

Distr.: General
23 January 2003
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة السابعة والأربعون

٣-١٤ آذار/مارس ٢٠٠٣

البند ٣ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين: استعراض تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطة كافة كيانات منظومة الأمم المتحدة"

تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام**

موجز

هذا التقرير مقدم استجابة لقرار الجمعية العامة ٥٧/١٨٠ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، الذي حث فيه الجمعية الأمين العام على مضاعفة جهوده لإحراز تقدم كبير نحو بلوغ النسبة المستهدفة البالغة ٥٠/٥٠ لتوزيع الجنسين في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة. ويستكمل هذا التقرير المعلومات المقدمة في تقرير

* E/CN.6/2003/1

** تأخر تقديم هذه الوثيقة إلى خدمات المؤتمرات دون التبرير المطلوب بموجب الفقرة ٨ من قرار الجمعية العامة ٥٣/٢٠٨، التي قررت بموجبها الجمعية أنه ينبغي في حال التأخر في تقديم التقرير إدراج السبب في ذلك في حاشية تلحق بالوثيقة.

الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في الجمعية العامة (A/47/447) ويركز على التحديات المصادفة والفرص المتاحة لبلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة في سياق مواصلة تعزيز الأمم المتحدة. ويبين التقرير أنه بينما تحقق قدر من التقدم في الأمانة العامة في بلوغ الهدف المتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين، فإن الزيادة التي تحققت هذا العام البالغة ٠,٤ في المائة في عدد النساء اللاتي يتقلدن وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر لتصل نسبتهن إلى ٣٥ في المائة، والزيادة البالغة ٠,٨ في المائة في عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لتصل نسبتهن إلى ٤١ في المائة، تقلان عن الزيادات السنوية في المتوسط في السنوات الماضية. وعلى مستوى منظومة الأمم المتحدة، لم تجاوز الزيادة المثوية عموماً في نسبة النساء في الفئات الفنية والفئات العليا النسبة الضئيلة البالغة ٠,٤ في المائة. ويعدد التقرير أيضاً الإجراءات المقررة اتخاذها لتعجيل خطى تحسين وضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة من أجل بلوغ الهدف المتعلق بتوزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٤	٢-١ مقدمة - أولا
٤	١٩-٣ أحدث الإحصاءات المتاحة - ثانيا
٤	٩-٤ النساء في الفئة الفنية والفئات العليا في عام ٢٠٠٢ بالمقارنة بعام ٢٠٠١ ألف -
٥	١٢-١٠ المرأة في الرتب العليا لاتخاذ القرار - باء
٦	١٤-١٣ المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة - جيم
٦	١٩-١٥ عمليات السلام - دال
	 أحدث التطورات في تنفيذ الأهداف المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في ملاك
٨	٣٧-٢٠ الموظفين - ثالثا
٨	٣٠-٢٠ الأمانة العامة للأمم المتحدة ألف -
١١	٣٧-٣١ التقدم المحرز في منظومة الأمم المتحدة - باء
١٣	٤٩-٣٨ الاستنتاجات وإجراءات المتابعة - رابعا
١٤	٤١ مواصلة تحليل الأسباب المحتملة لبطء التقدم ألف -
١٤	٤٢ السياسات المتعلقة بالعمل/الحياة - باء
١٥	٤٣ السياسات المتعلقة بالمضايقات ومن بينها التحرش الجنسي - جيم
	 آليات الرصد الرامية إلى بلوغ الهدف العام والأهداف الأخرى المحددة
١٥	٤٤ في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية - دال
١٥	٤٥ تعيين عدد أكبر من النساء في الفئات العليا في الأمانة العامة - هاء
١٥	٤٦ دور الدول الأعضاء والمنظمات غير الحكومية في تحديد النساء - واو
١٦	٤٧ إقامة شبكات لتحديد النساء - زاي
	 فرص التطور الوظيفي المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات
١٦	٤٨ الصلة - حاء

أولا - مقدمة

- ١ - في الدورة السابعة والخمسين، قامت الجمعية العامة في قرارها ١٨٠/٥٧ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، بإعادة تأكيد جملة أمور منها الهدف العاجل المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما على المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات، وأعربت عن أسفها لأن النسبة المستهدفة البالغة ٥٠/٥٠ لتوزيع الجنسين لم تكن قد تحققت في نهاية عام ٢٠٠٠. وحثت الجمعية الأمين العام على مضاعفة جهوده لتحقيق تقدم كبير نحو بلوغ ذلك الهدف في المستقبل القريب. وطلبت الجمعية أيضا إلى الأمين العام أن يقدم إلى لجنة وضع المرأة في دورتها السابعة والأربعين تقريرا عن تنفيذ القرار ١٨٠/٥٧، عن طريق، على سبيل المثال، توفير إحصاءات حديثة عن عدد النساء ونسبتهن المثوية في جميع الوحدات التنظيمية وعلى جميع المستويات في أرجاء منظومة الأمم المتحدة.
- ٢ - ويوجز هذا التقرير المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/47/447) وعن تكوين الأمانة العامة (A/47/414). ويستكمل الإحصاءات، كلما أمكن، لكي تغطي الأشهر الخمسة الإضافية الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، وينبغي الاطلاع عليه بالاقتران بالتقريرين السالفي الذكر.

ثانيا - أحدث الإحصاءات المتاحة

- ٣ - تغطي الإحصاءات الواردة أدناه الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وقد استخرجت من تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/47/447)، الجداول ١ و ٢ و ٣ و ٤).

ألف - النساء في الفئة الفنية والفئات العليا في عام ٢٠٠٢ بالمقارنة بعام ٢٠٠١

- ١ - في الفئة عموما
- ٤ - تمثل النساء نسبة ٣٥ في المائة ضمن موظفي الفئة الفنية عموما المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر (٢٠٥٥ امرأة من بين ٥٧٣٣ موظفا) أي بزيادة قدرها ٠,٤ في المائة عن عام ٢٠٠١.

٥ - ويعزى إلى النساء في الفئة المحصورة في موظفي الفئة الفنية الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي نسبة تزيد على ٤١ في المائة (١٠٢٢ امرأة من بين ٢٤٩٢ موظفا) وهذا يمثل زيادة قدرها ٠,٨ في المائة.

٢ - التعيينات

٦ - رغم أن الهدف يتمثل في أن تصل نسبة النساء المعينات ضمن تعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر إلى نسبة ٥٠ في المائة، فإن النساء لا يمثلن إلا نسبة ٣٣,٢ في المائة من جميع التعيينات في عام ٢٠٠٢ مما يسجل انخفاضا قدره ٧,٥ في المائة عموما بالمقارنة بعام ٢٠٠١. وهذا النقص ملحوظ بصفة خاصة في الرتب ف - ٤ (٢٢,٧ في المائة) و ف - ٥ (١٢,١ في المائة) ومد - ١ (١٩,٢ في المائة) ومد - ٢ (٢١,٤ في المائة). وفي الرتبة ف - ٤ كان الانخفاض كبيرا بشكل خاص (٩,٤ في المائة) مما خفض النسبة من ٣٢,١ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى ٢٢,٧ في المائة في عام ٢٠٠٢. ولم تتم تلبية الهدف البالغ ٥٠ في المائة إلا في الرتبة ف - ٢.

٧ - وتعزى إلى النساء نسبة ٥٩ في المائة (٣٦ امرأة من بين ٦١ موظفا) في التعيينات نتيجة الامتحانات التنافسية الوطنية، ونسبة ٥٥,٨ في المائة (١٩ امرأة من بين ٣٥ موظفا) في التعيينات نتيجة لامتحانات اللغات.

٨ - وعينت ١٢ سيدة و ١٠ رجال في وظائف برتبة ف - ٣/٢ من خلال امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

٣ - الترقيات

٩ - شكلت النساء نسبة ٤٤,١ في المائة من جميع الترقيات في الفئة الفنية عموما في عام ٢٠٠٢. ومثل هذا انخفاضا قدره ٣ في المائة بالمقارنة بعام ٢٠٠١. وفي الربتين الحاسمتين ف - ٣ و ف - ٤، انخفضت النسبة المئوية في الرتبة ف - ٣ من ٥٣,٨ في المائة إلى ٤٦,٧ في المائة، وانخفضت في الرتبة ف - ٤ من ٥١,٣ في المائة إلى ٣٩,٨ في المائة. وحدثت في جميع الرتب الأخرى زيادات طفيفة.

باء - المرأة في الرتب العليا لاتخاذ القرار

١٠ - في رتبة وكيل الأمين العام، ظلت نسبة النساء عند ١٠,٥ في المائة (٤ نساء من بين ٣٨ موظفا)، بنقصان قدره ١,٣ في المائة بالمقارنة بعام ٢٠٠١. وفي رتبة الأمين العام المساعد، بلغت نسبة النساء ١٠,٢ في المائة (٤ نساء من بين ٣٩ موظفا) بنقصان أيضا قدره ٠,٦ في المائة بالمقارنة بالفترة السابقة المقدم عنها تقرير.

١١ - ومن بين النساء الأربع في رتبة وكيل الأمين العام المشار إليهن في الفقرة ١٠ أعلاه، تشغل اثنتان منهن مناصبي الأمانة التنفيذية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا والأمانة التنفيذية للجنة الاقتصادية لأوروبا، وتتقلدان بذلك رئاسة لجنتين إقليميتين من بين رؤساء اللجان الإقليمية الخمس. كما تشغل نساء مناصب نواب الرئيس في ثلاث من هذه اللجان الخمس وهي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا واللجنة الاقتصادية لأفريقيا واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ.

١٢ - وفي الرتبة مد - ١ وما فوقها عموماً، بلغت نسبة تمثيل النساء في الأمانة العامة ٢٤,٧ في المائة. ولكن في الرتبة مد - ٢ حدثت زيادة كبيرة بلغت ٤.٤ في المائة، فبلغت بذلك نسبة تمثيل النساء في الرتبة مد - ٢ ما مقداره ٢٢,٣ في المائة.

جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

١٣ - تمثل النساء نسبة ٦١,٩ في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة (٢٧٧ ٤ امرأة من بين ٦٩٤ ٦ وظيفة)؛ ولكنهن ممثلات بشكل ناقص في فئة خدمات الأمن - ٩,٣ في المائة (١٩ امرأة من أصل ٢٠٥ وظائف) وفي فئة الحرف اليدوية - ٣,٥ في المائة (٦ نساء من أصل ١٩٠ وظيفة).

١٤ - ومن الترقيات البالغ عددها ٥٤٦ ترقية، شكلت ترقيات النساء نسبة ٦٣,٦ في المائة. ولم ينتقل سوى ١٧ موظفاً (١٤ سيدة و ٣ رجال) بين الإدارات والمكاتب لدى الترقى.

دال - عمليات السلام

١٥ - أعطى قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) المؤرخ ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، وتركيز اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام بشكل خاص على تعيين وتكليف عدد أكبر من النساء، دفعة جديدة للجهود التي يبذلها الأمين العام لضمان المشاركة المتساوية للنساء في عمليات السلام. وتستند المعلومات الإحصائية المتعلقة بعمليات السلام الواردة أدناه إلى قاعدة بيانات إدارة عمليات حفظ السلام، وتضم النساء المعينات في الفئة الفنية والفئات العليا في إطار المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠ ضمن ميزانية حفظ السلام في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

١٦ - ولا تشكل النساء بالتالي حالياً إلا نسبة ٢٤ في المائة من الموظفين في الفئة الفنية (٣٤٥ امرأة من بين ما مجموعه ١٤٣٧ موظفاً). وفي ٢٨ بعثة من بعثات السلام، تبلغ نسبة

تمثيل النساء في رُبع هذه البعثات ما يزيد على ٣٠ في المائة من موظفي الفئة الفنية. ولا تضم ست بعثات موظفات من الفئة الفنية.

١٧ - ومن بين نحو ٥٠ ممثلاً خاصاً للأمين العام أو مبعوثاً خاصاً له من المعنيين بعمليات دعم السلام، هناك سيدة هي الممثلة الخاصة للأمين العام في بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا. وهناك ثلاث نساء نائبات لرؤساء بعثات لحفظ السلام هي: بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا، وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا.

١٨ - وفي رتبة مد - ١ وما فوقها، لا تمثل النساء سوى نسبة ٤,٢ في المائة (٤ سيدات من بين ٩٢ موظفاً). ومن بين عمليات السلام البالغ عددها ٢٨ عملية، لا تضم ٢٤ عملية منها نساء في تلك الرتب.

تقييم عام

١٩ - رغم إحراز قدر من التقدم في بلوغ الهدف المتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في أرجاء الأمانة العامة للأمم المتحدة خلال الفترة قيد الاستعراض، فإن الزيادة المتحققة هذه السنة البالغة ٠,٤ في المائة قلت بكثير عن الزيادات السنوية في المتوسط في السنوات السابقة. وعلاوة على ذلك، فإنه على مستوى الإدارات لم تتحقق سوى مكاسب ضئيلة خلال الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢. فمن بين الإدارات والمكاتب التي خضعت للاستعراض البالغ عددها ٢٤ إدارة ومكتباً، حققت أربعة منها، أو جاوزت، هدف تحقيق التوازن بين الجنسين عموماً البالغ ٥٠ في المائة (مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الشؤون الإدارية، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات وإدارة شؤون الإعلام) بينما انخفضت النسبة عن ٣٠ في المائة في أربعة مكاتب وإدارات أخرى (اللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومكتب خدمات الدعم المركزي، وإدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد، ولجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش). وتلزم جهود أكبر بكثير في جميع المجالات تقريباً وخاصة في مجالي التعيينات والترقيات.

ثالثاً - أحدث التطورات في تنفيذ الأهداف المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في ملاك الموظفين

ألف - الأمانة العامة للأمم المتحدة

١ - معلومات جديدة متعلقة بالفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ إلى الوقت الحالي

٢٠ - تم تعيين سيدة في رتبة وكيل الأمين العام كرئيسة لمركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية وعُينت سيدة أخرى في هذه الرتبة كرئيسة لإدارة الشؤون الإدارية.

٢١ - وفي رتبة الأمين العام المساعد، عُينت سيدة كأمينة للمظالم (من ١٤ تموز/يوليه ٢٠٠٢).

٢٢ - وعُينت سيدة في المنصب المؤقت لنائب الممثل الخاص للأمين العام في بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢) وعُينت سيدة أخرى مؤخراً بوصفها المبعوثة الإنسانية للأمين العام لمعالجة الأزمة في كوت ديفوار (اعتباراً من ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣).

٢٣ - وتحقق تحسن ملحوظ في الرتبة مد - ٢ منذ تموز/يوليه ٢٠٠٢. فقد رُقيت ست سيدات من الرتبة مد - ١ إلى الرتبة مد - ٢، وهو أكبر عدد مسجل يرقى على مرة واحدة إلى هذه الرتبة من داخل الأمانة العامة خلال فترة قصيرة من هذا القبيل. ونتيجة لترقية سيدتين في رتبة مد - ٢ في الوقت الحالي إلى رتبة أمين عام مساعد، إحداهما منتدبة في منظمة العمل الدولية والأخرى في منصب مؤقت في بعثة لحفظ السلام، فقد بلغ التحسن عموماً في عدد النساء في الرتبة مد - ٢ ما عدده أربع نساء، وبذلك ارتفع عدد النساء في هذه الرتبة من ٢٥ سيدة في تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى ٢٩ سيدة في ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وهذه الزيادة هامة لأنها لا تشير فحسب إلى الالتزام المستمر من جانب الأمين العام وكبار موظفيه بتعزيز وضع النساء في الحالات التي يكن فيها أنسب المرشحين، بل أنها تبين أيضاً أنه تتوفر مجموعة من النساء المؤهلات في مجموعة متنوعة من الوظائف، من بينها نزع السلاح والمراسم وحفظ السلام والميزانية.

٢٤ - ورغم عدم توافر بيانات أخرى فيما يتعلق برتب أخرى وقت الانتهاء من هذا التقرير، فسيجري تقاسم هذه البيانات مع اللجنة حال توافرها. وفي الواقع، فإنه تمشيا مع اقتراحات الإصلاح التي قدمها الأمين العام فيما يتصل بترشيد الوثائق، من المقترح أن يوقف

تقديم هذا التقرير وأن يستعاض عنه بتقرير يقدمه الأمين العام إلى دورة الجمعية العامة التي تسبق دورة اللجنة، على أن تقدم شفويا إلى اللجنة بيانات مستكملة إذا وجدت.

٢ - الأهداف المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في ملاك الموظفين

٢٥ - لا يزال الأمين العام يرمي إلى بلوغ الهدف المتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين عموما بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة. وعلى أي حال، لا يزال يتعين على المنظمة أن تتصدى لعدد من العقبات القائمة منذ أمد بعيد لتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة من أجل بلوغ الهدف المتعلق بتحقيق النسبة البالغة ٥٠/٥٠ على النحو المبين في تقرير الأمين العام بشأن تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات (A/57/387 و Corr.1). ويتعين عليها في جملة أمور أن تنمي بيئة وثقافة للإدارة تشجع على إسهام الموظفين بأقصى إمكاناتهم. ويلزم أيضا للنساء مواصلة الاستفادة من الفرص الوظيفية المتاحة سواء عن طريق التدريب أو التنقل أو تغيير الوظيفة حسب الاقتضاء.

٢٦ - ووفقا للمشار إليه في التقرير ذاته، سيتم في خطوة ضخمة إلى الأمام تطبيق ترتيبات عمل تتسم بالمرونة وتدابير للعمل على أساس عدم التفرغ وذلك اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ من أجل مساعدة الموظفين على إقامة توازن بين حياتهم الخاصة والمهنية بغية المساعدة في اجتذاب موظفين ذوي كفاءة عالية وخاصة من النساء. وتُنفذ مشروع تجربي ناجح في إدارة شؤون نزع السلاح لمدة ستة أشهر امتدت من نيسان/أبريل إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢. وتمثل الترتيبات المطروحة في ما يلي: ساعات عمل مرنة، وفترات عمل مضغوطة (تُضغظ ١٠ أيام عمل في ٩ أيام). وفترات دورية محددة المواعيد للعمل بعيدا عن المكتب (العمل من المنزل مع الاتصال بالعمل من بعد) وفترة انقطاع محددة المواعيد للقيام بأنشطة خارجية. وقد أصدر الأمين العام نشرة (ST/SGB/2003/4) حدد فيها المبادئ التوجيهية والمبادئ العامة المتعلقة بتطبيق ترتيبات العمل التي تتسم بالمرونة فضلا عن مجموعة مواد إعلامية تتضمن ردودا على الأسئلة التي تتكرر إثارها.

٢٧ - وورد أيضا في تقرير الأمين العام (A/57/387 و Corr.1) أن إتاحة فرص عمل للأزواج تمثل عاملا هاما بشكل متزايد في اجتذاب مرشحين للالتحاق بالوظائف في الأمانة العامة والكيانات داخل منظومة الأمم المتحدة على السواء، وخاصة في سياق تنقل الموظفين ومن أجل الاحتفاظ بالموظفات العاملات حاليا. فبالتحديد ليس من شأن الترتيبات المبرمة مع البلدان المضيفة وقيود تأشيرات الدخول وكذلك الترتيبات الحالية المتبعة بين الأمانة العامة ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها أن ييسر أو يشجع دائما عمل الأزواج. وفي بعض المنظمات مثل منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة لا يزال من غير المسموح تعيين

الأزواج المؤهلين. وفي الوقت الحالي، تعمل فرقة العمل المعنية بالعمل ونوعية الحياة التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية في تعاون وثيق مع مكتب الشؤون القانونية ومكتب المستشارية الخاصة للأمين العام المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة وإدارات وبرامج الأمم المتحدة الأخرى من أجل دراسة مسألة عمل الأزواج بغية وضع سياسات مناسبة وبمبحث إمكانيات إعادة التفاوض بشأن الاتفاقات مع البلد المضيف لتمكين أزواج العاملين في الأمم المتحدة من الحصول على تصاريح عمل في تلك البلدان. وأحرز نجاح في التفاوض بشأن هذه الاتفاقات مع ألمانيا وشيلي ولبنان والنمسا على سبيل المثال. ولتحسين الوضع، يعتزم الأمين العام أن يطلب إلى اللجان التنفيذية، ومن بينها فريق الأمم المتحدة الإنمائي، اتخاذ مزيد من الإجراءات لزيادة تمثيل النساء وتيسير التنقل بين كيانات الأمم المتحدة.

٢٨ - وفيما يتصل بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، حث الأمين العام في التقرير السالف الذكر على أن تنظر الدول الأعضاء في رفع القيود المفروضة على عدد موظفي الخدمات العامة المؤهلين للترقية إلى الفئة الفنية. واقترح أيضا الأمين العام في التقرير ذاته وضع خطة للتنفيذ تطبق على مدى الـ ١٢ شهرا المقبلة تنطوي على إجراء استعراض شامل لمهام فئة الخدمات العامة ومسؤولياتها واختصاصاتها؛ وإدخال تحسينات على نظام القبول في فئة الخدمات العامة وتخطيط مسارها الوظيفي؛ والفرص والحوافز المتاحة للتنقل بين الوظائف والمكاتب والخدمات في البعثات الميدانية وبعثات حفظ السلام. وثمة مجالان يحتاجان أيضا إلى الاستعراض هما المستوى الحالي الثابت الذي يعين فيه موظفو الخدمات العامة بغض النظر عن خبراتهم ذات الصلة، وكيف يمكن أن تصبح المؤهلات الأكاديمية المتقدمة واللغوية التي يكتسبها موظفو فئة الخدمات العامة أثناء الخدمة لدى الأمم المتحدة عاملا في التقدم الوظيفي.

٢٩ - وفي إطار برنامج إصلاح إدارة الموارد البشرية، الذي أقرته الجمعية العامة، أصبح نظام الترقية والتنسيب ساري المفعول في ١ أيار/مايو ٢٠٠٢. وبموجب هذا النظام، عهدت إلى كل رئيس إدارة ومكتب مسؤولية لا مركزية ومباشرة لضمان تمثيل المرأة بشكل متساو في جميع الرتب فضلا عن التطوير الوظيفي لجميع الموظفين تحت إشرافه وذلك مع مراعاة التدابير الخاصة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي لا تزال سارية. وفي سياق النظام الجديد، تعد تلبية الأهداف الجنسانية في خطط عمل الإدارات المتعلقة بالموارد البشرية بعدا إلزاميا من أبعاد الأداء يؤخذ في الاعتبار عند تقييم أداء جميع الموظفين ذوي المسؤوليات الإشرافية والإدارية. ولكن نجاح النظام سيعتمد بالفعل على تنفيذ معايير المساءلة تلك.

٣٠ - وتعد خطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية التي تتضمن إجراءات لتحسين التوازن بين الجنسين إحدى الأدوات الفعالة المحتملة لمساءلة المديرين. وينبغي أن يرمي رؤساء الإدارات والمكاتب إلى اختيار نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر من النساء لشغل الشواغر في الفئة الفنية والفئات العليا في كل فئة من فئات التعيينات بغض النظر عن المجموعات (١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠) أو طول مدة العقد أو مصدر الميزانية.

باء - التقدم المحرز في منظومة الأمم المتحدة

٣١ - حددت معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أهدافا لتحسين تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا. وترد أدناه النقاط الرئيسية البارزة للإحصاءات (انظر الجدول المرفق) عن توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١:

(أ) تشكل النساء عموما في الفئة الفنية والفئات العليا في كيانات منظومة الأمم المتحدة نسبة ٣٤,١ في المائة، بزيادة قدرها ٠,٤ في المائة منذ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠؛

(ب) رغم أن أي من الكيانات لم يلب الهدف المتعلق ببلوغ النسبة البالغة ٥٠ في المائة، فإن صندوق الأمم المتحدة للسكان لا تزال لديه أعلى نسبة من النساء وتبلغ ٤٩,٢ في المائة؛

(ج) يتراوح تمثيل النساء في كيانات منظومة الأمم المتحدة بين هذه النسبة العالية البالغة ٤٩,٢ في المائة ونسبة ١٧,٦ في المائة في الوكالة الدولية للطاقة الذرية؛

(د) هناك ٩ كيانات تتجاوز فيها نسبة النساء في الفئة الفنية عموما ٤٠ في المائة؛ بينما تتراوح النسبة بين ٣٠ و ٤٠ في المائة في ١٢ كيانا، وتقل نسبة النساء بين موظفي الفئة الفنية عن ٣٠ في المائة في تسعة منها؛

(هـ) سجلت أكبر زيادة (٩,٨ في المائة) في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التي تلتها بفرق ضئيل وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (٩,٧ في المائة). وسجل أضخم نقصان (٥ في المائة) في لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

(و) في الرتبة مد - ١ وما فوقها، تحققت زيادة طفيفة من ٢٠,٧ إلى ٢٠,٩ في المائة.

٣٢ - ورغم الجهود التي تبذلها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، لا تتوافر لدى كيانات الأمم المتحدة بشكل دائم إحصاءات وبيانات حديثة قابلة للمقارنة، مما يُعقد مهمة الرصد الدقيق للتقدم المحرز.

٣٣ - وقد ترغب لجنة وضع المرأة في أن تلاحظ أنه وإن كانت المعلومات الواردة أدناه لا تبين الصورة الكاملة للخطوات التي اتخذتها مؤخرا كيانات الأمم المتحدة لتعزيز وبلوغ الهدف المتعلق بتحقيق النسبة البالغة ٥٠ في المائة، فإنها تظهر بعض الممارسات الجيدة التي تتبعها حاليا أربعة كيانات هي: برنامج الأغذية العالمي؛ ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورين؛ والوكالة الدولية للطاقة الذرية؛ ومنظمة الطيران المدني الدولي.

٣٤ - وفي برنامج الأغذية العالمي، واعتمادا على الجهود المبذولة في الفترة ١٩٩٦-٢٠٠١، زادت باضطراد النسبة المئوية للنساء المعينات. وفي عام ٢٠٠١، بلغت النسبة المئوية للنساء ضمن موظفي الفئة الفنية الدوليين في المواقع الميدانية ٣٣ في المائة وفي المقر ٤٥ في المائة. وعلاوة على ذلك بدأ البرنامج في تطبيق عدد من السياسات التي تراعي المنظور الجنساني والتي من المتوقع أن تسهم في زيادة المساواة بين الجنسين في ملاك الموظفين، من قبيل السياسات المتعلقة بعمل الأزواج، وتوفير مرافق للرضاعة الطبيعية، وبرامج منح الجوائز (من بينها جائزة اليوم الدولي للمرأة)، والسياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي وإدماج المؤشرات الجنسانية في تقارير تقييم أداء الموظف. وتجري حاليا دراسة منح إجازة للأبوين وإقامة مراكز للرعاية النهارية. وفي إطار السياسة الجنسانية لبرنامج الأغذية العالمي (للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧) بشأن تعزيز الالتزامات تجاه المرأة، سيركز البرنامج على المساواة بين الجنسين فيما يتصل بالفرص والواجبات الوظيفية، مما يكفل أن تراعي سياسات الموارد البشرية المنظور الجنساني وأن تتيح إمكانيات فعالة للموظفين للجمع بين أولوياتهم الشخصية والمهنية.

٣٥ - واتخذ مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية الكائن في تورين عددا من الخطوات نحو إضفاء الطابع المؤسسي على منظور تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع أنشطته المنفذة في عام ٢٠٠٢. فعلى سبيل المثال، سيمول الصندوق الاستثماري التابع للمركز ثلاثة مشروعات استثمارية محددة هي: تعزيز الخبرات والاختصاصات في المجال الجنساني داخل إدارة التدريب؛ زيادة مشاركة النساء والهيئات الممثلة للنساء في دورات المركز؛ وهيئة بيعة تؤدي إلى المساواة بين الجنسين بين موظفي المركز. وتشمل أنشطة المركز المؤسسية أيضا الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين بين موظفيه من خلال سياسات التعيين والمسارات الوظيفية.

٣٦ - ورغم أن الوكالة الدولية للطاقة الذرية تعاني من انخفاض النسبة المئوية للنساء في مجال العلوم النووية والتكنولوجيا النووية، فقد اتخذت عددا من التدابير الداخلية. ومن أهم هذه التدابير إنشاء فريق استشاري دولي معني بالمسائل الجنسانية، وهو هيئة استشارية تقدم المشورة إلى المدير العام من أجل زيادة تمثيل النساء في الوكالة ومن أجل إضفاء طابع مؤسسي رسمي على مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة الرئيسية. ويتلقى المديرون أيضا تدريباً للتوعية الجنسانية. وبدأ في عام ٢٠٠٢ تطبيق نظام للإبلاغ عن التدابير المتخذة والنتائج المتحققة فيما يتصل بزيادة عدد النساء في الفئة الفنية على مستوى الإدارات.

٣٧ - وفي عام ٢٠٠١، حددت منظمة الطيران المدني الدولي هدفا أدنى يتمثل في زيادة تمثيل المرأة بنسبة ١ في المائة على الأقل كل سنة خلال الفترة ٢٠٠١-٢٠١٠، ولكن أثناء النظر في التقرير السنوي للمنظمة لعام ٢٠٠١ بشأن تعيينات النساء ووضع المرأة فيها، أعرب عدد من الممثلين في مجلس إدارتها عن القلق إزاء عدم إحراز تقدم في تلبية الأهداف المحددة. وتبعاً لذلك، طُلب من الأمين العام للمنظمة أن يقدم تقريراً إلى دورة المجلس المقبلة بشأن إعادة صياغة برنامج مستكمل للإجراءات الإيجابية من أجل زيادة المساواة بين الجنسين وتعزيزها على نحو أفضل في جميع مستويات الفئة الفنية والفئات العليا.

رابعاً - الاستنتاجات وإجراءات المتابعة

٣٨ - يسود اعتراف متزايد بأن وجود ملاك للموظفين متوازن بين الجنسين، بما في ذلك في تعيين النساء والاحتفاظ بهن، يشكل عنصراً أساسياً في نجاح المنظمات وفعاليتها في جميع مجالات العمل. فالتوازن بين الجنسين يعد أمراً رئيسياً من أجل بلوغ الأهداف التي حددتها مختلف الوثائق والهيئات التشريعية للأمم المتحدة من قبيل الإعلان بشأن الألفية، وإعلان بيجين ومنهاج عملها، والوثيقة الختامية التي اعتمدها الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة، وقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن مشاركة المرأة في السلام والأمن، والتي حددتها لجنة وضع المرأة في قرارات مختلفة، والواردة في قرار لجنة حقوق الإنسان ٥٠/٢٠٠٢ المؤرخ ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ بشأن إدماج حقوق الإنسان للمرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والخطة المتوسطة الأجل على نطاق المنظومة بأسرها من أجل النهوض بالمرأة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ التي اعتمدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي (الفقرة ٧-١٣ د).

٣٩ - وأكد الأمين العام من جديد في تقريره بشأن تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء مزيد من الإصلاح (A/57/387)، الذي يحدد الأولويات الرامية إلى مواصلة تعزيز دور الأمم المتحدة وقدرتها وفعاليتها في السنوات المقبلة، التزامه بتحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة

٥٠/٥٠ في الأمانة العامة للأمم المتحدة. فوجود قوة عاملة متنوعة جغرافيا وتتسم بالتوازن بين الجنسين سيظل أولوية ثابتة بالنسبة للأمين العام. ورغم إحراز تقدم من أجل زيادة عدد النساء في الفئة الفنية، فلا يزال الطريق طويلا أمام الأمانة العامة لكي تحقق توازنا مقبولا بين الجنسين، وخاصة في الرتبة العليا. وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في أحدث تقرير مقدم إلى الجمعية العامة (A/57/447)، أعرب الأمين العام عن قلقه على وجه الخصوص إزاء عدم إحراز تقدم، وعن عزمه بذل كل جهد ممكن لزيادة تمثيل المرأة في الفئات الفنية والفئات العليا.

٤٠ - ويؤيد الأمين العام، ويعتزم اتخاذ أو تشجيع الإجراءات التالية المحددة الرامية إلى التعجيل بتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي أرجاء منظومة الأمم المتحدة.

ألف - مواصلة تحليل الأسباب المحتملة لبطء التقدم

٤١ - سيقوم مكتب المستشارية الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بالتعاون مع إدارة الشؤون الإدارية ومكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب والإدارات الأخرى ذات الصلة بإجراء مزيد من التحليل لهذه الأسباب ومنها السبب في إنهاء النساء لخدمتهن في المنظمة قبل بلوغ سن التقاعد. وستضم نتيجة هذا التحليل مجموعة توصيات ذات منحي عملي لتحسين وضع المرأة في الأمانة العامة، يمكن الاستفادة منها في وضع نهج مشتركة تتبع داخل النظام المشترك للأمم المتحدة من أجل أن يتم تعيين النساء بشكل يتسم بقدر أكبر من المساواة من جميع المناطق، والاحتفاظ بالموظفات العاملات حاليا، وتعزيز التنقل بين الوكالات، وتحسين فرص التطور الوظيفي.

باء - السياسات المتعلقة بالعمل/الحياة

٤٢ - في عام ٢٠٠٣، ستعطي أولوية لتهيئة بيئة عمل تراعي المنظور الجنساني أساسا، عن طريق القيام في المقام الأول بتطبيق سياسات متعلقة بالعمل/الحياة، وخاصة ترتيبات عمل تتسم بالمرونة، والعمل على أساس عدم التفرغ، والحق في العمل بعيدا عن المكتب (من المنزل مع الاتصال من بُعد بالمكتب على سبيل المثال)، ومواعيد عمل مضغوطة تعوض بإجازة عن العمل، وإجازات للأبوين، وعمل الأزواج وذلك تمشيا مع تقرير الأمين العام السالف الذكر عن الإصلاح (A/57/387، الفقرة ١٨٢) ومن أجل مساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والخاصة. ومن الضروري أن تتعاون البلدان المضيفة مع الأمم المتحدة ووكالاتها لتيسير عمل الأزواج بوسائل منها التشريعات.

جيم - السياسات المتعلقة بالمضايقات ومن بينها التحرش الجنسي

٤٣ - ستعطي أولوية للانتهاء من إعداد المبادئ التوجيهية السهلة الاستعمال المتعلقة بالتحرش الجنسي التي يتولى استعراضها حاليا الفريق العامل المشترك بين الوكالات الذي أنشأته في حزيران/يونيه ٢٠٠١ المستشارة الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه تم في عام ٢٠٠٢ إعداد مبادئ توجيهية مماثلة من أجل إدارة عمليات حفظ السلام، بدعم كامل من مكتب المستشارة الخاصة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة.

دال - آليات الرصد الرامية إلى بلوغ الهدف العام والأهداف الأخرى المحددة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية

٤٤ - سيواصل الأمين العام مساءلة جميع المديرين عن بلوغ الهدف المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين المحدد في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية. ومن الواضح أنه سيتعين على الإدارات أن تبذل جهدا متضافرا لتلبية الهدف المتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة عموما والأهداف الأخرى المحددة في تلك الخطط لزيادة عدد النساء اللاتي يتم تعيينهن وترقيتهن. وستتخذ تدابير لتعزيز الإشراف على مستوى الإدارات والمكاتب وتشجيع رؤساء الإدارات على إنشاء أو استخدام آليات مناسبة من قبيل النظام الحالي لجهات التنسيق بين الإدارات من أجل إجراء رصد دوري ومنهجي لتعيين النساء والاحتفاظ بهن وتقديمهن الوظيفي.

هاء - تعيين عدد أكبر من النساء في الفئات العليا في الأمانة العامة

٤٥ - هذه عملية جارية بالفعل، فقد تم مؤخرا تعيين سيدتين في مناصب وكيال الأمين العام والأمين العام المساعد على النحو المشار إليه آنفا، والسيدات الست المعينات في الرتبة مد-٢. ويلزم بذل جهود مكثفة بقدر أكبر من أجل تحديد نساء يتولين مناصب عليا وتعيينهن وترقيتهن. ويمكن أن تساعد الدول الأعضاء في هذا المسعى عن طريق تقديم أسماء لنساء مؤهلات.

واو - دور الدول الأعضاء والمنظمات غير الحكومية في تحديد النساء

٤٦ - يتعين لكي تصبح الجهود التي يبذلها الأمين العام فعالة تماما أن يكون هناك تعاون ودعم كاملين من جانب الدول الأعضاء والمنظمات غير الحكومية في نشر المعلومات عن الشواغر وإجراءات التقديم بين النساء الوطنيات واقتراح أسماء عدد أكبر من المرشحات من مجموعة واسعة من الوظائف.

زاي - إقامة شبكات لتحديد النساء

٤٧ - من المهم أن يجري إقامة شبكات مع المنظمات المهنية، وخاصة في المهن التي يقال إن فيها نقصاً في النساء المدربات. وهذه تشمل العالمات، وخاصة العالمات في الذرة، والخبيرات في الطيران المدني والأعمال البحرية والهندسة والميادين التقنية الأخرى والأمن وغيره على النحو الذي يتلاءم مع التركيز الموضوعي المتخصص للأمانة العامة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج في منظومة الأمم المتحدة. وستكون المدخلات المقدمة من أعضاء الوكالات التقنية والفنية المختلفة ذات قيمة خاصة لهذا الهدف.

حاء - فرص التطور الوظيفي المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٤٨ - ينبغي للأمانة العامة أن تضاعف جهودها لتعيين وترقية عدد أكبر من النساء في فئتي الأمن والحرف اليدوية. ورغم أن النساء يمثلن في فئة الخدمات العامة ما يزيد على ٥٠ في المائة، فلا تزال توجد أوجه قلق خطيرة بشأن وضع المرأة يتعين تناولها (انظر A/57/387، الفقرات ١٧٩-١٨١).

(أ) التعيين - على الرغم من الخبرات والمؤهلات ذات الصلة، يعين موظفو فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة عند مستوى ثابت عند الالتحاق؛

(ب) التنقل - إن فرص وحوافز التنقل بين الإدارات المتاحة للنساء محدودة للغاية. وتعزيزاً للجهود التي يبذلها حالياً مكتب إدارة الموارد البشرية، يتعين اتخاذ تدابير أخرى لتحسين تخطيط المسار الوظيفي للنساء والتدريب المهني لهن وخاصة في وظائف من قبيل وظائف السكرتارية أو الوظائف الكتابية.

(ج) التطوير الوظيفي - يتعين اتباع إجراءات تركز بقدر أكبر على تعزيز الفرص الوظيفية المتاحة للنساء في تلك الفئات. وقد طلب الأمين العام في تقريره A/57/387 (الفقرة ١٧٩). من الدول الأعضاء النظر في رفع القيود المفروضة على عدد موظفي الخدمات العامة المؤهلين للترقي إلى الفئة الفنية.

٤٩ - وفي النهاية قد ترغب اللجنة في أن تحيط علماً باقتراح الأمانة العامة الوارد في الفقرة ٦ من هذا التقرير الذي يقترح وقف تقديم التقرير والاستعاضة عنه بتقرير الأمين العام الذي يقدم إلى دورة الجمعية العامة التي تسبق مباشرة دورة اللجنة على أن يقترن ذلك باستكمال شفوي يقدم في حال توافر معلومات أو بيانات جديدة.

ضميمة

توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى)

في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١

النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء في كانون الأول/	النسبة المئوية للرجال في كانون الأول/	النسبة المئوية للنساء في كانون الأول/	النسبة المئوية للرجال في كانون الأول/	غير الخاضعين لنظام الرتب ^(١)		٢-مد		١-مد		٥-ف		٤-ف		٣-ف		٢-ف		١-ف		المنظمة		
						الجميع		نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال		نساء	رجال
						٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١		٢٠٠١	٢٠٠١
١,٢-	٥٠,٤	٤٩,٢	٢٤٨	١٢٢	١٢٦	٢	١	٤	٩	٧	٢٠	٤٤	٦٠	٢٦	١٨	١٤	١١	٢٥	٧	صفر	صفر	صندوق الأمم المتحدة للسكان		
٢,١-	٥٠,٠	٤٨,٠	٢٥	١٢	١٣	صفر	صفر	صفر	١	١	٢	٢	١	٦	٧	٣	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث		
٢,٠	٤٤,٠	٤٦,٠	٦٤٦	٢٩٧	٣٤٩	٢	٣	٤	١١	١٨	٣٢	٦٢	٩٥	٨٧	١١٥	٦١	٦٠	٦٢	٣٢	١	١	منظمة الأمم المتحدة للطفولة		
١,٠	٤٢,٩	٤٣,٩	٢٦٢	١١٥	١٤٧	٢	٢	٤	٥	٢	١٨	١٤	٣٠	٢٩	٤٢	٣٢	٢٦	٣٠	٢٤	٢	صفر	برنامج الأغذية العالمي		
٠,٩	٤٢,٨	٤٣,٧	٩٧٨	٤٢٧	٥٥١	٢	١١	٩	٢٦	١٩	٧٠	٦١	١٥٩	٨٢	١١٩	١٢٠	٩٥	١١٦	٦٥	١٨	٦	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة		
		٤٢,٥	٣٩٨	١٦٩	٢٢٩	٣	٧	صفر	١	صفر	٣	٣٠	٤٧	٨٢	١٢٩	٢٣	٢٢	٢٦	١٨	٥	٢	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية		
٤,٨	٣٦,٥	٤١,٣	١٤٣	٥٩	٨٤	صفر	١	١	٢	٢	٤	٢٤	٥٣	٩	١٧	٦	٤	١٦	٣	١	صفر	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)		
٥,١-	٤٦,٢	٤١,٢	١٧	٧	١٠	صفر	١	صفر	صفر	١	صفر	١	١	٢	٢	٢	١	١	٥	صفر	صفر	لجنة الخدمة المدنية الدولية		
١,٢	٣٨,٩	٤٠,١	٥٨٤	٢٣٤	٣٥٠	صفر	١	٣	٤	١٣	٢١	١٣	٤٩	٥١	١١٣	٩٧	١٢٢	٥٣	٣٨	٤	٢	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين		
٩,٨	٣٠,٠	٣٩,٨	١٨١	٧٢	١٠٩	١	٦	صفر	١	٣	٣	٤	٢٧	٢١	٤٣	٣١	١٥	١٢	١٤	صفر	صفر	المنظمة العالمية للملكية الفكرية		
١,١-	٣٩,٧	٣٨,٦	١٠٣٥	٣٩٩	٦٣٦	٤	٣	١٨	٦٠	٣٥	١٢٥	١٠٦	١٨٢	١٠٧	١٢٨	٤٣	٧٤	٧٧	٦١	٩	٣	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي		
٢,٥	٣٤,٠	٣٦,٥	١٦٧	٦١	١٠٦	صفر	٤	١	٣	٢	١٠	١٠	٤٦	٢١	٢٥	٨	٦	١٩	١١	صفر	١	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية		
٠,٩	٣٥,٠	٣٥,٩	١١٧	٤٢	٧٥	صفر	صفر	٢	٤	١	٧	٥	٣٠	١٢	١٣	١١	١٢	١١	٩	صفر	صفر	المنظمة البحرية الدولية		
٨,٦	٢٦,٩	٣٥,٥	٣١	١١	٢٠	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٤	١	٦	٣	٦	٧	٣	صفر	صفر	لجنة المحققين الدولية		
٢,١	٣٣,٣	٣٥,٤	٧٢٦	٢٥٧	٤٦٩	٢	١٠	٤	١٧	١٩	٥٩	٦٢	٢٠٩	٨٨	١٠٦	٦٢	٥٨	٢٠	٩	صفر	١	منظمة العمل الدولية		
١,٨-	٣٦,٢	٣٤,٤	٦٥٣٤	٢٢٥٠	٤٢٨٤	٧	٦٣	٢٥	٩٣	١٠٣	٢٩٥	٢٧٢	٧٦٠	٥٨٩	١٣٣٦	٧٣٣	١٢١٧	٤٦١	٥٠٠	٦٠	٢٠	الأمم المتحدة		

النسبة المئوية للنساء في كاتون	النسبة المئوية للنساء في كاتون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠	النسبة المئوية للنساء في كاتون الأول/ديسمبر ٢٠٠١	النسبة المئوية للنساء في كاتون الأول/ديسمبر ٢٠٠١	الجموع		غير الخاضعين لنظام الترتيب ^(١)		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المنظمة
				الجموع		رجال		نساء		رجال		نساء		رجال		نساء		رجال		نساء		
				رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
																						الصندوق المشترك للمعاشات
																						التقاعدية للموظفين
٠,١-	٣٣,٢	٣٣,١	١٠٥,٩	٣٥١	٧٠,٨	٢	٤	٧	٣٩	٣٦	٩٩	١٠٤	٢٩٤	٩٠	١٤٨	٦٧	٨٠	٤٤	٣٩	١	١	منظمة الصحة العالمية
٠,٥-	٣٢,٩	٣٢,٤	٧١	٢٣	٤٨	صفر	صفر	صفر	٣	صفر	١	٣	١٩	١٠	١٣	٧	١١	٣	١	صفر	صفر	المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم
																						وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى
٩,٧	٢٢,٤	٣٢,١	٢٨	٩	١٩	١	صفر	صفر	١	صفر	١	صفر	٢	٤	١٢	٢	صفر	٢	٣	صفر	صفر	مركز التجارة الدولية
١,٥	٢٩,٢	٣٠,٧	٧٥	٢٣	٥٢	صفر	١	صفر	١	صفر	٤	٢	١١	٨	١٩	٩	١٢	٤	٤	صفر	صفر	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
٥,٦	٢٣,٥	٢٩,١	٢٥١	٧٣	١٧٨	صفر	١	٠	٥	٣	٢٣	٢٠	٦٥	١٧	٤٣	١٦	٢٢	١٧	١٧	صفر	٢	الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية
١,٥	٢٥,٠	٢٦,٥	٢٧٢	٧٢	٢٠٠	صفر	٥	صفر	٤	١	٩	٨	٤٧	١٣	٧٦	٢٨	٣٣	١٦	٢٣	٦	٣	منظمة الأغذية والزراعة
١,٣	٢٣,٥	٢٤,٨	١١٧٩	٢٩٢	٨٨٧	٣	١٤	٦	٢٩	١١	١١٦	٤٠	٢٦٥	٨٤	٢٨٢	٨٨	١٣٣	٦٠	٤٧	صفر	١	منظمة الطيران المدني الدولي
١,٠	٢٢,٠	٢٣,٠	٣٢٦	٧٥	٢٥١	صفر	٢	صفر	٥	صفر	١٧	٤	٤٥	٣١	١٢٦	٢٣	٣٩	١٦	١٥	١	٢	الاتحاد البريدي العالمي
٢,٤	١٩,٧	٢٢,١	٧٧	١٧	٦٠	صفر	٢	١	٢	صفر	٧	١	٨	٥	١٦	٩	٢٢	١	٢	صفر	١	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٠,٣	٢١,٧	٢٢,٠	١١٨	٢٦	٩٢	صفر	٣	١	٧	صفر	١٢	٧	٣٠	٩	٣٣	٧	٦	٢	١	صفر	صفر	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
١,٣	٢٠,١	٢١,٤	٢٨٥	٦١	٢٢٤	صفر	٢	صفر	٦	٣	٣٣	١٠	٦٣	١٣	٦٣	٢٢	٣٧	٩	١٣	٤	٧	جامعة الأمم المتحدة
٣,٩-	٢٥,٠	٢١,١	١٩	٤	١٥	صفر	١	صفر	٣	صفر	٢	صفر	٢	١	٣	١	٣	٢	١	صفر	صفر	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
٠,٣	١٧,٣	١٧,٦	٨٨٣	١٥٥	٧٢٨	صفر	٧	٢	٧	٢	٢٦	٢٠	٢١١	٥٠	٢٣٤	٥٧	٢٠٥	٢٠	٣٤	٤	٤	الجموع
٠,٥٤	٣٣,٧	٣٤,١	١٦٧٤١	٥٧١٧	١١٠٢٤	٣١	١٥٩	٩٢	٣٥٠	٢٨٢	١٠٢٠	٩٢٩	٢٨١٥	١٥٤٩	٣٢٨٩	١٥٨٥	٢٣٣٥	١١٣٣	٩٩٩	١١٦	٥٧	

المصدر: إحصاءات الموظفين (CEB/HLCM) الواردة في ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

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