

Distr.: General
12 October 2017
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة المخدرات

الدورة الستون المستأنفة

فيينا، ٧ و ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

البند ٣ (ج) من جدول الأعمال

تقديم توجيهات بشأن السياسة العامة إلى برنامج المخدرات التابع لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، وتدعيم ذلك البرنامج ودور لجنة المخدرات بصفتها هيئته الإدارية، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالشؤون الإدارية والميزانية والإدارة الاستراتيجية: تكوين ملاك موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والمسائل الأخرى ذات الصلة

لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية

الدورة السادسة والعشرون المستأنفة

فيينا، ٧ و ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

البند ٣ (د) من جدول الأعمال

مسائل الإدارة الاستراتيجية والميزانية والشؤون الإدارية: تكوين ملاك موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والمسائل الأخرى ذات الصلة

التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل مكتب الأمم المتحدة

المعني بالمخدرات والجريمة

تقرير المدير التنفيذي

ملخص

هذا التقرير مقدّم عملاً بقرار لجنة المخدرات ٩/٥٩ وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية ٤/٢٥. وهو يتضمن عرضاً موجزاً لجهود مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وأنشطته الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وكفالة أوسع قدر ممكن من التنوع الجغرافي في تعيين الموظفين.



أولاً - مقدمة

١ - أُعدَّ هذا التقرير عملاً بقرار لجنة المخدرات ٩/٥٩، المعنون "تنفيذ ميزانية صندوق برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧"، وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية ٤/٢٥، المعنون "تنفيذ ميزانية صندوق الأمم المتحدة لمنع الجريمة والعدالة الجنائية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧".

٢ - وفي ذينك القرارين، استذكرت اللجنتان قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٩، الذي أبدت فيه الجمعية خيبة أملها إزاء قلة التقدم المحرز صوب بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في النظام الموحد للأمم المتحدة، وخصوصاً في الفئة الفنية والفئات العليا، وطلبت فيه إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تشجع المنظمات المشاركة في النظام الموحد على تنفيذ السياسات والتدابير القائمة المتعلقة بالتوازن بين الجنسين تنفيذاً تاماً. كما طلبت اللجنتان، في القرارين ٩/٥٩ و ٤/٢٥، إلى المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (المكتب) أن يكتف جهود المكتب الرامية إلى بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في الفئة الفنية والفئات العليا، بما في ذلك مناصب الممثلين الميدانيين، مع الامتثال لأحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وذلك بوسائل منها تكثيف جهود التوعية، وأن يقدم إليهما في دورتيهما المقبلتين معلومات عن سير تنفيذ تلك التدابير.

٣ - وفي الدورة التاسعة والخمسين المستأنفة للجنة المخدرات والدورة الخامسة والعشرين المستأنفة للجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية، أعربت اللجنتان عن تقديرهما للتقرير المتعلق بالتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل المكتب (E/CN.7/2016/18-E/CN.15/2016/15) و (E/CN.7/2016/18/Corr.1-E/CN.15/2016/15/Corr.1). ولما بذلته إدارة المكتب من جهود لتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي.

٤ - ويؤكد المكتب مجدداً أنه، بصفتة جزءاً من منظمة الأمم المتحدة، ملتزم بتحقيق هدفَي التوازن الجنساني والتوازن الجغرافي، وبمبدأ احترام التنوع الذي يمثل قيمة أساسية لدى المنظمة، وهو يعنى معاملة الرجال والنساء على قدم المساواة وعدم التمييز ضد أي فرد أو جماعة، ويشمل مراعاة المنظور الجنساني في أعمال المكتب الفنية.

٥ - ودعماً لاستراتيجية الأمين العام للأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين، التي أقرها فريق الإدارة العليا في ٢٣ آب/أغسطس ٢٠١٧ وعممت على جميع الموظفين في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، يواصل المدير التنفيذي للمكتب تطبيق مؤشرات أداء خاصة وتدابير وأهداف محددة تتعلق بالنسبة المئوية للموظفات في وظائف الرتب العليا وغير العليا في الفئة الفنية، كما يضع أهدافاً محددة لتعيين مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل أو الدول الأعضاء المعرضة لأن تصبح ناقصة التمثيل. وهذه الأهداف موثقة في اتفاق كبار المديرين الذي يوقع عليه سنوياً كل من الأمين العام والمدير التنفيذي.

٦ - والغرض من مؤشر التمثيل الجغرافي هو ضمان إسهام رؤساء الإدارات والمكاتب في خفض عدد البلدان غير الممثلة والبلدان الناقصة التمثيل والبلدان المعرضة لأن تصبح ناقصة التمثيل،

وفقاً لنظام قائم على نطاقات تراوح مستصوبة. وتستخدم تلك الأهداف كمقياس لجميع إجراءات شؤون العاملين الخاصة بعمليات التعيين الأولي وإعادة التعيين والترقية والنقل وكذلك إعادة الانتداب بشأن أي منصب شاغر.

٧- وفي عام ٢٠١٦، حقق المكتب الهدفين الخاصين بتمثيل المرأة في وظائف الرتب غير العليا (ف-١ إلى ف-٤) ووظائف الرتب العليا (ف-٥ إلى مد-٢) في الفئة الفنية، مثلما هو مبين في الجدول الوارد أدناه. غير أن المكتب لم يتمكن من تحقيق الهدف الخاص بتعيين مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل أو الدول الأعضاء التي هي على وشك أن تصبح ناقصة التمثيل في الوظائف العشر المعلن عنها في عام ٢٠١٦ والخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، كانت نسبة موظفي المكتب المنتميين إلى دول أعضاء ناقصة التمثيل ٢١ في المائة (٧٥ موظفاً)، والمنتميين إلى دول أعضاء واقعة ضمن النطاق المستصوب ٢٩ في المائة (١٠٤ موظفين)، والمنتميين إلى دول أعضاء زائدة التمثيل ٥٠ في المائة (١٧٦ موظفاً). وفيما يتعلق بعمليات الاختيار في عام ٢٠١٦، بلغت نسبة المرشحين الذين وقع اختيارهم من دول أعضاء ناقصة التمثيل ٢١ في المائة (١٣ موظفاً)، وبلغت تلك النسبة فيما يتعلق بالدول الأعضاء الواقعة ضمن النطاق المستصوب ٣٠ في المائة (١٨ موظفاً)، وبلغت فيما يتعلق بالموظفين من دول أعضاء زائدة التمثيل ٤٩ في المائة (٣٠ موظفاً).

أداء مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في عام ٢٠١٦، مقيساً مقابل سجل إدارة الموارد البشرية (بالنسبة المعنوية)

الرقم المحقق حتى	الهدف المحدد لعام	مقياس الأداء
٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦	٢٠١٦	
١٠	٥٠	تعيينات المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل أو الدول الأعضاء التي توشك أن تصبح ناقصة التمثيل ^(ب)
٣٩	٣٩	الموظفات في الوظائف العليا للفئة الفنية (الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢ والرتب المعادلة)
٤٥	٤٥	الموظفات في وظائف الفئة الفنية غير العليا (الرتب ف-١ إلى ف-٤ والرتب المعادلة)

(أ) الأهداف الخاصة بعام ٢٠١٧ هي الآن قيد الاستعراض.

(ب) يمكن الاطلاع على وضعية كل دولة عضو فيما يتعلق بالنطاقات المنشودة في الموقع الشبكي <https://hrinsight.un.org/analytics/> (إمكانية الوصول إلى هذا الموقع الشبكي المحمي بكلمة سر متاحة للدول الأعضاء).

ثانياً - معلومات محدثة عن العوامل المحركة الرئيسية الأربعة لاستراتيجية تحقيق المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٣٠

- ٨- إلى جانب الجهود التي تقودها الأمانة، يواصل المكتب عمله على تحقيق التكافؤ بين الجنسين، ويسلط هذا التقرير الضوء على ما أحرز من تقدم في هذا الشأن منذ صدور التقرير السابق (E/CN.7/2016/18-E/CN.15/2016/15/Corr.1 و E/CN.7/2016/18-Corr.1) في مجالات تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، والتطوير الوظيفي، وثقافة المنظمة، والبنية الداعمة.
- ٩- وفي أيار/مايو ٢٠١٧، أطلق المكتب مشروعاً عالمياً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويتولى إدارته مكتب المدير التنفيذي. ويهدف المشروع إلى إنشاء إطار مؤسسي لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال الترويج لها على نحو منسق وشامل. ويجري في إطار هذا المشروع تناول أمرين، هما تحقيق التكافؤ في عدد الموظفين والموظفات وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع أنشطة المكتب. ويجري وضع استراتيجية وخطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين، وهي ستتضمن أنشطة تشمل الأنشطة المعروضة في الفقرات الواردة أدناه وتهدف إلى بلوغ التكافؤ في عدد الموظفين والموظفات.

تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم

- ١٠- يواصل المكتب تكثيف جهوده المتعلقة بأنشطة التواصل، وتوزيع الإحصاءات، وعمليات الاختيار، والتعاون مع جهات الوصل المعنية بالمرأة، والتي يُبنت بالتفصيل في التقرير السابق. وحضر ممثلو المكتب سبعة أحداث تواصلية في عام ٢٠١٦ وستة أحداث في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، عُقدت في خمسة بلدان (هي ألمانيا وسلوفاكيا وفرنسا وفنلندا والنمسا) بناء على دعوة من الدول الأعضاء ورهنًا بالموارد المتاحة. وتواصل دائرة إدارة الموارد البشرية التابعة للمكتب أيضاً إطلاع البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في فيينا على الشواغر في وظائف الرتب العليا، كما ترسل إعلانات الشواغر إلى وحدة التواصل التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية في نيويورك، لتعميمها من خلال قنوات الأمم المتحدة للتواصل الاجتماعي (فيسبوك وتويتر ولينكدإن). كما توفر معلومات عن الحالة الراهنة للتوزع الجنساني والجغرافي لموظفي المكتب مع كل توصية اختيار تقدم إلى المدير التنفيذي للنظر فيها.

- ١١- وإلى جانب المبادرات المبينة في التقرير السابق، نظم المكتب دورات إعلامية عبر الإنترنت عن إجراءات التوظيف من أجل إطلاع الموظفين على السياسة المتبعة في نظام اختيار الموظفين وإدارة تنقلهم. وتهدف تلك الدورات إلى تزويد الموظفين بفهم واضح لسياسات التوظيف الحالية. وفي الربع الأخير من عام ٢٠١٧، ناقشت الإدارة العليا للمكتب في اجتماع للجنة التنفيذية، مدى التقدم المحرز صوب تحقيق التكافؤ الجنساني والتوازن الجغرافي، وأكدت دعمها لمواصلة الجهود المبذولة في هذا الشأن.

- ١٢- وفي إطار استراتيجية الأمين العام للأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين، يعتبر التكافؤ قائماً ضمن حدود الهامش ٤٧ في المائة إلى ٥٣ في المائة. وكما هو مبين في

الجدول ١، الوارد في مرفق هذا التقرير، فإن التوازن بين الجنسين في الرتبة ف-٣ كان قد تحقق داخل المكتب في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، في حين بلغت نسبة الإناث في الرتبة ف-٢ زهاء ٥٥ في المائة، ولكن نسبتهن في الرتبة ف-٤ لم تتجاوز ٣٩ في المائة. غير أن هذا مثل تحسناً قدره نقطتان معويتان بالقياس إلى عام ٢٠١٥. أما في الرتبة ف-٥، فقد كانت نسبة الإناث ٤٤ في المائة، أي دون تغير عما كانت عليه في عام ٢٠١٥. وفي الرتبة مد-١، كان ٣٨ في المائة من موظفي المكتب من الإناث، مقابل ٣١ في المائة في عام ٢٠١٥، وهذا يمثل زيادة قدرها سبع نقاط مئوية. وليست هناك في الوقت الحاضر أي امرأة في الرتبة مد-٢ (حيث توجد حالياً وظيفتان مشغولتان ووظيفة واحدة شاغرة) أو في رتبة وكيل الأمين العام (حيث توجد وظيفة واحدة). ويبين الجدول ٢ من المرفق أنه، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، كان قد تحقق التوازن بين الجنسين في مقر المكتب على مستوى الرتب ف-٤ وف-٥ ومد-١.

١٣- وتجدر الإشارة أيضاً إلى حدوث زيادة مطردة في عدد الطلبات المقدمة من مرشحات إناث. ففي عام ٢٠١٥، كانت نسبة الإناث بين المتقدمين بطلبات لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا ٣١ في المائة، مقابل ٣٣ في المائة في عام ٢٠١٦ و٣٥ في المائة في الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧،^(١) وهذا يقارب زيادة قدرها نقطتان معويتان كل سنة. وفيما يتعلق بعمليات الاختيار في عام ٢٠١٦، يجدر إبراز أن نسبة الإناث اللاتي وقع عليهن الاختيار كانت أعلى من نسبة المتقدمات. ففي الرتبة ف-٣ مثلاً، كانت نسبة الإناث بين مقدمي الطلبات ٣٤,١١ في المائة، بينما كانت نسبة الإناث اللاتي وقع عليهن الاختيار ٥٦,٢٥ في المائة. وترد في مرفق هذا التقرير إحصاءات مفصلة عن التوزيع الجنساني لموظفي اليونيدو في الفئة الفنية والفئات العليا، وعن التوزيع الجنساني للمتقدمين إلى شغل الوظائف في تلك الفئات، وكذلك عن نوع جنس المرشحين المختارين لشغل الوظائف في مختلف الرتب داخل المكتب وعن البلد الذي يحملون جنسيته.

التطوير الوظيفي

١٤- يواصل المكتب دعم عمليات التوجيه الوظيفي؛ وتنظيم حلقات العمل والدورات الإلكترونية وغيرها من الموارد؛ وأنشطة التطوير الوظيفي؛ واستعراض برامج التعلم والتطور؛ والمساعدة على توظيف الزوج أو الزوجة، حسبما يُبين بالتفصيل في التقرير السابق. فعلى سبيل المثال، قام الموجهون من دائرة إدارة الموارد البشرية، منذ بدء تنفيذ برنامج التوجيه الوظيفي في عام ٢٠١٤، بتنظيم ما يزيد على ٥٥٦ ساعة من جلسات التوجيه الفردية، كان ٧٠ في المائة منها لصالح النساء.

١٥- ويسعى المكتب أيضاً إلى زيادة تدعيم أنشطة التطوير الوظيفي لصالح النساء، وقد قام، لأول مرة، بتنظيم دورات تدريبية مخصصة لتوعية الإدارة العليا (أعضاء اللجنة التنفيذية) وممثلي المكتب الميدانيين وموظفيه عامة، بمن فيهم موظفو المكاتب الميدانية، (عن طريق "الويبيكس" (WebEx))، وكذلك إحصائي الموارد البشرية، بمسألة التحيز اللاشعوري.

(١) ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ هو آخر يوم مشمول في هذا التقرير فيما يخص تحليل البيانات لعام ٢٠١٧.

- ١٦- وفي عام ٢٠١٧، زاد المكتب من قدرته الداخلية على تسهيل حلقة العمل الإلزامية لأعضاء فريق التعيينات والترقيات حول إجراء المقابلات القائمة على الكفاءة، باعتماد مدرّبين جديدين وبإضافة جزء خاص بالتحيز اللاشعوري إلى تلك الحلقة.
- ١٧- وفي عام ٢٠١٧ أيضاً، ابتكر المكتب حدثاً تحت عنوان "خذ ابنتك إلى يوم عمل". وفي هذه المناسبة، أمكن لبنات الموظفين أن يعرفوا المزيد عن برامج المكتب ومسارته الوظيفية. وحضر الحدث ٣٨ فتاة من بنات الموظفين.
- ١٨- وسوف يُطلق في عام ٢٠١٨ برنامج توجيهي يطابق بين الموظفين الحاليين في الرتب ف-٢ إلى ف-٤ والموظفين الذين يشغلون وظائف عليا في الفئة الفنية، لكي تتاح للأوليين فرصة لتلقي المشورة والتوجيه بشأن مسارهم الوظيفي. وسوف يولي اهتمام خاص للمطابقة بين النساء والموجهين.
- ١٩- وسوف تُعقد أيضاً في فيينا عام ٢٠١٨ الدورة التدريبية المعنونة "القيادة والمرأة والأمم المتحدة" التي أعدتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وسوف يشجع الموظفون في الرتب ف-٤ وف-٥ على المشاركة فيها من أجل زيادة صقل مهاراتهم القيادية. وفي عام ٢٠١٧، حضرت تلك الدورة في جنيف موظفتان من المكتب.

ثقافة المنظمة

- ٢٠- يواصل المكتب بذل جهود لدعم ترتيبات العمل المرنة والسياسات الخاصة بالعمل لبعض الوقت والإجازة العائلية وإجازة الأمومة والأبوة والرضاعة، والتي يُبنت بالتفصيل في التقرير السابق. وفي عام ٢٠١٦، استفاد ١١ موظفاً من خيار العمل بدوام جزئي بنسبة ٥٠ في المائة أو ٨٠ في المائة، واستفاد ١١ موظفاً من خيار العمل عن بُعد^(٢) واستفاد ٨ موظفين من جدول العمل المضغوط، وشارك موظف واحد في برنامج الإجازة التفرغية.
- ٢١- ويجدر التذكير بأن ترتيبات العمل المرنة ليست من مستحقات الموظفين، وهي لا تناسب جميع أنواع العمل. لذا، يلزم الحصول على موافقة المشرف على الموظف المعني.
- ٢٢- وإلى جانب تلك الجهود، يقوم المكتب حالياً بوضع حزمة تدابير لإعادة إدماج الموظفين العائدين بعد إجازة الأمومة أو الأبوة مثلاً. وسوف يُستهل تنفيذ هذه الحزمة، المسماة "Welcome back" ("مرحباً بعودتك") مع حلول نهاية عام ٢٠١٧، وسوف تتاح للموظفين العائدين إلى المكتب بعد غياب طويل في إجازة ما، بما فيها إجازة الأمومة أو الأبوة. وستهدف هذه الحزمة إلى تسهيل إعادة إدماج الموظف المعني في مكان العمل بعد فترة غياب طويلة.

(٢) تتيح ترتيبات العمل عن بُعد للموظف أن يعمل لغاية يومين أسبوعياً في موقع عمل بديل. وهذا النسبة المئوية تجسد اتفاقات العمل عن بُعد المسجلة، لا العمل عن بُعد تبعاً للظروف.

البنية الداعمة

٢٣- تستند جميع خطط المكتب وأنشطته المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية إلى ميثاق الأمم المتحدة وإلى النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، اللذين ترسيهما الجمعية العامة والأمين العام، وهي تتبع ما يصدر عن مقر الأمم المتحدة من سياسات وممارسات وتوجيهات ذات صلة.

ثالثاً - التوصيات

٢٤- لعلّ اللجنة تؤدّ أن تحيط علماً بمجهود المكتب الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وضمان أوسع قدر ممكن من التوزيع الجغرافي في تعيين الموظفين.

٢٥- ولعلّ اللجنة تؤدّ أن توصي الدول الأعضاء بمواصلة دعم المكتب في جهوده الرامية إلى اجتذاب موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والافتقار والنزاهة والاحتفاظ بهم، مع إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية التوزيع الجغرافي الواسع والتوازن بين الجنسين.

٢٦- وختاماً، لعلّ اللجنة تؤدّ أن تطلب إلى المكتب، دون المساس بفرص التطور الوظيفي للموظفين العاملين، أن يواصل تكثيف أنشطته التواصلية ويشجع الدول الأعضاء على دعم المكتب في تلك الجهود، بغية زيادة عدد الطلبات المقدمة من نساء مناسبات ومؤهلات والطلبات الواردة من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل.

المرفق

إحصاءات عن موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة**

الجدول ١

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، حسب نوع الجنس والرتبة

وكيل الأمين العام	مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		المجموع	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة		
إناث	٠	٠	٠	٠	٢٣	٤٤	٥٧	٣٩	٦١	٥٠	١١	٥٥	١٥٧	٤٤
ذكور	١	١٠٠	٣	١٠٠	٦٢	٥٦	٨٨	٦١	٦٠	٥٠	٩	٤٥	١٩٨	٥٦
المجموع	١	١٠٠	٣	١٠٠	١٣	١٠٠	١٤٥	١٠٠	١٢١	١٠٠	٢٠	١٠٠	٣٥٥	١٠٠

الجدول ٢

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في مقر مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، حسب نوع الجنس والرتبة

وكيل الأمين العام	مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		المجموع	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة		
إناث	٠	٠	٠	٠	١٨	٥١	٤٠	٤٩	٣٩	٥٨	١١	٥٥	١١٢	٥٢
ذكور	١	١٠٠	٢	١٠٠	١٧	٤٩	٤٢	٥١	٢٨	٤٢	٩	٤٥	١٠٣	٤٨
المجموع	١	١٠٠	٢	١٠٠	٣٥	١٠٠	٨٢	١٠٠	٦٧	١٠٠	٢٠	١٠٠	٢١٥	١٠٠

الجدول ٣

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في المكاتب الميدانية التابعة لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات
والجريمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، حسب نوع الجنس والرتبة

وكيل الأمين العام	مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		المجموع	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة		
إناث	٠	٠	١	٢٠	٥	٢٩	١٧	٢٧	٢٢	٤١	٠	٠	٣٢	٤٥
ذكور	١	١٠٠	٤	٨٠	١٢	٧١	٤٦	٧٣	٣٢	٥٩	٠	٠	٦٨	٩٥
المجموع	١	١٠٠	٥	١٠٠	١٧	١٠٠	٦٣	١٠٠	٥٤	١٠٠	٠	٠	١٤٠	١٠٠

* المصدران: <https://hrinsight.un.org> و <https://umoja.un.org> (هذا الموقع الأخير محمي بكلمة سر، ولكن إمكانية الوصول إليه متاحة للدول الأعضاء).

** تستثنى من هذه الأرقام الدوائر التالية: دائرة إدارة الموارد البشرية ودائرة إدارة الموارد المالية ودائرة تكنولوجيا المعلومات.

الجدول ٤
موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، حسب بلد الجنسية والرتبة

بلد الجنسية	وكيل الأمين العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	المجموع
الاتحاد الروسي	١	١		٢	٢	٣	١	١٠
أذربيجان				١				١
الأرجنتين					٢	١		٣
إسبانيا				٢	٤	٤	١	١١
أستراليا				١	٢	٥		٨
إسرائيل						١		١
أفغانستان						١		١
إكوادور				١				١
ألمانيا				٦	١٠	٧	١	٢٤
إندونيسيا					١			١
أوروغواي		١				١		٢
أوزبكستان					١	٣		٤
أوغندا						١		١
أوكرانيا					١	١		٢
إيران (جمهورية-الإسلامية)				١	٢	١		٤
أيرلندا				١		٢		٣
إيطاليا	٣			٧	١٧	٣	٢	٣٢
باكستان					٣	١		٤
البرازيل					٤	٢		٦
البرتغال					٢	١		٣
بلجيكا		١		١	٣			٦
بلغاريا				١	١	١		٣
بنغلاديش				١		١		٢
بنما		١						١
بوتسوانا						١		١
بوليفيا (دولة-المتعددة القوميات)					٢			٢
بيرو				١				١
بيلاروس				١		١		٢
تركمانستان						١		١
تركيا		١		١	١			٣
تشيكيا						١		١
توغو					١			١

بلد الجنسية	وكيل الأمين العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	المجموع
الجزائر					١			١
جزر القمر							١	١
جمهورية كوريا						١		١
جمهورية مولدوفا					١			١
جنوب أفريقيا				١	٢	١		٤
جورجيا					١			١
الدانمرك			١		٢	١		٤
رومانيا					٢			٢
زمبابوي						٢		٢
سلوفاكيا						٢		٢
سنغافورة						١		١
السنغال					١			١
السودان					١			١
السويد					١	٢		٣
سويسرا					١			١
شيلي						١		١
صربيا					١	١		٢
الصين				١		٢	١	٤
طاجيكستان						٢		٢
غامبيا				١				١
غانا				١				١
غواتيمالا						١		١
فرنسا			١	٤	٨	١١	١	٢٥
فنزويلا (جمهورية-البوليفارية)					١	١		٢
فنلندا				١	٣	٣		٧
قيرغيزستان						١		١
كازاخستان				١	١	١	١	٤
كمبوديا					١			١
كندا				٤	٧	٧		١٨
كولومبيا						٢		٢
كينيا					٢	١		٣
لاتفيا					١			١
لبنان					٢	١		٣
ليختنشتاين					١			١
مالطة						١		١

بلد الجنسية	وكيل الأمين العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	المجموع
ماليزيا						١		١
مصر				٢	١			٣
المكسيك					١	١	٣	٥
ملاوي							١	١
المملكة العربية السعودية						١		١
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية		٢		٣	١٢	٤		٢١
منغوليا					١			١
موريشيوس					١			١
ميانمار						١		١
ناميبيا			١					١
النرويج				١	١	٢	١	٥
النمسا					٥	٥	٣	١٣
نيوزيلندا					٤			٤
الهند				٢	٣	١		٦
هنغاريا						١		١
هولندا					٢	٣		٥
الولايات المتحدة الأمريكية	١	٢	٣	٧	٨	١		٢٢
اليابان					٤			٤
اليونان				١	٢			٦
المجموع (٨٦ بلدا)	١	٣	١٣	٥٢	١٤٥	١٢١	٢٠	٣٥٥

الجدول ٥

التوزيع الجنساني لمقدمي طلبات الحصول على وظائف في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في عام ٢٠١٦، حسب الرتبة

الرتبة	إناث	ذكور	النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور	المجموع
ف-٢	١٧٣٦	١٨١٣	٤٨,٩٢	٥١,٠٨	٣٥٤٩
ف-٣	٣٢٢٩	٦٢٣٨	٣٤,١١	٦٥,٨٩	٩٤٦٧
ف-٤	١٦٦٤	٥٠٢٢	٢٤,٨٩	٧٥,١١	٦٦٨٦
ف-٥	١٥٤	٦٤٠	١٩,٤٠	٨٠,٦٠	٧٩٤
مد-١	٤٤	٢٣٣	١٥,٨٨	٨٤,١٢	٢٧٧
المجموع	٦٨٢٧	١٣٩٤٦	٣٢,٨٦	٦٧,١٤	٢٠٧٧٣

الجدول ٦
التوزيع الجنساني للمرشحين المختارين لشغل وظائف في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات
والجريمة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧،
حسب الرتبة

الرتبة	نوع الجنس	١ كانون الثاني/يناير - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ في المائة	١ كانون الثاني/يناير - ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ في المائة
٢-ف	إناث	٢	٠
	ذكور	٢	١٠٠
٣-ف	إناث	١٨	٦١,٥٤
	ذكور	١٤	٣٨,٤٦
٤-ف	إناث	٩	٤٢,١٠
	ذكور	١١	٥٧,٩٠
٥-ف	إناث	١	١٦,٦٦
	ذكور	٣	٨٣,٣٤
مد-١	إناث	١	١٠٠
	ذكور	٠	٠
المجموع الفرعي	إناث	٣١	٤٣,٩٠
المجموع الفرعي	ذكور	٣٠	٥٦,١٠
المجموع	المجموع	٦١	١٠٠,٠٠

الجدول ٧
بلدان جنسية المرشحين المختارين لشغل وظائف في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات
والجريمة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير - ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧

الجموع	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	مد-١
١			١		إسبانيا
٣		١	١		ألمانيا
١		١			أوزبكستان
١				١	إيران (جمهورية-الإسلامية)
١			١		أيرلندا
٥	١		٢	٢	إيطاليا
١		١			بلغاريا
١			١		تركمانيستان
١				١	الداغمرك
١		١			رومانيا
١			١		السويد
١			١		سويسرا

المجموع	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	
١			١			صربيا
٢			٢			فرنسا
١		١				الكامبيون
٥		٢	٢	١		كندا
١			١			كولومبيا
١	١					المغرب
٢		٢				المكسيك
١			١			المملكة المتحدة
٤		٣	١			النمسا
١			١			نيوزيلندا
١				١		الهند
١		١				هنغاريا
١			١			هولندا
١			١			الولايات المتحدة
٤١	٢	١٣	١٩	٦	١	المجموع