإجراءات الانتصاف غير الرسمية من خلال أمين المظالم قبل إحالتها إلى مجلس الطعون المشترك؛

(ج) وضع معايير لدعم تقرير حدوث تمييز من قبل آليات الشكاوى المختلفة؛

(د) كفاءة استقلال آليات الشكاوى داخل هيكل الإبلاغ في المنظمة (SP-01-005-011).

والخارجيين على حد سواء، والمناطق التي ينتمون إليها؛

(ب) المجموعة الفرعية لجميع المتقدمين للوظائف المستوفين لشروط الوظيفة، والذين يعرضون بالتالي على مدير البرنامج للنظر في شأنهم؛

(ج) المرشح المختار بصورة نهائية لشغل الوظيفة (SP-01-005-004).

١٠١ - ينبغي أن تقوم المكاتب التنفيذية بمشروع للتحقق من اللغات الأصلية للموظفين وإدخالها في بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل (SP-01-005-005).

١٠٢ - ينبغي أن يكفل مكتب إدارة الموارد البشرية أن تحتفظ هيئات الاستعراض المركزية، التي ستحل محل هيئات التعيين والترقية، في المقر وخارج المقر على حد سواء، بسجلات متسقة لعملها، بما في ذلك عناصر البيانات والشكل المستخدم فيها (SP-01-005-006).

١٠٣ - ينبغي أن يكفل مكتب إدارة الموارد البشرية توفر بيانات تقييم الأداء لكل موظف في نظام المعلومات الإدارية المتكامل من خلال: (أ) طلب تعزيز نظام المعلومات الإدارية المتكامل بحيث يتمكن من معالجة بيانات تقييم الأداء للنظام الجديد PAS بصورة سليمة؛ (ب) تذكير مديري البرامج بمسؤوليتهم عن إدخال بيانات تقييم الأداء لموظفيهم وتحديثها باستمرار. وينبغي أن يستخدم مكتب إدارة الموارد البشرية هذه البيانات لأغراض الإبلاغ بما يلغي الحاجة لقيام المكاتب التنفيذية بجمع بيانات موجزة منتجة بصورة يدوية وقد تفتقر إلى الدقة والاتساق (SP-01-005-007).

١٠٤ - ينبغي أن يكفل مكتب إدارة الموارد البشرية وجود ضوابط كافية في نظام "غالاكسي"، بما يشمل ما يلي وإن كان لا يقتصر عليه: (أ) مسارات مراجعة الحسابات؛ (ب) الأمن؛ (ج) الاحتفاظ بتوصيفات الوظائف التي تشكل

١٠٨ - ينبغي أن يدرج مكتب إدارة الموارد البشرية دورات تدريبية مخصصة لموضوع التنوع في برنامجه التدريبي، وجعله إلزاميا لكل الموظفين عند التحاقهم بالمنظمة (SP-01-005-012).

ردت الإدارة بأن هذه توصية قيمة غير أنه يتعذر تنفيذها دون توفير موارد إضافية.

(توقيع) ديليب ناير
وكيل الأمين العام
لخدمات الرقابة الداخلية

الحواشي

(١) الوثائق A/52/580، وA/53/375، وA/54/279، وA/55/427، وA/56/512.

(٢) الوثائق A/52/408، وA/53/376، وA/54/405، وA/55/399، وA/56/472.

(٣) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة لا يشمل موظفي المحكمتين الجنائيتين الدوليتين.

(٤) لأغراض هذا التحليل، افترض أن البيانات الموجودة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل دقيقة وكاملة.

(٥) إعادة التعيين هي الحالة التي يُعاد فيها تعيين الموظف في المنظمة بعد انتهاء خدمته فيها رسمياً؛ وهي لا تشمل تمديد التعيين العادي.

المرفق الأول

بلدان المجموعات الإقليمية

أفريقيا	٢٨ - كينيا	٣ - بابوا غينيا الجديدة
١ - إثيوبيا	٢٩ - ليبيريا	٤ - باكستان
٢ - إريتريا	٣٠ - ليسوتو	٥ - بالاو
٣ - أنغولا	٣١ - مالي	٦ - بروني دار السلام
٤ - بنن	٣٢ - مدغشقر	٧ - بنغلاديش
٥ - بوتسوانا	٣٣ - مصر	٨ - بوتان
٦ - بوركينافاسو	٣٤ - المغرب	٩ - تايلند
٧ - بوروندي	٣٥ - ملاوي	١٠ - توفالو
٨ - تشاد	٣٦ - موريتانيا	١١ - تونغا
٩ - الجزائر	٣٧ - موريشيوس	١٢ - جزر سليمان
١٠ - جزر القمر	٣٨ - موزامبيق	١٣ - جزر مارشال
١١ - الجماهيرية العربية الليبية	٣٩ - ناميبيا	١٤ - جمهورية كوريا
١٢ - جمهورية أفريقيا الوسطى	٤٠ - النيجر	١٥ - جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية
١٣ - جمهورية الكونغو الديمقراطية	٤١ - نيجيريا	١٦ - جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
١٤ - جيبوتي	٤٢ - أوغندا	١٧ - ساموا
١٥ - الرأس الأخضر	٤٣ - توغو	١٨ - سري لانكا
١٦ - رواندا	٤٤ - تونس	١٩ - سنغافورة
١٧ - سان تومي وبرينسيبي	٤٥ - جمهورية تنزانيا المتحدة	٢٠ - الصين
١٨ - السنغال	٤٦ - جنوب أفريقيا	٢١ - فانواتو
١٩ - غابون	٤٧ - زامبيا	٢٢ - الفلبين
٢٠ - غامبيا	٤٨ - زيمبابوي	٢٣ - فيجي
٢١ - غانا	٤٩ - سوازيلند	٢٤ - فييت نام
٢٢ - غينيا	٥٠ - السودان	٢٥ - كمبوديا
٢٣ - غينيا الاستوائية	٥١ - سيراليون	٢٦ - كيريباس
٢٤ - غينيا - بيساو	٥٢ - سيشيل	٢٧ - ماليزيا
٢٥ - الكاميرون	٥٣ - الصومال	٢٨ - ملديف
٢٦ - كوت ديفوار	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٢٩ - منغوليا
٢٧ - الكونغو	١ - استراليا	٣٠ - ميانمار
	٢ - إندونيسيا	

أمريكا اللاتينية	٢٣ - كرواتيا	٣١ - ولايات ميكرونيزيا الموحدة
١ - الأرجنتين	٢٤ - لاتفيا	٣٢ - ناورو
٢ - إكوادور	٢٥ - ليتوانيا	٣٣ - نيبال
٣ - أوروغواي	٢٦ - هنغاريا	٣٤ - نيوزيلندا
٤ - باراغواي	٢٧ - جمهورية يوغوسلافيا الاتحادية	٣٥ - الهند
٥ - البرازيل	أوروبا الغربية	٣٦ - اليابان
٦ - بنما	١ - إسبانيا	شرق أوروبا
٧ - بوليفيا	٢ - ألمانيا	١ - الاتحاد الروسي
٨ - بيرو	٣ - أندورا	٢ - أذربيجان
٩ - الجمهورية الدومينيكية	٤ - أيرلندا	٣ - أرمينيا
١٠ - السلفادور	٥ - آيسلندا	٤ - أستونيا
١١ - سورينام	٦ - إيطاليا	٥ - ألبانيا
١٢ - شيلي	٧ - البرتغال	٦ - أوزبكستان
١٣ - غواتيمالا	٨ - بلجيكا	٧ - أوكرانيا
١٤ - فتروالا	٩ - الدانمرك	٨ - بلغاريا
١٥ - كوبا	١٠ - سان مارينو	٩ - البوسنة والهرسك
١٦ - كوستاريكا	١١ - السويد	١٠ - بولندا
١٧ - كولومبيا	١٢ - فرنسا	١١ - بيلاروس
١٨ - المكسيك	١٣ - فنلندا	١٢ - تركمانستان
١٩ - نيكاراغوا	١٤ - لكسمبرغ	١٣ - الجمهورية التشيكية
٢٠ - هايتي	١٥ - ليختنشتاين	١٤ - جمهورية مقدونيا
٢١ - هندوراس	١٦ - مالطة	اليوغوسلافية السابقة
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	١٧ - المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	١٥ - جمهورية مولدوفا
١ - أنتيغوا وبربودا	١٨ - موناكو	١٦ - جورجيا
٢ - بربادوس	١٩ - النرويج	١٧ - رومانيا
٣ - بليز	٢٠ - النمسا	١٨ - سلوفاكيا
٤ - ترينيداد وتوباغو	٢١ - هولندا	١٩ - سلوفينيا
٥ - جامايكا	٢٢ - اليونان	٢٠ - طاجيكستان
٦ - جزر البهاما		٢١ - قيرغيزستان
		٢٢ - كازاخستان

٧ - دومينيكا	٤ - الإمارات العربية المتحدة	أخرى
٨ - سانت فنسنت وجزر غرينادين	٥ - جمهورية إيران الإسلامية	١ - الأراضي البرتغالية
٩ - سانت كيتس ونيفس	٦ - البحرين	٢ - جبل طارق
١٠ - سانت لوسيا	٧ - تركيا	٣ - سويسرا
١١ - غرينادا	٨ - الجمهورية العربية السورية	٤ - فلسطين
١٢ - غيانا	٩ - العراق	٥ - المارتنيك
١٣ - كندا	١٠ - عمان	٦ - ماكاو
١٤ - الولايات المتحدة الأمريكية	١١ - قبرص	٧ - مناطق عديمة الجنسية
	١٢ - قطر	
	١٣ - الكويت	
الشرق الأوسط	١٤ - لبنان	
١ - الأردن	١٥ - المملكة العربية السعودية	
٢ - إسرائيل	١٦ - اليمن	
٣ - أفغانستان		

المرفق الثاني

حالات التعيين الأولي حسب الرتبة والمنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية)

الرتبة	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	١١ ٤٥٩	٢ ٠٥٤	١ ٦٨٣	٨٢٢	٣ ٣٣٤	١ ٠٦٦	٦٤٤	١ ٦٦٢
وكيل الأمين العام	٠,٣٧	٠,٣٩	٠,٥٣	٠,٣٦	٠,٤٨	٠,٠٩	صفر	٠,٣٠
أمين عام مساعد	٠,٣٣	صفر	٠,٧١	٠,٤٩	٠,٤٥	صفر	صفر	٠,٤٢
مد-٢	٠,٦٧	٠,٦٨	١	٠,٤٩	٠,٦٣	٠,٤٧	٠,١٥	٠,٧٨
مد-١	١,٤	١	١,٨	٠,٩٧	٢	٠,٦٦	٠,٧٥	١,٤
ف-٥	٢,٧	٢,٠	٣,٦	١,٦	٣,٤	٢,٨	٠,٦٠	٢,٦
ف-٤	٨,٥	٨,٥	١١,٥	٨,٩	٨,٣	٦,٤	٣,٦	٩,٦
ف-٣	١١,٨	١٠,٨	١٥	١١,٢	١١,٧	١٠,٦	٦	١٣,٩
ف-٢	١٠,٩	٧,١	١٢,٥	١١,١	١٣,٤	٨,٣	٤,٧	١٣,٣
ف-١	١,٤	٠,٧٨	١,٤	٢,٤	٢,١	٠,٩٤	٠,١٥	١,٥
خ ع-٧	٠,٥٥	١,٢	٠,٤٧	٠,١٢	٠,١٢	٠,٣٧	١	٠,٧٨
خ ع-٦	١,٦	٢,٧	٠,٨٣	٠,٩٧	٠,٨٤	٢	٢,٧	١,٩
خ ع-٥	٣,٨	٥,٦	١,٨	٢,٣	٢,٢	٥,٦	١٢,٩	٢,٦
خ ع-٤	٧,٨	٨,٨	٥,٩	٧,٢	٥,٤	١٢,٣	٢٢	٤,٢
خ ع-٣	١٢,٦	١٤,١	١٢,٧	٩	٩,٣	١٥	١٨,٤	١٣,٩
خ ع-٢	٦,١	١٠,١	٢,٤	٣,٩	٥,٣	٨,٤	١٤	٢,٤
خ ع-١	٣,٧	٣	١,٨	١٢,٣	٣	٣,٢	٢,٩	٤,٤
خ م-٥	٠,٧٨	٠,٣٩	٠,٦٥	٠,٧٣	١,٢	٠,٢٨	٠,٣٠	١,١
خ م-٤	٢,٧	٢,٩	٣,٩	٢,٣	٢,٨	١,٥	٠,٤٥	٣,١
خ م-٣	٥,٢	٦,٩	٧,٧	٦	٤,٤	٢,٢	٠,٢٥	٥,١
خ م-٢	٢,٤	٢,٨	٢,٨	٧,٢	١,٢	٢,١	١,٥	١,٨
خ م-١	٠,١٨	٠,٣٤	٠,٢٤	٠,٣٦	٠,١٥	صفر	٠,٣٠	صفر

المصدر: قاعدة بيانات السنوات الست من مكتب إدارة الموارد البشرية (كل الإجراءات على نطاق الأمم المتحدة).

المرفق الثالث

حالات التعيين الأولي في مختلف الدرجات حسب المنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية)

ف-٥	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	٣١٢	٤٢	٦١	١٣	١١٤	٣٠	٤	٤٤
الدرجة ١	٦٤	٥٧	٧٢	٦١	٧٢	٦٣	٥٠	٤٣
الدرجات ٢-٥	٢٣	٣٨	٢١	٣١	١٤	٢٤	٥٠	٣٠
الدرجة ٦ وما فوقها	١٣	٥	٧	٨	١٤	١٣	صفر	٢٧
ف-٤	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	٩٧٦	١٧٥	١٩٤	٧٣	٢٧٧	٦٨	٢٤	١٦٠
الدرجة ١	٨٠	٨٣	٧٨	٨١	٨١	٨٥	٦٧	٧٧
الدرجات ٢-٥	٩	٩	٩	٩	٨	٣	٨	١٠
الدرجة ٦ وما فوقها	١١	٨	١٣	٩	١١	١٢	٢٥	١٣
ف-٣	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	١ ٣٢٣	٢٢٢	٢٥٢	٩٢	٣٩١	١١٣	٤٠	٢٣٢
الدرجة ١	٧٧	٧٧	٨١	٨١	٧٣	٨١	٨٠	٧٥
الدرجات ٢-٥	١٣	١٢	١١	٩	١٦	١٢	١٣	١٤
الدرجة ٦ وما فوقها	١٠	١١	٨	١٠	١١	٧	٧	١١

المصدر: قاعدة بيانات السنوات الست من مكتب إدارة الموارد البشرية (كل الإجراءات على نطاق الأمم المتحدة).

المرفق الرابع

الترقيات حسب الرتبة والمنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية)

الرتبة	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	٤ ٧٣٨	٦٠٠	٩٣٨	٢١٣	١ ٢١٣	٤٤١	١٩٤	١ ٠٨٥
أمين عام مساعد	*٣	*٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	*١
مد-٢	١,١	٣,٣	٠,٧٥	٠,٩٤	١,٢	٠,٩١	٠,٥١	٠,٥٥
مد-١	٣,١	٢,٨	٢,٤	٢,٨	٣	٤,١	٦,٢	٢,٦
ف-٥	٧,٧	٨,٣	٥,١	١٦,٩	٨,٢	٧,٥	١١,٣	٦,٥
ف-٤	١١,٩	١١,٢	١٢,٨	٢٥,٣	١٢,٦	٩,٧	١٠,٨	٩,٧
ف-٣	٩,٧	٩,٢	١٢,٨	١٤,٥	١٠,٥	١٠,٦	٦,٧	٦,٢
ف-٢	١,٤	١,٥	٢,٤	٠,٩٤	٠,٦٦	١,١	٢,٦	١,٦
خ ع-٧	٤,٥	٣,٧	٤,٠	٢,٣	٤,٤	٧,٧	٤,١	٤,٢
خ ع-٦	١١,٣	٩,٨	١٢,٣	٦,٦	١١	١١,٨	١٩,٦	٩,٨
خ ع-٥	١٨,٩	١٩,٧	٢٢,٣	١١,٧	١٦,٦	٢١,٥	١٦,٥	١٨,٤
خ ع-٤	١٢,٥	٩,٧	١٢,٧	٨,٤	١٣,٥	١١,٦	١٥,٥	١٣,٦
خ ع-٣	٣,٩	٦,٥	٣,٤	٤,٢	٣,٩	٣,٢	٣,١	٣,٥
خ ع-٢	١,١	٢,٢	٠,٤٣	٠,٤٧	٠,٦٦	٠,٩١	صفر	١,٨
خ م-٧	٠,١٧	٠,١٧	صفر	صفر	٠,٣٣	صفر	صفر	٠,٢٨
خ م-٦	٠,٦١	١	٠,٦٤	صفر	٠,٧٤	٠,٤٥	صفر	٠,٥٥
خ م-٥	١,٥	١,٨	١,٣	صفر	٢	١,١	صفر	١,٨
خ م-٤	١,٨	١,٧	١,٩	٠,٤٧	٢,٩	٠,٤٥	صفر	٢
خ م-٣	٠,٦٠	١	٠,٨٥	صفر	٠,٩١	صفر	صفر	٠,٢٨

المصدر: قاعدة بيانات السنوات الست من مكتب إدارة الموارد البشرية (كل الإجراءات على نطاق الأمم المتحدة).

* أرقام أولية.

المرفق الخامس

الترقيات في مختلف الدرجات حسب المنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية)

ف-٥	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	٣٦٣	٥٠	٤٨	٣٦	١٠٠	٣٣	٢٢	٧١
الدرجة ١	١٤	٤	١٩	٦	١٩	١٢	٩	١٧
الدرجات ٢-٥	٣٨	٣٤	٤٨	٢٢	٣٢	٣٦	٤١	٤٩
الدرجة ٦ وما فوقها	٤٨	٦٢	٣٣	٧٢	٤٩	٥٢	٥٠	٣٤
ف-٤	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	٥٦٥	٦٧	١٢٠	٥٤	١٥٣	٤٣	٢١	١٠٥
الدرجة ١	١٩	١٥	١٨	٢	٢٦	١٦	١٤	٢٧
الدرجات ٢-٥	٤٤	٣٦	٥٤	٤٢	٤٣	٤٩	٣٣	٣٩
الدرجة ٦ وما فوقها	٣٧	٤٩	٢٨	٥٦	٣١	٣٥	٥٣	٣٤
ف-٣	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	٤٦١	٥٥	١٢٠	٣١	١٢٨	٤٧	١٣	٦٧
الدرجة ١	٣٣	٤٢	٤٠	٢٣	٣٧	١٩	٢٣	٢٤
الدرجات ٢-٥	٥١	٥١	٥٣	٤٥	٤٧	٤٠	٥٤	٦٦
الدرجة ٦ وما فوقها	١٦	٧	٧	٣٢	١٦	٤١	٢٣	١٠

المصدر: قاعدة بيانات السنوات الست من مكتب إدارة الموارد البشرية (كل الإجراءات على نطاق الأمم المتحدة).

المرفق السادس

حالات إعادة التعيين حسب الرتبة والمنطقة، ١٩٩٦-٢٠٠١ (نسب مئوية)

الرتبة	الإجمالي	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	١٥ ٩٦٧	٣ ٠٧٦	١ ٣٧٢	٩٧٥	٦ ٠٣٤	١ ٣٤٢	٣٦٢	٢ ٢٤٠
وكيل الأمين العام	*١٦	*٢	*٢	*١	*٥	*٢	*٢	*٢
أمين عام مساعد	*٢٣	*٣	*٣	صفر	*٣	*٥	*٣	*٦
مد-٢	٠,١٤	٠,١٩	٠,١٤	صفر	٠,١٦	<٠,٠١	صفر	٠,١٣
مد-١	٠,٣٤	٠,٣٩	٠,٦٥	صفر	٠,٢٠	٠,٥٢	صفر	٠,٦٧
ف-٥	١,١	٠,٩٧	١,٧	١,٧	٠,٦٨	١,٢	٠,٥٥	٢,٢
ف-٤	٤,٤	٤,٢	٧,٩	٤,٨	٢,٦	١,٣	٣,٩	٧,٥
ف-٣	٧,٦	٦,١	١١,٤	٥	٥,٧	٦,٩	٨,٣	١٥,٣
ف-٢	٦,٠٨	٥,٦	٦,٤	٥	٧,٢	٣	٥	١٢,٣
ف-١	٠,٥٩	٠,٢٩	٠,٨٠	١	٠,٧٤	٠,٢٢	صفر	٠,٥٣
خ ع-٧	٠,٣٩	٠,٨٨	٠,٢٢	٠,٢٠	٠,٢٥	<٠,٠١	صفر	٠,٢٢
خ ع-٦	١	١,١	١,٤	٠,٤١	٠,٤٦	١,٧	١,١	١,٩
خ ع-٥	٤,٧	٦,٩	٤,٤	٢,١	٣,٣	٣,٦	٦,٣	٥,٢
خ ع-٤	٧,٥	٦,٤	٨,٢	٦,٣	٧,٨	٧,٤	٧,٢	٦,٧
خ ع-٣	١٢,٤	١٥,٢	١٣,٦	١٩,٤	٩,٨	١٥,٩	٩,١	٨,٦
خ ع-٢	١٣,٧	٢٣,١	٤,٩	٩,٣	١٦,٢	٩,٢	٦,١	٤,٨
خ ع-١	٢,٨	٦,٥	١,٨	٢,٦	١,٨	٢	١,١	٢,٥
خ م-٥	٠,٣٧	٠,٤٥	٠,٦٥	٠,٣١	٠,٢٥	٠,٢٢	٠,٢٨	٠,٦٧
خ م-٤	١,١	٠,٩٤	٢,٩	٠,٩٢	٠,٧٤	١,١	٣	١,١
خ م-٣	١,٩	٢,١	٤,١	١,٥	١	٣,١	٦,٦	١,٧
خ م-٢	٠,٦٢	٠,٥٨	١	١	٠,٢٦	٠,٩٧	٥	٠,٢٧

ملحوظة: حالات إعادة التعيين في الرتب خ ع-٧، و خ ع-٦، و خ ع-١، أقل من أن تستحق التحليل.

المصدر: قاعدة بيانات السنوات الست من مكتب إدارة الموارد البشرية (كل الإجراءات على نطاق الأمم المتحدة).

* أرقام أولية.

المرفق السابع

ألف - التعيينات لأول مرة في مراكز العمل حسب المنطقة (نسب مئوية)

مركز العمل ^(١)	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية والبحر الكاريبي ومنطقة
المقر	١٢,١	١٦,٢	٥,٧	٢٩,١	٦,٣	٥,٩	٢٣,٦
إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد	١٩,٤	١٧	١٠,٧	٢٥,٤	٨,٧	٥,٢	١٢,٨
فيينا ^(ب)	٧,٥	١٠,٥	٨,٧	٥٢,٧	٥,٢	٣,٥	١٠,٩
جنيف ^(ج)	١٢,٢	١٢	٥,٣	٤٥,٥	٦,١	١,٧	١١,٤
نيروبي ^(د)	٣٥,١	١٠	٢,٩	٣١	٥,٧	٣,١	١١,٦
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	٦,١	١,٦	صفر	٤,٩	١,٢	٧٩	٤,٥
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٠,٣	٠,٣	صفر	٠,٥	٨١,١	صفر	١٢,٩
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	٢,٩	٩,٥	١٨,١	٥٦,٢	٢,٩	صفر	٥,٧
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٩٢	٠,٩	٢,٩	٣,٧	٠,٦	صفر	٢,٦
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا ومنطقة المحيط الهادئ	١,١	٧٢,٣	٣,٣	١٤,١	صفر	٠,٥	٧,٦

باء - الترقيات في مراكز العمل حسب المنطقة (نسب مئوية)

مركز العمل ^(١)	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية والبحر الكاريبي ومنطقة
المقر	٩,٤	٢٢,٣	٤,٧	١٧,٨	٨,٦	٢	٣٥
إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد	١٤,٣	١٨,٥	٠,٤	٣٥,٢	٣,٥	١,٥	٢٦,٣
فيينا ^(ب)	٥,٦	١٨,٢	٥,٦	٥٠,٧	٥,١	٤,٨	٨,٦
جنيف ^(ج)	١٢,١	١٢,٤	٥,٦	٤٦,٤	٦,٩	٤,٤	٨,٥
نيروبي ^(د)	٤٦	١٥,١	٤	١٩,١	٦	٢,٣	٧
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	٣,٨	٧,٧	صفر	٤,٨	١	٧٣	٥,٨
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٠,٧	صفر	صفر	٨,٩	٨٠,١	٠,٧	٨,٢
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	١,٥	١٢	٢١,٢	٤٨,٥	٧,٦	٣	٣
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٩٣,١	٢,٧	١,٣	١,٣	١,٣	صفر	صفر
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٠,٨	٨٢,٢	٠,٨	١٠	صفر	١,٦	٤,٢

جيم - حالات إعادة التعيين في مراكز العمل حسب المنطقة (نسب مئوية)

مركز العمل ^(أ)	أفريقيا	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	شرق أوروبا	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
المقر	١٢,٣	١٠,٦	٥,٣	٣٠,٦	٧,٦	٢,٢	٣٠,٣
إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد	٢٠	١٦,٣	٥,٣	٢٣,٩	٩,٥	٥,٢	١٧,٨
فيينا ^(ب)	٨,٧	٩,٧	٩,٢	٥٤,٢	٣,٤	٥	٨,٢
جنيف ^(ج)	١٠,٥	٦,٦	٧,٨	٥٤,٨	٥,٤	١,٢	٦,٩
نيروبي ^(د)	٣٦,٣	١١,٦	٣,٩	٢٦	١١,٦	١,٢	٧,٣
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	٣,٥	٤,٧	صفر	٩,٤	١,٢	٦٥,٩	١٣
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	صفر	٠,٦	صفر	٦,٧	٨٣,٨	صفر	٧,٨
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	٥,٧	٨,٣	١٧	٤٤	٧	صفر	١٢,٦
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٩٨,٦	صفر	٠,٣	٠,٦	صفر	صفر	٠,٥
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا ومنطقة المحيط الهادئ	صفر	٣٧,٣	١٢	٣٨,٨	صفر	صفر	٦,٥

(أ) النسب المئوية حسب مركز العمل قد لا يكون مجموعها ١٠٠ في المائة نتيجة للتباين في قاعدة البيانات بالنسبة لمراكز العمل.

(ب) مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة.

(ج) مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، ومركز الأمم المتحدة للمؤتمرات.

(د) مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومؤتمر الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل).