

Distr.: General
13 February 2024

Arabic
Original: English

جمعية الأمم المتحدة للبيئة التابعة
لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة
الدورة السادسة

نيروبي، 26 شباط/فبراير - 1 آذار/مارس 2024
البند 5 من جدول الأعمال المؤقت*
المسائل المتعلقة بالسياسات والإدارة البيئية الدولية

التقدم المحرز في تنفيذ القرار 13/5 بشأن إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي
العادل، وفقاً للفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة

تقرير المديرية التنفيذية

أولاً - مقدمة

1- في القرار 13/5، بشأن إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، ووفقاً للفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، طلبت جمعية الأمم المتحدة للبيئة التابعة لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة إلى المديرية التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة أن تعزز تطبيق المادة 8 والفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة في جميع المسائل المتصلة بتكوين أمانة برنامج الأمم المتحدة للبيئة. وفي القرار نفسه، طلبت جمعية البيئة إلى المديرية التنفيذية أن تقدم تقريراً عن تنفيذ القرار إلى الجمعية في دورتها السادسة.

2- ويصف هذا التقرير حالة التوظيف في برنامج الأمم المتحدة للبيئة حتى 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023 والتقدم المحرز في تنفيذ القرار 13/5، بما في ذلك التقدم ذي الصلة في تنفيذ الفقرة 18 من المقرر 2/5 بشأن الاستراتيجية المتوسطة الأجل للفترة 2022-2025 وبرنامج العمل والميزانية لفترة السنتين 2022-2023 وخطة النقاط الأربع لزيادة التنوع الجغرافي في المنظمة المبينة في تقرير المديرية التنفيذية بشأن هذه المسألة (UNEP/EA.5/26). ويعرض المرفق الأول توزيع موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة حسب الجنسية والنوع الاجتماعي، ويبين المرفق الثاني توزيع موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة حسب الرتبة ومركز العمل.

ثانياً - التقدم المحرز في تنفيذ القرار 13/5

ألف - لمحة عامة على التوظيف بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

3- في 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023، كان لدى برنامج الأمم المتحدة للبيئة قوة عاملة من 1 363 موظفاً، منهم 832 موظفاً من الفئة الفنية وما فوقها، و 11 موظفاً من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، و 520 موظفاً من فئة الخدمات العامة، تم تعيينهم في 44 مركز عمل. ومن مجموع الموظفين، كان 1 080 موظفاً يعملون في أمانة برنامج الأمم المتحدة للبيئة بينما يعمل 283 موظفاً في إطار الاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف التي يديرها برنامج الأمم المتحدة للبيئة.

الجدول 1

التوزيع الجنساني لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

النوع الاجتماعي	و أ ع	أ ع م	مد-2	مد-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	ف+	م ف و	خ ع	الكلية
الإناث	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
الذكور			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
المجموع	1	2	10	48	124	278	260	109	832	11	520	1 363
الإناث (النسبة المئوية)	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
الذكور (النسبة المئوية)	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

الاختصارات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ مد = مدير؛ خ ع = الخدمات العامة؛ م ف و = موظف فني وطني؛ ف = فئة

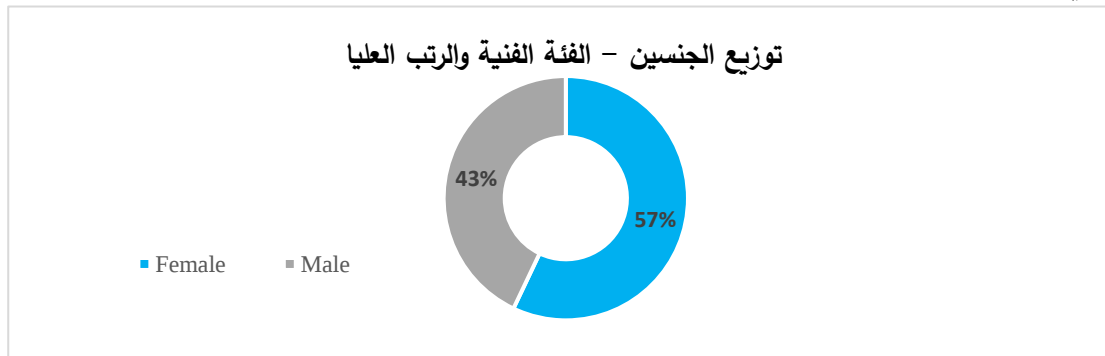
فنية؛ ف+ = الفئة الفنية والفئات العليا و أ ع = وكيل الأمين العام.

4- وكان التوزيع العام بين الجنسين لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023 هو 63 في المائة من الإناث و 37 في المائة من الذكور. (انظر الجدول 1.)

5- وتشكل الإناث ما مجموعه 57 في المائة من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، بينما تبلغ الذكور نسبة 43 في المائة. (انظر الشكل 1.) وقد تجاوزت النسبة المئوية للموظفات في برنامج الأمم المتحدة للبيئة الهدف الذي حددته استراتيجيته التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وقد سن برنامج الأمم المتحدة للبيئة تدابير خاصة لرصد الهوامش والحفاظ عليها على جميع المستويات. وقد أولي اهتمام خاص للرتبة ف-5 والرتب العليا لضمان ألا يقل تكوينها عن الهوامش المقررة.

الشكل 1

تكافؤ الجنسين لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة عند مستوى الرتبة ف-5 والرتب العليا بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023



6- ويبين الجدول 2 كيف يفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بهوامش التكافؤ بين الجنسين التي حددتها استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة عند مستوى الرتبة ف-5 والرتب العليا.

الجدول 2

توزيع الجنسين لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة عند مستوى الرتبة ف-5 والرتب العليا بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

النوع الاجتماعي	و أ ع	أ ع م	مد-2	مد-1	ف-5	المجموع الكلي
الإناث	1	2	7	29	59	98
الذكور			3	19	65	87
المجموع	1	2	10	48	124	185
الإناث (النسبة المئوية)	100	100	70	60	48	53
الذكور (النسبة المئوية)	0	0	30	40	52	47

الاختصارات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ مد = مدير؛ ف = فئة فنية؛ و أ ع = وكيل الأمين العام؛

7- ويمول ما مجموعه 93 في المائة من 1 363 وظيفة مشغولة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة من مصادر خارجة عن الميزانية (صندوق البيئة، والحساب الاستثماري العام، والصندوق الاستثماري المخصص) بينما تمول نسبة 7 في المائة من الميزانية العادية. وتجدر الإشارة إلى أن الوظائف الممولة من الميزانية العادية في الأمانة العامة للأمم المتحدة هي وحدها التي تخضع لنظام النطاقات المستصوبة كمقياس لتقييم مستوى التمثيل الجغرافي المناسب لموظفي الأمم المتحدة فيما يخص كل دولة عضو. ويأخذ هذا النظام في الاعتبار مجموعة فرعية من الموظفين الدوليين، وهم أولئك الذين يشغلون وظيفة دائمة أو مستمرة أو محددة المدة، أو يشغلون مناصب جغرافية، أو الذين تم تعيينهم من خلال برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب.

الجدول 3

مصادر تمويل الوظائف المشغولة حتى 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

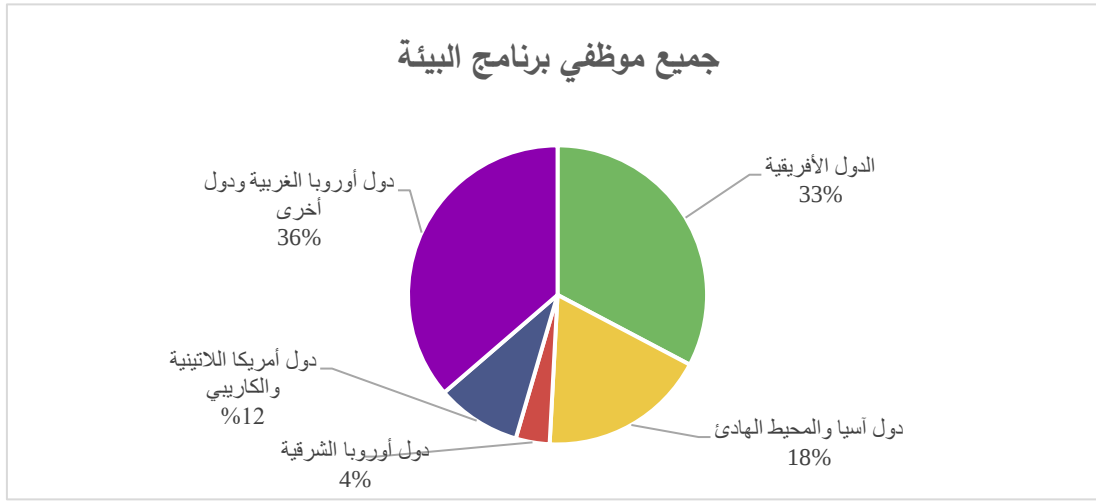
مجموعات الوظائف	الميزانية العادية	الموارد الخارجة عن الميزانية	المجموع الكلي
ف+	78	754	832
م و	-	11	11
خ ع	14	506	520
المجموع	92	1 271	1 363

المختصرات: خ ع = فئة الخدمات العامة؛ م و = موظف وطني؛ ف+ = الفئة الفنية والفئات العليا

8- ويبين الشكل 2 التمثيل الإقليمي العام بين موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023.

الشكل 2

التمثيل الإقليمي لجميع موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة (الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة) بحلول
30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023



الجدول 4

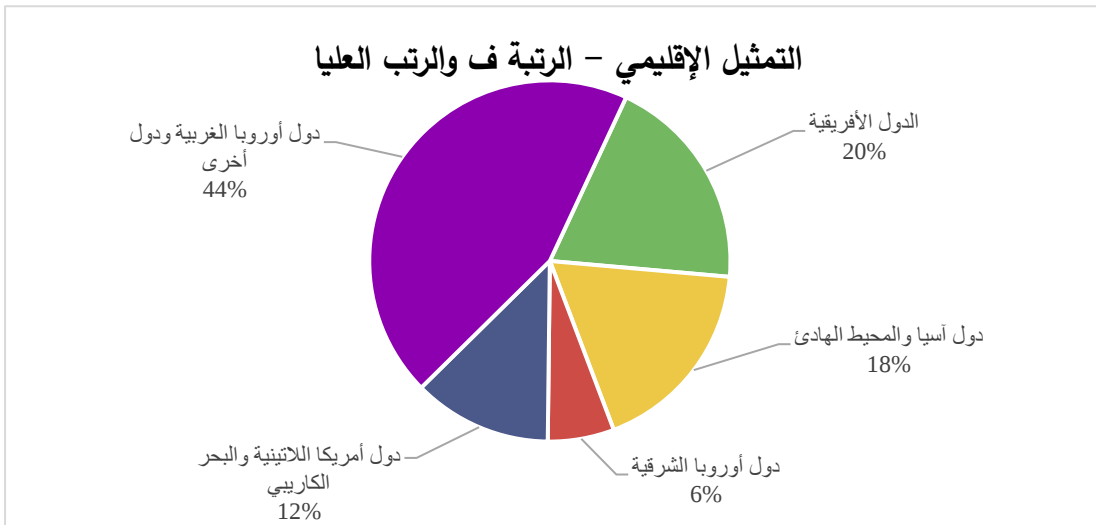
التمثيل الإقليمي العام لجميع موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة (الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة) بحلول
30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

رتبة الوظيفة المؤقتة	الدول الأفريقية	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	المجموع الكلي
ف+	155	178	37	81	381	832
م و	3	6	2	2	11	11
خ ع	288	63	13	42	114	520
المجموع	446	247	50	125	495	1363

المختصرات: خ ع = فئة الخدمات العامة؛ م و = موظف وطني؛ ف+ = الفئة الفنية والفئات العليا

الشكل 3

التمثيل الإقليمي لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة في الرتبة ف-5 والرتب العليا بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023



الجدول 5

التمثيل الإقليمي لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة في الرتبة ف-5 والرتب العليا بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

رتبة الوظيفة المؤقتة	الدول الأفريقية	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	المجموع الكلي
و أ ع					1	1
أ ع م	1	1				2
مد-2	3	2			3	10
مد-1	4	9	5	5	25	48
ف-5	28	21	6	16	53	124
المجموع	36	33	11	23	82	185

الاختصارات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ مد = مدير؛ ف = فئة فنية؛ و أ ع = وكيل الأمين العام؛

9- ويرد بيان التمثيل الإقليمي بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023 في الشكل 3 للرتبة ف-5 والرتب العليا وفي الشكل 4 للفئة الفنية والرتب العليا.

10- وبحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023، وظف برنامج الأمم المتحدة للبيئة موظفين في الفئة الفنية والرتب العليا مما مجموعه 119 بلداً.

الجدول 6

التمثيل الإقليمي في أمانة برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

رتبة الوظيفة المؤقتة	الدول الأفريقية	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	المجموع الكلي
ف+	138	144	31	61	291	665
م و	3	6		2		11
خ ع	267	48	5	36	48	404
المجموع	408	198	36	99	339	1080

المختصرات: خ ع = فئة الخدمات العامة؛ م و = موظف وطني؛ ف+ = الفئة الفنية والفئات العليا

الجدول 7

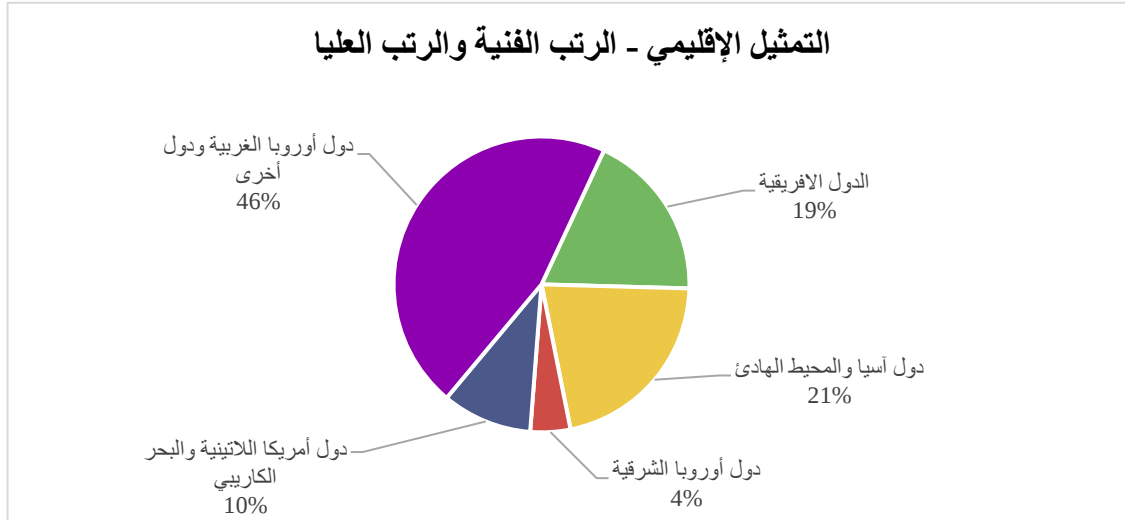
التمثيل الإقليمي في أمانات الاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف التي يديرها برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

رتبة الوظيفة المؤقتة	الدول الأفريقية	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	المجموع الكلي
ف+	17	34	6	20	90	167
خ ع	21	15	8	6	66	116
المجموع	38	49	14	26	156	283

المختصرات: خ ع = فئة الخدمات العامة؛ ف+ = الفئة الفنية والفئات العليا

الشكل 4

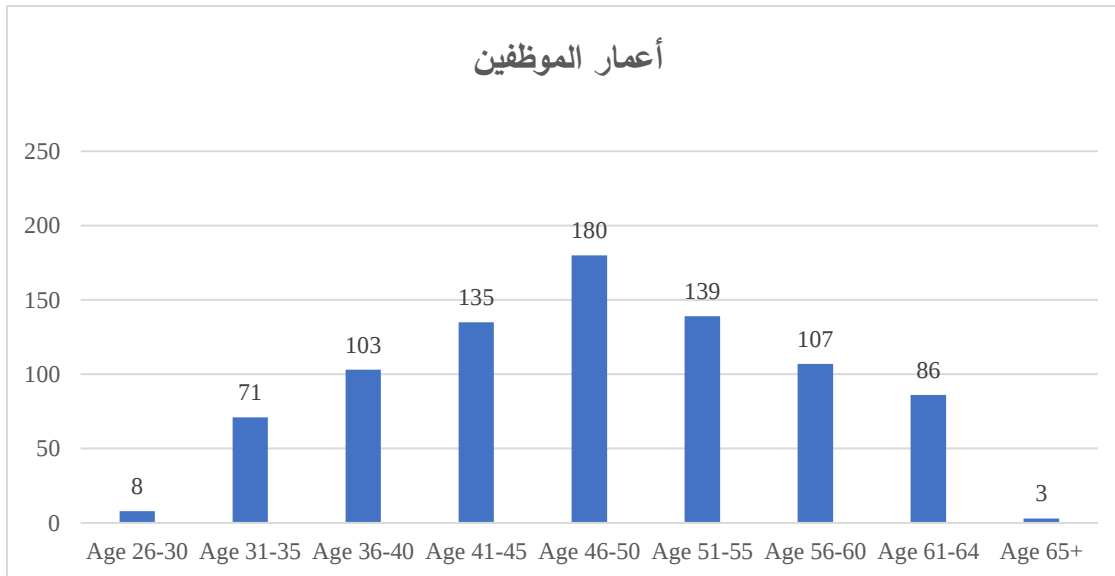
التمثيل الإقليمي لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة في الرتب الفنية والرتب العليا بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023



11- ويبين الشكل 5 التوزيع العمري لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023. وتتراوح أعمار غالبية الموظفين بين 46 و50 عاماً، يليهم الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 51 و55 عاماً. أما الفئة العمرية 65 وما فوق فهي الأصغر، تليها الفئة التي تتراوح أعمارها بين 26 و30 عاماً.

الشكل 5

الخصائص الديمغرافية لأعمار موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023



اتجاهات التوظيف والتقدم المحرز في التمثيل الجغرافي والتنوع الجنساني

باء -

12- في القرار 13/5، كُلفت المديرية التنفيذية بتحسين التنوع الجغرافي الإقليمي في ملاك موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة من خلال تنفيذ إجراءات ملموسة. وبناء على ذلك، اتخذ برنامج الأمم المتحدة للبيئة عدة إجراءات (انظر الفرع جيم أدناه) لتحسين التنوع الجغرافي. ويقدم هذا الفرع معلومات مستكملة عن ملاك الموظفين الحالي، ويبين التقدم المحرز منذ بداية فترة السنتين 2022-2023.

13- وبحلول 1 كانون الثاني/يناير 2022، وظف برنامج الأمم المتحدة للبيئة 287 موظفاً. وبحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023، ارتفع هذا العدد إلى 363 1، وهو ما يمثل نمواً بنسبة 6 في المائة تقريباً في عنصر الموظفين. وحدثت غالبية هذا النمو في الفئة الفنية والرتب العليا، بينما شهدت رتب الموظفين الأخرى زيادات أقل.

الجدول 8

تكوين موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 1 كانون الثاني/يناير 2022 و30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

رتبة الوظيفة المؤقتة	1 كانون الثاني/يناير 2022	30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023
ف+	779	832
م و	8	11
خ ع	500	520
المجموع	1 287	1 363

المختصرات: خ ع = فئة الخدمات العامة؛ م و = موظف وطني؛ ف+ = الفئة الفنية والفئات العليا

1- الاتجاهات الجنسانية

14- ظل تكافؤ الجنسين يمثل أولوية شاملة في جميع جوانب أنشطة برنامج الأمم المتحدة للبيئة. وبحلول 1 كانون الثاني/يناير 2022، كانت نسبة الموظفات في برنامج الأمم المتحدة للبيئة 61 في المائة والموظفين 39 في المائة. أما بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023 فإن نسبة الموظفات بلغت 63 في المائة والموظفين 37 في المائة. وتجاوز برنامج الأمم المتحدة للبيئة أهدافه المتعلقة بتكافؤ الجنسين فيما يخص جميع الرتب الفنية والرتب العليا، حيث تجاوز تمثيل الإناث تمثيل الذكور (57 في المائة مقابل 43 في المائة). ويواصل برنامج الأمم المتحدة للبيئة رصد النسب بين الجنسين على جميع المستويات من أجل الحفاظ على التكافؤ.

15- إن برنامج الأمم المتحدة للبيئة هو من بين أكبر 10 كيانات في الأمانة العامة للأمم المتحدة تتمتع بأعلى مستويات تمثيل للمرأة في الرتب الفنية والرتب العليا. ويحتل البرنامج المرتبة الثالثة بين كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة التي تضم أكثر من 100 موظف دولي يتمتعون بأعلى مستويات التمثيل النسائي في الرتب الفنية والرتب العليا.

الجدول 9

التوزيع الجنساني لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

النوع الاجتماعي	وأ ع	أع م	مد-2	مد-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	ف+	م ف و	مجموع	مجموع الكلي
الإناث	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
الذكور			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
المجموع	1	2	10	48	124	278	260	109	832	11	520	1 363
الإناث (النسبة المئوية)	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
الذكور (النسبة المئوية)	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

الاختصارات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ مد = مدير؛ خ ع = الخدمات العامة؛ م ف و = موظف فني وطني؛ ف = فئة فنية؛ و أ ع = وكيل الأمين العام؛

الجدول 10

التوزيع الجنساني لموظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحلول 1 كانون الثاني/يناير 2022

النوع الاجتماعي	و أ ع	أ ع م	مد-2	مد-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	مجموع ف+	مجموع م ف و	مجموع خ ع	المجموع الكلي
الإناث	1	3	7	24	59	120	137	63	414	3	366	783
الذكور	4	24	74	132	92	39	365	5	134	504		
المجموع	1	3	11	48	133	252	229	102	779	8	500	1 287
الإناث %	100	100	64	50	44	48	60	62	53	38	73	61
الذكور %	0	0	36	50	56	52	40	38	47	63	27	39

الاختصارات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ مد = مدير؛ خ ع = الخدمات العامة؛ م ف و = موظف فني وطني؛ ف = فئة فنية؛ ف+ = الفئة الفنية والفئات العليا و أ ع = وكيل الأمين العام؛

2- اتجاهات التنوع الجغرافي الإقليمي

16- حددت المديرية التنفيذية في تقريرها عن هذه المسألة (UNEP/EA.5/26) المقدم إلى جمعية البيئة في دورتها الخامسة المستأنفة، خطة من أربع نقاط لزيادة التنوع الجغرافي في برنامج الأمم المتحدة للبيئة.

17- وبين 1 كانون الثاني/يناير 2022 و30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023، لاحظ برنامج الأمم المتحدة للبيئة تحسناً في التمثيل فيما يتعلق بالمناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً. وزاد تمثيل الموظفين من دول أوروبا الشرقية بنسبة 28 في المائة ومن دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بنسبة 14 في المائة. كذلك زاد تمثيل الموظفين من دول آسيا والمحيط الهادئ بنسبة 9 في المائة، بينما زاد تمثيل الدول الأفريقية بنسبة 10 في المائة. وعلى النقيض من ذلك، انخفض تمثيل الموظفين من دول أوروبا الغربية ودول أخرى بنسبة 2 في المائة.

الجدول 11

التمثيل الإقليمي بحلول 1 كانون الثاني/يناير 2022 و30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

السنة	الدول الأفريقية	الدول الآسيوية والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية	دول أوروبا الغربية	المجموع
كانون الثاني/يناير 2022	406	227	39	110	1	504	1 287
تشرين الثاني/نوفمبر 2023	446	247	50	125	-	495	1 363
النسبة المئوية للتغير	+10	+9	+28	+14	-	-2	+6

18- وشهد برنامج الأمم المتحدة للبيئة أيضاً زيادة في عدد الموظفين من المناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً. وزاد تمثيل موظفي الفئة الفنية وما فوقها من دول أوروبا الشرقية بنسبة 32 في المائة، بينما زاد تمثيل دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بنسبة 13 في المائة. كذلك زاد تمثيل دول آسيا والمحيط الهادئ بنسبة 19 في المائة، بينما زاد تمثيل الدول الأفريقية بنسبة 8 في المائة. غير أن تمثيل دول أوروبا الغربية ودول أخرى انخفض بنسبة 1 في المائة.

الجدول 12

التمثيل الإقليمي بحلول 1 كانون الثاني/يناير 2022 و30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023 في الفئة الفنية والرتب العليا

السنة	الدول الأفريقية	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	المجموع
كانون الثاني/يناير 2022	144	149	28	72	1	385	779
تشرين الثاني/نوفمبر 2023	155	178	37	81	-	381	832
النسبة المئوية للتغير	+8	+19	+32	+13	-	1-	+7

19- وخلال الفترة نفسها، وكما هو مبين في الجدول 13، لاحظ برنامج الأمم المتحدة للبيئة زيادة في عدد الموظفين من المناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً في وظائف برتبة ف-5 والرتب العليا. وزاد تمثيل الموظفين من الدول الأفريقية بنسبة 6 في المائة ومن دول أوروبا الشرقية بنسبة 22 في المائة. ولم يتغير تمثيل دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وعلى النقيض من ذلك، انخفض تمثيل دول آسيا والمحيط الهادئ ودول أوروبا الغربية ودول أخرى بنسبة 11 في المائة و 12 في المائة على التوالي.

الجدول 13

التمثيل الإقليمي بحلول 1 كانون الثاني/يناير 2022 و30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023 في الرتبة ف-5 والرتب العليا

السنة	الدول الأفريقية	الدول الهادئ والمحيط	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	المجموع
كانون الثاني/يناير 2022	34	37	9	23	93	201
تشرين الثاني/نوفمبر 2023	36	33	11	23	82	185
النسبة المئوية للتغير	+6	-11	+22	0	-12	-8

20- وفي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2022 إلى 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023، شملت نسبة 66 في المائة من عمليات اختيار مرشحين خارجيين لشغل وظائف الفئة الفنية والرتب العليا مرشحين من مناطق جغرافية أقل تمثيلاً (الدول الأفريقية: 24 في المائة؛ دول آسيا والمحيط الهادئ: 21 في المائة؛ دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي: 13 في المائة؛ دول أوروبا الشرقية: 8 في المائة)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 16 في المائة مقارنة بعام 2021، عندما كانت نسبة 50 في المائة فقط من اختيارات المرشحين الخارجيين لشغل وظائف في الفئة الفنية والرتب العليا تشمل متقدمين من المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وخلال الفترة نفسها، شملت نسبة 61 في المائة من عمليات الاختيار الداخلية لوظائف في برنامج الأمم المتحدة للبيئة موظفين من مناطق جغرافية أقل تمثيلاً (الدول الأفريقية: 25 في المائة؛ دول آسيا والمحيط الهادئ: 21 في المائة؛ دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي: 12 في المائة؛ دول أوروبا الشرقية: 3 في المائة)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 14 في المائة مقارنة بعام 2021، عندما كان 47 في المائة فقط من الاختيارات الداخلية لمرشحين من برنامج الأمم المتحدة للبيئة لشغل وظائف في الفئة الفنية والرتب العليا تشمل متقدمين من مناطق جغرافية أقل تمثيلاً. ويوجز الجدول 14 الاتجاهات الأخيرة.

21- ويبين الجدول 15 أن 47 موظفاً من موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة سيبلغون السن الإلزامية لإنهاء الخدمة خلال السنوات الثلاث القادمة، مما يتيح فرصة للبرنامج لمواصلة تحسين التمثيل الجغرافي الإقليمي في المنظمة.

الجدول 14

التوزيع الجغرافي لاختيار الموظفين في الفئة الفنية والترتب العليا بين 1 كانون الثاني/يناير 2022 و30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

اختيارات ف+ من 1 كانون الثاني/يناير 2022 حتى 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023	الدول الأفريقية	الدول المحيطية والهادئ	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى
نسبة الاختيارات الداخلية في برنامج الأمم المتحدة للبيئة	25	21	3	12	39	
نسبة الاختيارات الخارجية	24	21	8	13	34	

الجدول 15

حالات التقاعد القادمة من برنامج الأمم المتحدة للبيئة خلال الفترة 2023-2025

حالات التقاعد القادمة	2023	2024	2025
ف+	1	10	17
م و	-	-	-
خ ع	3	12	4
المجموع	4	22	21

المختصرات: م و = موظف وطني؛ ف+ = الفئة الفنية والفئات العليا خ ع = الخدمات العامة.

جيم- خطة من أربع نقاط من تقرير المديرية التنفيذية

22- يتناول هذا القسم التقدم المحرز في تنفيذ خطة النقاط الأربع لزيادة التنوع الجغرافي في المنظمة على النحو المبين في الفقرة 29 من تقرير المديرية التنفيذية عن هذه المسألة (UNEP/EA.5/26).

23- **النقطة 1: زيادة حملات التوجه والرسائل والتوجيه والرصد والتوعية الداخلية التي تستهدف الإدارة العليا وعمليات برنامج البيئة وتعزيز آليات المساءلة.** أدت النقطة 1 إلى زيادة قدرة المديرين على جميع المستويات على رصد التنوع الجغرافي بين الموظفين في شعبهم أو مكاتبهم واتخاذ قرارات اختيار للوظائف تستند إلى البيانات. وفيما يلي أمثلة على إجراءات محددة اتخذها برنامج الأمم المتحدة للبيئة:

(أ) طورت المنظمة لوحة متابعة حية للموارد البشرية للاستخدام الداخلي. وترصد لوحة المتابعة مؤشرات الأداء الرئيسية الاستراتيجية مثل النوع الاجتماعي والتنوع الجغرافي ومعدلات الشواغر وحالات التقاعد القادمة. وتوفر لوحة المتابعة الحية للموارد البشرية بيانات في الوقت الفعلي عن تكوين القوى العاملة في المنظمة، مما يمكن المديرين من مراقبة ومعالجة أي فجوات واختلالات محتملة في التنوع. إضافةً إلى ذلك، فإنها تساعد في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الموظفين وتحديد المجالات التي قد يلزم فيها التخطيط لتعاقب الموظفين.

(ب) يكفل برنامج الأمم المتحدة للبيئة أن تستند قرارات التخطيط للقوة العاملة إلى البيانات عن طريق توزيع تقرير شهري مجمع عن مؤشرات محددة للموارد البشرية على فريق الإدارة العليا. وترسل التقارير إلى أعضاء فريق الإدارة العليا، مع بيانات مصنفة حسب الشُعبة والمكتب والاتفاق البيئي المتعدد الأطراف الذي يديره برنامج الأمم المتحدة للبيئة.

(ج) نفذت المنظمة نظاماً للموافقة بناءً على إجراء الموافقة الصامتة فيما يخص جميع عمليات اختيار الموظفين، بما في ذلك الوظائف في الفئة الفنية والرتب العليا، لضمان الرقابة المؤسسية. وتهدف المنظمة، من خلال تنفيذ نظام الموافقة بناءً على إجراء الموافقة الصامتة، إلى الحفاظ على الشفافية والمساءلة في عملية التوظيف مع كفاءة اتساق جميع التعيينات مع الأهداف والغايات العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة.

(د) أدرجت المديرية التنفيذية هدفاً محدداً يتعلق بتحسين التنوع الجغرافي الإقليمي في تقييمات أداء أعضاء فريق الإدارة العليا. إضافةً إلى ذلك، يعقد المكتب التنفيذي وشعبة الخدمات المؤسسية اجتماعات منتظمة منفصلة مع المديرين لتقييم تكوين ملاك الموظفين في شعبهم ومكاتبهم والتوصية بتدابير محددة لمواصلة تحسين التنوع الجغرافي الإقليمي.

(هـ) يلتزم برنامج الأمم المتحدة للبيئة بالتوجيهات المقدمة من استراتيجية التنوع الجغرافي لمكتب الموارد البشرية.

24- **النقطة 2: التحسين المستمر لأنشطة التواصل خارج الإنترنت وعبر الإنترنت من خلال الأدوات والمنصات الحالية والجديدة للترويج لفرص العمل وتحسين صورة جهة العمل** - مكّنت النقطة 2 برنامج الأمم المتحدة للبيئة من الوصول إلى مجموعة أكبر من المتقدمين المحتملين ووضع نفسه كصاحب عمل مفضل.

(أ) في عام 2022، نفذ برنامج الأمم المتحدة للبيئة ثمانية أحداث تواصل. وكانت الأحداث مفتوحة لجمهور عالمي، حيث استهدف أحد الأحداث على وجه التحديد جذب المتقدمين من أوروبا الشرقية واستهدف حدث آخر أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي على وجه التحديد. واستقطبت هذه الأحداث أكثر من 12 500 شخص من مناطق جغرافية مختلفة.

(ب) في عام 2023، نفذ برنامج الأمم المتحدة للبيئة 16 حدثاً للتواصل، تضمنت أربعة أنشطة تواصل شخصية بقيادة المديرية التنفيذية ورئيس الموارد البشرية في مختلف دول أوروبا الشرقية، وحدثين شخصيين في جمهورية الصين الشعبية، وحدثين أحدهما شخصي والآخر مختلط في المؤتمر الثامن والعشرين للأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في دبي، الإمارات العربية المتحدة. وجذبت هذه الأحداث أكثر من 32 500 من الحضور والمشاركين والمُشاهدين من مختلف المناطق الجغرافية.

(ج) أعد برنامج الأمم المتحدة للبيئة كتيباً لإطلاع المرشحين المحتملين على مسارات ومتطلبات العمل مع المنظمة. ويجري ترجمة الكتيب إلى اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة لزيادة إمكانية الوصول إليه.

(د) أنشأت المنظمة منتجاً متعدد الوسائط للتواصل مع المواهب، وجرى توزيعه عبر وسائل التواصل الاجتماعي لجذب المرشحين المحتملين. والمنتج في شكل شريط فيديو مدته دقيقة واحدة يهدف إلى بيان أن برنامج الأمم المتحدة للبيئة هو صاحب عمل مفضل ووصل إلى أكثر من 13 000 مشاهدة على وسائل التواصل الاجتماعي (إكس ولنكد إن ويوتيوب) خلال الأسبوع الأول من النشر.

(هـ) ابتداءً من الربع الثاني من عام 2023، بدأ برنامج الأمم المتحدة للبيئة في التواصل المباشر لكل وظيفة من وظائف الفئة الفنية التي يتم الإعلان عنها باستخدام أداة رقمية (التوظيف عبر لنكد إن) بغية استهداف المرشحين المحتملين الموجودين في مناطق جغرافية محددة الذين لن يبحثوا، بخلاف ذلك، عن فرص عمل داخل منظومة الأمم المتحدة.

25- **النقطة 3: الاستفادة من معارف وخبرات وموارد الدول الأعضاء ومنظمات الأمم المتحدة الأخرى وشبكات المنظمات الدولية-** أيضاً يسر التواصل الاستباقي من جانب الدول الأعضاء وصول برنامج الأمم المتحدة للبيئة إلى مجموعة أوسع من المرشحين المحتملين. وتسلط الدول الأعضاء الضوء على المنظمة بين مواطنيها ومكوناتها:

(أ) في الربع الأول من عام 2023، أرسلت أمانة هيئات الإدارة والأطراف صاحبة المصلحة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة مذكرة شفوية إلى الدول الأعضاء بشأن أحداث التواصل المباشر مع المواهب. وطلبت دول آسيا والمحيط الهادئ والدول الأفريقية معلومات عن فرص التواصل مع المواهب (نظم حدث تواصل مباشر بالشراكة مع وزارة خارجية بلد من دول آسيا والمحيط الهادئ في الربع الثالث من عام 2023)، بينما طلبت دول أوروبا الغربية ودول أخرى بيانات.

(ب) أقام برنامج الأمم المتحدة للبيئة شراكة مع الفريق العامل المعني بالتواصل مع المواهب في إطار مبادرة وحدة العمل في الأمم المتحدة، وهي شبكة غير رسمية على نطاق منظومة الأمم المتحدة للتواصل مع المواهب مع التركيز على التنوع والشمول. وفي الفترة 2022-2023، نظم البرنامج مع الفريق العامل ثلاثة أحداث للتواصل مع المواهب، ووصل إلى أكثر من 16 900 آراء ومشاركين.

(ج) كذلك دخل برنامج الأمم المتحدة للبيئة في شراكة مع كيانات أخرى تابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة من خلال الفريق العامل غير الرسمي المعني بتعزيز التواصل مع المواهب، ودعيت المنظمة إلى تمثيل الأمانة في حدث تواصل عقد في الربع الرابع من عام 2023. وهذه الشبكة هي محور لتقاسم المعارف وجد من خلاله برنامج الأمم المتحدة للبيئة فرصاً وقنوات إضافية للتواصل.

(د) دعت ثلاث مؤسسات أكاديمية برنامج الأمم المتحدة للبيئة إلى تقاسم طرائق وفرص العمل، والمسارات في نظم التقديم في المنظمة.

26- **النقطة 4: إنشاء برنامج جديد داخل برنامج البيئة للمجموعات الإقليمية الأقل تمثيلاً والدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً-** أطلق برنامج الأمم المتحدة للبيئة برنامجاً جديداً للمجموعات الإقليمية الأقل تمثيلاً والدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً يسمى "مسار المواهب الشابة"، يعرض برنامج الأمم المتحدة للبيئة كوكالة مفتوحة للمهنيين الشباب:

(أ) فيما يخص المجموعة الأولى من الموظفين الفنيين الشباب، دخل برنامج الأمم المتحدة للبيئة في شراكة مع برنامج متطوعي الأمم المتحدة لتعيين 12 وظيفة برنامجية لعدد 7 شعب ومكتب واحد في إطار طريقة أخصائي متطوعي الأمم المتحدة الدوليين. وأعلن عن الوظائف في الربع الأول من عام 2023 واكتملت الاختيارات في الربع الثالث. ومن المتوقع أن يبدأ المرشحون المختارون في العمل في موعد أقصاه كانون الثاني/يناير 2024. وقد أتاحت هذه الشراكة لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة الاستفادة من مجموعة من المهنيين الشباب الموهوبين من المناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً والمتحمسين للقضايا البيئية.

(ب) مكن الإعلان عن الشواغر وحدث التواصل مع المواهب في إطار المسار برنامج الأمم المتحدة للبيئة من استهداف المرشحين المحتملين في مختلف المناطق والأسواق، مما سمح له بالوصول إلى جمهور أوسع واجتذاب مهنيين شباب من خلفيات متنوعة.

ثالثاً - الدروس المستفادة

27- يعد تحسين التنوع الجغرافي الإقليمي للقوة العاملة مسعى طويل الأجل، ولكن المنظمة شهدت بالفعل تحسينات تدريجية في التنوع الجغرافي، كما يتضح من البيانات الواردة في هذا التقرير. هذه التطورات هي نتيجة لجهود المنظمة لجذب وتوظيف المواهب من مختلف المناطق وتعزيز مبادرات التنوع والشمول. إضافةً إلى ذلك، يمكن للمنظمة الاستمرار في الاستفادة من تلك الاتجاهات الإيجابية من خلال تنفيذ استراتيجيات مستهدفة لجذب المواهب من المناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً.

28- وقد استخدم برنامج الأمم المتحدة للبيئة البيانات بفعالية لتحسين الرقابة والمساءلة للإدارة العليا واتخاذ قرارات التوظيف القائمة على البيانات. ولزيادة تعزيز قوة البرنامج العاملة فإنه سيركز على التخطيط للقوة العاملة في الأجلين المتوسط والطويل في ضوء حالات التقاعد المقبلة. وتبين البيانات أن المتقدمين المحتملين الذين تقل أعمارهم عن 35 عاماً يمثلون شريحة ديمغرافية هامة يحتاج برنامج الأمم المتحدة للبيئة إلى إشراكها واجتذابها. وسيُتبع النهج التالي لمعالجة هذه المسائل:

(أ) **التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة:** سيواصل برنامج الأمم المتحدة للبيئة العمل في التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة لضمان أن يكون لديه الأشخاص المناسبون ذوو المهارات المناسبة في المناصب المناسبة في الوقت المناسب. وسيطلب هذا التخطيط من البرنامج أن يواصل تحديد الثغرات في القوة العاملة، وإعادة صقل المهارات، والتوظيف حسب الحاجة. وسيستخدم برنامج الأمم المتحدة للبيئة البيانات لاتخاذ القرارات المتعلقة بالقوى العاملة وتقييم التقدم الذي يحرزه.

(ب) **إشراك واجتذاب المهنيين الشباب من المناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً:** سيركز برنامج الأمم المتحدة للبيئة على إشراك واجتذاب المهنيين الشباب، ولا سيما أولئك الذين تقل أعمارهم عن 35 عاماً. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيبضع البرنامج استراتيجية توظيف مركزة تأخذ في الاعتبار احتياجات طالب الوظيفة وأفضليته. وسيستفيد البرنامج أيضاً من مبادرته "مسار المواهب الشابة" لاجتذاب المهنيين الشباب من خلفيات متنوعة. وستتوسع المبادرة لتشمل شراكات مع الجامعات والمؤسسات التعليمية في المناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً لتعزيز الفرص داخل البرنامج وإيجاد وعي بالمنظمة بين المهنيين الشباب.

29- وقد مكنت زيادة مشاركة برنامج الأمم المتحدة للبيئة مع المرشحين المحتملين المنظمة من فهم المعلومات التي تجذب الناس وتحثهم على التقديم إلى المنظمة:

(أ) ستواصل المنظمة تبادل المعلومات عن أنظمة التقديم وأساليب التوظيف بناءً على احتياجات الجمهور المستهدف.

(ب) ستستمر جهود التواصل المباشرة للسماح للبرنامج بالتعامل مع المتقدمين المحتملين لتحسين تجربة المرشح ورفع مكانته ككرب عمل مفضل. ومن خلال هذه الجهود الأولية، تمكن البرنامج من اجتذاب مجموعة متنوعة من الأفراد الموهوبين، مما يكفل قوة عاملة أكثر شمولاً وتمثيلاً.

30- هناك منافسة متزايدة مع المنظمات الأخرى على المواهب، لا سيما من المناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً، والتي يقودها الطلب المتزايد على وجهات النظر والمهارات المتنوعة في القوى العاملة المعولمة اليوم. ونظراً لأن المنظمات تدرك قيمة التنوع، فإنها تبحث بنشاط عن المواهب من المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً لتعزيز الابتكار

ودفع النجاح. وتبحث منظمات دولية أخرى ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها عن مرشحين لهم ملامح مماثلة وتهدف إلى تعزيز التمثيل الجغرافي من نفس المناطق التي يستهدفها برنامج الأمم المتحدة للبيئة.

31- ومن المهم للمنظمة الاستفادة من الشراكات لتحسين التنوع الجغرافي:

(أ) بدعم من الدول الأعضاء، يمكن لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة أن يزيد من ظهوره بين الجمهور المستهدف في بلدان محددة. ومن المأمول أن يتسنى تعزيز الظهور من خلال المبادرات المشتركة والتعاون مع المنظمات المحلية والحكومات، مما يسمح للبرنامج بالاستفادة من شبكاتها ومواردها من أجل توعية أكثر تأثيراً.

(ب) أتاحت أفرقة التواصل مع المواهب القائمة على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمنظمة تبادل الموارد والمعارف والدروس المستفادة من المنظمات الأخرى. ومن خلال الاستفادة من أفرقة التواصل مع المواهب القائمة هذه، يهدف البرنامج إلى الاستفادة من مجموعة متنوعة من الخبرات والمنظورات، وتعزيز قدرته على التصدي للتحديات البيئية المعقدة من زوايا مختلفة.

(ج) فيما يخص أنشطة التواصل مع المواهب ونشر فرص العمل الرئيسية، لا غنى عن دعم أو مشاركة موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة من مناطق جغرافية محددة لاجتذاب المرشحين المحتملين من تلك المناطق.

32- ومن الضروري تدريب الموظفين المشاركين في عمليات التوظيف وصقل مهاراتهم لزيادة فهمهم لكيفية تعزيز التنوع الجغرافي. ومن خلال توفير فرص التدريب وصقل المهارات، يمكن للموظفين اكتساب نظرة ثاقبة للاستراتيجيات الفعالة لجذب المرشحين من خلفيات جغرافية متنوعة. وستشمل هذه الفرص التدريب على الفروق الثقافية الدقيقة، وتكييف نهج التوظيف مع المناطق المختلفة والاستفادة من التكنولوجيا للوصول إلى مجموعة أوسع من المواهب. إضافة إلى ذلك، سيساعد التدريب الموظفين على تطوير ممارسات شاملة تعزز بيئة يشعر فيها الأفراد من جميع المواقع الجغرافية بالترحيب والتقدير:

(أ) في عامي 2022 و2023، قدم برنامج الأمم المتحدة للبيئة دورات مختلفة عن التنوع والشمول تستهدف المديرين على جميع المستويات في المنظمة.

(ب) في عام 2023، أجرى البرنامج تدريباً على التحيز اللاشعوري في التوظيف للمديرين المكلفين بالتعيين وجهات تنسيق الموارد البشرية.

33- ومع ملاحظة أن تأثير التواصل مع المواهب غير مرئي أو قابل للقياس على الفور، فإن أحد التحديات التي تواجه المنظمة هو عدم القدرة على حساب نتائج جهود التواصل الحالية في هذه المرحلة المبكرة. ويستغرق الأمر وقتاً للأفراد الذين تم الاتصال بهم للمشاركة الكاملة مع المنظمة ولكي تصبح مساهماتهم واضحة. إضافة إلى ذلك، يمكن أن يتغير تأثير التواصل مع المواهب بفعل عوامل خارجية، مثل ظروف السوق والمنافسة، مما يجعل من الصعب عزو النتائج إلى جهود التواصل وحدها.

34- وثمة صعوبة أخرى في حساب الأثر تتمثل في أن بوابة التقديم لوظائف موظفي الأمانة لا تسمح لمقدمي الطلبات بتحديد ما إذا كانوا قد علموا بالوظيفة الشاغرة من خلال أنشطة محددة للتواصل المباشر أو أنشطة محددة للتواصل مع المواهب. ويقوم برنامج الأمم المتحدة للبيئة بحساب التأثير على أساس عدد الحاضرين في أحداث التواصل وعدد المرشحين المحتملين الذين تم الاتصال بهم مباشرة من خلال عملية التوظيف في لنكد إن.

35- ويمكن استكمال منصة تطبيق انسيبيرا التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة بآليات أخرى للتواصل من أجل اجتذاب المزيد من المتقدمين من المناطق الجغرافية الأقل تمثيلاً. ويجب على برنامج الأمم المتحدة للبيئة أن يستخدم القنوات الرقمية حيث يمكن العثور على مرشحيه المستهدفين على الإنترنت، فضلاً عن أشكال أخرى من التواصل المحدد الهدف، لاجتذاب المواهب إلى المنظمة. ومن خلال الاستفادة من منصات وسائل التواصل الاجتماعي وبوابات التوظيف على الإنترنت، يمكن لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة الوصول إلى جمهور أوسع وعرض الفرص المتنوعة المتاحة داخل المنظمة. إضافةً إلى ذلك، يمكن أن يساعد التعاون مع الجامعات والمنظمات المحلية في المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً في إقامة روابط قوية وإشراك المرشحين المحتملين بشكل فاعل من خلال معارض فرص العمل وجلسات المعلومات.

رابعاً- الاستنتاجات وآفاق المستقبل

36- إن تحسين التنوع الجغرافي الإقليمي للقوة العاملة هو عملية طويلة الأجل. ويتطلب الوفاء بولاية برنامج الأمم المتحدة للبيئة قوة عاملة مرنة ومتنوعة وملائمة للغرض لتنفيذ الاستراتيجية المتوسطة الأجل وتمكين المنظمة من الإنجاز بفعالية، بما في ذلك تعزيز التنفيذ على المستوى القطري. ولذلك يعمل البرنامج بنشاط على وضع مبادرات لاجتذاب المواهب من مختلف المناطق والاحتفاظ بها. ومن خلال تعزيز تكافؤ الفرص وتقديم الدعم للتطوير المهني، يهدف البرنامج إلى إيجاد قوة عاملة تعكس تنوع الدول الأعضاء. إضافةً إلى ذلك، تؤدي الشراكات مع المنظمات والمؤسسات الإقليمية دوراً حاسماً في توسيع النطاق الجغرافي للقوة العاملة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، بما يكفل أن يكون تأثيرها محسوساً في جميع الأقاليم.

37- وسيواصل برنامج الأمم المتحدة للبيئة المشاركة في التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة لضمان حصوله على الأشخاص المناسبين ذوي المهارات المناسبة في المناصب المناسبة في الوقت المناسب كجزء من جهوده لتحقيق التنوع الجنساني والجغرافي في ملاك موظفيه. ويجب على البرنامج أن يستخدم البيانات لاتخاذ القرارات المتعلقة بالقوى العاملة وتقييم التقدم الذي يحرزه. ومن خلال وضع استراتيجية شاملة للتخطيط للقوة العاملة، يمكن للبرنامج أن يكفل حصوله على المواهب اللازمة لتحقيق أهدافه وغاياته.

38- وسيواصل برنامج الأمم المتحدة للبيئة جهوده ليصبح رب العمل المفضل من أجل اجتذاب أفضل المواهب من المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيستثمر البرنامج في الموارد اللازمة لتحسين وتعزيز إدارة المواهب لاجتذاب المتقدمين المؤهلين. ومن خلال الاستثمار في إدارة المواهب، سيتمكن البرنامج من توظيف مجموعة من المرشحين ذوي وجهات النظر والخبرات المتنوعة. وإضافةً إلى تعزيز موظفي المنظمة، سيكفل هذا النهج اتباع نهج أكثر شمولاً وفعالية للتصدي للتحديات البيئية العالمية.

39- وللتنافس في السوق العالمية، سينشئ برنامج الأمم المتحدة للبيئة عرضاً لقيمة أرباب العمل يستهدف عدداً أقل من المجموعات الإقليمية والخصائص الديمغرافية العمرية التي ستحتاج إليها المنظمة في المستقبل. وسيركز العرض على جذب المواهب المتنوعة من مناطق مختلفة من العالم وضمان تمثيل متنوع العمر. ومن خلال تكيف عرض قيمة رب العمل للمجموعات المستهدفة، يمكن لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة أن يكتسب ميزة تنافسية في السوق العالمية وأن يعزز بيئة عمل ديناميكية وشاملة.

المرفق الأول

موظفو برنامج الأمم المتحدة للبيئة حسب الجنسية والنوع الاجتماعي

بلد الجنسية	الرتبة													
	و أ ع		أ ع م		مد-2		مد-1		ف-5		ف-4		ف-3	
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	المجموع
المجموع الكلي	مجموع خ ع	مجموع م ف و	مجموع خ ع	مجموع م ف و	مجموع ف+	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	مد-1	مد-2	أ ع م	و أ ع	المجموع الكلي
ألبانيا					2					2				2
الجزائر					2		1	1						2
الأرجنتين					4		2		1	1				5
أستراليا					11		2	2	3	2	1			11
النمسا					11	1	3	1	3	2		1		12
أذربيجان					1			1						2
البحرين					0									1
بنغلاديش					7	2	2		2	1				8
بربادوس					1	1								1
بيلاروس					1				1					2
بلجيكا					9	1	2	2	1	1		1	1	13
بنن					1				1					1
بوتان					1					1				1
بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)					3	1		1		1				4
بوتسوانا					1					1				1

الرتبة																	
بلد الجنسية	و أ ع		أ ع م		مد-2		مد-1		ف-5		ف-4		ف-3		ف-2		مجموع ف+
	أنثى	أنثى	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	الجميع
البرازيل							1		1		5	2	9	1	2		21
بلغاريا							1						1				3
بوركينافاسو													1				1
كابو فيردي									1								1
الكاميرون									1	3	2		1	1			8
كندا					2	1	3			6	3	6	5	2	4		32
شيلي										1			1				2
الصين					1	1					2	3	2	2	15		27
كولومبيا					2	4					1		1	2			10
كوستاريكا										2	1						3
كويت ديفوار																	0
كوبا									1	1					1		3
تشيكيا										1							2
الدانمرك										1	2						5
جيبوتي											1						1
إكوادور													2		1		3
مصر										1	1		1	1			6
إريتريا														1			1
إستونيا																	1
إسواتيني											1						1

الرتبة																			
بلد الجنسية	و أ ع	أ ع م	مد-2		مد-1		ف-5		ف-4		ف-3		ف-2		مجموع ف+	مجموع م ف و		مجموع خ ع	المجموع الكلي
	أنثى	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الجميع	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر
إثيوبيا															7		0	2	0
فيجي														1	5		0	0	0
فنلندا														3	19		0	0	0
فرنسا														7	45	2	0	20	6
غامبيا															1		0	1	0
جورجيا														1	4		0	0	0
ألمانيا														8	43	4	0	10	0
غانا															2		0	0	0
اليونان														1	9	2	0	5	3
غرينادا															1		0	0	0
غيانا															1		0	0	0
هايتي															0		0	0	1
هندوراس															1		0	3	1
هنغاريا														1	1		0	0	0
الهند														2	25	2	0	1	0
إندونيسيا															4		0	0	0
إيران (جمهورية-الإسلامية)															3		0	0	0
العراق															2		0	0	0
أيرلندا															3		0	0	1
إيطاليا														3	28		0	3	1

بلد الجنسية	الرتبة															
	و أ ع		أ ع م		مد-2		مد-1		ف-5		ف-4		ف-3		ف-2	
	أنثى	أنثى	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
المجموع الكلي	مجموع خ ع	مجموع م ف و	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+	مجموع ف+
ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	الجميع	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
جامايكا	10	2	8	0	0	0										
اليابان	26	0	3	0	0	23	4	3	2	4	1	4	2	2		1
الأردن	5	0	0	0	0	5	1			2		1			1	
كازاخستان	6	0	1	0	0	5		2		2		1				
كينيا	332	87	185	1	1	58	2	3	13	14	13	9	1	1		2
قيرغيزستان	2	0	0	0	0	2				1				1		
لاتفيا	1	0	0	0	0	1								1		
لبنان	21	5	6	0	0	10				3	3	2	1			1
ليبيا	2	0	0	0	0	2				2						
ليتوانيا	1	0	1	0	0	0										
لكسمبرغ	1	0	0	0	0	1				1						
مدغشقر	1	0	0	0	0	1				1						
ملاوي	3	0	0	0	0	3				1	1				1	
ماليزيا	1	0	0	0	0	1					1					
موريتانيا	4	0	0	0	0	4	1		1		1		1			
موريشيوس	2	0	0	0	0	2				1				1		
المكسيك	10	0	2	0	0	8		1			1	1		3	1	1
منغوليا	3	0	0	0	0	3				2		1				
الجبل الأسود	2	0	0	0	0	2		1		1						
المغرب	3	0	0	0	0	3					2	1				

الرتبة																		
بلد الجنسية	و أ ع	أ ع م	مد-2	مد-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	مجموع ف+	مجموع م ف و	مجموع خ ع	المجموع الكلي						
	أنثى	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الجميع	أنثى	ذكر							
ميانمار							1		1	0	0	0						
ناميبيا					1				1	0	0	0						
نيبال						1	1	1	3	0	1	0						
مملكة هولندا					1	4	2	2	3	1	1	0						
نيوزيلندا						1	2	2	6	0	0	0						
النيجر							1		1	0	0	0						
نيجيريا					1	1			4	1	1	0						
النرويج						1		1	2	0	1	0						
باكستان					1	1		2	6	0	0	0						
بنما									1	11	4	17						
باراغواي									0	1	0	0						
بيرو					1		1		4	0	1	0						
الفلبين					1	2	2	2	9	0	11	1						
بولندا						1	1	2	6	0	0	0						
البرتغال						1	1	1	5	0	0	0						
جمهورية كوريا					2		4	1	14	0	0	1						
جمهورية مولدوفا									0	0	0	1						
رومانيا						1	3		4	0	0	0						
الاتحاد الروسي						2	2		6	0	5	11						
رواندا					1	1			4	0	0	0						

الرتبة																	
بلد الجنسية	و أ ع		أ ع م		مد-2		مد-1		ف-5		ف-4		ف-3		ف-2		مجموع ف+
	أنثى	أنثى	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	الجميع
سانت لوسيا									1	1	1	1	1				5
ساموا													1				1
المملكة العربية السعودية											1	1					2
السنغال											1						2
صربيا													1				1
سيشيل					1												1
سنغافورة											1						2
سلوفينيا																	0
الصومال									1								1
جنوب أفريقيا									1	4	2	2	2	1			15
إسبانيا										3	2	7	10	5	1		31
سري لانكا											1				1		2
السويد										1	3		2		5		14
سويسرا										2	1	3	3	1		1	11
الجمهورية العربية السورية										1	2						3
تايلند											1	1					3
توغو																	0
ترينيداد وتوباغو											1		3				4
تونس													1	1			2
تركيا													1	1	1		4

الرتبة																				
بلد الجنسية	و أ ع	أ ع م	مد-2		مد-1		ف-5		ف-4		ف-3		ف-2		مجموع ف+	مجموع م ف و		مجموع خ ع		المجموع الكلي
	أنثى	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الجميع	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
تركمانستان									1						1	0	0	1	0	2
أوغندا									2	3		1			9	0	0	0	2	11
أوكرانيا									1			1			2	0	0	0	1	3
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية				4	4	6	6	11	6		4	1	2		38	0	0	10	1	49
جمهورية تنزانيا المتحدة		1							2		1				4	1	0	0	0	5
الولايات المتحدة الأمريكية				1	5	2	4	3	9	2	8	7			41	0	0	2	2	45
أوروغواي					1				2						3	0	0	1	0	4
أوزبكستان									1						1	0	0	2	0	3
فنزويلا (جمهورية-البوليفارية)					1			1				1			3	0	0	0	1	4
فييت نام												1			1	1	1	1	0	3
اليمن											1				2	0	0	0	0	2
زامبيا											2				2	0	0	2	0	4
زمبابوي										1		2			3	0	0	0	0	3
المجموع الكلي	1	2	7	3	29	19	59	65	140	138	162	98	76	33	832	5	6	374	146	1363

الاختصارات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ مد = مدير؛ خ ع = الخدمات العامة؛ م و = موظف وطني؛ ف = فئة فنية؛ و أ ع = وكيل الأمين العام؛

المرفق الثاني

توزيع موظفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة حسب الرتبة ومركز العمل

مركز العمل	و أ ع	أ ع م	مد-2	مد-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	م و - دال	م و - جيم	م و - باء	م و - ألف	خ ع-7	خ ع-6	خ ع-5	خ ع-4	خ ع-3	المجموع الكلي
أبيدجان					1	1							2	1	1		6	
أبو ظبي					1	1	1	1					1				5	
أديس أبابا						1							1				2	
ألماتي					1		1							1			3	
أبيا							1	1									2	
أسنسيون							1				1			1			3	
أثينا			1	2	4	6	5						2	7	1		28	
بغداد										1							1	
بانكوك			1	3	19	15	2		4	8	5		4	8	5	2	59	
بيجين			1	1	1								1				4	
بيروت			1	1	6	3			3				3	2	1	1	18	
بون (ألمانيا)			1			11	8	12					9	11	4		57	
برازيليا					2								1	1			4	
بروكسل				1	2	4							2				9	
بوسان						1											1	
كامبريدج			1														1	
كوبنهاغن				2									1		1		4	

مركز العمل	و أ ع	أ ع م	مد-2	مد-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	م و -	م و -	م و -	م و -	خ ع-7	خ ع-6	خ ع-5	خ ع-4	خ ع-3	المجموع الكلي
أبيدجان					1	1								2	1	1		6
دار السلام									1									1
جنيف (سويسرا)			2	8	20	50	58	17					3	28	24	14		224
هانوي									1									1
مدينة إنتشون						1								1				2
جاكارتا					1				1									2
كاتماندو										1								1
كينغستون					2	1	3						3	3	3	2	1	15
كينشاسا					1	1												2
المنامة															1			1
مكسيكو					1									1				2
مومباسا									1									1
مونتيڤيديو						1												1
مونتريال			1	3	16	22	13	10					14	27	10		1	117
موسكو					1										1			2
نيروبي	1	1	6	24	50	106	102	42		1			76	103	56	10	3	581
نيودلهي					2	1				2								5
نيويورك		1		1	3	4	3	1					2		2			17
نواكشوط						1												1
أوساكا							1								1	1		3
بنما سيتي					2	14	8					1	2	12	6			45

مركز العمل	و أ ع	أ ع م	مد-2	مد-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	م و - دال	م و - جيم	م و - باء	م و - ألف	خ ع-7	خ ع-6	خ ع-5	خ ع-4	خ ع-3	المجموع الكلي
أبيدجان					1	1								2	1	1	6	
باريس				4	5	21	25	14					6	11	8	1	95	
بورت أو برنس					1												1	
بريتوريا					1									1			2	
منطقة الرياض					1	1	1										3	
توياما					1									1			2	
فيينا				1	1	1	2	4					1	2	2		14	
واشنطن، العاصمة				1	2	5	3							2	2		15	
المجموع الكلي	1	2	10	48	124	278	260	109	1	3	3	4	110	221	146	35	8	1 363

الاختصارات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ خ ع = الخدمات العامة؛ م و = موظف وطني؛ ف = فئة فنية؛ و أ ع = وكيل الأمين العام.