

GOV/2013/34-GC(57)/14

٣٠ تموز/يوليه ٢٠١٣

## مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند ٢٥ (أ) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر

(الوثيقة GC(57)/1 وإضافتها Add.1)

### شؤون الموظفين

#### التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

#### ملخص

الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالقسم (أ) من القرار GC(55)/RES/15 الذي اعتمده المؤتمر العام في ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١١، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. وتشكل هذه الوثيقة تقريراً عن الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١١ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

#### الإجراء الموصى به

يوصى بأن يحيط مجلس المحافظين علماً بهذا التقرير وأن يحيله الى المؤتمر العام للنظر فيه.



## شؤون الموظفين التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

### ألف- مقدمة

١- تتعلق البيانات الواردة في هذا التقرير بالموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا - الذين يعرفون بأنهم جميع الموظفين الذين عُيِّنوا وفقاً لإجراءات التعيين النمطية من خلال الاعتمادات المتوفرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ويرد في المرفق الأول تصنيف للموظفين حسب الجنسية. ويتضمَّن هذا التقرير كذلك معلومات عن الخبراء الاستشاريين العاملين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة، والذين يمُولون من الميزانية العادية (انظر المرفق الثاني). ولا يشمل هذا التقرير موظفي فئة الخدمات العامة.

٢- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣، بلغ العدد الإجمالي للوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا ١١٤٢ وظيفة، منها ١٢٢ وظيفة كانت شاغرة (مقارنة بعدد الوظائف البالغ ١١٤٣ و ٢٠١ وظيفة في ١ حزيران/يونيه ٢٠١١).

٣- وتعريف 'البلدان النامية' المستخدم في هذا التقرير هو التعريف الذي تستخدمه شعبة الإحصاءات التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة للأمم المتحدة في نشرتها المعنونة "دراسة الحالة الاقتصادية والاجتماعية في العالم".

٤- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة المبادئ التوجيهية للتعيين. ويتمثل الاعتبار الأول في تزويد الوكالة بموظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تولى المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات الدول الأعضاء في الوكالة ولأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن. وقد دعت قرارات المؤتمر العام كذلك إلى زيادة تمثيل المرأة في الأمانة.

### باء- الأهداف الموضوعية

٥- رجا المؤتمر العام في القسم (أ) من قراره GC(55)/RES/15 من المدير العام، ضمن جملة أمور، "أن يواصل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، وأن يكتف جهوده من أجل أن يزيد تبعاً لذلك -وبخاصة في مستوى فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات وبالنسبة للوظائف الفنية التي تتطلب مهارات محددة- عدد الموظفين الذين ينتمون لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة

تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة". كما دعا القرار "الدول الأعضاء إلى أن تواصل تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل المناصب الشاغرة في أمانة الوكالة".

## جيم- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

### جيم-١- التدابير الإيجابية

٦- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض تنفيذ القسم (أ) من القرار GC(55)/RES/15، وتم رصد التعيينات الفردية للتأكد من أنها تتماشى مع السياسة الحالية التي تنص على وجوب إعطاء أصحاب الطلبات المنتمين للدول الأعضاء النامية ولغيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً اهتماماً خاصاً عند إجراء التعيينات.

٧- وقد أقامت عشر دول أعضاء ترتيبات مع الوكالة تزودها بموجيها بموظفين فنيين مبتدئين. ومولت فرادى دول أعضاء ما مجموعه ٣١ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وتواصل الأمانة مناقشة إقامة ترتيبات مماثلة مع دول أعضاء أخرى.

٨- وفي إطار جهود الأمانة الرامية إلى إطلاع الشباب على عمل الوكالة وعلى الفرص الوظيفية مستقبلاً، واصلت الأمانة تنفيذ برنامجها المخصص للمنح الدراسية في مجال التعاون التقني. كما وسّعت الأمانة كثيراً برنامجها المخصص للتدريب الداخلي، حيث شارك في الفترة المشمولة بالتقرير ٣٤٥ شاباً، وارتفع عدد الذين قدموا منهم من الدول الأعضاء النامية من ٢٤% إلى ٣٠%. وبالإضافة إلى ذلك، كان ٤٧% من المتدربين داخلياً في الأمانة خلال هذه الفترة من النساء.

### جيم-٢- تدابير التواصل

٩- ما فتئت الدول الأعضاء تتلقى دورياً تنبؤات بشأن فرص التوظيف وتوقعات شغور الوظائف في الأمانة (للعامين التاليين)، مع تحديد متطلبات الوظائف كذلك.

١٠- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عُقدت سلسلة من الاجتماعات مع دول أعضاء غير ممثلة ودول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً للوقوف على العوائق المحتملة أمام تعيين موظفين من كل دولة عضو على حدة. كما تم بصورة مستمرة تحديث قاعدة البيانات الخاصة بمصادر التعيين.

١١- ونفذت الأمانة برنامجاً لاكتساب المواهب تسعى من خلاله بفعالية إلى إيجاد مرشحين مناسبين للوظائف، وتسترعي انتباههم للوظائف الشاغرة المُعلن عنها.

١٢- وتستعين الأمانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الويب فيما يخص الوظائف الشاغرة المُعلن عنها. ومنذ تنفيذ هذا النظام، ارتفع عدد الطلبات المقدمة بشكل ملحوظ ليصل إلى نحو ٣٦ ٠٠٠ طلب سنوياً. وفي المتوسط، تلقت الأمانة ١٠٥ طلبات لكل إشعار بوظيفة شاغرة، قُدّم أكثر من ٩٩% منها عبر شبكة الإنترنت. وكان ما يقرب من ٤١% من هذه الطلبات من بلدان نامية.

### جيم-٣- التحسينات منذ عام ٢٠١١

١٣- تواصل الأمانة بذل الجهود لتقليص الوقت اللازم للتعيين عن طريق زيادة إجراءاتها الآلية الخاصة بالتعيين والاختيار إلى الحد الأقصى والعمل مع المديرين المكلفين بالتعيين قبل ظهور وظائف شاغرة بوقت كاف. وسيتم في عام ٢٠١٤ تنفيذ إجراءات تبسيطية إضافية (نظام قوائم محسن، وكذلك برنامج لإحالة المواهب) كجزء من إدراج نظام المعلومات لدعم البرامج على نطاق الوكالة (نظام إيبس).

١٤- وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وسَّعت الأمانة البرامج الرسمية لاكتساب المواهب واختبار الكفاءات والمهارات التقنية. وينطوي اكتساب المواهب على التواصل بفعالية أكثر مع المرشحين، وإجراء بحث لتحديد المرشحين المحتملين وتكوين مجموعات المواهب للوظائف الشاغرة المقبلة. وتم تنفيذ اختبارات المهارات والكفاءات، لا سيما فيما يتعلق بالوظائف الرفيعة المستوى التي تقتضي كفاءات عالية في الإدارة.

١٥- وحسبما يُشجع القسم (أ) من القرار GC(55)/RES/15، نُقِّدَت الأمانة خلال هذه الفترة ثماني مهام توظيفية (أي تقديم عروض في المؤتمرات والاجتماعات وسائر التجمُّعات انصبَّت على مواضيع علمية وتكنولوجية). ونظراً لعدم توافر الموارد اللازمة، تظل كل مهمة من هذه المهام مرهونة بدعوة الدولة العضو المعنية ورعايتها المالية أو تظل كجزء من الاجتماعات التي ترعاها الوكالة.

١٦- وواصلت الأمانة خلال هذه الفترة أيضاً تقديم عروض خاصة في الاجتماعات التي ترعاها الوكالة بمركز فيينا الدولي وفي سائر المؤتمرات المعقودة محلياً. ومن خلال تقديم العروض، جعلت الأمانة الفرص الوظيفية بارزة أكثر أمام المشاركين في المؤتمرات والاجتماعات. وبالإضافة إلى ذلك، استهدفت الأمانة كذلك خلال هذه الفترة الموظفين المحتملين من الشباب والشابات من خلال إقامة ركن للتوظيف في الفعاليات التي تنظمها الجامعات والمدارس.

### دال- البيانات الإحصائية

#### دال-١- المستويات التوظيفية (الدول الأعضاء النامية والدول الأعضاء الأخرى)

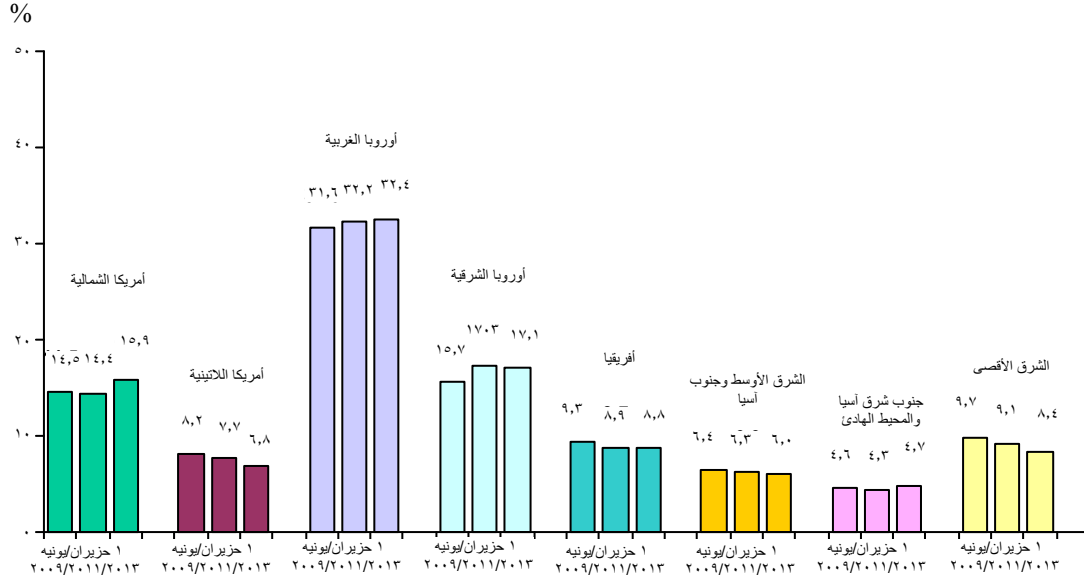
١٧- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم تعيين ٢٣٣ موظفاً في وظائف ثابتة في حين ترك العمل بالأمانة ١٥٧ موظفاً. ومن بين إجمالي عدد المعيّنين، كان هناك ٥٥ شخصاً ينتمون لدول أعضاء نامية (وهو ما يمثل ٢٣,٦% من المجموع) و١٧٨ شخصاً ينتمون لدول أعضاء أخرى.

#### دال-٢- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

١٨- ارتفع عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٥١ إلى ١٥٩ دولة طيلة الفترة المشمولة بالتقرير، كما ارتفع عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة من ١٠٥ إلى ١٠٨ دولة.

١٩- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ازدادت نسبة تمثيل أمريكا الشمالية (١٥,٩%)، وأوروبا الغربية (٣٢,٤%)، وأفريقيا (٨,٨%)، وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ (٤,٧%)، في حين انخفضت نسبة الموظفين المنتمين لدول أمريكا اللاتينية (٦,٨%)، وأوروبا الشرقية (١٧,١%)، والشرق الأوسط وجنوب آسيا (٦,٠%)، والشرق الأقصى (٨,٤%).

### الموظفون في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة الجغرافية



### دال-٣- الموظفون المنتمون لدول أعضاء نامية

٢٠- انخفض عدد الموظفين المنتمين لدول أعضاء نامية انخفاضاً طفيفاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مما أدى إلى تمثيل إجمالي بلغ ٣١% مقارنة بنسبة ٣٢% خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

٢١- وعملاً بالقسم (أ) من القرار GC(55)/RES/15، أجرت الأمانة تحليلاً للمناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً ولعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة مقارنة بحصة المساهمات الإقليمية في الميزانية العادية. وتمثل منطقة الشرق الأقصى تمثيلاً ناقصاً بما قدره ١٢ موظفاً.

٢٢- وتلقت الوكالة طلبات من ١٥٤ دولة من أصل ١٥٩ من الدول الأعضاء. وخلال هذه الفترة، تلقت الوكالة طلبات من ١٠٠ دولة من أصل ١٠٤ من الدول الأعضاء النامية. بيد أن قرابة ٩٠% من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية جاءت من ٤٦ من هذه الدول الأعضاء.

٢٤- وخلال الفترة قيد الاستعراض حدثت تغييرات في الوظائف الرفيعة المستوى: فقد ترك الأمانة ٨ من كبار الموظفين، وتمت تعيينات في ٩ وظائف.

### دال-٤- الموظفون المنتمون لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً

٢٤- بلغت طلبات مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ٥٥٩٣ طلباً (٢١%) من مجموع الطلبات الواردة من الخارج، وشكّلت ٩١ طلباً (٢٣%) من إجمالي الطلبات التي صنّف أصحابها

باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً. وفي الوقت ذاته، كان ٤٥ من مقدمي الطلبات (٢٦%) الذين وقع عليهم الاختيار ينتمون إلى تلك الدول الأعضاء.

#### دال-٥- التنبؤ بحالات ترك الخدمة المتوقعة

٢٥- ستظل الأمانة تواجه تحدياً في شغل وظائفها. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣ كان لدى الأمانة ١٠٢٥ موظفاً فنياً ثابتاً. وسيغادر ٣٢٧ منهم في السنوات السبع القادمة بسبب سن التقاعد أو سياسة التناوب. وهناك في الوقت الحالي ٤٧٠ موظفاً حائزاً لعقود محددة المدة غير نهائية. وبافتراض أن الأمانة تواصل سيرها بمعدل التناوب الحالي، فيمكنها أن تتوقع الإعلان عن ٦٦٠ إشعاراً بوظائف شاغرة في السنوات السبع القادمة.

٢٦- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم ١٠٢٥ موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة، سوف يبلغ ٩٥ موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٥، ٣٧ منهم في مجال الضمانات. وخلال السنتين القادمتين، هناك سبع دول أعضاء سيكون ٥٠% أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك ثماني دول أعضاء أخرى ستتقاعد نسبة تتراوح بين ٢٥% و٤٠% من مواطنيها العاملين بالوكالة.

٢٧- ويتيح المعدل العالي لهذا التبدل فرصة أمام الدول الأعضاء لتحديد مرشحيها المناسبين للوظائف التي ستصبح متاحة في الأعوام القليلة القادمة.

#### هـ- الخبراء الاستشاريون

٢٨- الخبراء الاستشاريون ليسوا من الموظفين وهم يعيّنون لتكميل موظفي الأمانة لفترة زمنية محدودة، ويقدمون عادة الدراية الفنية أو المهارات أو المعارف لأداء مهمة محددة أو جزء من عمل له طابع فني وتاريخ نهائي محدد. ويُعيّن الخبراء الاستشاريون بصفتهم الشخصية وهم ليسوا مؤسسات أو هيئات تجارية. ويضطلع الخبراء الاستشاريون بمهام مميزة ومحددة تحديداً جيداً وتؤدي إلى نتائج محددة مسبقاً أو يضطلعون بمهام محددة تحديداً جيداً لها طابع استشاري. ولدى الأمانة قاعدة بيانات لتسجيل نشاط الخبراء الاستشاريين ونتائجهم وأدائهم.

٢٩- وقد كان الاستخدام الانتقائي للخبراء الاستشاريين مفيداً جداً للوكالة لدعم تنفيذ برنامج الوكالة. فهم يقدمون دراية فنية ضرورية وفعالة من حيث التكلفة، ويكونون في الكثير من الأحيان رهن الإشارة بإشعار وجيز حتى يتسنى للمشاريع أن تقدم النتائج المطلوبة. وعلى سبيل المثال، وطيلة السنوات الثلاث الماضية، قدم الخبراء الاستشاريون دعماً قيماً لإدارة الأمان والأمن النوويين في سياق صوغ وتنفيذ خطة عمل الوكالة بشأن الأمان النووي.

٣٠- وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، كانت الأمانة تعمل بفعالية على معالجة السياسات والإجراءات التي تنظم استخدام الخبراء الاستشاريين. وقد صدرت سياسة منقحة تتعلق بالخبراء الاستشاريين تجعل فترة استخدامهم محدودة بسنتين. ويراعى التوزيع الجغرافي كذلك في اختيار الخبراء الاستشاريين، وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣، بلغت نسبة الخبراء الاستشاريين من البلدان النامية ٢٧,٩%. وسيجري كذلك تعزيز التقارير الموحدة من خلال إدراج الوحدة النمطية في نظام إيبس المتعلقة بالموارد البشرية والتي ستقدم بيانات إضافية بشأن استخدام الخبراء الاستشاريين على كامل نطاق الأمانة. وبالإضافة إلى ذلك، تضع الأمانة قائمة بالمرشحين للعمل كخبراء استشاريين. وسيتم اختيار المرشحين من خلال إجراء عملية تنافسية.

٣١- وإذا قورنت السنة المالية ٢٠١٢ بالسنة المالية ٢٠١١، فإن نفقات الأمانة على الخبراء الاستشاريين من الميزانية العادية قد انخفضت بنسبة ١٤,٦%. وفي عام ٢٠١٢، كان مجموع الإنفاق من الميزانية العادية على الخبراء الاستشاريين يساوي ٣,٧% من مجموع النفقات على الموظفين<sup>١</sup>.

## واو- ملخص

٣٢- إنَّ الأمانة بحاجة إلى المشاركة الفاعلة والدعم المالي من جانب الدول الأعضاء فيما تضعه من تدابير للتواصل. وكما دُكر سابقاً، فإن تعيين الموظفين، لا سيما في المجالين العلمي والتقني، يزداد صعوبة يوماً بعد يوم. وكما تم إيضاحه في هذه الوثيقة، يتعين على الأمانة أن تعتمد على الدول الأعضاء في العمل على تحديد المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً بشكل مناسب من طائفة من البلدان تكون واسعة قدر الإمكان. ولا يمكن ضمان تزويد الأمانة بصورة وافية وملائمة بموظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة الإدارية والنزاهة إلا عبر تضافر الجهود بين الأمانة والدول الأعضاء.

---

<sup>١</sup> الوثيقة GOV/2013/14، البيانات المالية للوكالة لعام ٢٠١٢، الصفحة ٢٢، البيان الثاني: بيان الأداء المالي.



المرفق الأول

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا  
١ حزيران/يونيه ٢٠١٣

مجموع الموظفين	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	مد-٢	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	الجنسية
٣٨	١	٩	٢٠	٦	١			١	الاتحاد الروسي
٦	١	١	٢	٢					إثيوبيا
١				١					أذربيجان
١١	١		٧	١	١		١		الأرجنتين
٦	١		٣	٢					الأردن
٤		١	٣						أرمينيا
٢٣	٢	٣	١١	٦	١				إسبانيا
٢٣		٢	١٠	٩	٢				أستراليا
٢		١		١					إسرائيل
٢		١		١					إكوادور
٢		١		١					ألبانيا
٤٠		٧	١٦	١٣	٣	١			ألمانيا
٨		٥	٣						إندونيسيا
٢			١			١			أوروغواي
١			١						أوزبكستان
٤		١	٣						أوغندا
١٢		٦	٦						أوكرانيا
٣		١	١	١					إيران (جمهورية-الإسلامية)
١٣		١	٥	٥	٢				أيرلندا
٣٠	١	١١	١٢	٥	١				إيطاليا
٩	١		٦	٢					باكستان
١٤		٣	٣	٦	٢				البرازيل
٢			٢						البرتغال
١٣	١	١	٥	٥				١	بلجيكا
١١	١	٥	٤	١					بلغاريا
٤		٣	١						بنغلاديش
١			١						بنما
٣			٣						بنن
٢		٢							بوركينافاسو
٧	١	٤	٢						البوسنة والهرسك
٧		٢	٢	٣					بولندا

مجموع الموظفين	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	مد-٢	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	الجنسية
١		١							بوليفيا
٤			١	٣					بيرو
٧	١	١	٣	٢					بيلاروس
٣		٢	١						تايلند
١٠		٥	٤	١					تركيا
٣		٣							تونس
١	١								جامايكا
٧		١	١	٤		١			الجزائر
١٢		٣	٨	١					الجمهورية التشيكية
١		١							الجمهورية الدومينيكية
٧	١	٢	٣	١					الجمهورية العربية السورية
١				١					جمهورية الكونغو الديمقراطية
١						١			جمهورية تنزانيا المتحدة
٣٠	١	١٠	١٤	٣	٢				جمهورية كوريا
٥		٤	١						جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً
١			١						جمهورية مولدوفا
١٢		٤	٤	٣	١				جنوب أفريقيا
٢		١	١						جورجيا
١٢		٤	٤	٤					رومانيا
١			١						زامبيا
٤	١	١	١		١				زمبابوي
١		١							سري لانكا
٨			٥	٣					سلوفاكيا
٦		١	٤	١					سلوفينيا
١		١							سنغافورة
١			١						السنغال
٦		٤	٢						السودان
١١		١	٥	٥					السويد
٢			٢						سويسرا
٢			١	١					ثديلي
٥	١		٣	١					صربيا
٢١	٢	٧	٦	٥	١				الصين
١			١						العراق
٤			٣					١	غانا
١			١						غواتيمالا
٥٨	١	١١	٢٨	١٥	١	١		١	فرنسا

الجنسية	نائب المدير العام	مساعد المدير العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	مجموع الموظفين
الفايين					١	٣	٢	١	٧
فنزويلا					١	٢			٣
فنلندا						٤	١		٥
فييت نام						١	١		٢
قيرغيزستان							١		١
كازاخستان						٢	١		٣
الكاميرون				١			٣	١	٥
كرواتيا						٣	٢	٢	٧
كندا				١			١٢	٢	٣٥
كوبا					٣	٥	١	١	١٠
كوت ديفوار						١			١
كوستاريكا					١	١			٢
كولومبيا					١	٣	١	١	٦
كينيا							٣		٣
لاتفيا					١	١			٢
لبنان						٢	٣		٥
ليبيا				١					١
ليتوانيا				٢	٤				٦
مالطا								١	١
مالي				١					١
ماليزيا	١			٢	٣	٢	٢		٨
مصر				٣	٤	٣	٣		١٠
المغرب				١	٣	١	١		٦
المكسيك				١	١	٢	٤		٨
المملكة المتحدة				١	٢٧	٢١	١٨	٣	٧٠
منغوليا							٢		٢
موريشيوس					١				١
ميانمار					١				١
ناميبيا							١		١
النرويج					١				١
النمسا				٢	١٣	١٣	١٣	٥	٣٣
نيجيريا				١	٢	٢	٣		٦
نيكاراغوا					١				١
نيوزيلندا				١		٢			٤
الهند				١	٣	١١	٢	٥	٢٢
هنغاريا		١			٤	٧	٣		١٥

مجموع الموظفين	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	مد-٢	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	الجنسية
١٠	١	٤	١	٤					هولندا
١٢٨	٢	٣١	٤٤	٤٤	٣	٣		١	الولايات المتحدة الأمريكية
٢٤	١	٩	٦	٦	٢				اليابان
١			١						اليمن
١٠		٤	٥	١					اليونان
١٠٢٥	٤٥	٢٦٨	٤١٧	٢٤٨	٢٨	١١	٢	٦	المجموع الإجمالي

المرفق الثاني

## الخبراء الاستشاريون العاملون بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
الاتحاد الروسي	١	٦	٧
إثيوبيا		٢	٢
الأرجنتين		٢	٢
إسبانيا		٢	٢
أستراليا		٤	٤
إسرائيل		١	١
إكوادور		١	١
اليابان		١	١
ألمانيا		٥	٥
إندونيسيا	١		١
أوروغواي		١	١
أوكرانيا	١	٢	٣
أيرلندا		١	١
إيطاليا		٣	٣
باكستان		٦	٦
البرازيل	١	١	٢
البرتغال		١	١
بلغاريا	١	٢	٣
بنما		١	١
بوتسوانا		١	١
البوسنة والهرسك	١	١	٢
بولندا	١	٢	٣
بيرو		١	١
بيلاروس	١		١
تركيا	١	١	٢
تونس		٢	٢
الجمهورية التشيكية	١	١	٢
جمهورية كوريا	٣	٣	٦
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا	١	٢	٣
جمهورية مولدوفا	١		١
جنوب أفريقيا		١	١
الدانمرك		١	١
رومانيا	١	٤	٥
سلوفاكيا		١	١
سلوفينيا	١	٢	٣
صربيا		١	١
الصين		١	١
غواتيمالا	١		١
فرنسا	٢	٦	٨
الغالين	٢	١	٣
فنزويلا		١	١
فنلندا		١	١
الكاميرون		١	١
كرواتيا	١	١	٢
كمبوديا		١	١
كندا	٢	٥	٧
كوبا		٢	٢
كوستاريكا	١		١
كينيا		١	١
ليتوانيا	١		١
ماليزيا	١	١	٢
مصر	٢	١	٣
المملكة المتحدة	٢	٧	٩
النمسا	١١	١٤	٢٥
الهند	١	٩	١٠
هنغاريا	١	٣	٤
هولندا	١	١	٢
الولايات المتحدة الأمريكية	٧	١٧	٢٤
اليابان	٣	٣	٦
اليونان	١	٤	٥
المجموع الإجمالي	٥٨	١٤٦	٢٠٤