

Distr.: General
7 February 2002
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة السادسة والأربعون

٤-١٥ آذار/مارس ٢٠٠٢

البند ٣ 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 منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة ١٢٦/٥٦ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، يقدم هذا التقرير معلومات عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة، ومعلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ هدف المساواة بين الجنسين في ملاك موظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وكانت نسبة النساء، في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، ٤٠,٤ في المائة من موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة. وتشكل نسبة النساء ٣٤,٦ في المائة من موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى في العدد الإجمالي للموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة.

* E/CN.6/2002/1

المحتويات

الصفحة	الفقرات
٣	أولا - المقدمة ٦-١
٤	ثانيا - تحيين الإحصاءات ١٦-٧
	ثالثا - التقدم المحرز في تنفيذ أهداف المساواة بين الجنسين في التوظيف في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ١٨-١٧
٧	رابعا - برنامج العمل لعام ٢٠٠٢ ٢١-١٩

الجدول

- ١ - توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة بحسب الجنس، والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ ٩
- ٢ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقيق والتفتيش في ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ ١٢
- ٣ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في الأمانة العامة للأمم المتحدة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بحسب الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ ١٥
- ٤ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في الأمانة العامة للأمم المتحدة لمدة سنة واحدة أو أكثر بحسب الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ ١٦
- ٥ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة (إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد) بحسب الجنس في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ ١٧
- ٦ - مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقيق والتفتيش في ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ ١٨

أولا - المقدمة

الخطط التي تشمل أهدافا واستراتيجيات محددة لتحسين تمثيل المرأة في كل إدارة من الإدارات.

٣ - وطلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٦ (ج) من القرار، 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 عن ٥٠ في المائة من جملة التعيينات والترقيات، إلى أن يتم بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، بوسائل منها التنفيذ الكامل للتدابير الخاصة لصالح المرأة والتشجيع بصورة فعالة على رصد وتقييم أداء المديرين لتحقيق الأهداف المتمثلة في تحسين تمثيل المرأة.

٤ - وطلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٦ (أ) من القرار، إلى الأمين العام أن يضع استراتيجيات توظيف مبتكرة لتحديد واجتذاب المرشحات المؤهلات تأهيلا مناسباً، 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 العامة، في الفقرة ٦ (ب) من القرار، منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها وإداراتها على استخدام موارد وشبكات تكنولوجيا المعلومات والأساليب الأخرى القائمة استخداماً أكثر فعالية لنشر المعلومات المتعلقة بفرص العمل المتاحة للمرأة وتنسيق قوائم المرشحات المحتملات تنسيقاً أفضل. وشجعت أيضاً الجمعية العامة، في الفقرة ١٠ (أ) من القرار، بشدة الدول الأعضاء على دعم جهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة لتحقيق هدف التوزيع بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، وبخاصة على المستويات الأعلى ومستويات تقرير السياسات، عن طريق تحديد المزيد من المرشحات وتقديمهن بشكل منظم للتعيين في مناصب في منظومة الأمم المتحدة،

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ١٢٧/٥٦ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، أن يقدم تقريراً إلى لجنة وضع المرأة في دورتها الخامسة والأربعين، وإلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين، عن تنفيذ القرار، بوسائل منها توفير إحصاءات مخبئة عن عدد النساء ونسبتهن المثوية في جميع الوحدات التنظيمية وعلى جميع المستويات في أرجاء منظومة الأمم المتحدة. وأعدت الجمعية العامة، في الفقرة ٢ من القرار، تأكيد الهدف العاجل المتمثل في تحقيق توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما على المستويات الأعلى ومستويات تقرير السياسات، 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 العامة في الفقرة ٤ من القرار عن الأسف لأن هدف التوازن بين الجنسين لم يتحقق بحلول نهاية عام ٢٠٠٠، وحثت الأمين العام على أن يبذل جهوداً مضاعفة لإحراز تقدم كبير نحو بلوغ هذا الهدف في المستقبل القريب.

٢ - ورحبت الجمعية العامة في الفقرة ٣ (ج) من القرار بإدراج هدف تحسين التوازن بين الجنسين في خطط العمل المتصلة بإدارة الموارد البشرية للإدارات والمكاتب كل على حدة، وشجعت زيادة التعاون، بما في ذلك تقاسم أفضل المبادرات المعمول بها، بين رؤساء الإدارات والمكاتب، والمستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ومكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة في تنفيذ هذه

ثانياً - تجميع الإحصاءات

توزيع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات الأعلى بحسب الجنس

٧ - يرد في الجدول ١ توزيع جميع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لسنة واحدة أو أكثر بحسب الجنس. ويتضمن الجدول (أ) الموظفين الذين يخضع تعيينهم للتوزيع الجغرافي؛ (ب) الموظفين الذين يطلب منهم مهارات لغوية خاصة؛ (ج) الموظفين المعيّنين في وظائف في عمليات حفظ السلام أو في وظائف ممولة من حساب الدعم لعمليات حفظ السلام؛ (د) الموظفين الذين يقتصر تعيينهم على تأدية خدمة في مكتب أو بعثة أو صندوق أو برنامج معين. ولا تخضع المجموعات الثلاث الأخيرة من الموظفين لنظام النطاقات المستصوبة المستخدم في تقدير التمثيل النسبي لرعايا كل دولة من الدول الأعضاء. ويرد في الجدول ٢ توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، بحسب الجنس.

الموظفون الذين يخضع تعيينهم للتوزيع الجغرافي

٨ - ازدادت نسبة النساء اللاتي يخضع تعيينهن للتوزيع الجغرافي، منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، ازدياداً طفيفاً، فارتفعت النسبة من ٣٩,٩ في المائة إلى ٤٠,٤ في المائة (انظر الجدول ٣). وكان هناك ٩٨٩ امرأة مما مجموعه ٤٤٧ ٢ موظفاً يخضع تعيينهم للتوزيع الجغرافي في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، مقارنة بـ ٩٥٧ امرأة مما مجموعه ٤٠٠ ٢ موظف يخضع تعيينهم للتوزيع الجغرافي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. وازدادت، خلال هذه الفترة، نسبة النساء اللاتي يخضع تعيينهن للتوزيع الجغرافي في الرتب العليا ورتب تقرير السياسات (مد - ١ وما فوقها) ازدياداً طفيفاً، فارتفعت من ٣٢,٨ في المائة إلى ٣٣,٢ في المائة. وخلال السنة الماضية، تباطأ التقدم المحرز في تحسين

بما في ذلك المناصب الموجودة في مجالات يكون تمثيل المرأة فيها ناقصاً مثل حفظ السلام وبناء السلام والمجالات غير التقليدية الأخرى، وعن طريق اقتراح مصادر التوظيف الوطنية التي ستساعد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تحديد المرشحات المناسبات.

٥ - وطلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٦ (هـ) من القرار، إلى الأمين العام أن يكتف الجهود التي يبذلها من أجل تهيئة بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين، وتلبي احتياجات موظفيه من النساء والرجال على السواء، بما في ذلك وضع سياسات تتوخى المرونة في تحديد أوقات العمل، وتوفير الترتيبات المرنة في أماكن العمل، واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين، وكذلك توفير معلومات أشمل للمرشحات المحتملات والمعينات الجددات بشأن فرص العمل للأزواج وتوفير الدعم لأنشطة الشبكات والمنظمات النسائية داخل منظومة الأمم المتحدة والتوسع في التدريب على مراعاة الفوارق بين الجنسين في جميع الإدارات والمكاتب ومقار العمل. وطلبت أيضاً الجمعية العامة، في الفقرة ٦ (و) من القرار، إلى الأمين العام، زيادة تعزيز السياسة المناهضة للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، بوسائل منها ضمان التنفيذ الكامل للمبادئ التوجيهية لتطبيق هذه السياسة في المقر وفي الميدان بما في ذلك في عمليات حفظ السلام.

٦ - وبسبب ضيق الوقت بين الدورة السادسة والخمسين للجمعية العامة وافتتاح الدورة السادسة والأربعين للجنة وضع المرأة، يقدم هذا التقرير ما استجد من المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/56/472) وتشكيل الأمانة العامة (A/56/512). ويتضمن التقرير آخر الإحصاءات عن تمثيل المرأة والرجل في الأمانة العامة (في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢) بالإضافة إلى معلومات عن برنامج العمل لعام ٢٠٠٢.

٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، كان تمثيل المرأة في هذه الفئة من الموظفين ٢٤,٣ في المائة^(١). وليس هناك إلا ست موظفات برتبة مد-١ مما مجموعه ٩١ موظفا برتبة مد-١ وما فوقها في بعثات حفظ السلام.

١٢ - ومنذ حزيران/يونيه ١٩٩٨، أي منذ تاريخ بدء تجميع إحصاءات موزعة بحسب الجنس لمجموع الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر، كانت أكبر زيادة في تمثيل المرأة هي الزيادة على مستوى مد-١ (انظر الجدول ٦). وازداد عدد الموظفات في هذه الرتبة من ٦٥ موظفة في حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى ٨٩ موظفة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، أي من ٢٣,٧ في المائة إلى ٣٠,٣ في المائة. غير أنه خلال السنة الماضية تباطأ التقدم في هذا المجال. وعلى الرغم من أن عدد النساء برتبة مد-١ ازداد من ٨٩ إلى ٩٧ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، انخفضت نسبة النساء في هذه الرتبة إلى ٢٩,٦ في المائة بسبب الزيادة الأكبر إلى حد كبير في عدد الرجال في هذه الرتبة. ومنذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، كانت الزيادة في نسبة النساء في الرتب العليا ورتب تقرير السياسات بصفة عامة (مد-١ وما فوقها) زيادة هامشية، فلم تزد النسبة إلا من ٢٤,٦ في المائة إلى ٢٤,٧ في المائة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١.

١٣ - وقدر مكتب الموارد البشرية، في تقرير عام ١٩٩٩ للأمن العام عن تكوين الأمانة (A/54/279 و Corr.1) أن الأمانة العامة لم تحقق نسبة الـ ٥٠/٥٠ المستهدفة لتوزيع الجنسين في الفئة الفنية والفئات الأعلى قبل عام ٢٠١٢ (انظر الفقرة ٤٦). وتفترض الإسقاطات أن معدل التقدم في تحسين تمثيل المرأة سيظل ثابتا عند نسبة ١ في المائة في السنة. ونظرا لانخفاض تمثيل المرأة بنسبة ٢,٢ في المائة خلال السنتين الماضيتين، فإن هذا الإسقاط لم يعد صالحا. وعلى الرغم من أن انخفاض تمثيل المرأة يعزى إلى توسع عمليات

تمثيل المرأة في هذه الرتب، بسبب زيادة تمثيل الرجل في رتبة مد-١. وعلى الرغم من أن عدد النساء في رتبة مد-١ ازداد من ٧٨ امرأة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ إلى ٨٥ امرأة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، انخفضت نسبة النساء في هذه الرتبة من نسبة ٣٩ في المائة إلى ٣٨,١ في المائة بسبب الزيادة الأكبر في عدد الرجال في هذه الرتبة.

الموظفون المعيّنون في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر

٩ - في المجموعة الأكبر من الموظفين المعيّنين في وظائف لمدة سنة واحدة أو أكثر، انخفضت نسبة النساء من ٣٥,٥ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ إلى ٣٤,٦ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠١. وفي ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، ظلت نسبة النساء بدون تغيير عند مستوى ٣٤,٦ في المائة (انظر الجدول ٤). وجاء الانخفاض بنسبة ١ في المائة تقريبا خلال السنة الماضية بعد انخفاض نسبته ١,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠، أي من ٣٦,٨ في المائة إلى ٣٥,٥ في المائة.

١٠ - ويرجع الانخفاض بصفة رئيسية إلى الزيادة الكبيرة في عدد الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في عمليات حفظ السلام وفي بعثات خاصة أخرى في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ (انظر الجدول ٥). وخلال هذه الفترة، ازداد عدد الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في بعثات حفظ السلام من ٣٨٣ إلى ٤١٥ موظفا. ومما مجموعه ١٠٣٢ موظفا إضافيا في هذه الفئة، كان توزيع الموظفين بحسب الجنس على النحو التالي: ٧٩٠ (٧٦,٦ في المائة) رجلا مقابل ٢٤٢ (٢٣,٤ في المائة من النساء).

١١ - وحدث منذ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ انخفاض طفيف في عدد الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في بعثات حفظ السلام من ٤١٥ إلى ٣٧٨ موظفا. وفي

فإنهن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في فئتي خدمات الأمن والمهن والحرف، حيث تبلغ نسبتهن في هاتين الفئتين ٨,٥ في المائة (١٧ من بين ٢٠٠ موظف) و ٣,١ في المائة (٦ من ١٩١ موظفاً) على التوالي.

توزيع الموظفين بحسب الجنس في رتب الفئة الفنية والفئات العليا في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة

١٦ - عملاً بالطلب الوارد في قرار الجمعية العامة ٦٩/٥٥، قدمت للجمعية العامة الإحصاءات المتعلقة بتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا بحسب الجنس في جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة وذلك في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ (انظر A/56/472). وقدمت هذه الإحصاءات أمانة لجنة التنسيق الإدارية في ذلك الوقت المعروفة الآن باسم مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. ويقوم مجلس الرؤساء التنفيذيين حالياً بالتصديق على إحصاءات موظفي المنظمات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، لنشرها في ربيع عام ٢٠٠٢. وسوف يتم أيضاً إدراج إحصاءات الموظفين الموزعة بحسب الجنس بالنسبة لجميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، في تقرير الأمين العام المقدم للجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين.

ثالثاً - التقدم المحرز في تنفيذ أهداف المساواة بين الجنسين في التوظيف في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

١٧ - يرفع كل سنة الأمين العام تقارير إلى الجمعية العامة، ولجنة وضع المرأة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، عن التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين المعتمد في المؤتمر العالمي الرابع لعام ١٩٩٥ المعني بالمرأة^(٧) وعن نتائج

حفظ السلام، حيث تبين أنه من الصعب إيجاد واجتذاب عدد كاف من المرشحات المؤهلات بشكل مناسب، إلا أن التقدم المحرز في تحسين تمثيل المرأة في الإدارات والمكاتب المتبقية في الأمانة العامة كان أيضاً بطيئاً خلال السنة الماضية. وعندما يتم استبعاد عدد الموظفين الذين يعملون في بعثات حفظ السلام من العدد الإجمالي للموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر، يصبح التغيير في تمثيل المرأة لا يكاد يذكر، أي من ٣٨,١ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ إلى ٣٨ في المائة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١.

١٤ - وكما جاء في تقرير الأمين العام الأخير المقدم إلى الجمعية العامة عن تحسن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/56/472)، يتم اتخاذ خطوات للتأكد من أنه يتم الانتباه بصورة منهجية أكبر إلى المسائل المتعلقة بالمرأة في ملاك موظفي عمليات حفظ السلام. وفي حين أن إنشاء قائمة مركزية على شبكة الإنترنت الداخلية والخارجية للمرشحين المدنيين، وفي حين أن وضع مبادئ توجيهية في مجال السياسة العامة من أجل تحسين التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي عنصران هامان في استراتيجية الأمين العام العالمية لإيجاد موظفين لعمليات حفظ السلام، فإن نجاح هذه المبادرات يتطلب من الأمانة العامة أن تبذل جهوداً أكيدة لزيادة المصادر التي يمكن أن يستفاد منها في تعيين موظفات مؤهلات. ومن الحيوي أيضاً بالنسبة لهذه الجهود أن يكون هناك التزام ودعم نشط من جانب الدول الأعضاء.

المرأة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

١٥ - تشكل النساء أغلبية الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (١٢٤ ٤ امرأة مقابل ٢٨١٤ رجلاً). وبينما يشكل النساء ٦٢,٦ في المائة من الموظفين في فئة الخدمات العامة (٩٠ ٤ امرأة مما مجموعه ٥٣٢ موظفاً)

الدعم الفعال من الدول الأعضاء في توظيف المرشحات.

- قررت في تشرين الثاني/نوفمبر مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، التي تضم البرامج والصناديق والوكالات الرئيسية المسؤولة عن التنمية في الأمم المتحدة بالإضافة إلى إدارات الأمانة العامة، أن تحافظ على نسبة الـ ٥٠/٥٠ المستهدفة لتوزيع الجنسين عند اختيار المرأة في جميع منظمات المجموعة، وأعدت تأكيد المبدأ القائل بأن ٥٠ في المائة من المرشحات اللاتي تقترحنهن المنظمات الأعضاء لتقييم صلاحية مواقف المنسقين المقيمين يجب أن يكونوا من النساء.
- ضاعف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي خلال السنة الماضية جهوده لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين في ملاك الموظفين: فكان عدد النساء ٢٩ مما مجموعه ٥٦ موظفا (أي ٥١,٨ في المائة) الواردة أسماؤهن في قائمة الترقيات لعام ٢٠٠١ في الوظائف التي تتراوح بين رتبة ف-٢ إلى مد-١. وكانت هناك ١٠ نساء مما مجموعه ١٩ موظفا (أي ٥٢,٦ في المائة) تم توظيفهن من خلال برنامج تنمية القيادات الإدارية لشغل وظائف في الفئة الفنية مخصصة للشباب العاملين في مجال التنمية. وكان هناك ٢٧ موظفة مما مجموعه ١١٥ موظفا (٢٣,٥ في المائة)، في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، يعملن ممثلات مقيمات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنسقات مقيمات للأمم المتحدة.

رابعا - برنامج العمل لعام ٢٠٠٢

- ١٩ - تعطى الأولوية، خلال عام ٢٠٠٢ لوضع استراتيجيات لزيادة عدد المرشحات ملء الشواغر في الأمانة العامة، بما في ذلك بعثات حفظ السلام والبعثات الخاصة

الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"^(٣). وآخر التقارير (E/CN.6/2002/2) معروض على اللجنة في دورتها الحالية وبما أن التقرير يعالج بصفة رئيسية التقدم المحرز في إدماج منظور المرأة في التيار العام داخل منظومة الأمم المتحدة، ترد أدناه المعلومات المتعلقة بالتقدم المحرز في تنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف والإدارة داخل كل منظمة من المنظمات.

- ١٨ - حددت معظم مؤسسات الأمم المتحدة لنفسها أهدافا لتحسين تمثيل المرأة في الرتبة الفنية والرتب العليا.
- في عام ٢٠٠١، حددت منظمة الطيران المدني الدولية لنفسها هدفا أدنى للفترة ٢٠٠١-٢٠١٠ وهو زيادة تمثيل المرأة بنسبة لا تقل عن ١ في المائة كل سنة. وطلب الأمين العام لهذه المنظمة إلى الموظفين في مكاتبها الإقليمية أن يواصلوا جهودهم لتحديد المرشحات ذات المؤهلات المناسبة. ويذلل أيضا فرع شؤون الموظفين في المنظمة جهودا خاصة لتحديد المرشحات في إدارات الطيران المدني الوطنية، وبين المشاركات في اجتماعات المنظمة.
- قدمت المنظمة العالمية للملكية الفكرية تقريرا عن التقدم المحرز في تحسين تمثيل المرأة على مستويات تقرير السياسات بتعيين امرأة نائبة للمدير العام وترقية امرأتين إلى رتبة مد-٢ في عام ٢٠٠١.
- قدم المدير العام للوكالة الدولية للطاقة الذرية تقريره الذي يقدمه كل سنتين إلى المؤتمر العام للوكالة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ عن المرأة في أمانة الوكالة (GOV/2001/39-GC(45)/22) يعرض فيه العقبات التي تواجهها الوكالة في تحسين تمثيل المرأة وطلب

الموارد البشرية بإجراء دراسة استقصائية عالمية لموظفي الأمانة العامة للحصول على معلومات عن ظروف الحياة العملية والحياة اليومية التي تهم الموظفين. وسوف يتم استعراض نتائج الدراسة الاستقصائية بهدف تحسين ظروف الحياة العملية والحياة اليومية عند الموظفين.

الحواشي

(١) عند عرض الإحصاءات الخاصة بتمثيل الموظفين المعيّنين في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة، فإنه من المهم الإشارة إلى أن عدد الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر لا يمثل سوى جزء من إجمالي عدد الموظفين التابعين للبعثة. واعتباراً من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، بلغ إجمالي عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات الأعلى العاملين في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة ٨٩٤ ١ موظفاً. ومن هذا المجموع تم تعيين ٥١٦ موظفاً (أي ٢٧,٢ في المائة) لمدة تقل عن سنة واحدة. ومن العدد الإجمالي للموظفين المعيّنين لمدة تقل عن سنة واحدة، بلغ عدد الموظفين ١٤٠ موظفة (أي ٢٧,١ في المائة). وتمثل نسبة النساء ٢٥,١ من إجمالي عدد موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في البعثات.

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

(٣) انظر القرار S-23/3، المرفق.

الأخرى. وسوف يتم الاهتمام بصفة خاصة بتحديد المرشحات في الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة وفي المهن التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وسوف يعمل مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بصورة وثيقة مع إدارة عمليات حفظ السلام ومكتب إدارة الموارد البشرية في إعداد مبادئ توجيهية للتأكد من أن معايير الاختيار تراعي التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي.

٢٠ - وفي إطار خطط عمل الموارد البشرية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، حدد رؤساء الإدارات والمكاتب لأنفسهم أهدافاً لاختيار المرشحات خلال فترة الخطة. وسوف يقيم مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة في السنة القادمة أداء الإدارات والمكاتب في تحقيق هذه الأهداف في عام ٢٠٠١. وبسبب انخفاض عدد النساء الممثلات في رتبة مد-١، سوف يتم إيلاء اهتمام خاص بتحسين تمثيل المرأة في هذه الرتبة. كما سيتم الاهتمام بصفة خاصة في تحديد الأسباب الكامنة وراء انخفاض تمثيل المرأة في هذه الرتبة. وسيضمن تقرير الأمين العام المقدم إلى الدورة السابعة والخمسين للجمعية العامة معلومات عن أداء كل إدارة من الإدارات.

٢١ - وخلال السنة القادمة، ستعطى أيضاً الأولوية لتحسين وتبسيط سياسات الأمم المتحدة لمنع التحرش والتصدي له، بما في ذلك التحرش الجنسي. ويقوم فريق عامل مشترك بين الوكالات أنشأته في حزيران/يونيه ٢٠٠١ المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة باستعراض هذه السياسات. ومن بين العناصر الأخرى الاستراتيجية في خطة الأمين العام لتحقيق المساواة بين الجنسين، وهي العناصر التي سيعمل على تنفيذها خلال السنة القادمة، الخطوات المتخذة لتحسين سياسات التوازن بين الحياة العملية والحياة اليومية. وسوف يقوم مكتب إدارة

الجدول ١

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة بحسب الجنس، والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمين عام مساعد		وكيل الأمين العام		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٦٦,٧	٣	٢	١					١					١	١								مكتب اتصال اللجان الإقليمية
٦٢,٥	٨	٥	٣							٤	١	١	١				١					صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية
٥٢,٩	٣٤	١٨	١٦			٣	١	٢	٢	٤	٣	٧	٤	٢	٣		٢					إدارة الشؤون الإدارية ١
٥٢,٤	١٠٥	٥٥	٥٠			٨	٥	١٦	١٥	٢٠	١٥	٨	٨	٣	٢		٤		١			إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٥٠,٦	٢٣٣	١١٨	١١٥			٢٠	١٩	٤٣	٣١	٣٣	٣١	١٣	٢٢	٨	٧	١	٥					إدارة شؤون الإعلام
٤٨,٥	٦٨	٣٣	٣٥			٣	٤	٧	٧	١٠	١٤	٩	٦	١	٣	٢	١	١				إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية
٤٨,٠	٢٥٦	١٢٣	١٣٣			١٨	١٦	٢١	٢٦	٤٢	٣٥	٢٥	٣١	١٤	١٦	٢	٧	١	١			الإدارة الاقتصادية والاجتماعية ١
٤٧,١	٨٧	٤١	٤٦			١١	٥	١٣	٩	٨	١٢	٥	١٢	٣	٤	١	٢		١			مكتب الشؤون القانونية ١
٤٦,٢	١٣	٦	٧					٢	١	٢		٢	١		٣		٢					الهيئات المشتركة فيما بين المنظمات
٤٦,٢	٩١	٤٢	٤٩			٨	٦	١٧	١٤	٦	١٨	٧	٧	٣	١		٢		١	١		مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
٤٣,٩	٤١	١٨	٢٣			١		٦	٣	٣	٥	١	٦	٢	٤	٣	٣	١	١	١		مكتب الأمين العام ١
٤١,٥	٥٥٧	٢٣١	٣٢٦			١٠	١٠	٩١	١١٢	٨٢	١٣٠	٤١	٦٢	٧	٧		٣		١			إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات ١
٤٠,٨	١٢٥	٥١	٧٤		١	٢١	١٤	٢٠	٤١	٧	٧	٣	٤		٤		٢		١			لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
٤٠,٣	١٢٩	٥٢	٧٧			١١	٣	١٩	١٢	١٤	٢٥	٥	٢٣	٢	١٢	١	١					مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة 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
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
٤٠,٠	٥	٢	٣					١	١	١	١										١	مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح
٤٠,٠	٢٠	٨	١٢			٢	١	٢	٣	٣	٣	١	٢		١		١				١	مكتب الأمم المتحدة لبرنامج العراق
٣٩,١	٦٩	٢٧	٤٢			٧	٢	١٠	١٠	٥	١٠	٤	١١		٥	١	٣				١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٣٩,٠	٧٧	٣٠	٤٧				٦	٥	٦	١٠	١٢	٢٢	٣	٧	٢	٢	١				١	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
٣٦,٨	٨٧	٣٢	٥٥				٦	٣	١٣	٨	٦	٢٢	٣	١٧	٢	٥	١				١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٣٦,٥	١٤٨	٥٤	٩٤				١١	١٨	١٦	٢٢	١٦	٣٢	٥	١٥	٦	٥		١			١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاربي
٣٦,٤	٩٩	٣٦	٦٣				٢	٤	٩	١٥	١٤	٣١	٨	١٠	٢	٢	١	١				مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٣٦,٣	٣٣١	١٢٠	٢١١				٩	٩	٣٧	٧٩	٤٥	٨٥	٢٥	٢٩	٢	٨	٢				١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٣٥,٦	٨٧	٣١	٥٦				٧	٩	١٥	١٧	٩	٢٥		٣		٢						مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
٣٥,٥	١١٠	٣٩	٧١		١		٣	٦	٨	١١	٨	١٩	١٢	١٤	٦	٨	٢	٧		٣	٢	إدارة الشؤون السياسية
٣٤,٦	٢٦	٩	١٧				١	١	١	٤	٢	٤	٤	٤	١	١		٢			١	إدارة شؤون نزع السلاح
٣٣,٣	٦	٢	٤								١	٢		٢	١							مكتب الأمم المتحدة لمنسق شؤون الأمن
٣١,٠	٣٠٣	٩٤	٢٠٩	١		١٥	١٠	٣٥	٥٠	٢٧	٦٨	٩	٣٩	٦	٣١	١	٩		١		١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٣١,٠	١٨٧	٥٨	١٢٩				١٠	١٧	٢٥	٣٢	١٣	٣٢	٨	٣٣	٢	١١		٢		١	١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٣٠,٨	١٥٦	٤٨	١٠٨				١٥	١١	١٤	٣١	١١	٣٨	٥	١٨	٢	٩	١				١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ

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	
٣٠,٦	٢٤٢	٧٤	١٦٨			٨	٤	٣٣	٥٧	٢٣	٧٩	٨	١٤	٢	٧		٣		٢		٢	إدارة عمليات حفظ السلام
٢٩,٣	١٦٤	٤٨	١١٦			٥	١١	١٧	٣٦	١٨	٢٩	٥	٢٧	٢	١٢	١					١	اللجنة الاقتصادية
٢٨,٧	٩٤	٢٧	٦٧			٥	٦	٨	١٧	٦	٢٣	٥	١٦	٣	٤	١						اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٨,١	٥٧	١٦	٤١			٤	٤	٣	١٣	٤	١٤	٣	٧	١	٣			١				مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٢٥,٧	١٠٩	٢٨	٨١			٦	٩	٧	٢٦	١٠	٢١	٣	١٦	٢	٦	٢			١			إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية
٢٤,٣	١ ٣٧٨	٣٣٥	١ ٠٤٣	١٨	٧	٩٢	١٥٧	١٢٨	٢٦٢	٧٨	٣٦٢	١٣	١٠٧	٦	٣٩	٢٠			١٨		٨	إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد
١٨,٦	٤٣	٨	٣٥					٣	٦	١	١١	١	١٣	٣	٤						١	لجنة الأمم المتحدة للمرصد والتحقيق والتفتيش
٣٤,٦	٥ ٥٤٨	١ ٩٢١	٣ ٦٢٧	١٩	٩	٣٢٨	٣٧٠	٦٤٩	١ ٠٨٣	٥٤٨	١ ١٩٢	٢٥٢	٥٩٢	٩٧	٢٣١	٢١	٨٧	٤	٣٣	٣	٣٠	المجموع

المصدر: دائرة تخطيط الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية.

الجدول ٢

توزيع جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في
الأمانة العامة للأمم المتحدة بحسب الجنس، والإدارة أو المكتب أو الرتبة في ٣٠ تشرين الثاني/

نوفمبر ٢٠٠١

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلّي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		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	
٦٦,٧	٣	٢	١					١					١	١								مكتب اتصال اللجان الإقليمية
٦٦,٧	٣	٢	١					١					١	١								لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقيق والتفتيش
٦٠,٠	٥	٣	٢					٢				١	١			١						الهيئات المشتركة فيما بين المنظمات
٥٤,٧	٨٦	٤٧	٣٩			٨	٣	١٤	٨	١٦	١٥	٧	٥	٢	٣	٢	٢		٢		١	إدارة عمليات حفظ السلام
٥٣,٣	٣٠	١٦	١٤			٢	١	٢	٢	٣	٢	٧	٣	٢	٣	٢					١	إدارة الشؤون الإدارية
٥٢,٧	٩١	٤٨	٤٣			٧	٥	١٣	١١	١٨	١٣	٨	٧	٢	٢	٤		١				إدارة الشؤون الإدارية/مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٥٠,٨	٦٥	٣٣	٣٢			٣	٤	٧	٦	١٠	١٣	٩	٥	١	٣	٢	١	١				إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية
٥٠,٠	٢٢٨	١١٤	١١٤			١٩	١٩	٤١	٣٠	٣٢	٣١	١٣	٢٢	٨	٧	١	٥					إدارة شؤون الإعلام
٥٠,٠	٤	٢	٢							١		١	١			١						صندوق الأمم المتحدة للشركات الدولية
٤٨,٠	٢٥٤	١٢٢	١٣٢			١٨	١٥	٢٠	٢٦	٤٢	٣٥	٢٥	٣١	١٤	١٦	٢	٧	١	١			إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٧,٥	٨٠	٣٨	٤٢			٧	٥	١٦	١٢	٦	١٦	٥	٦	٣	١	١		١	١			مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان
٤٦,٤	٥٦	٢٦	٣٠			١	١	٧	٤	٦	٦	٥	٧	٧	٧	٣		١			١	إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات
٤٥,٦	٧٩	٣٦	٤٣			١١	٥	١٠	٩	٦	١٠	٥	١١	٣	٤	١	٢		١		١	مكتب الشؤون القانونية

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	
٤٤,٤	١٨	٨	١٠			١		١	١	٢	٣	٣	١	١	٢		٢				١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٤٣,٦	٥٥	٢٤	٣١			٦	٢	٩	٧	٤	٥	٤	٩		٥	١	٢				١	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
٤٣,٣	٣٠	١٣	١٧					٤	١	١	٤	١	٥	٢	٤	٣	٢	١		١	١	مكتب الأمين العام
٤٠,٠	٦٠	٢٤	٣٦			٣	٤	١٠	١٢	٧	٨	١	٨	٣	٤							إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد
٤٠,٠	٥	٢	٣					١	١			١	١								١	مكتب برنامج الأمم المتحدة للعراق
٣٩,٣	٦١	٢٤	٣٧			٥	٤	٥	٩	٩	١٦	٣	٦	٢	١						١	مكتب خدمات المراقبة الداخلية
٣٩,٣	٨٩	٣٥	٥٤			٣	٣	٧	٨	٨	١٦	٩	١١	٦	٨	٢	٥		٢		١	إدارة الشؤون السياسية
٣٩,٣	٨٩	٣٥	٥٤			٦	٧	١٣	١٨	٩	١٤	٤	٧	٢	٧	١					١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٣٨,١	٢١	٨	١٣			٢	٢	٢	٤	٤	٤		٢		١							مكتب الأمم المتحدة في نairobi
٣٧,٩	٦٦	٢٥	٤١			٦	١	٨	٨	١٠	١٤		١٣	١	٣		١				١	مكتب مراقبة المخدرات ومنع الجريمة
٣٦,٧	٧٩	٢٩	٥٠			٦	٣	١١	٦	٥	١٩	٣	١٧	٢	٥	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٣٤,٦	٢٦	٩	١٧			١	١	١	٤	٢	٤	٤	٤	١	١		٢				١	إدارة شؤون نزع السلاح
٣٤,٦	١٣٦	٤٧	٨٩			٩	١٧	١٣	٢١	١٤	٣٠	٥	١٤	٦	٥		١				١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٣٤,٢	٣٨	١٣	٢٥				٣	٥	٤	٣	٧	٢	٨	٢	٢	١	١					مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٣٢,٨	١٣٧	٤٥	٩٢			١٥	٩	١٣	٢٤	٩	٣٣	٥	١٦	٢	٩	١					١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٣٠,٨	١٨٥	٥٧	١٢٨			١٠	١٧	٢٤	٣١	١٣	٣٢	٨	٣٣	٢	١١		٢		١		١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٣٠,٣	٣٣	١٠	٢٣			٢	١	١	٧	٤	١٠	١	٣	١	٢			١				مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية

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 العالم		الإدارة/المكتب
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٢٩,٥	١٤٩	٤٤	١٠٥			٤	٩	١٦	٣٠	١٦	٢٦	٥	٢٧	٢	١٢	١					١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢٦,٤	٩١	٢٤	٦٧			٥	٦	٥	١٧	٦	٢٣	٥	١٦	٣	٤	١						اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٦,١	٨٨	٢٣	٦٥			٦	٩	٤	١٨	٨	١٨	٣	١٢	٢	٥	٢			١			إدارة الشؤون الإدارية/مكتب خدمات الدعم المركزية
٢٥,٠	٤	١	٣								١		٢	١								مكتب منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة
	٣		٣												١	١		١				لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
																						مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال في حالات الصراع المسلح
٤٠,٤	٢ ٤٤٧	٩٨٩	١ ٤٥٨			١٦٦	١٥٦	٢٨٧	٣٣٩	٢٧٤	٤٢٨	١٥٣	٣١٦	٨٥	١٣٨	١٧	٥١	٤	١٢	٣	١٨	المجموع

المصدر: دائرة تخطيط الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية.

الجدول ٣

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في الأمانة العامة للأمم المتحدة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بحسب الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١

الرتبة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١		النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	رجال	نساء				
وكيل الأمين العام	١٩	٣	١٣,٦	١٩	٤	١٧,٤	١٨	٣	١٤,٣	
الأمين العام المساعد	١٤	٤	٢٢,٢	١٣	٤	٢٣,٥	١٢	٤	٢٥,٠	
مد - ٢	٥٤	١٧	٢٣,٩	٥٦	١٧	٢٣,٣	٥١	١٧	٢٥,٠	
مد - ١	١٢٢	٧٨	٣٩,٠	١٣٢	٨٢	٣٨,٣	١٣٨	٨٥	٣٨,١	
ف - ٥	٣٠٨	١٥٢	٣٣,٠	٣١٢	١٤٩	٣٢,٣	٣١٦	١٥٣	٣٢,٦	
ف - ٤	٤١٨	٢٤٦	٣٧,٠	٤٢٢	٢٦٦	٣٨,٧	٤٢٨	٢٧٤	٣٩,٠	
ف - ٣	٣٣٣	٢٨٨	٤٦,٤	٣٤٧	٢٨٦	٤٥,٢	٣٣٩	٢٨٧	٤٥,٨	
ف - ٢	١٧٥	١٦٩	٤٩,١	١٦١	١٧٥	٥٢,١	١٥٦	١٦٦	٥١,٦	
ف - ١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
المجموع	١ ٤٤٣	٩٥٧	٣٩,٩	١ ٤٦٢	٩٨٣	٤٠,٢	١ ٤٥٨	٩٨٩	٤٠,٠	

المصدر: دائرة تخطيط الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية.

الجدول ٤

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين في الأمانة العامة للأمم المتحدة لمدة سنة واحدة أو أكثر بحسب الجنس في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١

الرتبة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١		النسبة المتوية للنساء	النسبة المتوية للنساء	النسبة المتوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء			
وكيل الأمين العام	٣٢	٣	٨,٦	٣٠	٤	١,٨	٣٠	٣	٩,١
الأمين العام المساعد	٣٠	٤	١١,٨	٣٣	٤	١٠,٨	٣٣	٤	١٠,٨
مد - ٢	٨٩	٢٠	١٨,٣	٩٢	٢٠	١٧,٩	٨٧	٢١	١٩,٤
مد - ١	٢٠٥	٨٩	٣٠,٣	٢٢٥	٩٧	٣٠,١	٢٣١	٩٧	٢٩,٦
ف - ٥	٥٤٣	٢٤٤	٣١,٠	٥٨٢	٢٤٤	٢٩,٥	٥٩٢	٢٥٢	٢٩,٩
ف - ٤	١٠٧٥	٥٠٠	٣١,٧	١١٧٥	٥٨٣	٣١,٤	١١٩٢	٥٤٨	٣١,٥
ف - ٣	٩٣٧	٦١٣	٣٩,٥	١٠٧٢	٦٢٨	٣٦,٩	١٠٨٣	٦٤٩	٣٧,٥
ف - ٢	٣٣١	٣٠٥	٤٨,٠	٣٨٠	٣٥١	٤٨,٠	٣٧٠	٣٢٨	٤٧,٠
ف - ١	٧	٧	٥٠,٠	١٣	٢٠	٦٠,٦	٩	١٩	٦٧,٩
المجموع	٣٢٤٩	١٧٨٥	٣٥,٥	٣٦٠٢	١٩٠٦	٣٤,٦	٣٦٢٧	١٩٢١	٣٤,٦

المصدر: دائرة تخطيط الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية.

الجدول ٥

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة (إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد) بحسب الجنس في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١

الرتبة	١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠		٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١		٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١		النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء			
وكيل الأمين العام	٤	—	٨	—	٨	—	٠,٠	٠,٠	٠,٠
الأمين العام المساعد	٧	—	١٧	—	١٨	—	٠,٠	٠,٠	٠,٠
مد - ٢	٨	١	٢١	—	٢٠	—	١١,١	٠,٠	٠,٠
مد - ١	١٨	١	٣٨	٧	٣٩	٦	٥,٣	١٥,٦	١٣,٣
ف - ٥	٣٩	٤	١٠٧	١٢	١٠٧	١٣	٩,٣	١٠,١	١٠,٨
ف - ٤	٧٢	٢٠	٣٤٢	٨٧	٣٢٥	٧٨	٢١,٧	٢٠,٣	١٩,٤
ف - ٣	٨٧	٤٤	٣٣٦	٣٥٨	٣٦٢	١٢٨	٣٣,٦	٢٥,٧	٢٦,١
ف - ٢	٣٨	٣٥	٤٧,٩	١٦٣	١٥٧	٩٢	٤٧,٩	٣٨,٥	٣٦,٩
ف - ١	٢	٣	٦٠,٠	١١	٦٢,١	١٨	٦٠,٠	٦٢,١	٧٢,٠
المجموع	٢٧٥	١٠٨	٢٨,٢	١٠٦٥	٢٤,٧	١٠٤٣	٢٨,٢	٢٤,٧	٢٤,٣

المصدر: دائرة تخطيط الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية.

الجدول ٦

مقارنة لتوزيع موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في لجنة الأمم المتحدة للرصد والتحقق والتفتيش في ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١

الرتبة	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨		٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩		٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١		النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء				
وكيل الأمين العام	٢٤	٣	١١,١	٢٥	٢	٧,٤	٣٠	٣	٩,١	
الأمين العام المساعد	٢٠	٣	١٣,٠	٢٢	٣	١٢,٠	٣٣	٤	١٠,٨	
مد - ٢	٧٨	١٨	١٨,٨	٧٥	٢١	٢١,٩	٨٧	٢١	١٩,٤	
مد - ١	٢٠٩	٦٥	٢٣,٧	١٩٤	٧٧	٢٨,٤	٢٣١	٩٧	٢٩,٦	
ف - ٥	٤٨٣	٢٠٠	٢٩,٣	٤٩٨	٢٣٠	٣١,٦	٥٩٢	٢٥٢	٢٩,٩	
ف - ٤	٨٦٨	٤١٤	٣٢,٣	٨٨٣	٤٥٦	٣٤,١	١١٩٢	٥٤٨	٣١,٥	
ف - ٣	٧٣٧	٤٨٠	٣٩,٤	٧٨٣	٥٢٦	٤٠,٢	١٠٨٣	٦٤٩	٣٧,٥	
ف - ٢	٢٩٩	٢٤٩	٤٥,٤	٢٥٧	٢٧٥	٥١,٧	٣٧٠	٣٢٨	٤٧,٠	
ف - ١	٥	٩	٦٤,٣	٢	٦	٧٥,٠	٩	١٩	٦٧,٩	
المجموع	٢ ٧٢٣	١ ٤٤١	٣٤,٦	٢ ٧٣٩	١ ٥٩٦	٣٦,٨	٣ ٦٢٧	١ ٩٢١	٣٤,٦	

المصدر: دائرة تخطيط الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية.