

Distr.: General  
2 October 2002  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة السابعة والخمسون

البندان ١٠٢ و ١١٨ من جدول الأعمال

النهوض بالمرأة

إدارة الموارد البشرية

## تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام\*

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة ١٢٧/٥٦ المؤرخ ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، يقدم هذا التقرير معلومات عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة وفي سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وتبلغ نسبة النساء ٤١ في المائة من الموظفين في الشريحة المحددة التي تشمل موظفي الفئة الفنية المعينين لمدة عام واحد أو أكثر في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بزيادة قدرها ٠,٨ في المائة عن العام الماضي. وعلى نطاق أعم، تبلغ هذه النسبة ٣٥ في المائة من الموظفين، في الشريحة الأوسع لموظفي الفئة الفنية المعينين لمدة عام واحد أو أكثر، بزيادة قدرها ٠,٤ في المائة منذ آخر فترة شملها التقرير. ومن جملة الإدارات والمكاتب البالغ عددها ٢٤، حققت أربع إدارات الهدف العام لإقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة، بينما تدنت نسبة الإناث في أربع إدارات أخرى إلى أقل من ٣٠ في المائة من موظفي الفئة الفنية.

\* تأخر تقديم التقرير بسبب المشاورات المكثفة التي جرت بشأنه.

ولم يُستوف هدف تحقيق الخمسين في المائة في اختيار النساء المرشحات للتعين في وظائف الفئة الفنية لمدة عام واحد أو أكثر خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير إلا في الرتبة ف - ٢. وبالنسبة لجميع الرتب الأخرى، استمر الاتجاه إلى تعيين الرجال بأعداد تفوق أعداد النساء بحيث وصلت النسبة العامة لتعيينات النساء إلى ٣٣,٢ في المائة. وعند رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، مُثلت النساء بنسبتي ١٠,٥ و ١٠,٢ في المائة، على التوالي. ومثلت النساء ٤٤,١ في المائة من جملة الترقيات. وزاد حراك النساء (٢١ موظفة) بالمقارنة بالرجال (١١ موظفا) فيما بين الإدارات ومراكز الخدمة في نطاق الترقيات، فأبطلن بذلك الفكرة الدارجة عن عزوفهن عن التنقل.

وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة، لم تتحقق إلا زيادة هامشية في النسبة العامة للنساء المعينات في الفئة الفنية والفئات العليا من ٣٣,٥ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ إلى ٣٣,٧ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ (آخر البيانات المتاحة).

وقد اعترى قدر من التفاوت التقدم المحرز في الفترة المنقضية منذ تقديم آخر تقرير، واقتضى الأمر مزيدا من الجهود الحثيثة لتحقيق تقدم في هدف التوازن بين الجنسين. ولا بد أن يولى بوجه خاص اهتمام لتعيين وترقية المزيد من النساء في الفئات العليا، وأن يجري تناول الشواغل المحددة المتعلقة بالتطور الوظيفي للنساء لا سيما في فئة الخدمات العامة التي تشغلن المرأة جل وظائفها.

## المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٥	٢-١	مقدمة .....
٥	٣١-٣	لمحة عامة عن الوضع الراهن للمرأة في الأمانة العامة .....
٥	١٥-٣	ألف - توزيع الموظفين المعيّنين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة حسب نوع الجنس .....
٥	٥-٤	١ - الموظفون المعيّنون في الفئة الفنية والفئات العليا .....
٥	٧-٦	٢ - موظفو الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي .....
٦	٨	٣ - الموظفون المعيّنون في وظائف لغوية في الفئة الفنية والفئات العليا
٦	٩	٤ - الموظفون المعيّنون في الفئة الفنية والفئات العليا في وظائف قاصرة على العمل في مكاتب أو بعثات أو صناديق أو برامج محددة ...
٦	١٤-١٠	٥ - موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في بعثات حفظ السلام وبناء السلام (التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات) .....
٧	١٥	٦ - الموظفون المعيّنون في وظائف المشاريع .....
٧	٢٠-١٦	باء - تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في الإدارات والمكاتب التي تعين أكثر من ٢٠ موظفاً من الفئة الفنية .....
٨	٢٥-٢١	جيم - تعيينات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة .....
٨	٢١	١ - التعيينات - الفئات العليا .....
٨	٢٤-٢٢	٢ - التعيينات في الفئة الفنية .....
٩	٢٥	٣ - الامتحانات التنافسية الوطنية والامتحانات اللغوية .....
٩	٢٧-٢٦	دال - الترقيات .....
٩	٢٨	هاء - الحراك الوظيفي .....
٩	٣١-٢٩	واو - التوزيع الجنساني للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
١٠	٣٢	ثالثا - استعراض عام لتمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة

١١	٤٨-٣٥	.....	٢٠٠١ حزيران/يونيه	التطورات التي استجرت منذ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١	رابعاً -
١١	٣٦-٣٥	.....		خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية	ألف -
١١	٣٧	.....		النظام الجديد للتوظيف وترقية الموظفين وتنسيبهم	باء -
				المسائل الجنسانية في مكان العمل والتدريب على تعميم مراعاة المنظور	جيم -
١٢	٤٢-٣٨	.....		الجنساني	
١٢	٤٦-٤٣	.....		البرنامج المتعلق بالعمل/الأسرة	دال -
				السياسات والإجراءات التي تُنظم حالات للمضايقة، بما في ذلك	هاء -
١٣	٤٨-٤٧	.....		التحرش الجنسي	
١٤	٥٩-٤٩	.....		الاستنتاجات	خامساً -

## الجدول

١٧	.....	٢٠٠٢	٣٠ حزيران/يونيه	توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لفترة سنة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢	١ -
				توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢	٢ -
٢٠	.....	٢٠٠٢		مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢	٣ -
٢٢	.....	٢٠٠٢		مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢	٤ -
٢٣	.....	٢٠٠٢		موظفو الأمم المتحدة من الفئة الفنية المعيّنون دولياً والذين يعملون في عمليات حفظ السلام (إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد) مصنّفون حسب نوع الجنس في ٨ آب/أغسطس ٢٠٠٢ (من الرتبة ف - ١ إلى وكيل الأمين العام)	٥ -
٢٤	.....	٢٠٠٢		توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠	٦ -

## أولاً - مقدمة

على ما كانت عليه في العام الماضي عند ٢٤,٧ في المائة. إلا أنه بالنسبة لوظائف الرتبة مد - ١ بمفردها، انخفضت النسبة من ٣٠,١ في المائة إلى ٢٨,٩ في المائة (٩٣ وظيفة من أصل ٣٢١ وظيفة). لكن نسبة تمثيل المرأة في الرتبة مد - ٢ ارتفعت بمقدار ٤,٤ في المائة من ١٧,٩ في المائة إلى ٢٢,٣ في المائة (٢٥ وظيفة من أصل ١١٢ وظيفة). وفي رتبة وكيل الأمين العام، توقفت نسبة تمثيل المرأة عند ١٠,٥ في المائة منخفضة بذلك بمقدار ١,٣ في المائة (أربع نساء من أصل ٣٨ وظيفة). وفي رتبة الأمين العام المساعد وقفت نسبة تمثيل المرأة عند ١٠,٢ في المائة عاكسة انخفاضاً بمقدار ٠,٦ في المائة (أربع نساء من أصل ٣٩ وظيفة).

### ٢ - موظفو الفئة الفنية والفئات العليا المعينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

٦ - بالنسبة لهذه الطائفة الأكثر تحديداً لموظفي الفئة الفنية المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي كانت نسبة تمثيل النساء في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، تبلغ ٤١ في المائة (١٠٢٢ امرأة من أصل ٢٤٩٢ موظفاً) بالمقارنة بنسبة ٤٠,٢ في المائة منذ عام مضي (انظر الجدول ٢). وتتماشى هذه الزيادة الطفيفة المتحققة بنسبة ٠,٨ في المائة مع المعدل المتوسط المتحقق في هذه الطائفة منذ عام ١٩٨٩ والبالغ ١ في المائة سنوياً.

٧ - وضمن هذه الفئة زادت نسبة النساء المعينات في الرتبة مد - ١، والرتب الأعلى بمقدار ١ في المائة، من ٣٢,٧ في المائة إلى ٣٣,٧ في المائة (١١٠ امرأة من أصل ٣٢٦ موظفاً في هذه الرتب: انظر الجدول ٤). إلا أن عدد النساء على مستوى الرتبة مد - ١ بقي دون تغيير كما كان في العام الماضي وهو ٨٢ امرأة.

١ - يقدم هذا التقرير، استجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها ١٢٧/٥٦ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، وهو يغطي الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

٢ - وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٢، ومن جملة الدول الأعضاء وعددها ١٩٠ دولة، كانت ١٦ دولة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة<sup>(١)</sup>. ومن جملة الدول الأعضاء المتبقية وعددها ١٧٤، كانت ٣٧ دولة<sup>(٢)</sup> غير ممثلة بنساء من مواطنيها في الأمانة العامة، مقارنة بما مجموعه ٣١ دولة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

### ثانياً - لمحة عامة عن الوضع الراهن للمرأة في الأمانة العامة

#### ألف - توزيع الموظفين المعينين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة حسب نوع الجنس

٣ - يستند التحليل الوارد أدناه إلى التوزيع الجنساني للموظفين المعينين في الأمانة العامة بموجب المجموعة ١٠٠ في الفئة الفنية والفئات العليا (٥٧٣٣ موظفاً)، والموظفين المعينين بموجب المجموعة ٢٠٠ في وظائف فنية بالمشاريع (٨٣٧ موظفاً).

#### ١ - الموظفون المعينون في الفئة الفنية والفئات العليا

٤ - حققت نسبة تمثيل المرأة في الفئة الأعم لموظفي الفئة الفنية، وهم الموظفون المعينون في الفئة الفنية والفئات العليا لمدة عام واحد أو أكثر (انظر الجدول ١) زيادة طفيفة من ٣٤,٦ في المائة إلى ٣٥ في المائة (٢٠٠٥ وظائف من أصل ٥٧٣٣ وظيفة).

٥ - وفي الرتبة مد - ١ والرتب الأعلى، لم تحدث زيادة في النسبة التراكمية لتمثيل المرأة في هذين المستويين للوظائف العليا ووظائف صنع القرار (انظر الجدول ٣). وظلت النسبة

٣ - الموظفون المعينون في وظائف لغوية في  
الفئة الفنية والفئات العليا

٨ - شهد التوزيع الجنساني لوظائف الفئة الفنية ذات المتطلبات اللغوية الخاصة تحسنا ملموسا، حيث طرأت زيادة طفيفة من نسبة ٤,٤ في المائة للنساء في حزيران/يونيه ٢٠٠١ إلى ٢,٢ في المائة (٣٣٦ امرأة من أصل ٨٥٧ موظفا) في حزيران/يونيه ٢٠٠٢.<sup>(٣)</sup>

٤ - الموظفون المعينون في الفئة الفنية والفئات العليا في وظائف قاصرة على العمل في مكاتب أو بعثات أو صناديق أو برامج محددة

١١ - وفي حين اتجه عدد موظفي الفئة الفنية المعينين لمدة عام واحد أو أكثر في عمليات السلام إلى التزايد من ٤١٥ موظفا إلى ٤٣٧ ١ موظفا (٣٤٥ امرأة و ٠٩٢ ١ رجلا)، اتجهت النسبة المئوية لتمثيل النساء إلى الانخفاض الطفيف (بنسبة ٠,٧ في المائة) من ٢٤,٧ في المائة إلى ٢٤ في المائة. وقد تجاوز عدد الرجال في عمليات السلام عدد النساء بشكل ملحوظ بالنسبة للموظفين المعينين في وظائف الفئة الفنية لمدة عام واحد أو أكثر (انظر الجدول ٥)، حيث يمثل الرجال زهاء ٧٦ في المائة من الموظفين المدنيين في البعثات.

٩ - تقتصر التعيينات في هذه الفئة على العمل في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) ومكتب الأمم المتحدة لمراقبة المخدرات ومنع الجريمة. وبالنسبة لمجموع هذه التعيينات تمثل النساء المعينات في وظائف هذه الفئة ٧,٧ في المائة (١١٨ امرأة من أصل ٣٦١ موظفا). وبالنسبة للرتبة مد - ١ والرتب الأعلى، تمثل النساء ٦,٦ في المائة (٨ نساء و ٤٣ رجلا).

١٢ - ويشير توزيع موظفي الفئة الفنية بحسب البعثة (الجدول ٥) إلى أنه من أصل ٢٨ بعثة سلام<sup>(٤)</sup>، توجد ست بعثات تتألف بكاملها من الرجال، في حين يغلب عدد الرجال في ٢٢ بعثة بنسبة تزيد عن ٧٠ في المائة. وفي عمليات السلام التي يزيد فيها عدد وظائف الفئة الفنية عن خمس وظائف، لا توجد سوى أربع عمليات، تمثل الإناث فيها ٣٠ في المائة أو أكثر في وظائف الفئة الفنية. وفي عشر عمليات سلام تشكل النساء ما بين ٢٠ و ٣٠ في المائة، وفي ست عمليات سلام تمثل الإناث أقل من ٢٠ في المائة.

٥ - موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في بعثات حفظ السلام وبناء السلام (التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات)

١٣ - وفي الرتبة مد-١ والرتب الأعلى، تمثل النساء نسبة ٤,٢ في المائة لا غير من الموظفين في عمليات السلام (٤ نساء من أصل ٩٢ موظفا). وعلاوة على ذلك فمن

١٠ - استنادا إلى قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) المؤرخ ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، شكل الأمين العام فريقا معنيا بالتعيينات في الوظائف العليا من أجل تقديم المشورة إليه بشأن اختيار شاغلي الوظائف الرئيسية بما فيها وظائف عمليات السلام. وفي أيار/مايو ٢٠٠١، دعيت الدول الأعضاء إلى التقدم بأسماء من أجل إدراجها في قائمة، على أن تضمنها أكبر عدد ممكن من المرشحات المؤهلات. وبالإضافة إلى ذلك، جرى في نطاق الاستراتيجية الشاملة لملاك موظفي عمليات حفظ السلام (-/55/305/A

والحسابات (٥٢,٣ في المائة)؛ وإدارة شؤون الإعلام (٥٠,٤ في المائة).

١٧ - وفي أربعة أخرى من المكاتب والإدارات خفضت نسبة تمثيل المرأة إلى أقل من ٣٠ في المائة من عدد الموظفين وهي: اللجنة الاقتصادية لأوروبا (٢٨,٣ في المائة)، ومكتب خدمات الدعم المركزي (٢٤,٨ في المائة)، وإدارة بعثات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات (٢٤ في المائة)، ثم لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش (١٧,٦ في المائة).

١٨ - وتوقف الرقم الإجمالي المتعلق بالنساء اللاتي يشغلن وظائف في الرتب مد-١ والرتب الأعلى عند نسبة ٢٤,٦ في المائة. وحققت ثلاث من الإدارات والمكاتب أو تجاوزت هدف إقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما في الرتبة مد-١ وما فوقها وهي: مكتب الأمم المتحدة في فيينا (٦٠ في المائة)، ومكتب إدارة الموارد البشرية (٥٧,١ في المائة) ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (٥٠ في المائة).

١٩ - وفي اثنتي عشرة إدارة ومكتبا تراوحت نسبة تمثيل المرأة في هذه الرتب بين ٣٠ و ٤٠ في المائة. وفي إحدى عشرة إدارة ومكتبا تراوحت هذه النسبة بين ١٠ و ٣٠ في المائة. وفي اثنين من المكاتب والإدارات بلغت نسبة النساء في الرتبة مد-١ والرتب الأعلى أقل من ١٠ في المائة وهما: مكتب منسق الشؤون الإنسانية (٨,٣ في المائة، بانخفاض قدره ٢,٨ في المائة عن العام الماضي)؛ وإدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات (٤,٢ في المائة، بانخفاض قدره ٣,٥ في المائة عن العام الماضي).

٢٠ - وتخلو ثلاث من الإدارات والمكاتب من النساء في هذه الرتب وهي: لجنة الأمم المتحدة للتعويضات، ومكتب برنامج العراق، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي.

أصل ٢٨ عملية سلام توجد ٢٤ عملية تخلو من النساء في هذه الرتب.

١٤ - وفي فئة الخدمات الميدانية، ومن أصل ٦٣٦ ١ موظفا معينين في عمليات السلام، تمثل النساء ٢٢,٢ في المائة، بما فيها نسبة ٢,٣ في المائة لا غير (٢ من ٨٦) في رتب معادلة للرتبة الفنية والفئات العليا (خ م-٦ و خ م-٧)<sup>(٥)</sup>.

#### ٦ - الموظفون المعينون في وظائف المشاريع

١٥ - يبلغ عدد الموظفين المعينين في وظائف المشاريع (موجب المجموعة ٢٠٠) ٨٣٧ موظفا. ومن أصل هذا الإجمالي زاد تمثيل المرأة بنسبة ٠,٥ في المائة من ٢٩,٨ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ إلى ٣٠,٣ في المائة (٢٥٤ امرأة من ٨٣٧ موظفا) في حزيران/يونيه ٢٠٠٢<sup>(٦)</sup>. وباستثناء وظائف الرتبة م-٢ (٢٤١ وظيفة) ظلت النسبة المئوية للنساء في جميع الرتب الأخرى أقل من نسبة ٥٠ في المائة المستهدفة. وكان تمثيل المرأة في هذه الرتب على النحو التالي: م-٣، ٣٩,٢ في المائة (٦٩ من أصل ١٧٦)؛ م-٤، ٢٠,٩ في المائة (٣٠ من أصل ١٤٣)؛ م-٥، ١٠,٧ في المائة (٢١ من أصل ١٩٥)؛ م-٦، ٦,٣ في المائة (٩ من أصل ٧٣). وفي الرتبة م-٧ ظلت نسبة النساء، كما كانت عليه في العام الماضي، تمثل ١٢,٥ في المائة (امرأة واحدة من أصل ٩ موظفين).

#### باء - تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في الإدارات والمكاتب التي تعين أكثر من ٢٠ موظفا من الفئة الفنية

١٦ - حققت أربع من الإدارات والمكاتب أو تجاوزت هدف إقامة التوازن العام بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما وهي: مكتب إدارة الموارد البشرية (٥٥,٧ في المائة)، وإدارة الشؤون الإدارية/مكتب وكيل الأمين العام (٥٤,١ في المائة)؛ ومكتب تخطيط البرامج والميزانية

## جيم - تعيينات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة

### ١ - التعيينات - الفئات العليا

٢١ - تشغل امرأة واحدة وظيفه في فئة وكيل الأمين العام، (اللجنة الاقتصادية لأوروبا) من أصل ١١ وظيفه في هذه الفئة، وتشكل نسبة ٩,١ في المائة. وفي رتبة الأمين العام المساعد، ومن أصل ١٠ وظائف توجد وظيفه واحدة تشغلها امرأة (اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ)، وتشكل نسبة ١٠ في المائة. وبالإضافة إلى ذلك، عين الأمين العام في الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي امرأتين في رتبة مساعد الأمين العام (المثلة الخاصة للأمين العام في بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا، ونائبة الممثل الخاص للأمين العام في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية) خلال الفترة المشمولة بالتقرير<sup>(٧)</sup>.

### ٢ - التعيينات في الفئة الفنية

٢٢ - لم يتحقق هدف إقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما في تعيينات الفئة الفنية لمدة عام واحد أو أكثر إلا في الرتبة ف-٢. وبالنسبة لجميع الرتب الأخرى<sup>(٨)</sup> استمر توظيف الرجال بعدد أكبر من النساء. وبناء عليه انخفضت بمقدار ٧,٥ في المائة في جميع الرتب الأخرى نسبة النساء اللاتي جرى تعيينهن خلال الفترة المشمولة بالتقرير من ٤٠,٧ في المائة إلى ٣٣,٢ في المائة. ويبدو خلل التوازن الجنساني في التعيينات ملحوظا عند المستويين الأوسط والأعلى، أي في الرتب ف-٤ و ف-٥ ومد-١ ومد-٢، حيث تمثل التعيينات من النساء نسبة ٢٢,٧ في المائة، و ١٢,١ في المائة، و ١٩,٢ في المائة، و ٢١,٤ في المائة على التوالي. وكان هذا الانخفاض ملحوظا بوجه خاص في الرتبة ف-٤ (٩,٤ في المائة) حيث انخفض من ٣٢,١ في المائة إلى ٢٢,٧ في المائة. وكان الانخفاض ملحوظا أيضا في الرتبة ف-٣ حيث بلغ ١٠,٧ في المائة.

٢٣ - وفيما يتعلق بإعادة التعيينات<sup>(٩)</sup>، لاحظ تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب (A/56/956) أنه خلال الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠١ "انخفضت نسب إعادة تعيين النساء في الرتب من ف-٣ إلى مد-٢، وأظهرت الرتبة ف-٤ أكبر الفروق بين حالات إعادة التعيين للرجال والنساء. (وقد تراوحت معدلات إعادة التعيين تراوحت كثيرا فيما بين المناطق، إلا أن نسب إعادة تعيين النساء كانت منخفضة بصورة ثابتة في جميع المناطق". وفي الرتبة ف-٤ تضاعفت نسبة إعادة تعيين الرجال ٣,٥ مرة بالمقارنة بإعادة تعيين النساء.

٢٤ - وبينما تخلف تعيين النساء في جميع المستويات مقارنة بتعيين الرجال، بذلت بعض الإدارات والمكاتب جهودا لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما عند تعيين النساء. ومع ذلك، لم يتمكن سوى ١١ إدارة ومكاتب من تحقيق الهدف المذكور أعلاه أو تجاوزه وهي: صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية (٧٥ في المائة)؛ إدارة الشؤون الإدارية/مكتب وكيل الأمين العام (٧١,٤ في المائة)؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٦٦,٧ في المائة)؛ إدارة شؤون الإعلام (٥٨ في المائة)؛ مكتب الأمم المتحدة في جنيف (٥٧,١ في المائة)؛ إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية (٥٦ في المائة)؛ مكتب إدارة الموارد البشرية (٥٤,٥ في المائة)؛ مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (٥٤,٥ في المائة)؛ مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات (٥٠ في المائة)؛ الهيئات المشتركة بين المنظمات (٥٠ في المائة)؛ مكتب برنامج العراق (٥٠ في المائة).



التنقل. وعلاوة على ذلك، ومن أصل ثماني حالات للحراك الموازي، مثلت النساء ثلاث حالات فيما شكل الرجال خمس حالات.

### واو - التوزيع الجنساني للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٢٩ - تشكل النساء غالبية الموظفين في فئة الخدمات العامة (٦١,٩ في المائة أو ٢٧٧ ٤ امرأة من أصل ٦٩٤ ٦ موظفا). ومع ذلك، فالمرأة ممثلة بشكل محدود للغاية في فئتي خدمات الأمن والحرف والمهن بنسبتي ٩,٣ في المائة (١٩ من أصل ٢٠٥) و ٣,٥ في المائة (٦ من أصل ١٩٠)، على التوالي. وفي فئة الخدمات الميدانية وفي الرتب المناظرة لفئة الخدمات العامة، تمثل النساء ٢٢,١ في المائة (٣٦٦ من أصل ١٦٥٦ موظفا)<sup>(١٢)</sup>.

٣٠ - وشكلت النساء ٦٣,٦ في المائة من الترقيات في فئة الخدمات العامة التي بلغ إجماليها ٥٤٦ ترقية. وتنقل ١٧ من موظفي فئة الخدمات العامة (١٤ امرأة و ٣ رجال) بين الإدارات والمكاتب في إطار عملية للترقية، وهو ما يشير إلى الضيق الشديد لهامش الحراك إلى أعلى بين موظفي الخدمات العامة. وبلغ عدد عمليات الحراك الموازي بين الإدارات والمكاتب ٥٣ حالة (٤٣ امرأة و ١٠ رجال). وكنتيجة لامتحان النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية لعام ٢٠٠٢، رقيت ١٢ امرأة و ١٠ رجال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية والفئات العليا<sup>(١٣)</sup>. ومن أصل ٥٢ ترقية في فئة الخدمة الميدانية كان ٧,٧ في المائة منها للنساء. ومن أصل ٣٢ ترقية في فئة خدمات الأمن لم تحظ النساء إلا بنسبة ٩,٤ في المائة، ولم تتم أي ترقية للنساء في الرتب خ أ-٣ وحتى خ أ-٧. ومن أصل ٣٠ ترقية في فئة المهن والحرف، خصّ النساء ٣,٣ في المائة منها<sup>(١٤)</sup>.

٣١ - ويشير هذا الوضع إلى الأفق الضيق إلى حد الركود الذي يكتنف التطور الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة، وجلّهم من النساء. ويمثل هذا الوضع أيضا مثارا رئيسيا لقلق

### ٣ - الامتحانات التنافسية الوطنية والامتحانات اللغوية

٢٥ - شكلت المرأة ٥٩ في المائة (٣٦ من أصل ٦١) من التعيينات المترتبة على الامتحانات التنافسية الوطنية. وفي امتحانات اللغات شكلت المرأة ٥٥,٨ في المائة (١٩ من أصل ٣٤ موظفا)<sup>(١٥)</sup>. ويمثل ذلك زيادة بنسبة ٢,٧ في المائة و ٥,٨ في المائة على التوالي بالمقارنة بالعام الماضي.

### دال - الترقيات

٢٦ - سجلت ترقيات النساء انخفاضا عاما بنسبة ٣ في المائة (من ٤٧,١ إلى ٤٤,١ في المائة). وعلاوة على ذلك، لم يستوف هدف قرار الجمعية العامة ٦٩/٥٥ المتمثل تحديدا في ضمان ألا يقل تعيين وترقية النساء المؤهلات عن ٥٠ في المائة من جميع التعيينات والترقيات في جميع الرتب، أو تم تجاوزه إلا في الرتبة ف-٢ (٦٠,٩ في المائة).

٢٧ - وفي الرتب الأعلى (ف-٥ إلى مد-٢) وبالمقارنة بعدد النساء اللائي رقين في العام الماضي، طرأت زيادات بنسبة ٥,٤ و ٨,٩ و ٣,٣ في المائة في الرتب ف-٥ (٤٤,٦ في المائة)، و مد-١ (٤٤ في المائة)، و مد-٢ (٣٣,٣ في المائة)، على التوالي. وحظيت النساء بثلاث ترقيات من أصل تسع في الرتبة مد-٢ و ١١ ترقية من أصل ٢٥ ترقية في الرتبة مد-١. وعلى النقيض من ذلك، شهدت الرتب ف-٣ و ف-٤ انخفاضين ملحوظين بنسبتي ٧,١ في المائة و ١١,٥ في المائة.

### هاء - الحراك الوظيفي

٢٨ - لا يزال الحراك بين الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا منخفضا<sup>(١٦)</sup>. ومن أصل ٣٥٨ ترقية، تضمنت ٣٢ ترقية منها تنقلات بين الإدارات والمكاتب (٨,٩ في المائة). وزاد عدد النساء (٢١ موظفة) عن الرجال (١١ موظفا) الذين تنقلوا بين الإدارات ومراكز الخدمة في إطار هذه الترقيات، فأبطلن بذلك الفكرة التقليدية عن عزوفهن عن

(٢١ موظفا في الفئة الفنية) ولجنة الخدمة المدنية الدولية (١٣ موظفا في الفئة الفنية)<sup>(١٨)</sup>؛

(ب) تشكل نسبة المرأة في هذه الفئات أكثر من ٣٠ في المائة في ٥ منظمات هي: برنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/متلازمة نقص المناعة البشرية المكتسب (الإيدز) (٤٤,٤ في المائة)، وبرنامج الأغذية العالمي (٣٧ في المائة)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٣٤,٦ في المائة)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) (٣٠,٥ في المائة)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا) (٣٠ في المائة)؛

(ج) توجد في ٦ منظمات نسب من النساء في هذه الرتب تتراوح بين ٢٠ و ٣٠ في المائة، وهي: مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٢٨,٣ في المائة)، والأمانة العامة للأمم المتحدة (٢٧,٨ في المائة)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) (٢٣ في المائة)، ومنظمة الصحة العالمية (٢٢,٨ في المائة)، والمنظمة العالمية للهجرة (٢١,٤ في المائة)؛

(د) توجد في ٦ منظمات نسبة للنساء في هذه الرتب تتراوح بين ١٠ و ٢٠ في المائة وهي: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٩,٨ في المائة)، ومنظمة العمل الدولية (١٦,٥ في المائة)، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية (١٤,٢ في المائة)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية (١١,٦ في المائة)، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (١١,٤ في المائة)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (١١,١ في المائة)؛

(هـ) توجد في ٤ منظمات نسبة من النساء في هذه الرتب تقل عن ١٠ في المائة، وهي: مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (٧,٥ في المائة)، والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية (٤,٧ في المائة)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (يونيبدو) (٤,٥ في المائة)، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٤ في المائة)؛

بين هؤلاء الموظفين على النحو الذي أظهرته الدراسة الاستقصائية التي أجراها الفريق المعني بموضوع تساوي الحقوق للمرأة في الأمم المتحدة. وفي هذا السياق يشمل تقرير الفريق<sup>(١٥)</sup> قائمة بتوصيات يؤيد فيها بشكل فعلي الموقف الذي يتخذه الأمين العام<sup>(١٦)</sup> ويبحث فيه الجمعية العامة على "رفع القيود" المفروضة على التطور الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة.

### ثالثا - استعراض عام لتمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة

٣٢ - ارتفعت النسبة العامة لتمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في ٢٨ هيئة في منظومة الأمم المتحدة من ٣٣.٥ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ إلى ٣٣,٧ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠<sup>(١٧)</sup>، حسبما هو مبين في الجدول ٢. ويستمر صندوق الأمم المتحدة للسكان في الاستئثار بالنسبة الأعلى وهي ٥٠,٤ في المائة. ويغطي التحليل المقارن الوارد أدناه ٢٦ هيئة يعمل في كل منها ٢٠ موظفا أو أكثر من الفئة الفنية والفئات العليا.

٣٣ - وتشكل المرأة نسبة ٤٠ في المائة في الفئة الفنية بشكل عام في ثلاث من هذه المنظمات الـ ٢٦. وتتراوح هذه النسبة بين ٣٠ و ٤٠ في المائة في ١٠ منظمات، بينما تقل عن ٣٠ في المائة في ١٢ من هذه المنظمات الـ ٢٦.

٣٤ - وطرأت زيادة لا تذكر قدرها ٠,٢ في المائة في نسبة تمثيل المرأة على مستوى الدرجة مد-١، خلال الفترة من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ (٢٠,٦ في المائة) إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ (٢٠,٨ في المائة). شاملة في ذلك ما يلي:

(أ) تمكنت منظمتان، بالرغم من وجود أقل من ٢٠ موظفا في الفئة الفنية والفئات العليا في كل منهما، من الوصول إلى هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل، وهما معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث

واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومكتب الشؤون القانونية، والموئل، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا. ويمثل هذا زيادة بنسبة ١٥ في المائة<sup>(٩)</sup>، مقارنة بفترة الإبلاغ السابقة التي تمكنت فيها ٥ إدارات ومكاتب فقط من تحقيق هذا الهدف أو تجاوزه، وهي تحديدا: إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات، وإدارة الشؤون السياسية، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة.

## باء - النظام الجديد للتوظيف وترقية الموظفين وتنسيبهم

٣٧ - تضمن برنامج الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية، على نحو ما أيدته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، ضرورة إدخال نظام جديد للتعين والترقية والتنسيب، بدأ تطبيقه في ١ أيار/مايو ٢٠٠٢. وأنيطت بكل رئيس من رؤساء الإدارات/المكاتب، بموجب هذا النظام الجديد، مسؤولية لامركزية ومباشرة عن كفالة تحقيق المساواة للمرأة في التمثيل على جميع المستويات، وكذلك فيما يتعلق بالتطور المهني للموظفين وصولا إلى مستوى الرتبة مد-٢، مع الأخذ في الاعتبار بأن المرأة لا تزال في حاجة إلى تطبيق تدابير خاصة. ومن ثم يتعين أن يعاد توجيه مراكز تنسيق الإدارات كي تركز على تقديم الدعم لرؤساء هذه الإدارات ليتمكنوا من تحقيق أهدافهم. وستكفل هيئات الاستعراض المركزية

(و) لا يوجد تمثيل للمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في ٦ منظمات وهي: مركز التجارة الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، وجامعة الأمم المتحدة، والاتحاد البريدي العالمي، ومحكمة العدل الدولية.

والأمل معقود في أن تتوفر في المستقبل، من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، إمكانية الحصول على بيانات عن تحقيق التوازن بين الجنسين من هيئات منظومة الأمم المتحدة، بشكل أفضل فيما يتعلق بالتوقيت.

## رابعاً - التطورات التي استجرت منذ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١

### ألف - خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية

٣٥ - غطت السلسلة الأساسية لخطط العمل الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين (خطط العمل المتعلقة بالمسائل الجنسانية) في فرادى الإدارات والمكاتب بالأمانة العامة، الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. ومنذ ذلك الحين، جرى إدماج خطة العمل هذه في إطار أوسع لخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، بما يغطي الفترة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وتشترك حاليا جميع الإدارات والمكاتب البالغ عددها ٢٤ في هذه الخطط.

٣٦ - وفي أيار/مايو ٢٠٠٢، قدم رؤساء الإدارات والمكاتب تقارير عن أداء إدارتهم ومكاتبهم في عام ٢٠٠١، في إطار خطط العمل. وفي عام ٢٠٠١، بلغ عدد الإدارات والمكاتب التي حققت أهداف خطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية أو تجاوزتها ٢٠ إدارة ومكاتب، من أصل ٢٤، وذلك باختيارها المرأة لشغل نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر من الشواغر، بموجب هذه الخطط، وهي إدارة شؤون نزع السلاح، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وإدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات، وإدارة الشؤون الإدارية، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة شؤون الإعلام،

٤١ - وأعدت دائرة التدريب والتقييم التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام مجموعة متكاملة من مواد للتدريب في البعثات على "المسائل الجنسانية وحفظ السلام". وقد تم إعدادها من واقع دورة تدريبية بعنوان "المسائل الجنسانية وعمليات دعم السلام"، كانت قد أعدتها وزارة الشؤون الخارجية والتجارة الدولية الكندية ووزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة، بهدف تثقيف عناصر حفظ السلام بشأن الأدوار والمسؤوليات المنوطة بكل من الجنسين في حالات الصراع، فضلا عن توعيتهم بالنتائج المترتبة على تصرفاتهم فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية.

٤٢ - وكان لإدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية وبعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا دور ريادي في إعداد مجموعة مواد حزمة تدريبية متكاملة، في عام ٢٠٠١. ونفذت عمليات تدريب أيضا في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة في سيراليون. ويجري الآن إعداد منشور لأغراض التدريب بعنوان "المسائل الجنسانية وحفظ السلام" كي تستخدمه الدول الأعضاء. وأعد معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث الخصوص، مبادرة بعنوان "تدريب الموظفين المدنيين في عمليات حفظ السلام على الاحتياجات الخاصة للمرأة والطفل في حالات الصراع" مع التركيز على الصراعات والأوضاع التي تعقبها على وجه الخصوص. وطبقت بعثة الأمم المتحدة في البوسنة والهرسك المبادرة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، ثم طبقتها بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا في حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

#### دال - البرنامج المتعلق بالعمل/الأسرة

٤٣ - يتمثل أحد الأهداف الجوهرية لبرنامج الإصلاح الذي يتولاه الأمين العام في مجال الموارد البشرية، في تعزيز حراك الموظفين فيما بين الوظائف والإدارات ومراكز العمل. وعليه أجرى مكتب إدارة الموارد البشرية دراسة استقصائية على مستوى العالم بشأن ظروف العمل/العيش التي تشكل

الالتزام بالإجراءات المحددة، بينما يتولى مكتب إدارة الموارد البشرية رصد التقدم المحرز على أرض الواقع.

#### جيم - المسائل الجنسانية في مكان العمل والتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٣٨ - يقدم نوعان من البرامج التدريبية المصممة حسب الاحتياجات، بغية تطوير المزيد من المهارات لدى موظفي الأمم المتحدة في مجال المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وهي: المسائل الجنسانية في مكان العمل، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويهدف النوع الأول من البرامج إلى فهم أفضل للمسألة، وتعظيم مساهمات الجنسين معا في أعمال المنظمة العالمية، حيث يتدارس الرجال والنساء تجاربهم، وتصوراتهم، ومفاهيمهم، فيما يتعلق بأنفسهم والجنس الآخر، وصولا إلى رؤية داخلية بشأن زيادة كفاءة العمل، وتحقيق المزيد من التوافق في مكان العمل. وفي هذا السياق، نظم مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، في عام ٢٠٠١، برنامجا يتعلق ببناء قدرات المرأة في وظائف الفئة الفنية.

٣٩ - ومنذ تموز/يوليه ٢٠٠١، أصبحت البرامج المتعلقة بتنمية المهارات في مجال تعميم المنظور الجنساني تنظم من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية التابع لمكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ. ويرد المزيد من المعلومات بشأن التدريب على تعميم المنظور الجنساني، في تقرير الأمين العام عن "متابعة تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة والتقدم المحرز في التنفيذ" (A/56/319).

٤٠ - فضلا عن ذلك، تدعم حلقات العمل التي نظمها مكتب إدارة الموارد البشرية بشأن التطور المهني وبرنامج الرصد المتعلق بذلك، التي بدأت في حريف عام ٢٠٠١، هيئة بيئة عمل تحقق التقارب وتتسم بالوعي الجنساني.

سياسة موحدة كهذه، فستكون لها الغلبة على أية استحقاقات إجازة أبوة معمول بها في المنظمات. ومن المقرر أن تتلقى اللجنة، في دورتها للعام القادم، مقترحات محددة أعدتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الصدد.

## هاء - السياسات والاجراءات التي تنظم حالات للمضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي

٤٧ - في حزيران/يونيه ٢٠٠١، أنشأت المستشارية الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة فريقا عاملا مشتركا بين الوكالات، (شمل في عضويته مكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومجلس الطعون المشترك، واللجنة التأديبية المشتركة، والفريق المعني بالحقوق المتساوية للمرأة في الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف) بغية استعراض التحسينات اللازم إدخالها على سياسات الأمم المتحدة وتقديم مقترحات بشأنها، من أجل منع التحرش الجنسي ومعالجة الشكاوى المقدمة بشأنه. وسيجري إعداد مبادئ توجيهية مبسطة للموظفين المدنيين، في عام ٢٠٠٢، بشأن موضوع وإجراءات الانتصاف المتعلقة بالشكاوى المتصلة بالتحرش الجنسي بالاستفادة من العمل المشترك لإدارة عمليات حفظ السلام ومكتب المستشارية الخاصة (انظر الفقرة ٤٨).

٤٨ - وقد أعدت إدارة عمليات حفظ السلام، بالتعاون الوثيق في العمل مع مكتب المستشارية الخاصة، وبعد إجراء مشاورات موسعة مع مكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب الشؤون القانونية، وأطراف أخرى، أمرا توجيهيا إلى بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات الميدانية الأخرى، فيما يتعلق بالتحرش الجنسي. ويهدف الأمر التوجيهي إلى تثقيف جميع الأفراد العسكريين للوحدات الوطنية، والمراقبين العسكريين، وأفراد الشرطة المدنية، بشأن معايير السلوك الشخصي المتوقعة من أعضاء هيئات منظومة الأمم المتحدة، وضرورة تعزيز مناخ عملي إيجابي يحقق التقارب، والإجراءات التي يمكن تطبيقها لمعالجة الشكاوى المتعلقة بالتحرشات الجنسية في مكان العمل. ويرمي هذا الجهد أيضا

المهاجس الأكبر للموظفين الفنيين، وقد تعوق تنقلاتهم. ودلت الدراسة على أن القيود التي تفرض على توظيف شريك الحياة تمثل عائقا رئيسيا على وجه الخصوص بالنسبة للأزواج الذين يعملون معا في نفس الوقت. فضلا عن ذلك، حدد تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن "الموظفين الفنيين الشبان في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: التوظيف والإدارة والاستبقاء" (A/55/798) توظيف شريك الحياة باعتباره المسألة الأكثر أهمية فيما يتعلق بدعم الأسرة، بما له من تأثير مباشر على إمكانية استبقاء الموظفين في المنظمات واجتذابهم إليها.

٤٤ - وقد وردت مقترحات تتعلق باتخاذ تدابير من أجل تخفيض العوائق الحالية أمام حركة الموظفين، في تقرير الأمين العام الصادر مؤخرا بعنوان "تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات" (A/57/387). وتشمل هذه التدابير، استعراضا للتدابير المتخذة فيما بين مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، بما يكفل إيلاء شركاء حياة موظفي الأمم المتحدة اعتبارا تفضيليا فيما يتعلق بفرص التوظيف في المواقع الميدانية داخل وخارج المنظومة. ويعتزم الأمين العام، في هذا السياق، الاتصال بالحكومات لاستكشاف إمكانيات إعادة صياغة الاتفاقات المبرمة مع البلدان المضيقة.

٤٥ - ويشير التقرير نفسه إلى أنه سيجري الأخذ بترتيبات عمل تتسم بالمرونة وتدابير توظيف على أساس غير متفرغ لمساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم العملية وحياتهم الخاصة، وللمساعدة على اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءة واستبقائهم، لا سيما المرأة. ويجري حاليا تنفيذ ممارسة نموذجية في هذا الشأن في إدارة شؤون نزع السلاح.

٤٦ - ويجري التركيز أيضا على مسألة إجازة الأبوة. إذ وافقت لجنة الخدمة المدنية الدولية من حيث المبدأ، على إمكانية قيامها بتطبيق نظام موحد شريطة الأخذ به في جميع المواقع، وتطبيقه خلال فترة زمنية معقولة، مع أخذ احتياجات المنظمات والأسر في الاعتبار. وإذا ما طبقت

٢,٥ في المائة، مما رفع النسب الإجمالية على مستوى هذه الرتب إلى ٣٨، و ٤٨,٨، و ٦٣,١ في المائة على التوالي<sup>(٢٠)</sup>.

٥٢ - وانخفضت حالات تعيين النساء في الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ٧,٥ في المائة. وقد شكّل تعيين النساء نسبة ٣٣,٢ في المائة من مجمل التعيينات في هذه السنة مقارنة بنسبة ٤٠,٧ في المائة المسجلة في العام الماضي. وطراً انخفاض ملحوظ على مستوى الرتبتين ف - ٣ و ف - ٤ بنسبة ١٠,٧ و ٩,٤ في المائة على التوالي. أما عن رتبة وكيل الأمين العام ورتبة الأمين العام المساعد، فقد مثل تعيين النساء ٩ في المائة أي ١ من ١١ و ١٠ في المائة أي ١ من ١٠ على التوالي.

٥٣ - وكانت حصة النساء من مجمل الترقيات ما نسبته ٤٤,١ في المائة، مما يمثل انخفاضاً بنسبة ٣ في المائة مقارنة بالعام الماضي. بالإضافة إلى ذلك، سجل انخفاض ملحوظ على مستوى الرتبتين ف - ٣ و ف - ٤ بنسبة ٧,١ في المائة و ١١,٥ في المائة على التوالي. ولم يتحقق هدف ال ٥٠ في المائة سوى على مستوى الرتبة ف - ٢.

٥٤ - ولا يزال الرجال يهيمنون من حيث العدد على فئة الموظفين المدنيين في عمليات حفظ السلام في الميدان. فعلى مستوى الرتبة مد - ١ وما فوقها، تظل الحالة غير مرضية إذ أن النساء لا يمثلن سوى ٤,٢ في المائة من مجموع الموظفين على هذه المستويات. علاوة على ذلك، لا توجد في ٢٤ من عمليات حفظ السلام البالغة ٢٨ عملية أي امرأة على هذه المستويات بالرغم من أن النساء قد أثبتن أنهن يضطلعن بجميع المهام المدنية بنفس القدر من الكفاءة. ومن الضروري بذل المزيد من الجهود الخاصة لكفالة تحقيق زيادات ملموسة في عدد الموظفات من الفئة الفنية في عمليات حفظ السلام على جميع المستويات، لا سيما على مستوى الرتبة مد - ١ وما فوقها.

٥٥ - وبالرغم من قرارات الجمعية العامة، فإن التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى الفئة الفنية

إلى مساعدة الفريق العامل المشترك بين الوكالات، المذكور أعلاه، على توضيح، وتحقيق اتساق، وتيسير تنفيذ عملية معالجة الشكاوى المتعلقة بالتحرشات الجنسية في فئة موظفي الأمم المتحدة المدنيين.

## خامسا - الاستنتاجات

٤٩ - أحرز بعض التحسن منذ تقديم التقرير الذي يغطي الفترة السابقة (A/56/472)، في وضع المرأة بالأمانة العامة وإن اتسم بشيء من عدم الاستواء. إذ تشغل المرأة نسبة ٤١ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في فئة الوظائف المقيدة، بزيادة قدرها ٠,٨ في المائة عن السنة السابقة. وفي القطاع الأكبر للموظفين المعيّنين لفترة سنة أو أكثر، تشكل المرأة نسبة ٣٥ في المائة من مجموع الموظفين (٢٠٠٥ امرأة من أصل ٥٧٣٣ موظفاً)، بزيادة قدرها ٠,٤ في المائة عن السنة السابقة التي شكلت المرأة فيها نسبة ٣٤,٦ في المائة من مجموع الموظفين.

٥٠ - وعلى مستوى الرتبة مد - ٢ طرأت زيادة مشجعة بنسبة ٤,٤ في المائة لتصل نسبة النساء إلى ٢٢,٣ في المائة (٢٥ امرأة من أصل ١١٢ موظفاً). وعلى جميع المستويات العليا والمتوسطة الأخرى كان التقدم هامشياً أو معدوماً. وعلى مستوى وكيل الأمين العام تراجعت حصة المرأة بنسبة قدرها ١,٣ في المائة (٤ نساء من أصل ٣٨ موظفاً، أي نسبة ١٠,٥ في المائة)، بينما تحققت زيادة هامشية بنسبة ٠,٦ في المائة (٥ نساء من أصل ٤٠ موظفاً، أي نسبة ١٢,٥) على مستوى الأمين العام المساعد. وبالرغم من ذلك، تظل هذه المستويات أدنى من مستويات عام ١٩٩٨. وعلى صعيد الرتبة مد - ١ تراجعت حصة المرأة بنسبة ١,٢ في المائة (٩٣ امرأة من مجموع ٣٢١ موظفاً، أي نسبة ٢٨,٩ في المائة).

٥١ - وتظل النسبة المتويمة للنساء في كل من الفئتين ف - ٤ و ف - ٥ على ما كانت عليه. أما على مستوى الرتب الأدنى ف - ٣ و ف - ٢ و ف - ١، فقد سجلت زيادات هامشية بنسبة ١,١ في المائة، و ٠,٨ في المائة، و

أهمها اثنان هما فعالية تنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢ في إطار النظام الجديد للتعين، والترقية، والتنسيب وإيجاد آليات أكثر فعالية لمعالجة الشكاوى في المراحل المبكرة. فقبل الأخذ بهذا النظام الجديد، كان نظام التدابير الخاصة للنهوض بالمرأة في الأمانة العامة الطريقة الأساسية لتحقيق هدف تحقيق التوازن بين الجنسين وبلغ نسبة الـ ٥٠ في المائة على جميع المستويات. ونظرا إلى أن التدابير الخاصة لم تعد أداة واضحة للقياس في إطار النظام الجديد وأصبحت المسؤولية والمساءلة منوطتين برؤساء الإدارات في إطار خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، ستولي جميع الجهات الفاعلة المعنية اهتماما أكبر لرصد وتقييم النهج الذي سيتبعه النظام الجديد بالنسبة لتحقيق التوازن بين الجنسين.

٥٨ - وفي هذا السياق، يفيد تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مسألة التمييز بين مدى تحقق أي تحسن يتوقف بدرجة كبيرة على مساءلة المديرين بالنسبة لما يتخذونه من قرارات في مجال التعيين والتنسيب والتنقل والترقية. ومن العوامل الحيوية لكفالة نجاح النظام الجديد القيام برصد متواصل ودقيق لهذا النظام وقيام مكتب إدارة الموارد البشرية في المستقبل باستحداث أدوات داعمة وبرامج تدريبية. بالإضافة إلى ذلك، يوصي التقرير بضرورة بذل المزيد من الجهود المكثفة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، لا سيما على المستويات العليا وتحديد أسباب الاتجاه المتزايد نحو انتهاء خدمة النساء في المنظمة. كما يذكر التقرير أن الجهود التي تُبذل لتسوية النزاعات في مراحلها الأولى تعود بالفائدة من حيث رفع معنويات الموظفين، وهي مسائل ذات أهمية قصوى بالنسبة للمرأة على نحو ما أشارت إليه الدراسة الاستقصائية التي اضطلع بها الفريق المعني بالحقوق المتساوية للمرأة في الأمم المتحدة في هذا الخصوص. وسيتم الآن على مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة رصد التقدم المحرز على هذه الجبهات وتقييمه والبناء عليه، مع تبيان أداء كل إدارة على حدة في التقارير التي يقدمها الأمين العام في المستقبل إلى الجمعية العامة وتقارير لجنة مركز المرأة.

والفئات العليا لا يسترعي الإعجاب. ففي حين قد يلزم المزيد من التحليلات للوقوف على الأسباب بصورة دقيقة، فإن تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/56/956) يوفر بعض المؤشرات المدعومة بوقائع. فهو يؤكد أنه في حين قطعت بعض الخطوات الهامة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، "فإن العملية كانت شديدة البطء؛ ففرص الرجال كانت أكبر من فرص النساء في التعيين والترقية وإعادة التعيين، لا سيما في الرتب ف - ٤ إلى مد - ٢". علاوة على ذلك، يشير التقرير إلى "زيادة في نسبة النساء اللاتي انتهت مدة خدمتهن بالمنظمة من ٤٢ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ٤٨ في المائة في عام ٢٠٠١. كما أن الاتجاه نحو التعيين بحد ذاته لا يتماشى مع معدلات انتهاء خدمة النساء في المنظمة، مما يشير إلى أنه من المستبعد تحقيق التعادل بين الجنسين ما لم تبذل جهود مركزة لتعيين النساء والاحتفاظ بالموظفات العاملات حاليا". ويخلص التقرير إلى القول بأنه "يلزم إيلاء مزيد من الاهتمام لتعيين وترقية النساء إلى الرتب العليا وإلى مواجهة المعدلات الآخذة في الارتفاع لانتهاء خدمة النساء من المنظمة".

٥٦ - بالإضافة إلى ما تقدم، ثمة أسباب جزئية ومحتملة أخرى منها ضعف آليات المساءلة، والمشاكل التي تتصل بالمواقف، والالتزامات الكلامية البحت بتحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات، وقصور السياسة اللازمة فيما يتعلق بتوظيف الأزواج وبالعلاقة بين العمل والحياة اليومية والحاجة إلى تطبيق تلك السياسة، ونقص الاهتمام بالتطوير الوظيفي، وحالات القصور والتأخير التي تشوب نظام العدالة الداخلي، والجوانب التقنية من نظام التعيين، والترقية، والتنسيب، ومسائل التناقض الطبيعي، لا سيما على مستوى الفئات الفنية المتوسطة، وتفاوت نوعية ومستوى التمثيل الذي تقوم به جهات التنسيق على صعيد الإدارات. وسيكون من الضروري إجراء مزيد من التحليل لكل من هذه المجالات.

٥٧ - وسوف تتوقف زيادة تعزيز مستوى تمثيل المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة على عدد من العوامل. ومن

- (٨) تعتبر الرتبة ف - ١ استثناء - تم تعيين واحد.
- (٩) يعنى بإعادة التعيين أي حالة يعاد فيها تعيين موظف يكون قد أمهى خدمته في المنظمة بشكل رسمي؛ وهذا لا يشمل التجديد العادي للتعيين.
- (١٠) نظام المعلومات الإدارية المتكامل (الجدول ١٨ باء RSL).
- (١١) إحصاءات تستند إلى: "List of staff promoted and transferred in year July 2001 to June 2002" of 05/09/02 OHRM/IMIS.
- (١٢) نظام المعلومات الإدارية المتكامل (الجدول ١٥ هاء).
- (١٣) IMIS/OHRM "List of Staff who wer promoted from general service to professional category in 2002" of 7/09/02.
- (١٤) إحصاءات تستند إلى: "List of Staff Promoted and Transferred in Year July 2001 to June 2002" of 05/09/02 and OHRM Information Circulars on Placement and Promotions list for staff in the General Service and related categories (July 2001 to June 2002).
- (١٥) المصدر: GERWUN Report - Strengthening and Revitalizing the Organization. June 2002.
- (١٦) رسالة الأمين العام الموجهة إلى الموظفين والمؤرخة ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.
- (١٧) أحدث البيانات المتاحة من أمانة لجنة التنسيق الإدارية.
- (١٨) تتصل الأرقام بالمؤسسات التي لا يتعدى عدد موظفيها ٢٠ موظفا من الفئة الفنية.
- (١٩) البيانات للفترة من كانون الثاني/يناير - حزيران/يونيه ٢٠٠٢ هي قيد الاستعراض وستكون متاحة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.
- (٢٠) الأرقام التي تتعلق بالرتبة ف - ١ لا يُعتد بها إذ أن مجموع عدد الوظائف في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ كان ١٩ من عدد إجمالي يبلغ ٥٧٣١ موظفا.

٥٩ - وكانت هناك عدة عمليات تخطيط ومشاريع ابتكارية تهدف إلى تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. ومع الأخذ بالنظام الجديد وأدوات الإدارة الجديدة، مثل خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، ومساءلة كل مدير على حدة وتعيين أمين المظالم، من المتوقع أن نشهد تحسنا في أداء الأمانة العامة. إلا أنه لا تزال هناك بعض المجالات التي تدعو إلى القلق. وهي تشمل: أثر النظام الجديد على تمثيل المرأة، والأدوار المعاد تشكيلها لجهاات التنسيق على مستوى الإدارات، وتوظيف الزوج، وأسباب المعدلات الآخذة في الارتفاع لانهاء خدمة النساء في المنظمة، والتطوير الوظيفي لموظفات الفئة الفنية، ثم بصورة خاصة الموظفات فئة الخدمات العامة.

### الحواشي

- (١) الإمارات العربية المتحدة، أنتيغوا وبربودا، أندورا، أوزبكستان، بالاو، البحرين، بروني دار السلام، تركمانستان، جزر مارشال، جمهورية مولدوفا، ساموا، سان تومي وبرينسيبي، غينيا - بيساو، كيريباس، موناكو، ناورو.
- (٢) أفغانستان، أنغولا، أيسلندا، بابوا غينيا الجديدة، بنغلاديش، بنن، بوتان، بيلاروس، تشاد، توغو، توفالو، جزر سليمان، جزر القمر، الجماهيرية العربية الليبية، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جورجيا، الرأس الأخضر، رواندا، سيشيل، طاجيكستان، غابون، غرينادا، فانواتو، قبرص، قطر، الكونغو، مالطة، ملاوي، ملديف، موريتانيا، موريشيوس، موزامبيق، ميكرونيزيا (ولايات - الموحدة)، نيبال، هندوراس.

(٣) نظام المعلومات الإدارية المتكامل (الجدول ٨).

(٤) S:\GLOBAL\CRYSTALL REPORTS\Gender Breakdown by missions and grade.rpt

(٥) نظام المعلومات الإدارية المتكامل (الجدول ١٥ دال).

(٦) نظام المعلومات الإدارية المتكامل (الجدول ١٥ جيم).

(٧) عينت امرأة برتبة أمين عام مساعد (كأمين مظالم) اعتبارا من ١٤ تموز/يوليه ٢٠٠٢؛ وامرأة برتبة وكيل أمين عام (الموئل) اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.



## الجدول ١

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لفترة سنة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢

النسبة المئوية للموظفين	النسبة المئوية للموظفين	النسبة المئوية للموظفين	وكيل الأمين أمين عام مساعد																الإدارة/المكتب		
			العام	مساعد	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	الاجموع	الاجموع	النساء							
لعمركم	لعمركم	لعمركم	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
٦٦,٧	٣	٢	١				١						١	١							مكتب اتصال اللجان الإقليمية
٦٢,٥	٨	٥	٣						٤	١	١	١									صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية
٥٧,١	٧	٤	٣				١		٢	١	١				١						مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح
٥٥,٧	٧٠	٣٩	٣١		٥	٣	٨	٤	١٠	١٥	١٢	٦	١	٢	٢	١	١				إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٤,١	٣٧	٢٠	١٧		٢	١	٤	٢	٦	٤	٦	٤	٢	٤		١					إدارة الشؤون الإدارية
٥٢,٣	١٠٧	٥٦	٥١		١٠	٥	١٦	١٦	٢٢	١٥	٦	٨	٢	٣		٣				١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٥٠,٤	٢٣٦	١١٩	١١٧		٢٨	١٨	٣٩	٣٣	٣٢	٣١	١٠	٢٣	٩	٧	١	٤					إدارة شؤون الإعلام
٤٩,١	٥٥	٢٧	٢٨		١	١	١٠	٥	٧	٦	١	٦	٣	٣	٣	٥	١	١	١	١	مكتب الأمين العام
٤٨,٢	٨٥	٤١	٤٤		١١	٦	١٢	٩	٩	٨	٥	١٣	٣	٤	١	٢					مكتب الشؤون القانونية
٤٧,٨	٢٥٣	١٢١	١٣٢		١٦	١٥	٢٤	٢٦	٤١	٣٥	٢٤	٣٢	١٢	١٥	٣	٧	١	١			إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٦,٨	٩٤	٤٤	٥٠		٩	٧	١٩	١٣	٦	١٩	٧	٨	٢	١		١			١	١	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
٤٦,٢	١٣	٦	٧				١	١	٣	١	٢			٣		٢					الهيئات المشتركة فيما بين

النسبة المئوية للمويزة	المجموع	وكيل الأمين أمين عام																الإدارة/المكتب						
		المجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢			مساعد		العام			
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر		
																						المنظمات		
٤٥,٠	١٣١	٥٩	٧٢		١	١٩	٧	٢٨	٤٦	٩	٩	٣	٣		٤	١		١				لجنة الأمم المتحدة للتعويض		
٤٥,٠	٢٠	٩	١١			١	١	٣	٢	٤	٣	١	٢		١	١						مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق		
٤١,٩	٧٤	٣١	٤٣			٥	٢	١٤	٩	٤	١٢	٧	٩		٥	١		٥				مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية		
٤١,٧	٥٣٧	٢٢٤	٣١٣			١٠	٧	٨٦	١٠٣	٨٠	١٣٥	٤٠	٥٩	٧	٥	١		٢		١		إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات		
٣٩,٨	١٠٣	٤١	٦٢			٣	٢	١٤	١٧	١٤	٣١	٧	١٠	٢	٢	١						مكتب الأمم المتحدة في فيينا		
٣٨,٧	١٢٤	٤٨	٧٦			١١	١	١٧	١٣	١٤	٢٥	٤	٢٣	١	١١	١		٢				مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة		
٣٨,٥	١٤٨	٥٧	٩١			١٤	١٨	١٥	٢٠	١٦	٣١	٦	١٥	٦	٥			١				اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاربي		
٣٨,١	١١٨	٤٥	٧٣		١	٨	٥	١٠	١٣	٧	١٩	١٢	١٣	٦	٨	٢		٦		٥		٣	إدارة الشؤون السياسية	
٣٨,١	٨٤	٣٢	٥٢			٧	٥	١١	٨	٨	٢٠	٣	١٤	١	٥	١						١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	
٣٨,٠	٧٩	٣٠	٤٩			٥	٣	٧	١٢	١٣	٢٢	٣	٨	١	٣	١						١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	
٣٦,٠	٣٣٣	١٢٠	٢١٣			٩	١٠	٤٢	٧٩	٣٩	٨٥	٢٥	٣٠	٣	٧	٢		١					١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٣٥,٦	٨٧	٣١	٥٦			٧	١١	١٤	١٨	٩	٢٠	١	٥		٢								١	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٣٣,٣	٢٧	٩	١٨			١	٣	١	٢	٢	٥	٤	٤	١	١			٢					١	إدارة شؤون نزع السلاح
٣٣,٠	٩١	٣٠	٦١			٨	١١	٩	١٧	٨	١٧	٣	١٢	١	٤						١		١	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٣٢,٣	١٨٦	٦٠	١٢٦			٩	١٣	٢٨	٣٤	١٣	٣٣	٧	٣٢	٣	١٠			٢			١		١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة

النسبة المئوية لعدد النساء	المجموع الكلي	وكيل الأمين أمين عام مساعدة																الإدارة/المكتب				
		المجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢						
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر					
٣٢,٠	٣٠٠	٩٦	٢٠٤	١		١٤	١٠	٣٤	٥٣	٢٩	٦٢	٩	٤١	٨	٢٧	١	٨	٢	١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط المهادئ		
٣١,٤	١٥٩	٥٠	١٠٩			١٧	٩	١١	٣٣	١١	٣٩	٩	١٨	١	٩	١			١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا		
٣١,١	١٦١	٥٠	١١١			٧	١٠	١٧	٣٢	١٩	٣٠	٤	٢٦	٢	١٢	١				إدارة عمليات حفظ السلام		
٣٠,٥	٢٨٢	٨٦	١٩٦			١٠	٧	٤٣	٧١	٢٢	٨٨	٧	١٦	٤	٧		٣	٢	٢	اللجنة الاقتصادية لأوروبا		
٢٨,٣	٩٩	٢٨	٧١			٥	٨	١٠	١٨	٤	٢٤	٥	١٦	٣	٤		١		١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية		
٢٤,٨	١٢١	٣٠	٩١			٦	١٣	٩	٢٥	١٠	٢٧	٣	١٦	٢	٧		٢		١	إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد		
٢٤,٠	١٤٣٧	٣٤٥	١٠٩٢	١١	٥	٩٤	١٥٦	١٣٧	٣٩٢	٨٤	٣٣٤	١٥	١١٣	٢	٤٣	١	٢٣	١	١٧	٩		
١٧,٦	٥١	٩	٤٢				١	٣	٩	٢	١٣	١	١٤	٣	٤					١	لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش	
٨,٣	١٢	١	١١								٨		٣	١							مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأرض المحتلة	
٠,٠	١	صفر	١																	١	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا	
٣٥,٠	٥٧٣٣	٢٠٠٥	٣٧٢٨	١٢	٧	٣٥٢	٣٦٩	٦٩٨	١١٣٥	٥٦٣	١٢٢٨	٢٥٣	٦٠٥	٩٣	٢٢٨	٢٥	٨٧	٥	٣٥	٤	٣٤	المجموع

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

## الجدول ٢

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢

النسبة المئوية لعمر النساء	المجموع الكلي	المجموع		١-ف		٢-ف		٣-ف		٤-ف		٥-ف		١-مد		٢-مد		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
٦٦,٧	٣	٢	١					١				١										الهيئات المشتركة فيما بين المنظمات
٦٦,٧	٣	٢	١					١				١										مكتب اتصال اللجان الإقليمية
٦٦,٧	٣	٢	١					١				١										لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش
٥٦,٧	٦٧	٣٨	٢٩					٨	٤	٩	١٤	١٢	٥	١	٢	٢	١	١				إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٤,٥	٩٩	٥٤	٤٥			١٠	٦	١٧	١٠	١٦	١٥	٧	٧	٤	٢		٢					إدارة عمليات حفظ السلام
٥٣,٣	٣٠	١٦	١٤			١	١	٣	٢	٤	٢	٦	٣	٢	٤		١					إدارة الشؤون الإدارية
٥٢,٧	٩١	٤٨	٤٣			٨	٥	١٤	١٢	١٩	١٣	٦	٦	١	٣		٣					إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٥١,٤	٣٥	١٨	١٧			١		٥	٣	٣	٣	١	٤	٣	٣		٣					المكتب التنفيذي للأمين العام
٥٠,٠	٢٣٢	١١٦	١١٦			٢٦	١٨	٣٨	٣٢	٣٢	٣١	١٠	٢٣	٩	٧		١					إدارة شؤون الإعلام
٥٠,٠	٤	٢	٢					١				١	١				١					صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية
٥٠,٠	٤	٢	٢					١				١	١									مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق
٤٧,٨	٢٥١	١٢٠	١٣١			١٦	١٥	٢٤	٢٥	٤٠	٣٥	٢٤	٣٢	١٢	١٥	٣	٧	١	١			إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٧,٥	٥٩	٢٨	٣١			٣	١	٨	٣	٥	١٠	٤	٨	٧	٥	١	٢					إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات
٤٥,٨	٨٣	٣٨	٤٥			٦	٦	١٦	١٢	٦	١٧	٧	٧	٢	١		١					مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
٤٥,٥	٧٧	٣٥	٤٢			١١	٦	٨	٩	٧	٧	٥	١٢	٣	٤		١					مكتب الشؤون القانونية
٤٤,٤	١٨	٨	١٠			٣	٢	٢	٣	٢	١	١	٣		١							مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٤٣,٦	٥٥	٢٤	٣١			٤	٢	١٠	٥	٢	٨	٧	٧		٥		١					مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٤٣,٢	٩٥	٤١	٥٤			٧	٣	٩	٩	٧	١٥	١٠	١١	٦	٨	٢	٤			٣		إدارة الشؤون السياسية
٤١,٧	٣٦	١٥	٢١			٤	١	٣	٧	٥	٧	١	٥	١	١							مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٤١,٢	١٧	٧	١٠			١		١	١	٢	٢	١	٢	٢	٢		٢					برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٠,٩	٨٨	٣٦	٥٢			٨	٨	١٣	١٧	٨	١٢	٣	٧	٣	٦		١					مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٣٩,٧	٦٣	٢٥	٣٨			٥	٣	٥	١٠	١٠	١٦	٣	٦	١	٢		١					مكتب خدمات الرقابة الداخلية

النسبة المتوية لعمر النساء	الجموع الكلي	الجموع		ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب	
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		
٣٧,٢	٧٨	٢٩	٤٩			٧	٥	١٠	٦	٦	١٩	٣	١٤	١	٥	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	
٣٦,٦	٧١	٢٦	٤٥			٦	١	٩	١٠	١٠	١٤		١٤	١	٣	٢					١	مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة	
٣٦,٠	١٣٩	٥٠	٨٩			١٣	١٧	١٣	١٩	١٢	٣١	٦	١٥	٦	٥	١					١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	
٣٤,٦	٢٦	٩	١٧			١	٢	١	٢	٢	٥	٤	٤	١	١	٢					١	إدارة شؤون نزع السلاح	
٣٤,٠	١٤١	٤٨	٩٣			١٦	٨	١١	٢٥	١٠	٣٤	٩	١٦	١	٩	١					١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	
٣٣,٣	٣٣	١١	٢٢			١	٢	٥	٣	٢	٧		٨	٢	٢	١					١	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	
٣١,٩	١٨٢	٥٨	١٢٤			٨	١٣	٢٧	٣٣	١٣	٣٢	٧	٣٢	٣	١٠	٢					١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	
٣١,٣	١٤٤	٤٥	٩٩			٦	٧	١٦	٢٥	١٦	٢٨	٤	٢٦	٢	١٢	١					١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	
٢٨,٦	٤٩	١٤	٣٥			١	٥	٢	١١	٩	٩	٢	٥		٥							إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد	
٢٦,٠	٩٦	٢٥	٧١			٥	٨	٧	١٨	٤	٢٤	٥	١٦	٣	٤	١					١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	
٢٥,٩	١١٢	٢٩	٨٣			٦	١٢	٩	٢١	٩	٢٥	٣	١٥	٢	٧	٢					١	إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية	
٢٠,٠	٥	١	٤								١		٣	١								مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأرض المحتلة	
٠,٠	١	صفر	١																			١	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نموا
٠,٠	٢	صفر	٢																			١	لجنة الأمم المتحدة للتعويض مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح
٤١,٠	٢٤٩٢	١٠٢٢	١٤٧٠	صفر	صفر	١٨٩	١٦٠	٢٩٨	٣٣٧	٢٧١	٤٣٧	١٥٤	٣٢٠	٨٢	١٣٥	٢٠	٤٨	٤	١٣	٤	٢٠	الجموع	

## الجدول ٣

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢		النسبة المتوقعة للنساء	النسبة المتوقعة للرجال	النسبة المتوقعة للتغيير
	رجال	نساء	رجال	نساء			
وكيل الأمين العام	٣٠	٤	٣٤	٤	١١,٨	١٠,٥	١,٣-
الأمين العام المساعد	٣٣	٤	٣٥	٤	١٠,٨	١٠,٢	٠,٦-
مد-٢	٩٢	٢٠	٨٧	٢٥	١٧,٩	٢٢,٣	٤,٤+
مد-١	٢٢٥	٩٧	٢٢٨	٩٣	٣٠,١	٢٨,٩	١,٢-
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>٣٨٠</b>	<b>١٢٥</b>	<b>٣٨٤</b>	<b>١٢٦</b>	<b>٢٤,٧</b>	<b>٢٤,٧</b>	<b>صفر</b>
ف-٥	٥٨٢	٢٤٤	٦٠٤	٢٥٣	٢٩,٥	٢٩,٥	صفر
ف-٤	١١٧٥	٥٣٨	١٢٢٨	٥٦٣	٣١,٤	٣١,٤	صفر
ف-٣	١٠٧٢	٦٢٨	١١٣٥	٦٩٨	٣٦,٩	٣٨,٠	١,١+
ف-٢	٣٨٠	٣٥١	٣٦٩	٣٥٢	٤٨,٠	٤٨,٨	٠,٨+
ف-١	١٣	٢٠	٧	١٢	٦٠,٦	٦٣,١	٢,٥+
<b>المجموع</b>	<b>٣٦٠٢</b>	<b>١٩٠٦</b>	<b>٣٧٢٧</b>	<b>٢٠٠٤</b>	<b>٣٤,٦</b>	<b>٣٥,٠</b>	<b>٠,٤+</b>

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

## الجدول ٤

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢		النسبة المتغيرة للنساء	النسبة المتغيرة للرجال
	رجال	نساء	رجال	نساء		
وكيل الأمين العام	١٩	٤	٢٠	٤	١٦,٦	٠,٨-
الأمين العام المساعد	١٣	٤	١٣	٤	٢٣,٥	صفر
مد-٢	٥٦	١٧	٤٨	٢٠	٢٩,٤	٦,١+
مد-١	١٣٢	٨٢	١٣٥	٨٢	٣٧,٧	٠,٦-
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>٢٢٠</b>	<b>١٠٧</b>	<b>٢١٦</b>	<b>١١٠</b>	<b>٣٣,٧</b>	<b>١,٠+</b>
ف-٥	٣١٢	١٤٩	٣١٩	١٥٤	٣٢,٥	٠,٢+
ف-٤	٤٢٢	٢٦٦	٤٣٦	٢٧١	٣٨,٣	٠,٤-
ف-٣	٣٤٧	٢٨٦	٣٣٦	٢٩٨	٤٧,٠	١,٨+
ف-٢	١٦١	١٧٥	١٦٠	١٨٩	٥٤,١	٢,٠+
<b>المجموع</b>	<b>١٤٦٢</b>	<b>٩٨٣</b>	<b>١٤٦٧</b>	<b>١٠٢٢</b>	<b>٤١,٠</b>	<b>٠,٨+</b>

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

## الجدول ٥

موظفو الأمم المتحدة من الفئة الفنية المعينون دولياً والذين يعملون في عمليات حفظ السلام (إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد) مصنّفون حسب نوع الجنس في ٨ آب/أغسطس ٢٠٠٢ (من الرتبة ف - ١ إلى وكيل الأمين العام)

النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	مجموع البيعتة	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	مجموع البيعتة
صفر	١٠٠	٣	صفر	١٠٠	١٢٤
صفر	١٠٠	٥	صفر	١٠٠	٨٣
صفر	١٠٠	١	صفر	١٠٠	٢٣
صفر	١٠٠	٢	صفر	١٠٠	١٣١
صفر	١٠٠	٤	صفر	١٠٠	٦١٢
صفر	١٠٠	٦	صفر	١٠٠	٨
٨	٩٢	١٣	٢٥	٧٥	٢٨
١٥	٨٥	١٣	٢٦	٧٤	٢٠٧
١٥	٨٥	١٣	٣١	٦٩	١٣٣
١٦	٨٤	١٩	٣٣	٦٧	٦
١٨	٨٢	٣٤	٣٣	٦٧	٣
١٨	٨٢	١٦٤	٣٤	٦٦	٩
٢٠	٨٠	٥	٣٥	٦٥	٤٨
٢٠	٨٠	١٥	٥٠	٥٠	٤
النسبة المئوية للنساء		عدد البيعتات			
صفر		٦			
١٠-١		١			
٢٠-١١		٧			
٣٠-٢١		٨			
٥٠-٣١		٦			

المصدر: .S:\GLOBAL\CRYSTALL REPORTS\Gender Breakdown by missions and grade.rpt



## الجدول ٦

## توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠

المنظمة	١-ف		٢-ف		٣-ف		٤-ف		٥-ف		١-مد		٢-مد		غير الخاضعين لنظام الرتب <sup>(١)</sup>		المجموع	النسبة المئوية للنساء في المجموع	النسبة المئوية للنساء في كاتون الأول/ديسمبر	النسبة المئوية للنساء في كاتون الأول/ديسمبر للتغيير
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء				
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١	٢	١٦	٣٤	٩	١٦	٢١	٣٥	٥٨	٣٦	٢٤	١٠	٩	٦	١	٢	٢٨٠	٥٠,٤	٥٠,٤	صفر
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	صفر	صفر	١	١	صفر	٢	٣	١	١	١	١	١	١	١	صفر	صفر	١٢	٥٠,٠	٤٥,٥	٤,٥+
لجنة الخدمة المدنية الدولية	صفر	صفر	صفر	٢	٢	٢	٣	٢	١	صفر	صفر	١	١	١	صفر	صفر	١٣	٤٦,٢	٣٥,٧	١٠,٥+
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	صفر	صفر	٢٨	٤٤	٥٤	٥٩	١٠٤	٧٦	٨٦	٥٥	٤٢	١٨	١٥	٦	٢	٢	٥٩١	٤٤,٠	٤٥,١	١,١-
برنامج الأغذية العالمي	٢	٣	٧	٢١	٣٤	٣١	٤٥	٢٧	٣٢	١١	١١	٦	٤	٣	٢	١	٢٤٠	٤٢,٩	٤٢,٩	صفر
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٦	١٧	٦٤	١١١	٩٩	١٢٩	١٢٥	٧٦	١٦٥	٥٩	٧٥	٢٠	٢٧	١١	٨	٢	٩٩٤	٤٢,٨	٤١,٦	١,٢+
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٥	٦	١٠٤	١٥٤	٧٤	٣٧	١٢١	١١٢	١٦٣	٧٧	١٣٤	٣٢	٤٩	١٢	٧	٣	٦٥٧	٣٩,٧	٣٩,٧	صفر
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣	٢	٤٦	٦٨	٢٣٨	١٩٧	٢٢٧	١٠٠	٧٩	٢٢	٣٥	١٦	١٢	٢	١	١	١٠٤٩	٣٨,٩	٣٩,٠	٠,١-
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) <sup>(ب)</sup>	صفر	صفر	صفر	٣	٢	١	٩	٦	٢٤	٩	٣	٢	١	٢	١	٢	٦٣	٣٦,٥	٤٠,٩	٤,٤-
الأمم المتحدة	٥	١٩	٢٠٦	١٧٨	٧٥١	٤٨٨	٩٢٧	٤٧١	٤٨٣	٢٤٢	١٨١	٨٦	٧٣	٢٠	٤٢	٨	٢٦٦٨	٣٦,٢	٣٥,٨	٠,٦+
المنظمة البحرية الدولية	صفر	صفر	٨	١٢	١١	١٠	١٦	١١	٢٧	٥	٨	١	٥	٢	١	١	١١٧	٣٥,٠	٣٤,٧	٠,٣+



المنظمة	ف-١		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		مد-٢		غير الخاضعين لنظام الرتب <sup>(١)</sup>		المجموع		النسبة النسبية		
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	المجموع	كانتون الأول/العام	كانتون الأول/العام	النسبة النسبية	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	صفر	صفر	١	٢	٥	٩	٣٠	٩	٣٤	٥	١٢	صفر	٩	١	٣	صفر	٩٤	٢٦	٢١,٧	١٧,٦	٤,١+
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	٤	٣	١٣	٩	٣٠	١٨	٧٠	١٣	٦٤	١١	٣٣	٢	٧	صفر	٢	صفر	٢٢٣	٥٦	٢٠,١	٢٠,٢	٠,١-
الاتحاد البريدي العالمي	١	صفر	صفر	صفر	٢٦	٨	١٥	٥	١٥	٢	٨	صفر	٣	صفر	٢	صفر	٦١	١٥	١٩,٧	١٨,٨	٠,٩+
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٦	٥	٢٨	١٨	١٨٧	٥٧	٢٣٨	٤٤	٢٠٣	١٧	٢٢	٤	٩	١	٧	٠	٧٠٠	١٤٦	١٧,٣	١٨,١	٠,٨-
المجموع	٤٤	٧١	٧٠٧	٨٦٩	١٩٦٠	١٤٢٧	٢٩٦٣	١٣٧٣	٢٥٣١	٨٠١	٩٧٠	٢٧٢	٣٥٧	٨١	١٣٤	٢٨	٩٦٦٦	٤٩٢٢	٣٣,٧	٣٣,٥	٠,٢+

المصدر: إحصاءات الموظفين (CEB/2002/HLCM/3، ٢١ آذار/مارس ٢٠٠٢).

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

(ب) توضح بيانات السنة الماضية موظفين مجموعهم ١٢٧ موظفا (٧٥ رجلا و ٥٢ امرأة). وتظهر هذه السنة انخفاضا بلغ ٦٤ موظفا.

(ج) توضح بيانات السنة الماضية موظفين مجموعهم ١٦١ موظفا (١٣٥ رجلا و ٢٦ امرأة). والمجموع في هذه السنة يبلغ ٥٣ بانخفاض قدره ١٠٣ موظفين عن السنة الماضية.