

Distr.: General
29 September 2020
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية

الدورة التاسعة والعشرون المستأنفة

فينا، 3 و4 كانون الأول/ديسمبر 2020

البند 3 (ب) من جدول الأعمال المؤقت*

مسائل الإدارة الاستراتيجية والميزانية والشؤون الإدارية:

التوجيهات المتعلقة بمسائل السياسة العامة والميزانية

لبرنامج الأمم المتحدة لمنع الجريمة والعدالة الجنائية

لجنة المخدرات

الدورة الثالثة والستون المستأنفة

فينا، 2-4 كانون الأول/ديسمبر 2020

البند 4 (ب) من جدول الأعمال

مسائل الإدارة الاستراتيجية والميزانية والشؤون الإدارية:

التوجيهات المتعلقة بمسائل السياسة العامة والميزانية لبرنامج

المخدرات التابع لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل مكتب الأمم المتحدة المعني

بالمخدرات والجريمة

تقرير المديرية التنفيذية

ملخص

هذا التقرير مقدم عملاً بقرار لجنة المخدرات 9/62 وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية 4/28. 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

1- أعد هذا التقرير عملاً بقرار لجنة المخدرات 9/62، المعنون "ميزانية صندوق برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات لفترة السنتين 2020-2021"، وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية 4/28، المعنون "ميزانية صندوق الأمم المتحدة لمنع الجريمة والعدالة الجنائية لفترة السنتين 2020-2021".

2- وفي هذين القرارين، أشارت اللجنتان إلى قرار الجمعية العامة 251/69، الذي لاحظت فيه الجمعية مع خيبة الأمل، من بين جملة أمور، عدم إحراز تقدم كاف في ما يتعلق بالهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة 50/50 في النظام الموحد للأمم المتحدة. ودعت اللجنتان كذلك المادة 101 من ميثاق الأمم

* E/CN.15/2020/1/Add.1



المتحدة، التي تنص على إيلاء الاعتبار الواجب لتعيين الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن مع ضمان أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة. ولوحظ مع القلق عدم تنوع موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (المكتب المعني بالمخدرات والجريمة أو المكتب)، وخصوصاً فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل. وطلب إلى المكتب أن يتخذ تدابير أكثر فعالية لضمان تعيين مجموعة متنوعة من المرشحين، وبخاصة في الفئة الفنية والفئات العليا.

3- وتشير الأشكال المعروضة في هذا التقرير إلى موظفي المكتب العاملين بمقتضى عقود محددة المدة ومستمرة ودائمة، ما لم يبين غير ذلك، وشاغلي الوظائف الممولة من الميزانية العادية ومن موارد خارج الميزانية.

4- ويؤكد المكتب مجدداً أنه، بصفته جزءاً من الأمانة العامة للأمم المتحدة، ملتزم بتحقيق التوازن الجنساني بنسبة 50/50 والتنوع الجغرافي بين موظفيه، وإيجاد بيئة متنوعة وشاملة تتسم بالاحترام المتبادل.⁽¹⁾

5- وبعد تعيين المديرية التنفيذية للمكتب في عام 2020، أصبحت مناصرة دولية للمساواة بين الجنسين، لتتضم إلى شبكة من رؤساء المنظمات الدولية والبعثات الدائمة ومنظمات المجتمع المدني تضم في عضويتها الآن أكثر من 250 من المناصرين الحاليين والسابقين الذين عقدوا العزم على جعل المساواة بين الجنسين واقعاً معاشاً في دوائر نفوذهم. وفي عام 2020، التزمت المديرية التنفيذية بتعزيز ثقافة تنظيمية شاملة وتمكينية بصورة منهجية؛ والسعي إلى تحسين تمثيل المرأة في رتب الموظفين التي لم يتحقق فيها التكافؤ بعد؛ واغتنام كل فرصة تتاح خلال جميع الزيارات القطرية المتعلقة بمشاريع المكتب وبرامجه، للنظر في برنامج يعزز المساواة بين الجنسين.

6- وفي سياق البرنامج العالمي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة، الذي أنشئ في أيار/مايو 2017 في مكتب المدير العام/المديرية التنفيذية، اضطلع بمبادرات رئيسية خلال عامي 2019 و2020 من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين بطريقة منسقة وشاملة (انظر الفقرات 25 إلى 27 و40). ولا تزال الاستراتيجية المشتركة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2018-2021) وخطة العمل المتصلة بها تمثلان وثيقتين رئيسيتين من أجل مساعدة المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي وفعال وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على صعيد الأنشطة البرنامجية والسياسات والممارسات التنظيمية.

7- ولا تزال الاستراتيجية التنفيذية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2018-2021، التي أقرتها في نيسان/أبريل 2018 اللجنة التنفيذية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة، تخضع للرصد عن كثب، بما يكفل أن تظل الخدمات التي تقدمها دائرة إدارة الموارد البشرية متسقة مع الاحتياجات التشغيلية للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة وأن تستمر في الإسهام في نجاح تنفيذ الولايات المسندة إلى المكتب. وقد أسهمت الاستراتيجية في بناء القدرات من أجل التغيير وتعزيز المشاركة في سياق الإصلاحات الإدارية والإنمائية التي يضطلع بها الأمين العام، وفي إجراء تغييرات مجتمعية متواصلة. ومن أجل مواكبة الاحتياجات الحالية والمقبلة من القوة العاملة وتلبيتها، أجرت دائرة إدارة الموارد البشرية الاستطلاع السنوي لآراء الجهات التي تتعامل معها، وواصلت رصد انخراط الموظفين من خلال الدراسة الاستقصائية عن مدى انخراط الموظفين على نطاق الأمانة العامة لعام 2019، وأجرت دراسة استقصائية عن العمل عن بعد في إطار مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) في أيار/مايو عام 2020.

(1) على النحو المبين في قسم الإشعار الخاص في إعلانات الوظائف الشاغرة، الذي قام بتحديثه مكتب إدارة الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، في النصف الأول من عام 2020.

8- وقد أعلن عن هيكل وتنظيم مكتب الأمم المتحدة في فيينا والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة في نشرتين صادرتين عن الأمين العام (الوثيقة ST/SGB/2004/5 والوثيقة ST/SGB/2004/6). ووفقاً لهاتين النشرتين، فإن الدوائر التي تقع ضمن اختصاص المكتب المعني بالمخدرات والجريمة هي دائرة إدارة الموارد البشرية، ودائرة إدارة الموارد المالية، ودائرة تكنولوجيا المعلومات. أما الدوائر التي تقع ضمن اختصاص مكتب الأمم المتحدة في فيينا فهي دائرة إدارة المؤتمرات، وقسم الدعم العام، وقسم المشتريات، ودائرة الأمن والسلامة. وفيما عدا البيانات الواردة في الجدولين 11 و 12 (انظر المرفق)، لا تشمل الأرقام المعروضة في هذا التقرير البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف في دائرة إدارة الموارد المالية ودائرة إدارة الموارد البشرية ودائرة تكنولوجيا المعلومات.⁽²⁾⁽³⁾

ثانياً - تقييم اتفاق كبار المديرين

9- دعماً لجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز التنوع في القوة العاملة، لا يزال اتفاق كبار المديرين الذي تعقده المديرية التنفيذية سنوياً مع الأمين العام ينص على مؤشرات أداء وغايات مستهدفة محددة فيما يتعلق بالنسبة المئوية للموظفات في كل رتبة من رتب الفئة الفنية والفئات العليا بالنسبة للرتب التي تتولى المديرية التنفيذية اختيار شاغليها (ف-2 إلى مد-1)، فضلاً عن غايات مستهدفة لتعيين المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل وحتى يكون التمثيل الإقليمي أكثر تنوعاً (انظر الجدول 1).

10- وأطلقت استراتيجية الأمانة العامة للتنوع الجغرافي في كانون الثاني/يناير 2020 (انظر الفقرة 46)، وهي تحدد نهجاً يركز على التنوع الجغرافي. ويشمل مصطلح "التنوع الجغرافي" كلا من التوزيع الجغرافي العادل وزيادة التنوع فيما بين المجموعات الإقليمية، مما يجسد الهدفين ذوي الطابع الجغرافي ضمن اتفاق كبار المديرين. والغرض من مؤشر التمثيل الجغرافي في اتفاق كبار المديرين هو ضمان إسهام رؤساء الإدارات والمكاتب في خفض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل، وذلك بما يتفق مع نظام النطاقات المنشودة. وتستخدم هذه الأهداف لقياس جميع إجراءات التعيين الأولي وإعادة التعيين والترقية والنقل والانتداب بشأن أي "وظيفة ذات طابع جغرافي" شاغرة. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، كانت الوظائف ذات الطابع الجغرافي تمثل 22 في المائة (87 شخصاً) من جملة وظائف المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في الفئة الفنية والفئات العليا الممولة من الميزانية العادية. ويستثنى من هذا الرقم الوظائف في دائرة إدارة الموارد البشرية ودائرة إدارة الموارد المالية ودائرة تكنولوجيا المعلومات وشعبة الإدارة. ولزيادة تعزيز التنوع الجغرافي، يتطلب الهدف الجغرافي الثاني في اتفاق كبار المديرين إحراز تقدم من سنة إلى أخرى صوب إرساء التنوع في المجموعات الإقليمية للأمم المتحدة الممثلة في المكتب.⁽⁴⁾

11- وحقق المكتب الغاية المستهدفة فيما يخص تعيين المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل في سياق ثمان وظائف ذات طابع جغرافي أعلن عنها في عام 2019. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، كانت نسبة قدرها 22 في المائة (85 شخصاً) من موظفي المكتب تنتمي إلى الدول الأعضاء غير

(2) عملاً بالتوصية المقدمة من الدول الأعضاء خلال الاجتماع المعقود في تشرين الثاني/نوفمبر 2018 للفريق العامل الحكومي الدولي الدائم المفتوح العضوية المعني بتحسين حوكمة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووضعه المالي، لا يتضمن هذا التقرير سوى لمحة عامة عن تكوين ملاك موظفي شعبة الإدارة (انظر المرفق، الجدولين 11 و 12). وعند الطلب، تقدم أيضاً الأرقام المتعلقة بالتنوع الخاصة بشعبة الإدارة خلال اجتماعات الفريق العامل الحكومي الدولي الدائم المفتوح العضوية.

(3) أعد هذا التقرير وفقاً للهيكل المتبع في اتفاق كبار المديرين الذي يُعد في المقر الرئيسي لجميع الكيانات التابعة للأمانة العامة. ووفقاً لهذا الاتفاق، فإن دائرة إدارة الموارد البشرية، ودائرة إدارة الموارد المالية، ودائرة تكنولوجيا المعلومات في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة تقع ضمن اختصاص مكتب الأمم المتحدة في فيينا.

(4) الدول الأفريقية، ودول آسيا والمحيط الهادئ، ودول أوروبا الشرقية، ودول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ودول أوروبا الغربية ودول أخرى.

الممثلة أو الناقصة التمثيل، ونسبة قدرها 24 في المائة (93 شخصا) تنتمي إلى الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق، ونسبة قدرها 54 في المائة (216 شخصا) تنتمي إلى الدول الأعضاء الزائدة التمثيل.

12- ولم تطرأ سوى تغيرات طفيفة على مستوى تمثيل الموظفين المنتمين إلى المجموعات الإقليمية الخمس للدول الأعضاء في الأمم المتحدة بين عامي 2018 و2019 (انظر الجدول 1). وقد نجح المكتب في تحقيق الهدف المتوخى في اتفاق كبار المديرين لعام 2019 والمتمثل في إحراز تقدم من سنة إلى أخرى نحو زيادة التنوع الإقليمي، حيث تراجعت النسبة المئوية للموظفين المنتمين إلى المجموعة الإقليمية الأكثر تمثيلاً (مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى) من 64,1 في المائة في عام 2018 إلى 62,1 في المائة في عام 2019. ويتفق ذلك مع معيار التقييم المنصوص عليه في اتفاق كبار المديرين بشأن مدى تحقيق معدل مُرضٍ من التنوع الإقليمي، والذي يمكن تلخيصه على النحو التالي:

13- لتحقيق معدل مُرضٍ، ينبغي أن تكون النسبة المئوية للموظفين المنتمين إلى المنطقة الأكثر تمثيلاً في عام 2019 أقل منها في عام 2018، أو أن يكون الفرق بين النسبة المئوية للموظفين المنتمين إلى المنطقة الأكثر تمثيلاً وثاني أكثر المناطق تمثيلاً في عام 2018 في حدود 10 نقاط مئوية مع حدوث زيادة في مجموع النسب المئوية للموظفين المنتمين إلى المناطق الأخرى من عام 2018 إلى عام 2019.

14- وتنص استراتيجية الأمين العام بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة على تحقيق التكافؤ ضمن نطاق يتراوح بين 47 و53 في المائة، وأن يقاس ذلك بحسب رتب الموظفين. ووفقاً لمعيار تقييم التكافؤ بين الجنسين المنصوص عليه في اتفاق كبار المديرين، من أجل تحقيق معدل مُرضٍ يتطلب أن يكون عدد رتب الموظفين التي كانت في عام 2019 تقع ضمن النطاق المستهدف المحدد في استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، أو التي اقتربت من ذلك النطاق، مقارنة بعام 2018، أكبر من عدد الرتب التي تراجعت في عام 2019 دون ذلك النطاق، مقارنة بعام 2018. وفيما يتعلق بأهداف التكافؤ بين الجنسين لعام 2019 بحسب رتب الموظفين، لبى المكتب الهدف المتعلق بالرتبة ف-3، حيث شغلت النساء 53 في المائة من الوظائف. وكان تمثيل المرأة في الرتبة ف-2 بنسبة 59 في المائة، وبالتالي فهو يتخطى الحد الأعلى لهامش التكافؤ. ولم يحقق المكتب بعد أهداف التكافؤ بين الجنسين لعام 2019 بالنسبة للرتب ف-4 وف-5 ومد-1 (انظر الجدول 1). وفي حين لم تتحقق الغايات المستهدفة فيما يخص التكافؤ بين الجنسين في جميع الرتب، فقد صنف التقدم الذي أحرزه المكتب من عام 2018 إلى عام 2019 صوب تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين على أنه تقدم مُرضٍ في تقييم اتفاق كبار المديرين لعام 2019. ويرجع ذلك إلى أنه في عام 2019، كان عدد رتب الموظفين التي اقتربت من النطاق المنشود للغاية المستهدفة فيما يخص التكافؤ بين الجنسين أكبر من عدد الرتب التي تراجعت دون ذلك النطاق، مقارنة بعام 2018. وخلال السنوات الأخيرة، ارتفع التمثيل العام للنساء بين موظفي المكتب على نحو متواصل من 44 في المائة في كانون الأول/ديسمبر 2016 إلى 47 في المائة في كانون الأول/ديسمبر 2019، وبلغ 49 في المائة في 30 حزيران/يونيه 2020.

الجدول 1

الغايات المستهدفة للتمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين: أداء مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في عام 2019، مقياساً على أساس بنود اتفاق كبار المديرين المعقود مع الأمين العام (بالنسبة المئوية)

مقياس الأداء	الهدف المحدد لعام 2019	النسبة المئوية المحققة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019	النسبة المئوية المحققة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 ⁽¹⁾
التعيينات في الوظائف ذات الطابع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل ^(ب)	50	50	14
أحرز تقدم، من سنة إلى أخرى، صوب تحقيق المزيد من التنوع الإقليمي	زيادة التنوع الإقليمي من عام 2018 إلى عام 2019	62,1	64,1
		15,0	14,2
		8,9	8,3
		7,1	7,0
		6,9	6,4
الموظفات برتبة مد-2 ^(ج)	غير منطبق	33	33
الموظفات برتبة مد-1	50	43	33
الموظفات برتبة ف-5	50	39	40
الموظفات برتبة ف-4	50	44	42
الموظفات برتبة ف-3	50	53	54
الموظفات برتبة ف-2	50	59	45

(أ) البيانات الخاصة بعامي 2018 و2019 قدمتها إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال لتستخدم في التقرير بشأن اتفاق كبار المديرين.

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

(ج) لأسباب حسابية، هناك بعض التوليفات بين الكيانات/الرتب التي لا يمكن فيها تحقيق النطاق المنشود للتكافؤ بين الجنسين بنسبة تتراوح بين 47 و53 في المائة، ألا وهي الحالات التي يكون عدد الموظفين فيها 3 أو 5 أو 7 أو 9 أو 11 أو 13 أو 15 موظفاً. وفي هذه الحالات، يعتبر مكتب الموارد البشرية أن التكافؤ قد تحقق عند بلوغ أقرب نسبة ممكنة إلى النطاق المنشود. وحيث إن مجموع عدد موظفي المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في الرتبة مد-2 كان يبلغ ثلاثة موظفين في عام 2019، فإن نسبة النساء من الموظفين التي تؤدي إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذه التوليفة بين الكيان والرتبة إما أن تكون 33 في المائة أو 67 في المائة، لأن كلتا النسبتين يفصلهما نفس الفارق عن النطاق المنشود للتكافؤ بين الجنسين.

ثالثاً - معلومات محدثة عن العوامل الرئيسية المحركة لاستراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة

15- بالإضافة إلى الجهود التي تقودها الأمانة العامة، واصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة اتخاذ إجراءات متعددة بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويسلط هذا التقرير الضوء على التقدم المحرز في ذلك الصدد منذ

صدور التقرير السابق (E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17) في مجالات تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، والتطوير الوظيفي، والثقافة التنظيمية.

ألف - أنشطة التوعية بالوظائف الشاغرة وتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم

16- واصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة تكثيف الجهود التي يبذلها للتوعية بالوظائف الشاغرة بهدف زيادة التنوع في صفوف المتقدمين لشغل الوظائف. وشارك ممثلون عن المكتب بالحضور الشخصي في 16 من فعاليات التوعية، وعُقدت حلقتان دراسيتان شبكيتان في عام 2019. وشملت هذه الفعاليات تقديم عروض إيضاحية عن عملية التقدم للوظائف الشاغرة لدى المكتب، وملء استمارات بيان السيرة الذاتية، كما شملت إقامة معارض لفرص العمل وتدريب المتقدمين لشغل الوظائف في المكاتب الميدانية وتقديم محاضرات لطلبة الجامعات وغيرهم من المهتمين بعمل المكتب. وشملت الفئة المستهدفة من هذه الفعاليات مرشحين خارجيين محتملين من مستويات مختلفة من الأقدمية والتوصيف المهني والجغرافي (مثل الطلاب من خلال معارض فرص العمل في الجامعات، وكبار الموظفين المهنيين من خلال حلقات دراسية شبكية محددة الأهداف، والوفود من البلدان الناقصة التمثيل)، والموظفين والعاملين بالفعل لدى المكتب (من خلال بعثات التعيين في المكاتب الميدانية للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة حيث يجري تدريب المتقدمين لشغل الوظائف). وخلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 حزيران/يونيه 2020، نظم المكتب لصالح مهنين خارجيين خمس فعاليات للتوعية بالحضور الشخصي وست فعاليات افتراضية للتوعية، شملت أربع فعاليات شبكية تعرض فرص العمل (انظر الفقرة 51).

17- وواصل المكتب توزيع المعلومات والتحديثات الإحصائية بانتظام فيما يتعلق بعملية التقدم لشغل الوظائف. وأبلغت البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في فيينا وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بالوظائف الشاغرة في المستويات العليا بغرض نشرها. وأُحيلت الإعلانات عن الوظائف الشاغرة أيضا إلى الوحدة المعنية بالاتصال بالمواليد بمكتب الموارد البشرية في نيويورك وقسم الدعوة التابع للمكتب لتعميمها عبر قنوات الأمم المتحدة، بما في ذلك نشرها على حسابات التواصل الاجتماعي على فيسبوك وتويتر ولينكد إن. وحرصا على توسيع نطاق انتشار الإعلان عن بعض الوظائف الشاغرة المختارة، فقد أُعلن عن هذه الوظائف عبر منصة الإعلان عن الوظائف عبر الإنترنت DevEx التي أُتيحت لمديري التوظيف منذ آب/أغسطس 2018. ويتعاون المكتب أيضا مع شركات الإعلان عن الوظائف الدولية لاستكشاف إمكانية إطلاق مبادرات توعية جديدة محددة الأهداف.

18- وتضمنت كل توصية من توصيات الاختيار المقدمة لكي تنتظر فيها المديرية التنفيذية معلومات عن الموقف الحالي لتتوزع موظفي المكتب من الناحيتين الجنسانية والجغرافية، وكذلك عن مستوى التمثيل الجغرافي للبلدان التي يحمل المرشحون الموصى بهم جنسياتها، مما يمكن المديرية التنفيذية من اتخاذ قرارات الاختيار عن دراسة. ومن بين المرشحين الـ 75 الذين اختيروا لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا لمدة سنة واحدة أو أكثر (بصرف النظر عن مصدر التمويل) في المكتب في عام 2019 (انظر المرفق، الجدول 9)، كان هناك 45 امرأة (60 في المائة). وعلى مستوى رتب موظفي المكتب التي لم يتحقق فيها بعد التكافؤ بين الجنسين، بلغت النسبة المئوية للمتقدمات اللواتي جرى اختيارهن 45,5 في المائة في الرتبة ف-4، و50 في المائة في الرتبة ف-5، و100 في المائة في الرتبة مد-1. وخلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 حزيران/يونيه 2020، اختيرت 33 امرأة (69 في المائة) من بين 48 مرشحا لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا. وتمثل هذه الأرقام زيادة كبيرة مقارنة بالسنوات السابقة، حيث بلغت نسبة النساء اللواتي جرى اختيارهن 49,3 في المائة في عام 2018 و52,9 في المائة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 حزيران/يونيه 2019.

19- وفي إطار الإجراءات الشاملة التي تنفذها دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة لرصد عملية التقدم لشغل الوظائف، تنبه الدائرة لمديري التوظيف للحالات التي لا تمثل النساء فيها نسبة 30 في المائة على الأقل من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة في رتبة ف-3

وما فوقها، وتستهل جهودا إضافية للتوعية بهذه الوظائف. وعلاوة على ذلك، يجري بانتظام تبادل معلومات مفصلة شهرية عن الغايات المستهدفة للتمثيل الجنساني والجغرافي، والتكوين الحالي لملاك الموظفين، مع أفرقة التوظيف في المكتب المعني بالمخدرات والجريمة. وعلاوة على ذلك، تقدّم تحديثات منتظمة عن الخاصيات الوظيفية المتاحة في أداة التوظيف "إنسبيرا" لاستعراض السمات الديموغرافية للمتقَدِّمين لفرادى الوظائف. وخلال النصف الأول من عام 2020، عقدت ثلاث جلسات إعلامية لإطلاع أفرقة التوظيف على الأدوات الجديدة في "إنسبيرا"، مثل إمكانية الاطلاع على ملخص من صفحة واحدة يعرض المجالات الرئيسية للمرشح، مثل التعليم أو الخبرة في العمل، دون الكشف عن اسم المرشح أو جنسه أو جنسيته من أجل المساعدة في تجنب التحيز غير المقصود.

20- وتعزيزا للدعم المقدم لأفرقة التوظيف في المكتب من أجل تطبيق نهج مراعاة للاعتبارات الجنسانية واعتبارات التنوع في التوعية والتوظيف، استحدثت دائرة إدارة الموارد البشرية "ركن التنوع" على الشبكة الداخلية "iSeek" في حزيران/يونيه 2020. وتقدم الصفحة معلومات مفصلة عن أهداف التنوع التي وضعها المكتب فيما يتعلق بالتوازن الجنساني والجغرافي وإدماج منظور الإعاقة، وتحديثا شهريا لأرقام التنوع، وموارد إضافية مثل المبادئ التوجيهية المتعلقة بالصياغة اللغوية الشاملة من الناحية الجنسانية. وتقدم الصفحة أيضا معلومات عن أرقام التنوع التي تقع ضمن اختصاص مكتب الأمم المتحدة في فيينا (انظر الفقرة 8 والحاشيتين 2 و3).

21- وبالنسبة للأرقام المتعلقة بالموظفين والعاملين في غير الفئة الفنية والفئات العليا (انظر المرفق، الجدول 5)، تحقق التكافؤ بين الجنسين بإجمالي نسبة 49 في المائة من النساء. وارتفعت نسبة النساء بين المتقاعدين لتقديم الخدمات من 46 في المائة في حزيران/يونيه 2019 إلى 48 في المائة في حزيران/يونيه 2020. وفيما يتعلق بفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، زادت نسبة تمثيل المرأة خلال نفس الفترة من 46 في المائة إلى 51 في المائة، بينما ظلت نسبة تمثيل المرأة ثابتة بالنسبة لمتطوعي الأمم المتحدة عند 57 في المائة. وبالنسبة لجميع فئات الموظفين، التي أضيفت إلى تقرير هذا العام، كانت النسبة المئوية للنساء إما داخل نطاق التكافؤ بين الجنسين أو متخطية للحد الأعلى له، وهو من 47 إلى 53 في المائة، باستثناء الخبراء الاستشاريين وفرادى المتقاعدين.

22- واستمرارا للاتجاه السائد في عام 2018، ظل عدد الطلبات الواردة من المرشحات في عام 2019 عند 35 في المائة. ومنذ ذلك الحين، ازداد عدد المتقدمات لشغل الوظائف زيادة طفيفة لتصل إلى 36,7 في المائة في النصف الأول من عام 2020 (انظر المرفق، الجدول 8).

23- وترد في مرفق هذا التقرير إحصاءات مفصلة عن التوزيع الجنساني لموظفي المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في الفئة الفنية والفئات العليا، وللموظفين والعاملين في المكاتب الميدانية، وللمتقاعدين لشغل الوظائف في هذه الفئات، وكذلك عن بيانات نوع الجنس والجنسية فيما يخص المرشحين المختارين لشغل الوظائف في مختلف الرتب في المكتب.

باء - التطوير الوظيفي

24- واصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة دعمه للتطوير الوظيفي لقواه العاملة من خلال التدريب وحلقات العمل بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت وأشكال أخرى، مثل التوجيه، الذي كان نشاطا رئيسيا في عامي 2019 و2020. وخلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2019 إلى 30 حزيران/يونيه 2020، عقد جلسات توجيه فردية تجاوزت مدتها الإجمالية 452 ساعة، وكان نحو 90 في المائة من المشاركين فيها من النساء. وخلال الفترة الزمنية نفسها، تلقى 35 متدربا، منهم 31 متدربة (بنسبة 89 في المائة) جلسات توجيه فردية.

25- وواصل المكتب عمله من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني فيما يضطلع به من مبادرات وبرامج تعليمية، مع التركيز على إنكاء الوعي بالتحيز غير المقصود، مثل التدريب على إجراء مقابلات التوظيف على أساس الكفاءة، وإدارة الأداء. وخلال الفترة من كانون الثاني/يناير 2019 إلى حزيران/يونيه 2020، عُقدت تسع دورات تدريبية على

إجراء مقابلات التوظيف على أساس الكفاءة، حيث جرى تدريب ما مجموعه 132 موظفاً في فيينا والمكاتب الميدانية. وشمل التدريب، الذي نُفذ على مدى يومي عمل، أجزاءً يومية متعلقة بالتحيز غير المقصود والتكافؤ بين الجنسين في عملية التوظيف. وأبرز المدربون ضرورة إدراك التحيز الجنساني في عملية التوظيف، وبخاصة في بعض الوظائف في مجال إنفاذ القانون.

26- وواصل المكتب تنظيم التدريب الأساسي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وعقد جلسات شحذ الأفكار بغرض التوعية بالمسائل الجنسانية وبناء قدرات الموظفين. وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2019، نظم المكتب مناقشة بشأن كيفية ارتباط ولاية المكتب بخطة المرأة والسلام والأمن، مع التركيز على وصول المرأة إلى العدالة ومنع الإرهاب. وفي شباط/فبراير 2020، تناولت جلسة لشحذ الأفكار أوجه التقاطع بين نوع الجنس والإعاقة، وأشرك الموظفون في مناقشة مع الفائزين الدوليين بجائزة Award Abilities Her لعام 2019.

27- وخلال عامي 2019 و2020، ركز الفريق المعني بالشؤون الجنسانية في مكتب المديرية العامة/المديرية التنفيذية على بناء قدرات الموظفين في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وعممت على الموظفين أدوات جديدة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات ولاية المكتب، وأُنشئت على شبكة الإنترنت على صفحة المكتب المعنية بالشؤون الجنسانية. وعلاوة على ذلك، قام الفريق المعني بالشؤون الجنسانية التابع للمكتب، بدعم من دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة، بوضع برنامج لبناء القدرات وأدوات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني لتعزيز المعرفة النظرية لدى الموظفين بالالتزامات الدولية والتزامات الأمم المتحدة المتعلقة بالشؤون الجنسانية. وأجري تدريب في المقر بالحضور الشخصي لجهات الاتصال المعنية باستراتيجية الشؤون الجنسانية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة، ولموظفي المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في ثلاثة مكاتب ميدانية. وعقد ما مجموعه 12 حلقة تدريبية شبكية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الفترة من آذار/مارس إلى حزيران/يونيه 2020، وجرى تدريب نحو 35 في المائة من موظفي مكتب الأمم المتحدة في فيينا والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة - بما في ذلك كبار المديرين - في المقر وفي المكاتب الميدانية.

28- وفي النصف الثاني من عام 2020، سيقوم الفريق المعني بالشؤون الجنسانية التابع للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة ومركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بإعداد نميطة جديدة بشأن الإلمام بالمنظور الجنساني في إطار الجريمة المنظمة والمساواة بين الجنسين، عنوانها I Know Gender: Organized Crime and Gender Equality، وستتضمن النميطة موجزاً للمسائل الجنسانية الرئيسية ذات الصلة بمجالات ولاية المكتب. كما يجري وضع خطط لعقد حلقة عمل لتدريب المدربين لصالح مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة، بهدف توسيع نطاق مجموعة الخبراء الداخليين الذين يمكنهم تيسير التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

29- وواصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة الترويج لموضوعي الإدماج والرفاه فيما يقدمه من تدريبات. وفي كانون الثاني/يناير 2020، شارك 35 موظفاً في حلقتي عمل من سلسلة "الأمم المتحدة للجميع". وفي شباط/فبراير، حضر 65 مشاركاً دورة تعليمية عن إدماج منظور الإعاقة (انظر الفقرة 26). وفي آذار/مارس، شارك 56 موظفاً في دورة تدريبية للقيادات الشابة استغرقت أسبوعاً (انظر الفقرة 50)، تضمنت جلستين عن التنوع، وحلقات عمل بشأن مواضيع التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي والإعاقة وتيسر الوصول. ولمساعدة الموظفين على مواجهة التحديات المتعلقة بجائحة كوفيد-19، نُظمت عدة حلقات دراسية شبكية طوال شهري آذار/مارس ونيسان/أبريل، حضرها 203 مشاركين. وخلال النصف الثاني من عام 2020، من المقرر عقد أربع حلقات دراسية شبكية من سلسلة "الأمم المتحدة للجميع" بشأن إدماج منظور الإعاقة؛ وحلقتين لموظفي المكاتب الميدانية، واثنين لموظفي مكتب الأمم المتحدة في فيينا.

30- وفي حزيران/يونيه 2019، عُقدت جلسة تعليمية تناولت موضوع "العمل في المكاتب الميدانية للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة: الخبرات والأفكار من منظور الممثلات" لتشجيع الموظفين على التقدم للوظائف في المكاتب الميدانية. وشارك في الدورة، التي تولت تيسيرها ممثلات من المكاتب الميدانية، 75 مشاركا، وجرى بثها مباشرة إلى المكاتب الميدانية.

31- وأطلق في أوائل عام 2019 برنامج إرشادي يهدف إلى إيجاد فرص للجمع بين الموظفين المهتمين بتلقي الإرشاد والموظفين الذين يشغلون وظائف عليا، كوسيلة لتوفير المشورة للموظفين في الرتب الأدنى بشأن مساهمهم الوظيفي. وأولي اهتمام خاص لإيجاد هذه الفرص للموظفات الشابات للحصول على الإرشاد المناسب. وبعد الإطلاق الأولي للبرنامج، بدأت الجولة الثانية في أيار/مايو 2019. وبذلت جهود متضافرة لتحفيز كبار الموظفين على تقديم الإرشادات للموظفات في الرتب ف-4 وف-5. ونتيجة لذلك، ورد 16 طلبا من موظفين كبار من الرتب ف-5 وم-1 أبدوا استعدادا للقيام بدور المرشدين في مكتب الأمم المتحدة في فيينا وفي المكاتب الميدانية.

32- وفي حزيران/يونيه 2019، عقدت في فيينا حلقة عمل بعنوان "القيادة والمرأة والأمم المتحدة"، أعدتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة،⁽⁵⁾ وهي ستعقد عن بعد في عام 2020 (1 أيلول/سبتمبر إلى 18 كانون الأول/ديسمبر). ولمراعاة احتياجات المشاركات في مختلف المناطق الزمنية وتفضيلاتهن، ستعقد هذه الحلقة لمجموعتين مختلفتين على نحو متواز.

33- وفي بداية دورة الأداء للفترة 2021/2020، طلب إلى المكتب المعني بالمخدرات والجريمة تضمين خطط عمله هدفا متعلقا بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتكافؤ بين الجنسين، وشجّع سائر الموظفين على القيام بذلك. وطوال عام 2019، تلقى 47 من المديرين والمشرفين التدريب في سلسلة من ثلاث حلقات عمل (اثنتين في فيينا وواحدة في مكتب ميداني) بشأن استخدام التوجيه كأداة للأداء من جانب الموظفين والمديرين.

جيم - الثقافة التنظيمية

34- عملا باستراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، واستراتيجية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والاستراتيجية التنفيذية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2018-2021، استمر المكتب المعني بالمخدرات والجريمة، على النحو الوارد في تقارير الأعوام الماضية، في دعم الأخذ بسياسات تكفل ترتيبات العمل المرنة والعمل بدوام جزئي والإجازات الأسرية وإجازات الأمومة والأبوة وتشجيع الرضاعة الطبيعية.

35- ومن خلال مبادرات مختلفة لتعزيز سياسة الأمين العام بشأن ترتيبات العمل المرنة (ST/SGB/2019/3)، ازداد عدد الموظفين الذين يستخدمون ترتيبات العمل المرنة. وفي عام 2019، استفاد من خيار العمل بنسبة 50 في المائة أو 80 في المائة من ساعات العمل المقررة أسبوعيا ثمانية موظفين، من بينهم سبعة نساء ورجل واحد. واختار أربع منهم الترتيب القائم على العمل بنسبة 50 في المائة، وأربع الترتيب القائم على العمل بنسبة 80 في المائة. وبلغ مجموع الموظفين الذين استفادوا من خيار العمل عن بعد 176 موظفا، 111 منهم (63 في المائة) من النساء. ويمثل ذلك زيادة بأكثر من الضعف عما كان الوضع عليه في عام 2018، عندما قام 80 موظفا بالعمل عن بعد. واستفاد من خيار العمل بجدول عمل مضغوط ما مجموعه 13 موظفا، كان من بينهم ست نساء وسبعة رجال.

36- وحيث إن الاستفادة من ترتيبات العمل المرنة ليست حقا مكفولا للموظفين، يلزم أن يحصل الموظف على موافقة مسبقة من المشرف عليه حتى يستفيد من هذه الترتيبات. ويتعين على أي مشرف يرفض طلبا للاستفادة

(5) انظر الفقرة 35 من الوثيقة E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17.

من ترتيبات العمل المرنة إرسال تبرير كتابي إلى رئيس دائرة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة. بيد أن الممارسة التنظيمية السائدة تشير إلى أن الموظفين نادراً ما يقدمون طلباً رسمياً للاستفادة من ترتيبات العمل المرنة دون موافقة المشرف عليهم. وفي الحالات التي شهدت خلافاً بشأن تطبيق ترتيبات العمل المرنة بين موظفين ومشرفين عليهم، أدت دائرة إدارة الموارد البشرية دوراً استباقياً وقائماً على الوساطة، عن طريق العمل مع الطرفين المعنيين لمساعدتهما على فهم مدى إمكانية تطبيق ترتيبات العمل المرنة المناسبة، مع الموازنة في الوقت نفسه بين المتطلبات المواضيعية للمنظمة من ناحية واحتياجات الموظف المعني المحددة من الناحية الأخرى.

37- وقوبلت بالترحيب في عام 2019 أيضاً ترتيبات لتمديد فترة العمل عن بعد، التي سُمح بموجبها للموظفين الذين لم يأخذوا إجازات سنوية في الفترة بين 24 و 31 كانون الأول/ديسمبر أن يعملوا عن بعد من خارج مركز عملهم بناءً على ترتيبات سابقة مع مشرفيهم. ومن المتوخى أن تُعرض ترتيبات مماثلة في عام 2020.

38- وخلال ترتيبات العمل البديلة التي وضعت نتيجة لجائحة كوفيد-19، شُجّع المشرفون على مواصلة إبداء المرونة في منح ترتيبات العمل المرنة. وأعيد تأكيد هذه الإرشادات في التعليمات التي أصدرتها المديرية التنفيذية، في 30 حزيران/يونيه 2020، بشأن تنظيم العمل والعودة الآمنة إلى المكاتب التابعة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة خلال الجائحة. ولمراعاة احتياجات العملاء خلال الجائحة، أُعدّ دليل للأسئلة التي يكثر طرحها يتضمن المعلومات بطريقة موجزة. وبالإضافة إلى ذلك، استخدمت قناة Microsoft Teams الخاصة بمكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة لتوزيع معلومات هامة على الموظفين، وتضمن ذلك تقديم شروح مفصلة بشأن كيفية تسجيل العمل عن بعد بسبب فيروس كوفيد-19 (Telecommuting COVID-19) في نظام "أوموجا". وفي أيار/مايو 2020، دعي جميع الموظفين والعاملين إلى المشاركة في استبيان عن تجربتهم المتعلقة بالعمل عن بعد من أجل الوصول إلى فهم أفضل للتحديات التي ووجهت ولفرص تحديث وتعديل ترتيبات العمل المرنة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة. وكشف تحليل الاستبيان أن 90 في المائة من المجيبين، البالغ عددهم 819، يرون أن ترتيبات العمل عن بعد التي وضعت خلال حالات الإغلاق بسبب فيروس كوفيد-19 إيجابية، وأعربوا عن رغبتهم في استمرار المرونة في العمل في المستقبل.

39- ويواصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة اتباع المبادئ التوجيهية المتعلقة بتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة والإرشادات المكملة لها، التي نشرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2019، وقام المكتب بإطلاقها من خلال فعالية مشتركة مع منظمات دولية أخرى في فيينا. وقد تجلّى التعاون الوثيق المستمر بين الكيانين من أجل تهيئة بيئة عمل تمكينية في التنفيذ المشترك لدراسة استقصائية لتقييم استخدام المرضعات لغرفة الرضاعة في مركز فيينا الدولي ورضائهن عنها. وأخذت دائرة إدارة الموارد البشرية ومنسقو شؤون المرأة زمام المبادرة في إعداد وتحليل الاستبيان في نهاية عام 2019 وبداية عام 2020. وخلال الفترة من 19 إلى 23 تشرين الأول/أكتوبر 2020، سشارك المكتب في تنظيم أسبوع البيئة التمكينية للمنظمات التي يوجد مقرها في فيينا. وكان من المقرر أن تتعقد الفعالية في تموز/يوليه 2020، ولكن جرى تغيير موعدها بسبب جائحة كوفيد-19. ويقوم الفريق المعني بالشؤون الجنسانية التابع للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة، والمنسقون المعينون لشؤون المرأة ودائرة إدارة الموارد البشرية بالتعاون الوثيق وتنسيق الأنشطة من خلال اجتماعات المكتب الدورية المعنية بالشؤون الجنسانية.

40- وأطلقت في عام 2020 حملة شاملة للتشجيع على إكمال الدورات التدريبية الإلزامية. ونتيجة لذلك، كان متوسط معدل إكمال موظفي المكتب المعني بالمخدرات والجريمة لجميع الدورات الإلزامية 80 في المائة، وهو ما يزيد بنسبة 17 في المائة عن معدل الإكمال لموظفي الأمانة العامة ككل. وكانت نسبة إكمال الدورة المعنية بمعرفة المسائل الجنسانية، المعنونة I know gender، هي 84 في المائة.

41- وفي مجال تعميم المنظور الجنساني، اتخذت عدة إجراءات لكفالة أن تتضمن وثائق التخطيط البرنامجي نتائج مفضية إلى التحول بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما سيسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وخصوصاً غايات الهدف 5. وتحقيقاً لهذا الغرض، جرى تحديث عملية إجازة المشاريع، ويجري حالياً تنفيذ عملية لاستعراض الأهداف الاستراتيجية للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة وما يتصل بها من نتائج، من أجل تحديد المؤشرات الجنسانية التي من شأنها أن تمكن المكتب من رصد الدعم الذي يقدمه إلى الدول الأعضاء من أجل تحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة وخطة التنمية المستدامة لعام 2030. ووضع الفريق المعني بالشؤون الجنسانية قائمة مرجعية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وأصبحت القائمة إلزامية ويجري تقييمها في إطار عمليات إجازة البرامج. ويُكفل، بناء على ذلك، اتباع نهج مؤسسي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مراحل عملية المساعدة التقنية.

42- ويشارك المكتب بنشاط في فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وفي الفترة من كانون الثاني/يناير 2019 إلى حزيران/يونيه 2020، كَيَّف المكتب المبادرات والمنتجات المختلفة التي أعدتها فرقة العمل في مجالات السياسات (السياسة النموذجية بشأن التحرش الجنسي ومواءمتها في نشرة الأمين العام الصادرة في أيلول/سبتمبر 2019 (ST/SGB/2019/8))، والمساءلة (تنفيذ "نظام التحقق من انعدام السوابق"، وهو تطبيق مركزي لفحص المرشحين للوظائف يوفر المعلومات التي تقدمها الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة عن مرتكبي جرائم التحرش الجنسي أو من يزعم ارتكابهم لها)، والدعم والتوعية (تعميم دليل للمديرين جرى تكييفه من أجل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة، والتمثيل في خط هاتفي للإبلاغ تابع للأمانة العامة، ودورة تدريبية للمحققين لتعزيز قدرة المنظمة على التحقيق في البلاغات عن سلوك محظور أو سوء السلوك، وحملة لدعم مبادرة #HearMeToo التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج لتدريب المدربين استغرق يومين لبناء القدرات الداخلية على تعزيز التغيرات الثقافية الرامية لإنهاء التحرش الجنسي، والتدريب على الوثام والتزام اللياقة والتواصل بالتعاون مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في فيينا، وإطلاق وتنفيذ مدونة لقواعد السلوك تهدف إلى منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في فعاليات منظومة الأمم المتحدة).

رابعاً- معلومات محدثة عن العوامل الرئيسية المحركة للتنوع الجغرافي

43- ينفذ المكتب المعني بالمخدرات والجريمة سياسات الأمانة العامة ومبادراتها الرامية إلى تعزيز وتحقيق التوزيع الجغرافي العادل وتنوع إقليمي أكبر، على النحو المبين في استراتيجية الأمين العام للتنوع الجغرافي، التي نشرها مكتب الموارد البشرية في كانون الثاني/يناير 2020. ويسلط هذا القسم الضوء على الأطر الرئيسية المعمول بها، وكذلك الأنشطة التي يضطلع بها المكتب والتقدم الذي أحرزه في هذا الصدد.

44- وتعهد الأمين العام، لدى توليه منصبه، بزيادة التنوع الجغرافي بوصفه إحدى أولويات الإصلاح. ويشمل مصطلح "التنوع الجغرافي" هدفي التوزيع الجغرافي العادل وزيادة التنوع فيما بين المجموعات الإقليمية. ويشير التوزيع الجغرافي العادل إلى نظام النطاقات المنشودة الذي أنشأته الجمعية العامة كتدبير لتقييم مستوى التمثيل الجغرافي المناسب لكل دولة عضو ضمن موظفي الأمم المتحدة. ويأخذ النظام في الاعتبار مجموعة فرعية من الموظفين الدوليين، أي الذين يشغلون وظائف ذات طابع جغرافي أو من جرى تعيينهم من خلال برنامج الفنيين الشباب منذ إنشائه في عام 2011. وتشير زيادة التنوع فيما بين المجموعات الإقليمية إلى اشتراط تحقيق قدر أكبر من التوازن بين المجموعات الخمس للدول الأعضاء والدول المراقبة حسب المنطقة الجغرافية، مع استخدام الأرقام في نهاية عام 2017 كخط أساس، على النحو المبين في استراتيجية الأمين العام العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021. ومن أجل إحراز تقدم نحو التنوع الجغرافي، أدرج الأمين العام هدفين لهما طابع جغرافي في اتفاق كبار المديرين (انظر الفقرات 13-15).

45- والهدفان ذوا الطابع الجغرافي متكاملان، على النحو المبين في الإرشادات التي يقدمها رئيس الديوان بشأن إحراز تقدم صوب إيجاد قوة عمل متنوعة تجسد الطابع الدولي الذي تتسم به المنظمة. وينبغي أن تفصل الوظائف ذات الطابع الجغرافي عن بقية جدول الموظفين، وأن يُطلب إلى الكيانات أن تبذل كل جهد ممكن لاختيار المرشحين المنتمين إلى البلدان غير الممثلة والناقصة التمثيل لشغل هذه الوظائف. ومن أجل تعزيز التنوع في الوظائف بخلاف الوظائف ذات الطابع الجغرافي والوظائف في إطار برنامج الفنيين الشباب، "ينبغي أن يسعى كبار المديرين إلى تعيين مزيد من الموظفين المنتمين إلى المناطق التي يكون تمثيلها ضمن الموظفين الدوليين أقل في كياناتهم". كما تنص التوجيهات على أنه "لا توجد قاعدة واحدة تنص على مستوى التمثيل المناسب للمجموعات الإقليمية: ويجوز وضع مستوى التمثيل المثالي ضمن السياق، وبخاصة بالنسبة للكيانات التي لها ولايات إقليمية وقطرية محددة أو التي تتطلب كفاءة في لغة محددة من أجل التنفيذ الفعال للولايات".

46- ومن أجل دعم التزام الأمين العام بتحقيق التوزيع الجغرافي العادل وزيادة التنوع فيما بين المجموعات الإقليمية، وضع مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال استراتيجية للتنوع الجغرافي تتضمن لأول مرة نهجا مركزا إزاء التنوع الجغرافي. وتهدف الاستراتيجية إلى تحسين حالة تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل في قوة العمل في الأمانة العامة، وتوفير خريطة طريق وموارد رئيسية للشركاء التجاريين والموظفين التنفيذيين وموظفي الموارد البشرية. وبذلك، فهي تستند إلى ثلاثة مسارات للعمل، وهي: (أ) تعزيز التوجه الداخلي والتوعية والمعرفة بشأن التنوع الجغرافي؛ و(ب) تجديد التركيز على اجتذاب المواهب الجديدة؛ و(ج) الاستفادة من الشراكات والشبكات من أجل التماس المساعدة في جهود التوعية وتوسيع نطاقها، واستكشاف أفكار جديدة بشأن كيفية اجتذاب المواهب المؤهلة.

47- واستنادا إلى استعراض خارجي لعملية التوظيف التي يقوم بها المكتب،⁽⁶⁾ والذي أجري بناء على طلب الدول الأعضاء في قرار لجنة المخدرات 12/61 وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية 7/27، وضع المكتب خطة عمل جغرافية بهدف تعزيز تمثيل الموظفين من البلدان غير الممثلة والناقصة التمثيل وفقا لنظام النطاقات المنشودة، فضلا عن زيادة التنوع بين المجموعات الإقليمية. وقد أقرت المديرية التنفيذية للمكتب والإدارة العليا خطة العمل في تشرين الثاني/نوفمبر 2019. وتشمل خطة العمل الجغرافية التي وضعها المكتب طائفة من الجهات الفاعلة، منها دائرة إدارة الموارد البشرية، والقيادة العليا، ومديري التوظيف وأفرقتهم، والمكاتب الميدانية المحلية، وموظفي المكتب، والدول الأعضاء، وسائر الجهات الفاعلة التابعة للأمم المتحدة، وتشجع هذه الجهات على المشاركة. ويجري حاليا استعراض وتعزيز خطة العمل، على النحو المطلوب في قرار لجنة المخدرات 9/62 وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية 4/28، لزيادة تعزيز اتساقها مع هيكل ومضمون استراتيجية الأمين العام للتنوع الجغرافي وإدراج التعليقات الواردة في المرحلة الأولى من تنفيذها. وشكل تنفيذ خطة العمل أولوية رئيسية للمكتب منذ إصدارها. وتبين الفقرات التالية الإجراءات المتعددة التي نفذها المكتب في هذا الصدد.

48- ففي مجال التوجه الداخلي والتوعية، واصل المكتب تبادل المعلومات على نحو موسع مع مختلف أصحاب المصلحة، وكثف من ذلك، فيما يخص أهداف المكتب المعنية بالتنوع الجغرافي، وخطة العمل ذات الطابع الجغرافي، والتكوين الجغرافي لقواه العاملة. وفي عامي 2019 و2020، واصل المكتب تقديم معلومات مفصلة إلى أفرقة التوظيف والمديرية التنفيذية، عند تقديم توصية باختيار أحد المرشحين، تتعلق بحالة التمثيل الجغرافي وعضوية المجموعات الإقليمية بالنسبة للمرشحين (انظر الفقرة 18). وجرى تعزيز التركيز على التنوع الجغرافي في الرسالة المقدمة إلى أفرقة التوظيف، ويلزم الآن تقديم تبرير عندما لا يوصى باختيار مرشح من بلد غير ممثل أو ناقص التمثيل في حالة الوظائف الشاغرة ذات الطابع الجغرافي (انظر الفقرة 44).

(6) عُرضت النتائج الرئيسية للدراسة الاستقصائية في التقرير السابق للمدير التنفيذي (E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17).

49- وأبلغت القيادة العليا للمكتب بالنتائج الرئيسية لاستعراض التوظيف لعام 2019 في اجتماع اللجنة التنفيذية الذي عقد في تشرين الثاني/نوفمبر 2019. وتلقى كبار المديرين مزيداً من المعلومات عن استراتيجية الأمين العام للتنوع الجغرافي وعن أرقام مفصلة للتعيينات في اجتماع فريق الإدارة العليا في تموز/يوليه 2020، حيث أكدت المديرية التنفيذية بشدة على أهمية التنوع الجغرافي. وفي تموز/يوليه 2020، استهلّت سلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية بهدف تقديم معلومات محدّثة لأفرقة التوظيف بشأن استراتيجية التنوع الجغرافي وخطة العمل الجغرافية التي وضعها المكتب. وحضر الحلقة الدراسية الأولى 22 من كبار مديري التوظيف، سبعة منهم من المكاتب الميدانية التابعة للمكتب. كما أُنحت الحلقة الدراسية لممثلي المكاتب الميدانية وكبار المديرين إمكانية تقديم تعليقاتهم على خطة العمل الجغرافية ومناقشة نهج إضافية واعدة لتعزيز التنوع الجغرافي. ومن المقرر أن تعقد الحلقة الدراسية الشبكية التالية لكبار المديرين في أيلول/سبتمبر 2020. ومن المقرر أيضاً تزويد مديري المكتب بتحديثات فصلية، اعتباراً من صيف عام 2020، عن الأرقام المتعلقة بالتنوع الجغرافي للموظفين في شعبهم.

50- وفي آذار/مارس 2020، عقدت دورة تدريبية للقيادات الشابة، مثلت نسبة المشاركين فيها من المكاتب الميدانية للمكتب المعنى بالمخدرات والجريمة 36 في المائة (20 من أصل 55)، وقُدّمت خلالها دورات تدريبية موجهة بشأن أهداف المكتب المتعلقة بالتنوع وعملية التوظيف. وكان الهدف هو زيادة الوعي بين المهنيين الشباب بالتنوع الجغرافي وخطة العمل الجغرافية، بالإضافة إلى الدور الرئيسي الذي تؤديه المكاتب الميدانية في تعزيز التنوع الجغرافي. وأُطلع الموظفون على نحو موسع على معلومات بشأن التنوع الجغرافي والاستراتيجية الجديدة للأمين العام من خلال طبعات آذار/مارس ونيسان/أبريل وحزيران/يونيه وتموز/يوليه 2020 من الرسالة الإخبارية لدائرة إدارة الموارد البشرية وصفحة التنوع التي أُطلقت حديثاً على الشبكة الداخلية iSeek (انظر الفقرة 20).

51- ولتجديد التركيز على اجتذاب المواهب الجديدة، شارك المكتب في أنشطة إضافية للتوعية، وبخاصة خلال النصف الأول من عام 2020. وفي أيار/مايو 2020، عقد المكتب أربع حلقات دراسية شبكية لفائدة أطراف خارجية مهتمة. ورُوّج للحلقات الدراسية على نطاق واسع من خلال ممثلي المكاتب الميدانية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وقنوات وسائط التواصل الاجتماعي التابعة للمكتب، وأُرسلت رسالة خاصة إلى البعثات الدائمة. وحظيت الحلقات الدراسية الشبكية باهتمام كبير. وبلغ مجموع المشاركين المسجلين 963 مشاركاً، و21,5 في المائة منهم من مجموعة الدول الأفريقية، و13,2 في المائة من مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ، و5,7 في المائة من مجموعة دول أوروبا الشرقية، و14 في المائة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و46 في المائة من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى. وكانت نسبة 65 في المائة من المشاركين المسجلين من النساء.

52- وعلاوة على ذلك، قام المكتب بتحديث صفحة الاستقبال الخاصة بالتوظيف من الخارج بحيث تتضمن دعوة صريحة إلى المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة على نحو جيد للتقدم لشغل وظائف في المكتب. كما جرى أيضاً تحديث قسم الإشعار الخاص في إعلانات الوظائف الشاغرة، وفقاً لمتطلبات الأمانة العامة، ليشمل التزاماً معززاً بالتنوع الجغرافي. وفي حزيران/يونيه 2020، أُطلق عبر قنوات وسائط التواصل الاجتماعي التابعة للمكتب رسالة بالفيديو، ضمن سلسلة رسائل المكتب التوضيحية UNODC explains، يوضح فيها المكتب معلومات عن فرص العمل. وفي الفيديو، يقوم كبار المديرين بشرح الموصفات التي يبحث عنها المكتب في المرشحين، مؤكداً أن المكتب يبحث عن مرشحين من المناطق الأقل تمثيلاً في القوة العاملة، ولا سيما أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية.

53- وبالإضافة إلى التواصل مع المرشحين الخارجيين، شارك المكتب أيضاً في دورات توعية محددة الأهداف مع مكتبته الميداني في نيجيريا في أيار/مايو 2020، حيث قدم حلقات دراسية شبكية للموظفين المحليين لتعزيز الموصفات الخاصة بهم عند التقدم لشغل وظائف دولية. وعقدت أيضاً حلقات دراسية شبكية بشأن تقييم الأداء والتطوير الوظيفي في آذار/مارس ونيسان/أبريل 2020، استهدفت على وجه الخصوص المكاتب الميدانية. ويجري تنفيذ التوعية الموجهة للمكاتب الميدانية بناءً على فكرة رئيسية مفادها أن الموظفين والعاملين المحليين مصدر قيم للمرشحين للوظائف الفنية.

وبين عامي 2018 و2019، لوحظت زيادة بنسبة 100 في المائة، من 12 تعيينا في عام 2018 إلى 24 في عام 2019، في تعيين موظفين وعاملين كانوا في السابق معينين محليا في وظائف دولية.

54- وفي مجال الاستفادة من الشراكات والشبكات، قام المكتب، ضمن جملة أمور، بوضع حزمة للتوعية يمكن للموظفين والعاملين الوصول إليها من خلال الموقع المعني بالتنوع المطلق حديثا على الشبكة الداخلية (انظر الفقرة 20). ويمكن لموظفي المكتب تكييف حزمة التوعية لاستخدامها خلال البعثات أو للتواصل مع الشركاء افتراضيا لإطلاع المرشحين المهتمين من خلفيات جغرافية مختلفة على إمكانية العمل لصالح المكتب. وتتضمن الحزمة عرضا إيضاحيا بشأن التوعية يتضمن نقاطا حوارية، ونشرات تتضمن معلومات عن الإمكانات الوظيفية، وفيديو عن فرص التوظيف (انظر الفقرة 52).

55- والمكتب أيضا في سبيله إلى التواصل مع الموظفين من الدول الأعضاء الناقصة التمثيل من أجل إدماج أفكارهم وردودهم بشأن كيفية زيادة تعزيز التنوع الجغرافي. وبالإضافة إلى تلك الجهود المبذولة على نطاق المكتب، فإنه يتواصل بانتظام مع مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بشأن جهود التوعية المشتركة والتدابير العملية الأخرى لتعزيز التنوع الجغرافي.

خامسا - التوصيات

56- لعل اللجنة تود أن تحيط علما بجهود المكتب المعني بالمخدرات والجريمة الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وضمان أوسع قدر ممكن من التوزيع الجغرافي في تعيين الموظفين.

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

58- وختاما، لعل اللجنة تود 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، وكذلك من الدول الأعضاء ذات التمثيل الإقليمي المنخفض.

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime^{*,**}

Table 1

Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	6	43	19	39	82	44	63	53	13	59	184	47
Male	1	100	2	67	8	57	30	61	105	56	55	47	9	41	210	53
Total	1	100	3	100	14	100	49	100	187	100	118	100	22	100	394	100

Table 2

Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	5	50	14	48	45	47	47	58	12	63	124	52
Male	1	100	2	67	5	50	15	52	51	53	34	42	7	37	115	48
Total	1	100	3	100	10	100	29	100	96	100	81	100	19	100	239	100

Table 3

Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	1	25	5	25	37	41	16	43	1	33	60	39
Male	3	75	15	75	54	59	21	57	2	67	95	61

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the latter website is password-protected but enabled for Member States).

** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 4
**Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
 Drugs and Crime as at 31 December 2019, by country of nationality and level**

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afghanistan						1		1
Albania						1		1
Algeria					1	1		2
Argentina					1	1		2
Australia				1	3	2		6
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		3		1	6
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3	1	22
Chile							1	1
China				1		4	1	6
Colombia					2	1		3
Democratic People's Republic of Korea						2		2
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	2		5
Finland				1	4			5
France			1	5	9	10		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	9		26
Ghana				1				1
Greece				1	3	1		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2	1		6
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	8	20	5	1	37
Japan		1			5	5	1	12
Jordan					1			1
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	1		2

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Kyrgyzstan						1	1	2
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico					2	1	1	4
Mongolia					1			1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Netherlands					4			4
New Zealand					3	2		5
Norway				1	1	4		6
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				2				2
Poland						1		1
Portugal					1	1		2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russia	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	1		5
Spain				2	5	4	1	12
Sudan					1			1
Sweden					5			5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	2		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	15	2		21
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	14	6	4	29
Uzbekistan					2	3		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Zimbabwe						1		1
Total (88 countries)	1	3	14	49	187	118	22	394

Table 5

General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by gender

Gender	General Service staff		International consultants		Interns		Local consultants and individual contractors		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	168	64	175	46	34	79	168	39	33	51	598	48	67	57	1,243	48.96
Male	93	36	203	54	9	21	254	59	32	49	648	52	50	43	1,289	50.77
Other	0	0					7	2							7	0.28
Total	261	100	378	100	43	100	429	100	65	100	1,246	100	117	100	2,539	100

Table 6

General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by country of nationality

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Afghanistan	10			1	2	45		58
Albania	1	2		1	1	1		6
Angola	0						1	1
Argentina	1	3		3	1		3	11
Armenia	1							1
Australia	1	5	1	6			1	14
Austria	43	34	6			1	2	86
Azerbaijan	0			1		1		2
Bangladesh	1					5		6
Belarus	0	3		4				7
Belgium	3	7	1				3	14
Benin	0			1				1
Bhutan	0			1		3		4
Bolivia (Plurinational State of)	2		2	1	1	43	3	52
Bosnia and Herzegovina	3	1		9		2		15
Brazil	2	3	2	10	1	38	1	57
Brunei Darussalam	0	1						1
Bulgaria	3	5					2	10
Cabo Verde	0			1		3		4
Cambodia	0			2		1		3
Cameroon	0	1						1
Canada	3	13	1	2			6	25
Chad	0					1		1

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and National individual contractors</i>	<i>Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Chile	2	3		1				6
China	1	3	2				1	7
Colombia	5	9		5	7	403	3	432
Côte d'Ivoire	0			2		2		4
Croatia	1			2				3
Czechia	0	1						1
Democratic People's Republic of Korea	2	1		1			1	5
Denmark	0	3		1				4
Dominica	0			2				2
Ecuador	0	1		3	1	1	4	10
Egypt	10	2	2	4	1	21	3	43
El Salvador	0			10		10		20
Eritrea	0						1	1
Ethiopia	3	2			1			6
Fiji	0					1		1
Finland	1	1	1					3
France	5	16	4	6		4	17	52
Gabon	0					2		2
Gambia	0			1		2		3
Georgia	0					2		2
Germany	3	10	4	1				18
Ghana	2	1		1	1	1		6
Greece	0	3					1	4
Guatemala	0			7		2		9
Guinea	0			2		2		4
Haiti	0						1	1
Honduras	1						1	2
Hungary	1	2						3
Iceland	0						1	1
India	9	4	1	15	3	13	3	48
Indonesia	1			16		19	1	37
Iran	1							1
Iran (Islamic Republic of)	4			23	2	10		39
Iraq	0					2		2
Ireland	3	3	1					7
Israel	1	1				1		3
Italy	3	16	7	3		3	3	35
Japan	0	1		1				2
Jordan	0	1				4		5
Kazakhstan	1	2	2	3		13		21
Kenya	25	22			8		3	58
Kyrgyzstan	0			22		26	1	49
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	11		18
Lebanon	0	1			1	8	1	11
Liberia	0					3		3
Libya	0					2		2

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and National individual contractors</i>	<i>Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Lithuania	0	1					1	2
Malawi	0			1		5		6
Malaysia	0	2		2				4
Maldives	0			1		2		3
Mali	0					2	1	3
Mauritania	0	1						1
Mauritius	0					1		1
Mexico	7	1		23	7	146	4	188
Mongolia	0	2						2
Montenegro	0	1		4				5
Morocco	0			1		5	1	7
Mozambique	0	2		2		2		6
Myanmar	1			10	1	64		76
Namibia	0					1		1
Nepal	0			1		3	2	6
Netherlands	1	4					2	7
New Zealand	0	6						6
Niger	0	2				2	12	16
Nigeria	1			3	3	29	4	40
North Macedonia	4			9		3		16
Norway	0	3						3
Pakistan	2			60	5	54		121
Palestine	0					3		3
Panama	1			4		28		33
Peru	2	1		5		9	1	18
Philippines	1	3		1		7		12
Poland	2	2						4
Portugal	0	8	1					9
Republic of Moldova	0			2				2
Romania	3	4		1				8
Russia	5	5						10
Russian Federation	1			4			2	7
Rwanda	0					1	2	3
Senegal	18			8	8	15	2	51
Serbia	3	1		10		8		22
Sierra Leone	0					2		2
Slovakia	3	6	1					10
Slovenia	0	6						6
Somalia	1	6		1	4	5		17
South Africa	5	8		1		15	2	31
Spain	3	9		4		3	1	20
Sri Lanka	6			1		2	2	11
Sudan	0					2	1	3
Sweden	2	14						16
Syrian Arab Republic	0	1						1
Tajikistan	1			7		16		24

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and National individual contractors	Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Thailand	8			13	1	31		53
Togo	0						1	1
Tunisia	0					8		8
Turkey	0	3						3
Turkmenistan	0			2		5		7
Uganda	0	1						1
Ukraine	4	2		8		1		15
United Arab Emirates	0			1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	4	47	2	4			4	61
United States of America	0	36	2	5			3	46
Uruguay	0						1	1
Uzbekistan	7			27	2	38		74
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1							1
Viet Nam	2			25	1	10		38
Yemen	0	1						1
Zambia	0				1	3		4
Zimbabwe	0	2				3		5
Total	261	378	43	429	65	1246	117	2,539

Table 7

**All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime as at
30 June 2020, by regional group**

Regional group	Professional and above staff	Professional and above staff (temps)	General Service staff	National Programme Officers	International CICs	Local CIC	Service Contractors	UN Volunteers	Interns	Total	Percentage
Group of African States	31	3	65	27	50	29	140	34	2	381	12.72
Group of Asia- Pacific States	62	8	61	19	26	239	393	12	5	825	27.55
Group of Eastern European States	37	3	35	1	42	55	18	5	1	197	6.58
Group of Latin American and Caribbean States	27	12	24	18	21	74	680	22	4	882	29.45
Group of Western European and Other States	250	23	76		239	32	12	44	31	707	23.61
State of Palestine							3			3	0.1
Total staff	407	49	261	65	378	429	1 246	117	43	2 995	100

Table 8

Gender distribution of applicants for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime, by level, 2019 and 1 January to 30 June 2020**2019**

<i>Level</i>	<i>Number of female applicants</i>	<i>Number of male applicants</i>	<i>Percentage of female applicants</i>	<i>Percentage of male applicants</i>	<i>Total</i>
P-2	2 300	2 832	44.8	55.2	5 132
P-3	5 787	10 619	35.3	64.7	16 406
P-4	1 722	4 316	28.5	71.5	6 038
P-5	333	775	30.1	69.9	1 108
D-1	196	543	26.5	73.5	739
Total	10 338	19 085	35.1	64.9	29 423

2020 (1 January–30 June)

<i>Level</i>	<i>Number of female applicants</i>	<i>Number of male applicants</i>	<i>Percentage of female applicants</i>	<i>Percentage of male applicants</i>	<i>Total</i>
P-2	726	735	49.7	50.3	1 461
P-3	1 529	2 633	36.7	63.3	4 162
P-4	661	1 607	29.1	70.9	2 268
P-5	43	139	23.6	76.4	182
D-1	0	0	0	0	0
Total	2 959	5 114	36.7	63.3	8 073

Table 9

Gender distribution of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2019–30 June 2020, by level*

<i>Level</i>	<i>Gender</i>	<i>1 January–31 December 2019</i>		<i>1 January–30 June 2020</i>	
			<i>Percentage</i>		<i>Percentage</i>
P-2	Female	5	62.5	2	66.7
	Male	3	37.5	1	33.3
P-3	Female	22	73.4	19	73.1
	Male	8	26.7	7	29.9
P-4	Female	15	45.5	9	64.4
	Male	18	54.5	5	35.7
P-5	Female	1	50.0	3	60.0
	Male	1	50.0	2	40.0
D-1	Female	2	100	0	0
	Male	0	0	0	0
Subtotal	Female	45	60.0	33	68.8
Subtotal	Male	30	40.0	15	31.3
Total	Total	75	100.0	48	100.0

* The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

Table 10

Country of nationality of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2019 to 30 June 2020

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Albania		1				1
Algeria		1				1
Australia		3	2			5
Austria	1	3				4
Barbados	1					1
Belarus		1				1
Belgium		1	1			2
Bolivia (Plurinational State of)			1			1
Bosnia and Herzegovina	1					1
Botswana			1			1
Canada		2	5		1	8
China		1				1
Democratic People's Republic of Korea		2				2
Denmark			1			1
Fiji		2				2
Finland		1	2			3
France	1	2	2	1		6
Germany	2	4	2		1	9
Greece		1	2			3
India		1	1			2
Ireland		2				2
Italy		6	5			11
Japan	1	3				4
Jordan			1			1
Kenya		1				1
Malta			1			1
Mexico		2	2			4
Morocco		2				2
Netherlands				1		1
New Zealand		2				2
Norway				1		1
Peru				1		1
Portugal		1		2		3
Russian Federation	1	2	3			6
South Africa		1	1			2
Spain	2	1	1			4
Sudan				1		1
Sweden			1			1
Tunisia		2				2
Turkey			1			1
Ukraine		1	1			2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			5			5
United States of America	1	2	3			6

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Uzbekistan			1			1
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1			1
Zambia		2				2
Total	11	56	47	7	2	123

Table 11

Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by gender and level*

	<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	50	4	80	6	55	13	59	3	38	27	55
Male	1	100	1	50	1	20	5	45	9	41	5	63	22	45
Total	1	100	1	100	5	100	11	100	22	100	8	100	49	100

* Division of Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 12

Staff in the Professional and higher categories in the Division of Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by country of nationality and level

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Australia				1	1		2
Austria			2		1	2	5
Bahamas				1			1
Belarus					1	1	2
Cambodia					1		1
Cameroon				1			1
China					2		2
Democratic People's Republic of Korea					1		1
Ethiopia					1		1
France				1	1	1	3
Germany			1	1	3	2	7
Greece					1		1
India					1		1
Italy					1		1
Kenya				1			1
Lebanon					1		1
Malaysia					1		1
Netherlands				1			1
Panama			1		1		2
Philippines					1		1
South Africa				1			1

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Thailand	1						1
Turkey					1		1
Uganda				1			1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of Amer- ica		2	1	1	2	2	8
Total	1	2	5	11	22	8	49
