

GOV/2019/36-GC(63)/15

٥ آب/أغسطس ٢٠١٩

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: إنكليزي

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند ٢٣(أ) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(63)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ملخص

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالجزء ألف من القرار GC(61)/RES/15 الذي اعتمده المؤتمر العام في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن ينظر مجلس المحافظين في هذا التقرير ويحيط به علماً وأن يحيله الى المؤتمر العام للنظر فيه.

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدّمة

١- يقدّم هذا التقرير بيانات بشأن الموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا - الذين يعرفون بأنهم جميع الموظفين الذين عُيّنوا وفقاً لإجراءات التعيين النمطية من خلال الاعتمادات المتوفرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ويتضمّن معلومات تتعلق بعدد الموظفين الثابتين بحسب الرتبة والجنسية. ويتضمّن هذا التقرير كذلك معلومات عن الخبراء الاستشاريين العاملين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة، والذين يمولون من الميزانية العادية. ولا يشمل هذا التقرير موظفي فئة الخدمات العامة.

٢- وتعريف 'البلدان النامية' المستخدم في هذا التقرير هو التعريف الذي تستخدمه شعبة الإحصاءات بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة في تقريرها المعنون "الحالة والتوقعات الاقتصادية في العالم".

٣- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة المبادئ الإرشادية للتعين: "يكون الاعتبار الأول في اختيار الموظفين وتعيينهم [...] ضمان وجود موظفين يتمتّعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تؤلى المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات 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

٤- في الجزء ألف من القرار GC(61)/RES/15، طلب المؤتمر العام من المدير العام، في جملة أمور، أن يواصل، "تعيين موظفين يتمتّعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصّص الفني والنزاهة، وأن يكتفّ جهوده من أجل أن يزيد، تبعاً لذلك، عدد الموظفين المنتمين لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثّلة، أو ممثّلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة، وذلك على وجه الخصوص على مستويي فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات، وبالنسبة للوظائف الفنيّة التي تتطلّب مهارات محدّدة." ودعا القرار كذلك "الدول الأعضاء إلى مواصلة تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة في أمانة الوكالة"، وطلب من المدير العام أن "يدعم، في حدود الموارد المتاحة، الجهود المبذولة في الدول الأعضاء، ولاسيما في البلدان النامية، في مجال تعيين الموظفين." وبالإضافة إلى ذلك، طلب القرار من المدير العام "الاستمرار في ضمان ألا ينجم عن استخدام الخبراء الاستشاريين تضارباً في المصالح أو تحقيق ميزة تجارية".

جيم- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

٥- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض تنفيذ الجزء ألف من القرار GC(61)/RES/15، وتم رصد التعيينات الفردية للتأكد من أنها تتماشى مع السياسة الحالية التي تنص على وجوب إعطاء مقدمي الطلبات المنتمين للدول الأعضاء النامية ولغيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً اهتماماً خاصاً.

جيم-١- الجهود المبذولة لاستقطاب المواهب الشابة

٦- تتخذ اثنتا عشرة دولة عضواً ترتيبات مع الوكالة لتزويدها بموظفين فنيين مبتدئين. وقد مؤلت الدول الأعضاء ما مجموعه ٦٦ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير (مقارنة بما مجموعه ٥٣ موظفاً في الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وتواصل الأمانة مناقشتها مع الدول الأعضاء الأخرى لاتخاذ ترتيبات مماثلة.

٧- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير واصلت الأمانة برنامج التدريب الداخلي لديها. فقد شارك ٣٢٥ فرداً في هذا البرنامج (مقارنة بـ ٣٩٤ فرداً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وتزايدت النسبة المئوية للحاصلين على منح دراسية القادمين من الدول الأعضاء النامية من ٣٦,٥٪ إلى ٣٧,٨٪؛ وعلاوة على ذلك، كانت هناك زيادة في النسبة المئوية للنساء الحاصلات على منح دراسية من ٥٦,٩٪ إلى ٦٠,٠٪.

جيم-٢- تدابير التواصل الخارجي

٨- تواصل تزويد الدول الأعضاء دورياً بالتنبؤات بشأن فرص التوظيف وتوقعات شغور الوظائف في الأمانة (للعاميين التاليين)، مع تحديد متطلبات الوظائف كذلك.

٩- وفي الفترة المشمولة بالتقرير، عُقدت سلسلة من الاجتماعات مع الدول الأعضاء لتحديد العوائق المحتملة أمام تعيين موظفين مؤهلين من كل دولة عضو. كما تم بصورة مستمرة تحديث قاعدة البيانات الخاصة بمصادر التعيين.

١٠- وواصلت الأمانة تعزيز برنامج استقطاب المواهب الذي أُطلق في عام ٢٠١٤. وكجزء من هذا البرنامج، تواصل تنفيذ استراتيجية استباقية للتواصل الخارجي والتزويد بالموظفين من أجل زيادة وضوح الوظائف الشاغرة في الأمانة وزيادة جاذبيتها لاستقطاب طالبي الوظائف المؤهلين من جميع أنحاء العالم ولتوسيع تنوع المتقدمين. وتشمل مجموعة الأدوات الموجودة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والتواصل الخارجي المستهدف لتعيين مهنيين في المناطق التي يصعب تعيين موظفين منها، والانخراط مع جهات معنية داخلية وخارجية، واستخدام حلقات دراسية شبكية للترويج للوكالة كجهة العمل المفضلة. وفي عام ٢٠١٩، بدأت الوكالة جهودها لاستعراض قواعد بيانات منصات التزويد بالموظفين وتقييم فاعلية كل منصة منها. وتواصل أيضاً تحديد ما هو جديد من منصات التواصل الخارجي، والمنظمات المهنية، وشراكات التوظيف من أجل تعزيز قدرتها على الوصول إلى الجمهور المستهدف.

١١- وفي عام ٢٠١٩، بدأت الوكالة في تصميم استراتيجيات محدّدة للتواصل الخارجي مع مديري التوظيف لمواءمة إجراءات التواصل الخارجي وفقاً لاحتياجات الإدارة القائمة بالتعيين. وبالإضافة إلى ذلك، عزّزت الوكالة وجودها في مجال تعيين الموظفين عبر شبكات التواصل الاجتماعي لدعم ما تقوم به من عمل في مجال التواصل الخارجي.

١٢- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرت الأمانة بعثات بشأن التعيين إلى ثماني دول أعضاء وقُدّمت خلالها دورات تعليمية وتدريبية حول عملية التعيين، كما قُدّمت معلومات عن ظروف العمل وما إلى ذلك من المواضيع ذات الصلة. ونظراً لعدم توافر الموارد اللازمة، يظل تنظيم هذه البعثات مرهوناً بتلقي دعوة من الدول الأعضاء ورعايتها المالية لها أو تظل كجزء من الاجتماعات التي ترعاها الوكالة. ومن أجل استكمال بعثات التعيين والوصول إلى جمهور أوسع من المتقدّمين المحتملين إلى وظائف، واصلت الأمانة تنظيم حلقات دراسية شبكية منتظمة حول مواضيع متعددة تهتمّ المرشّحين، بما في ذلك 'إعداد طلب التقدّم لشغل وظيفة في الوكالة'، و"إجراء المقابلة عبر الفيديو" و"الاستعداد للمقابلات القائمة على الكفاءة". وفي عام ٢٠١٨، استقطبت هذه العروض ١٦١٣ مشاركاً من ١٢٩ دولة عضواً.

١٣- وفي أواخر عام ٢٠١٧ أطلقت الأمانة رسائل إخبارية شهرية عبر البريد الإلكتروني للترويج للتسجيل في الحلقات الدراسية الشبكية الشهرية وتقديم قائمة بالوظائف الشاغرة المفتوحة. وعدد المشتركين في تزايد، وقد أسهم ذلك في جهود الوكالة لتوسيع توزيع الشواغر المفتوحة على جمهور أوسع نطاقاً.

١٤- وواصلت الأمانة تقديم العروض خلال الاجتماعات التي ترعاها الوكالة في مركز فيينا الدولي والمؤتمرات الأخرى المنعقدة محلياً، كما استهدفت جمهوراً من الشباب من خلال إقامة أركان للتوظيف في الجامعات، ومؤسسات الدراسات العليا المتخصصة، وفعاليات المدارس.

جيم-٣- التطورات التي طرأت منذ عام ٢٠١٧

١٥- تستعين الأمانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الإنترنت فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها. وقُدّم ما مجموعه ٤٠٧٥٤ من الطلبات المستكملة في النظام خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الأمانة ما متوسطه ١٠١ طلباً على كل إشعار بوظيفة شاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا، وكان ٤٥,٥٪ من هذه الطلبات من البلدان النامية، مقارنة بنسبة ٣٩,٨٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

١٦- وتواصل الأمانة بذل الجهود لتقليل الوقت اللازم للتعيين من خلال زيادة إجراءاتها الآلية الخاصة بالتعيين والاختيار إلى الحد الأقصى وتعزيز تخطيط القوى العاملة.

١٧- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت الأمانة جهودها الرامية إلى تعزيز التنقل الداخلي للموظفين ونفّذت ٢٥ عملية لإعادة تكليف للموظفين بغرض التنمية الوظيفية في الفئة الفنية.

دال- البيانات الإحصائية

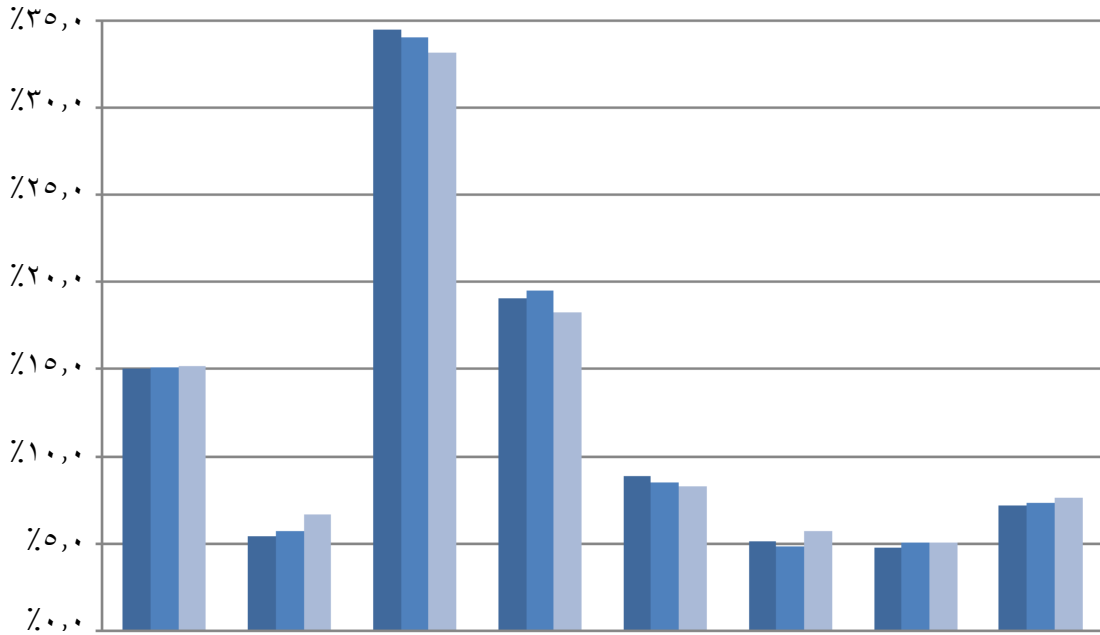
١٨- حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، بلغ العدد الإجمالي للوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا ١٣٤٧ وظيفة، منها ١٧٨ وظيفة كانت شاغرة (مقارنةً بـ ١٣٣١ وظيفة منها ٢١٧ وظيفة كانت شاغرة في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧).

دال-١- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

١٩- ارتفع عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٦٨ إلى ١٧١ دولة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كما بلغ إجمالي عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة ١٠٥ دول (مقابل ١٠٤ دول في حزيران/يونيه ٢٠١٧).

٢٠- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، بلغت نسبة تمثيل أوروبا الغربية ٣٤,٥٪، وأوروبا الشرقية ١٩,١٪، وأمريكا الشمالية ١٥,١٪، وأفريقيا ٨,٩٪، والشرق الأقصى ٧,٢٪، وأمريكا اللاتينية والكاريبي ٥,٤٪، وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ ٤,٨٪، والشرق الأوسط وجنوب آسيا ٥,١٪.

النسبة المئوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة الجغرافية



	أمريكا الشمالية	أمريكا اللاتينية	أوروبا الغربية	أوروبا الشرقية	أفريقيا	الشرق الأوسط وجنوب آسيا	جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ	الشرق الأقصى
١ حزيران/يونيه ٢٠١٩	١٥,١٪	٥,٤٪	٣٤,٥٪	١٩,١٪	٨,٩٪	٥,١٪	٤,٨٪	٧,٢٪
١ حزيران/يونيه ٢٠١٧	١٥,١٪	٥,٧٪	٣٤,٠٪	١٩,٥٪	٨,٥٪	٤,٨٪	٥,٠٪	٧,٤٪
١ حزيران/يونيه ٢٠١٥	١٥,٢٪	٦,٧٪	٣٣,١٪	١٨,٢٪	٨,٣٪	٥,٧٪	٥,١٪	٧,٦٪

دال-٢- الموظفون المنتمون لدول أعضاء نامية

- ٢١- ارتفع عدد الموظفين المنتميين لدول أعضاء نامية خلال الفترة المشمولة بالتقرير من ٣١٧ إلى ٣٣٦ موظفاً، مما أدى إلى تمثيل إجمالي بلغ ٢٨,٧٪ (مقارنة بنسبة ٢٨,٥٪ حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧).
- ٢٢- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الوكالة طلبات من ١٦٤ دولة من أصل الدول الأعضاء البالغ عددها ١٧١ دولة ومن ١٠٩ دول من أصل الدول الأعضاء النامية البالغ عددها ١١٢ دولة. بيد أن نحو ٩٠٪ من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية وردت من ٥١ من هذه الدول الأعضاء.

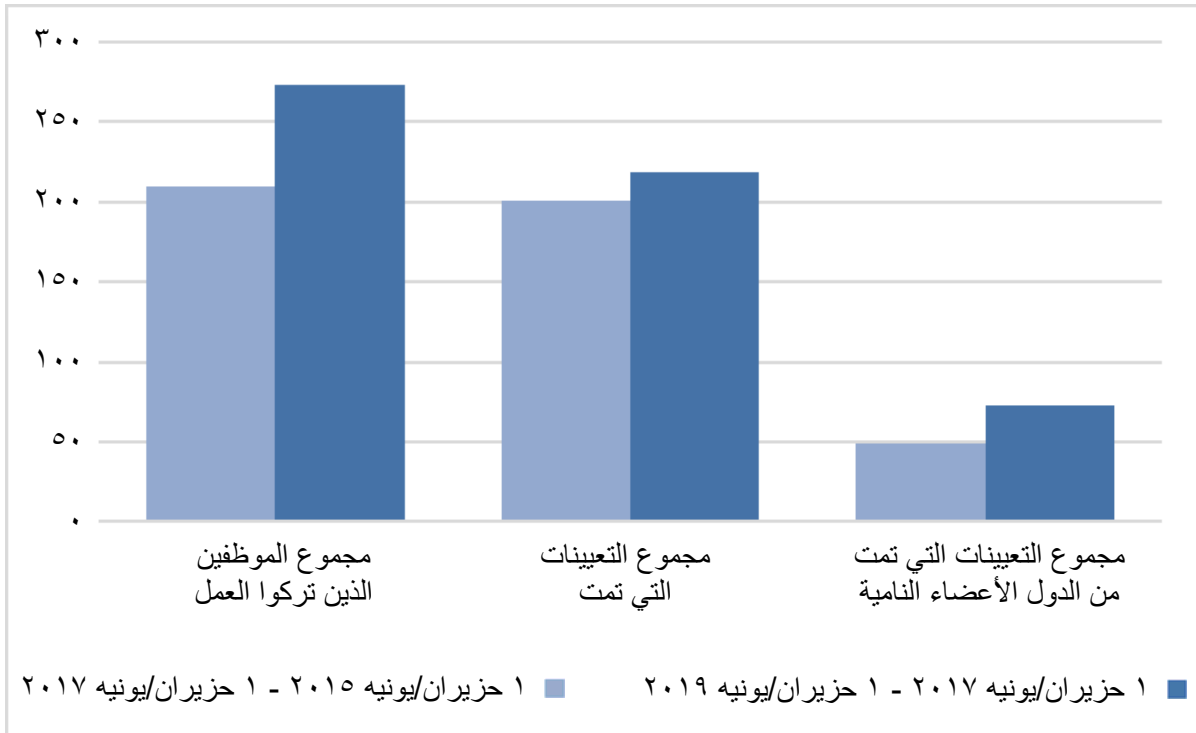
دال-٣- الموظفون المنتمون لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً

- ٢٣- وعملاً بالجزء ألف من القرار GC(61)/RES/15، أجرت الأمانة تحليلاً للمناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً ولعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة مقارنةً بالحصة الإقليمية للمساهمات في الميزانية العادية. ومنطقة الشرق الأقصى هي المنطقة الوحيدة الممثلة تمثيلاً ناقصاً، إذ أنها ممثلة تمثيلاً ناقصاً بـ ٢٦ موظفاً.
- ٢٤- يمثّل مواطنو الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ٦٩٤٧ (١,١٪) من الطلبات الخارجية الواردة (مقارنة بـ ٦٣٠٢ طلباً (٦,١٪) في الفترة المشمولة بالتقرير السابق)، و١٥٦ (٣,٣٪) من المتقدمين الخارجيين المؤهلين تأهيلاً جيداً (مقارنة بـ ٨٨ طلباً (١٧٪) في الفترة المشمولة بالتقرير السابق)، و٢٨ (١٢,٨٪) من المتقدمين الذين وقع عليهم الاختيار.

دال-٤- التعيينات الجديدة

- ٢٥- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تمّ تعيين ٢١٩ موظفاً في وظائف ثابتة في حين ترك العمل بالأمانة ٢٧٣ موظفاً. ومن بين إجمالي عدد المعيّنين، كان هناك ٧٣ شخصاً ينتمون لدول أعضاء نامية (وهو ما يمثل ٣٣,٣٪ من المجموع، مقارنة بنسبة ٢٤,٤٪ في عام ٢٠١٧) وكان هناك ٧٩ من النساء.
- ٢٦- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ترك الأمانة ٨ من كبار الموظفين، وتم تعيين ١٠ من كبار الموظفين. وحتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، كان هناك ١٨ من كبار الموظفين ينتمون لدول أعضاء نامية، وهو ما يمثّل ٣٨,٣٪ من مجموع كبار الموظفين (مقارنة بـ ٢٠ من كبار الموظفين، وهو ما يمثّل ٣٨,٥٪ في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧).

التعيينات الجديدة



دال-٥- التنبؤ بحالات ترك الخدمة المتوقعة

٢٧- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، كان لدى الأمانة ١١٦٩ موظفاً ثابتاً في الفئة الفنية. وسيغادر ما مجموعه ٣٢٠ في السنوات السبع القادمة. ويشير هذا العدد إلى الأشخاص الذين سيغادرون بسبب بلوغهم سن التقاعد (٢٧٩) أو الأشخاص الحائزين لعقود محدد المدة نهائية (٤١).

٢٨- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم ١١٦٩ موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة في الفئة الفنية، سوف يبلغ ٤٨ موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عام ٢٠١٩ و عام ٢٠٢١، وهناك ١٢ منهم في إدارة الضمانات. وخلال السنتين القادمتين، هناك ثلاث دول أعضاء سيكون ٥٠٪ أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك أربع دول أعضاء أخرى ستكون نسبة تتراوح بين ٢٥٪ و ٥٠٪ من مواطنيها في سبيلهم إلى التقاعد من الوكالة.

هاء- الخبراء الاستشاريون

٢٩- الخبراء الاستشاريون ليسوا من الموظفين ويعيّنون لتكملة 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 محدّدة مسبقاً أو يضطلعون بمهام محدّدة تحديداً جيداً لها طابع استشاري. ولدى الأمانة قاعدة بيانات لتسجيل نشاط الخبراء الاستشاريين ومخرجاتهم وأدائهم.

٣٠- وقد كان الاستخدام الانتقائي للخبراء الاستشاريين مفيداً جداً للوكالة في دعم تأدية برنامجها. فهم يقدمون دراية فنية ضرورية وفعالة من حيث التكلفة، ويكونون في الكثير من الأحيان رهن الإشارة بإشعار وجيز حتى يتسنى للمشاريع أن تحقق النتائج المطلوبة.

٣١- وتسعى الأمانة لضمان التنوع في انتقاء الخبراء الاستشاريين. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧، كان هناك ٤١ خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه ١٢٨ استشارياً. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، كان هناك ٦٧ خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه ٢٥٠ استشارياً. ومقارنةً بالعام الأول من فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، سجّل الإنفاق من الميزانية العادية على الخبراء الاستشاريين زيادة بنسبة ٥,١٪.

٣٢- ومنذ إنشائها في عام ٢٠١٨، انخرطت الوظيفة المعنية بالأخلاقيات في سلسلة من مبادرات التوعية، بما في ذلك موضوع تضارب المصالح. وبالإضافة إلى ذلك، عملت الوظيفة المعنية بالأخلاقيات مع وظائف أخرى لتطوير إجراءات معززة للكشف عن تضارب المصالح المحتمل وتسويته فيما يتعلق بتعيين الموظفين. وفيما يتعلق بالخبراء الاستشاريين، وحيثما يتم تحديد تضارب مصالح محتمل فيما يتعلق بعملية الاختيار، يُشجّع المديرون على التماس المشورة المستقلة من الوظيفة المعنية بالأخلاقيات، وقد فعلوا ذلك في عدّة حالات. وبدعم من الوظيفة المعنية بالأخلاقيات، ستقوم الأمانة باستعراض الطريقة التعاقدية للخبراء الاستشاريين وعملية الاختيار للنظر في التحسينات الممكنة لمواصلة معالجة تضارب المصالح المحتمل أو الميزة التجارية المحتملة.

واو- سبل المضي قُدماً

٣٣- ما زالت الأمانة تواجه تحديات متنوعة في تعيين الموظفين، ولا سيما في المجالات العلمية والتقنية. ويجب على الأمانة أن تعتمد على الدول الأعضاء في العمل على تحديد المرشحين المؤهلين تأهيلاً مناسباً من طائفة واسعة قدر الإمكان من الدول الأعضاء، كما أنها في حاجة إلى المشاركة الفاعلة والدعم المالي من جانب هذه الدول فيما تضعه من تدابير للتواصل الخارجي. ولا يمكن ضمان تزويد الأمانة بصورة وافية وملائمة بموظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والقدرة الإدارية والنزاهة إلا عبر تضافر الجهود بين الأمانة والدول الأعضاء.

المرفق ١

الموظفون الثابتون حسب الجنسية في الفئة الفنية والفئات العليا

في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩

الجنسية	نائب المدير العام	مساعد المدير العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	مجموع الموظفين
الاتحاد الروسي	١			١	٧	١٦	٢٠	٣		٤٨
إثيوبيا					١	٥	١			٧
أذربيجان					١					١
الأرجنتين				١	١	٤	١			٧
الأردن					١	٤	١			٦
أرمينيا						٤		١		٥
إسبانيا	١				٨	١٣	١١	٢		٣٥
أستراليا				٢	٦	١٢	٩	١		٣٠
إستونيا						١				١
إسرائيل						١				١
إكوادور					١		١			٢
ألبانيا						١				١
ألمانيا				٣	١٦	١٥	٥			٣٩
إندونيسيا						٥	٤	١		١٠
أوروغواي						١				١
أوزبكستان						١	١			٢
أوغندا						٣	٣			٦
أوكرانيا					٢	٧	٥			١٤
إيران (جمهورية-الإسلامية)						٢	١			٣
آيرلندا				٢	٤	٧	١			١٤
إيطاليا	١				٨	١٤	١١	٣		٣٧
باكستان					٣	٣	١	٢		٩
البرازيل				٢	٤	٥	٣			١٤
البرتغال					١	٤	٢	١		٨
بلجيكا					٦	٤	٤			١٤
بلغاريا					١	٦	٥	١		١٣
بنغلاديش						٢	١			٣
بوركينافاسو						١				١
البوسنة والهرسك						٤	٣	٣		١٠
بولندا					١	٣	٥	١		١٠

مجموع الموظفين	١-ف	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	الجنسية
٣			١		٢					بيرو
٨	١	١	١	٣	١	١				بيلاروس
٥	١	١	١	٢						تايلند
١٤		١	٤	٧	٢					تركيا
٧		١	٣	٢	١					تونس
١			١							جامايكا
٦		١	٢		٣					الجزائر
١١		١	٥	٣	٢					الجمهورية التشيكية
٣			١	١		١				الجمهورية الدومينيكية
٥		٢		١	٢					الجمهورية العربية السورية
١			١							جمهورية تنزانيا المتحدة
٢٤	١		٦	١٣	٣	١				جمهورية كوريا
٢				٢						جمهورية مولدوفا
١٩			٨	٥	٥	١				جنوب أفريقيا
١		١								جورجيا
١				١						الدانمرك
١٧		١	٤	٦	٥			١		رومانيا
١				١						زامبيا
٥			٢	٣						زيمبابوي
١			١							سانت لوسيا
٢				١		١				سري لانكا
١٥	١	١	٥	٤	٤					سلوفاكيا
٦			١	٥						سلوفينيا
٢				٢						سنغافورة
١				١						السنغال
٧			٣	٢	١	١				السودان
١١			٢	٣	٦					السويد
٤				٢	١	١				سويسرا
٢			٢							شيلي
٨		٢	٢	٣	١					صربيا
٢٧		١	١٠	٦	٨	١			١	الصين
١		١								العراق
٣			١	٢						غانا
١				١						غواتيمالا
٧٨		١	٢٦	٢٦	٢٢	٢	١			فرنسا

الجنسية	نائب المدير العام	مساعد المدير العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	مجموع الموظفين
الفلبين				١		١	٦	٢		١٠
فنلندا					٥	٣	١			٩
فبييت نام						٢	٢			٤
كازاخستان						٢	١			٣
الكاميرون					٢	١				٣
كرواتيا						٥	٣	٢		١٠
كمبوديا							١			١
كندا				٢	١٢	١٥	١٥	١		٤٥
كوبا					٢	٧	٣			١٢
كوت ديفوار						١	١			٢
كوستاريكا					١					١
كولومبيا					١	٢	٢			٥
كينيا				١		١	٣		١	٦
لاتفيا						١		١		٢
لبنان					١		٣			٤
ليبيا					١					١
ليتوانيا					٣	٣				٦
ليسوتو							١			١
مالطة						١				١
ماليزيا				١	٢	٢	٢			٧
مصر				١	٢	٣	٤	١		١١
المغرب	١				٢	٢				٥
مقدونيا الشمالية					١	٢	٢	١		٦
المكسيك			١		١	٥	٢			١٠
ملاوي							١			١
المملكة المتحدة			١	١	٢٧	٢٩	١٧	٣	١	٧٩
منغوليا						١	٢			٣
موريشيوس					١	١				٢
ميانمار							٢			٢
ناميبيا						١				١
النرويج							١	١		٢
النمسا					٢	١١	١٨	١٠		٤١
نيبال							١			١
نيجيريا					١	٣	٣			٧
الهند				١	١	٨	٧	٦	١	٢٤

مجموع الموظفين	١-ف	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	الجنسية
٢٣	١		١٠	٨	٤					هنغاريا
٧			٣	١	٣					هولندا
١٣١		٢	٣٢	٥١	٣٩	٥	١		١	الولايات المتحدة الأمريكية
١٥		١	٣	٦	٣	١	١			اليابان
١					١					اليمن
٩		١	٣	٥						اليونان
١١٦٩	٨	٦٧	٣٤٧	٤٤٠	٢٥٩	٣٦	٥	١	٦	مجموع الموظفين

المرفق ٢

خبراء استشاريون عاملون بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة
حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
الاتحاد الروسي	٣	١١	١٤
إثيوبيا		١	١
أذربيجان	١		١
الأرجنتين		٢	٢
إسبانيا	٢	٤	٦
أستراليا	١	٤	٥
ألبانيا	١	٣	٤
ألمانيا	١	٨	٩
أنغيخوا وبربودا	١		١
إندونيسيا		١	١
أوروغواي		١	١
أوزبكستان		١	١
أوكرانيا	١	٣	٤
إيران (جمهورية-الإسلامية)		٢	٢
آيرلندا		١	١
إيطاليا	١	٥	٦
باكستان		٧	٧
البرازيل	٢		٢
بلجيكا	١	٤	٥
بلغاريا	١	١	٢
بنما		١	١
بورкина فاسو		٢	٢
البوسنة والهرسك		٢	٢
بولندا	٢	١	٣
بيرو		١	١
تايلند	١		١
تركيا	١	١	٢
تونس	١		١
الجزائر		١	١
الجمهورية التشيكية	١	٢	٣
جمهورية كوريا		٢	٢
جمهورية مولدوفا	١		١
جنوب أفريقيا		١	١
جورجيا		١	١

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
رومانيا	٢		٢
سلوفاكيا	١		١
السنغال		١	١
السويد	٣	٤	٧
سويسرا		٢	٢
سيراليون	١		١
شيلي	١		١
صربيا	١	٢	٣
الصين	١	١	٢
العراق	١		١
فرنسا	١	١١	١٢
الفلبين	١	١	٢
فنزويلا، جمهورية-البوليفارية	٢		٢
كرواتيا	١		١
كندا	٢	٧	٩
كوبا	١	٤	٥
كوستاريكا	١		١
كولومبيا	٣	٣	٦
كينيا	١		١
ليتوانيا		١	١
ماليزيا	١		١
المغرب		١	١
مقدونيا الشمالية	١		١
المكسيك	٢	٣	٥
المملكة المتحدة	٢	١٥	١٧
منغوليا		١	١
النمسا	١٠	١١	٢١
الهند	٢	٥	٧
هنغاريا		٣	٣
هولندا	٢	١	٣
الولايات المتحدة الأمريكية	٦	١٦	٢٢
اليابان		٥	٥
اليونان	٤	١	٥
المجموع	٧٧	١٧٣	٢٥٠