

GOV/2011/50-GC(55)/20

١٩ آب/أغسطس ٢٠١١

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند ٢٣(ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(55)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

موجز

- يرجو المؤتمر العام، في القرار GC(53)/RES/18، (القسم بء المعنون "المرأة في الأمانة") الذي اعتمده في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، من المدير العام أن يقدم تقريراً كل سنتين عن تنفيذ هذا القرار إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام.
- وقد أُعدَّ هذا التقرير استجابة للطلب الوارد في القرار.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن يحيط مجلس المحافظين علماً بهذا التقرير ويوصي بإحالته إلى المؤتمر العام للنظر فيه ويؤيد نداء المدير العام لجميع الدول الأعضاء، التي لم تقم بتعيين جهات اتصال، إلى القيام بذلك بقصد تنشيط دعم جهود الأمانة الرامية إلى توظيف النساء.

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- معلومات أساسية

١- في القرار GC(53)/RES/18، (القسم بء المعنون "المرأة في الأمانة")، الذي اعتمده المؤتمر العام في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، طلب من المدير العام، عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، أن يكفل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، واستقدامهم على وجه الخصوص من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وأن يسعى لبلوغ هدف مساواة المرأة في التمثيل على مستوى جميع المجموعات والفئات الوظيفية في الوكالة، لا سيما الوظائف العليا على مستوى تقرير السياسات واتخاذ القرارات.

٢- ويظل النقص في التوازن بين الجنسين يمثل مشكلة على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة: فوفقاً لما جاء في أحدث تقرير صادر عن الأمين العام^١، ما برح تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها، في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة على حد سواء، منخفضاً، رغم الارتفاع الطفيف الذي سجله خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، من ٣٨,٤٪ إلى ٣٩,٩٪. ورغم أن الوكالة لا تزال واحدة من منظمات الأمم المتحدة ذات أدنى نسبة تمثيل للموظفات في الفئة الفنية بما نسبته ٢٤,٥٪، فإن عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا تنامي بنسبة ١,٥٪ منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ وبنسبة ٢,٣٪ منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، وهو اتجاه مشجع.

٣- كما أن مشاركة المرأة في فروع معينة للعلوم الطبيعية وفي مجالي الهندسة والتكنولوجيا متدنية في القطاعين الخاص والأكاديمي. وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم، فإن إجمالي عدد الخريجين الجامعيين في الدول الأعضاء – لا سيما النساء – في المجالات الدراسية المتعلقة بالقطاع النووي ما زال منخفضاً وبالتالي يظل عدد النساء اللاتي يمكن الاستعانة بهن في المجال النووي محدوداً. ومن ثم فإن أحد أهم العوائق التي تواجه الأمانة في سبيل بلوغ هدف المساواة في التمثيل بين الجنسين هو الافتقار إلى تزايد عدد النساء الممارسات لمهن علمية، خاصة في قطاع الصناعة النووية.

^١ تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، تقرير الأمين العام، الوثيقة A/63/334، ٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠.

^٢ تشير الأرقام إلى جميع النساء المعيّبات بموجب عقود وظائف في الفئة الفنية لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، بغض النظر عن مصدر التمويل.

باء- مبادرات الأمانة الهادفة إلى زيادة تمثيل المرأة

٤- نفذت الأمانة منذ ٢٠٠٧ سياسة شاملة بشأن مراعاة المنظور الجنساني. وتشمل هذه السياسة المساواة في التوظيف فضلاً عن تعميم مراعاة اعتبارات الجنسين في برامج وعمليات الأمانة (سياسة تم تطبيقها في إطار إعداد برنامج الوكالة وميزانياتها للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣).

٥- وقد وضعت الأمانة سلسلة آلياتٍ منسقة بُغية تحقيق هدف المساواة بين الجنسين. وتواصل نقطة الاتصال المعنية بشواغل الجنسين، التابعة للوكالة، العمل من أجل بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين المنصوص عليها في السياسة المتعلقة بالجنسين. وتدعم نقاط اتصال معنية بشواغل الجنسين على مستوى الإدارات هذا العمل وتساعد نواب المدير العام في جهودهم الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في إداراتهم. ويضطلع بهذه الوظائف المتنوعة موظفون أضيفت هذه الوظائف إلى مهام عملهم المعتادة.

باء-١- التدابير المتعلقة بالتوظيف

٦- تواصل الأمانة العمل مع ممثلي الدول الأعضاء بحثاً عن سبل جديدة لنشر المعلومات عن عمل الوكالة وتشجيع المرشحات المؤهلات تأهيلاً جيداً لشغل وظائف فنية على تقديم طلباتهن.

٧- وتم التركيز بصفة خاصة على تمثيل الوكالة في المؤتمرات والاجتماعات التي يمكن عبرها الاتصال بنساء مختصات بالمجالات العلمية. كما يولى اهتمام لتعزيز برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين وبرنامجي المنح الداخلية والمنح الدراسية، الهادفة إلى إكساب الموظفات الفتيات الشابات خبرة وظيفية عملية.

٨- وبناءً على دعوة دول أعضاء^٣، تم إيفاد ثماني بعثات توظيفية منذ عام ٢٠٠٩، وقد أتاحت هذه البعثات فرصاً إضافية للوصول إلى مرشحات مؤهلات تأهيلاً جيداً. وفي أيار/مايو ٢٠١١، قامت إحدى الدول الأعضاء، من خلال نقاط الاتصال المعنية بتوظيف النساء في الوكالة، بالترتيب لبرنامج مدته يوم ونصف اليوم في الوكالة من أجل توفير معلومات عملية حول عملية تعيين الموظفين الفنيين والنساء والشباب، لستة عشر مشاركاً تم اختيارهم من خلال وزارة خارجية الدولة العضو المعنية.

٩- وقد دعمت الأمانة إنشاء رابطتين تدعمان وتشجعان الموظفات الفتيات في المجالات التي تعمل فيها الوكالة. وقد فتحت الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي فصلاً لها في الوكالة وفتحت رابطة المرأة في الأمن الدولي فصلاً لها على مستوى النمسا. ويدعم أعضاء الأمانة عمل هاتين المنظميتين، لا سيما تعريف النساء بعمل الوكالة، فضلاً عن جهود التواصل الخارجي مع الفتيات والطالبات قصد توعيتهن بشأن الفرص المهنية المتاحة في المجال النووي.

١٠- وللمرة الثانية، شاركت الوكالة في عيد الابنة بفيينا خلال شهر نيسان/أبريل ٢٠١٠. حيث أمضت خمسون شابة تتراوح أعمارهن بين ١١ و١٦ سنة يوماً في الوكالة حيث أُطلعن على ماهية عمل ذويهن. ومن شأن هذا المسعى، وهذا ما يؤمل منه، أن يشجع بعضاً منهم على اختيار مجالات مهنية من قبيل العلوم النووية أو غيرها من المجالات التقنية.

^٣ ليس لدى الأمانة ميزانية مرصودة للبعثات التوظيفية ولذا فإن تكلفة هذه البعثات تمّول بواسطة الدولة العضو التي تطلبها.

١١- كما تواصل الأمانة علاقاتها بكل من الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، التابعة للأمم العام، وسائر المنظمات التي تعمل على تحقيق المساواة في تمثيل الجنسين. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١١، جرى دمج هذه المجموعات معاً لتصبح معروفة رسمياً باسم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

١٢- ويستمر إيلاء اهتمام خاص لتقويم المرشحات في كل من عمليتي الفحص الأولي والاختيار لشغل الوظائف الشاغرة. وفي حالة تساوي المؤهلات المطلوبة لوظيفة ما، يولى اعتبار خاص للمرشحات الإناث.

باء-٢- مشاركة الدول الأعضاء

١٣- في آذار/مارس ٢٠٠٥، طلبت الأمانة من جميع الدول الأعضاء تعيين نقاط اتصال تدعم بفاعلية جهودها في مجال توظيف النساء. وبحلول ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، كانت ٦٨ دولة عضواً قد انضمت إلى هذه المبادرة. وتعد الأمانة اجتماعات دورية مع المختصين بنقاط الاتصال لإطلاعهم على ما يستجد من تطورات، فضلاً عن مناقشة سبل الاستفادة من مصادر حكومية وغير حكومية على حد سواء لتشجيع النساء المؤهلات تأهيلاً جيداً على التقدم لشغل الوظائف الشاغرة في الوكالة. كما يقوم المختصون بنقاط الاتصال بتوفير المعلومات للمؤسسات والوكالات والجامعات الوطنية، إلى جانب المنظمات المهنية والنسائية، وتيسير الاتصال بهذه الجهات، مع إعلامها مباشرة بالإشعارات بالوظائف الشاغرة في الوكالة. وبفضل الدعم المقدم من نقاط الاتصال، أقامت الأمانة شبكة تضم نحو ٥٠٠ مؤسسة يتم شهرياً موافاتها بإشعارات الوظائف الشاغرة عن طريق البريد الإلكتروني. كما تضع نقاط الاتصال الترتيبات المتعلقة بالبعثات التوظيفية، وتساهم في الإعلان عن الوكالة كجهة عمل محتملة بإتاحة عناوين الاتصال في المجالات المتخصصة والمواقع الشبكية، وتروج لبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين والتدريب الداخلي والمنح الدراسية.

١٤- وقد أقامت عشر دول أعضاء ترتيبات مع الوكالة تزودها بموجبها بموظفين فنيين مبتدئين. ومولت فرادى الدول الأعضاء مجموع نفقات تعيين ٣٣ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بحيث شكلت النساء ٥١٪ من هؤلاء الموظفين. وعقدت الوكالة اتفاقان فيما يتعلق بالموظفين الفنيين المبتدئين خلال الفترة المشمولة بالتقرير وما زالت تناقش وضع ترتيبات مماثلة مع دول أعضاء إضافية.

باء-٣- التوازن بين العمل والحياة

١٥- تقوم الأمانة باستمرار باستعراض وتحديث وتعزيز سياساتها المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة. ومعظم السياسات المنفذة في سائر المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد، الموجهة نحو تحسين ظروف العمل والحياة (مثل نظام ساعات الدوام المرن، والعمل بدوام جزئي، والعمل من المنزل)، هي سياسات راسخة منذ أمد طويل. وتنظم الأمانة اجتماعات دورية للمواظبة على إطلاع الموظفين على هذه البرامج، حيث يستفيد الموظفون منها بصورة متزايدة.

باء-٤- التدابير المتعلقة بتقديم التقارير

١٦- يقدم رؤساء الإدارات تقريراً سنوياً عن التدابير المتخذة والأنشطة المضطلع بها لدعم زيادة عدد النساء في فئة الموظفين الفنيين. ولا تفتأ جميع القطاعات في الأمانة تولي اهتماماً خاصاً لتعيين النساء من المرشحات

المدرجات في القوائم المختصرة أثناء عملية التعيين، ليس هذا فحسب بل إنها تسعى جاهدةً كذلك لإتاحة الفرصة أمام الشابات في الفئة الفنية لاكتساب خبرة وظيفية في مجال التكنولوجيات والتطبيقات النووية. ويولى اهتمام خاص لمشاركة النساء في المؤتمرات وحلقات العمل والمشاريع البحثية، فضلاً عن اللجان والهيئات الاستشارية.

١٧- وقد شاركت موظفات من كبار موظفي الأمانة في دورات تدريبية ركزت على مراعاة الفروق بين الجنسين ومهارات المخاطبة.

جيم- تمثيل المرأة في الأمانة

١٨- يتضمن المرفق أشكالاً ورسوماً بيانية توضح النتائج المذكورة أدناه.

١٩- ومن أجل توفير قدر أكبر من الشفافية في تقارير التوظيف المقدمة إلى الدول الأعضاء وتحقيق قدر أكبر من الفعالية الإدارية، تم مؤخراً جمع كافة الوظائف "الدائمة" و"المتوسطة الأجل" تحت بند واحد وتم تدرجياً إلغاء الوظائف المتوسطة الأجل، مما خلف أثراً على الإحصائيات الخاصة بعدد النساء في الأمانة.

٢٠- وباستخدام المعايير السابقة، فإن نسبة تمثيل النساء اللواتي يشغلن وظائف فنية ضمن فئة الموظفين الدائمين^٤ تبلغ ٢٤,٤٪. وبعد الانتهاء من تحويل الوظائف المتوسطة الأجل، بلغ تمثيل النساء اللواتي يشغلن وظائف فنية ضمن فئة الموظفين الدائمين ما نسبته ٢٣,٥٪.

جيم-١- الوضع الحالي

٢١- كما في ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، بلغ إجمالي عدد الموظفات العاملات في الأمانة ١٠٤٢ موظفة، يمثلن ٤٢,٦٪ من عدد الموظفين:

- وفي فئة الخدمات العامة (التي تشمل طائفة متنوعة من الوظائف، مثل التقنيين المختصين بتكنولوجيا المعلومات وبالمختبرات، ومساعدتي الحسابات، وموظفي الأعمال الكتابية المختصين بالمشتريات)، ظلت نسبة النساء دون تغيير تقريباً (٦٣,٢٪ من الموظفين مقابل ٦١٪ في عام ٢٠٠٩).
- ومن بين الموظفين الدائمين في الفئة الفنية والفئات العليا، ازدادت حصة النساء من ٢٣,٤٪ في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ لتبلغ ٢٣,٥٪ في ١ حزيران/يونيه ٢٠١١ (أي زيادة بنسبة ٠,١٪).

٢٢- وبالتالي لا يتناول هذا التقرير سوى الموظفين الدائمين في الفئة الفنية والفئات العليا.

^٤ يشمل مفهوم الموظفين العاديين جميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا الذين يخضعون للائحة الموظفين والنظام الإداري للموظفين، ممن عُيّنوا وفقاً لإجراءات التعيين النمطية من خلال الاعتمادات المتوافرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ولا تشمل هذه الفئة موظفين آخرين مثل الخبراء العاملين مجاناً، والخبراء الاستشاريين، والموظفين الذين تدفع رواتبهم من أموال خارجة عن الميزانية.

٢٣- وحتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، ما فتئ اختلال التوازن بين الجنسين يتعاظم على مستوى كبار الموظفين في كلِّ من الفئات الوظيفية العلمية/ الهندسية والإدارية. ولكن على مستوى وظائف الفئة 'مد-٢' التي لم تكن، في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، تشغلها أيُّ نساء على الإطلاق، فقد ارتفع عدد الموظفات ليصل إلى ٣ في عام ٢٠٠٩، أي بنسبة ٢٠٪. وفي الوقت الحالي، على الرغم من بقاء عدد النساء في وظائف الفئة 'مد-٢' على حاله، باتت النساء يشكلن ٣٠٪ من العدد الإجمالي لموظفي تلك الفئة.

٢٤- وكانت نسبة النساء في مختلف الفئات الوظيفية على النحو التالي:

- المجال الإداري: ٣٢,٣٪ (مقابل ٣٤,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، و ٣٥,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، و ٣١,٣٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٥).
- المجال العلمي/الهندسي: ١٨,٠٪ (مقابل ١٧,٣٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، و ١٥,٥٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، و ١٤,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٥).

٢٥- وكما في ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، كان تمثيل النساء، على مستوى كبار الموظفين، كالتالي:

- المجال الإداري: ١٨,٢٪ (مقابل ٩,٥٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٩).
- المجال العلمي/الهندسي: ٢١,١٪ (مقابل ٢٦,٣٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٩).

جيم-٢- طلبات الالتحاق والتعيينات

٢٦- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ورد ٣٦٣ ٢٥ طلباً خارجياً لشغل وظائف دائمة: منها ٢٤,٦٪ من نساء و ٧٥,٤٪ من رجال (مقابل ٢١,٥٪ من نساء خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ١٩,٦٪ من نساء خلال فترة السنتين التي سبقت تلك الفترة).

٢٧- ومن بين المرشحين الخارجيين الذين تقرر أنهم "مؤهّلون تأهيلاً جيداً"، كانت نسبة النساء ٢٢,١٪ والرجال ٧٧,٩٪ (مقابل ٢١,٥٪ من النساء خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢٤,٥٪ خلال فترة السنتين قبل تلك الفترة):

- في المجال العلمي/الهندسي، بلغت حصة النساء المؤهّلات تأهيلاً جيداً ١٦,٠٪ في عام ٢٠١١، مقابل ١٥,٨٪ خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق.
- وفي مجال العمل الإداري، بلغت نسبتهن ٣١,٠٪ مقابل ٣١,٣٪ خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

٢٨- ومن بين المرشحين المختارين الذين عُرضت عليهم وظائف، بلغت نسبة النساء ٢٥,٤٪ (مقابل ٢١٪ خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق).

٢٩- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وقع الاختيار على امرأة لشغل المنصب في ٧١,٢٪ من الحالات التي اختير فيها أحد المرشحين الخارجيين وأدرجت فيها مقدمات خارجيات ضمن المرشحين المصنّفين باعتبارهم "مؤهّلين تأهيلاً جيداً". ويتم ذلك بوضوح عن مواصلة إيلاء عناية كبيرة للتوازن بين الجنسين في عملية الاختيار.

٣٠- وقد مثل العدد الإجمالي للنساء المعيّبات نسبة ٢٣,٢٪ من التعيينات الخارجية (مقابل ٢٨,٠٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق):

- ففي المجال العلمي/الهندسي، مثلت النساء ما نسبته ١٨,٨٪ من عدد الموظفين الجدد البالغ ١١٢ موظفاً (مقابل ٢٩,٢٪ من أصل ٦٥ موظفاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق).
- وفي المجال الإداري، مثلت النساء ما نسبته ٢٩,٣٪ من عدد الموظفين الجدد البالغ ٨٢ موظفاً (مقابل ٢٦,٦٪ من أصل ٦٤ موظفاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق).

٣١- وفيما لا يُدخر أي جهد من أجل تعيين نساء مؤهلات تأهيلاً جيداً في الوظائف الشاغرة، تتعارض أحياناً هذه الجهود مع اهتمامات منافسة منيثة عن قرارات المؤتمر العام المتعلقة بزيادة تمثيل الموظفين المنتمين لدول أعضاء نامية غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً (وآخرها ما ورد في القرار (GC(53)/RES/18).

جيم-٣- النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل

٣٢- تم تعيين ٣٣,٦٪ من جميع النساء بموجب عقود طويلة الأجل (مقابل ٣٩,٩٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٩)، بينما ٣٨,٥٪ من جميع الرجال معيّنون بموجب عقود طويلة الأجل (مقابل ٤٨,٠٪ في حزيران/يونيه ٢٠٠٩). وفيما قامت ٦ نساء حاصلات على عقود طويلة الأجل بمغادرة الأمانة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مُنحت ٨ نساء عقوداً طويلة الأجل. ويعود هذا التراجع بشكل رئيسي إلى تحويل الوظائف المتوسطة الأجل وليس إلى تغيير في الممارسات المتعلقة بالعقود الطويلة الأجل.

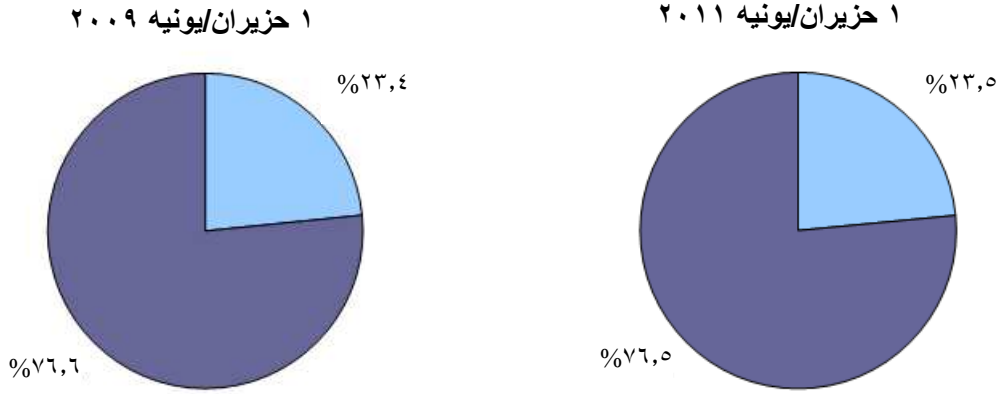
٣٣- ففي المجالين العلمي والهندسي، تبلغ حصة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٤,٩٪ (مقابل ٣٩,٨٪ في عام ٢٠٠٩، و ٣٧,٣٪ في عام ٢٠٠٧). ويعود هذا التراجع أيضاً بشكل رئيسي إلى تحويل الوظائف المتوسطة الأجل وليس إلى تغيير في الممارسات المتعلقة بالعقود الطويلة الأجل. أما النسبة المناظرة من الرجال في المجالين العلمي والهندسي فتبلغ ٤٣,٨٪ (مقابل ٥١,٨٪ في عام ٢٠٠٩، و ٤٥,٠٪ في عام ٢٠٠٧). وفي المجال الإداري، تبلغ نسبة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٢,٥٪ (مقابل ٤٠,٠٪ في عام ٢٠٠٩، و ٣٧,٠٪ في عام ٢٠٠٧)؛ في حين تبلغ نسبة الرجال ٢٨,٢٪ (مقابل ٣٩,٢٪ في عام ٢٠٠٩، و ٣٧,٨٪ في عام ٢٠٠٧).

دال- العمل المقبل

٣٤- طرأ تحسُّن طفيف في تمثيل المرأة في الأمانة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ويشجع المدير العام بشدة جميع الدول الأعضاء التي لم تقم بعد بتسمية نقاط اتصال على أن تفعل ذلك، ويرحّب بالمشاركة الفعالة للدول الأعضاء في تقديم المساعدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في التمثيل على مستوى الأمانة كلها كهدف نهائي.

المرفق

الموظفون الدائمون من الفئة الفنية والفئات العليا
النسبة المئوية من الوظائف التي يشغلها النساء والرجال



النسبة المئوية من الرجال	عدد الموظفين الذكور	النسبة المئوية من النساء	عدد الموظفات الإناث	الرتبة	النسبة المئوية من الرجال	عدد الموظفين الذكور	النسبة المئوية من النساء	عدد الموظفات الإناث	الرتبة
١٠٠	٨	—	—	نائب المدير العام/مساعد	٨٥,٧	٦	١٤,٣	١	نائب المدير العام/مساعد
٧٠,٠	٧	٣٠,٠	٣	مد-٢	٨٠,٠	١٢	٢٠,٠	٣	مد-٢
٧٨,٣	١٨	٢١,٧	٥	مد-١	٨٣,٣	١٥	١٦,٧	٣	مد-١
٨٤,٨	*١٩٥	١٥,٢	*٣٥	ف-٥	٨٤,٨	*١٧٣	١٥,٢	*٣١	ف-٥
٧٥,٣	٢٩٠	٢٤,٧	٩٥	ف-٤	٧٥,٩	٢٣٣	٢٤,١	٧٤	ف-٤
٧١,٦	١٨٤	٢٨,٤	٧٣	ف-٣	٧٠,٣	١٤٩	٢٩,٧	٦٣	ف-٣
٦٧,٦	٢٥	٣٢,٤	١٢	ف-٢	٦٤,٧	١١	٣٥,٣	٦	ف-٢
—	—	—	—	ف-١	—	—	١٠٠,٠	٢	ف-١
٧٦,٥	٧٢٧	٢٣,٥	٢٢٣	المجموع	٧٦,٦	٥٩٩	٢٣,٤	١٨٣	المجموع

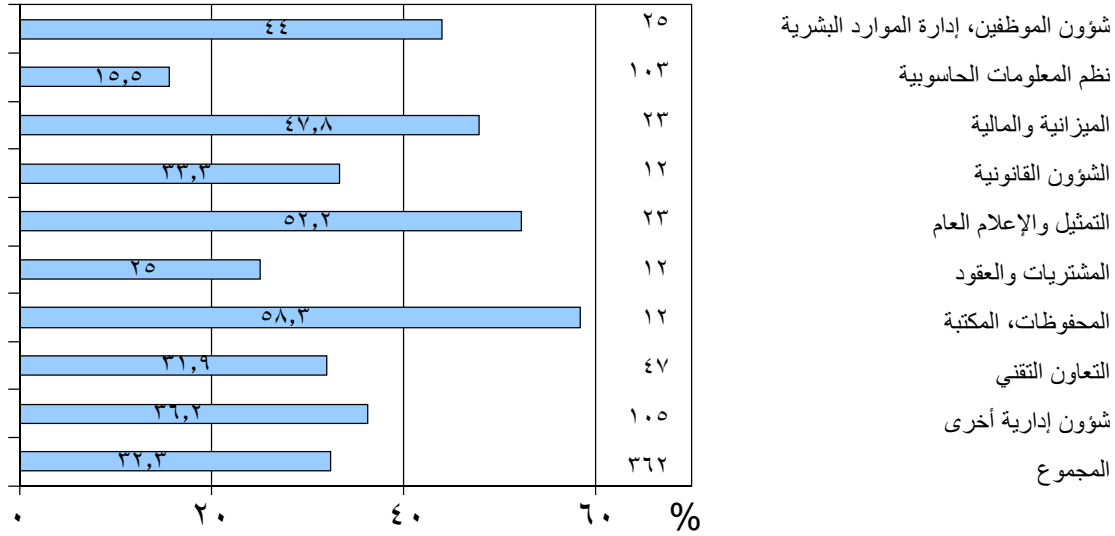
* هذا العدد يشمل موظفين يشغلون وظيفة من الفئة الفنية ف-٥ ويحملون الرتبة الشخصية مدير-١. في عام ٢٠٠٩: امرأة واحدة و ٤ رجال، وفي عام ٢٠١١: امرأة واحدة و ٣ رجال

رجال ■
نساء ■

الموظفون الدائمون في الفئة الفنية والفئات العليا حسب فئات التصنيف المهني
النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء
١ حزيران/يونيه ٢٠١١

مجال العمل الإداري

عدد الموظفين
الإجمالي



مجال العمل العلمي والهندسي

عدد الموظفين
الإجمالي

