الأمم المتحدة

E/CN.6/2001/5

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

Distr.: General
26 January 2001
Arabic
Original: English

لجنة وضع المرأة

الدورة الخامسة والأربعون

٦-١٦ آذار/مارس ٢٠٠١

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 إدماج قضايا المرأة في الأنشطة الرئيسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة

تحسين وضع المرأة في الأمانة العامة

تقرير الأمين العام

المحتويات

	الفقرات	الصفحة
أولا - مقدمة	١ - ٦	٣
ثانيا - الإحصائيات المستجدة	٧ - ١٢	٤
ثالثا - برنامج العمل لسنة ٢٠٠١	١٣ - ١٦	٧
المرفق - بيان لجنة التنسيق الإدارية إلى الجمعية العامة في دورتها الاستثنائية الثالثة والعشرين المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠ : المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"		١٨

(يتبع)

* E/CN.6/2001/1.

01-23112 (A) 160201 160201

الجداول الصفحة

١ -توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ ..... ١٠

٢ -توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس، والإدارة أو المكتب، أو الرتبة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ ..... ١٢

٣ -مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ ..... ١٤

٤ -مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ ..... ١٥

٥ -مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة (إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد) حسب نوع الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ ..... ١٦

٦ -مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ ..... ١٧

أولا- مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٥٥/٦٩ المؤرخ ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى لجنة وضع المرأة، في دورتها الخامسة والأربعين، عن تنفيذ القرار، بما في ذلك عن طريق توفير إحصاءات مستكملة عن عدد النساء ونسبتهن المئوية في جميع الوحدات التنظيمية وعلى جميع المستويات في أرجاء منظومة الأمم المتحدة. وفي القرار نفسه، أعادت الجمعية العامة تأكيد الهدف العاجل المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها، مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأيضاً مع مراعاة أن المرأة من بعض البلدان، ولا سيما البلدان النامية، والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ما زالت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأعربت الجمعية عن أسفها لأن هدف التوازن بين الجنسين لن يتحقق بنهاية عام ٢٠٠٠، وحثت الأمين العام على تكثيف جهوده لإحراز تقدم كبير نحو بلوغ هذا الهدف في المستقبل القريب.

٢ - ورحبت الجمعية بالإجراءات التي وافقت عليها الجمعية العامة في دورتها الاستثنائية الثالثة والعشرين المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"، لكفالة المشاركة الكاملة وعلى قدم المساواة للمرأة على جميع مستويات صنع القرار في منظومة الأمم المتحدة[١]، وكذلك بتعهد الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بتكثيف جهودهم لبلوغ أهداف المساواة بين الجنسين الواردة في إعلان ومنهاج عمل بيجين[٢] (انظر المرفق). وشجعت الجمعية الأمين العام والرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على مواصلة إعداد نهج مشتركة تتعلق باستبقاء النساء، والانتقال فيما بين الوكالات، وتحسين فرص التطوير الوظيفي.

٣ - وطلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يواصل عن كثب رصد التقدم الذي تحرزه الإدارات والمكاتب في بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين، وأن يكفل ألا يقل تعيين وترقية النساء المؤهلات بشكل مناسب عن ٥٠ في المائة إلى أن يتم بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، بما في ذلك من خلال التنفيذ الكامل للتدابير الخاصة لصالح المرأة[٣] ومواصلة وضع آليات للقيام بشكل فعال بتشجيع ورصد وتقييم أداء مديري البرامج في تحقيق الأهداف المتمثلة في تحسين تمثيل المرأة. وفي هذا الصدد، رحبت الجمعية بقرار الأمين العام تضمين تقارير أداء المديرين معلومات عما يتوفر من فرص لاختيار مرشحات وعن التقدم المحرز في تحسين تمثيل المرأة، بما في ذلك من خلال الجهود المبذولة لتحديد المرشحات.

٤ - وفي القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام وضع استراتيجيات توظيف مبتكرة لتحديد واجتذاب المرشحات المؤهلات، وخصوصاً في البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، والدول الأعضاء الأخرى غير الممثلة، أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الأمانة العامة، وفي المهن التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وشجعت الجمعية بشدة الدول الأعضاء على دعم جهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة لتحقيق هدف التوزيع بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، وبخاصة في الرتبة مد - ١ وما فوقها، عن طريق تحديد المزيد من المرشحات وتقديمهن بشكل منتظم للتعيين، بمن فيهن مرشحات في المجالات التي يكون تمثيل المرأة فيها ناقصاً، مثل حفظ السلام وإقامة السلم والمجالات غير التقليدية الأخرى، وعن طريق اقتراح مصادر التوظيف الوطنية التي ستساعد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تحديد المرشحات المناسبات.

٥ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام تكثيف الجهود التي يبذلها، في حدود الموارد الموجودة، لتهيئة بيئة تقوم على مراعاة المنظور الجنساني وتدعم احتياجات موظفيه من النساء والرجال على السواء، بما في ذلك عن طريق وضع سياسات تتوخى المرونة في تحديد أوقات العمل، وتوفير الترتيبات المرنة في أماكن العمل، واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين، وكذلك عن طريق توفير مزيد من المعلومات الشاملة للمرشحين المحتملين والمعينين الجدد بشأن فرص العمل للأزواج والتوسع في التدريب على مراعاة المنظور الجنساني في جميع الإدارات والمكاتب ومراكز العمل. وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أيضاً زيادة تعزيز السياسة المناهضة للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي.

٦ - وبسبب قصر الفترة الزمنية بين الدورة الخامسة والخمسين للجمعية العامة وافتتاح الدورة الخامسة والأربعين للجنة وضع المرأة، فإن هذا التقرير يتضمن ما استجد على ما يرد في تقريري الأمين العام عن وضع المرأة في الأمانة العامة (A/55/399) وتكوين الأمانة العامة (A/55/427) من معلومات. ويشمل التقرير آخر الإحصائيات المتعلقة بتمثيل المرأة والرجل في الأمانة العامة (حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠) فضلاً عن المعلومات المتعلقة ببرنامج العمل لعام ٢٠٠١.

ثانيا- الإحصائيات المستجدة

توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس[٤]

٧ - يرد في الجدول ١ توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر، حسب نوع الجنس. ويشمل هذا الجدول الموظفين المعينين في وظائف

خاضعة للتوزيع الجغرافي، والمعينين في وظائف ذات متطلبات لغوية خاصة، والمعينين في وظائف تقتصر على العمل في مكتب أو بعثة أو صندوق أو برنامج معين. ولا تخضع الفئتان الأخيرتان من الموظفين لنظام النطاقات المستصوبة المستخدم كمبدأ توجيهي في تقدير التمثيل النسبي لرعايا كل دولة عضو. ويرد في الجدول ٢ توزيع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى في المجموعة الأصغر من الموظفين المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، حسب نوع الجنس.

الموظفون المعينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

٨ - منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، ظلت الزيادة في نسبة النساء المعينات في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ضئيلة، إذ ارتفعت من ٣٨,٨ في المائة إلى ٣٩,٦ في المائة (انظر الجدولين ٢ و ٣). ذلك أن عدد النساء المعينات في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بلغ ٩٥٨ امرأة من إجمالي الموظفين المعينين في هذه الوظائف والبالغ عددهم ٤٢١ ٢ موظفا، وذلك مقابل ٩٥٢ امرأة من أصل ٤٥٣ ٢ موظفاً من الموظفين المعينين في هذه الوظائف حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩. وعلى الرغم من أن الزيادة العامة في تمثيل المرأة كانت ضئيلة، فما زال هناك تقدم ملموس في تحسين تمثيل المرأة في الرتبة مد - ١. فقد ارتفع عدد النساء في هذه الرتبة من ٧١ في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ إلى ٧٧ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، أي من ٣٤,٣ في المائة إلى ٣٨,٣ في المائة. وخلال هذه الفترة، بلغت نسبة النساء من الرتب العليا ورتب صنع السياسات (الرتبة مد - ١ وما فوقها) المعينات في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي نقطة تحوّل، حيث ارتفعت من ٢٩.٧ في المائة إلى ٣٢,٥ في المائة.

الموظفون المعينون في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر

٩ - في المجموعة الأكبر من الموظفين المعينين في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر، انخفضت نسبة النساء من ٣٦,٨ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ إلى ٣٥,٧ في المائة اعتبارا من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ (انظر الجدول ٤). ويعزى هذا الانخفاض إلى الزيادة الكبيرة التي حدثت، منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، في عدد الموظفين المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في وظائف مخصصة لبعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة وإلى شغل وظائف لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش، المنشأة بموجب قرار مجلس الأمن ١٢٨٤ (١٩٩٩) المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ (انظر الجدولين ٥ و ٦). وخلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ إلى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، زاد عدد الموظفين المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في وظائف مخصصة

لبعثات حفظ السلام والبعثات الخاصة الأخرى من ٣٨٣ إلى ٨٦٨[٥]. ومن إجمالي الموظفين الإضافيين البالغ عددهم ٤٨٥ موظفاً من هذه الفئة، بلغ عدد الرجال ٣٦٨ (٧٥,٩ في المائة) مقابل ١١٧ (٢٤,١ في المائة) من النساء. وزاد عدد الموظفين العاملين مع لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش، بدوره، من ٦ في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ إلى ٤١ في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠. ومن إجمالي الموظفين الإضافيين البالغ عددهم ٣٥ موظفاً، بلغ عدد الرجال ٢٨ (٨٠ في المائة) مقابل ٧ نساء (٢٠ في المائة). وأعيرت أغلبية هؤلاء الموظفين من الدول الأعضاء. وحيث أن الوظائف تتعلق بميادين تقنية وعالية التخصص تتصل برصد أسلحة الدمار الشامل، فقد اقترح عدد قليل جداً من المرشحات. بيد أن لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش قد بذلت جهوداً خاصة لتحديد مرشحات واختيارهن، خاصة في المستويات العليا. وتشكل النساء حالياً ٢٧,٧ في المائة من إجمالي الموظفين من الرتبتين ف – ٥ ومد – ١.

١٠ – ويمثل الانخفاض البالغ قدره ١,١ نقطة مئوية خلال السنة الماضية في تمثيل النساء المعينات في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر مصدر قلق بالغ، خصوصاً لأنه يتزامن مع حدوث زيادة في عدد الموظفين المخصصين لبعثات حفظ السلام والبعثات الخاصة الأخرى. ورغم أن المجتمع الدولي قد سلم بالدور الهام للمرأة في منع الصراعات وفضها وفي إقامة السلام، وهو ما تجلى مؤخرا في قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، فإن الأمر يتطلب بذل مزيد من الجهود الدؤوبة لكفالة مشاركة المرأة على قدم المساواة وبصورة كاملة في عمليات فض الصراعات وتحقيق السلام، ولا سيما عن طريق توسيع نطاق دورهن في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام. ويجب بصفة خاصة اتخاذ خطوات ملموسة لتنفيذ خطة عمل ناميبيا بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات دعم السلام المتعددة الأبعاد (S/2000/693) وأحكام قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠).

١١ – وبرغم الانخفاض في النسبة المئوية العامة للنساء المعينات لمدة سنة أو أكثر منذ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، فإن تمثيل المرأة قد تحسن على الرتبة مد – ١. ولقد ازداد عدد النساء المعينات على هذه الرتبة من ٧٧ امرأة (٢٨,٤ في المائة) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ إلى ٨٨ امرأة (٣٠ في المائة) في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠. بيد أن الزيادة لم يترتب عليها تأثير كبير في تمثيل المرأة في الرتب العليا ورتب صنع السياسات (مد – ١ وما فوقها)، وذلك بسبب الزيادة الملحوظة في عدد الرجال الشاغلين لوظائف الرتبة مد – ٢ (انظر الجدول ٤). ومنذ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، كانت الزيادة في النسبة المئوية للنساء الموظفات على الرتبة مد – ١ وما فوقها هامشية، حيث لم ترتفع إلا من ٢٤,٦ في المائة إلى ٢٤,٨ في المائة اعتبارا من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠.

توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية والفئات الأعلى في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة

١٢ - عملا بطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ١٣٩/٥٤، قُدمت إلى الجمعية العامة (A/55/399، المرفق)، إحصاءات عن توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في رتب الفئة الفنية والفئات الأعلى في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وذلك اعتبارا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. وقامت بتوفير هذه الاحصاءات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية التي تصدر إحصاءات سنوية عن موظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وتقوم هذه اللجنة حاليا بالتحقق من الاحصاءات الخاصة بالموظفين في المؤسسات اعتبارا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، وذلك لنشرها في ربيع سنة ٢٠٠١. وسيضمن أيضا تقرير الأمين العام المقدم للجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين احصاءات عن توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩.

ثالثا - برنامج العمل لسنة ٢٠٠١

١٣ - ستعطى الأولوية، خلال سنة ٢٠٠١، لتقييم التقدم المحرز في تحسين تمثيل المرأة استنادا إلى تنفيذ المجموعة المبدئية من خطط العمل الرامية إلى تحسين التوازن في التوزيع الوظيفي للجنسين في فرادى الإدارات والمكاتب، وذلك خلال الفترة ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. ومن بين الإدارات والمكاتب الـ ٢٤ المشمولة في المرحلة الأولى من خطط العمل المتعلقة بتوزيع الموظفين حسب نوع الجنس على مستوى الإدارات، وردت خطط من ١٣ إدارة ومكتبا. وسيتم تقييم هذه الخطط في الربع الأول من سنة ٢٠٠١، وسيقدم تقييم إلى الأمين العام عن التقدم المحرز. وبناء على هذا التقييم، سيطلب إلى الإدارات، بما فيها تلك التي لم تشارك في المجموعة الأولية من خطط العمل، وضع أهداف جديدة لتحسين تمثيل المرأة في سنة ٢٠٠١.

١٤ - وعملا بتوصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، الواردة في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين، والمعنون ''متابعة مراجعة عملية التوظيف في مكتب إدارة الموارد البشرية'' (A/55/397)، فإن هيكل وعناصر خطط العمل، لا سيما المبادئ التوجيهية التي زود بها رؤساء الإدارات بهدف تحسين التوازن الوظيفي بين الجنسين، سيتم مراجعتها بغية صقل استراتيجيات تحسين تمثيل المرأة بما يتوافق مع الاحتياجات التشغيلية لفرادى الإدارات. وسيتم القيام بعمليات المراجعة هذه بالتعاون الوثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية ورؤساء الإدارات. وسيوجه الاهتمام أيضا إلى زيادة تكامل

استراتيجيات تحسين التوزيع الوظيفي للجنسين داخل الإطار العام لخطة المنظمة لإدارة مواردها البشرية.

١٥ - وخلال السنة القادمة، ستعطى الأولوية أيضا لوضع استراتيجيات تهدف إلى تحسين تمثيل المرأة في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة. ففي تقريره عن تنفيذ تقرير فريق الأمم المتحدة المعني بعمليات السلام (A/55/502)، أحاط الأمين العام الجمعية العامة في دورتها الأخيرة بقراره بتشكيل فريق للمناصب العليا يتألف من ممثلين عن مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة للإشراف على صياغة توصيات توجه إليه لاختيار كبار الموظفين. وسيتعاون مكتب المستشارة الخاصة أيضا بشكل وثيق مع إدارة عمليات حفظ السلام ومكتب إدارة الموارد البشرية في فحص العوامل التي قد تعوق اختيار المرشحات للتعيين في البعثات، وفي إعداد المبادئ التوجيهية لكفالة المراعاة الواجبة في معايير الاختيار للتوازن في التوزيع الوظيفي للجنسين والتوزيع الجغرافي.

١٦ - وتتضمن العناصر الأخرى من استراتيجية الأمين العام لتحقيق المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، التي ستنفذ في السنة القادمة، وضع برنامج الاهتمام بالعاملين وبأسرهم (بالعاملات وبأسرهن) موضع التنفيذ، لا سيما في مجال إيجاد وظائف لزوجات العاملين (الأزواج العاملات)؛ وتعديل نظام تقييم الأداء بحيث يشمل معايير موحدة للإبلاغ عن أداء المديرين فيما يتعلق بتحقيق الأهداف المحددة في خطط العمل على مستوى الإدارات؛ ووضع التدابير الرامية إلى تعزيز التطوير الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة، والذين تتكون غالبيتهم من النساء؛ وتعزيز سياسات المنظمة المناهضة للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي.

الحواشي

(١) القراردإ - ٢/٢٣.

(٢) A/S-23/8.

(٣) ST/AI/1999/9.

(٤) عملا بمذكرة التفاهم بين مكتب إدارة الموارد البشرية والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بشأن الإجراءات المتعلقة بشؤون الموظفين، فإن موظفي صندوق المعاشات التقاعدية لم يعودوا يشكلون جزءا من الأمانة العامة، وذلك نظرا للوضع الخاص للصندوق كجهاز مشترك بين الوكالات.

(٥) عند عرض الاحصاءات الخاصة بتمثيل الموظفين المعينين في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة، فإن من المهم الاشارة إلى أن عدد الموظفين المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر لا يمثل سوى جزء من إجمالي عدد الموظفين التابعين للبعثة. واعتبارا من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، بلغ إجمالي عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى العاملين في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة حوالي ١ ٦٩٣. وكانت تعيينات حوالي نصف الموظفين (٨٢٥ موظفا) لمدد تقل عن سنة واحدة. ومن العدد الإجمالي للموظفين المعينين لمدة تقل عن سنة، بلغ عدد الموظفات ٢١٠ (٢٥,٥ في المائة). وتمثل نسبة النساء ٢٥,٧ في المائة من إجمالي عدد موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في بعثات.

الجدول ١

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد — ٢		مد — ١		ف — ٥		ف — ٤		ف — ٣		ف — ٢		ف — ١		المجموع	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
مكتب اتصال اللجان الإقليمية							١		١				١						١	٢
إدارة الشؤون الإدارية					١		٤	٢	٤	٥	٣	٥	١	٣	١	٣			١٥	١٨
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية			١		١	١	٢	٢	٨	١٠	١٢	١١	٥	٦	٤	٦			٣٢	٣٧
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات		١			٤		٢	٣	٦	٦	١٤	١٧	١٧	١٨	٥	٩			٤٩	٥٣
إدارة شؤون الإعلام					٥	١	٧	٨	٢٠	١٢	٣٣	٣١	٣١	٤٧	٢٤	٢٢			١٢١	٢١
مكتب الشؤون القانونية		١			٣		٥	٤	١١	٦	٧	٨	١٤	١١	٤	٩			٤٦	٣٨
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية		١	١		٧	٣	١٦	٨	٣١	٢٤	٣٧	٣٩	٣٠	٢٤	١٩	١٦			١٤٢	١٥
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	١	١			٢		١	٢	٤	٦	١٧	٣	١٥	١٨	٦	٧			٤٦	٣٧
مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة					٢		٨	٣	٢٢	٢	٢٤	١٣	١٥	٢٢	٤	١٣			٧٦	٥٣
مكتب الأمين العام	١	٢	١		٢	٢	٤	١	٥	١	٣	٢	٣	٤	١	٣			٢٢	١٥
إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات		١			٣		٥	٧	٦١	٤٣	١٣٦	٧٣	١١٦	٩٣	١١	١٠			٣٣٤	٢٦
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية					٤	١	٤		١٠	٥	١٢	٦	١٣	١٠		٦			٤٣	٢٨
لجنة الأمم المتحدة للتعويضات		١			٢		٤		٢	٣	١٣	٦	٣٨	١٧	٢١	٢٤	١		٨١	٥١
الهيئات المشتركة فيما بين المنظمات					٢		٣		٢	١	١	٣	١	٢	١				١٠	٦
مكتب الأمم المتحدة في جنيف					١	٢	٧	٣	٢٩	٢٥	٨٠	٤٩	٧٨	٣١	١١	١٣			٢٠٧	٢٣
مكتب خدمات الرقابة الداخلية						١	٣	٢	٦	٣	٢٢	١٣	٦	٣	٦	٤			٤٤	٢٦
إدارة شؤون نزع السلاح					٢		١	١	٣	٦	٥	٢	٣		٢	١			١٧	١٠
إدارة الشؤون السياسية		٣			٧	٢	٤	٦	٢٠	٩	١٧	١١	١١	٨	٥	٤			٦٩	٤٠
مكتب الأمم المتحدة في فيينا					١	١	٢	١	١٠	٥	٣٣	١٤	١٤	١٠	٤	٤			٦٤	٣٥
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا						١	٦	٢	١٨	٣	٢١	٣	٥	١٥	٥	٦			٥٦	٣٠
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي							٢		٤		١٩	٧	١١	١١	٦	٥			٤٣	٢٣
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي					١		٦	٥	١٧	٧	٣٠	١٦	٢٣	١٦	٢٤	١٠			١٠٢	٥٤

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد — ٢		مد — ١		ف — ٥		ف — ٤		ف — ٣		ف — ٢		ف — ١		المجموع	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح	١										١		١						٢	١
مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق	١				١		١		٢	١	٢	٢	١	١	٢	١			١٠	٥
إدارة عمليات حفظ السلام	٢		١		٥		٥	١	١٧	٧	٤٧	٢٢	٤٠	١٩	٣	٧			١٢٠	٥٦
برنامج الأمم المتحدة للبيئة			١		٨	١	٢٧	٥	٣٧	٩	٥٨	٢٢	٣١	٢٩	٨	١٢		١	١٧٠	٧٩
مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية				١			١	١	٦	٢	١٥	٥	٨	٤	١	١			٣١	١٤
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية			١		١		٧	٣	١٤	٤	٢٣	١٣	٢٨	١٢	٨	٥			٨٢	٣٧
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	١					١	٩	٣	٢٢	٥	٢٧	١٣	٣٣	١٦	١٤	٧			١٠٦	٤٥
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	١					١	٧	٢	٢٣	٤	٣٧	١٠	٢٥	١٣	٩	١٣			١٠٢	٤٣
اللجنة الاقتصادية لأوروبا		١					٦	٣	١٥	٧	٢١	٤	٢١	٧	١٠	٨			٧٣	٣٠
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	١		١		٢	١	١٤	٢	٢٩	٧	٣٨	٩	٣٦	٢٤	١٧	٩			١٣٨	٥٢
إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد	٨		١٢		١٨	١	٢٨	٥	٧١	٩	٢١٧	٥٧	٢٠٤	٩٤	٧٩	٥٤	٦	٥	٦٤٣	٥
صندوق الأمم المتحدة للشراكة الدولية					١				١		١	١							٣	١
لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش							٤	٢	٩	٣	١٣	١	٦	٢	١				٣٢	٩
المجموع	٣١	٣	٢٧	٤	٨٦	٢٠	٢٠٥	٨٨	٥٤٠	٢٤٠	١ ٠٣٨	٤٩٢	٨٨٤	٥٩١	٣١٥	٢٩٣	٦	٧	٣ ١٣٢	٣٨

الجدول ٢

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة حسب نوع الجنس، والإدارة أو المكتب، أو الرتبة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد — ٢		مد — ١		ف — ٥		ف — ٤		ف — ٣		ف — ٢		ف — ١		المجموع	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنث
لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش								١											صفر	١
إدارة الشؤون الإدارية	١				١		٣	٢	٣	٥	٢	٥	١	٣	١	٢			١٢	٧
برنامج الأمم المتحدة للبيئة					٢				٢	٣	٢	٤		٣	٢	١			٨	١
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية			١		١	١	٢	٢	٨	١٠	١٠	١١	٥	٦	٤	٥			٣٠	٦

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد — ٢		مد — ١		ف — ٥		ف — ٤		ف — ٣		ف — ٢		ف — ١		المجموع	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنث
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات			١		٤		٢	٣	٦	٦	١٣	١٦	١٢	١٣	٥	٧			٤٣	٥
إدارة شؤون الإعلام	١				٥	١	٧	٨	١٢	٢٠	٣٣	٣١	٢٨	٤٧	٢٤	٢١			١١٨	٠
مكتب اتصال اللجان الإقليمية								١		١									١	١
إدارة عمليات حفظ السلام	١		١		٤		٢	١	٦	٧	١٤	١٥	٧	٩	٣	٦			٣٩	٧
إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات	١		١		٣		٥	٧	٤	٩	٦	٥	٥	٨		٣			٣٠	٧
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان		١	١		١		١	٢	٥	٤	١٦	٣	١٣	١٨	٦	٦			٤٢	٢٥
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	١		١	١	٧	٣	١٥	٨	٢٤	٣٠	٣٧	٣٩	٣٠	٢٤	١٩	١٦			١٤٠	٥
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية					٣	١	٣		٥	٧	٨	٣	٧	٩		٥			٢٨	٣
مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة	١				١		١	١		١٠	١١	٩	١١	٩	٢	٩			٣٧	٨
الهيئات المشتركة فيما بين المنظمات					١					٢		١		٢	١				٤	٣
مكتب الأمين العام	١	١	٢	١	١	٢	٤	١	١	٥	١	١	٢	٣		٢			١٦	٢
مكتب الشؤون القانونية	١		١		٣		٥	٤	٦	١١	٧	٧	١٣	٧	٤	٨			٤٥	٢٢
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	١				١	١	٦	٣	٤	٦	١٣	٩	١٩	١٠	٧	١٠			٥٣	٢٧
مكتب برنامج الأمم المتحدة للعراق	١								١	١			١	١					٣	٢
إدارة الشؤون السياسية	١		٢		٥	٢	٤	٦	٧	١٧	١٤	٩	٩	٧	٤	٤			٥٦	٢٥
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	١						٢	٢	٢	٥	١٢	٨	٥	٢	٥	٤			٣٠	٨
إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد	١				١	١	٣	٢	١	١١	١٠	٥	١٥	١٤	١	٢			٤٢	٥
إدارة شؤون نزع السلاح	١				٢		١	١	٦	٣	٥	٢	٣		٢	١			١٧	٠
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	١					١	٦	٢	٣	١٧	١٧	٣	٣	١٤	٤	٥			٤٨	٨
مكتب الأمم المتحدة في فيينا					١	١	٢	١	٣	٦	٩	٢	٣	٣	٤	٣			٢٥	٣
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١				١		٦	٥	٧	١٦	٣٠	١٤	٢٢	١٤	٢٢	٩			٩٨	٩
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	١						٧	٢	٤	٢٢	٣٢	٩	١٦	١٢	٨	١٢			٨٨	٠
مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية				١			١	١	١	٥	٩	٤	٦	٢	١	١			٢٢	٠
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	١						١			٢	٣	١	٢	١	٢	٣			١١	٥
إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية			١		١		٥	٣	٤	١٢	٢٢	١٠	٢٠	٦	٨	٥			٦٩	٨
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	١						٩	٣	٥	٢١	٢٦	١٠	٢٨	١٤	١٣	٦			٩٨	٢٩
اللجنة الاقتصادية لأوروبا		١					٦	٣	٧	١٥	٢١	٤	٢٠	٤	٩	٨			٧١	٧
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	١		١		٢	١	١٤	٢	٧	٢٨	٣٨	٩	٣٥	٢٢	١٧	٨			١٣٦	٩

الإدارة/المكتب	وكيل الأمين العام		أمين عام مساعد		مد — ٢		مد — ١		ف — ٥		ف — ٤		ف — ٣		ف — ٢		ف — ١		المجموع	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
لجنة الأمم المتحدة للتعويضات			١		١		١												٣	صفر
صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية					١				١										٢	صفر
مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح																			صفر	صفر
المجموع	٢٠	٣	١٣	٤	٥٣	١٧	١٢٤	٧٧	٣١٣	١٤٩	٤٢١	٢٤٩	٣٤١	٢٨٧	١٧٨	١٧٢			١ ٤٨٣	٨

الجدول ٣

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠

	٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩			٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠			٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠		
الرتبة	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء
وكيل الأمين العام	٢٠	٢	٩,١	٢٠	٢	٩,١	٢٠	٣	١٣,٠
الأمين العام المساعد	١٣	٣	١٨,٨	١٢	٣	٢٠,٠	١٣	٤	٢٣,٥
مد – ٢	٥٣	١٨	٢٥,٤	٥٢	١٨	٢٥,٧	٥٣	١٧	٢٤,٣
مد – ١	١٣٦	٧١	٣٤,٣	١٣١	٧٣	٣٥,٨	١٢٤	٧٧	٣٨,٣
ف – ٥	٣٠٩	١٥٢	٣٣,٠	٣٠٥	١٥١	٣٣,١	٣١٣	١٤٩	٣٢,٣
ف – ٤	٤٤١	٢٥٧	٣٦,٨	٤٢٠	٢٥٠	٣٧,٣	٤٢١	٢٤٩	٣٧,٢
ف – ٣	٣٥٧	٢٨٢	٤٤,١	٣٤٢	٢٧٦	٤٤,٧	٣٤١	٢٨٧	٤٥,٧
ف – ٢	١٧٢	١٦٧	٤٩,٣	١٧١	١٦٣	٤٨,٨	١٧٨	١٧٢	٤٩,١
ف – ١	–	–	–	–	–	–	–	–	–
المجموع	**١ ٥٠١**	**٩٥٢**	**٣٨,٨**	**١ ٤٥٣**	**٩٣٦**	**٣٩,٢**	**١ ٤٦٣**	**٩٥٨**	**٣٩,٦**

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

الجدول ٤

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر حسب نوع الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠

الرتبة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩			٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠			٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠		
	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء
وكيل الأمين العام	٢٥	٢	٧,٤	٢٩	٢	٦,٥	٣١	٣	٨,٨
الأمين العام المساعد	٢٢	٣	١٢,٠	٢٣	٣	١١,٥	٢٧	٤	١٢,٩
مد – ٢	٧٥	٢١	٢١,٩	٨٠	٢١	٢٠,٨	٨٦	٢٠	١٨,٩
مد – ١	١٩٤	٧٧	٢٨,٤	١٩٥	٨١	٢٩,٣	٢٠٥	٨٨	٣٠,٠
ف – ٥	٤٩٨	٢٣٠	٣١,٦	٥٠١	٢٤٢	٣٢,٦	٥٤٠	٢٤٠	٣٠,٨
ف – ٤	٨٨٣	٤٥٦	٣٤,١	٩١٠	٤٥٨	٣٣,٥	١ ٠٣٨	٤٩٢	٣٢,٢
ف – ٣	٧٨٣	٥٢٦	٤٠,٢	٧٨٩	٥٣١	٤٠,٢	٨٨٤	٥٩١	٤٠,١
ف – ٢	٢٥٧	٢٧٥	٥١,٧	٢٦٠	٢٦١	٥٠,١	٣١٥	٢٩٣	٤٨,٢
ف – ١	٢	٦	٧٥,٠	٢	٢	٥٠,٠	٦	٧	٥٣,٨
المجموع	**٢ ٧٣٩**	**١ ٥٩٦**	**٣٦,٨**	**٢ ٧٨٩**	**١ ٦٠١**	**٣٦,٥**	**٣ ١٣٢**	**١ ٧٣٨**	**٣٥,٧**

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

الجدول ٥

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة (إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد) حسب نوع الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠

	٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩			٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠			٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠		
الرتبة	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء
وكيل الأمين العام	٤	–	صفر	٧	–	صفر	٨	–	صفر
الأمين العام المساعد	٧	–	صفر	١٠	–	صفر	١٢	–	صفر
مد – ٢	٨	١	١١,١	١٢	١	٧,٧	١٨	١	٥,٣
مد – ١	١٨	١	٥,٣	١٧	٤	١٩,٠	٢٨	٥	١٥,٢
ف – ٥	٣٩	٤	٩,٣	٤٨	٧	١٢,٧	٧١	٩	١١,٣
ف – ٤	٧٢	٢٠	٢١,٧	١٠١	٣٢	٢٤,١	٢١٧	٥٧	٢٠,٨
ف – ٣	٨٧	٤٤	٣٣,٦	١١٧	٤٧	٢٨,٧	٢٠٤	٩٤	٣١,٥
ف – ٢	٣٨	٣٥	٤٧,٩	٣٣	٣٣	٥٠,٠	٧٩	٥٤	٤٠,٦
ف – ١	٢	٣	٦٠,٠	٢	–	صفر	٦	٥	٤٥,٥
المجموع	**٢٧٥**	**١٠٨**	**٢٨,٢**	**٣٤٧**	**١٢٤**	**٢٦,٣**	**٦٤٣**	**٢٢٥**	**٢٥,٩**

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

الجدول ٦

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠

	٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩			٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠			٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠		
الرتبة	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء
وكيل الأمين العام	–	–	–	–	–	–	–	–	–
الأمين العام المساعد	–	–	–	–	–	–	–	–	–
مد – ٢	–	–	–	–	–	–	–	–	–
مد – ١	–	١	١٠٠	١	١	٥٠,٠	٤	٢	٣٣,٣
ف – ٥	١	١	٥٠,٠	٢	١	٣٣,٣	٩	٣	٢٥,٠
ف – ٤	٣	–	صفر	٣	–	صفر	١٣	١	٧,١
ف – ٣[أ]	–	–	–	–	–	–	٦	٢	٢٥,٠
ف – ٢[أ]	–	–	–	–	–	–	–	١	١٠٠
ف – ١	–	–	–	–	–	–	–	–	–
المجموع	**٤**	**٢**	**٣٣,٣**	**٦**	**٢**	**٢٥,٠**	**٣٢**	**٩**	**٢٢,٠**

المصدر: دائرة نظم معلومات تخطيط وإدارة الموارد البشرية.

(أ) حلّت محل لجنة الأمم المتحدة الخاصة (أونسكوم) التي أنشأها مجلس الأمن بموجب قراره ٦٨٧ (١٩٩١).

المرفق

بيان لجنة التنسيق الإدارية إلى الجمعية العامة في دورتها الاستثنائية الثالثة والعشرين المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠ : المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"

١ - نحن الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة نلتزم بالتنفيذ الكامل لإعلان ومنهاج عمل بيجين، وتحقيق المساواة بين الجنسين لكونها ضرورية للتخفيف من وطأة الفقر والقضاء عليه، وإحلال السلام وإعمال حقوق الانسان وتحقيق التنمية المستدامة.

٢ - ونقر بأنه قد أحرز تقدم في تهيئة بيئة مؤاتية لتمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق تنفيذ ما التُزم به في المؤتمرات ومؤتمرات القمة التي نظمتها الأمم المتحدة في التسعينات، ولا سيما المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة.

٣ - إلا أن التحديات الجسام لا تزال ماثلة والضرورة تقتضي تنشيط الجهود لتسريع تنفيذ منهاج عمل بيجين. وتوفر التطورات والتوجهات العالمية والمحلية فرصا لتحقيق المساواة بين الجنسين كما تطرح تحديات في هذا المجال. ويتعين اتباع نُهُج جديدة لاغتنام هذه الفرص ومواجهة هذه التحديات في إطار الرؤية التي طرحها منهاج العمل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويجب تحديد التدخلات في مجال السياسات وتنفيذها للتخفيف إلى أدنى حد من مخاطر العولمة ولكفالة النتائج الأكثر إيجابية للمرأة طيلة الدورة الحياتية. وهناك مسائل محددة تتناول السياسات المتعلقة بالنساء والفتيات، كالحقوق المتصلة بالعمل، والعنف القائم على نوع الجنس، والصحة والحقوق الإنجابية والجنسية، والتعليم والضمان الاجتماعي، والحصول على موارد الإنتاج بما فيها الائتمان، والتغذية، وهي مسائل تتطلب اهتماما متواصلا. وينبغي أن يوفر للمؤسسات والأفراد ما يلزم لاغتنام الفرص ومواجهة التحديات في إطار ما نشهده من تغيرات سريعة، وذلك بطريقة تيسر تعزيز المساواة بين الجنسين.

٤ - وينبغي أن يكون الرجل والمرأة شريكين متساويين في رسم معالم القرن الحادي والعشرين. ونعتقد اعتقادا راسخا بأن الإرادة السياسية والمساءلة بالنسبة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين من المتطلبات الأساسية. فنحن نضطلع بشكل متزايد بالمسؤولية ونعتمد المساءلة لتعزيز المساواة بين الجنسين بشكل فعلي في السياسات التي نرسمها وفي عملنا التنظيمي والتنفيذي، وبواسطة البرامج التي ننفذها في البلدان الشريكة، وعن طريق تدعيم الشراكات فيما بين الوكالات، في سبيل تحقيق هذه المساواة. ونراقب التقدم المحرز بتحسين وسائل المراقبة والإبلاغ.

٥ - ونُلزم أنفسنا بتكثيف العمل لدعم تسريع تنفيذ منهاج العمل ومراعاة المنظور الجنساني. ولذا فإننا :

(أ) سنزيد دعمنا إلى الحكومات على الصعيد القطري لتنفيذ خطط العمل الوطنية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وبناء القدرات المؤسسية؛

(ب) وسنواصل الدعوة إلى مراعاة المنظور الجنساني في الحوار الجاري بشأن السياسات مع الحكومات/البرلمانات والمجتمع المدني، وفيما بين الحكومات؛

(ج) وسنشجع وندعم تبادل التجارب والممارسات الجيدة في تنفيذ منهاج عمل بيجين، وفي اتباع النهج القائم على مراعاة المنظور الجنساني بطريقة شاملة؛

(د) وسنواصل وضع وتنفيذ البرامج والمشاريع التي تستهدف المرأة للحد من التفاوت القائم بين الجنسين ولتعزيز المساواة بينهما؛

(هـ) وسنعمل على مراعاة آثار المساواة بين الجنسين في جميع أعمالنا القطاعية والمواضيعية، بما في ذلك عن طرق زيادة قدرات جميع الموظفين لمراعاة المنظور الجنساني، وذلك بمراعاة الفوارق بين الجنسين في التخطيط وإعداد البرامج والميزانيات والرصد والتقييم، ووضع ممارسات جيدة واتباعها، واتخاذ تدابير أخرى؛

(و) وسنواصل إيجاد وتحسين الوسائل والموارد لتوجيه رسم السياسات والتخطيط بما يستجيب لاحتياجات الجنسين، بما في ذلك استخدام إحصاءات مفصلة حسب نوع الجنس وإبراز المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛

(ز) وسنتخذ الخطوات اللازمة لكفالة تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في إعداد البرامج القطرية، كالتقييمات القطرية الموحدة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وعمليات النداءات الموحدة؛

(ح) وسنعمل على كفالة زيادة التركيز على الرجل والمرأة والعلاقات بينهما، وعلى مساهمة الرجل بشكل كامل في تعزيز المساواة بين الجنسين على جميع المستويات؛

(ط) وسنقدم ما يلزم من دعم وموارد لتحقيق هذه الالتزامات، بما في ذلك تدعيم ولايات وزيادة موارد الآليات التنظيمية، كالوحدات وجهات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين، اللازمة لتطبيق مراعاة المنظور الجنساني.

٦ - ونتخذ تدابير إيجابية داخل المؤسسات التابعة لنا لزيادة تمثيل المرأة بشكل ملحوظ، بما في ذلك على أعلى المستويات، لتحقيق هدف التعادل بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ التي

حددتها الجمعية العامة. وهذا ما استدعى اتخاذ تدابير إدارية خاصة وتنفيذ برامج تركز على العمل الايجابي نتوقع أن تكون مؤقتة من حيث طبيعتها. غير أننا اتخذنا أيضاً خطوات لمواجهة التحديات الأكثر صعوبة والأطول مدى المتمثلة في تغيير الثقافة السائدة في المؤسسات التابعة لنا لكي تصبح أكثر مراعاة للفوارق بين الجنسين. وازداد إدراكنا لما تعنيه المساواة بين الجنسين لكل من هذه المؤسسات وطبقنا تدابير إيجابية لجعل بيئة العمل أكثر استجابة لاحتياجات الرجل والمرأة.

٧ - وتستدعي الضرورة اتخاذ مزيد من الإجراءات لتحقيق الأهداف الواردة في منهاج العمل وفي ولايات حكومية دولية أخرى. ولذا فإننا :

(أ) سندعم الكفاءة الإدارية والمساءلة لأغراض تحقيق المساواة بين الجنسين وإيجاد بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين؛

(ب) وسنحسن سياسات وممارسات التوظيف لكفالة تعيين النساء في المؤسسات التابعة لنا، وبخاصة في المناصب الإدارية والتنفيذية العليا؛

(ج) وسنتخذ خطوات ونرسم سياسات مشتركة ترمي إلى الاحتفاظ بالنساء في مناصبهن، وبخاصة عن طريق تقديم المساعدة الفعالة للأزواج لايجاد عمل وإمكانية الانتقال بين الوكالات، وتحسين فرص التطوير الوظيفي المتاحة للمرأة؛

(د) وسنعمل على تهيئة وتعزيز بيئة عمل داعمة تراعي الفوارق بين الجنسين؛

(هـ) وسننشئ آليات فعالة للمساءلة لكي نكفل توافق الإجراءات التي نتخذها مع الالتزامات الواردة في السياسات التي نرسمها؛

(و) وفي الختام، سنعمل على بناء الشراكات مع الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص، وداخل منظومة الأمم المتحدة، لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين.