

Distr.: General
28 September 2021
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية

الدورة الثلاثون المستأنفة

فيينا، 8-10 كانون الأول/ديسمبر 2021

البند 4 (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 الرابعة والستون المستأنفة

فيينا، 9 و10 كانون الأول/ديسمبر 2021

البند 4 (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 المديرية التنفيذية

ملخص

هذا التقرير مقدم عملاً بقراري لجنة المخدرات 9/62 و6/63 وقراري لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية 4/28 و1/29. وهو يتضمن عرضاً موجزاً لجهود مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وأنشطته الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وكفالة أوسع قدر ممكن من التنوع الجغرافي في تعيين الموظفين.



أولاً - مقدمة

- 1- أعدّ هذا التقرير عملاً بقراري لجنة المخدرات 9/62 و6/63 وقراري لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية 4/28 و1/29. وفي تلك القرارات، أكدت اللجنتان من جديد هدف التمثيل المتساوي للمرأة والرجل في ملاك موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (المكتب المعني بالمخدرات والجريمة أو المكتب)، واستذكرتا المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، التي تنص على إيلاء الاعتبار الواجب لتعيين الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن مع ضمان أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة. ولوحظ عدم تنوع موظفي المكتب المعني بالمخدرات والجريمة، وخصوصاً فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل، وطُلب إلى المكتب اتخاذ تدابير فعالة لضمان تعيين مجموعة متنوعة من المرشحين، لا سيما في الفئة الفنية والفئات العليا.
- 2- وتماشياً مع استراتيجية المكتب للفترة 2021-2025، فهو يظل ملتزماً بتحقيق التوازن الجنساني بنسبة 50/50 والتنوع الجغرافي بين موظفيه من خلال مواصلة تنفيذ خطته المتعلقة بالتنوع الجنساني والجغرافي.
- 3- وقد أصبحت المديرية التنفيذية للمكتب، بعد تعيينها في عام 2020، مناصرة دولية للمساواة بين الجنسين، لتتضم إلى شبكة من رؤساء المنظمات الدولية والبعثات الدائمة ومنظمات المجتمع المدني تضم في عضويتها الآن أكثر من 250 من المناصرين الحاليين والسابقين الذين عقدوا العزم على تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي عام 2021، جددت المديرية التنفيذية التزامها بتعزيز ثقافة تنظيمية شاملة وتمكينية بصورة منهجية، وبتحسين تمثيل المرأة في رتب الموظفين التي لم يتحقق فيها التكافؤ بعد.
- 4- ومن خلال البرنامج العالمي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة، الذي أنشئ في أيار/مايو 2017 في مكتب المدير العام/المدير التنفيذي، اضطلع بعدة مبادرات رئيسية خلال عامي 2020 و2021 من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين بطريقة منسقة ومنهجية. ولا تزال الاستراتيجية المشتركة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2018-2021) وخطة العمل المتصلة بها تمثلان صكين رئيسيين من أجل مساعدة المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي وفعال وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على صعيد الأنشطة البرنامجية والسياسات والممارسات التنظيمية. وفي عام 2021، أُجري تقييم لتنفيذ تلك الاستراتيجية، وسُتستخدم النتائج في وضع الصيغة المكررة التالية للاستراتيجية للفترة 2022-2025.
- 5- وتجرى أنشطة دائرة إدارة الموارد البشرية التابعة للمكتب وفقاً لاستراتيجية المكتب للفترة 2021-2025 وللالتزام بالتنوع والشمول الوارد فيها. وخلال الربع الأخير من عام 2021، ستضع الدائرة استراتيجيتها الخمسية المقبلة (2022-2026) بغية ضمان أن تظل أنشطتها متسقة مع الاحتياجات التشغيلية للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة وأن تستمر في الإسهام في نجاح تنفيذ الولايات المسندة إلى المكتب.
- 6- وتشير الأرقام الواردة في هذا التقرير إلى موظفي المكتب في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين بمقتضى عقود محددة المدة ومستمرة ودائمة، ما لم يبيّن غير ذلك، وشاغلي الوظائف الممولة من الميزانية العادية ومن موارد خارج الميزانية. وشكل هذا الملاك من الموظفين البالغ عددهم 444 موظفاً 13 في المائة من جميع موظفي المكتب، الذين بلغ عددهم 3 317 موظفاً، حتى 30 حزيران/يونيه 2021.
- 7- وقد أُعلن عن هيكل وتنظيم مكتب الأمم المتحدة في فيينا والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة في نشرتين صادرتين عن الأمين العام (الوثيقة ST/SGB/2004/5 والوثيقة ST/SGB/2004/6، على التوالي). ووفقاً لهاتين النشرتين، فإن الدوائر التي تقع ضمن اختصاص المكتب المعني بالمخدرات والجريمة هي دائرة إدارة الموارد البشرية، ودائرة إدارة الموارد المالية، ودائرة تكنولوجيا المعلومات. أما الدوائر التي تقع ضمن

اختصاص مكتب الأمم المتحدة في فيينا فهي دائرة إدارة المؤتمرات، وقسم الدعم العام، وقسم المشتريات، ودائرة الأمن والسلامة. وفيما عدا البيانات الواردة في الجدولين 14 و15 في مرفق هذه الوثيقة، لا تشمل الأرقام المعروضة في هذا التقرير البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف في دائرة إدارة الموارد المالية، ودائرة إدارة الموارد البشرية، ودائرة تكنولوجيا المعلومات.⁽¹⁾(2)

ثانياً - تقييم اتفاق كبار المديرين

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

9- وتتص استراتيجياً الأمين العام بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة على تحقيق التكافؤ ضمن نطاق يتراوح بين 47 و53 في المائة، وأن يقاس ذلك بحسب رتب الموظفين. وفيما يتعلق بأهداف التكافؤ بين الجنسين لعام 2020 بحسب رتب الموظفين، لم يكن المكتب قد حقق حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 هدف التكافؤ بين الجنسين في الرتبين ف-4 وف-5، حيث تمثل المرأة بنسبة 43 في المائة و42 في المائة على التوالي (انظر الجدول أدناه). وفي الرتبين ف-2 وف-3، حيث تمثل المرأة بنسبتي 69 في المائة و57 في المائة، على التوالي، يقع المكتب في الحد الأعلى لهامش التكافؤ، كما تحقق التكافؤ في الرتبة مد-1 (انظر الحاشية (ب) في الجدول أدناه). وفي حين لم تتحقق الغايات المستهدفة فيما يخص التكافؤ بين الجنسين في جميع الرتب، فقد صُيِّف التقدم الذي أحرزه المكتب من عام 2019 إلى عام 2020 صوب تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين على أنه تقدم مُرضٍ في تقييم اتفاق كبار المديرين لعام 2020. وفي السنوات الأخيرة، ارتفع التمثيل العام للنساء بين موظفي المكتب على نحو متواصل من 44 في المائة في كانون الأول/ديسمبر 2016 إلى 49 في المائة في كانون الأول/ديسمبر 2020، حيث بلغ 50 في المائة في 30 حزيران/يونيه 2021.

10- وأطلقت استراتيجية الأمين العام للتنوع الجغرافي في كانون الثاني/يناير 2020، وهي تحدد نهجاً يركز على تعزيز التنوع الجغرافي. ويشمل مصطلح "التنوع الجغرافي" كلا من التوزيع الجغرافي العادل وزيادة التنوع فيما بين المجموعات الإقليمية، مما يجسد الهدفين ذوي الطابع الجغرافي ضمن اتفاق كبار المديرين. والغرض من مؤشر التمثيل الجغرافي في اتفاق كبار المديرين هو ضمان إسهام رؤساء الإدارات والمكاتب في خفض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل، وذلك بما يتفق مع نظام النطاقات المنشودة. وتتضمن الغاية المستهدفة جميع إجراءات التعيين الأولي وإعادة التعيين والترقية والنقل والانتداب بشأن "الوظائف ذات الطابع الجغرافي" الشاغرة، وهي تتطلب أن تكون نسبة 50 في المائة من تلك التعيينات من دول أعضاء غير ممثلة أو ناقصة التمثيل. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، كانت الوظائف ذات الطابع الجغرافي تمثل 20 في المائة (85 شخصاً) من

(1) عملاً بالتوصية المقدمة من الدول الأعضاء خلال الاجتماع المعقود في تشرين الثاني/نوفمبر 2018 للفريق العامل الحكومي الدولي الدائم المفتوح العضوية المعني بتحسين حوكمة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووضعه المالي، لا يتضمن هذا التقرير سوى لمحة عامة عن تكوين ملاك موظفي شعبة الإدارة (انظر المرفق، الجدولين 14 و15). وعند الطلب، تقدّم أيضاً الأرقام المتعلقة بالتنوع الخاصة بشعبة الإدارة خلال اجتماعات الفريق العامل الحكومي الدولي الدائم المفتوح العضوية.

(2) أُعد هذا التقرير وفقاً للهيكل المنصوص عليه في اتفاق كبار المديرين المبرم مع الأمين العام لعام 2020، والذي أكدت فيه المديرية التنفيذية على التزامها بإنجاز الإصلاحات وكفالة الامتثال لإطار المنظمة القانوني ومعاييرها الأخلاقية، وكفالة تحقيق المساءلة عن مدى الالتزام بمعايير السلوك في الأمم المتحدة. ووفقاً لذلك الاتفاق، فإن دائرة إدارة الموارد البشرية، ودائرة إدارة الموارد المالية، ودائرة تكنولوجيا المعلومات في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة تقع ضمن اختصاص مكتب الأمم المتحدة في فيينا.

جملة وظائف المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في الفئة الفنية والفئات العليا الممولة من الميزانية العادية. ولأغراض المقارنة، في عام 2019، كانت الوظائف ذات الطابع الجغرافي تمثل 22 في المائة (87 شخصا) من جملة وظائف المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في الفئة الفنية والفئات العليا الممولة من الميزانية العادية.⁽³⁾ ولزيادة تعزيز التنوع الجغرافي، يتطلب الهدف الجغرافي الثاني في اتفاق كبار المديرين إحراز تقدم من سنة إلى أخرى صوب إرساء التنوع في المجموعات الإقليمية للدول الأعضاء الممثلة في المكتب، وذلك بتخفيض نسبة المجموعة الإقليمية الأكثر تمثيلاً وزيادة نسب المجموعات الإقليمية الأقل تمثيلاً.

11- واستكمالاً للجهود المبذولة لتحقيق التنوع الجغرافي، أطلق المكتب خطة عمله الجغرافية في تشرين الثاني/نوفمبر 2019، ثم أعاد تنظيمها ونشر نسخة محسنة عنها في آب/أغسطس 2020، على النحو المطلوب في قرار لجنة المخدرات 9/62 وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية 4/28، لزيادة تعزيز اتساقها مع هيكل ومضمون استراتيجية التنوع الجغرافي وإدراج التعليقات الواردة في المرحلة الأولى من تنفيذها. ومنذ بدء العمل بخطة العمل في عام 2019، لوحظ تحقيق تقدم ملحوظ فيما يتعلق بخفض نسبة الموظفين من المجموعة الإقليمية الأكثر تمثيلاً (أي مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى)، حيث انخفضت من 62 في المائة في كانون الأول/ديسمبر 2019 إلى 58 في المائة في حزيران/يونيه 2021.

12- وفيما يتعلق بالتعيينات الجغرافية، من بين ما مجموعه 4 مرشحين جرى تعيينهم في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في عام 2020، لم يكن أي من المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل. وكانت ثلاث من تلك الحالات عمليات إعادة تعيين أفقية لموظفين عاملين في المكتب إلى وظائف ذات طابع جغرافي داخل المكتب. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، كانت نسبة قدرها 19 في المائة من موظفي المكتب (83 شخصا) تنتمي إلى الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل،⁽⁴⁾ ونسبة قدرها 34 في المائة (150 شخصا) تنتمي إلى الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق، ونسبة قدرها 47 في المائة (203 أشخاص) تنتمي إلى الدول الأعضاء الزائدة التمثيل.

13- وقد تغير مستوى تمثيل الموظفين المنتميين إلى المجموعات الإقليمية الخمس للدول الأعضاء في الأمم المتحدة⁽⁵⁾ لدى المكتب بين عامي 2019 و2020 (انظر الجدول أدناه). ونجح المكتب في تحقيق الهدف المتوخى في اتفاق كبار المديرين لعام 2020 والمتمثل في إحراز تقدم من سنة إلى أخرى نحو زيادة التنوع الإقليمي، حيث تراجعت النسبة المئوية للموظفين المنتميين إلى مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، وهي المجموعة الإقليمية الأكثر تمثيلاً، من 62,1 في المائة في كانون الأول/ديسمبر 2019 إلى 59,9 في المائة في كانون الأول/ديسمبر 2020، وبلغت 58,1 في المائة في حزيران/يونيه 2021.

(3) يُستثنى من هذا الرقم الوظائف في دائرة إدارة الموارد البشرية، ودائرة إدارة الموارد المالية، ودائرة تكنولوجيا المعلومات التابعة لشعبة الإدارة.

(4) يشمل هذا العدد مجموع الموظفين في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا، بما في ذلك الوظائف التي لا تخضع لنظام النطاقات المنشودة.

(5) 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.

الغايات المستهدفة للتمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين: أداء مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في عام 2020، مقياساً على أساس بنود اتفاق كبار المديرين المعقود مع الأمين العام

(بالنسبة المئوية)

مقياس الأداء	الهدف المحدد لعام 2020	النسبة المئوية المحققة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر ⁽¹⁾ 2020	النسبة المئوية المحققة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر ⁽¹⁾ 2019
التعيينات في الوظائف ذات الطابع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل	50	-	50
أحرز تقدم، من سنة إلى أخرى، صوب تحقيق المزيد من التنوع الإقليمي	زيادة التنوع الإقليمي من عام 2019 إلى عام 2020	مجموعة دول أوروبا الغربية والدول الأخرى	62,1
		مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ	15,0
		مجموعة دول أوروبا الشرقية	8,9
		مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	7,1
		مجموعة الدول الأفريقية	6,9
الموظفات برتبة مد-2	50	33 ^(ب)	33
الموظفات برتبة مد-1	50	46 ^(ب)	43
الموظفات برتبة ف-5	50	42	39
الموظفات برتبة ف-4	50	43	44
الموظفات برتبة ف-3	50	57	53
الموظفات برتبة ف-2	50	69	59

(أ) البيانات الخاصة بعامي 2019 و2020 قدمتها إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال لتُستخدم في التقرير بشأن اتفاق كبار المديرين.

(ب) لأسباب حسابية، هناك بعض التوليفات بين الكيانات/الرتب التي لا يمكن فيها تحقيق النطاق المنشود للتكافؤ بين الجنسين بنسبة تتراوح بين 47 و53 في المائة، ألا وهي الحالات التي يكون عدد الموظفين فيها 3 أو 5 أو 7 أو 9 أو 11 أو 13 أو 15 موظفاً. وفي هذه الحالات، يعتبر مكتب الموارد البشرية أن التكافؤ قد تحقق عند بلوغ أقرب نسبة ممكنة إلى ذلك النطاق. وحيث إن مجموع عدد موظفي المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في الرتبة مد-2 كان يبلغ ثلاثة موظفين في عام 2020، فإن نسبة النساء من الموظفين التي تؤدي إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذه التوليفة بين الكيان والرتبة إما أن تكون 33 في المائة أو 67 في المائة، لأن كلتا النسبتين يفصلهما نفس الفارق عن النطاق المنشود للتكافؤ بين الجنسين. وفي الرتبة مد-1، كان هناك ما مجموعه 13 موظفاً في عام 2020، مما يعني أن نسبة النساء من الموظفين التي تؤدي إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذه التوليفة بين الكيان والرتبة يمكن أن تكون إما 46 في المائة أو 54 في المائة. ومن ثم، فقد تحقق التكافؤ بين الجنسين في كانون الأول/ديسمبر 2020 بالنسبة لكل من الرتبتين مد-2 ومد-1.

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

14- إضافةً إلى الجهود التي تقودها الأمانة العامة، واصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة اتخاذ إجراءات متعددة بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويسلط هذا التقرير الضوء على التقدم المحرز في ذلك الصدد منذ صدور التقرير السابق (E/CN.7/2020/17-E/CN.15/2020/17) في مجالات تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، والتطوير الوظيفي، والثقافة التنظيمية.

ألف - أنشطة التوعية بالوظائف الشاغرة وتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم

15- واصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة الجهود التي يبذلها للتوعية بالوظائف الشاغرة بهدف زيادة التنوع في صفوف المتقدمين لشغل الوظائف. وفي الفترة ما بين كانون الثاني/يناير 2020 وحزيران/يونيه 2021، شارك ممثلو المكتب في ما مجموعه 4 أحداث للتوعية بالحضور الشخصي و21 حدثاً للتوعية نظم عن بعد. وكان اثنا عشر من تلك الأحداث تنتمي إلى السلسلة المتكررة من الحلقات الدراسية الشبكية للمكتب بشأن فرص العمل، واجتذبت مع ما مجموعه 1 483 مشاركاً. وشملت تلك الأحداث أيضاً تقديم عروض إيضاحية عن عملية التقدم للوظائف الشاغرة لدى المكتب، وملء استمارات بيان السيرة الذاتية، كما شملت إقامة معارض لفرص العمل وتدريب المتقدمين لشغل الوظائف في المكاتب الميدانية وتقديم محاضرات لطلبة الجامعات. وشملت الفئة المستهدفة مرشحين خارجيين محتملين من مستويات مختلفة من الأقدمية وتوصيفات مهنية وجغرافية مختلفة عن تلك التي يتسم بها الموظفون العاملون بالفعل لدى المكتب.

16- وواصل المكتب على أساس منتظم توزيع المعلومات والتحديثات الإحصائية فيما يتعلق بعملية التوظيف. وأبلغت البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في فيينا وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بالوظائف الشاغرة في المستويات العليا بغرض نشرها. وأحيلت الإعلانات عن الوظائف الشاغرة أيضاً إلى الوحدة المعنية بالاتصال بالمواهب بمكتب الموارد البشرية في نيويورك وقسم الدعوة التابع للمكتب لتعميمها عبر قنوات الأمم المتحدة، بما في ذلك نشرها على حسابات التواصل الاجتماعي. كما أُجريت مراسلات منتظمة مع الوحدة المعنية بالاتصال بالمواهب ومجموعة عمل صغيرة من أجل مواصلة استكشاف أفضل الممارسات المستخدمة لنشر إعلانات الوظائف الشاغرة من خلال القنوات الأكثر فعالية. كما يواصل المكتب التعاون مع شركات الإعلان عن الوظائف الدولية لاستكشاف إمكانية إطلاق مبادرات توعية جديدة محددة الأهداف.

17- ويزوّد مديرو الشعب بتحديثات فصلية تتضمن تفاصيل عن الجهود التي لا تزال مطلوبة داخل شعبهم مقارنةً بالمكتب ككل، وتُقدّم معلومات شهرية عن الغايات المستهدفة للتمثيلين الجنساني والجغرافي. وتُطعُ أفرقة التوظيف في المكتب بانتظام على التكوين الحالي لملاك الموظفين.

18- وتضمنت كل توصية من توصيات الاختيار المقدمة لكي تنتظر فيها المديرية التنفيذية معلومات عن الموقف الحالي لتوزّع موظفي المكتب من الناحيتين الجنسانية والجغرافية، وكذلك عن مستوى التمثيل الجغرافي للبلدان التي يحمل المرشحون الموصى بهم جنسياتها، مما يمكّن المديرية التنفيذية من اتخاذ قرارات الاختيار عن دراسة. ومن بين المرشحين الـ 83 الذين اختيروا لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا لمدة سنة واحدة أو أكثر (بصرف النظر عن مصدر التمويل) في المكتب في عام 2020، كان هناك 45 امرأة (54,2 في المائة) (انظر المرفق، الجدول 10). وعلى مستوى رتبتي الموظفين اللتين لم يتحقق فيهما بعد التكافؤ بين الجنسين لدى المكتب (أي الرتبتيين ف-4 وف-5)، بلغت النسبة المئوية للمتقدمات اللواتي جرى اختيارهن 52,4 في المائة في الرتبة ف-4، و85,7 في المائة في الرتبة ف-5. وخلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 حزيران/يونيه 2021، اختيرت 21 امرأة (52,5 في المائة) من بين 40 مرشحاً لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا. وخلال الفترة نفسها، كان 6 من المرشحين الذين تم اختيارهم في الرتبة ف-4 من النساء (54,6 في المائة)، وفي الرتبة ف-5، حيث تم اختيار مرشح واحد فقط، تم اختيار مرشح من الذكور.

19- وبالنسبة للترتب التي لم يتحقق فيها بعد التكافؤ بين الجنسين في المكتب، تُبين أرقام الاختيار لعام 2020 أن خمسة اختيارات أسفرت عن ترقية الموظفين الداخليين إلى رتبة ف-4. ومن بين هؤلاء المرشحين الخمسة، كان هناك امرأتان (40 في المائة). وفي الفترة نفسها، أسفرت سبع عمليات اختيار عن ترقية موظفين داخليين إلى رتبة ف-5. ومن بين هؤلاء المرشحين السبعة، كان هناك ستة (86 في المائة) من النساء.

وخلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى حزيران/يونيه 2021، أسفرت سبع عمليات اختيار عن ترقية موظفين داخليين إلى رتبة ف-4. ومن بين هؤلاء المرشحين السبعة، كان هناك أربعة (57 في المائة) من النساء. وفي الفترة نفسها، أسفرت اختيار واحد عن ترقية موظف واحد إلى رتبة ف-5.

20- أما بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة، الذين يمثلون 8 في المائة من جميع موظفي المكتب، فإن التمثيل الإجمالي للمرأة بلغ 65 في المائة في حزيران/يونيه 2021، وهو ما يمثل زيادة قدرها نقطة مئوية واحدة مقارنةً بشهر حزيران/يونيه 2020. وارتفعت نسبة النساء بين المتعاقدين لتقديم الخدمات، الذين يمثلون 36,5 في المائة من جميع موظفي المكتب، من 48 في المائة في حزيران/يونيه 2020 إلى 49 في المائة في حزيران/يونيه 2021. ومن بين الموظفين الفنيين الوطنيين، الذين يشكلون 2,5 في المائة من جميع موظفي المكتب، ارتفعت نسبة النساء من 51 في المائة إلى 52 في المائة خلال الفترة نفسها، بينما انخفضت نسبة متطوعي الأمم المتحدة، الذين يشكلون 5,6 في المائة من موظفي المكتب، من 57 إلى 55 في المائة (انظر المرفق، الجدول 7، للاطلاع على الأرقام الأساسية).

21- وترد في مرفق هذا التقرير إحصاءات مفصلة عن التوزيع الجنساني لموظفي المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في الفئة الفنية والفئات العليا، وللموظفين والعاملين⁽⁶⁾ 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

22- واصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة دعمه للتطوير الوظيفي لقواه العاملة من خلال التدريب بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت، وكذلك التدريب بأشكال أخرى، مثل التوجيه، الذي ظل نشاطاً رئيسياً في عامي 2020 و2021. وخلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2020 إلى 30 حزيران/يونيه 2021، عُقدت جلسات توجيه فردية مدتها 430 ساعة كان 68 في المائة من المشاركين فيها من النساء. وخلال الفترة نفسها، عُقدت 70 جلسة فردية للاستشارات الوظيفية، كان معظم الحاضرين فيها (95 في المائة) من النساء. ولزيادة بناء القدرات وتنوع مجموعة مهارات الموظفين، قدم المكتب الدعم إلى 28 موظفاً، منهم 22 امرأة، في الحصول على شهادات كموجهين للقيادات. كما قدم المكتب ثلاث حلقات عمل للتطوير الوظيفي لفائدة الموظفين في المكاتب الميدانية والمتدربين الداخليين؛ وكان أكثر من 60 في المائة من المشاركين في حلقات العمل تلك من النساء.

(6) من أجل فهم مختلف فئات الموظفين فهما أفضل، يُقدّم شرح موجز فيما يلي: عقد الخدمة هو طريقة لتوظيف الأفراد بموجب عقد لغير الموظفين. وهو صك تعاقدى لامركزي يتسم بالمرونة والفعالية من حيث التكلفة، ولا يتيح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي استخدامه إلا من جانب المكاتب القطرية والمراكز الإقليمية خارج المقر. والاستشاريون هم أفراد يُعترف بكونهم من أصحاب الحجة أو المتخصصين في مجال معين، وتتعاقد معهم الأمم المتحدة بموجب عقود مؤقتة لغير الموظفين بصفة استشارية أو تشاورية لدى الأمانة العامة. ويجب أن يكون لدى الخبير الاستشاري مهارات أو معارف خاصة لا يمتلكها عادةً الموظفون العاديون في المنظمة ولا توجد حاجة مستمرة إليها لدى الأمانة العامة. والمتعاقدون الأفراد هم أفراد تتعاقد معهم المنظمة من وقت لآخر بموجب عقود مؤقتة لغير الموظفين لتوفير الخبرة أو المهارات أو المعارف لأداء إحدى المهام أو الأعمال ذات الطبيعة القصيرة الأجل، مقابل دفع رسم شامل. وقد تشمل مهامهم في العمل وظائف بدوام كامل أو بدوام جزئي على غرار مهام الموظفين. ويعمل متطوعو الأمم المتحدة بموجب عقود مع برنامج متطوعي الأمم المتحدة. ويستعان بهم لتقديم الدعم التشغيلي والفني لكيانات الأمم المتحدة في مختلف المجالات والمهام المتخصصة التي لا تتوافر بشأنها المهارات والخبرات اللازمة لدى المنظمة. ولا يجوز استخدام متطوعي الأمم المتحدة كبديل للموظفين أو لأداء أي مهام إشرافية. ويُعيّن الموظفون الفنيون الوطنيون محلياً، وهم يؤدون مهامهم على المستوى الفني. والموظفون الفنيون الوطنيون هم من مواطني البلد الذي يعملون فيه، ويجب أن تتصل مهامهم بالسياق الوطني، أي أن المهام يجب أن تتطلب خبرة أو معرفة وطنية باللغة والثقافة والمؤسسات والنظم الوطنية.

23- وواصل المكتب إدماج منظور جنساني في مبادراته التعليمية، مثل التدريب على إجراء مقابلات التوظيف على أساس الكفاءة، وإدارة الأداء. وقد حوّل التدريب على إجراء مقابلات التوظيف على أساس الكفاءة إلى دورة عبر الإنترنت يتحكم المتدرب في وتيرتها، بما في ذلك شرائح عن التحيز غير المقصود والتكافؤ بين الجنسين في عملية التوظيف. وفي بداية دورة الأداء لفترة 2021/2022، طُلب إلى مديري المكتب وموظفيه إدراج هدف يتعلق بالجوانب الجنسانية والتنوع في خطط عملهم. وعلى مدى عام 2020 والنصف الأول من عام 2021، تلقى 47 من المديرين والمشرفين التدريب في سلسلة من ثلاث حلقات عمل بشأن استخدام التوجيه كأداة للأداء من جانب الموظفين والمديرين. ولتعزيز المهارات القيادية على مستويات الإدارة العليا، نُظّم، بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، تدريب للمديرين في مجال مهارات إدارة شؤون الأفراد، مع التركيز الخاص على إدارة الأداء.

24- وأطلقت في عام 2020 حملة شاملة لتشجيع إتمام الدورات التدريبية الإلزامية، وأعقبها تذكير فردي للموظفين الذين ظلوا غير ممتثلين. ونتيجة لذلك، أكمل 88 في المائة من موظفي المكتب و96 في المائة من موظفي مكتب الأمم المتحدة في فيينا في حزيران/يونيه 2021 الدورة الإلزامية المعنية بمعرفة المسائل الجنسانية، المعنونة "I Know Gender" (أنا ملّمٌ بالمنظور الجنساني).

25- وواصل المكتب جهوده المبذولة في مجال التوعية من خلال الأنشطة الموجهة للموظفين والدول الأعضاء على السواء، لتعزيز فهم مدى أهمية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ولاية المكتب. ويتعهد المكتب موقعا إلكترونيا مخصصا للشؤون الجنسانية ويصدر نشرة إخبارية فصلية عن هذا الموضوع. وتضم شبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية أكثر من 100 عضو في جميع أنحاء المقر والمكاتب الميدانية، وهي أساسية في زيادة الوعي وتبادل أفضل الممارسات. وفي حزيران/يونيه 2021، نظم المكتب منتدى المساواة بين الجنسين، الذي ركز على الجوانب المتصلة بنوع الجنس في مكافحة الفساد والجريمة المنظمة عبر الوطنية، والوصول إلى العدالة الجنائية في قضايا العنف القائم على نوع الجنس.

26- وخلال عامي 2020 و2021، واصل المكتب جهوده لبناء قدرات الموظفين في مجالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وعُقد ما مجموعه 12 حلقة دراسية شبكية، وتلقى ما يقرب من 35 في المائة من الموظفين، بمن فيهم كبار المديرين، التدريب حتى الآن. وإضافةً إلى ذلك، أقيمت أنشطة تدريبية مصممة خصيصا بشأن تعميم المنظور الجنساني على نحو عملي، واستُحدثت أدوات جديدة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات ولاية المكتب. فعلى سبيل المثال، اشترك المكتب مع مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في وضع نميطة تدريبية على الإنترنت بشأن الإلمام بالمنظور الجنساني في إطار الجريمة المنظمة والمساواة بين الجنسين، عنوانها "I Know Gender: Organized Crime and Gender Equality"، وستكون متاحة لاطّلاع موظفي المكتب والجمهور.

27- وواصل المكتب الترويج لمواضيع الإدماج والرفاه وبيئة العمل التمكينية في أنشطته التدريبية في عامي 2020 و2021. وشملت أشكال التعلّم، على سبيل المثال، دورة تدريبية للقيادات الشابة مع تركيز قوي على التنوع والإدماج في آذار/مارس 2020، إلى جانب دورات تعليمية متعددة عُقدت في عام 2020 بشأن إدماج منظور الإعاقة، اجتذبت ما مجموعه أكثر من 300 مشارك. وفي آذار/مارس 2021، عُقدت حلقتان دراستيتان شبكيتان عن الرفاه والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، شارك فيهما ما مجموعه 138 مشاركا، 75 في المائة منهم من النساء، وفي نيسان/أبريل 2021، نُظمت حلقتان دراستيتان شبكيتان مصمّمتان خصيصا لفائدة المديرين بشأن ضمان رفاه الموظفين. وأُطلق في عام 2020 برنامج توجيهي على نطاق الأمانة العامة بعنوان "Together" (معاً)، وشجّع موظفو مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في المقر والمكاتب الميدانية على التسجّل فيه كموجّهين ومتدربين.

- 28- وشارك المكتب في النسخة الأولى من مبادرة إعداد المواهب للمنسق المقيم/منسق الشؤون الإنسانية التي تهدف إلى بناء مجموعة متنوعة من المرشحين ذوي الكفاءات العالية الذين يُظهرون إمكانات قوية فيما يتعلق بوظائف المنسق المقيم أو المنسق المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية، وإلى تطويرهم فيما يتعلق بتلك الأدوار. وفي عام 2021، أقر المكتب خمسة من كبار المديرين، جميعهم من النساء، كمرشحين لهذه المجموعة من المواهب المتعلقة بالمنسق المقيم/منسق الشؤون الإنسانية.
- 29- وبغية ضمان تنوع مجموعة المواهب، لا سيما بالنسبة للرتب التي لم يتحقق فيها بعد التكافؤ بين الجنسين، أطلق المكتب مبادرة المسار الوظيفي المبكر لفائدة النساء التي ستستمر من أيلول/سبتمبر إلى كانون الأول/ديسمبر 2021، بمشاركة 46 امرأة في بداية حياتهن المهنية، أكثر من نصفهن (54 في المائة) من المكاتب الميدانية للمكتب.
- 30- وطوال النصف الثاني من عام 2020، عُقدت سلسلة من سبع حلقات دراسية شبكية لفائدة المديرين بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له في مكان العمل. ودعمت حلقة العمل المديرين في المساهمة في تهيئة مكان عمل صحي وشامل وآمن للجميع في مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، مع الوفاء بمعايير مدونة قواعد السلوك للأمم المتحدة، وفي الاضطلاع بدور نشط في استئصال التحرش الجنسي في مكان العمل، وفي اكتساب المعرفة والمهارات بشأن كيفية التعامل مع الحالات التي تبلغ إليهم، وفي الوقت نفسه حماية جميع المعنيين.

جيم- الثقافة التنظيمية

- 31- عملاً باستراتيجية تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، واستراتيجية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2018-2021)، والاستراتيجية التنفيذية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2018-2021، استمر المكتب المعني بالمخدرات والجريمة، على النحو الوارد في تقارير الأعوام الماضية، في دعم الأخذ بسياسات تكفل ترتيبات العمل المرنة والعمل بدوام جزئي والإجازات الأسرية وإجازات الأمومة والأبوة وتشجيع الرضاغة الطبيعية.
- 32- ومن خلال مبادرات مختلفة لتعزيز سياسة الأمين العام بشأن ترتيبات العمل المرنة (ST/SGB/2019/3)، ازداد العدد الإجمالي للموظفين الذين يستخدمون ترتيبات العمل المرنة. وفي معظم سنتي 2020 و 2021، وبسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، عمل 95 في المائة من الموظفين عن بعد بموجب ترتيب عمل تناوبي اشترطته المنظمة. وفي عام 2020، اختار ما مجموعه 11 موظفاً، كان من بينهم خمس نساء وستة رجال، خيار العمل بجدول عمل مضغوط.
- 33- وترتيبات العمل المرنة ليست استحقاقاً؛ بل هي ترتيبات طوعية متفق عليها بين الموظفين والمديرين. بيد أن دائرة إدارة الموارد البشرية أصبحت شريكاً راسخاً في الوساطة بين المشرفين والموظفين. وتشارك الدائرة بنشاط في المساعدة على إيجاد أفضل حل لدعم رفاه الموظفين، وكذلك إيلاء الاعتبار الواجب لحاجة المكاتب الفنية إلى الحفاظ على ناتجها من الإنجاز وضمان المعاملة العادلة لجميع أعضاء الفريق.
- 34- ونظراً لترتيبات العمل التناوبي التي اشترطتها المنظمة، وعلى عكس السنوات السابقة، لم يكن هناك ترتيب مكتبي في نهاية العام في عام 2020. ومع ذلك، من المتوخى أن يُقدّم للموظفين في نهاية عام 2021 ترتيب مماثل للترتيب المقدم في عامي 2018 و 2019.
- 35- ومع وضع ترتيبات العمل التناوبية نتيجة لجائحة كوفيد-19، شُجع المشرفون على مواصلة إبداء المرونة في منح ترتيبات العمل المرنة. وأعيد تأكيد تلك الإرشادات في التعليمات المكتتبية التي أصدرتها المديرية

التنفيذية، في 30 حزيران/يونيه 2020، بشأن تنظيم العمل والعودة الآمنة إلى المكاتب لدى مكتب الأمم المتحدة في فيينا/المكتب المعني بالمخدرات والجريمة خلال جائحة كوفيد-19. وبسبب القيود المفروضة على السفر، طرأت زيادة في عدد طلبات العمل عن بعد خارج مركز العمل، مما أتاح للموظفين الاستجابة لحالات الطوارئ الأسرية. وإضافةً إلى ذلك، لوحظت زيادة في استخدام العمل عن بعد حتى قبل انتشار الجائحة. ويمكن توقع أن يستفيد المزيد من الموظفين، بعد العودة التدريجية إلى أماكن العمل، من خيار العمل عن بعد. ولم تلاحظ تحديات كبيرة أو أثر سلبي على الإنتاجية؛ غير أن هناك انخفاضاً كبيراً في استخدام الإجازات المرضية. وقد عمل بعض كبار المديرين عن بعد خارج مركز العمل، وبذلك قدموا مثلاً يحتذى، مما يبرهن على قبول العمل عن بعد ويشجع المديرين الآخرين على النظر في الأمر ذاته دون أن يؤثر ذلك سلباً على الإنتاجية.

36- ويواصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة اتباع المبادئ التوجيهية المتعلقة بتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة، التي نشرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2019. وفي تشرين الأول/أكتوبر 2020، اشتركت المنظمات التي تتخذ من فيينا مقراً لها في الاحتفال بالذكرى السنوية الأولى لإطلاق المبادئ التوجيهية، وذلك بـ"أسبوع البيئة التمكينية"، وهو أسبوع من الأحداث لتعزيز مختلف مواضيع المبادئ التوجيهية، حضر خلاله أكثر من 400 مشارك ما مجموعه ثماني حلقات دراسية شبكية. وقد تم الترويج للمنشور المعنون *"Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System"* (جعل التكافؤ حقيقة واقعة: مبادئ توجيهية ميدانية لتهيئة البيئة التمكينية ضمن منظومة الأمم المتحدة)، التي أصدرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أوائل عام 2021، في أوساط أصحاب المصلحة المختارين في المكاتب الميدانية للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة من خلال عقد حلقتين دراسيتين شبكيتين مشتركيتين مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أيلول/سبتمبر 2021. وإضافةً إلى ذلك، يشارك المكتب في الإطلاق المشترك لمبادرة للتعليم بشأن الكرامة والإدماج، من المقرر عقدها في تشرين الأول/أكتوبر 2021، مع المنظمات الأخرى التي تتخذ من فيينا مقراً لها.

37- ويواصل الفريق المعني بالشؤون الجنسانية التابع لمكتب المديرية العامة/المديرة التنفيذية والمنسقون المعينون لشؤون المرأة ودائرة إدارة الموارد البشرية التعاون وتنسيق الأنشطة من خلال اجتماعات المكتب الدورية المعنية بالشؤون الجنسانية. ومنذ أوائل عام 2021، أصبح لدى المكتب ثلاثة منسقين لشؤون المرأة وثلاثة منسقين مناوبين لشؤون المرأة، مما زاد عددهم الإجمالي من أربعة إلى ستة وعزز بذلك من قدرتهم على معالجة بعض الحواجز التي تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وذلك مثلاً من خلال مراقبة أفرقة المقابلات لضمان عدم وجود تحيز إجرائي ضد المرشحات. ومن بين المنسقين المعيّنين بشؤون المرأة المعيّنين حديثاً، هناك أربعة منسقين من الإناث ومنسقان من الذكور، وخمسة منسقين في المقر، ومنسق واحد في مكتب ميداني.

38- وفي مجال تعميم المنظور الجنساني، اتخذت عدة إجراءات لكفالة أن تتضمن وثائق التخطيط البرنامجي نتائج بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وخصوصاً غايات الهدف 5. وقائمة المكتب المرجعية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلزامية بالنسبة لجميع البرامج/المشاريع المقدمة للموافقة عليها. وإضافةً إلى ذلك، استحدث المكتب نظاماً لتحديد نوع الجنس يتيح للمكتب جمع الإحصاءات المالية المتعلقة بنوع الجنس وتصنيف أنشطة التعاون التقني على أساس مساهماته المتوقعة في تحقيق غايات الهدف 5. ووضع المكتب مذكرة إرشادية تركز على المؤشرات الجنسانية لاستخدامها في سلسلة نتائج البرامج والمشاريع.

39- ويشارك المكتب بنشاط في فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. ويواصل المكتب تنفيذ المبادرات المختلفة لفرقة العمل، ولا سيما فيما يتعلق بالسياسة الصادرة في نشرة الأمين العام بشأن التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، في أيلول/سبتمبر 2019 (ST/SGB/2019/8) وبغية النهوض بفهم مشترك لنهج يركز على الضحايا وتعميم المنشور المعنون *"Investigators Manual"*

"Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations" (دليل المحققين: التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في الأمم المتحدة). وقد عزز المكتب المساواة من خلال تنفيذ "نظام التحقق من اندام السوابق"، وهو تطبيق مركزي لفحص المرشحين للوظائف يوفر المعلومات عن المجرمين أو من يُزعم ارتكابهم جرائم في الحالات التي تنطوي على تحرش جنسي عن طريق التتبع في نظام إدارة الحالات وتتبعها، وهو قاعدة بيانات عالمية أُطلقت في عام 2021 وتحتوي على جميع الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك المحتمل، بما في ذلك التحرش الجنسي، التي تحدث داخل الأمانة العامة.

40- ووسع المكتب نطاق أنشطته المتعلقة بالدعم والتواصل لمنع التحرش الجنسي والقضاء عليه، بما في ذلك التحرش عبر الإنترنت، وذلك بتعزيز ثقافة التوجيه وتهيئة بيئة العمل التمكينية. ويشارك المكتب في مبادرتي "متحدون ضد العنصرية" و"متحدون من أجل الاحترام". وقد أدرج جميع الموظفين في خطط عملهم أهدافا لتعزيز التنوع وثقافة الاحترام وعدم التهاون والمساواة في مكان العمل، وكذلك المساهمة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد تم تعزيز ثقافة عدم السكوت عن الخطأ من خلال تنفيذ مبادرة تسمى "تمنيت لو كنت تعرف"، حيث دعي الموظفون لإرسال تعليقاتهم حول جميع جوانب العمل دون الكشف عن هويتهم. وجرى توسيع نطاق تنفيذ "مدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في فعاليات منظومة الأمم المتحدة"، وذلك مثلا من خلال موقع شبكي متاح للجمهور ورسائل فيديو من رؤساء المنظمات التي تتخذ من فيينا مقرا لها.

رابعاً - معلومات محدثة عن العوامل الرئيسية المحركة للتنوع الجغرافي

41- يواصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة تنفيذ سياسات الأمانة العامة ومبادراتها الرامية إلى تعزيز وتحقيق التوزيع الجغرافي العادل وتنوع إقليمي أكبر، على النحو المبين في استراتيجية التنوع الجغرافي، التي نشرها مكتب الموارد البشرية في كانون الثاني/يناير 2020. ويشمل مصطلح "التنوع الجغرافي" هدفَي التوزيع الجغرافي العادل وزيادة التنوع فيما بين المجموعات الإقليمية. والهدفان ذوا الطابع الجغرافي متكاملان، على النحو المبين في الإرشادات التي يقدمها رئيس الديوان بشأن إحراز تقدم صوب إيجاد قوة عمل متنوعة تجسد الطابع الدولي الذي تتسم به المنظمة. ويسلط هذا القسم الضوء على الأطر الرئيسية المعمول بها، وكذلك الأنشطة التي يضطلع بها المكتب والتقدم الذي أحرزه في هذا الصدد.

42- واستنادا إلى استراتيجية التنوع الجغرافي التي وضعها مكتب الموارد البشرية، وكذلك قرار لجنة المخدرات 12/61 وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية 7/27، تشمل خطة العمل التي وضعها المكتب طائفة من الجهات الفاعلة، منها دائرة إدارة الموارد البشرية، والقيادة العليا، ومديرو التوظيف وأفرقتهم، والمكاتب الميدانية المحلية، وموظفو المكتب، والدول الأعضاء، وسائر الجهات الفاعلة التابعة للأمم المتحدة، وتشجع هذه الجهات على المشاركة. وبعد بدء التنفيذ الأولي في كانون الأول/ديسمبر 2019، استمرت عملية مراجعة خطة العمل وتعزيزها في آب/أغسطس 2020، مما أرسى مجموعة متنوعة جديدة من نقاط العمل.

43- ففيما يخص زيادة الوعي الداخلي بشأن أهمية تعزيز التنوع الجغرافي، واصل المكتب تبادل المعلومات على نحو موسع مع مختلف أصحاب المصلحة، وكثف من ذلك، فيما يخص أهداف المكتب المعنية بالتنوع الجغرافي، وخطة العمل ذات الطابع الجغرافي، والتكوين الجغرافي لقواه العاملة. وفي عامي 2020 و2021، واصل المكتب تقديم معلومات مفصلة إلى أفرقة التوظيف والمديرة التنفيذية، عند تقديم توصية باختيار أحد المرشحين، تتعلق بحالة التمثيل الجغرافي وعضوية المجموعات الإقليمية بالنسبة للمرشحين.

44- وخلال النصف الأول من عام 2021، أُطلقت بنجاح حلقة دراسية شبكية لفائدة مديري التوظيف بشأن ركائز التنوع الثلاث (التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي وإدماج منظور الإعاقة)، ويجري تنفيذها على نطاق أوسع في النصف الثاني من عام 2021. وهي مصممة لإعطاء أفرقة التوظيف فهما أفضل للسياسات الحالية

ومفاهيم التنوع الجغرافي، كما أنها تتيح جمع التعليقات ومناقشة نُهج إضافية لتعزيز التنوع الجغرافي. ولا تستهدف الحلقات الدراسية الشبكية كبار المديرين فحسب، بل تستهدف أيضا الموظفين المشاركين في عملية التوظيف من أجل زيادة التأكيد على مفاهيم التنوع عبر جميع أقسام المكتب.

45- وإضافةً إلى ذلك، أُبلغ فريق الإدارة العليا التابع للمكتب بالنقد المحرز في تحقيق التنوع الجغرافي في اجتماع اللجنة التنفيذية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة الذي عُقد في تموز/يوليه 2021. وقُدمت أرقام مفصلة، وأعيد تأكيد الأهداف من أجل تعزيز فهم مسألة التوازن الجغرافي وتأكيد أهمية تحقيقه. كما شدد على ضرورة تقديم نظرة عامة على الاختيارات وكيفية تأثيرها على البناء الجغرافي العام لموظفي المكتب.

46- ومن أجل تجديد التركيز على اجتذاب المواهب المتنوعة جغرافيا، واصل المكتب المشاركة في الأنشطة التواصلية على نطاق واسع. وفي أيار/مايو وتشرين الثاني/نوفمبر 2020، عقد المكتب ثماني حلقات دراسية شبكية مهنية لفائدة الأطراف الخارجية المهمة. ورُوج للحلقات الدراسية الشبكية على نطاق واسع من خلال ممثلي المكاتب الميدانية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وقنوات وسائط التواصل الاجتماعي التابعة للمكتب، وأُرسلت رسالة خاصة إلى البعثات الدائمة. وحظيت الحلقات الدراسية الشبكية باهتمام كبير، حيث بلغ مجموع المشاركين فيها 993 مشاركا.

47- وفي عام 2020، تم تعيين تسعة موظفين جدد من مواطني بلدان لم تكن ممثلة من قبل بين موظفي المكتب في الفئة الفنية والفئات العليا (أي إندونيسيا والجزيل الأسود وزامبيا وفيجي وفيت نام وليتوانيا والمغرب ونيبال والنيجر). وبذلك ارتفع العدد الإجمالي للجنسيات الممثلة بين الموظفين في تلك الفئات في المكتب من 88 جنسية في عام 2019 إلى 97 جنسية في عام 2020.

48- وعلاوة على ذلك، أعد المكتب نشرة تواصلية لاستخدامها أثناء الأحداث التي تنظم عبر الإنترنت وبالحضور الشخصي، تَصِل متطلبات دخول مقدمي الطلبات وتقدم معلومات عن عملية التوظيف، إلى جانب توفير وصلات مفيدة لمختلف الموارد المتاحة على الإنترنت. وستترجم هذه النشرة إلى اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، وستكون بمثابة أداة تواصلية أخرى لاجتذاب المرشحين المؤهلين.

49- وفي آذار/مارس 2021، شرع المكتب في إجراء دراسة استقصائية بين جميع الموظفين من الدول الأعضاء الناقصة التمثيل والمجموعات الإقليمية الأقل تمثيلا من أجل جمع مدخلات بشأن الكيفية التي يمكن بها للمكتب أن يروج بفعالية فرص العمل في تلك الدول. وتلقّى المكتب ردودا شملت 30 بلدا، وهو يعكف على إدراج قنوات التواصل التي أُبلغ عنها في قائمة قنوات الترويج لفرص العمل في المستقبل. كما أجرى المكتب تحليلا شمل الجامعات والخريجين والشبكات المهنية ذات الصلة بولاياته في المجموعات الإقليمية الأقل تمثيلا من أجل زيادة توسيع نطاق تواصله وجذب المرشحين المؤهلين. ونتيجة لذلك التحليل، اكتشف المكتب أكثر من 50 منظمة إضافية يمكنه أن ينفذ فيها أنشطة تواصل، حسب المجال المواضيعي ذي الصلة بالوظيفة الشاغرة، مما يمكنه من زيادة تعزيز التنوع الجغرافي في أنشطة التواصل.

50- وإضافةً إلى ذلك، أدخل المكتب المزيد من التقنيات على حزمة برامج المعنية بالتواصل والمتاحة للموظفين على الشبكة الداخلية المخصصة للتنوع. ويمكن لموظفي المكتب تكييف الحزمة لاستخدامها خلال البعثات أو للتواصل مع الشركاء عبر الإنترنت لإطلاع المرشحين المهمين من خلفيات جغرافية مختلفة على إمكانية العمل لصالح المكتب. وتتضمن الحزمة عرضا إيضاحيا بشأن التوعية يتضمن نقاطا حوارية، ونشرات تتضمن معلومات عن الإمكانات الوظيفية، وفيديو عن فرص التوظيف.

51- وإضافةً إلى تلك الجهود الخاصة بالكليات، يتواصل المكتب بانتظام مع مكتب الموارد البشرية بشأن جهود التوعية المشتركة والتدابير العملية الأخرى لتعزيز التنوع الجغرافي.

خامسا - التوصيات

- 52- لعل اللجنة تود أن تحيط علما بجهود المكتب المعني بالمخدرات والجريمة الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وضمان أوسع قدر ممكن من التوزيع الجغرافي في تعيين الموظفين.
- 53- ولعل اللجنة تود 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 التوزيع الجغرافي الواسع والتوازن بين الجنسين.
- 54- وختاما، لعل اللجنة تود أن تطلب إلى المكتب، دون المساس بفرص التطور الوظيفي للموظفين العاملين، أن يواصل تكثيف أنشطته التواصلية ويشجع الدول الأعضاء على دعم المكتب في تلك الجهود، بغية زيادة عدد الطلبات المقدمة من نساء مناسبات ومؤهلات والطلبات الواردة من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، وكذلك من الدول الأعضاء ذات التمثيل الإقليمي المنخفض.

Annex

[English only]

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

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, 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	1	100	1	33	6	46	22	42	82	43	85	57	18	69	215	49
Male	–	–	2	67	7	54	31	58	109	57	64	43	8	31	221	51
Total	1	100	3	100	13	100	53	100	191	100	149	100	26	100	436	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2020, 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	1	100	1	33	5	56	15	47	49	49	57	62	14	70	142	55
Male	–	–	2	67	4	44	17	53	52	51	35	38	6	30	116	45
Total	1	100	3	100	9	100	32	100	101	100	92	100	20	100	258	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 2020, by gender and level

	<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	1	25	7	33	33	37	28	49	4	67	73	41
Male	3	75	14	67	57	63	29	51	2	33	105	59
Total	4	100	21	100	90	100	57	100	6	100	178	100

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by division and gender

<i>Division</i>	<i>Female</i>		<i>Male</i>		<i>Total number</i>
	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	
Division for Operations	104	45	128	55	232
Division for Policy Analysis and Public Affairs	32	53	28	47	60
Division for Treaty Affairs	69	53	60	47	129
Office of the Executive Director	10	67	5	33	15

All figures are derived from Umoja and information in human resources management systems. *

Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources **

Management Service and the Information Technology Service.

Division	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Total	215	49	221	51	436

Table 5
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2020, by country of nationality and level

Country of nationality	Under-Secretary-General	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Afghanistan						1		1
Albania						1		1
Algeria					1	1		2
Argentina					1	2		3
Australia				1	4	3		8
Austria					5	9	2	16
Azerbaijan				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		4	1		7
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria					2			2
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3		21
Chad						1		1
Chile						1		1
China				1		6	1	8
Colombia					1	2		3
Czechia						1	1	2
Democratic People's Republic of Korea						4		4
Denmark			1	1	2	2		6
Ecuador					1			1
Egypt	1			2	1	2	1	7
Fiji						1		1
Finland				1	4			5
France			1	6	10	8		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	11	1	29
Ghana				1				1
Greece				1	2	1		4
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	3	1		7
Indonesia					1	2		3
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	2	1		4

<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>
Israel						1		1
Italy			2	9	18	9	2	40
Japan		1			6	7	1	15
Jordan					1			1
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	2		3
Kyrgyzstan						1		1
Latvia					1			1
Lebanon					3	2		5
Liechtenstein					1			1
Lithuania					1			1
Malawi							1	1
Malaysia						1		1
Malta					1			1
Mauritius					1			1
Mexico					2	2	1	5
Montenegro							1	1
Morocco						1		1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Nepal						1		1
Netherlands				1	3		1	5
New Zealand					3	2		5
Niger						1		1
Norway				2		4		6
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				2				2
Poland						1		1
Portugal				1		1		2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russian Federation				2	5	4	1	12
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	2		6
Spain				2	5	6	3	16
Sudan				1				1
Sweden					4			4
Switzerland					1	1		2
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Turkey					1	1		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					2	1		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	16	2		22
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	14	6	4	29
Uzbekistan					2	3		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Viet Nam						1		1
Zambia						1		1
Zimbabwe						1		1
Total (97 countries)	1	3	13	53	191	149	26	436

Table 6
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by office and gender

<i>UNODC office</i>	<i>Female</i>		<i>Male</i>		<i>Total number</i>
	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	
Country Office in Afghanistan	1	13	7	88	8
Country Office in the Plurinational State of Bolivia	–	–	1	100	1
Country Office in Colombia	1	20	4	80	5
Country Office in the Islamic Republic of Iran	–	–	1	100	1
Country Office in Nigeria	1	20	4	80	5
Country Office in Pakistan	1	14	6	86	7
Country Office in Peru	–	–	2	100	2
Brussels Liaison Office	2	100	–	–	2
New York Liaison Office	2	67	1	33	3
Programme Office in Portugal	1	100	–	–	1
Liaison and Partnership Office in Brazil	1	100	–	–	1
Liaison and Partnership Office in Mexico	1	25	3	75	4
Programme Office in Ukraine	2	100	–	–	2
Regional Office for Central Asia	5	50	5	50	10
Regional Office for Eastern Africa	12	63	7	37	19
Regional Office for the Middle East and North Africa	11	41	16	59	27
Regional Office for Central America and the Caribbean in Panama	5	42	7	58	12
Regional Office for South Asia	3	43	4	57	7
Regional Office for Southern Africa	5	83	1	17	6
Regional Office for South-East Asia and the Pacific	11	32	23	68	34
Regional Office for South-Eastern Europe	1	50	1	50	2
Regional Office for West and Central Africa	6	33	12	67	18
Programme Office in Switzerland	1	100	–	–	1
UNODC headquarters, Vienna	142	55	116	45	258
Total	215	49	221	51	436

Table 7
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by gender

Gender	General Service staff		International consultants		Interns		Local consultants and individual contractors		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	174	65	208	42	48	72	169	34	43	52	594	49	102	55	1338	47.76
Male	94	35	283	58	19	28	315	64	40	48	617	51	83	45	1451	51.81
Other							12	2							12	0.42
Total	268	100	491	100	67	100	496	100	83	100	1211	100	185	100	2801	100

Table 8
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by country of nationality

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Afghanistan	8			1	2	46		57
Albania	1	1			1	1		4
Algeria		1				1	1	3
Angola		1					1	2
Argentina	1	6		1	1	1	1	11
Armenia	1							1
Australia	1	14		2			1	18
Austria	43	20	4				4	71
Azerbaijan						1		1
Bangladesh	1			8		6	2	17
Belarus		2						2
Belgium	2	3	2				2	9
Belize				1				1
Benin				1				1
Bhutan						3		3
Bolivia (Plurinational State of)	2			10	1	39	3	55
Bosnia and Herzegovina	3			10		4		17
Brazil	2	8	3	11	1	43	13	81
Brunei Darussalam							1	1
Bulgaria	4						2	6
Burkina Faso				8			9	17
Cabo Verde				4		3		7

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Cambodia				1		2	6	9
Cameroon				3	1		1	5
Canada	3	21	2				7	33
Central African Republic				1				1
Chad						1	1	2
Chile	2	2						4
China	1	5	1	1			3	11
Colombia	7	6	1	6	6	337	1	364
Costa Rica						1		1
Côte d'Ivoire		1		1		2	1	5
Croatia	1	3		2				6
Czechia		1						1
Democratic Republic of the Congo		1						1
Denmark		4						4
Djibouti		1						1
Dominica				1				1
Ecuador		1		5	1	3	2	12
Egypt	11	7	1	3	2	35	1	60
El Salvador				8		11	2	21
Ethiopia	4	1			2			7
Fiji				1		2		3
Finland	1	1					1	3
France	5	29	8	9		4	16	71
Gabon						2		2
Gambia				1		3		4
Georgia						2		2
Germany	3	13	3				4	23
Ghana	1	1		8	2	2	1	15
Greece		6					1	7
Guatemala		1		5		3		9
Guinea			1	3		2		6
Honduras	1							1
Hungary	1	4						5
India	8	6		11	3	17	3	48
Indonesia	1			7		26		34
Iran (Islamic Republic of)	5	1		8	2	10	1	27
Iraq						3		3
Ireland	4	8						12
Israel	1					1		2
Italy	2	15	6	3		2	11	39
Jamaica		1						1
Japan		2					1	3
Jordan		2			1	5		8

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Kazakhstan	1	2		9		17		29
Kenya	27	28	2		16		3	76
Kyrgyzstan				14		20		34
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	11		18
Latvia		2						2
Lebanon			3		1	6	1	11
Liberia		1				2		3
Libya						4		4
Lithuania		4						4
Madagascar		1						1
Malawi		1		1		4		6
Malaysia		1		1			6	8
Maldives				3		3		6
Mali	1			11		2		14
Malta		1						1
Mauritania	1	2		4			4	11
Mexico	6	4	1	11	7	118	3	150
Mongolia		1					1	2
Montenegro				3				3
Morocco		3		1		5		9
Mozambique		1	1	1		2		5
Myanmar				14	1	63	2	80
Namibia			1					1
Nepal				2		2	1	5
Netherlands		6	1	1			3	11
New Zealand		5						5
Niger	2	1		21	3	30	9	66
Nigeria		2	1				4	7
North Macedonia	2			7		4		13
Norway		2						2
Pakistan	2			62	5	58	1	128
Panama	1	1		7		28	1	38
Paraguay		1				1		2
Peru	2	3		5		15	4	29
Philippines	2	1		3		10		16
Poland	2	1	1					4
Portugal		9	1				2	12
Republic of Korea		2			1		2	5
Republic of Moldova						1		1
Romania	3	2	1	1			2	9
Russian Federation	5	9	3				1	18
Rwanda						1		1
Senegal	23	3	1	32	13	12		84
Serbia	3	1	1	10		9	1	25

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Seychelles		2						2
Sierra Leone				1		2		3
Singapore		1	1					2
Slovakia	1	6						7
Slovenia	1	3						4
Somalia	4	19			3	6		32
South Africa	4	9		5		11	1	30
South Sudan							1	1
Spain	4	8	3	1		2	4	22
Sri Lanka	8	2		6		5	1	22
State of Palestine						3		3
Sudan						2		2
Sweden	2	10					2	14
Switzerland		2	1					3
Syrian Arab Republic		1					1	2
Tajikistan	1	1		4		16		22
Thailand	7	1		10	1	31	1	51
Togo				2			2	4
Trinidad and Tobago		1						1
Tunisia	1	1	1			7		10
Turkey			1					1
Turkmenistan				4		7		11
Uganda	1	2			1			4
Ukraine	1	2				3		6
United Arab Emirates				1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	5	63	2	2			4	76
United Republic of Tanzania				1				1
United States of America	1	50	5	3			4	63
Uruguay		3						3
Uzbekistan	7		2	52	3	47		111
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1			1		1	1	4
Viet Nam	2			30	1	10	5	48
Yemen		2	1				1	4
Zambia				1		3		4
Zimbabwe		1				3	2	6
Total (144 countries)	268	491	67	496	83	1 211	185	2 801

Table 9
All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by regional group

Regional group	Professional and higher categories ^a	Professional and higher categories (temporary)	General Service staff	National Professional Officers	International consultants and individual contractors	Local consultants and individual contractors	Service contractors	United Nations Volunteers	Interns	Total	
	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Percentage
Group of African States	43	8	80	43	91	114	147	42	9	577	17.40
Group of Asia-Pacific States	73	6	57	22	31	256	426	40	8	919	27.71
Group of Eastern European States	41	3	29	1	41	33	25	6	6	185	5.58
Group of Latin American and Caribbean States	34	9	25	17	38	72	601	31	5	832	25.08
Group of Western European and other States	277	22	77		290	21	9	66	39	801	24.15
State of Palestine							3			3	0.09
Total	468	48	268	83	491	496	1 211	185	67	3 317	100

^a Including 24 Junior Professional Officers.

Table 10
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by level

Level	Gender	1 January–31 December 2020		1 January–30 June 2021	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-2	Female	4	66.7	1	20.0
	Male	2	33.3	4	80.0
P-3	Female	23	48.9	14	63.6
	Male	24	51.1	8	36.4
P-4	Female	11	52.4	6	54.6
	Male	10	47.6	5	45.4
P-5	Female	6	85.7	–	–
	Male	1	14.3	1	100.0
D-1	Female	1	50.0	–	–
	Male	1	50.0	1	100.0
Subtotal	Female	45	54.2	21	52.5
Subtotal	Male	38	45.8	19	47.5
Total		83	100	40	100

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

Table 11
Country of nationality of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Afghanistan			1			1
Algeria		1				1
Argentina		3				3
Australia			1			1
Austria	1	1	2			4
Belarus			1			1
Belgium		1	1			2
Bolivia (Plurinational State of)		1				1
Brazil		2				2
Bulgaria			1			1
Canada		3	1			4
Chile		1				1
China		2				2
Colombia	1	2				3
Côte d'Ivoire		1				1
Denmark		1	1			2
Egypt	3	1				4
Eritrea	1					1
Fiji		2				2
Finland		1				1
France		4	2	1	1	8
Germany		4	2	1		7
Honduras		1				1
India			1			1
Indonesia		2				2
Iraq	1					1
Italy		5	1	3	1	10
Japan		4	2			6
Kenya		2				2
Lebanon	1	1	1			3
Lithuania			1			1
Malawi			1			1
Malta			1			1
Mauritius		1				1
Nepal		1				1
Netherlands				1		1
New Zealand			1			1
Niger		1				1
Norway				1		1
Poland		1				1
Portugal			2			2

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Republic of Korea		3				3
Romania		1				1
Russian Federation		1	1			2
Senegal		2				2
South Africa		1	1			2
Spain	1	2	1		1	5
Sri Lanka	1					1
Sudan				1		1
Sweden		1				1
Switzerland		1				1
Turkey			2			2
Ukraine			1			1
United States of America		4	2			6
Uzbekistan		2				2
Viet Nam	1					1
Zimbabwe		1				1
Total	11	69	32	8	3	123

Table 12

Regional distribution of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by level

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Group of African States	4	12	2	1		19
External	4	12	1			17
Internal			1	1		2
Group of Asia-Pacific States	4	15	5			24
External	4	14	2			20
Internal		1	3			4
Group of Eastern European States	1	4	5	2		12
External	1	4	3			8
Internal			2	2		4
Group of Latin American and Caribbean States	1	10				11
External	1	9				10
Internal		1				1
Group of Western European and other States	1	28	20	5	3	57
External	1	23	10			34
Internal		5	10	5	3	23
Total	11	69	32	8	3	123

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

Table 13
Gender distribution of candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by duty station

	<i>Female</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Male</i>	<i>Total</i>
Field offices	38	38	50.0	50.0	76
Vienna	28	19	59.6	40.4	47
Total	66	57	53.7	46.4	123

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

Table 14
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 2020, by gender and level

	<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	–	–	1	50	4	80	5	63	11	52	3	38	24	53
Male	1	100	1	50	1	20	3	38	10	48	5	63	21	47
Total	1	100	2	100	5	100	8	100	21	100	8	100	45	100

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

Table 15
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 2020, by country of nationality and level

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Australia					1	1	2
Austria				2		2	6
Bahamas					1		1
Belarus						1	2
Cambodia						1	1
China						2	2
Democratic People's Republic of Korea						1	1
Ethiopia						1	1
France						1	2
Germany			1	1	3	2	7
Greece						1	1
India						1	1
Kenya					1		1
Lebanon						1	1
Malaysia						1	1
Netherlands					1		1
Panama			1				1
Philippines						1	1
Spain			1				1
Thailand		1					1

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Turkey					1		1
Uganda				1			1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of America		1	1	1	2	2	7
Total	1	2	5	8	21	8	45

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