

Distr.
GENERAL

A/53/376
14 September 1998
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والخمسون
البندين ١٠٦ و ١٢٢ من جدول الأعمال المؤقت*

النهوض بالمرأة

إدارة الموارد البشرية

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

تقرير الأمين العام

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٤	١ - ٦	أولا - مقدمة
٥	٧ - ٢٣	ثانيا - لمحة عامة عن المركز الحالي
٥	٧ - ١٦	ألف - توزيع الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة حسب نوع الجنس
٧	١٧ - ٢١	باء - تعيينات وترقيات الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة
٨	٢٢	جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة ...
٨	٢٣	دال - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية وما فوقها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٩	ثالثا - التدابير المتخذة لتحقيق المساواة بين الجنسين ٥١ - ٢٤
٩	ألف - التدابير الخاصة المتعلقة بالمرأة ٢٠ - ٢٤
١٠	باء - التعميم الخارجي للوظائف من رتبة ف - ٥ وما فوقها . ٣١
١١	جيم - الدعوة والتوعية ٣٧ - ٣٢
١٢	دال - نظام التنقل بين الوكالات المشتركة ٣٩ - ٣٨
١٢	هاء - بعثة منسقة شؤون المرأة إلى بعثات حفظ السلام في يوغوسلافيا السابقة ٤٣ - ٤٠
١٣	واو - التدريب على مراعاة نوع الجنس وإدراجها في الأنشطة الرئيسية ٤٧ - ٤٤
١٤	زاي - تقديم المشورة إلى الموظفات ٤٩ - ٤٨
١٥	حاء - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة . . . ٥٠
١٥	طاء - مسائل أخرى ٥١
١٥	رابعا - الاستنتاجات ٦٣ - ٥٢

الجداول

١٩	١ - توزيع الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة من كل من الجنسين، حسب الإدارة أو المكتب وحسب الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨
٢١	٢ - توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة من كل من الجنسين، حسب الإدارة أو المكتب وحسب الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨
٢٣	٣ - الموظفون برتبة مد - ١ وما فوقها في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة والرتبة، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٤ -	مقارنة بين موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي وبين جميع موظفي الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب نوع الجنس والرتبة، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨
٢٥	
٥ -	مقارنة بين عدد ونسبة النساء المعينات في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٨ وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨
٢٦	
٦ -	توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب نوع الجنس والمنطقة، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨
٢٧	
٧ -	توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعينين في الأمانة العامة للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، بحسب نوع الجنس
٢٨	
٨ -	توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب نوع الجنس، بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨
٢٩	

المرفقان

الأول -	بيان لجنة التنسيق الإدارية بشأن المساواة بين الجنسين وإدراج قضايا نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية لمنظومة الأمم المتحدة: التزام بالعمل
٣٠	
الثاني -	توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦
٣١	

أولا - مقدمة

١ - أعادت الجمعية العامة في قرارها ٩٦/٥٢ المؤرخ ١٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧، تأكيد هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما بحلول سنة ٢٠٠٠ في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأيضا مع مراعاة أن المرأة من بلدان معيَّنة غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا، ولا سيما البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقال. وأعربت الجمعية العامة أيضا عن قلقها من أن تمثيل المرأة في الرتب مد - ١ وما فوقها لا يزال منخفضا على نحو غير مقبول، وطلبت إلى الأمين العام أن ينفذ تنفيذا كاملا خطة العمل الاستراتيجية المتعلقة بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥-٢٠٠٠)^(١) من أجل تحقيق هدف التوازن بين الجنسين ولا سيما في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها.

٢ - وقد وصف إعلان بيجين ومنهاج عملها، اللذان اعتمدهما المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة^(٢)، عدم المساواة بين الرجال والنساء في تقاسم السلطة وصنع القرارات على جميع المستويات بأنه يشكل مجالا هاما من المجالات المثيرة للقلق. وتأييدا لمنهاج العمل، اعتمدت لجنة التنسيق الإدارية في آذار/ مارس ١٩٩٨ بياننا تناول المساواة بين الجنسين ومراعاة منظور الجنس في عمل منظومة الأمم المتحدة (ACC/1998/4). ويعد البيان الوارد في المرفق الأول من هذا التقرير بمثابة التزام بالعمل، يعيّن بشكل قاطع المساواة بين الجنسين بوصفها هدفا استراتيجيا للمجتمع الدولي والمنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

٣ - واستعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية مركز المرأة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد في دورتها السابعة والأربعين المعقودة في ربيع عام ١٩٩٨^(٣)، ورغم أن اللجنة لاحظت حدوث تقدم حقيقي على مدى الإثني عشر عاما الماضية في تحسين تمثيل المرأة في المنظمات، فإن معدل التقدم كان بطيئا، فقد بلغ متوسط الزيادة في تمثيل النساء أقل من نقطة مئوية واحدة في السنة، بين عامي ١٩٨٤ و ١٩٩٦. وتكرر النتائج التي توصلت إليها اللجنة ما ورد في تقرير الأمين العام في عام ١٩٩٦ بشأن تكوين الأمانة العامة الذي قدر أنه مع بقاء جميع العوامل الأخرى بدون تغيير، فإن المساواة بين الجنسين لن تتحقق قبل عام ٢٠٠٦ في فئة المديرين، وقبل عام ٢٠٠٧ في الفئة الفنية^(٤).

٤ - وفي ضوء معدل التقدم البطيء، يلزم بذل جهود متضافرة واتخاذ مبادرات جديدة لتلبية الهدف المتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين عموما، وفي كل رتبة من رتب الفئة الفنية وما فوقها بحلول عام ٢٠٠٠. ويشكل وضع خطوط واضحة للمساءلة فيما يتصل ببلوغ هذا الهدف، جانبا رئيسيا في استراتيجية الأمين العام. وتمشيا مع النهج الذي يتبعه الأمين العام إزاء إصلاح إدارة المنظمة، سيكون رؤساء الإدارات والمكاتب مسؤولين مسؤولية أساسية عن تحقيق التوازن بين الجنسين في مكاتبهم وسيخضعون للمساءلة فيما يتعلق بتحقيق ذلك (انظر الفقرة ٢٩ أدناه).

٥ - ويُقدّم هذا التقرير إلى الجمعية العامة عملاً بطلبها الوارد في القرار ٩٦/٥٢. وهو مقسم إلى ثلاثة فروع. ويتضمن الفرع الثاني لمحة عامة عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. ويستعرض الفرع الثالث التدابير المتخذة لتحقيق المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة. ويعرض الفرع الرابع النتائج والاستراتيجيات الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة.

٦ - ومن أجل تقديم بيانات أشمل إلى الدول الأعضاء، وسّع نطاق التقارير الإحصائية الواردة في الفرع الأول بحيث شملت علاوة على الموظفين المعيّنين في مناصب خاضعة للتوزيع الجغرافي، جميع موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعيّنين في تعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر.

ثانياً - لمحة عامة عن المركز الحالي

ألف - توزيع الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة حسب نوع الجنس

٧ - تعزيزاً لقرار الجمعية العامة بمدد الهدف المتعلق بالتوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ٢٠٠٠ إلى جميع فئات الوظائف، أدرج الجدول ١ لكي يقدم معلومات عن توزيع جميع الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها المعيّنين في تعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس. ويضم هذا الجدول الموظفين المعيّنين في تعيينات خاضعة للتوزيع الجغرافي، فضلاً عن الموظفين في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة، والموظفين في تعيينات تقتصر على أداء خدمة لمكتب أو بعثة أو صندوق أو برنامج معيّن. ولا تخضع الفئتان الأخيرتان من الموظفين لنظام النطاقات المستصوبة المستخدم كمبدأ توجيهي في تقدير التمثيل النسبي لمواطني كل دولة عضو. ويصف الجدول ٢ توزيع الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها حسب نوع الجنس في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي فقط. ويرد مزيد من المعلومات بشأن تكوين الموظفين في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة.

٨ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، بلغت النسبة المئوية للنساء في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٣٦,٩ في المائة وهي تناظر ٨٨٥ موظفة من بين عدد الموظفين البالغ ٢٤٠٠ موظف. وكانت النسبة المئوية للنساء في جميع التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر، أقل إلى حد ما، فقد بلغت ٢٤,٦ في المائة، أي ما يوازي ١٤٤١ موظفة من بين عدد الموظفين البالغ ١٦٤٤ موظفاً.

تمثيل المرأة في إدارات ومكاتب الأمانة العامة

٩ - نظراً لقرار الجمعية العامة بمدد تطبيق الهدف المتعلق بالتوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما إلى جميع فئات الوظائف وليس فقط في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، فمن

المناسب استعراض تمثيل المرأة حسب الإدارة استنادا إلى الجدول ١، الذي يضم جميع الموظفين المعيّنين في تعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر.

١٠ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، مثلت النساء كتلة أساسية هامة في أغلبية الإدارات، بينما تجاوز مكتبان الهدف المتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين عموما (إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة شؤون الإعلام). لكن لا تزال النساء يشكلن في المكاتب الثمانية التالية^(٥) ما يقل عن ٣٠ في المائة من جميع الموظفين: برنامج الأمم المتحدة للبيئة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومركز منع الجريمة على الصعيد الدولي، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، وأمانة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا. ويصف توزيع الموظفين من الجنسين في التعيينات الجغرافية حسب الإدارات نمطا مماثلا (الجدول ٢). ووفقا للمشار إليه في الجدول ٣، كان المكتبان الوحيدان اللذان حققا الهدف المتعلق ببلوغ نسبة الخمسين في المائة بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ في رتبة مد - ١ وما فوقها هما إدارة الشؤون الإدارية/ مكتب إدارة الموارد البشرية (٥ سيدات إلى ٣ رجال) ومركز مكافحة الجريمة على الصعيد الدولي (سيدة واحدة ورجل واحد).

تمثيل المرأة حسب الرتبة في الأمانة العامة

١١ - يبيّن الجدول ٤ والرسم البياني المصاحب أن تمثيل المرأة في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي في كل رتبة، باستثناء رتبة وكيل الأمين العام، يفوق النسب المئوية المناظرة لعدد النساء بين أعداد الموظفين بصفة أعم من ذوي التعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر. لكن الإحصاءات المتعلقة بالفئتين تبين أن التوازن بين الجنسين كاد أن يتحقق في الرتبة ف - ٢، وإن كان لا يزال مراوغا في الرتب الأعلى. وعلاوة على ذلك، يوجد العدد الأكبر من الموظفين في الرتبة ف - ٣، بينما يوجد أعلى تركيز للرجال في الرتبة ف - ٤.

١٢ - ورغم أن النساء لا يزلن متركزات في الرتب الأدنى، فقد أحرز تقدم ملحوظ في تحسين تمثيل المرأة في الرتب من ف - ٥ إلى مد - ٢، وذلك وفقا لما يبيّنه الجدول ٥ والرسم البياني المصاحب. فعلى سبيل المثال، في الرتبة ف - ٥ ارتفع عدد الموظفين في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي من ٥٩ موظفة في حزيران/يونيه ١٩٨٨ إلى ١٣٩ موظفة في حزيران/يونيه ١٩٩٨، أي زيادة بنسبة ١٨,٩ نقطة مئوية خلال الفترة. وفي الرتبة مد - ١، زاد عدد الموظفين في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي من ١٩ موظفة إلى ٦٠ موظفة خلال الفترة ذاتها، أي زيادة قدرها ٢٠,١ نقطة مئوية.

١٣ - ومنذ قيام الأمين العام بتقديم آخر تقرير له عن تحسين مركز المرأة، زاد بقدر كبير عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في رتبة مد - ١ وما فوقها، من ٦٢ موظفة إلى ٧٩ موظفة. ويوازي

هذا زيادة ملحوظة في تمثيل الموظفات في تلك الرتب من نسبة ٢٠,١ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩٧ إلى نسبة ٢٥,٢ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩٨.

تمثيل المرأة حسب المنطقة في الأمانة العامة

١٤ - يصف الجدول ٦ والرسم البياني المصاحب، تمثيل المرأة في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب المنطقة. فمن بين مجموع الموظفات في التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي البالغ عددهن ٨٨٥ موظفة لا تزال أكبر أعداد تأتي من منطقتين هما أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي (٢٣٥ موظفة) وأوروبا الغربية (٢٠٧ موظفات). وتتسق هذه البيانات مع الاتجاه السائد في منظومة الأمم المتحدة. وفي الأمانة العامة، يعزى إلى النساء القادِمات من تلك المناطق أعلى نسبة من الموظفات بالمقارنة بالموظفين. وبالمقارنة بمجموع الموظفات، يعزى إلى أوروبا الشرقية (٢٥ موظفة) ومنطقة الشرق الأوسط (٣٦ موظفة) أدنى عدد من الموظفات. وتعتبر أوروبا الشرقية أقل المناطق في تمثيل النساء بالمقارنة بالرجال (١٤,٢ في المائة)، وتأتي بعدها أفريقيا (٢٣,١ في المائة).

تمثيل النساء في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة

١٥ - فيما يتعلق بالتوزيع حسب نوع الجنس للموظفين في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة، زادت النسبة المئوية للنساء زيادة طفيفة، من ٣٦,١ في المائة (٣١٧ موظفة) في حزيران/يونيه ١٩٩٧ إلى نسبة ٣٧ في المائة (٣١٨ موظفة) في حزيران/يونيه ١٩٩٨.

تمثيل المرأة في وظائف المشاريع

١٦ - في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، بلغت النسبة المئوية للنساء في وظائف المشاريع ٢٦,٦ في المائة (١٩٥ موظفة) بالمقارنة بنسبة ٢٣,٣ في المائة (١٧٧ موظفة) في حزيران/يونيه ١٩٩٧.

باء - تعيينات وترقيات الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة

١٧ - يورد الجدول ٧ والرسم البياني المرفق به عدد النساء والرجال المعيّنين خلال السنتين الماضيتين في الرتبة ف - ٢ إلى الرتبة مد - ١ عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية، وامتحانات اللغات، وعن طريق هيئات التعيين والترقية. ويبين الجدول ٨ عدد النساء اللواتي رقيّن خلال السنتين الماضيتين في رتب ف - ٣ إلى مد - ١.

١٨ - ومنذ حزيران/يونيه ١٩٩٧، رقي خمسة موظفين وثمانين موظفات (٦١,٥ في المائة) من فئة الخدمات العامة إلى رتبة ف - ٢ عن طريق الامتحان التنافسي للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

١٩ - وكما ورد تبياناً في الجدول ٧، فإن ثمة زيادة في النسبة المئوية للنساء المعينات خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ (٤٣,٩ في المائة)، بالمقارنة مع السنة الماضية (٤١ في المائة). غير أنه إذا استثنيت التعيينات التي تمت عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية وامتحانات اللغات، فإن النسبة المئوية للنساء المعينات تنخفض انخفاضاً كبيراً، من ٤٢,٥ في المائة إلى ٣٧,٩ في المائة. ويلاحظ هذا بصفة خاصة في رتبتي ف - ٥ ومد - ١. كما شهدت نسبة النساء اللواتي رقين انخفاضاً طفيفاً، من ٤٧,٩ في المائة إلى ٤٦ في المائة، رغم تزايد عدد الموظفين الذين رقوا من ١٤٤ إلى ٢٦٥ موظفاً. غير أن النسبة المئوية للنساء اللواتي رقين إلى رتبة مد - ١ تزايدت زيادة كبيرة، من ٣١,١ في المائة إلى ٥٠ في المائة.

٢٠ - ومن المهم الإشارة إلى أن قلة عدد التعيينات سنوياً بالمقارنة مع حجم الموظفين قد حدثت من فرص تحسين التمثيل الإجمالي للمرأة في الأمانة العامة. ويتبين من البيانات الواردة أعلاه وجوب إيلاء الأولوية لوضع خطة توظيف متكاملة للمرأة تراعي احتياجات التوظيف المتوقعة لكل إدارة ومكتب فضلاً عن أثر هذه الاحتياجات على التوظيف في المنظمة ككل.

٢١ - ويشير قلقاً خاصاً انخفاض النسب المئوية للنساء اللواتي رقين إلى رتبة ف - ٥ (من ٥٦,٨ في المائة إلى ٣٥,٦ في المائة) والنساء اللواتي عينن في رتبة ف - ٥ (من ٥٥,٦ في المائة إلى ٣١,٦ في المائة) من حزيران/يونيه ١٩٩٧ إلى حزيران/يونيه ١٩٩٨. ولذلك ستولى عناية خاصة لهذه الرتب لضمان تحديد المرشحات الداخليات والخارجيات المؤهلات والنظر في توظيفهن في وظائف ف - ٥ الشاغرة.

جيم - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٢٢ - إن أغلبية الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة نساء (١٦٢ ٤ موظفة بالمقارنة مع ٥٣٩ ٣ موظفاً). غير أنه إذا كانت النساء تستأثرن بمعدل ٥٦,٧ في المائة من فئة الخدمات العامة، فإن تمثيلهن ناقص في فئتي خدمات الأمن والحرف اليدوية، حيث تبلغ نسبتهن في هاتين الفئتين ٤,٥ في المائة و ٣,٢ في المائة، تبعاً.

دال - توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية وما

فوقها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

٢٣ - عملاً بطلب الجمعية العامة الوارد في القرار ٩٦/٥٢، ترد في المرفق الثاني الإحصاءات المتعلقة بتوزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها حسب نوع الجنس في جميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة،

في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦. وقد استمدت هذه الإحصاءات من جداول الإحصاءات التي تصدرها سنويا أمانة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(١) وترد معلومات إضافية عن مركز المرأة في منظمات النظام الموحد في التقرير الأخير عن الموضوع الصادر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية^(٢).

ثالثا - التدابير المتخذة لتحقيق المساواة بين الجنسين

ألف - التدابير الخاصة المتعلقة بالمرأة

٢٤ - تنفيذا للولايات التي أذنت بها الجمعية العامة بشأن مركز المرأة في الأمانة العامة، وضع الأمين العام سلسلة من التدابير الخاصة التي تسري على توظيف المرأة وترقيتها وتنسيبها. وترمي هذه التدابير إلى تحقيق هدف توزيع الوظائف في الأمانة العامة بين الجنسين منصفة، وستظل سارية إلى أن يتبين للأمين العام حصول تقدم كبير نحو هدف التوازن بين الجنسين.

٢٥ - ولمواصلة تعزيز سريان هذه التدابير الخاصة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، قام فريق عامل ترأسه المستشار الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة بمراجعة وتنقيح التدابير الخاصة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين والواردة في التعميم الإداري ST/AI/412. ويوضح التعميم الإداري المنقح أحكام التدابير الخاصة ويعززها، ويتضمن آليات معززة لرصد تنفيذ تلك التدابير، بما فيها وضع نظم لضمان مساءلة المديرين.

٢٦ - وتسري التدابير الخاصة التي تحكم اختيار وتنسيب المرشحات في كل الأمانة العامة على ملء جميع الوظائف الشاغرة في رتب الفئة الفنية وما فوقها في كل الإدارات والمكاتب التي لم تحقق هدف التوزيع العام للوظائف منصفة بين الجنسين وفي كل رتبة.

٢٧ - وشُدّدت المبادئ التوجيهية التي تحكم استعراض واختيار المرشحات عندما تعادل مؤهلاتهن إلى حد كبير أو تفوق مؤهلات المرشحين المنافسين، حيث نصت على وجوب أن تستند المقارنة بين مؤهلات وخبرة المرشحين والمرشحات إلى الشروط الأساسية للوظيفة الشاغرة لا إلى الاعتبارات الثانوية. وفي حالة التوصية باختيار مرشحين لا مرشحات للوظائف في الإدارات والمكاتب التي لم تحقق هدف التوازن بين الجنسين، يجب أن يثبت مديرو البرامج أيضا كيف تتفوق مؤهلات وخبرة المرشح الموصى به تفوقا واضحا على مؤهلات وخبرة المرشحة التي لم تتم التوصية باختيارها. ولتحسين فرص تطوير الحياة الوظيفية للمرأة، تسري هذه المبادئ التوجيهية أيضا على استعراض واختيار الموظفين في الانتداب المؤقت للوظائف العليا.

٢٨ - ونظرا لما أبدى من قلق حيال عدم المساواة في معاملة الرجل، فإنه من المهم التأكيد على أن الرجل والمرأة يولى لكل منهما كامل العناية بموجب المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة التي تنص على أنه تُراعى

في اختيار الموظفين، في المقام الأول، المقدرة والنزاهة والكفاية. وكما يتضح من الفقرات ١٩-٢١ ومن الجدولين ٧ و ٨ فإن الرجال يفوقون النساء من حيث عدد من رقوا ومن عينوا خلال السنتين الماضيتين. وفي إدارات ومراكز عمل شتى، لا يزال الرجال يستأثرون بما يزيد على ٦٠ في المائة من الوظائف.

٢٩ - وبموجب التدابير الخاصة، سيساعد مكتب إدارة الموارد البشرية الإدارات والمكاتب على تحديد المرشحات المؤهلات ويضمن إدراج النساء المؤهلات في قائمة المرشحات للوظائف الشاغرة. كما سيرصد المكتب تمثيل المرأة حسب المهن ويحدد مصادر التوظيف ويطورها لتوسيع قائمة المرشحات للوظائف في المهن التي يكون تمثيل المرأة فيها ناقصا. وعند الاقتضاء سيحدد مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتشاور مع المستشارة الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة، الأهداف المهنية في توظيف المرأة وتنسيبها وترقيتها.

٣٠ - وتمشيا مع استراتيجية الأمين العام لإصلاح إدارة الأمم المتحدة، سيضطلع رؤساء الإدارات والمكاتب بالمسؤولية الأولى عن تنفيذ التدابير الخاصة وسيسألون عن ذلك. وبموجب التدابير الجديدة، سيعرض رؤساء الإدارات والمكاتب خطة عمل ذات أهداف محددة لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين في إداراتهم، بما في ذلك في رتبة مد - ١ وما فوقها. وستشمل هذه الخطط تقييما لتوزيع الجنسين داخل كل مكتب في كل الرتب وتقييمات مديري البرامج للعوامل التي ساهمت في تحقيق التوازن بين الجنسين في إداراتهم أو العوامل التي عرقلت تلك الجهود. وسيرصد مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارة الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة ويقيمان تنفيذ خطط العمل، بما فيها التطبيق التام للتدابير الخاصة المتعلقة بالمرأة ويقدمان تقريرا عن ذلك إلى الأمين العام. وسيحاسب الأمين العام كل رئيس إدارة عن تحقيق خطة العمل في إدارته.

باء - التعميم الخارجي للوظائف من رتبة ف - ٥ وما فوقها

٣١ - ثمة وسيلتان رئيسيتان لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين. إحداهما هي توظيف المرأة؛ والأخرى هي تنسيب المرأة وترقيتها. وإذا كانت الزيادة في معدل ترقية المرأة وتنسيبها يحسن من توزيع الرتب، فإن هدف توزيع الوظائف منصفة بين الجنسين لا يمكن أن يتحقق إلا بالتوظيف. ولتوسيع فرص توظيف المرأة وتحسين التمثيل الجغرافي لكل الموظفين في الأمانة العامة، قرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، في شباط/فبراير ١٩٩٨، اشتراط التعميم الخارجي لجميع المناصب من رتبة ف - ٥ إلى رتبة مد - ١، باستثناء وظائف اللغات من رتبة ف - ٥^(٧). وهذه مبادرة محمودة من شأنها أن توسع قائمة المرشحات للوظائف ذات المراتب العليا والرفيعة المستوى في مجال صنع السياسات. ويجدر بالإشارة أنه وفقا للمادة ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين، ورهنا بأحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، يولى أكمل الاعتبار، لدى ملء الشواغر، لما هو متوفر من المؤهلات والخبرة المطلوبة في الأشخاص العاملين بالفعل في خدمة الأمم المتحدة.

جيم - الدعوة والتوعية

٣٢ - إن هدف المساواة بين الجنسين لا يعني تحقيق التوازن بين الجنسين في التوظيف فحسب، بل يعني أيضا تهيئة بيئة عمل داعمة، وخالية من المضايقة ومؤدية إلى المشاركة التامة والمتكافئة للمرأة والرجل في أعمال المنظمة. ومن المهام الرئيسية لمكتب المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة زيادة الوعي بالمبادرات الرامية في آن واحد إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وتهيئة بيئة عمل مراعية لشواغل المرأة ودعم هذه المبادرات.

٣٣ - وقامت المستشارية الخاصة ومنسقة شؤون المرأة بعدد من الزيارات الرسمية لمكاتب خارج المقر، من قبيل مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وبعثات حفظ السلام، للحصول على معلومات مباشرة من الموظفين والإدارة عن الحالة الفعلية في الميدان، واستعراض التقدم المحرز نحو تحقيق التوازن بين الجنسين، وتقييم ظروف العمل التي تؤثر على الموظفين في تلك المناطق، وإحاطة المديرين والموظفين بالتدابير الرامية إلى تعزيز التوازن بين الجنسين والمساواة بينهما في الأمانة العامة.

٣٤ - وتعد النشرة الإخبارية الفصلية "الشبكة" NETWORK، التي ينشرها مكتب المستشارية الخاصة، منتدى لنشر وتبادل المعلومات المتعلقة بقضايا المرأة. وتوفر بانتظام عروضاً مستكملة عن الإحصاءات المتعلقة بالمرأة، والقرارات الأخيرة، والتعليمات الإدارية وغيرها من السياسات والمسائل المتعلقة بالمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، تتضمن النشرة الإخبارية مقالات عن مواضيع من قبيل إدارة الحياة الوظيفية، وإقامة الشبكات، ودور المرأة في حفظ السلام، وإسداء المشورة. والنشرة الإخبارية متاحة بالشكلين الورقي والإلكتروني. وتوزع على نطاق واسع على موظفي الأمانة العامة، وغيرها من منظمات النظام الموحد، والبعثات الدائمة.

٣٥ - وتعد منسقة شؤون المرأة عضواً في شبكة ORIGIN، التي تجمع اختصاصيات رفيعات المستوى في إدارة الموارد البشرية وشؤون المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. وتوفر هذه الشبكة منتدى لتبادل الأفكار والخبرات بشأن قضايا المرأة ذات الاهتمام المشترك. كما تستخدم في تعميم الإعلانات عن الشواغر وفي تحديد النساء المؤهلات للمناصب العليا في المنظمات المشاركة. وفي اجتماعها السنوي في تموز/يوليه ١٩٩٨، اتفق أعضاء الشبكة على أن تقوم الشبكة بتحديد أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية داخل كل منظمة لاستعراضها والنظر فيها بصورة مشتركة.

٣٦ - ويقوم موقع "رصد أحوال المرأة" على شبكة الإنترنت (<http://www.un.org/womenwatch>)، وهو موقع أنشأته شعبة النهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، بإبراز بعض الإعلانات المختارة عن الشواغر في الأمانة العامة للأمم المتحدة ويوفر روابط بمواقع في الشبكة تتضمن معلومات عن جميع الشواغر الخارجية؛ وهي مواقع ترعاها الأمانة العامة

ومنظمات النظام الموحد الأخرى. وبما أن الغرض من "رصد أحوال المرأة" هو توفير معلومات مستكملة عن الأعمال التي تقوم بها الأمم المتحدة لفائدة المرأة، وبما أنها توفر في نهاية المطاف مصدرا للمعلومات عن القضايا العالمية للمرأة، فإنها تعتبر وسيلة فعالة للغاية للوصول إلى جمهور عريض ومحدد.

٣٧ - ونظمت الأمانة العامة، بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ولجنة الموظفين، والفريق المعني بمساواة المرأة في الحقوق، الاحتفال السنوي الثالث بيوم "خذ إبتك إلى العمل" في ٢٣ نيسان/أبريل ١٩٩٨. وجاء هذا اليوم في أعقاب الذكرى السنوية الخمسين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكان موضوعه "تصور يوما تتمتع فيه جميع الفتيات بحقوقهن". وشارك في هذا الحدث ما يزيد على ٨٠٠ فتاة وأتيحت لهن فرصة التفاعل مع نساء بارزات ممن يعتبرن قدوة تقتدى، من قبيل سفيرات ونساء مشهورات في العلاقات العامة وموظفات في الأمم المتحدة. كما تعرفت الفتيات على العمل الفني لبرامج الأمم المتحدة وعلى بيئة العمل في منظمة دولية ومتعددة الثقافات.

دال - نظام التنقل بين الوكالات المشتركة

٣٨ - تقوم اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية، بالتعاون مع لجنة تنسيق نظم المعلومات التابعة للجنة التنسيق الإدارية، بوضع قاعدة بيانات، تسمى نظام التنقل بين الوكالات المشتركة، لتيسير تنقل الموظفين بين الوكالات. وسيسمح هذا النظام، الذي صُم أساسا لتشجيع انتقال الموظفين، لموظفي مؤسسات النظام الموحد بإدخال بيانات سيرهم الشخصية في قاعدة البيانات مما سيُمكن رؤساء الموظفين في المنظمات المشتركة بالبحث عن مرشحين وفقا لاحتياجاتهم. وستسمح قاعدة البيانات هذه أيضا بانتداب الأزواج والأقرباء، إذ يمكن إدخال سيرهم الشخصية في قاعدة البيانات.

٣٩ - وقد بلغت المرحلة الأولى من المشروع، التي ستسمح للموظفين بوضع سيرهم الشخصية في شكل الكتروني وتقدمها إلى المنظمات التي يختارونها، الطور النهائي من إعداد البرنامج الحاسوبي. وسترمي المرحلة الثانية إلى إنشاء قاعدة بيانات للسير الشخصية يمكن للمسؤولين عن التوظيف في المنظمات المشتركة الوصول إليها والبحث فيها. وإذا انضمت إلى هذه المبادرة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومنظمات دولية أخرى، مثلما هو متوقع، فسيتسنى وضع قائمة دولية مشتركة بين الوكالات بالمرشحين.

هاء - بعثة منسقة شؤون المرأة إلى بعثات حفظ السلام في يوغوسلافيا السابقة

٤٠ - بدعوة من إدارة عمليات حفظ السلام، أدت منسقة شؤون المرأة زيارة رسمية في حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى بعثات حفظ السلام في يوغوسلافيا السابقة. وكان الغرض من الزيارة الاطلاع عن كثب على حالة المرأة في عمليات حفظ السلام، وتحديد المسائل التي تحتاج إلى عناية، واستعراض الفرص المتاحة

لتحسين التوازن بين الجنسين. والتقت منسقة شؤون المرأة بالممثلين الخاصين للأمين العام، وبالأفراد العسكريين والمدنيين، وبالمدراء والموظفين عموماً لاطلاعهم على سياسة المنظمة فيما يتصل بالمساواة والتوازن بين الجنسين، وللإطلاع على أفكارهم بشأن التدابير التي يمكن اتخاذها لتهيئة بيئة عمل في عمليات حفظ السلام أكثر مراعاة لذلك التوازن.

٤١ - واجتمعت منسقة شؤون المرأة بعد عودتها بوكيل الأمين العام لعمليات حفظ السلام وكبار موظفيه لاستعراض استنتاجاتها من البعثة ولمناقشة مقترحات ومبادرات ترمي إلى تحسين حالة المرأة في عمليات حفظ السلام. وبما أن عمليات حفظ السلام متعددة الاختصاصات وتتطلب تفاعلاً مباشراً مع عدة عناصر من المجتمع المدني، سَلِمَ بأن نظرة المرأة وخبرتها في الحياة تضيف بعداً جديداً ودينامياً إلى صنع السلام وعملية بنائه. ولذلك اتَّفَقَ على أن تحسين تمثيل المرأة على جميع الصعد وفي جميع المهن سيؤثر إيجابياً على كل من عمليات حفظ السلام وظروف العمل في البعثات. واعتُبر تمثيل المرأة المنخفض في المستويات العليا ومستويات صنع القرار مسألة تبعث على القلق. واتَّفَقَ على أن يقوم مكتب المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة بتقديم المساعدة والدعم إلى إدارة عمليات حفظ السلام في جهودها المتواصلة لتحديد الوظائف المؤهلات لمهام البعثات، بمن فيهن من يعملن حالياً في مستويات صنع القرار العليا.

٤٢ - وتكتمل لبعثة منسقة شؤون المرأة، تقوم إدارة عمليات حفظ السلام باستعراض برنامج تدريب موظفي البعثات لتكفل أن جميع الموظفين المعيّنين للبعثات واعون بمسائل الجنسين ومدركون لأهداف المنظمة وسياساتها فيما يتعلق بالمساواة بينهما. وستطلب الإدارة أيضاً المشورة والتعاون من الدول الأعضاء بغية وضع نهج مشتركة في التدريب على مراعاة احتياجات كل من الجنسين.

٤٣ - وفي حزيران/يونيه ١٩٩٨، اشتركت المستشارية الخاصة ومنسقة شؤون المرأة، بعد عودتها من يوغوسلافيا السابقة، في حلقة دراسية مفيدة جداً نظمها اليونيسيف عن حماية الطفل وحقوقه في العمليات الدولية لحفظ السلام.

واو - التدريب على مراعاة نوع الجنس وإدراجها في الأنشطة الرئيسية

٤٤ - أدرج التدريب على التوعية بمنظور نوع الجنس في برامج التطوير الوظيفي المتعلقة بالقيادة والإدارة والتنظيم. ودرست خلال الدورات التدريبية تلك قضايا نوع الجنس عن طريق دراسات فردية وأفرقة مناقشة مخصصة، بغية تعميق وعي المشتركين بالتوقعات والإدراكات المتصلة بنوع الجنس وكيف تؤثر على مكان العمل. وإضافة إلى الدورات الدراسية التي تتناول مسائل إدارية عامة، نظم في تشرين الثاني/نوفمبر وكانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ برنامج تدريبي عن قيمة التنوع، تناول، في جملة أمور، الشواغل المتعلقة بنوع الجنس، واشترك فيه ١٨٨ موظفاً من دائرة الأمن والسلامة.

٤٥ - وكان إدراج قضايا نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية، ومساائل نوع الجنس في مكان العمل موضوع سلسلة من حلقات العمل نظمها في أيار/ مايو ١٩٩٨ إدارة الشؤون السياسية واشترك فيها ١٦٨ موظفا. وصممت حلقات العمل لتسمح باشتراك جميع مستويات الإدارة والموظفين في مناقشة بشأن التغييرات التي يمكن إدخالها لتصبح لمنظور نوع الجنس مكانته الكاملة في عمل الإدارة وسياساتها التنظيمية. ونظر المشتركون في أنسب الممارسات المتعلقة بنوع الجنس ووضعوا توصيات لتعزيز ذلك المنظور. وإثر حلقات العمل، أنشأ وكيل الأمين العام للشؤون السياسية فريقا استشاريا في الإدارة مؤلفا من موظفين من عدة دوائر ومتوازن من حيث رتبة الموظفين وجنسهم، لتقديم المشورة إليه بشأن مسائل نوع الجنس والمسائل الإدارية.

٤٦ - وبدأت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ برنامجا عن التدريب على مسائل نوع الجنس وإدراجها في الأنشطة الرئيسية. وشدد التدريب الذي اشترك فيه ٧٩ من موظفي الفئة الفنية والموظفين برتبة المدير على تعزيز الوعي بمساائل نوع الجنس، وبمفهوم إدراج تلك المسائل في الأنشطة الرئيسية، وتطبيق التحليل من منظور نوع الجنس على استعراض البرامج والمشاريع في مختلف القطاعات. ونظمت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ أيضا تدريبا للتوعية بمساائل نوع الجنس لـ ٤٠ من موظفيها من الفئة الفنية في حزيران/يونيه ١٩٩٨. وفي مكتب الأمم المتحدة في فيينا، سيبدأ في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ تقديم برنامج تدريبي إلى حوالي ٢٠٠ من الموظفين.

٤٧ - وستنظم برامج للتدريب على إدراج منظور نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية وغيرها من قضايا نوع الجنس لإدارات ومكاتب أخرى. وسيوضع كل برنامج بشكل يلبي ما تنفرد به مختلف الإدارات والمكاتب من احتياجات، ويتضمن الدروس المكتسبة من البرنامج الأصلي الذي نفذته إدارة الشؤون السياسية.

زاي - تقديم المشورة إلى الموظفين

٤٨ - من المهام الرئيسية التي يقوم بها مكتب المستشارية الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة تقديم المشورة والمساعدة إلى الموظفين بشأن المسائل التعاقدية ومسائل التطوير الوظيفي وغيرها من المسائل المتصلة ببيئة العمل. ومنذ عام ١٩٩٦، اتصلت أكثر من ٢٠٠ امرأة من مختلف الإدارات وأماكن العمل، بمنسقة شؤون المرأة والمستشارة الخاصة المعنية بالتوجيه وإسداء المشورة.

٤٩ - ويمكن تصنيف المسائل التي بلغت إلى علم مكتب المستشارية الخاصة كالتالي: التعيينات والترقيات في إطار التدابير الخاصة من أجل المرأة؛ عمليات النقل بين مراكز العمل لجمع شمل الأسرة؛ المضايقة في مكان العمل؛ المضايقة الجنسية؛ التعيين في إطار برنامج نقل الموظفين، حالات التأخير في عمليات الطعن. ووجد مكتب المستشارية الخاصة حلا مقبولا لعدد من الحالات، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية والإدارات المعنية.

حاء - المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٥٠ - يقدم موظفو فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، ومعظمهم من النساء، إسهاما كبيرا في عمل المنظمة وأدائها. بيد أنه لا يُعترف في جميع الأحوال بإسهامهم اعترافا كاملا كما أن مواهبهم لا تستعمل تماما. ففرص الانتقال إلى الفئة الفنية، مثلا، محدودة بعدد الوظائف المخصصة لامتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ويوجد أيضا نقص ملحوظ في حركية موظفي فئة الخدمات العامة بين الإدارات: فمن بين ما مجموعه ١٦٨ من موظفي الفئة الفنية، الذين رقيوا في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، لم ينتقل بين الإدارات والمكاتب سوى أربعة موظفين. ولذلك ينبغي اتخاذ تدابير لتيسير حركة الموظفين بين الوظائف ومن مهنة إلى أخرى وبين الإدارات. وينبغي لرؤساء الإدارات أن يكونوا في مقدمة من ييسرون تدريب الموظفين في هذه الفئات وتطويرهم الوظيفي، بوسائل منها انتقالهم بالتداول بين الوظائف وتعيينهم وانتقالهم داخل المهنة الواحدة وبين المهن، واكتسابهم للمهارات في مختلف المجالات.

طاء - مسائل أخرى

٥١ - تتناول تقارير الأمين العام المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن إدارة الموارد البشرية التطورات المتعلقة بالعمل ومسائل الحياة الأسرية، والتحسينات التي أدخلت في عنصر قضايا نوع الجنس فيما يتصل بنظام تقييم الأداء، ووضع جرد لمهارات الموظفين، والمرحلة التي بلغتها الدراسة الاستقصائية للمضايقات في الأمم المتحدة.

رابعا - الاستنتاجات

٥٢ - منذ تقديم آخر تقرير للأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/52/408) انجز تقدم كبير في تحسين تمثيل المرأة في رتبة مد - ١ وما فوقها. وفي حين أن التقدم المحرز في المستويات العليا مشجع، فإن النسق التدريجي الذي ازداد به تمثيل المرأة عموما يبعث على القلق. وتعود الزيادة الصغيرة في نسبة النساء إلى الرجال في الفئة الفنية وما فوقها، بدرجة كبيرة، إلى المستوى المنخفض لدوران الموظفين: فالعدد الصغير نسبيا للتعيينات كل سنة، بالمقارنة مع عدد الموظفين، يحد من فرص تحقيق زيادات كبيرة في تمثيل المرأة.

٥٣ - ومثلما ورد في الفرع الثاني من هذا التقرير، توجد استراتيجيات لدعم هدف تحقيق المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة. بيد أن التجربة بينت أن الالتزام والمساءلة الإداريين عنصران أساسيان في نجاح تنفيذ التدابير الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين. ويصح ذلك بشكل خاص في سياق تنظيمي تقل فيه فرص التعيين والترقية. وفي مثل هذا المناخ، يتوقف التقدم المحرز على التخطيط بعناية وبشكل هادف.

٥٤ - ويقوم مكتب المستشار الخاصة المعنية بقضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة حالياً بتحليل تمثيل المرأة عموماً وبحسب الرتبة والمهنة في كل إدارة ومكتب. وعلى أساس هذا التحليل، سيطلب الأمين العام من مدراء البرامج وضع خطط عمل بأهداف محددة ترمي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في إداراتهم. وستوضع هذه الخطط وفقاً للاحتياجات من الملاك في مختلف المكاتب، وبشكل يراعي الشواغل المتوقعة حتى سنة ٢٠٠٠. بما في ذلك تقاعد الموظفين والموظفات وتوافر الموظفين المؤهلات للترشح إلى وظائف معينة. وستضع كل خطة قياساً للفجوة بين تمثيل المرأة حالياً والأعداد اللازمة لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين. وبما أن فرص تحسين تمثيل المرأة يختلف من إدارة إلى أخرى، فإن الأهداف المحددة لتعيين الموظفين ستوضع لكل مكتب على حدة. وستستعرض هذه الأهداف بدورها وتُصقل في ضوء أثرها على الملاك في الأمانة العامة ككل.

٥٥ - ووضع نموذج لخطط العمل التي تعالج قضايا الجنسين لأعطاء صورة عن مختلف الاستراتيجيات التي يمكن توحيها لتحسين تمثيل المرأة. وتستند الخطة إلى هيكل ملاك إدارة افتراضية تماثل سماته العديد من سمات إدارات ومكاتب الأمانة العامة. وهذه الإدارة الافتراضية منظمة صغيرة مخصصة لاستعراض وتحليل التطورات الاجتماعية في بعض القطاعات. وقد ووفق على ما مجموعه ١٠٩ وظائف للميزانية البرنامجية للفترة ١٩٩٨-١٩٩٩. ومن بين الوظائف الـ ١٠٩ توجد عشر شواغل حالياً، و ٦ وظائف أُذن باستعمالها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ فقط. وتشغل النساء والرجال ٢٦ و ٦٧، على التوالي، من الوظائف الـ ٩٣ المتبقية (٢٨ في المائة من النساء). وإضافة إلى الشواغل الـ ١٦ الحالية على الملاك، توجد ١٠ وظائف ستصبح شاغرة بعد تقاعد موظفيها بحلول سنة ٢٠٠٠. وتشغل امرأة وظيفية واحدة من تلك الوظائف الـ ١٠.

٥٦ - واستناداً إلى سمات الملاك المذكورة أعلاه، وضعت السيناريوهات التالية كمثال على أثر مختلف أهداف التوظيف والتعيين على تمثيل المرأة. ويفترض أحد السيناريوهات أن ٥٠ في المائة من الشواغل الـ ٢٦ المتوقعة حتى سنة ٢٠٠٠ ستملؤها نساء. ووفقاً لهذا السيناريو، ترتفع نسبة النساء في الإدارة من ٢٨ في المائة إلى ٣٥ في المائة. أما إذا شغلت نساء جميع الشواغل فإن تمثيل المرأة سيرتفع إلى ٤٧ في المائة أي أقل من هدف المساواة بين الجنسين بثلاث نقاط مئوية. وفي حين أن هذه السيناريوهات مفيدة لتحديد فرص وحدود تحسين تمثيل المرأة عموماً في إدارة ما، فإنه ينبغي للإدارات، في وضعها لخطط عملية ملموسة ترمي إلى تحسين التوازن بين الجنسين، أن تراعي عوامل أخرى مثل توزيع الموظفين بحسب نوع الجنس والرتبة والمهنة.

٥٧ - ومثلما ورد في الفرع الأول من هذا التقرير لا تزال النساء تتركز في المستويات الدنيا من الفئة الفنية، ومعظمهن برتبة ف - ٣. وفي حين أنه سيكون هناك عادة ما يكفي من النساء المؤهلات للترقية إلى رتبة ف - ٣ فإن مجموع عدد النساء المؤهلات ينخفض حجماً مع ارتفاع الدرجة، بسبب قلة تمثيل المرأة في تلك المستويات وبسبب ما يصحب ذلك من تباين في تمثيلهن بحسب الفئة المهنية. وفي حالة الإدارة الافتراضية المذكورة أعلاه، يوجد معظم الشواغل في رتبة ف - ٤ وما فوقها، في مهن للمرأة فيها تمثيل ناقص. يضاف إلى ذلك أن عدد من النساء اللائي كان في الإمكان ترقيتهن لملء الشواغل

برتبتي ف - ٥ و مد - ١ لم تجر ترقيتهن إلى رتبتهن الحالية إلا مؤخراً، مما يزيد من تقليل عدد المرشحات الداخليات المؤهلات.

٥٨ - وفي ضوء توزيع الموظفين بحسب نوع الجنس والرتبة والمهنة في الإدارة الافتراضية، يمكن وضع عدد من الاستراتيجيات لتحسين التوازن بين الجنسين. وفي الإمكان أن تتضمن تلك الاستراتيجيات تقييماً مسبقاً للموظفات اللائي يمكن ترشيحهن من داخل الإدارة وفقاً للمؤهلات والكفاءات والمهارات المطلوبة في الشواغر القادمة. ويمكن عندئذ معالجة الثغرات في الخلفية الفنية أو الإدارية للمرشحات المؤهلات عن طريق برامج التدريب الهادفة وإعادة تصميم خطط العمل بغية توسيع مهارات الموظفة وخبرتها أو انتقال الموظفات بين الوظائف والوحدات التنظيمية. وبغية الزيادة من عدد المترشحات ينبغي أيضاً بذل جهود لتحديد الموظفات المؤهلات في الإدارات والمكاتب الأخرى في الأمانة العامة والمؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. وفي إمكان المدراء إجراء بحث لتحديد مرشحات خارجيات.

٥٩ - ولما كانت المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المناصب الرئيسية المتصلة ببرنامج عمل الإدارة المتخذة كعينة، فإن بالإمكان أيضاً وضع أهداف لشغل تلك المناصب. ويمكن الإذن كذلك بتعميم الوظائف من الرتبة ف - ٤ خارجياً لاستيفاء تلك الأهداف في حال عدم توفر عدد كاف من المرشحات الداخليات من الرتبة ف - ٣.

٦٠ - وبغية إتاحة أكبر عدد ممكن من الفرص اللازمة لتحسين تمثيل المرأة بصفة عامة في الأمانة العامة، يتعين على الإدارات والمكاتب أن تسعى إلى زيادة معدل تعيين وترقية النساء إلى ما فوق ٥٠ في المائة من جميع الشواغر. وكما يتضح من إحصاءات السنة الممتدة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، لم يترتب أثر يستحق الذكر على التعيين والترقية بالنسب المئوية التي تتراوح بين ٤١ و ٤٦ في المائة في تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة بصفة إجمالية. ولهذا سيطلب الأمين العام إلى رؤساء الإدارات أن يحددوا في خطط عملهم المتعلقة بنوع الجنس أهدافاً لتعيين وترقية المرأة تزيد عن ٥٠ في المائة لغاية بلوغ الهدف.

٦١ - وفي ضوء التوزيع الحالي للموظفين حسب العمر والجنس سيفوق عدد الرجال الذين سيبلغون سن التقاعد في عام ١٩٩٨ والسنوات المقبلة عدد النساء. وسيبلغ عدد الموظفين الذين سيتقاعدون في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ حوالي ٤٠٠ موظف وغالبيتهم من الرجال. وستتيح حالات التقاعد هذه فرصاً لازمة للغاية من أجل تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة، وبخاصة في الرتب العليا. وتبين الزيادة في معدل دوران التقاعد الحاجة إلى القيام بتخطيط استباقي للموارد البشرية تنعكس عناصره في خطط عمل الإدارات المتعلقة بنوع الجنس.

٦٢ - وعلاوة على وضع وتنفيذ خطط عمل متعلقة بنوع الجنس، سيواصل تطبيق الاستراتيجيات القائمة لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين. وهي تتضمن التطبيق والرصد الكاملين للتدابير الخاصة بالمنقحة المتعلقة بالنساء، ومواصلة بذل الجهود الكفيلة بتحقيق العلية والقيام بالدعوة والاتصال، والرامية إلى زيادة

الوعي بالقضايا المتعلقة بنوع الجنس وسبل تحقيق المساواة بين الجنسين وتوسيع نطاق الفرص التدريبية في مجالي مراعاة الفوارق بين الجنسين وإدماج المرأة في الأنشطة الرئيسية، وفق ما هو مبين في الفرع الثاني من هذا التقرير. وسيواصل استعراض مبادرات العمل/الأسرة في إطار إصلاح إدارة الموارد البشرية بهدف تحسين ظروف العمل وبالتالي زيادة قدرة المنظمة على اجتذاب موظفين والاحتفاظ بهم.

٦٣ - إن الأمين العام ملتزم ببلوغ هدف التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة وسيحمل جميع المديرين المسؤولية عن تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين المحددة في بيان لجنة التنسيق الإدارية بشأن المساواة بين الجنسين وإدماج المرأة في الأنشطة الرئيسية لعمل منظومة الأمم المتحدة. ومن المهم جدا كذلك التزام الدول الأعضاء بها ودعمها الفعال لها. ولا تزال هناك فرص قليلة جدا لأن يقوم الرجال والنساء على قدم المساواة بتمثيل الحكومات على الصعيد الدولي والاشتراك في عمل المنظمات الدولية. ومما يساعد الأمين العام في عمله الى حد كبير، نتيجة لذلك، لو أن الدول الأعضاء تقترح عددا أكبر من المرشحات من شتى الوظائف على اتساعها من أجل تعيينهن في الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء وفي مناصب في الأمانة العامة.

الحواشي

(١) A/49/587 و Corr.1، الفرع الرابع.

(٢) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ٤ - ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.96.IV.13)، الفصل الأول، القرار ١، المرفق الثاني.

(٣) ICSC/47/CRP.6/Add.11.

(٤) الفقرة ٥٦ من الوثيقة A/52/580.

(٥) لا يشمل إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات والهيئات المشتركة بين المنظمات (الأولى تشمل جميع الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر المكلفين بالعمل في بعثات حفظ السلام). أما الهيئات المشتركة من المنظمات فهي: وحدة التفتيش المشتركة، واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية، ومركز الحسابات الدولي، ولجنة تنسيق نظم المعلومات.

(٦) A/CC/1998/PER/R.9.

(٧) بالنظر الى أنه لا يعين في وظائف اللغات إلا الموظفون الذين اجتازوا حصرا الامتحانات اللغوية التنافسية، فمن غير العملي تعميم هذه الوظائف خارجيا.

الجدول ١

توزيع الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة من كل من الجنسين، حسب الإدارة أو المكتب وحسب الرتبة في ٣٠ حزيران/ يونيو ١٩٩٨^(١)

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٢٥,٠	١٢	٣	٩					٢	٢		٤		٢	١			١					المركز المعني بمنع الجريمة على الصعيد الدولي
٤٠,٠	٢٠	٨	١٢				٢	١	١	٤	٣	٣	٢		٢		١				١	إدارة شؤون نزع السلاح
٤١,٥	٢٧٥	١١٤	١٦١			١٧	١٦	٢٢	٢٧	٣٩	٤٨	٢٦	٣٥	٧	٢٤	٢	٩	١	١		١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٠,٧	٥٥٣	٢٢٥	٣٢٨			١٦	١١	٩٤	١١٠	٧٤	١٣٠	٣٦	٦٥	٤	٨	١	٢		١		١	إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات
٤٨,٣	٢٩	١٤	١٥			٢	١	٢		٦	٣	١	٦	٣	٤						١	إدارة الشؤون الإدارية
٣٠,٦	١١١	٣٤	٧٧			٤	٧	١٦	٢٣	١٠	٢٤	٣	١٤	١	٧		١		١			مكتب الخدمات المركزية وخدمات الدعم
٥٦,٣	٧١	٤٠	٣١			٧	٢	٨	١٠	٩	١٠	١١	٦	٢	٢	٢	١	١				مكتب إدارة الموارد البشرية
٤٤,١	٩٣	٤١	٥٢			٧	٩	١٠	١٤	١٦	١٦	٦	٦	٢	٢		٤		١			مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٣٥,٦	١٠١	٣٦	٦٥			٣	٥	١٢	١١	٧	٢١	٧	١٤	٦	٧	١	٤		٢		١	إدارة الشؤون السياسية
٥١,٢	٢٤٦	١٢٦	١٢٠			٣٠	٢٤	٣٨	٣٠	٣٥	٣٥	١٦	١٧	٦	٩	١	٤				١	إدارة شؤون الإعلام
٣٠,٨	١١٧	٣٦	٨١			٥	٨	١٥	١٨	١٠	٤	١١	٢	٢	١١		٢		٢		١	إدارة عمليات حفظ السلام
٢٤,٣	٣٣٤	٨١	٢٥٣	٧	٢	٢٥	٤٠	٣٢	٧٩	١٢	٧٩	٤	٢٣		١٥		٩		٥	١	١	إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات
٢٢,٨	١٦٢	٣٧	١٢٥			٧	١٨	١٣	٣٨	٨	٣٥	٤	٢٧	٤	٦	١					١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢٨,٠	٩٣	٢٦	٦٧			٤	٦	١١	٢٢	٧	١٧	٢	١٤	٢	٧						١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٣١,٣	١٤٧	٤٦	١٠١			١٢	٢١	١٣	٢٣	١٤	٣٦	٤	١٣	٣	٦		١				١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٣٠,٦	١٤٧	٤٥	١٠٢			١٥	١٢	١٢	٣١	١٢	٣١	٣	١٩	٢	٨	١					١	اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادئ
٢٨,٩	٧٦	٢٢	٥٤			٣	٦	١١	٦	٤	٢٢	٣	١٣		٦	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٢٣,٠	١١٢	٣٧	٧٥	١	١	٩	١٧	١٥	٢٢	٤	٢١	٦	١٠	١	٢		١		١	١		مفوضية حقوق الإنسان/ مركز حقوق الإنسان
٢٠,٨	٢٤	٥	١٩			١		١		٢	١	١	٣		٣		١٢					الهيئات المشتركة من المنظمات
٢٨,٧	٨٧	٢٥	٦٢	١	٢	٤	٣	١٠	١٢	٦	٢٥	٤	١٣		٣		٣				١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٣٢,٣	٦٥	٢١	٤٤			٥	٤	٢	١١	٩	١٧	٣	٩	١	٢	١					١	مكتب خدمات المراقبة الداخلية
٤٢,٣	٧٨	٣٣	٤٥			١٠	٧	٨	٩	٦	٨	٦	١١	٣	٥		٣		١		١	مكتب الشؤون القانونية
٣٨,٧	٣١	١٢	١٩			١١	٢	٣	٣	١	٢	٣	٢		٤	٢	٢	١	١	١	٣	مكتب الأمين العام
٣١,٧	٦٣	٢٠	٤٣			١٠	١١	٦	١٧	٤	٦		٢		٤		٢		١			لجنة الأمم المتحدة للتعويضات

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلّي	المجموع		ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العالم		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٢٣,٨	٤٢	١٠	٣٢			١	١	٣	٨	٣	١٥	٢	٥	١	٢		١					مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٢٣,٤	١٩٢	٤٥	١٤٧			٨	٢٠	٢٢	٣٤	٨	٣٨	٤	٣٧	٢	١٥	١	١		١		١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٣٨,٣	٩٤	٣٦	٥٨			٩	٤	١٣	١٥	٨	١٣	٤	١٦	٢	٦		٣				١	برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات
٢٩,٠	٢٣٨	٦٩	١٦٩			١٠	١١	٢٦	٣٤	٢١	٥١	٥	٤٠	٤	٢٥	٣	٦		١		١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٤,٧	٣٨	١٧	٢١			١		٧	٧	٥	٦	٣	٥	١	٢		١					الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٣٥,٦	٣٣١	١١٨	٢١٣			١٤	١٦	٣٣	٨٨	٤٨	٧٥	٢٠	٢٥	٢	٦	١	٢				١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٣٣,٣	٩	٣	٦				١	١		٢	١		١		١				١		١	مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق
٣٣,٩	٥٦	١٩	٣٧			٤	٧	٧	١٠	٧	١٦	١	٣		١							مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٣١,٨	١٠٧	٣٤	٧٣			٥	٦	١٠	٢٠	١٣	٢٩	٤	١٣	٢	٣		٢					مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٣٠,٠	١٠	٣	٧				١	١	٢		٢	١	١	١	١							اللجنة الخاصة للأمم المتحدة
٢٤,٦	٤ ١٦٤	١ ٤٤١	٢ ٧٢٣	٩	٥	٢٤٩	٢٩٩	٤٨٠	٧٣٧	٤١٤	٨٦٨	٢٠٠	٤٨٣	٦٥	٢٠٩	١٨	٧٨	٣	٢٠	٣	٢٤	المجموع

المصدر: دائرة إدارة الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية، مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) يشمل ١١ مفتشا في وحدة التفتيش المشتركة برتبة مد - ٢، وجميعهم من الرجال.

الجدول ٢

توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة من كل من الجنسين، حسب الإدارة أو المكتب وحسب الرتبة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨^(١)

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
١٠٠,٠	١	١	صفر											١								اللجنة الخاصة للأمم المتحدة
٥٧,١	٧٠	٤٠	٣٠			٧	٢	٨	١٠	٩	٩	١١	٦	٢	٢	٢	١	١				مكتب إدارة الموارد البشرية
٥١,٢	٢٤٤	١٢٥	١١٩			٣٠	٢٣	٣٧	٣٠	٣٥	٣٥	١٦	١٧	٦	٩	١	٤				١	إدارة شؤون الإعلام
٥٠,٠	٢٨	١٤	١٤			٢	١	٢		٦	٢	١	٦	٣	٤						١	إدارة الشؤون الإدارية
٥٠,٠	٣٢	١٦	١٦			١		٦	٤	٥	٦	٣	٤	١	٢							الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية
٥٠,٠	٤	٢	٢							٢			١								١	مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق
٤٧,٣	٥٥	٢٦	٢٩			١	١	٩	٤	٨	٤	٣	٨	٤	٨	١	٢		١		١	إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات
٤٤,٧	٤٧	٢١	٢٦			٦	٣	٦	٧	٧	٦	١	٥	١	٢		٢				١	برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات
٤٤,٠	٢٥	١١	١٤			١	٢	٢	٣	١	٢	٣	٢		٢	٢	٢	١		١	١	مكتب الأمين العام
٤٣,٨	١٦	٧	٩			١	٢	١	١	٢	١	٢	٢		١	١	١				١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٢,٧	٨٩	٣٨	٥١			٧	٩	٧	١٤	١٦	١٥	٦	٦	٢	٢		٤		١			مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٤٢,٦	٩٤	٤٠	٥٤			١٢	١٣	١١	١٩	٨	٩	٧	٥	٢	٥		٢				١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٤٢,١	٢٧١	١١٤	١٥٧			١٧	١٦	٢٢	٢٦	٣٩	٤٨	٢٦	٣٥	٧	٢١	٢	٩	١	١		١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٠,٣	٧٢	٢٩	٤٣			٩	٧	٦	٩	٥	٧	٦	١٠	٣	٥		٣		١		١	مكتب الشؤون القانونية
٤٠,٠	٢٠	٨	١٢				٢	١	١	٤	٣	٣	٢		٢		١				١	إدارة شؤون نزع السلاح
٣٨,٨	٨٠	٣١	٤٩			٥	٦	١٣	١٠	٨	١٤	٣	٥	٢	٩		٢		٢		١	إدارة عمليات حفظ السلام
٣٧,١	٩٧	٣٦	٦١			٣	٥	١٢	١١	٧	١٨	٧	١٣	٦	٧	١	٤		٢		١	إدارة الشؤون السياسية
٣٦,٥	٧٤	٢٧	٤٧			٤	٥	١١	١٤	٤	١٥	٦	٩	١	٢		١		١	١		منوضية حقوق الإنسان/ مركز حقوق الإنسان
٣٥,٣	١٧	٦	١١			٣	٢	١	٣	١	٤	١	١		١							مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٣٥,١	٣٧	١٣	٢٤			٣		٢	٥	٤	٦	٤	٧		٢		٣				١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٣٢,٥	١٢٦	٤١	٨٥			١٥	١٢	١٠	٢٠	١٠	٢٦	٣	١٨	٢	٨	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٣٢,٠	٥٠	١٦	٣٤			٤	٤	٢	٩	٧	١٣	٢	٦	١	١						١	مكتب خدمات المراقبة الداخلية
٣٠,٤	٤٦	١٤	٣٢			٢	٤	٥	٨	٣	٨	٢	٨	٢	٢		٢					مكتب الأمم المتحدة في فيينا

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكل	المجموع		ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٣٠,٣	٣٣	١٠	٢٣			١	١	٣	٦	٣	١٠	٢	٤	١	١		١					مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٣٠,٠	٧٠	٢١	٤٩			٣	٦	١٠	٤	٤	٢٠	٣	١٢		٦	١				١		اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٢٩,٧	١٣٨	٤١	٩٧			١١	٢٠	١١	٢١	١٢	٣٥	٤	١٣	٣	٦		١			١		اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٢٧,٨	٩٧	٢٧	٧٠			٤	٧	١١	١٨	٨	٢٣	٣	١٣	١	٧		١		١			مكتب الخدمات المركزية وخدمات الدعم
٢٥,٨	٨٩	٢٣	٦٦			٤	٦	٨	٢١	٧	١٧	٢	١٤	٢	٧					١		اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٥,٠	١٢	٣	٩					٢	٢		٤		٢	١			١					المركز المعني بمنع الجريمة على الصعيد الدولي
٢٣,٥	١٧	٤	١٣			١		٢	١		٢		٤		٤		١			١		إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات
٢٣,٣	١٥٠	٣٥	١١٥			٧	١٥	١١	٣٣	٨	٣٤	٤	٢٦	٤	٦	١				١		اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢٣,٢	١٩٠	٤٤	١٤٦			٨	١٩	٢١	٣٤	٨	٣٨	٤	٣٧	٢	١٥	١	١		١		١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
١٦,٧	٦	١	٥			١					١		٣				١					الهيئات المشتركة بين المنظمات
صفر	٣	صفر	٣										١				١		١			لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
٣٦,٩	٢ ٤٠٠	٨٨٥	١ ٥١٥			١٧٣	١٩٣	٢٥٣	٣٤٨	٢٤١	٤٣٥	١٣٩	٣٠٥	٦٠	١٤٩	١٤	٥١	٣	١٢	٢	٢٢	المجموع

المصدر: دائرة إدارة الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية، مكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول ٣

الموظفون برتبة مد - ١ وما فوقها في التعيينات الخاضعة
للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع
الجنس والإدارة والرتبة، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		الأمين العام المساعد		مد - ٢		مد - ١		المجموع		المجموع العام	نسبة النساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء		
اللجنة الخاصة للأمم المتحدة								١	١	١	١	١٠٠,٠٪
مكتب إدارة الموارد البشرية					١	٢	٢	٢	٣	٥	٨	٦٢,٥٪
المركز المعني بمنع الجريمة على الصعيد الدولي					١			١	١	١	٢	٥٠,٠٪
مكتب الأمين العام	١	١		١	٢	٢	٢		٥	٤	٩	٤٤,٤٪
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا						١	٦	٤	٧	٥	١٢	٤١,٧٪
إدارة الشؤون الإدارية	١						٤	٣	٥	٣	٨	٣٧,٥٪
إدارة الشؤون السياسية	١		٢		٤	١	٧	٦	١٤	٧	٢١	٣٣,٣٪
إدارة شؤون الإعلام	١				٤	١	٩	٦	١٤	٧	٢١	٣٣,٣٪
مفوضية حقوق الإنسان/ مركز حقوق الإنسان	١	١			١		٢	١	٤	٢	٦	٣٣,٣٪
مكتب خدمات المراقبة الداخلية	١						١	١	٢	١	٣	٣٣,٣٪
مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية					١		١	١	٢	١	٣	٣٣,٣٪
مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة							٢	٢	٢	١	٣	٣٣,٣٪
متطوعو الأمم المتحدة					٢		٢	٢	٤	٢	٦	٣٣,٣٪
إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات	١		١		٢	١	٨	٤	١٢	٥	١٧	٢٩,٤٪
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١				١		٦	٣	٨	٣	١١	٢٧,٣٪
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	١					١	٨	٢	٩	٣	١٢	٢٥,٠٪
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	١				١	١	١		٣	١	٤	٢٥,٠٪
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	١		١	١	٩	٢	٢١	٧	٣٢	١٠	٤٢	٢٣,٨٪

نسبة النساء	المجموع العام	المجموع		مد - ١		مد - ٢		الأمين العام المساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٢٣,١٪	١٣	٣	١٠	٣	٥	٣		١		١		مكتب الشؤون القانونية
٢٢,٢٪	٩	٢	٧	٢	٢	٤		١				مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٢٠,٠٪	١٠	٢	٨	٢	٧					١		اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٠,٠٪	١٠	٢	٨	٢	٥	٢				١		مكتب الأمم المتحدة في جنيف
١٦,٧٪	٦	١	٥	١	٢	٢				١		برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات
١٤,٣٪	٢١	٣	١٨	٢	١٥	١	١		١		١	الأونكتاد
١٢,٥٪	١٦	٢	١٤	٢	٩	٢		٢		١		إدارة عمليات حفظ السلام
١٢,٥٪	٨	١	٧		٦	١				١		اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
١٠,٠٪	١٠	١	٩	١	٧	١		١				مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم
٠,٠٪	٤	صفر	٤		٢	١				١		إدارة شؤون النزاع السلاح
٠,٠٪	٦	صفر	٦		٤	١				١		شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات في إدارة عمليات حفظ السلام
٠,٠٪	١	صفر	١			١						الهيئات المشتركة بين الوكالات
٠,٠٪	٦	صفر	٦		٢	٣				١		مكتب منسق الشؤون الإنسانية
٠,٠٪	٢	صفر	٢			١		١				لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
٠,٠٪	١	صفر	١							١		مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق
٠,٠٪	١	صفر	١		١							مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٢٥,٢٪	٣١٣	٧٩	٢٣٤	٦٠	١٤٩	١٤	٥١	٣	١٢	٢	٢٢	المجموع

الجدول ٤

مقارنة بين موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعينين في وظائف
خاضعة للتوزيع الجغرافي وبين جميع موظفي الفئة الفنية
وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب نوع الجنس
والرتبة، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨

الرتبة	الموظفون المعينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي			جميع الموظفين		
	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء
وكيل الأمين العام	٢٢	٢	٨,٣	٢٤	٣	١١,١
الأمين العام المساعد	١٢	٣	٢٠,٠	٢٠	٣	١٣,٠
مد - ٢	٥١	١٤	٢١,٥	٧٨	١٨	١٨,٨
مد - ١	١٤٩	٦٠	٢٨,٧	٢٠٩	٦٥	٢٣,٧
ف - ٥	٣٠٥	١٣٩	٣١,٣	٤٨٣	٢٠٠	٢٩,٣
ف - ٤	٤٣٥	٢٤١	٣٥,٧	٨٦٨	٤١٤	٣٢,٣
ف - ٣	٣٤٨	٢٥٣	٤٢,١	٧٣٧	٤٨٠	٣٩,٤
ف - ٢	١٩٣	١٧٣	٤٧,٣	٢٩٩	٢٤٩	٤٥,٤
ف - ١	--	--	--	٥	٩	٦٤,٣
المجموع	١ ٥١٥	٨٨٥	٣٦,٩	٢ ٧٢٣	١ ٤٤١	٣٤,٦

المصدر: دائرة إدارة الموارد البشرية وإدارة نظم المعلومات، مكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول ٥

مقارنة بين عدد ونسبة النساء المعينات في وظائف خاضعة للتوزيع
الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٨
وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨		٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٨		الرتبة
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
٨,٣	٢	٧,٧	٢	وكيل الأمين العام
٢٠,٠	٣	٥,٣	١	الأمين العام المساعد
٢١,٥	١٤	٥,٧	٥	مد - ٢
٢٨,٧	٦٠	٨,٦	١٩	مد - ١
٣١,٣	١٣٩	١٢,٤	٥٩	ف - ٥
٣٥,٧	٢٤١	٢٣,٣	١٦٢	ف - ٤
٤٢,١	٢٥٣	٣٩,٠	٢٥١	ف - ٣
٤٧,٣	١٧٣	٤٣,٢	١٣٧	ف - ٢
--	--	٧٣,٠	٢٧	ف - ١
٣٦,٩	٨٨٥	٢٦,٣	٦٦٣	المجموع

المصدر: تقرير الأمين العام عن "تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة" (A/C.5/43/14)، ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨؛ ودائرة إدارة الموارد البشرية وإدارة نظم المعلومات، مكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول ٦

توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعيّنين في وظائف خاضعة
للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب نوع
الجنس والمنطقة، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨

المنطقة	رجال	نساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
أفريقيا	٢٧٧	٨٣	٣٦٠	٢٣,١
آسيا والمحيط الهادئ	٢٣٩	١٩٢	٤٣١	٤٤,٥
أوروبا الشرقية	٢١٢	٣٥	٢٤٧	١٤,٢
أوروبا الغربية	٣٤٥	٢٠٧	٥٥٢	٣٧,٥
أمريكا اللاتينية	١٢٨	٧٥	٢٠٣	٣٦,٩
الشرق الأوسط	٦٩	٣٦	١٠٥	٣٤,٣
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	٢٣٣	٢٥٣	٤٨٦	٥٢,١
مناطق أخرى	١٢	٤	١٦	٢٥,٠
المجموع العام	١ ٥١٥	٨٨٥	٢ ٤٠٠	٣٦,٩

المصدر: دائرة إدارة الموارد البشرية وإدارة نظم المعلومات، مكتب إدارة الموارد البشرية.

الجدول ٧

توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها المعينين في الأمانة العامة
للأمم المتحدة بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨،
بحسب نوع الجنس

معينون بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨			معينون بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧			الرتبة
النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	النسبة المئوية للنساء	نساء	رجال	
١٦,٧	١	٥	٤١,٧	٥	٧	مد - ١
٣١,٦	٦	١٣	٥٥,٦	٥	٤	ف - ٥
٤٠,٥	١٥	٢٢	٢٢,٢	٢	٧	ف - ٤
٤٢,٦	٢٦	٣٥	٤٠,٠	٨	١٢	ف - ٣ ^(١)
٥٤,٢	٣٢	٢٧	٤٢,٤	١٤	١٩	ف - ٢
٤٣,٩	٨٠	١٠٢	٤١,٠	٣٤	٤٩	المجموع

المصدر: أمانة مجلس التعيين والترقية، المجموعة الرابعة، ودائرة إدارة الموارد البشرية وإدارة نظم المعلومات، مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) تشمل أرقام رتبتي ف - ٢ و ف - ٣ الموظفين المعينين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية و امتحانات اللغات.

الجدول ٨

توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة،
حسب نوع الجنس، بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨

الرتبة	من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧			ترقية داخل الإدارة/ المكتب	ترقية بين الإدارات/ المكاتب	من ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨			النسبة المئوية للنساء	ترقية داخل الإدارة/ المكتب	ترقية بين الإدارات/ المكاتب
	رجال	نساء	النسبة المئوية للرجال			رجال	نساء	النسبة المئوية للرجال			
مد - ١	١١	٥	٣١,٣	١٢	٤	١١	١٤	٥٦,٠	٢٣	٢	
ف - ٥	١٩	٢٥	٥٦,٨	٣٩	٥	٣٨	٢١	٣٥,٦	٥٥	٤	
ف - ٤	٣٢	٢٤	٤٢,٩	٥٢	٤	٦١	٤٩	٤٤,٥	١٠٤	٦	
ف - ٣	١٣	١٥	٥٣,٦	٢٥	٣	٣٣	٣٨	٥٣,٥	٥٦	١٥	
المجموع	٧٥	٦٩	٤٧,٩	١٢٨	١٦	١٤٣	١٢٢	٤٦,٠	٢٣٨	٢٧	

المصدر: مجلس التعيين والترقية، مكتب إدارة الموارد البشرية.

المرفق الأول

بيان لجنة التنسيق الإدارية بشأن المساواة بين الجنسين وإدراج قضايا نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية لمنظومة الأمم المتحدة: التزام بالعمل^(١)

* * *

- ١ - يؤكد ميثاق الأمم المتحدة "... الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الفرد وقدره، وبتساوي الرجل والمرأة في الحقوق ..."
- ٢ - وإننا نجدد التزامنا بالعمل مع جميع أعضاء المجتمع الدولي على احترام مبادئ الميثاق هذه بتعزيز المساواة بين الجنسين.
- ٣ - وإننا نؤكد إيماننا العميق بأن الأهداف العليا للأمم المتحدة المتمثلة في تحقيق السلام والتنمية المستدامة وحقوق الإنسان لا يمكن تحقيقها دون القضاء على جميع أشكال التمييز بين الجنسين. ولمنظومة الأمم المتحدة موقع فريد يسمح لها بإحداث التغيير وتوفير أرضية لتحقيق المساواة بين الجنسين فعليا.
- ٤ - وتمثل المساواة بين الجنسين هدفا استراتيجيا رئيسيا من أهداف المجتمع الدولي. وقد وضعت مؤتمرات الأمم المتحدة العالمية، لا سيما مؤتمر نيروبي وبيجين المعنيين بالمرأة جدول أعمال دولي شامل لتحقيق ذلك الهدف.
- ٥ - وإننا نلتزم بتقديم دعم قوي إلى الجهود الوطنية والإقليمية والدولية الرامية إلى تنفيذ منهاج عمل بيجين وغيره من الاتفاقات العالمية.
- ٦ - وقد أحرزت منظومة الأمم المتحدة إلى حد الآن تقدما ملحوظا في تعزيز مركز المرأة وحقوقها كإنسان. وإننا مقرون العزم على التعجيل بذلك التقدم ونتعهد بإدراج منظور نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية لجميع مؤسساتنا وفي سياساتنا وبرامجنا، وذلك بتنفيذ التوصيات المحددة المتعلقة بإدراج قضايا نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية، التي وضعها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في استنتاجاته المتفق عليها لعام ١٩٩٧.
- ٧ - وإننا ملتزمون بأن تكون الثقافة المؤسسية واعية باحتياجات الجنسين ومستجيبة لها، وأن تعكس سياساتنا المتعلقة بالموظفين، وميزانياتنا البرنامجية وما نخصه من موارد التزامنا بتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين.

المرفق الثاني

توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها، حسب نوع الجنس، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦

النسبة المئوية المئوية للنساء	المجموع العام	المجموع		غير مسكنين على رتب ^(١)		مد - ٢		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		المنظمة
		نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
٤٥,٥	٢٦٨	١٢٢	١٤٦	١	١	٦	٨	٨	١٦	٢٨	٥٧	٣٦	٣٣	١٨	١٢	١٩	١٨	٦	١	صندوق الأمم المتحدة للسكان
٤٣,٠	٧٩	٣٤	٤٥	صفر	١	٢	١	٢	٢	١٢	٢٧	١٦	١١	٢	٣	صفر	صفر	صفر	صفر	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز)
٤٠,١	٨٦٠	٣٤٥	٥١٥	٢	صفر	٤	١٢	١٠	٢٢	٤٥	١٠٤	١٢٨	٢١٤	١١٤	١٣٢	٣٧	٣١	٥	صفر	اليونيسيف
٤٠,٠	١٥	٦	٩	صفر	صفر	صفر	١	١	صفر	صفر	٢	٢	٣	٢	٢	١	١	صفر	صفر	لجنة الخدمة المدنية الدولية
٣٨,٢	١٧٨	٦٨	١١٠	١	١	صفر	١	٤	١٥	١٠	٤٨	٢١	٢٠	١٩	١٤	١٠	٧	٣	٤	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
٣٧,٣	١٠٥٣	٣٩٣	٦٦٠	١	٨	١٠	٣٥	١٩	١٠٤	٦٣	١٧٤	٨٨	١٤١	٨٦	٧٧	١١١	٩٧	١٥	٢٤	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٣٦,٤	١١	٤	٧	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	٢	صفر	صفر	٢	١	٣	١	١	صفر	صفر	اليونيتار
٣٥,١	١٠٠٩	٣٥٤	٦٥٥	٢	١٣	٦	٢٦	١٢	٧٤	٤٨	١٩٤	٧٢	١٦٨	١٠٥	١٠٣	٨٦	٥٩	٢٣	١٨	اليونسكو
٣٥,١	٢٤٨	٨٧	١٦١	١	٢	١	٥	٦	٢٢	١٠	٣٠	٢٣	٥٢	٢٧	٣٧	١٧	١٣	٢	صفر	برنامج الأغذية العالمي
٣٤,٤	١ ٢٣٣	٤٢٤	٨٠٩	١	٢	١	١٢	٩	٣٨	٢٨	٩٨	٨٧	٢٢٢	١٥٣	٢٩٤	١٣٩	١٤٢	٦	١	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٣٤,٠	٤ ٣٤٢	١ ٤٧٦	٢ ٨٦٦	٢	٤٩	١٥	٨٠	٤٩	٢٣١	١٩٩	٤٩٩	٣٩٨	٨٦٢	٤٩٢	٨٠١	٢٨٣	٣٢٤	٣٨	٢٠	الأمم المتحدة
٣٣,٣	١١٤	٣٨	٧٦	صفر	١	صفر	٥	١	٧	١	٣٢	١٣	١٩	١٥	٩	٨	٣	صفر	صفر	المنظمة البحرية الدولية
٣٣,٠	٢٣٠	٧٦	١٥٤	صفر	٥	صفر	٥	١	١٧	١٢	٣٤	٢١	٤١	٢٤	٤٠	١٨	١٢	صفر	صفر	منظمة التجارة العالمية
٣٠,١	١٣٦	٤١	٩٥	صفر	٤	صفر	٧	٣	٩	٥	٣٦	١٧	٢٩	١٠	٤	٥	٦	١	صفر	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٢٩,٦	٦٥٦	١٩٤	٤٦٢	٣	١١	٢	١٤	٨	٥١	٣٥	١٧٢	٦٨	١٤٤	٦٣	٦١	١٥	٩	صفر	صفر	منظمة العمل الدولية
٢٩,٥	٦١	١٨	٤٣	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	صفر	١	١٤	٦	١٦	٨	١٠	٣	١	صفر	صفر	المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم

النسبة المئوية للنساء	المجموع العام	المجموع		غير مسكنين على رتب ^(أ)		مد - ٢		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		المنظمة
		نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
٢٩,٤	١٧	٥	١٢	صفر	١	صفر	١	صفر	١	صفر	صفر	١	٥	صفر	٤	٤	صفر	صفر	صفر	محكمة العدل الدولية
٢٧,٦	١٠١٧	٢٨١	٧٣٦	٤	١٤	٤	٤٠	١٥	١١١	٨٠	٢٩١	٨٠	١٥٩	٦٣	٩١	٣٤	٢٩	١	١	منظمة الصحة العالمية
٢٦,٩	١٩٧	٥٣	١٤٤	صفر	٦	صفر	١٢	١	١٦	٥	٣٥	١٧	٥١	١٧	١٨	١٣	٦	صفر	صفر	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٢٤,٣	٢٨٤	٦٩	٢١٥	صفر	١	صفر	٤	صفر	٢٥	١٢	٥٥	٢٢	٨٤	٢٠	٣٦	١٥	١٠	صفر	صفر	اليونيدو
٢٢,٨	٥٧	١٣	٤٤	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٦	١	٩	٥	١٨	٥	٩	٢	٢	صفر	صفر	مركز التجارة الدولية
٢١,٤	٢٩٥	٦٣	٢٣٢	صفر	٢	١	٤	صفر	١٥	٦	٤٤	١٧	١٢١	٢١	٣٧	١٨	٩	صفر	صفر	منظمة الطيران المدني الدولي
٢١,١	١٩	٤	١٥	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	٤	صفر	٤	١	٤	١	١	٢	صفر	صفر	صفر	جامعة الأمم المتحدة
٢٠,٥	٧٨	١٦	٦٢	صفر	٢	صفر	٣	صفر	٥	١	٨	٥	١٤	١٠	٣٠	صفر	صفر	صفر	صفر	الاتحاد البريدي العالمي
٢٠,٠	١٢٠	٢٤	٩٦	صفر	٣	صفر	٨	صفر	١٠	٤	٢٩	١٠	٣٦	٨	٦	٢	٤	صفر	صفر	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
١٩,٠	١ ٢٣١	٢٣٤	٩٩٧	صفر	١٥	٤	٤٥	٦	١٢٣	٤~	٣٠٦	٧٢	٢٩٥	٨١	١٢٤	٤٣	٨٩	٤	صفر	منظمة الأغذية والزراعة
١٨,٥	٢٤٣	٤٥	١٩٨	صفر	٥	صفر	صفر	صفر	١٨	٤	٥١	١٤	٧٦	١٩	٣٩	٨	٨	صفر	١	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
١٨,٥	٢٢٢	٤١	١٨١	صفر	١	صفر	٥	٣	٣٢	١٠	٦٣	١١	٣٨	٩	٣١	٧	١١	١	صفر	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
١٧,٤	٨٢٤	١٤٣	٦٨١	صفر	٩	صفر	٨	٥	٢٣	١١	١٩٧	٣٥	٢٣٣	٦٧	١٧٠	٢٤	٣٧	١	٤	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
١١,٤	١٢٣	١٤	١٠٩	صفر	٢	صفر	١	٢	٧	٢	٢١	١	٤٥	٥	٢٦	٤	٧	صفر	صفر	الأونروا
٣٠,٨	١٥ ٢٢٠	٤ ٦٨٥	١٠ ٥٣٥	١٨	١٦١	٥٦	٢٤٥	١٦٥	١ ٠٠٥	٦٥٩	٢ ٦٣٤	١ ٢٨٧	٣ ١٥٦	١ ٤٦٥	٢ ٢٢٤	٩٢٩	٩٣٦	١٠٦	٧٤	المجموع

(أ) غير مسكنين على رتب، أي برتبة وكيل الأمين العام أو الأمين العام المساعد، أو نائب المدير العام، أو المدير العام المساعد، أو المدير العام أو الأمين العام، وفقا للتسمية التي تختلف من منظمة الى أخرى.

المصدر: إحصاءات الموظفين (ACC/1998/PER/R.9)، ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٨.
