

Distr.: General
14 October 2019
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية

الدورة الثامنة والعشرون المستأنفة

فيينا، ١٢ و١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩

البند ٤ (د) من جدول الأعمال

مسائل الإدارة الاستراتيجية والميزانية والشؤون الإدارية:

تكوين ملاك موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والمسائل الأخرى ذات الصلة

لجنة المخدرات

الدورة الثانية والستون المستأنفة

فيينا، ١٢ و١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩

البند ٨ (د) من جدول الأعمال

مسائل الإدارة الاستراتيجية والميزانية والشؤون الإدارية:

تكوين ملاك موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والمسائل الأخرى ذات الصلة

التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

تقرير المدير التنفيذي

ملخص

هذا التقرير مقدّم عملاً بقرار لجنة المخدرات ١٢/٦١ وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية ٧/٢٧. وهو يتضمن عرضاً موجزاً لجهود مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وأنشطته الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وكفالة أوسع قدر ممكن من التنوع الجغرافي في تعيين الموظفين.



أولاً - مقدمة

١- أُعدَّ هذا التقرير عملاً بقرار لجنة المخدرات ١٢/٦١، المعنون "تنفيذ ميزانية صندوق برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩"، وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية ٧/٢٧، المعنون "تنفيذ ميزانية صندوق الأمم المتحدة لمنع الجريمة والعدالة الجنائية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩".

٢- وفي ذينك القرارين، أشارت اللجنتان إلى قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٩، الذي لاحظت فيه الجمعية مع خيبة الأمل، من بين جملة أمور، عدم إحراز تقدّم كاف فيما يتعلق بالهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في نظام الأمم المتحدة الموحد، ولا سيما في الفئة الفنية والفئات العليا، وطلبت فيه إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تشجّع المنظمات المشاركة في النظام الموحد على تنفيذ السياسات والتدابير القائمة المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين تنفيذاً كاملاً. كما طلبت اللجنتان، في القرارين ١٢/٦١ و٧/٢٧، إلى المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (المكتب أو مكتب المخدرات والجريمة) أن يواصل تكثيف الجهود الرامية إلى بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ وكفالة تحقيق أوسع قدر ممكن من التنوع الجغرافي في تعيين الموظفين، ولا سيما في الفئة الفنية والفئات العليا، بما يشمل الممثلين الميدانيين، مع الامتثال للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وذلك بوسائل منها تكثيف جهود التوعية، وأن يقدم إلى اللجنتين في دورتيهما التاليتين تقريراً عن التقدم المحرز في هذه الجهود.

٣- وأعربت لجنة المخدرات ولجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية، في دورتيهما الحادية والسنتين والسابعة والعشرين، على التوالي، عن تقديرهما للتقرير المتعلق بالتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل المكتب (E/CN.7/2018/15-E/CN.15/2018/17) ولما بذلته إدارة المكتب من جهود في مجال تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي.

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

٥- ويؤكد المكتب مجدداً أنه، بصفتة جزءاً من الأمانة العامة للأمم المتحدة، ملتزم بتحقيق هدفَي التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي، وبمبدأ احترام التنوع الذي يمثل قيمة أساسية لدى المنظمة، أي أنه ملتزم بمعاملة الرجال والنساء على قدم المساواة وعدم التمييز ضد أي جماعة بعينها، بما يشمل مراعاة المنظور الجنساني في أعمال المكتب الفنية.^(١)

٦- وفي حزيران/يونيه ٢٠١٧، أصبح المدير التنفيذي للمكتب مناصراً دولياً للمساواة بين الجنسين، لينضم إلى شبكة من رؤساء المنظمات الدولية والبعثات الدائمة ومنظمات المجتمع المدني تضم في عضويتها الآن أكثر من ٢٠٠ من المناصرين الحاليين والسابقين الذين عقدوا العزم على جعل المساواة بين الجنسين واقعاً معاشاً في دوائر نفوذهم. وجدّد المدير التنفيذي التزاماته في عام ٢٠١٩،

(١) وفقاً للتعريف الوارد في التوصيفات العامة للوظائف التي أقرها الأمين العام المساعد لشؤون الموارد البشرية، إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال.

متعهداً بما يلي: أن يغتنم كل فرصة تُتاح خلال جميع الزيارات القطرية المتعلقة بمشاريع المكتب وبرامجه لرصد تنفيذ البرامج التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وأن يُدمج المنظور الجنساني في الكلمات التي يُدعى لإلقائها؛ وأن يشجع على زيادة استخدام ترتيبات العمل المرنة داخل المكتب.

٧- وفي سياق البرنامج العالمي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب المخدرات والجريمة، الذي أنشئ في أيار/مايو ٢٠١٧ في مكتب المدير العام/المدير التنفيذي، اضطلع بمبادرتين رئيسيتين خلال عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين بطريقة منسقة وشاملة، على النحو المبين بالتفصيل أدناه.

٨- ففي عام ٢٠١٨، أقرت اللجنة التنفيذية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة "خطة العمل من أجل تنفيذ استراتيجية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٨-٢٠٢١)".^(٢) وتُرسي خطة العمل إطاراً مُحكماً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الأنشطة المنفذة والممارسات المعمول بها لدى مكتب المخدرات والجريمة. وتبين خطة العمل الإجراءات الرئيسية التي يتعين على كل مكتب اتخاذها، مع تحديد الأدوار والجدول الزمني للتنفيذ. وتشتمل خطة العمل على عناصر للمساءلة فيما يتعلق برصد تنفيذ الاستراتيجية وتقييمه. وتكفل الخطة الإبلاغ بطريقة ملموسة وقابلة للإثبات عن الكيفية التي يعمل بها مكتب المخدرات والجريمة من أجل تحقيق ما يلي ومدى نجاحه في ذلك: (أ) إحراز نتائج على الصعيد العالمي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الأنشطة التي يضطلع بها؛ (ب) المساهمة في تعزيز القدرات والفعالية المؤسسية من أجل تحسين النتائج المحققة وتشجيع التكافؤ بين الجنسين وتحقيقه بين صفوف موظفي المكتب على جميع المستويات.

٩- وتحقيقاً لهذه الغاية، أنشئت شبكة منسقي الشؤون الجنسانية ومنسقي شؤون المرأة، المؤلفة من موظفين بالمقر الرئيسي وبالمكاتب الميدانية. وتُعدُّ الشبكة جزءاً محورياً من الهيكل المؤسسي المعني بتنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل المصاحبة لها. ويقوم المنسقون بدور الجهات التي ينبغي الاتصال بها والرجوع إليها فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الوحدات الوظيفية التي يعملون فيها، ويُفترض أن يؤدي دوراً مهماً في ضمان المساءلة المؤسسية عن تنفيذ الاستراتيجية. ويجري العمل على وضع أدوات ومبادئ توجيهية لدعم إدماج الجوانب الجنسانية في جميع مراحل الدورة البرنامجية، بما في ذلك مراحل التحليل والإعداد والتنفيذ والرصد والتقييم. ومن المقرر أن يتولى الفريق المعني بالشؤون الجنسانية في مكتب المدير العام/المدير التنفيذي، بالتعاون مع دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة، بناء قدرات منسقي الشؤون الجنسانية والموظفين وأن ييسر نشر الموارد المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

١٠- ولا تزال الاستراتيجية التنفيذية الخاصة بالموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، التي أقرتها في نيسان/أبريل ٢٠١٨ للجنة التنفيذية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة، تخضع للرصد عن كثب، بما يكفل أن تظل الخدمات التي تقدمها دائرة إدارة الموارد البشرية متنسقة مع

(٢) هذه الاستراتيجية متوائمة تماماً مع أولويات الأمين العام، أي استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، ومع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الاحتياجات التشغيلية لمكتب المخدرات والجريمة وأن تستمر في الإسهام في نجاح تنفيذ الولايات المسندة إلى المكتب. وقد ساعدت الاستراتيجية أيضاً على إخضاع القوة العاملة لدى مكتب المخدرات والجريمة للمساءلة بشأن تعزيز القيم المؤسسية وإرساء ثقافة قائمة على الثقة. وبالإضافة إلى ذلك، ساهمت الاستراتيجية في بناء القدرات من أجل تحقيق التغيير وتعزيز المشاركة في سياق الإصلاحات الإدارية والإمائية التي يضطلع بها الأمين العام، كما تبتدى في وضع وتنفيذ خطة عمل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة المعنية بإشراك الموظفين. وفي إطار هذه الخطة، اضطلع بعدة مبادرات بشأن الابتكار وإدارة الأداء وسرعة الحركة التنظيمية، بما في ذلك الوقوف على فرص جديدة للتدريب على موضوع إدارة التغيير، وتنظيم جلسات لشحن الأفكار بشأن التعدد اللغوي.

١١- ودعماً لجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز التنوع في القوة العاملة، فلا يزال اتفاق كبار المديرين الذي يعقده المدير العام سنوياً مع الأمين العام ينص على مؤشرات أداء وتدابير وغايات مستهدفة محددة فيما يتعلق بالنسبة المئوية للموظفات في كل رتبة من رتب الفئة الفنية والفئات العليا (ف-٢ إلى مد-١)، فضلاً عن غايات مستهدفة لتعيين المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل وحتى يكون التمثيل الإقليمي أكثر تنوعاً (انظر الجدول ١).

١٢- وقد أُعلن عن الهيكل التنظيمي لكل من مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب المخدرات والجريمة في نشرتين صادرتين عن الأمين العام (الوثيقة ST/SGB/2004/5 والوثيقة ST/SGB/2004/6). ووفقاً لتينك النشرتين، والدوائر التي تقع ضمن اختصاص مكتب المخدرات 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. ولا تشمل الأرقام المعروضة في هذا التقرير البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف في دائرة إدارة الموارد المالية، ودائرة إدارة الموارد البشرية، ودائرة تكنولوجيا المعلومات (فيما عدا الجدولين ١١ و ١٢ بالمرفق).^{(٣)(٤)}

١٣- والغرض من مؤشر التمثيل الجغرافي هو ضمان إسهام رؤساء الإدارات والمكاتب في خفض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل، وذلك بما يتفق مع نظام النطاقات المنشودة. ويستخدم المؤشر لقياس جميع إجراءات تعيين الموظفين للمرة الأولى وإعادة تعيينهم وترقيتهم ونقلهم وانتدابهم الصادرة لملء الوظائف الشاغرة على أساس التمثيل الجغرافي. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كانت هذه الوظائف تمثل ٢٦ في المائة (٩٨ شخصاً) من جملة

(٣) عملاً بالتوصية المقدمة من الدول الأعضاء خلال الاجتماع المعقود في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ للفريق العامل الحكومي الدولي الدائم المفتوح العضوية المعني بتحسين حوكمة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووضعته المالي، لا يتضمن هذا التقرير سوى لمحة عامة عن تكوين ملاك موظفي شعبة الإدارة (انظر في المرفق، الجدولين ١١ و ١٢).

(٤) 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/مكتب المخدرات والجريمة تقع ضمن اختصاص مكتب الأمم المتحدة في فيينا. وقد أبلغ المدير التنفيذي لمكتب المخدرات والجريمة المقر الرئيسي بهذا التناقض، وطلب اتخاذ الإجراء اللازم لمعالجته.

وظائف مكتب المخدرات والجريمة في الفئة الفنية والفئات العليا الممولة من الميزانية العادية. ولا يشمل هذا الرقم الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا في دائرة إدارة الموارد البشرية، ودائرة إدارة الموارد المالية، ودائرة تكنولوجيا المعلومات. وبغية زيادة التنوع في التمثيل الجغرافي، بالإضافة إلى مراعاة نظام النطاقات المنشودة، استُحدثت غاية مستهدفة جديدة في اتفاق كبار المديرين تتطلب إحراز تقدم من سنة إلى أخرى صوب إرساء التنوع في تمثيل المجموعات الإقليمية في المكتب.^(٥)

١٤- ولم يحقق المكتب الغاية المستهدفة فيما يخص تعيين المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل في سياق سبع وظائف ذات طابع جغرافي أُعلن عنها في عام ٢٠١٨. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كانت نسبة قدرها ٢٠ في المائة (٧٦ شخصاً) من موظفي مكتب المخدرات والجريمة تنتمي إلى الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، ونسبة قدرها ٢٨ في المائة (١٠٤ أشخاص) تنتمي إلى الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق المنشود، ونسبة قدرها ٥٢ في المائة (١٩٣ شخصاً) تنتمي إلى الدول الأعضاء الزائدة التمثيل. وفيما يتعلق بالاختيارات التي جرت في عام ٢٠١٨ (انظر المرفق، الجدول ١٠)، كانت نسبة قدرها ٢٢ في المائة (١٦ شخصاً) تنتمي إلى الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، ونسبة قدرها ٣٦ في المائة (٢٦ شخصاً) تنتمي إلى الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق المنشود، ونسبة قدرها ٤٢ في المائة (٣١ شخصاً) تنتمي إلى الدول الأعضاء الزائدة التمثيل. وتجدر الإشارة إلى أنه رغم أن مكتب المخدرات والجريمة لم يحقق الغايات المستهدفة للوظائف ذات الطابع الجغرافي في عام ٢٠١٨، فقد تحققت زيادة إجمالية في عدد المرشحين المختارين من البلدان الناقصة التمثيل بين عام ٢٠١٧ (١٤ في المائة) وعام ٢٠١٨ (٢٢ في المائة).

١٥- ولم تطرأ سوى تغييرات طفيفة على مستوى تمثيل الموظفين المنتميين إلى المجموعات الإقليمية الخمس للدول الأعضاء في الأمم المتحدة بين عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨ (انظر الجدول ١). وقد نجح مكتب المخدرات والجريمة في تحقيق الهدف المتوخى في اتفاق كبار المديرين لعام ٢٠١٨ والتمثل في إحراز تقدم من سنة إلى أخرى نحو زيادة التنوع الإقليمي، حيث تراجمت النسبة المئوية للموظفين المنتميين إلى المجموعة الإقليمية الأكثر تمثيلاً (مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى) من ٦٤,٦ في المائة في عام ٢٠١٧ إلى ٦٤,١ في المائة في عام ٢٠١٨. ويتفق ذلك مع معيار التقييم المنصوص عليه في اتفاق كبار المديرين بشأن مدى تحقيق معدل مرضٍ من التنوع الإقليمي، والذي يمكن تلخيصه على النحو التالي:

لتحقيق معدل مرضٍ، ينبغي أن تكون النسبة المئوية للموظفين المنتميين إلى المنطقة الأكثر تمثيلاً في عام ٢٠١٨ أقل منها في عام ٢٠١٧، أو أن يكون الفرق بين النسبة المئوية للموظفين المنتميين إلى المنطقة الأكثر تمثيلاً وثاني أكثر المناطق تمثيلاً في عام ٢٠١٧ في حدود ١٠ نقاط مئوية مع حدوث زيادة في مجموع النسب المئوية للموظفين المنتميين إلى المناطق الأخرى من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٨.

(٥) المجموعات الإقليمية للدول الأعضاء في الأمم المتحدة هي مجموعة الدول الأفريقية، ومجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ، ومجموعة دول أوروبا الشرقية، ومجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

١٦- وفيما يتعلق بالغايات المستهدفة لعام ٢٠١٨ فيما يخص التكافؤ بين الجنسين بحسب رتب الموظفين، نجح مكتب المخدرات والجريمة في تحقيق الغاية المستهدفة للرتبة مد-٢، حيث مثلت النساء ٣٣ في المائة من الموظفين، في حين تجاوزت الغاية المستهدفة للرتبة ف-٣، حيث بلغت نسبة النساء ٥٤ في المائة من الموظفين.^(٦) ورغم أن المكتب لم يحقق بعدُ الغايات المستهدفة لعام ٢٠١٨ فيما يخص التكافؤ بين الجنسين في الرتب ف-٢ وف-٤ وف-٥ ومد-١، فقد زادت نسب تمثيل النساء من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٨ في جميع الرتب تقريباً في الفئة الفنية والفئات العليا (انظر الجدول ١ والفقرة ٢٤). وفي حين لم تتحقق الغايات المستهدفة فيما يخص التكافؤ بين الجنسين في جميع الرتب، فقد صُنّف التقدم الذي أحرزه مكتب المخدرات والجريمة من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٨ صوب تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين على أنه تقدمٌ مُرضٍ في تقييم اتفاق كبار المديرين لعام ٢٠١٨. ويرجع ذلك إلى أنه في عام ٢٠١٨، 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، مقارنةً بعام ٢٠١٧. فوفقاً لمعيار تقييم التكافؤ بين الجنسين المنصوص عليه في اتفاق كبار المديرين، فإن تحقيق معدلٍ مُرضٍ يتطلب أن يكون عدد رتب الموظفين التي كانت في عام ٢٠١٨ تقع ضمن النطاق المستهدف المحدد في استراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة (أي بين ٤٧ و٥٣ في المائة)، أو التي اقتربت من ذلك النطاق، مقارنةً بعام ٢٠١٧، أكبر من عدد الرتب التي تراجعت في عام ٢٠١٨ دون ذلك النطاق، مقارنةً بعام ٢٠١٧.

الجدول ١

الغايات المستهدفة للتمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين: أداء مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في عام ٢٠١٨، مقيساً على أساس بنود اتفاق كبار المديرين المعقود مع الأمين العام
(بالنسبة المئوية)

مقياس الأداء	الهدف المحدد لعام ٢٠١٨	النسبة المئوية المحققة	النسبة المئوية المحققة
		حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ ^(٦)
التعيينات في الوظائف ذات الطابع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممتلئة والناقصة التمثيل ^(ب)	٥٠	١٤	١٣
أُحرز تقدمٌ، من سنة إلى أخرى، صوب تحقيق المزيد من التنوع الإقليمي	زيادة التنوع الإقليمي من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٨	٦٤,١	٦٤,٦
	مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى	١٤,٢	١٣,٥
	مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ	٨,٣	٨,٦
	مجموعة دول أوروبا الشرقية	٧,٠	٦,٩
	مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٦,٤	٦,٣
	مجموعة الدول الأفريقية		

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

النسبة المتوقعة المحققة	النسبة المتوقعة المحققة	الهدف المحدد لعام ٢٠١٨	مقياس الأداء
حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ ^(أ)		
٠	٣٣	لا ينطبق	الموظفات برتبة مد-٢
٤٣	٣٣	٤٦	الموظفات برتبة مد-١
٣٩	٤٠	٥٠	الموظفات برتبة ف-٥
٤٠	٤٢	٤٧	الموظفات برتبة ف-٤
٥٢	٥٤	٥٠	الموظفات برتبة ف-٣
٣٨	٤٥	٥٠	الموظفات برتبة ف-٢

(أ) البيانات الخاصة بعامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ قُدِّمتها إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل 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/> (إمكانية الوصول إلى هذا الموقع الشبكي المحمي بكلمة سر متاحة للدول الأعضاء).

(ج) لأسباب حسابية، هناك بعض التوليفات بين الكيانات/الرتب التي لا يمكن فيها تحقيق النطاق المنشود للتكافؤ بين الجنسين بنسبة تتراوح بين ٤٧ و ٥٣ في المائة، ألا وهي الحالات التي يكون عدد الموظفين فيها ٣ أو ٥ أو ٧ أو ٩ أو ١١ أو ١٣ أو ١٥ 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 مكتب المخدرات والجريمة في الرتبة مد-٢ كان يبلغ ثلاثة موظفين في عام ٢٠١٨، فإن نسبة النساء من الموظفين التي تؤدي إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذه التوليفة بين الكيان والرتبة إما أن تكون ٣٣ في المائة أو ٦٧ في المائة، لأن كلتا النسبتين يفصلهما نفس الفارق عن النطاق المنشود للتكافؤ بين الجنسين.

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

١٧- بالإضافة إلى الجهود التي تقودها الأمانة العامة، واصل مكتب المخدرات والجريمة اتخاذ إجراءات متعددة بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويسلّط هذه التقرير الضوء على التقدم المحرز في ذلك الصدد منذ صدور التقرير السابق (الوثيقة E/CN.7/2018/15-E/CN.15/2018/17) في مجالات تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، والتطوير الوظيفي، والثقافة التنظيمية.

ألف - أنشطة التوعية بالوظائف الشاغرة وتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم

١٨- واصل المكتب تكثيف الجهود التي يبذلها للتوعية بالوظائف الشاغرة بهدف زيادة التنوع في صفوف المتقدمين لشغل الوظائف. وشارك ممثلون عن المكتب في ٧ فعاليات للتوعية بالوظائف الشاغرة في عام ٢٠١٨ وفي ١٠ فعاليات من هذا النوع في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩. وشملت هذه الفعاليات تقديم عروض إيضاحية عن عملية التقدم للوظائف الشاغرة لدى المكتب، وملاء استمارات بيان السيرة الذاتية، كما شملت إقامة معارض لفرص العمل وتقديم محاضرات لطلبة الجامعات وغيرهم من المهتمين بعمل المكتب.

١٩- وواصل المكتب توزيع المعلومات والتحديثات الإحصائية بانتظام فيما يتعلق بعملية التقدم لشغل الوظائف. وأبلغت البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في فيينا بالوظائف الشاغرة في

المستويات العليا، وأُحيلت الإعلانات عن الوظائف الشاغرة إلى وحدة التوعية. بمكتب الموارد البشرية في نيويورك لتعميمها عبر قنوات الأمم المتحدة، بما في ذلك أيضاً نشرها على قنوات التواصل الاجتماعي الخاصة بالمكتب على فيسبوك وتويتر ولينكد إن. وحرصاً على توسيع نطاق انتشار الإعلان عن بعض الوظائف الشاغرة المختارة، فقد أُعلن عن هذه الوظائف عبر منصة الإعلان عن الوظائف عبر الإنترنت DevEx التي أتاحتها دائرة إدارة الموارد البشرية. بمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة لغرض تعيين المديرين في آب/أغسطس ٢٠١٨ على أساس تجريبي. وتضمنت كل توصية من توصيات الاختيار المقدمة لكي ينظر فيها المدير التنفيذي معلومات عن الموقف الحالي لتوزع موظفي المكتب من الناحيتين الجنسانية والجغرافية، وكذلك عن مستوى التمثيل الجغرافي الحالي للبلدان التي يحمل المرشحون الموصى بهم جنسياتها، ومن ثم تمكين المدير التنفيذي من اتخاذ قرارات الاختيار عن دراسة. وفي عام ٢٠١٨، وافق المدير التنفيذي على ٢١١ توصية اختيار في الفئة الفنية، كانت ٢٣ توصية منها متعلقة بعمليات نقل إلى وظيفة أخرى من نفس الفئة. ومن بين المرشحين الموصى باختيارهم البالغ عددهم ٢١١ مرشحاً، كانت هناك ١١١ امرأة و ١٠٠ رجل. ومن بين المرشحات من النساء البالغ عددهن ١١١ مرشحة، عيّنت ٧٥ مرشحة في وظائف في المقر الرئيسي و ٣٦ مرشحة في وظائف ميدانية؛ أما المرشحون من الرجال البالغ عددهم ١٠٠ مرشح، فقد عين منهم ٥٧ مرشحاً في وظائف في المقر الرئيسي و ٤٣ مرشحاً في وظائف ميدانية.

٢٠- وواصل المكتب تزويد المهتمين بالمعلومات وتوفير التوجيه لهم بشأن عملية التقدم للوظائف من خلال تنظيم الحلقات الدراسية الشبكية لأغراض التوعية. وفي الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩، أُعلن عبر قنوات التواصل الاجتماعي (فيسبوك وتويتر ولينكد إن) عن حلقتين دراسيتين شبكيتين، وعقدت الحلقتان باستخدام تطبيق سكايب للأعمال (Skype for Business). ومن بين المشاركين المسجلين البالغ عددهم ٤٤١ شخصاً، حضر الحلقتين الدراسيتين ٨٥ شخصاً. ومن بين نفس مجموعة المشاركين المسجلين البالغ عددهم ٤٤١ شخصاً، عرّف ٢٦٧ (٦٠,٥٤ في المائة) شخصاً أنفسهم على أنهم إناث، وعرّف ١٧٣ (٣٩,٢٣ في المائة) شخصاً على أنهم ذكور، وعرّف شخص واحد (٠,٢٣ في المائة) نفسه على أنه من نوع "آخر". ومن حيث التمثيل الجغرافي، كان توزيع النسب المئوية للأشخاص المسجلين بحسب المجموعات الإقليمية كما يلي: مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، ٣٢ في المائة؛ ومجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠ في المائة؛ ومجموعة الدول الأفريقية، ١٨ في المائة؛ ومجموعة دول أوروبا الشرقية، ١٦ في المائة؛ ومجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ١٤ في المائة. وتشير هذه الأرقام إلى أن الحلقات الدراسية الشبكية تنطوي على إمكانات خاصة لاجتذاب متقدمات من النساء ومتقدمين متنوعين جغرافياً.

٢١- وفي إطار الإجراءات الشاملة التي تنفذها دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة لرصد عملية التقدم لشغل الوظائف، تنبّ الدائرة مديري التوظيف للحالات التي لا تمثل النساء فيها نسبة ٣٠ في المائة على الأقل من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة في رتبة ف-٣ وما فوقها، وتستهل جهوداً إضافية للتوعية بهذه الوظائف عند الاقتضاء. وبالإضافة إلى ذلك، تُطلع الدائرة أفرقة التوظيف في مكتب المخدرات والجريمة على معلومات مفصلة عن الغايات المستهدفة للتمثيل الجنساني والجغرافي وعن الخصائص الوظيفية المتاحة في أداة التوظيف "إنسيرا"

لاستعراض السمات الديموغرافية للمتقدمين لفرادى الوظائف. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، أحاطت دائرة إدارة الموارد البشرية أفرقة التوظيف علماً بالتحسينات التي أُدخلت على الخصائص الوظيفية بنظام "إنسبير"، والتي شملت إرسال رسائل تذكيرية تلقائية إلى أفرقة التوظيف بشأن الأهداف المتعلقة بالتوازن الجغرافي والمساواة بين الجنسين، أثناء فترة الإعلان عن الوظائف الشاغرة وبعدها، وكذلك توفير معلومات محدثة على صفحة الاستقبال الخاصة بالوظيفة الشاغرة عن كلِّ متقدم للوظيفة من حيث حالة التمثيل الجغرافي والمجموعة الإقليمية والجنسية ونوع الجنس. وفي إطار الممارسة المعمول بها حالياً، وبعد صدور رسالة التذكير التلقائية من النظام، ترسل الدائرة رسالة إضافية مخصصة لأفرقة التوظيف تتضمن معلومات من الكيان الموظف تحدّث شهرياً عن نسبة النساء بين الموظفين في كلِّ رتبة، والسمات الديموغرافية لموظفي المكتب من حيث المجموعات الإقليمية، وقائمة موجزة بالنطاقات المنشودة للوظائف ذات الطابع الجغرافي بحسب البلد. والهدف من هذه الأنشطة هو مساعدة أفرقة التوظيف على تقديم توصيات الاختيار عن دراسة وبطريقة موجهة لتحقيق التنوع.

٢٢- وتعزيزاً للدعم المقدم لأفرقة التوظيف في مكتب المخدرات والجريمة من أجل تطبيق نهج مراعي للاعتبارات الجنسانية واعتبارات التنوع في التوعية والتوظيف، نشرت دائرة إدارة الموارد البشرية مبادئ توجيهية بشأن الصياغة اللغوية الشاملة من الناحية الجنسانية في آذار/مارس ٢٠١٩ في رسالتها الإخبارية الشهرية المعنونة "*HR Vienna Current Affairs*". وتحقيقاً للغاية نفسها، فإن قوائم الرابطة النسائية التي يُحتفظ بها لأغراض جهود التوعية بالوظائف الشاغرة يجري صقلها وتوسيعها بصفة مستمرة. فعلى سبيل المثال، أنشئت في نيسان/أبريل ٢٠١٩ قائمة جديدة بالرابطة النسائية المعنية بمنع غسل الأموال ومكافحة تمويل الإرهاب.

٢٣- ودعماً لفهم السياسات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين والامتثال لها بصورة تامة، تُعمّم داخل مكتب المخدرات والجريمة بانتظام أي معلومات ذات صلة وأي توضيحات إضافية. وتشمل الأمثلة على هذه الممارسة تعميم مذكرة داخلية من الأمين العام بشأن تنفيذ التعليمات الإدارية الصادرة في الوثيقة ST/AI/1999/9 بعنوان "تدابير خاصة رامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين"، ومذكرة داخلية من وكيل الأمين العام لشؤون الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بشأن تحسين التكافؤ بين الجنسين من خلال إعلانات الوظائف الشاغرة.

٢٤- ووفقاً لاستراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، فإن التكافؤ يُعتبر متحققاً إذا كانت نسبة النساء تقع ضمن نطاق يتراوح بين ٤٧ و٥٣ في المائة. وكما هو مبين في الجدول ١ في مرفق هذا التقرير،^(٧) ففي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كان قد تحقق توازن بين الجنسين بنسبة ٥٤ في المائة داخل المكتب على صعيد الرتبة ف-٣. ومع ذلك، فقد اقتصر تمثيل النساء على نسبة تتراوح بين ٣٣ و٤٥ في المائة من موظفي المكتب في الرتب ف-٢ وف-٤ وف-٥ ومد-١. وتجدد الإشارة إلى أنه، في الفترة من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، ارتفعت النسبة الإجمالية لتمثيل الموظفات في جميع الرتب المشمولة بالتقرير (من ٣٨ إلى ٤٥ في المائة في الرتبة ف-٢، ومن ٥٢

(٧) نظراً للقيود المفروضة على عدد الصفحات، لم يُترجم مرفق هذا التقرير من الإنكليزية إلى لغات الأمم المتحدة الرسمية الأخرى.

إلى ٥٤ في المائة في الرتبة ف-٣، ومن ٤٠ إلى ٤٢ في المائة في الرتبة ف-٤، ومن ٣٩ إلى ٤٠ في المائة في الرتبة ف-٥) فيما عدا الرتبة مد-١، التي تراجعت فيها نسبة الموظفين من ٤٣ إلى ٣٣ في المائة. وزادت نسبة الموظفين في الرتبة مد-٢ من صفر في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ إلى ٣٣ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كان توازناً عاماً قد تحقّق بين الجنسين في مقر المكتب الرئيسي فيما يخص الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا، حيث استأثرت النساء بنسبة ٥٣ في المائة من الموظفين، بزيادة قدرها ٢ في المائة منذ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (انظر المرفق، الجدول ٢).

٢٥- وقد تحقّق التكافؤ بين الجنسين في صفوف الموظفين والعاملين في المكاتب الميدانية التابعة للمكتب، حيث مثلت النساء نسبة قدرها ٤٧ في المائة من الموظفين والعاملين (٧٢٣ امرأة من ١٥٣٨ شخصاً) (انظر المرفق، الجدول ٥). ومن بين الموظفين الفنيين الوطنيين والمتعاقدين لتقديم الخدمات، بلغت نسبة الموظفين والعاملات ٤٦ في المائة (٣١ امرأة من بين ٦٨ من الموظفين الفنيين الوطنيين و٦٤٢ امرأة من بين ٣٨٣ من المتعاقدين لتقديم الخدمات)، وكانت نسبة النساء بين متطوعي الأمم المتحدة ٥٧ في المائة (٥٠ امرأة من بين ٨٧ من المتطوعين). وحيث إنّ هذه البيانات ترد للمرة الأولى في هذا التقرير، فلا يمكن بعد إجراء مقارنات بفترات سابقة.

٢٦- وبعد أن شهدت نسبة الطلبات المقدمة من مرشحات إناث من بين حملة طلبات التقديم لشغل الوظائف زيادة مطردة من ٣١ في المائة في عام ٢٠١٥ إلى ٣٦ في المائة في عام ٢٠١٧، فقد وصلت إلى حالة من الركود. ففي عام ٢٠١٨، كانت نسبة النساء بين المتقدمين لشغل الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا ٣٥ في المائة. وفي الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير و٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩، اقتضت نسبة المتقدمات للوظائف على ٣٤ في المائة، وهو ما يشير اتجاه تناقصي بنسبة ١ إلى ٢ في المائة سنوياً. ومن المتوقع أن تساعد الجهود المعززة التي تبذلها دائرة الموارد البشرية في الرصد والتوعية على التصدي لهذا الاتجاه التناقصي.

٢٧- وفيما يتعلق باختيارات التعيين في عام ٢٠١٨ والنصف الأول من عام ٢٠١٩، كانت نسبة النساء اللاتي وقع عليهن الاختيار للتعين في الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا ضمن النطاق المنشود للتكافؤ بين الجنسين، أي بين ٤٧ و٥٣ في المائة، حيث مثلت النساء نسبة قدرها ٤٩,٣ في المائة من المرشحين المختارين في عام ٢٠١٨ و٥٢,٩ في المائة من المرشحين المختارين في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير و٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩. وتشير البيانات إلى زيادة في اختيار المرشحات الإناث بالمقارنة مع عام ٢٠١٧، حين كانت نسبة المرشحات اللاتي وقع عليهن الاختيار ٤٦,٤٣ في المائة.

٢٨- واستمراراً للاتجاه الذي شهده عام ٢٠١٧، كانت نسبة النساء المختارات للتعين من بين حملة المعينين في عام ٢٠١٨ أعلى من نسبة الطلبات الواردة من نساء من بين حملة طلبات التقديم لشغل الوظائف. فعلى سبيل المثال، شكّلت النساء نسبة قدرها ٣٦,٥ في المائة من حملة المتقدمين للوظائف في رتبة ف-٣ لدى المكتب في عام ٢٠١٨، في حين اختيرت من هؤلاء النساء نسبة قدرها ٥٥,٦ في المائة. وفي الرتبة ف-٤، كانت نسبة الإناث بين المتقدمين للوظائف ٢٧,٦ في المائة، واختيرت للتعين نسبة قدرها ٤٨,٤ في المائة منهن. وترد في مرفق هذا التقرير إحصاءات مفصلة عن التوزيع الجنساني لموظفي المكتب في الفئة الفنية والفئات العليا، وللموظفين والعاملين

في المكاتب الميدانية، وللمتقدمين 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

٢٩- واصل المكتب دعم التطوير الوظيفي عن طريق حلقات العمل والدورات الدراسية وغيرها من الموارد المتاحة عبر الإنترنت؛ وأنشطة التطوير الوظيفي؛ واستعراض برامج التعلم والتطور؛ والمساعدة على توظيف الزوج أو الزوجة، حسبما ورد بالتفصيل في التقرير السابق المقدم من المدير التنفيذي. فخلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩، على سبيل المثال، عقد موجهون من دائرة إدارة الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة أكثر من ٣٣٠ ساعة من جلسات التوجيه الفردية، كان نحو ٩٠ في المائة من المشاركين فيها من النساء.

٣٠- وواصل المكتب عمله من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني فيما يضطلع به من المبادرات والبرامج التعليمية، مع التركيز على إذكاء الوعي بالتحيز غير المقصود. فعلى سبيل المثال، أُدرجت في برنامج التدريب على إجراء مقابلات التوظيف على أساس الكفاءة وحدة دراسية بشأن التحيز غير المقصود، وأدرج عنصر جنساني في جلسات التدريب على إدارة الأداء التي نظمتها دائرة إدارة الموارد البشرية في ربيع عام ٢٠١٩. وبين ١ كانون الثاني/يناير و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩، عُقد ما مجموعه ست جلسات لتدريب الموظفين على إدارة الأداء، شارك فيها ١٠٧ موظفين.

٣١- وفي إطار البرنامج العالمي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واصل المكتب تنظيم التدريب الأساسي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وعقد جلسات شحذ الأفكار. واستهدفت هذه الجلسات إذكاء الوعي بالمسائل الجنسانية وبناء القدرات بين صفوف الموظفين. ففي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، على سبيل المثال، عُقدت جلسة لشحذ الأفكار بشأن الاعتبارات الجنسانية والإرهاب، وفي حزيران/يونيه ٢٠١٩، عُقدت جلسة تعليمية تولت تيسيرها ممثلات من المكاتب الميدانية لتشجيع الموظفين على التقدم للوظائف في المكاتب الميدانية. ونقلت جميع الجلسات إلى المكاتب الميدانية بالبريد المباشر عبر الإنترنت.

٣٢- وفي عام ٢٠١٨، أطلق المكتب سلسلة من حلقات العمل في فيينا بعنوان "الأمم المتحدة للجميع"، وهي مبادرة تعليمية تشجع على التنوع في مكان العمل وإشراك جميع موظفي الأمم المتحدة وأسرههم بصرف النظر عن نوع الجنس والتوجه الجنسي والصحة العقلية والوضع من حيث الإعاقة. وفي العام نفسه، شارك أكثر من ٧٠ موظفاً إما في حلقات العمل المعنونة "الأمم المتحدة للجميع" أو في حلقة عمل لتدريب المدربين نظمها برنامج العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية بعنوان "الأمم المتحدة مهتمة". ومن المقرر أن تُعقد حلقة العمل المقبلة من سلسلة حلقات عمل "الأمم المتحدة للجميع" خلال الربع الأخير من عام ٢٠١٩.

٣٣- وينظّم المكتب سنوياً منذ عام ٢٠١٧ "يوم اصطحاب البنات إلى العمل". وفي هذه المناسبة، تُتاح لبنات الموظفين فرصة معرفة المزيد عن برامج المكتب ومساراته الوظيفية. وفي

نيسان/أبريل ٢٠١٩، شاركت ٢٠ فتاة من بنات الموظفين في "يوم اصطحاب البنات إلى العمل" الذي نظّمته للمرة الثالثة دائرة الموارد البشرية بالتعاون مع منسقي شؤون المرأة.

٣٤- وأُطلق في عام ٢٠١٨ برنامج إرشادي يهدف إلى التوفيق بين الموظفين الحاليين في الرتب ف-٢ إلى ف-٤ ومرشدين من الموظفين الذين يشغلون وظائف عليا في الفئة الفنية والفئات العليا، كوسيلة لتوفير المشورة والتوجيه للموظفين في الرتب الأدنى بشأن مسأرتهم الوظيفية. وأولياً اهتماماً خاصاً للتوفيق بين الموظفات الشابات ومرشدين مناسيين. وأُطلقت جولة ثانية من هذه المبادرة الإرشادية في أيار/مايو ٢٠١٩. وبُذلت جهوداً متضافرة لتحفيز كبار الموظفين على القيام بدور المرشدين للموظفات في الرتبتين ف-٤ وف-٥ لدعمهن في تطوير مسأرتن المهنية.

٣٥- وعُقدت في فيينا في حزيران/يونيه ٢٠١٩، حلقة عمل بعنوان "القيادة والمرأة والأمم المتحدة"، أعدتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وشاركت في حلقة العمل ١٩ موظفة من موظفات المكتب من الرتبة ف-٤ وما فوقها، وهو ما أتاح لهنّ فرصةً لصقل مهاراتن القيادية والتواصل مع زميلات أخريات وإقامة صلات مهمة فيما بينهن.

٣٦- وفي بداية دورة الأداء للفترة ٢٠١٩/٢٠٢٠، استحدثت دائرة إدارة الموارد البشرية شرطاً جديداً يلزم موظفي المكتب ووحداته بتضمين خطط عملهم هدفاً متعلقاً بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتكافؤ بين الجنسين. وتولى موظفو دائرة إدارة الموارد البشرية معالجة الاستفسارات التي وردت من الوحدات بشأن طريقة صوغ هذا الهدف وتنفيذه على أساس كلِّ حالة على حدة؛ فعلى سبيل المثال، نظّم المنسق المعني بالتنوع التابع لدائرة إدارة الموارد البشرية حلقة عمل بشأن الهدف المشار إليه لفائدة إحدى الوحدات بعد أن طلبت التوضيح. وفي عدد كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ من الرسالة الإخبارية الشهرية التي تصدرها دائرة إدارة الموارد البشرية، وُجّه أعضاء لجان التوظيف إلى تضمين مقابلات التوظيف على أساس الكفاءة سؤالاً متعلقاً بالاعتبارات الجنسانية. وفي النصف الأول من عام ٢٠١٩، تلقى ٤٤ من المديرين والمشرفين التدريب في سلسلة من أربع حلقات عمل بشأن استخدام التوجيه كأداة للأداء من جانب الموظفين والمديرين.

جيم - الثقافة التنظيمية

٣٧- عملاً باستراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، واستراتيجية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والاستراتيجية التنفيذية الخاصة بالموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، وبالالتزام الإضافي الذي تعهد به المدير التنفيذي، بصفته مناصراً دولياً للمساواة بين الجنسين، بمواصلة العمل على إرساء ثقافة تنظيمية شاملة للجميع، فقد استمر المكتب في دعم الأخذ بسياسات تكفل ترتيبات العمل المرنة والعمل بدوام جزئي والإجازات الأسرية وإجازات الأمومة والأبوة وتشجيع الرضاغة الطبيعية.

٣٨- وفي عام ٢٠١٨، استفاد من خيار العمل بنسبة ٥٠ في المائة أو ٨٠ في المائة من ساعات العمل المقررة أسبوعياً سبعة موظفين، جميعهم من النساء. ومن بين الموظفات السبع، اختارت ثلاث موظفات الترتيب القائم على العمل بنسبة ٥٠ في المائة واختارت أربع الترتيب القائم على العمل بنسبة ٨٠ في المائة. وبلغ مجموع الموظفين الذين استفادوا من خيار العمل عن بعد ٨٠

موظفًا،^(٨) وهو ما يمثل زيادة تتجاوز الضعف مقارنة بعام ٢٠١٧ الذي اقتصر العدد فيه على ٣٥ موظفًا. واستأثرت النساء بنسبة قدرها ٥٩ في المائة من مجموع الموظفين الذين اختاروا العمل عن بعد في عام ٢٠١٨. وتبين الإحصاءات المتعلقة بالعمل بدوام جزئي والعمل عن بعد أن ترتيبات العمل المرنة من هذا القبيل يستخدمها الرجال والنساء بطريقة مختلفة، رغم الزيادة المرحب بها في استخدامها. واستفاد من خيار العمل بجدول عمل مضغوط ما مجموعه ثمانية موظفين، كانت نسبة النساء بينهم ٥٠ في المائة (أربعة نساء). ووفقاً للإحصاءات السنوية التي يقدمها مكتب إدارة الموارد البشرية،^(٩) فإن مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب المخدرات والجريمة لا يزالان يحققان، إجمالاً، أعلى مستوى لاستخدام ترتيبات العمل المرنة في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٣٩- وحيث إن الاستفادة من ترتيبات العمل المرنة ليست حقاً مكفولاً للموظفين، يلزم أن يحصل الموظف على موافقة مسبقة من المشرف عليه حتى يستفيد من هذه الترتيبات. ويتعين على أي مشرف يرفض طلباً للاستفادة من ترتيبات العمل المرنة إرسال تقرير كتابي إلى رئيس دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة 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 عدة حالات شهدت خلافات بشأن تطبيق ترتيبات العمل المرنة بين موظفين ومشرفين عليهم في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، 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، مع الموازنة في الوقت نفسه بين المتطلبات المواضيعية للمنظمة من ناحية واحتياجات الموظف المعني المحددة من الناحية الأخرى.

٤٠- واستحدثت حزمة المعلومات المسماة "Welcome back" ("مرحباً بعودتك") في أواخر عام ٢٠١٨ بهدف المساعدة على إعادة إدماج الموظفين العائدين للعمل بعد إجازة الأمومة أو الأبوة أو أي إجازة طويلة أخرى، ووزعت منذ استحداثها على سبع وظائف أثناء استعدادهن لبدء الإجازة الوالدية، وعلى موظف واحد إثر العودة من إجازة مرضية طويلة. وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩، كانت الآراء بشأن حزمة المعلومات إيجابية، ولكن هناك حاجة لاكتساب مزيد من الخبرة بشأن تأثير الحزمة في عملية إعادة إدماج الموظفين بعد عودتهم إلى العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، يعمل المنسق المعني بالتنوع التابع لدائرة إدارة الموارد البشرية بصورة مستمرة على جمع تجارب الموظفين مع الحزمة والاقتراحات بشأن تحسينها.

٤١- وواصل المكتب رصد الدورات التدريبية الإلزامية بانتظام ودعم إكمالها من جانب الموظفين وغير الموظفين في المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية، بما في ذلك الدورة المعنونة "أنا ملم"

(٨) وفقاً لنشرة الأمين العام الصادرة بالوثيقة ST/SGB/2019/3، يجوز للموظفين الذين يستفيدون من خيار العمل عن بعد أن يؤديوا عملهم من موقع عمل بديل بحد أقصى ثلاثة أيام أسبوعياً. وتجسد البيانات المذكورة مجموع عدد اتفاقات العمل عن بعد، وكذلك سجلات الموظفين الذين أفادوا في نظام "أوموجا" بأنهم أدوا عملهم عن بعد في خمسة أيام أو أكثر سنوياً.

(٩) للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر: <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>

بالمنتظر الجنساني". وأدى إصدار المبادئ التوجيهية لمساعدة الموظفين في التغلب على الصعوبات التقنية التي يواجهونها في استخدام نظام "إنسبيرا" إلى تعزيز الامتثال عموماً.

٤٢- وبغية إرساء ثقافة عمل تمكينية وموجهة صوب التعلم المستمر، اضطلع بعدة مبادرات في عامي ٢٠١٨ و٢٠١٩ في إطار خطة العمل بشأن إشراك الموظفين، بهدف تعزيز الابتكار ورصد الأداء والمرونة في المكتب. وشملت الإجراءات المتخذة، على سبيل المثال، إنشاء فريق متعدد الوظائف معني بالابتكار يقوده كبير المنسقين المعني بإدارة التحول المؤسسي والتغيير في شعبة الإدارة، وإدماج القدرة على الإبداع باعتبارها من الكفاءات في دورة الأداء للفترة ٢٠١٩/٢٠٢٠، وعقد جلسة تعليمية دعماً للتعدد اللغوي في آذار/مارس ٢٠١٩.

٤٣- وقبول بالترحيب عموماً استحداث ترتيبات لتمديد فترة العمل عن بُعد، سُمح بموجبها للموظفين الذين لم يأخذوا إجازات سنوية في الفترة بين ٢٤ و٣١ كانون الأول/ديسمبر أن يعملوا عن بُعد من خارج مركز عملهم بناء على ترتيبات سابقة مع مشرفيهم. وطُبقت الدروس المستفادة من العام السابق، ومنها على سبيل المثال الحاجة إلى الإبلاغ بإمكانية الاستفادة من هذا الخيار قبلها بوقت كافٍ، ومن المخطط له أن تستمر إتاحة ترتيبات مماثلة في عام ٢٠١٩.

٤٤- ودعماً لتنفيذ السياسة الجديدة بشأن ترتيبات العمل المرنة والتي أُعلن عنها في نشرة الأمين العام الصادرة بالوثيقة ST/SGB/2019/3، والتي بدأ العمل بها اعتباراً من ١٨ نيسان/أبريل ٢٠١٩، اضطلع بعدد من المبادرات لإبلاغ الموظفين بالتغيرات في السياسة المعمول بها. ويقدم عدد أيار/مايو ٢٠١٩ من الرسالة الإخبارية لدائرة إدارة الموارد البشرية، التي تصدر بعنوان "HR Vienna Current Affairs"، إرشادات للموظفين بشأن هذه السياسة وكيفية الاستفادة من الخيارات الجديدة التي تتيحها فيما يتعلق بضغوط ساعات العمل وترتيبات العمل عن بُعد. وعُقدت جلسة إعلامية، بما في ذلك جزء مخصص للأسئلة والأجوبة، في حزيران/يونيه ٢٠١٩ لتقديم لمحة عامة عن التغييرات التي طرأت. ولبت دائرة إدارة الموارد البشرية طلبات الإحاطة المخصصة التي تقدمت بها فرادى الوحدات التنظيمية، ومن المتوقع أن تفضي هذه الجهود إلى زيادة عدد الموظفين الذين يستخدمون ترتيبات العمل المرنة.

٤٥- ومن أجل إدماج الاعتبارات المتعلقة بالتكافؤ في أماكن العمل في الثقافة السائدة في أماكن العمل عموماً، نشرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة "المبادئ التوجيهية المتعلقة بتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة" والإرشادات المكملّة لها في أوائل عام ٢٠١٩. ودعماً لتعميم هذه المبادئ التوجيهية، عمدت دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة إلى الإعلان عن نشرها في عدد آذار/مارس ٢٠١٩ من الرسالة الإخبارية التي تصدر عن الدائرة بعنوان "HR Vienna Current Affairs"، وإلى عقد فعالية بمناسبة نشرها في فيينا في نيسان/أبريل ٢٠١٩، بالتعاون مع الفريق المعني بالشؤون الجنسانية في مكتب المدير العام/المدير التنفيذي، وكذلك مع ممثلين من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومن منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية. وبغية الترويج للمبادئ التوجيهية في أوساط المكاتب الميدانية التابعة لمكتب المخدرات والجريمة، عقدت الدائرة جلسة تفاعلية خلال فترة الغداء أثناء اجتماع الممثلين الميدانيين في حزيران/يونيه ٢٠١٩ خصّصت لمناقشة التحديات والفرص التي تصادفها المكاتب الميدانية في سعيها لتحسين إرساء بيئة عمل تمكينية.

ويجري تجميع نتائج هذه الجلسة في خلاصة وافية بالممارسات الجيدة المتبعة من أجل إرساء بيئة عمل تمكينية، على أن تُنشر هذه الخلاصة الوافية في النصف الثاني من عام ٢٠١٩.

٤٦- وفي إطار جهد يهدف إلى تحسين إدماج المتدربين الداخليين، الذين كانت النساء يستأثرن بنسبة ٧٥ في المائة منهم (٧٦ امرأة من بين ١٠٢ شخص) في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٩، قدم المكتب للمتدربين الداخليين توجيهاً مجانياً لدعم تعلمهم وتطويرهم. وفي النصف الأول من عام ٢٠١٩، عقدت دائرة إدارة الموارد البشرية ١٨ جلسة توجيه للمتدربين الداخليين.

٤٧- واستهلت دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة مبادرة "الوثام والتزام اللياقة والتواصل" في أماكن العمل، التي أطلقها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في فيينا، بعقد أول حلقة عمل تجريبية من سلسلة جديدة من حلقات العمل في نهاية أيار/مايو ٢٠١٨. وتقوم المبادرة على مبدأ مفاده أن التنوع عنصر حاسم الأهمية في نجاح المنظمة سواء فيما يتعلق بتنفيذ الولاية المسندة إليها أو بإدارة شؤونها الداخلية. وكان الهدف من عقد حلقة العمل هو توضيح الدينامية الجديدة للتفاعلات في أماكن العمل، وتزويد المشاركين بصيغ لغوية مناسبة لوصف تلك الدينامية، وتغيير العقلية صوب التزام اللياقة، وتزويد المشاركين بمجموعة من الأدوات والمنهجيات المموسة التي تساعد على ذلك. وبعد النجاح في تجريب السلسلة الجديدة من حلقات العمل في أيار/مايو ٢٠١٩، عقدت الدائرة جولة ثانية من حلقات العمل التجريبية في فيينا في نهاية آب/أغسطس ٢٠١٩، قبل الإطلاق العالمي لحملة الأمين العام بشأن التزام اللياقة.

ثالثاً - معلومات محدثة عن العوامل الرئيسية المحركة للتنوع الجغرافي

٤٨- أدرج هذا القسم في التقرير تلبية لطلبات تحسين الإبلاغ عن التوزيع الجغرافي، ووسّع نطاق مخطّط الإبلاغ ليشمل جداول تناول التوزيع الإقليمي والجغرافي لموظفي المكتب في فيينا وفي المكاتب الميدانية (انظر المرفق).

٤٩- وينفذ المكتب ما وضعته الأمانة العامة من سياسات ومبادرات بهدف تعزيز وتحقيق التوزيع الجغرافي المنصف على النحو المبين في "استراتيجية الأمين العام العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١: بناء أمم متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعاً للمساءلة" (الوثيقة A/73/372). ويسلّط هذا القسم من التقرير الضوء على الأطر الرئيسية المعمول بها، وكذلك الأنشطة التي يضطلع بها المكتب والتقدم الذي أحرزه في هذا الصدد.

٥٠- وقد نُشرت الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١ في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، وتضمنت الإعلان عن تصميم مبادرات جديدة لتحفيز إحراز تقدم في الإبلاغ عن التنوع الجغرافي ومن ثم تحقيقه. ولا تقتصر الاستراتيجية على تشجيع المبادرات الرامية إلى زيادة أعداد المرشحين المتقدمين والمختارين للوظائف ممن ينتمون إلى البلدان غير الممثلة والناقصة التمثيل، عملاً بنظام النطاقات المنشودة المعمول به حالياً، بل تشجّع أيضاً بذل جهود متجددة من أجل زيادة تنوع الموظفين من حيث التمثيل الإقليمي.

٥١ - ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن زيادة التركيز على التنوع الإقليمي في المذكرة الداخلية المؤرخة ٢٩ أيار/مايو ٢٠١٩ من رئيس الديوان بشأن إحراز تقدم صوب إيجاد قوة عمل متنوعة تعبر عن الطابع الدولي الذي تتسم به المنظمة. وتوضح هذه المذكرة أن التمثيل الجغرافي والتنوع الإقليمي يكمل كل منهما الآخر، وتدعو الكيانات التابعة للأمانة العامة إلى وضع خطط عمل تخص كل كيان على حدة من أجل العمل على تحقيق هذين العاملين من عوامل التنوع بهدف إحراز تقدم آني وملحوس صوب تمثيل جغرافي أكثر إنصافاً. وتشمل التدابير الملموسة المقترحة في المذكرة فصل الوظائف ذات الطابع الجغرافي عن بقية جدول الوظائف، واشتراط بذل كل الجهود الممكنة لاختيار المرشحين المنتمين إلى البلدان غير المثلة والناقصة التمثيل لشغل هذه الوظائف. وتقتراح المذكرة كذلك أن تبذل الكيانات التابعة للأمانة العامة كل جهد ممكن عند الاختيار من بين المرشحين المناسبين المنتمين إلى البلدان غير المثلة والناقصة التمثيل والمتقدمين إلى الوظائف ذات الطابع الجغرافي، بحيث تختار من ينتمون إلى المناطق الأقل تمثيلاً داخل الكيان المعني. وفيما يتعلق بالوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا، ينبغي أن يسعى كبار المديرين إلى تعيين مزيد من الموظفين المنتمين إلى المناطق الأقل تمثيلاً في كيانناهم. وفيما يخص التمثيل الجغرافي، وحيث إن اتفاق كبار المديرين لم ينص على غايات مستهدفة محددة في هذا الصدد، يجب تحديد المستوى الأمثل للتمثيل على أساس استعراض تكوين ملاك موظفي الكيانات المعنية.

٥٢ - وبالتوازي مع الجهود التي تبذل على نطاق الأمانة العامة لتعزيز التنوع الجغرافي، طلبت لجنة المخدرات، في قرارها ١٢/٦١، ولجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية، في قرارها ٧/٢٧، إلى مكتب المخدرات والجريمة أن يستعرض السياسات والممارسات المتبعة لديه في مجال التوظيف بغية تحقيق زيادة فعالة في التمثيل الجغرافي المنصف بين صفوف موظفيه، بما يتماشى مع المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

٥٣ - وتلبية لهذين الطلبين، أجرى مكتب المخدرات والجريمة في حزيران/يونيه وتموز/يوليه ٢٠١٩ استعراضاً للسياسات والممارسات المتبعة لديه في مجال التوظيف، ولتكوين ملاك موظفيه من حيث التنوع الجغرافي. وتعاقدت دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب المخدرات والجريمة مع خبير استشاري استعرض البيانات المتاحة بشأن السمات الديموغرافية لموظفي المكتب وعقد مقابلات ومجموعات تركيز مع الدول الأعضاء، ومكتب المدير العام/المدير التنفيذي، وكبار المديرين، ومديري التوظيف في الرتبين ف-٥ و د-١، وموظفي دائرة إدارة الموارد البشرية، كما عقد مجموعة تركيز باستخدام سكايب شارك فيها موظفون من ١٠ مكاتب ميدانية مختلفة، بمن فيهم ممثلون ميدانيون.

٥٤ - واستُخدمت نتائج الاستعراض المشار إليه في وضع خطة عمل بشأن التنوع الجغرافي عُرضت على الفريق العامل الحكومي الدولي الدائم المفتوح العضوية المعني بتحسين حوكمة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووضعها المالي، في اجتماعه المعقود في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. وسلط الاستعراض الضوء على أن الموظفين والعاملين في المكاتب الإقليمية التابعة للمكتب ينتمون في معظمهم إلى بلدان في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وبالإضافة إلى ذلك، فمن بين مجموع الموظفين والعاملين في مقر المكتب الرئيسي في فيينا وفي الميدان والبالغ

عدددهم ١٩١٩ شخصاً (من فيهم الموظفون في الفئة الفنية والفئات العليا، والموظفون الفنيون الوطنيون، والمتعاقدون لتقديم الخدمات، ومتطوعو الأمم المتحدة)، استأثرت دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بنسبة ٤٦ في المائة، وتلتها دول آسيا والمحيط الهادئ بنسبة ٢٣ في المائة، ثم دول مجموعة أوروبا الغربية ودول أخرى بنسبة ١٥ في المائة، والدول الأفريقية بنسبة ١٣ في المائة، ودول أوروبا الشرقية بنسبة ٣ في المائة (انظر المرفق، الجدول ٧). وسلط الاستعراض الضوء كذلك على نقطة أخرى وحققت فيها، ألا وهي هيمنة الموظفين المنتمين إلى بلدان مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى على وظائف الفئة الفنية والفئات العليا، إذ إنهم كانوا، من فيهم الموظفون المعينون تعييناً مؤقتاً، يستأثرون بنسبة قدرها ٦٣ في المائة من جملة هذه الوظائف في ٣١ أيار/مايو ٢٠١٩. وعلى سبيل المثال، وجد الاستعراض أن البلدان الثمانية الأعلى تمثيلاً في صفوف الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا تنتمي جميعها إلى مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، وتستأثر سويةً بنسبة قدرها ٤٨ في المائة (٢٠٠ شخص) من المجموع. ويعني ذلك أن قرابة نصف موظفي المكتب في الفئة الفنية والفئات العليا ينتمون إلى ثمانية بلدان (هي بالترتيب حسب عدد الموظفين المنتمين إليها: إيطاليا، وفرنسا، وألمانيا، والولايات المتحدة، وكندا، والمملكة المتحدة، والنمسا، وإسبانيا)، وجميعها بلدان تنتمي إلى مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى. وعلى مستوى الأمانة العامة ككل، تستأثر بلدان مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى بنسبة ٢٦,٨ من الموظفين في جميع الفئات (٣٧ ٥٠٥ أشخاص في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨).

٥٥- وأدى استعراض عملية التوظيف وتكوين ملاك الموظفين في المكتب من حيث التنوع الجغرافي إلى إرساء أساس متين لتحسين الفهم وتعزيز العمل. ويجري حالياً إعداد خطة عمل شاملة لتعزيز التنوع الجغرافي تحدد مسؤوليات واضحة وتضع جداول زمنية للتنفيذ. وفي الوقت نفسه، حددت المجالات التي تتطلب تعزيز التمثيل الجغرافي والتنوع الإقليمي على سبيل الأولوية خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٩ وفي عام ٢٠٢٠. وتشمل هذه المجالات تكثيف التواصل وإذكاء الوعي بشأن الغايات المستهدفة للتنوع الجغرافي والإحصاءات الحالية للتمثيل الجغرافي للموظفين وتوزعهم على المجموعات الإقليمية، وتكثيف رصد طلبات التقدم للوظائف من حيث التنوع الجغرافي، وتعزيز التوعية بالوظائف الشاغرة بين صفوف الدول الأعضاء (على سبيل المثال عن طريق إرسال تنبيهات بالوظائف الشاغرة إلى البعثات الدائمة للدول الأعضاء) والكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة، وتقديم دعم إضافي لأصحاب المواهب المؤهلين من الموظفين والعاملين المحليين بالمكاتب الميدانية التابعة للمكتب من خلال توفير التدريب عبر الإنترنت ووجهاً لوجه. وبالإضافة إلى ذلك، سيستمر تنفيذ الأنشطة القائمة الوارد وصفها أدناه.

٥٦- ويهدف تعزيز التنوع الجغرافي والجنساني في عملية التوظيف، يبذل المكتب جهوداً مكثفة في مجال التوعية بالوظائف الشاغرة (انظر الفقرات ١٨-٢١). وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي تحديداً، فقد زاد المكتب من عدد الفعاليات الإعلامية التي يعقدها في فيينا لفائدة أطراف دولية، مثل طلاب الجامعات وممثلي الوزارات في الدول الأعضاء، من أجل توسيع النطاق الجغرافي للجهود التوعوية إلى أماكن يتعذر السفر إليها بسبب محدودية الموارد. وفي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩، عُقدت أربع فعاليات من هذا القبيل.

٥٧- وخلال عملية التقدّم للوظائف الشاغرة، تُعرض على أفرقة التوظيف والمدير التنفيذي عند تقديم توصية باختيار أحد المرشحين معلومات مفصلة عن الأصول الجغرافية للمتقدّم والغايات المستهدفة للتمثيل الجغرافي. وتتضمن جميع الإعلانات التي ينشرها المكتب عن وظائف شاغرة ذات طابع جغرافي ملاحظة خاصة تشجّع المتقدمين المنتمين إلى البلدان غير الممثّلة أو الناقصة التمثيل على التقدّم لشغل هذه الوظائف. وتتماشى هذه الأنشطة مع المذكرّة الداخلية المؤرّخة ٢٩ أيار/مايو ٢٠١٩ بشأن إحراز تقدّم صوب إيجاد قوة عمل متنوعة تعبّر عن الطابع الدولي الذي تتسم به المنظمة (انظر الفقرة ٥٠).

٥٨- وقد ثبت أن الحلقات الدراسية الشبكية المعقودة للتوعية بالوظائف الشاغرة تجتذب جماعات متنوعة جغرافياً من المتقدمين. فعلى سبيل المثال، كان المشاركون الذين سجلوا لحضور الحلقات الدراسية الشبكية التي نظّمها المكتب في عام ٢٠١٩ يتّهمون إلى ١٠٦ بلدان مختلفة. ومن بين هؤلاء المشاركين، كانت نسبة المنتمين إلى دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ١٤ في المائة، وإلى دول أوروبا الشرقية ١٦ في المائة، وإلى الدول الأفريقية ١٨ في المائة، وإلى دول آسيا والمحيط الهادئ ٢٠ في المائة، وإلى مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى ٣٢ في المائة. وقد أدرك المكتب الإمكانيات التي تنطوي عليها هذه الحلقات الدراسية الشبكية في مجال التوعية بالوظائف الشاغرة، ومن ثمّ فهو يخطّط لمواصلة تطوير البرنامج من خلال تقديم حلقات دراسية شبكية موجهة بالتعاون مع الدول الأعضاء والمكاتب الميدانية، في إطار خطة العمل الرامية إلى تعزيز التنوع الجغرافي التي يجري العمل على إعدادها حالياً.

٥٩- وبين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ و٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩، قام موظفو دائرة الموارد البشرية في فيينا بثلاث زيارات للمكاتب الميدانية بهدف توفير المعلومات والتدريب للموظفين المحليين بشأن عملية التوظيف المتبعة لشغل الوظائف الدولية. وأجري تقييم داخلي لإمكانية شغل الوظائف الدولية بتعيين الموظفين والعاملين الذين سبق تعيينهم محلياً لدى المكتب، وهو ما سلط الضوء على إمكانية الاستفادة من التنقلات الوظيفية من هذا النوع لزيادة التنوع الجغرافي في أوساط موظفي المكتب المعيّنين دولياً. وكما بيّن الجدول ٢، فإن توزيع التمثيل الجغرافي لموظفي المكاتب الميدانية الذين عيّنوا في مناصب دولية منتظمة أو مؤقتة في المكتب في عام ٢٠١٨، والبالغ عددهم ١١ موظفاً، يمثّل توزيعاً جغرافياً أكثر تنوعاً عموماً عند مقارنته بالتوزيع الجغرافي لموظفي المكتب في الفئة الفنية والفئات العليا في المقر الرئيسي (انظر المرفق، الجدول ٧). وكما يتبيّن من أرقام عام ٢٠١٩، فإن الاتجاه لشغل المناصب الدولية بتعيين الموظفين والعاملين الذين سبق تعيينهم محلياً يتصاعد (انظر الجدول ٢).

الجدول ٢

الموظفون والعاملون بالمكاتب الميدانية الذين عيّنوا في وظائف دولية في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨

الموظفون الفنيون الوطنيون	المتعاقدون لتقديم الخدمات	متطوعو الأمم المتحدة	إجمالي عدد الموظفين	النسبة المئوية	المجموعة الإقليمية
	٢	١	٣	٢٧,٣	مجموعة الدول الأفريقية
		٢	٢	١٨,٢	مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ
	١		١	٩,١	مجموعة دول أوروبا الشرقية
١	١		٢	١٨,٢	مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
		٣	٣	٢٧,٣	مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى
١	٤	٦	١١	١٠٠	المجموع

الموظفون والعاملون بالمكاتب الميدانية الذين عيّنوا في وظائف دولية في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩

الموظفون الفنيون الوطنيون	المتعاقدون لتقديم الخدمات	متطوعو الأمم المتحدة	إجمالي عدد الموظفين	النسبة المئوية	المجموعة الإقليمية
١	١		٢	١٥	مجموعة الدول الأفريقية
			١	٨	مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ
				صفر	مجموعة دول أوروبا الشرقية
٢	٢	٢	٦	٤٦	مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
	١	٣	٤	٣١	مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى
٤	٤	٥	١٣	١٠٠	المجموع

رابعاً- التوصيات

٦٠- لعلّ اللجنة تودُّ أن تحيط علماً بجهود المكتب الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وضمان أوسع قدر ممكن من التوزع الجغرافي في تعيين الموظفين.

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

٦٢ - وختاماً، لعلّ اللجنة تودُّ 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 المقدّمة من نساء مناسبات ومؤهلات والطلبات الواردة من متقدّمين 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 2018, 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	33	20	40	70	42	64	54	9	45	169	45
Male	1	100	2	67	10	67	30	60	96	58	54	46	11	55	204	55
Total	1	100	3	100	15	100	50	100	166	100	118	100	20	100	373	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2018, 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>%</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	3	37.5	16	50	44	48	50	60	9	53	123	52
Male	1	100	2	67	5	62.5	16	50	48	52	33	40	8	47	113	48
Total	1	100	3	100	8	100	32	100	92	100	83	100	17	100	236	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 2018, 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	2	29	4	22	26	35	14	40	0	0	46	34
Male	5	71	14	78	48	65	21	60	2	100	91	66
Total	7	100	18	100	74	100	35	100	2	100	137	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the later 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 of the United Nations Office at Vienna/United Nations Office on Drugs and Crime.

*** Circulated in the language of submission only.

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, 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
Algeria					1			1
Argentina					2	1		3
Australia				1	3	3		7
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1		1		2
Belgium		1	1		4		1	7
Bolivia (Plurinational State of)					2			2
Botswana						1		1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Burkina Faso						1		1
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada				4	11	3	1	19
China				1		3	1	5
Colombia					2	1		3
Comoros							1	1
Czechia						1		1
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	1		4
Finland				1	3	1		5
France			1	5	8	11		25
Georgia					1			1
Germany			2	4	12	10		28
Ghana				1				1
Greece			1	1	1	2		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2			5
Indonesia					1			1
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	7	17	5	2	34
Japan		1			5	3		9
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1			1
Kyrgyzstan						1	1	2
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico						3	1	4
Mongolia				1				1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1

<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>
Netherlands					4	2		6
New Zealand					2	1	1	4
Norway				1	1	3		5
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				1				1
Portugal					2			2
Republic of Korea						1	1	2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russian Federation	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1	1		2
Serbia					1	1		2
Slovakia						3		3
South Africa			1		3			4
Spain				2	5	5	1	13
Sudan					1			1
Sweden					4	1		5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	1		2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	12	3		19
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	2	2	12	5	3	25
Uruguay			1					1
Uzbekistan					1	4		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					1	1		2
Zimbabwe						1		1
Total (85 countries)	1	3	15	50	166	118	20	373

Table 5
National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by gender

<i>Gender</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Percentage</i>	<i>Total number</i>	<i>Percentage</i>
Female	31	46	642	46	50	57	723	47
Male	37	54	741	54	37	43	815	53
Total	68	100	1 383	100	87	100	1 538	100

Table 6
National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by country of nationality

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Afghanistan	4	44	1	49
Albania	1			1
Algeria			1	1
Angola			1	1
Argentina	1		2	3
Australia			1	1
Austria		1	3	4
Azerbaijan		1		1
Bahamas		1		1
Bangladesh		4		4
Barbados		1		1
Belgium			1	1
Bhutan		2		2
Bolivia (Plurinational State of)	2	41	2	45
Bosnia and Herzegovina		3		3
Brazil	1	35	1	37
Bulgaria			1	1
Burkina Faso		1		1
Cabo Verde		3	1	4
Canada			1	1
Central African Republic		4		4
Chad		1		1
Chile		1		1
Colombia	4	575	3	582
Costa Rica		1		1
Côte d'Ivoire		3		3
Democratic People's Republic of Korea			2	2
Ecuador		2	2	4
Egypt	2	21	3	26
El Salvador		11		11
Ethiopia	1		1	2
Finland			1	1
France		5	13	18
Gabon		2		2
Gambia		2		2
Georgia		2		2
Germany			1	1
Ghana	1	2		3
Guatemala		2		2
Guinea-Bissau		1		1
Haiti			1	1
Iceland			1	1
India	3	12	2	17
Indonesia		21		21
Iran (Islamic Republic of)	2	10		12
Iraq			1	1
Italy		3	1	4
Japan			1	1
Jordan		4		4
Kazakhstan		15		15

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Kenya	8		4	12
Kyrgyzstan		21		21
Lao People's Democratic Republic	1	13		14
Lebanon	1	7	1	9
Liberia		2	1	3
Libya		4		4
Lithuania			1	1
Malawi		5		5
Maldives		1		1
Mali		3	1	4
Mauritania			1	1
Mexico	5	129	2	136
Morocco	1	4	2	7
Mozambique		1		1
Myanmar	1	58		59
Namibia		1		1
Nepal		3		3
Niger		2	13	15
Nigeria	4	31	1	36
North Macedonia		2		2
Pakistan	5	52		57
Panama		27		27
Paraguay		2		2
Peru		8		8
Philippines		2		2
Russian Federation			2	2
Rwanda		1		1
Saudi Arabia			1	1
Senegal	9	21	1	31
Serbia		7		7
Sierra Leone		2		2
Somalia	4	5		9
South Africa		13	1	14
Spain		5		5
Sri Lanka		2		2
State of Palestine		2		2
Sudan		2	2	4
Switzerland			1	1
Tajikistan		16		16
Thailand	1	22	1	24
Tunisia		5		5
Turkmenistan		6		6
Ukraine	2	1		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	1
United States of America			1	1
Uzbekistan	2	41		43
Venezuela (Bolivarian Republic of)		2		2
Viet Nam	1	8		9
Zambia	1	3		4
Zimbabwe		4		4
Total	68	1 383	87	1 538

Table 7

Staff in the Professional and higher categories, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by regional group

Regional group	Staff in the Professional and higher categories		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total staff	
	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Group of African States	28	7	31	46	149	11	34	39	242	13
Group of Asia-Pacific States	54	14	21	31	364	26	10	11	449	23
Group of Eastern European States	31	8	3	4	16	1	4	5	54	3
Group of Latin American and Caribbean States	26	7	13	19	838	61	13	15	890	46
Group of Western European and other States	242	64		0	14	1	26	30	282	15
State of Palestine ^a				0	2	0		0	2	0
Total	381	100	68	100	1 383	100	87	100	1 919	100

^a The State of Palestine, a non-member observer State, does not belong to a United Nations regional group.

Table 8

Gender distribution of applicants for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime, by level, 2018 and 1 January to 30 June 2019

2018

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	21	2 298	2 801	45.1	54.9	5 099
P-3	72	4 853	8 443	36.5	63.5	13 296
P-4	54	2 422	6 368	27.6	72.4	8 790
P-5	7	124	270	31.5	68.5	394
D-1	4	184	651	22.0	78.0	835
Total	158	9 881	18 533	34.8	65.2	28 414

2019 (1 January–30 June)

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	11	1 119	1 357	45.2	54.8	2 476
P-3	43	3 034	5 779	34.4	65.6	8 813
P-4	31	969	2 546	27.6	72.4	3 515
P-5	4	196	378	34.1	65.9	574
D-1	3	135	417	24.5	75.5	552
Total	92	5 453	10 477	34.23	65.77	15 930

Table 9
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019, by level^a

<i>Level</i>	<i>Gender</i>	<i>1 January–31 December 2018</i>		<i>1 January–30 June 2019</i>	
		<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>
P-2	Female	0	0	4	80.0
	Male	1	100.0	1	20.0
P-3	Female	20	55.6	4	40.0
	Male	16	44.4	6	60.0
P-4	Female	15	48.4	8	47.1
	Male	16	51.6	9	52.9
P-5	Female	1	50.0	0	0.0
	Male	1	50.0	0	0.0
D-1	Female	0	0.0	2	100.0
	Male	3	100.0	0	0.0
Subtotal, female		36	49.3	18	52.9
Subtotal, male		37	50.7	16	47.1
Total		73	100.0	34	100.0

^a The figures include selected candidates who declined a position.

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 2018 to 30 June 2019

<i>Country of nationality</i>	<i>Level</i>					<i>Total number of candidates</i>
	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	
Algeria				1		1
Australia			2	1		3
Austria				2		2
Barbados					1	1
Belarus				1		1
Belgium			2			2
Bolivia			1			1
Bosnia and Herzegovina					1	1
Botswana			1			1
Burkina Faso				1		1
Canada	1		4	1		6
Chile					1	1
China				2		2
Colombia			1	1		2
Croatia			1			1
Denmark				1		1
Egypt				2		2
Finland			2			2
France			1	2	1	4
Germany	2		2	4		8

Country of nationality	Level					Total number of candidates
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	
Greece			1	1		2
Hungary				1		1
India		1		1		2
Italy		1	3	3		7
Japan				2		2
Kazakhstan			1			1
Kyrgyzstan				1		1
Lebanon			1			1
Mexico			1	1		2
Netherlands			2	1		3
New Zealand			1	2		3
Norway				2		2
Poland				1		1
Portugal			1	1		2
Romania			1			1
Russian Federation			2	1	1	4
Senegal				1		1
Slovakia				1		1
South Africa	1		1			2
Spain			1			1
Sweden			3			3
Syrian Arab Republic				2		2
Tajikistan			1			1
Tunisia				2		2
Turkey				1		1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			4			4
United Republic of Tanzania				1		1
United States of America	1		5		1	7
Uzbekistan			1			1
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1			1
Zimbabwe				1		1
Total	5	2	48	46	6	107

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 2018, by gender and level^a

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	3	100	4	44	8	53	2	29	18	47
Male	1	100	2	67	0	0	5	56	7	47	5	71	20	53
Total	1	100	3	100	3	100	9	100	15	100	7	100	38	100

^a a Division for 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 for Management at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level^a

Country of nationality	Level						Total
	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	
Antigua and Barbuda		1					1
Austria	2	1		1			4
Bahamas			1				1
Belarus	1	1					2
Cameroon			1				1
China		1					1
Cyprus					1		1
Democratic People's Republic of Korea	1						1
Ethiopia		1					1
France	1	1	1				3
Germany	2	2	2	1			7
India		1					1
Indonesia	1						1
Kenya			1				1
Lebanon		1					1
Netherlands			1				1
Panama		1		1			2
Philippines		1					1
Thailand						1	1
Turkey		1					1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	1						1
United States of America		1	1		2		4
Total	7	15	9	3	3	1	38

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