

Distr.  
GENERAL

A/52/580  
6 November 1997  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



الدورة الثانية والخمسون  
البند ١٥٣ من جدول الأعمال

## إدارة الموارد البشرية

## تكوين الأمانة العامة

## تقرير الأمين العام

## المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٧ - ١	مقدمة
٥	٣٩ - ٨	الجزء الأول - تكوين الأمانة العامة
٥	١٣ - ٨	أولا - موظفو الأمم المتحدة
٨	١٧ - ١٤	ثانيا - الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي
٩	٢٢ - ١٨	ثالثا - تمثيل الدول الأعضاء
١١	٢٥ - ٢٣	رابعا - مجموعات الدول الأعضاء
١٥	٢٨ - ٢٦	خامسا - تمثيل البلدان النامية والبلدان الأخرى في وظائف الرتب العليا (رتبة الموظف الرئيسي (مد - ١) وما فوقها)
١٥	٣٤ - ١٩	سادسا - تمثيل المرأة في الوظائف
٢٠	٣٩ - ٣٥	سابعا - أنشطة التوظيف
٢١	١٢٨ - ٤٠	الجزء الثاني - الجوانب الديمغرافية للموارد البشرية
٢١	٩٢ - ٤٠	أولا - الجوانب الديمغرافية والاتجاهات المتعلقة بالموظفين
٢٢	٤٨ - ٤٣	ألف - توزيع الموظفين حسب الفئة والرتبة
٢٤	٥٠ - ٤٩	باء - توزيع الموظفين حسب الإدارة والمكتب
٢٩	٦٠ - ٥١	جيم - التوزيع حسب نوع الجنس
٢٤	٦٥ - ٦١	دال - التوزيع حسب الجنسية



المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>العقود</u>	
٣٥	٦٩ - ٦٦	هاء - التوزيع حسب نوع التعيين .....
٣٨	٧١ - ٧٠	واو - التوزيع حسب الموقع الجغرافي .....
٣٨	٧٨ - ٧٧	زاي - بأعمار الموظفين .....
٤٢	٨٤ - ٧٩	حاء - مدة الخدمة .....
٤٦	٩٢ - ٨٥	طاء - الموجز والنقاط الرئيسية .....
٤٧	١٢٨ - ٩٣	ثانيا - الاتجاهات في حركة الموظفين .....
٤٧	٩٨ - ٩٣	ألف - التوظيف .....
٤٩	١٠٧ - ٩٩	باء - حالات انتهاء الخدمة .....
٥٢	١٠٨	جيم - ميزان التوظيف وانتهاء الخدمة .....
٥٣	١١٥ - ١٠٩	دال - تطور حركة دوران الموظفين .....
٥٤	١٢٠ - ١١٦	هاء - الموجز والنقاط الرئيسية .....
٥٥	١٢٨ - ١٢١	ثالثا - التوقعات .....

المرفقات

٦٢	.....	الأول - الجداول الإحصائية .....
١١٣	.....	الثاني - مجموعات الدول الأعضاء .....

### مقدمة

١ - يقدم التقرير السنوي للأمين العام عن تكوين الجمعية العامة وفقا لعدد من قرارات الجمعية العامة وأخرها القرارات ٢٣٩/٤٥ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٠، و ٢٢٦/٤٧ المؤرخ ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٣، و ٢٢٢/٤٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٤، و ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٩٧. والغرض من التقرير هو تسهيل إجراء تقييم لتوزيع موظفي الأمانة العامة حسب الجنسية ونوع الجنس والرتبة ونوع التعيين، في ضوء المبادئ الواردة في ميثاق الأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية التي تحددها الجمعية العامة.

٢ - وتتميز طبعة عام ١٩٩٧ من التقرير بمحتوى جديد وموسع، كما تتبع أسلوب عرض مبتكر. وتستجيب هذه المبادرة لحاجة تكرر الإعراب عنها بضرورة تقديم تقارير عن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة تكون أكثر تكاملا وإحاطة وتفصيلا وأوسع شمولاً، باعتبار أن موظفي المنظمة هم ركن أساسي لتحقيق غاياتها. وحتى يمكن استثمار هذا المورد الأساسي استثماراً كاملاً، لا بد من فهم خصائصه الجوهرية والاتجاهات التي يتطور إليها. وتشكل هذه العناصر مدخلات لها قيمتها للتنبؤ بالمناخ فعلا من الموظفين وكذلك بالاحتياجات من الموظفين في المستقبل.

٣ - ويقع التقرير في جزأين. يشمل الجزء الأول التقرير التقليدي عن تكوين الأمانة العامة ويركز أساساً على حالة موظفي الأمانة العامة الشاغلين لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي. أما الجزء الثاني فينظر إليه باعتباره تقريراً معيارياً لتخطيط الموارد البشرية، ويتضمن تعريفاً للخصائص الرئيسية لموظفي الأمانة العامة والاتجاهات والتطورات المتعلقة بهم التي يمكن توقع حدوثها منطقياً.

٤ - ويتطلب التخطيط الفعال للموارد البشرية التعرف على المحددات الديمغرافية للموظفين وخصائصهم، والتنبؤ بالاحتياجات منهم في المستقبل، وبيان السبل التي يمكن بها المواكبة بين احتياجات المنظمة وبين المتاح من الموظفين حالياً أو مستقبلاً. ومن هنا يسعى التخطيط الفعال للموارد البشرية إلى الوقوف على سبل ووسائل استخدام المهارات البشرية بأفضل وسيلة ممكنة، وهذا يحدد أيضاً الملامح العامة لأوضاع الموظفين في الحاضر والمستقبل، ويشير إلى نقاط القوة ومكامن الضعف في الموارد البشرية بالنسبة لتنفيذ استراتيجية المنظمة. وينطوي تقييم الإمكانيات المتعلقة بالموارد البشرية على أهمية حاسمة بالنسبة لمستقبل المنظمة لأنه يسهل وضع الاستقطاعات المتعلقة بتعيينات الموظفين وتنقلاتهم. كما أن التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية وتحديد الموظفين الملائمين بطريقة سريعة وموضوعية يؤدي أيضاً إلى زيادة فعالية التكاليف.

٥ - ويحلل الجزء الثاني الجوانب الديمغرافية الرئيسية لموظفي الأمانة العامة من خلال طائفة من المحددات المعيارية للموارد البشرية (مثل توزيع الموظفين حسب الرتبة، والدرجة، والجنسية، ونوع الجنس، والتوزيع الجغرافي للموظفين، ونوع التعيين، وأعمار الموظفين ومدد خدمتهم، بالإضافة إلى عدد التعيينات ونوعها، وحالات ترك الخدمة، ومعدلات الدوران ... وما إليها). ويعرض كل بند تحليلاً دقيقاً للبيانات ويتبعه،

عند الاقتضاء، بملاحظات عن الاستنتاجات التي تشير إليها تلك البيانات. وتستكمل هذه اللوحة السريعة للموظفين (في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧) بديناميات تحركات الموظفين (تعيينات الموظفين، وتركهم للخدمة ومعدلات حركة الدوران، على أساس تحليل بيانات الموارد البشرية في فترة مرجعية معيارية مدتها عشر سنوات هي الفترة من ١٩٨٧-١٩٩٦). وهذه الاحصاءات العامة جزء متمم لاستراتيجية التخطيط للموارد البشرية التي يجري تنفيذها حاليا والتي سيجري التوسع فيها وتحسينها تدريجيا لكي تستوعب اسقاطات وتوقعات الموارد البشرية في السنوات المقبلة. وسيخضع الشكل الذي اتخذته التقرير في عام ١٩٩٧ للتغيير بما يتماشى مع التوسع المستمر في نطاق البيانات التي يجري الإفادة عنها، وقدرة المنظمة على عرض إسقاطات دقيقة.

٦ - وحيث أن تاريخ البيانات التي ترد في التقرير هو ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ سيشار في ضوء توقيت إصدار التقرير إلى الوحدات التنظيمية التي كانت قائمة في ذلك التاريخ. وترد معلومات التقرير أساسا في الجداول الإحصائية المدرجة في سائر أجزاء النص، وترد أيضا في الجداول الواردة في المرفق ١.

٧ - وبالنسبة للمعلومات المتعلقة بالمرأة في الأمم المتحدة، يمكن أيضا الاطلاع عليها في تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/52/408). وقد استنسخت في ذلك التقرير بعض الجداول الإحصائية التي ترد كذلك في ثنايا التقرير الحالي لتسهيل النظر في مسألة تمثيل المرأة على أساس عرضها في تقرير واحد شامل، وفقا للآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء خلال المداولات التي دارت بشأن الموضوع في اللجنتين الثالثة والخامسة.

## الجزء الأول - تكوين الأمانة العامة

### أولا - موظفو الأمم المتحدة

٨ - تستمد سلطة الأمين العام في تعيين الموظفين من الفقرة ١ في المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ونصها كما يلي:

"يعين الأمين العام موظفي الأمم المتحدة طبقا للأنظمة التي تضعها الجمعية العامة".

٩ - وهناك عدة هيئات فرعية تابعة للأمم المتحدة تتمتع بمركز خاص كفلته لها الجمعية العامة فيما يتعلق بتعيين موظفيها هي: منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)؛ وجامعة الأمم المتحدة؛ وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ وقلم سجل محكمة العدل الدولية؛ ومركز التجارة الدولية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (أونكتاد)؛ ومنظمة التجارة العالمية.

### مجموع موظفي الأمم المتحدة

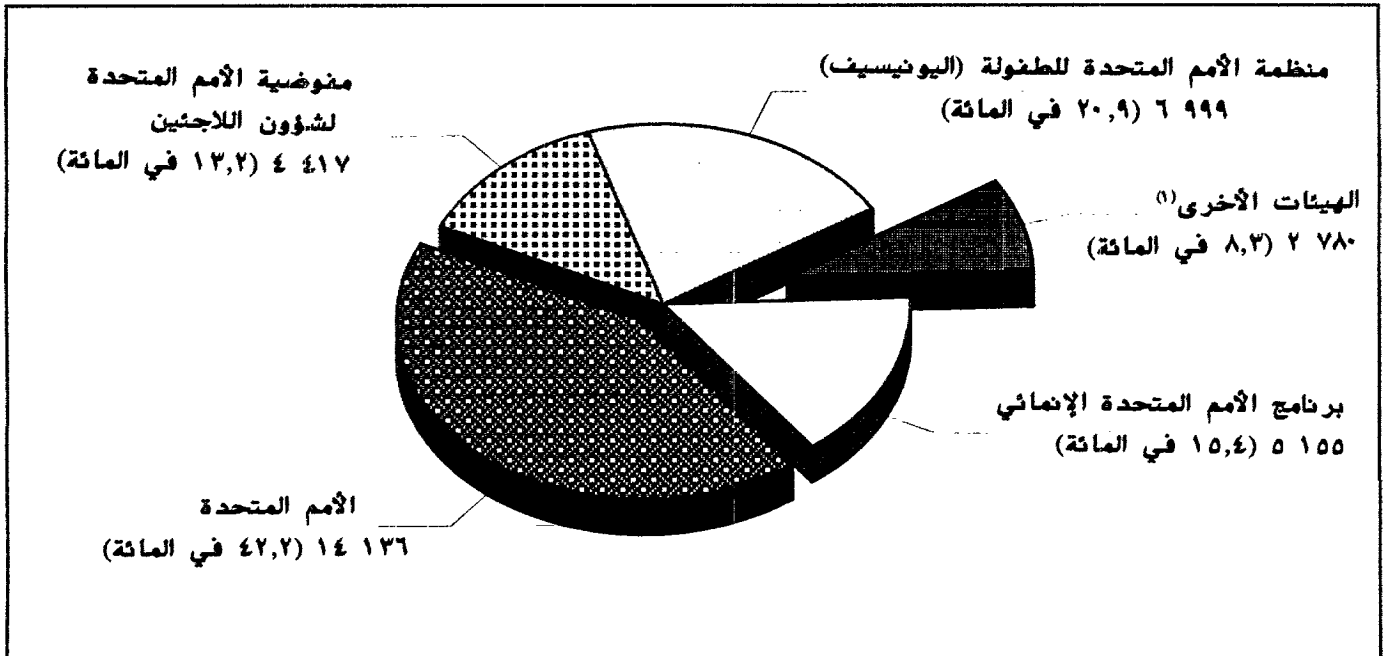
١٠ - في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ بلغ العدد الإجمالي لموظفي الأمم المتحدة ٤٨٧ ٣٣ موظفا (انظر الشكل ١) منهم ١٣٦ ١٤ موظفا معينون في الأمانة العامة للأمم المتحدة و ٣٥١ ١٩ موظفا في أمانات الهيئات الفرعية.

١١ - وفيما يتعلق بتمويل وظائف الموظفين المعينين في الأمانة العامة وعددهم ١٣٦ ١٤ موظفا، أذنت الميزانية العادية لفترة ١٩٩٦-١٩٩٧ بتمويل ١٠ ٠١٢ وظيفة. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ كانت هناك ٨ ٦٠٥ وظيفة في الأمانة العامة (تشمل ٩٤ وظيفة في بعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا)، و ٤٠٢ وظيفة في هيئات أخرى محملة على الوظائف المأذون بها. ويعكس الفرق بين الوظائف المأذون بها والوظائف المشغولة قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ بشأن معدلات الشواغر. ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل عن تكوين ملاك الموظفين ومصادر التمويل والغنائم والمعلومات الأخرى ذات الصلة في الجدول ألف.

## الشكل ١

موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة  
والهيئات الفرعية

(٤٨٧ ٣٣ موظفا)



(أ) تشمل الهيئات الأخرى محكمة العدل الدولية، ٤٥ موظفا؛ ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ٣٦ موظفا؛ ومركز التجارة الدولية، ٢٢٨ موظفا؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ٩١١ موظفا؛ ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ٢٦ موظفا؛ ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ٢٢٣ موظفا؛ والأونروا، ١٧٨ موظفا؛ وجامعة الأمم المتحدة، ١٢٢ موظفا.

## الجدول ألف

موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة وأمانات هيئات الأمم المتحدة الأخرى  
حسب الفئة ومصدر التمويل في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

المصادر الخارجة عن الميزانية				الميزانية العادية				المنظمة	
المجموع الكلي	المجموع	فئة الخدمات العامة والوثائق الأخرى	موظفو المشاريع	الفئة الفنية وما فوقها	المجموع	فئة الخدمات العامة والوثائق الأخرى	موظفو المشاريع		الفئة الفنية وما فوقها
١٤ ١٣٦	(٥ ٥٣١)	٣ ٧٧٤	٦٨٠	١٠٧٧	٨ ٦٠٥	٥ ٣٨٧	٧٨	٣ ١٤٠	الأمانة العامة للأمم المتحدة
٥ ١٥٥	٥ ١٥٥	(٤ ١١٩)	(٤)٤٩٣	(٥)٥٤٣	-	-	-	-	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٩١١	٩١١	٧٢٣	١٦	١٧٢	-	-	-	-	صندوق الأمم المتحدة للسكان
٤ ٤١٧	٤ ١٨٩	٢ ٩٣١	٦٨٤	٥٧٤	٢٢٨	١٤٥	١	٨٢	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٦ ٩٩٩	٦ ٩٩٩	٤ ٥٦١	٨٠	(٢)٣٥٨	-	-	-	-	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
٢٦	٢٦	١٢	٣	١١	-	-	-	-	معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث
١ ٢٣٣	١ ٢٣٣	١٠٢١	١٥٣	٥٩	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع <sup>(د)</sup>
١٧٨	٨٦	١	-	٨٥	٩٢	١٠	-	٨٢	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)
٢٢٨	٢٢٦	١٢٧	٣٥	٦٤	٢	-	١	١	مركز التجارة الدولية <sup>(هـ)</sup>
٣٦	١	١	-	-	٣٥	٢٢	-	١٣	لجنة الخدمة المدنية الدولية
٤٥	-	-	-	-	٤٥	٢٨	-	١٧	محكمة العدل الدولية
١٢٣	١٢٣	٨١	٢٦	١٦	-	-	-	-	جامعة الأمم المتحدة
(٢٣٣ ٤٨٧)	٢٤ ٤٨٠	١٧ ٢٥١	٢ ١٧٠	٤ ٩٥٩	٩ ٠٠٧	٥ ٥٩٢	٨٠	٣ ٣٢٥	المجموع

(أ) يتضمن ١٧ وظيفة في الفئة الفنية و ٨٣ وظيفة في فئة الخدمات العامة محملة على الحسابات المدرة للإيرادات.

(ب) يشمل الموظفين المحملين على الميزانية الأساسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(ج) يشمل الصناديق التي يديرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصناديق البرنامج الإنمائي التكميلية.

(د) يشمل الموظفين الوطنيين وأو موظفي الخدمات الميدانية.

(هـ) ظهر فيما سبق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(و) يمول عدد من الوظائف في مركز التجارة الدولية بالاشتراك بين الأمم المتحدة، من ميزانيتها العادية، ومجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (مجموعة "غات")/ منظمة التجارة الدولية.

(ز) لا يشمل هذا الرقم ٢٢ وظيفة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ.

### المبادئ المنظمة لتوظيف واستخدام الموظفين

١٢ - تستمد المبادئ المنظمة لتوظيف واستخدام الموظفين من الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، ونصها كما يلي:

"ينبغي، في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم، أن تراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي".

١٣ - وتنطبق هذه المبادئ على جميع موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك موظفو أمانات الهيئات الفرعية التابعة للأمم المتحدة ذات المركز الخاص فيما يتعلق بمسائل التعيين (انظر الفقرة ٥ أعلاه).

### ثانيا - الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي

١٤ - هناك فئة معينة من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة مشمولة بنظام من النطاقات المستصوبة يستخدم كمبدأ توجيهي لتقدير التمثيل النسبي لمواطني كل دولة عضو. وقد وضعت الجمعية العامة هذا النظام على أساس ثلاثة عوامل: العضوية وقيمة الاشتراك وعدد السكان. ويشار إلى الموظفين المعنيين بأنهم "الموظفون الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي". والسمة الخاصة لهذه الفئة من الموظفين، الذين يبلغ عددهم حاليا ٦١ ٤ ٢ موظفا، هي أن الأمين العام هو الذي يعينهم مباشرة لفترة لا تقل عن سنة في وظائف من الفئة الفنية وما فوقها، وأن تعيينهم لا يقصر خدمتهم على بعثة معينة أو مكتب أو صندوق أو برنامج معين.

١٥ - هناك عدد من الموظفين مستثنى من نظام النطاقات المستصوبة. وكما ذكر في الفقرة ٥ أعلاه فإن المجموعة الكبرى مؤلفة من موظفين لا يخدمون في الأمانة العامة للأمم المتحدة بل في أمانات الهيئات الفرعية ذات المركز الخاص فيما يتعلق بمسائل التعيين.

١٦ - أما في الأمانة العامة، فإن الفئات الكبرى المستثناة، علاوة على موظفي حفظ السلام، هي التي تشمل الموظفين الذين يشغلون وظائف ذات متطلبات لغوية خاصة، وموظفي فئة الخدمة الميدانية، وفئات الموظفين المعنيين محليا المتصلة بفئة الخدمات العامة (مثل المهن والحرف، والأمن والسلامة، والمساعدين الإعلاميين). وتشمل الفئات الأخرى الموظفين المعنيين خصيصا للخدمة في البعثات؛ والموظفين المعنيين للخدمة المتصورة على برنامج الأمم المتحدة للبيئة/أو مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) أو برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للعقاقير؛ والموظفين المعنيين في وظائف ممولة على أساس مشترك بين الوكالات أو وظائف ممولة من حساب الدعم لعمليات حفظ السلام؛ وموظفي مشاريع التعاون التقني؛ والموظفين الوطنيين الذين يعملون في مراكز الأمم المتحدة للإعلام.



١٧ - ويشمل الاستثناء أيضا الموظفين المعيّنين لفترة تقل عن سنة؛ والموظفين القائمين بإجازات خاصة بدون مرتب؛ والموظفين المعارين إلى الوكالات الأخرى؛ والموظفين المقيمين بصفة دائمة في البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم. ويمكن الاطلاع في الجدول ١ من المرفق الأول، على معلومات عن عدد الموظفين في هذه الفئات.

### ثالثا - تمثيل الدول الأعضاء

١٨ - يقدر تمثيل الدول الأعضاء طبقا لنظام النطاقات المستصوبة (انظر المرفق الأول، الجدول ٤ ألف). وبمقارنة نطاقات الدول الأعضاء بعدد مواطنيها الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، فإن تلك الدول تندرج تحت أربع فئات هي: دول غير ممثلة؛ ودول ممثلة تمثيلا ناقصا؛ ودول ممثلة في حدود النطاق؛ ودول ممثلة تمثيلا زائدا<sup>(٥)</sup>.

١٩ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، كان عدد الدول الأعضاء غير الممثلة ٢٥ دولة، مقابل ٢٢ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥، وهي: أذربيجان، وأندورا، وأوزبكستان، وبالاو، وبروني دار السلام، والبوسنة والهرسك، وتركمانستان، وجزر سليمان، وجزر مارشال، وجمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وجمهورية مولدوفا، وسان تومي وبرينسيبي، وسان مارينو، وطاجيكستان، وفانواتو، وقيرغيزستان، وكازاخستان، والكويت، ولاتفيا، ولختنشتاين، وملديف، وموزامبيق، وموناكو، وميكرونيزيا (ولايات - الموحدة).

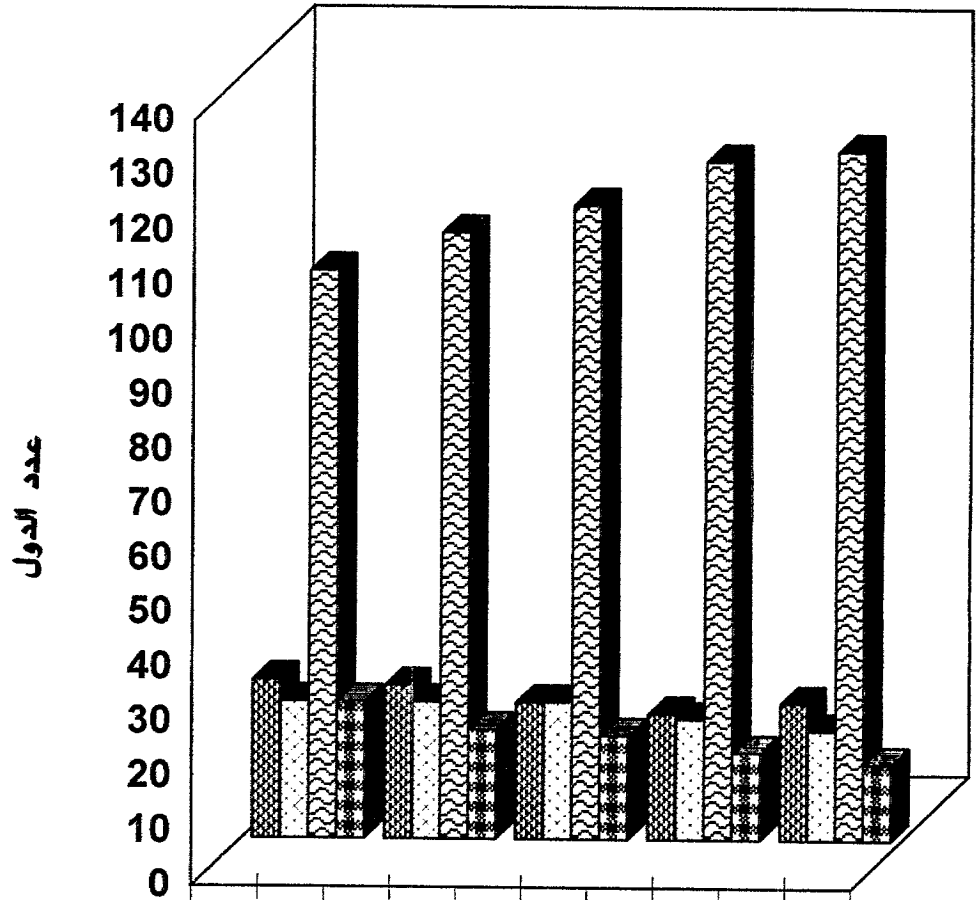
٢٠ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، كان عدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا ٢٠ دولة، مقابل ٢٢ دولة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، وهي: ألبانيا، والإمارات العربية المتحدة، واندونيسيا، وأنغولا، وإيطاليا، والبحرين، وبليز، وجزر القمر، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وجنوب أفريقيا، وجيبوتي، وساموا، وسلوفينيا، وسوازيلند، وسورينام، وغينيا - بيساو، وقطر، والمملكة العربية السعودية، والنرويج، واليابان.

٢١ - ولا تطرأ التغييرات في تمثيل الدول الأعضاء نتيجة لتعيين الموظفين وانتهاء خدمتهم فحسب، بل قد تطرأ أيضا نتيجة عوامل أخرى مثل التعديلات في النطاقات المستصوبة الناجمة عن زيادة أو نقصان عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، أو تغير عدد الدول الأعضاء، أو التغييرات في أنصبه الاشتراكات المقررة على كل دولة من الدول الأعضاء أو في عدد سكانها، فضلا عن التغييرات التي تطرأ على مراكز بعض الموظفين (نتيجة لإجراءات من قبيل التنقلات بين الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي وترك العمل بسبب الإغارة أو القيام بإجازة خاصة بدون مرتب، أو العودة من الإغارة أو الإجازة الخاصة، أو تغيير الجنسية)<sup>(٥)</sup>.

٢٢ - ويوضح الشكل ٢ التطور في التمثيل النسبي للدول الأعضاء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧.

الشكل ٢

تمثيل الدول الأعضاء



	٩٧/٦	٩٦/٦	٩٥/٦	٩٤/٦	٩٣/٦
غير ممثلة	٢٥	٢٣	٢٥	٢٨	٢٩
ممثلة تمثيلا ناقصا	٢٠	٢٢	٢٥	٢٥	٢٥
في حدود النطاق	١٢٦	١٢٤	١١٦	١١١	١٠٤
ممثلة تمثيلا زائدا	١٤	١٦	١٩	٢٠	٢٥

غير ممثلة	ممثلة تمثيلا ناقصا	في حدود النطاق
ممثلة تمثيلا زائدا		

رابعاً - مجموعات الدول الأعضاء

٢٣ - امتثالاً لطلب الجمعية العامة في القرار ٢٣٩/٤٥ ألف، رتب معظم الجداول الواردة في المرفق الأول من هذا التقرير أولاً حسب البلد، بالترتيب الأبجدي، ثم حسب المنطقة الجغرافية الرئيسية. ويرد تكوين كل منطقة في الجدول ألف من المرفق الثاني للتقرير ألف. ويبين الجدول باء أدناه عدد الدول الأعضاء في كل منطقة جغرافية مرتبة حسب درجة التمثيل خلال الفترة من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٧.

٢٤ - وترد في الجدول جيم أدناه، الذي يبين الحالة خلال فترة السنوات الخمس الممتدة من ١٩٩٣ إلى ١٩٩٧، معلومات عن تمثيل البلدان النامية والبلدان الأخرى. ووفقاً للممارسة السابقة، حددت النطاقات المستصوبة المخصصة للبلدان النامية والبلدان الأخرى بجمع النطاقات المستصوبة لجميع البلدان في كل مجموعة.

٢٥ - وتظهر المجموعة في العمود الأول من الجدول جيم، وفيما تظهر السنة في العمود الثاني. ويبين العمودان الثالث والرابع النطاقات المستصوبة مجتمعة ونقطة الوسط لكل مجموعة. ويبين العمود الخامس النسبة المئوية للوظائف التي تقابل نقطة الوسط لكل مجموعة. وتبين الأعمدة المتبقية الأعداد الفعلية والنسبة المئوية للوظائف التي يشغلها مواطنون من البلدان الأعضاء في المجموعة في الرتب المختلفة: جميع الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها، والموظفون من الرتبة مد - ١ وما فوقها، والموظفون من الرتبة مد - ٢ وما فوقها، والموظفون من رتبة أمين عام مساعد وما فوقها. والأرقام الواردة بين قوسين تبين الحالة بالنسبة للموظفة. ولدى تقدير درجة تمثيل كل مجموعة يولى الاعتبار الواجب، للنسبة المئوية الفعلية للوظائف التي يشغلها مواطنون من بلدان المجموعة مقارنة بالنسبة المئوية المحددة بناءً على نقطة الوسط للنطاق المستصوب المخصص للمجموعة.

## الجدول باء

عدد الدول الأعضاء حسب المنطقة ودرجة التمثيل في الأمانة العامة  
في ٣٠ حزيران/يونيه و ١٩٩٣ و ١٩٩٤ و ١٩٩٥ و ١٩٩٦ و ١٩٩٧

المنطقة	السنة	الدول الأعضاء	دول غير ممثلة	دول ممثلة تمثيلاً ناقصاً	دول ممثلة في حدود النطاق	دول ممثلة تمثيلاً زائداً
أفريقيا	١٩٩٣	٥٣	٣	٦	٣٦	٨
	١٩٩٤	٥٣	٤	٥	٣٦	٨
	١٩٩٥	٥٣	٣	٧	٣٦	٧
	١٩٩٦	٥٣	١	٦	٤٣	٣
	١٩٩٧	٥٣	٢	٦	٤٣	٣
آسيا والمحيط الهادئ	١٩٩٣	٣١	٧	٥	١٥	٤
	١٩٩٤	٣١	٧	٥	١٧	٢
	١٩٩٥	٣٢	٨	٣	١٨	٣
	١٩٩٦	٣٢	٨	٢	١٨	٣
	١٩٩٧	٣٢	٩	٣	١٦	٤
أوروبا الشرقية	١٩٩٣	٢٧	١٤	٦	٦	١
	١٩٩٤	٢٧	١٢	٦	٨	١
	١٩٩٥	٢٧	١٠	٥	١١	١
	١٩٩٦	٢٧	٩	٤	١٣	١
	١٩٩٧	٢٧	٩	٣	١٣	١
أوروبا الغربية	١٩٩٣	٢١	٣	١	١٤	٣
	١٩٩٤	٢٢	٢	١	١٧	١
	١٩٩٥	٢٢	٣	٢	١٦	صفر
	١٩٩٦	٢٢	٤	٢	١٦	صفر
	١٩٩٧	٢٢	٤	٢	١٦	صفر
أمريكا اللاتينية	١٩٩٣	٢١	صفر	١	١٧	٣
	١٩٩٤	٢١	صفر	٣	١٤	٤
	١٩٩٥	٢١	صفر	٣	١٤	٤
	١٩٩٦	٢١	صفر	٢	١٥	٤
	١٩٩٧	٢١	صفر	١	١٧	٣

المنطقة	السنة	الدول الأعضاء	دول غير ممثلة	دول ممثلة تمثيلاً ناقصاً	دول ممثلة في حدود النطاق	دول ممثلة تمثيلاً زائداً
الشرق الأوسط	١٩٩٣	١٦	٧	٣	٨	٧
	١٩٩٤	١٦	٧	٣	١٠	١
	١٩٩٥	١٦	١	٤	١٠	١
	١٩٩٦	١٦	١	٤	٩	٧
	١٩٩٧	١٦	١	٤	٩	٧
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	١٩٩٣	١٤	صفر	٧	٩	٣
	١٩٩٤	١٤	صفر	٧	٩	٣
	١٩٩٥	١٤	صفر	صفر	١١	٣
	١٩٩٦	١٤	صفر	١	١٠	٣
	١٩٩٧	١٤	صفر	١	١١	٧
دول أخرى <sup>(١)</sup>	١٩٩٣	٧				
	١٩٩٤	٧				
	١٩٩٥	٧				
	١٩٩٦	٧				
	١٩٩٧	٧				
المجموع	١٩٩٣	١٨٣ (٢١٠٠)	٢٩ (١٥,٨)	٢٥ (٢١٣,٧)	٤٠ (٥٦,٨)	٢٥ (٢١٣,٧)
	١٩٩٤	١٨٤ (٢١٠٠)	٢٨ (١٥,٢)	٢٥ (٢١٣,٦)	١١١ (٦٠,٣)	٢٠ (٢١٠,٩)
	١٩٩٥	١٨٥ (٢١٠٠)	٢٥ (١٣,٥)	٢٥ (٢١٣,٥)	١١٦ (٦٢,٧)	١٩ (٢١٠,٣)
	١٩٩٦	١٨٥ (٢١٠٠)	٢٣ (١١,٩)	٢٢ (٢١٢,٤)	١٢٤ (٦٧,٠)	١٦ (٨,٧)
	١٩٩٧	١٨٥ (٢١٠٠)	٢٥ (١٠,٨)	٢٠ (٢١٠,٨)	١٢٦ (٦٨,١)	١٤ (٢٧,٦)

(١) دول غير أعضاء.

## الجدول جيم

توزيع الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي فيما بين البلدان  
النامية والبلدان الأخرى، من عام ١٩٩٢ إلى عام ١٩٩٧

(مع بيان عدد الوظائف بين أقواس)

المجموعة	السنة	النطاقات المستهدفة مجتمعة	نقطة الوسط للمجموعة	النسبة المئوية	عدد الموظفين	النسبة المئوية	عدد الموظفين في الرتبة ١ - وما فوقها	النسبة المئوية	عدد الموظفين في الرتبة ٢ - وما فوقها	النسبة المئوية	عدد الموظفين في رتبة أمين عام وما فوقها	النسبة المئوية
البلدان النامية	١٩٩٢	٩٠٤ - ١ ٢٢٢	١ ٠٦٣,٧	٣٩,٤	١ ١٤١ (٣٢٢)	٤٤,٨ (٤٠,٤)	١٦٥ (١٤)	٤٨,٢	٤٩ (٤)	٤٨,٠	١٩ (١)	٥٢,٨
	١٩٩٤	٨٩٦ - ١ ٢١٢	١ ٠٥٣,٧	٣٩,٠	١ ١١٨ (٣٢٢)	٤٤,٢ (٤٠,٢)	١٦٦ (١٧)	٤٨,٥	٥١ (٦)	٤٥,٥	٢٢ (٢)	٥٩,٥
	١٩٩٥	٨٩٠ - ١ ٢٠٤	١ ٠٤٧,٠	٣٨,٨	١ ١١٤ (٣٥٦)	٤٤,٦ (٤١,٧)	١٥٨ (٢٠)	٤٧,٧	٤٩ (٥)	٤٦,٢	١٩ (٢)	٥٥,٩
	١٩٩٦	٩٠٧ - ١ ٢٢٧	١ ٠٦٧,٠	٣٩,٥	١ ١١٨ (٣٦٦)	٤٤,٨ (٤١,٦)	١٥٩ (٢١)	٤٨,٣	٥١ (٥)	٤٨,٧	٢١ (١)	٥٨,٣
	١٩٩٧	٩٠٧ - ١ ٢٢٧	١ ٠٦٧,٠	٣٩,٥	١ ٠٨٢ (٣٦٩)	٤٤,٢ (٤١,١)	١٤٤ (٢٢)	٤٦,٧	٤٤ (٤)	٤٦,٣	١٨ (١)	٥٦,١
البلدان الأخرى	١٩٩٢	٢٩١ - ١ ٨٨٢	١ ٦٣٦,٩	٦٠,٦	١ ٤٠٥ (٤٧٥)	٥٥,٢ (٥٩,٦)	١٧٧ (٢٩)	٥١,٨	٥٢ (٩)	٥٢,٠	١٧ (٣)	٤٧,٢
	١٩٩٤	٤٠٠ - ١ ٨٩٤	١ ٦٤٧,١	٦١,٠	١ ٤١٠ (٤٩٣)	٥٥,٨ (٥٩,٨)	١٧٦ (٢٤)	٥١,٥	٦١ (١٢)	٥٤,٥	١٥ (٢)	٤٠,٥
	١٩٩٥	٤٠٥ - ١ ٩٠١	١ ٦٥٣,٠	٦١,١	١ ٣٨٥ (٤٩٨)	٥٤,٤ (٥٨,٣)	١٧٨ (٣١)	٥٢,٣	٥٧ (١٢)	٥٣,٨	١٥ (٢)	٤٤,١
	١٩٩٦	٣٨٨ - ١ ٨٧٨	١ ٦٣٣,٠	٦٠,٥	١ ٣٨٠ (٥١٢)	٥٥,٢ (٥٨,٤)	١٧٠ (٢٨)	٥١,٧	٥٦ (١١)	٥٢,٣	١٥ (١)	٤١,٧
	١٩٩٧	٣٨٨ - ١ ٨٧٨	١ ٦٣٣,٠	٦٠,٥	١ ٣٦٦ (٥٢٩)	٥٥,٨ (٥٨,٩)	١٦٤ (٤٠)	٥٣,٢	٥١ (١١)	٥٣,٧	١٤ (٢)	٤٣,٧
المجموع	١٩٩٢	٢٩٥ - ٣ ١٠٥	٢ ٧٠٠,٠	١٠٠,٠	٢ ٥٤٦ (٧٩٧)	١٠٠,٠ (١٠٠,٠)	٣٤٢ (٤٢)	١٠٠,٠	١٠٢ (١٣)	١٠٠,٠	٣٦ (٤)	١٠٠,٠
	١٩٩٤	٢٩٥ - ٣ ١٠٥	٢ ٧٠٠,٠	١٠٠,٠	٢ ٥٢٨ (٨٢٦)	١٠٠,٠ (١٠٠,٠)	٣٤٢ (٥١)	١٠٠,٠	١١٢ (١٨)	١٠٠,٠	٣٧ (٤)	١٠٠,٠
	١٩٩٥	٢٩٥ - ٣ ١٠٥	٢ ٧٠٠,٠	١٠٠,٠	٢ ٤٩٩ (٨٥٤)	١٠٠,٠ (١٠٠,٠)	٣٣١ (٥٦)	١٠٠,٠	١٠٦ (١٨)	١٠٠,٠	٣٤ (٤)	١٠٠,٠
	١٩٩٦	٢٩٥ - ٣ ١٠٥	٢ ٧٠٠,٠	١٠٠,٠	٢ ٤٩٨ (٨٧٩)	١٠٠,٠ (١٠٠,٠)	٣٢٩ (٥٩)	١٠٠,٠	١٠٧ (١٦)	١٠٠,٠	٣٦ (٢)	١٠٠,٠
	١٩٩٧	٢٩٥ - ٣ ١٠٥	٢ ٧٠٠,٠	١٠٠,٠	٢ ٤٤٨ (٨٩٨)	١٠٠,٠ (١٠٠,٠)	٣٠٨ (٦٧)	١٠٠,٠	٩٥ (١٥)	١٠٠,٠	١٢ (٢)	١٠٠,٠

المصدر: دراسة الحالة الاقتصادية والاجتماعية في العالم، ١٩٩٦ (ST/ESA/247-E/1996/60)، منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع

E.96.II.C.1

خامساً - تمثيل البلدان النامية والبلدان الأخرى  
في وظائف الرتب العليا (رتبة الموظف  
الرئيسي (مد - ١) وما فوقها)

٢٦ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ٢٣٩/٤٥ ألف أن يتخذ جميع التدابير المتاحة الكفيلة بتحقيق التمثيل المنصف، في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات في الأمانة العامة، للدول الأعضاء ولا سيما البلدان النامية والدول الأعضاء الأخرى الممثلة تمثيلاً غير كافٍ في هذه المستويات، وفقاً لقرارات الجمعية ذات الصلة، كما طلبت إليه أن يدرج معلومات في هذا الشأن في تقاريره المقبلة عن تكوين الأمانة العامة.

٢٧ - ويوضح الجدول جيم أعلاه تمثيل البلدان النامية والبلدان الأخرى في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات خلال الفترة من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٧. وترد في الجدول ٤ من المرفق الأول لهذا التقرير معلومات أكثر تفصيلاً عن تمثيل الدول الأعضاء في هذه الرتب والمستويات وغيرها.

التمثيل في الوظائف العليا (أمين عام مساعد، ووكيل أمين عام)

٢٨ - حفاظاً على مبدأي التوزيع الجغرافي العادل والتناوب في الوظائف العليا (رتبتا الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام) بالأمانة العامة، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في القرار نفسه، أن يكفل منح المرشحين من جميع الدول الأعضاء فرصة متكافئة عند التعيين في جميع وظائف الرتب العليا.

سادساً - تمثيل المرأة في الوظائف

٢٩ - في القرار ٢٣٩/٤٥ جيم، حثت الجمعية العامة أيضاً الأمين العام على إعطاء الأولوية، عند تساوي جميع الأمور وبحدود الامكان، لمشاركة المرأة في الرتبة مد - ١ وما فوقها، بغية زيادة معدل مشاركة المرأة في وظائف الرتبة مد - ١ وما فوقها، إلى ٧٥ في المائة من المجموع، في إطار معدل المشاركة الإجمالي للمرأة البالغ ٣٥ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ١٩٩٥. وقد أدت الجهود المبذولة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٣ (٤٣ موظفة برتبة مد - ١ وما فوقها) إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ (٦٢ موظفة برتبة مد - ١ وما فوقها) إلى زيادة بنسبة ٤٤,٢ في المائة في تمثيل المرأة في وظائف الرتبة مد - ١ وما فوقها.

٣٠ - وفي القرار نفسه، كررت الجمعية العامة طلبها أن يبذل الأمين العام قصارى جهده لزيادة تمثيل المرأة من البلدان النامية، لا سيما في الرتبة مد - ١ وما فوقها.

٣١ - وما زالت الجهود تبذل لتلبية طلبات الجمعية العامة فيما يتعلق بالمرأة وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، كان عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ٩٠١ موظفة أي ٣٦,٦ في المائة

كما هو مبين في الجدول ٣ ألف من المرفق الأول. ويبين هذا الجدول أيضا توزيع الموظفين والموظفات حسب المنطقة والرتبة.

٣٢ - ويبين الجدول دال أدناه تطور نسبة الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بين ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢، حينما كانت ٣١,٣ في المائة، و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧. ويبين هذا الجدول أيضا الموظفين من كل منطقة كنسبة مئوية من مجموع الموظفين (الجدول دال - ١) وكنسبة مئوية من الموظفين فقط (الجدول دال - ٢).

٣٣ - ويبين الجدول هاء أدناه عدد الموظفين ونسبتهم المئوية في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وفي الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٧ وفي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧. وقد ارتفعت النسبة المئوية للمرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من ٢٥,٧ في المائة إلى ٣٦,٦ في المائة خلال هذه الفترة. وزادت النسبة المئوية للمرأة في الوظائف اللغوية من ٣٣,١ في المائة إلى ٣٦,١ في المائة خلال تلك الفترة نفسها.

#### الجدول دال - ١

الموظفات اللائي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي كنسبة  
مئوية من مجموع الموظفين في الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه  
١٩٩٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧.  
(حسب منطقة المنشأ)

المنطقة	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧
أفريقيا	٢,٨٨	٢,٩٤	٣,٠٢	٣,١٠	٣,٥٤
آسيا والمحيط الهادئ	٦,٣٢	٦,٧٨	٧,٦٣	٧,٨٤	٧,٨٤
أوروبا الشرقية	٠,٨٢	٠,٧٥	١,١١	١,١٩	١,١٤
أوروبا الغربية	٧,٩٣	٨,٠٠	٧,٨٧	٨,١٥	٨,٧٠
أمريكا اللاتينية	٣,٠٣	٣,١٠	٣,٢٢	٣,١٠	٣,٠٩
الشرق الأوسط	١,١٣	١,٢٥	١,٣٥	١,٥١	١,٥٨
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	٨,٨٦	٩,٥٣	٩,٧٤	١٠,٠٦	١٠,٦١
مناطق أخرى	٠,٢٧	٠,٢٠	٠,١٢	٠,١٢	٠,١٢
المجموع	٣١,٢٥	٣٢,٥٩	٣٤,٠٧	٣٥,٠٨	٣٦,٦١
الزيادة (نقاط مئوية)	٠,٦٩	١,٣٤	١,٤٨	١,٤٨	١,٥٣
مجموع الموظفين: ٢ ٤٦١	مجموع الموظفين: ٩٠١				



الجدول دال - ٢

الموظفات اللاتي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي كنسبة مئوية  
من الموظفات فقط في الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣ إلى  
٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، (حسب منطقة المنشأ)

المنطقة	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧
أفريقيا	٩,٢٠	٩,٠٤	٨,٨٦	٨,٨٤	٩,٦٦
آسيا والمحيط الهادئ	٢٠,٢٧	٢٠,٨٤	٢٢,٤٠	٢٢,٣٤	٢١,٤٢
أوروبا الشرقية	٢,٦١	٢,٢٩	٣,٢٦	٣,٤٠	٣,١١
أوروبا الغربية	٢٥,٣٧	٢٤,٥٨	٢٣,١٠	٢٣,٢٤	٢٣,٧٥
أمريكا اللاتينية	٩,٧٠	٩,٥٢	٩,٤٥	٨,٨٤	٨,٤٤
الشرق الأوسط	٣,٦١	٣,٨٦	٣,٩٦	٤,٣١	٤,٣٣
أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	٢٨,٣٦	٢٩,٢٨	٢٨,٥٨	٢٨,٦٨	٢٨,٩٧
مناطق أخرى	٠,٨٧	٠,٦٠	٠,٣٥	٠,٣٤	٠,٣٣
المجموع	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مجموع الموظفات	٨٠٤	٨٣٠	٨٥٧	٨٨٢	٩٠١

## الجدول هاء

عدد الموظفين ونسبتهم المئوية بالمقارنة بمجموع الموظفين  
في كل رتبة في عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٧ في الوظائف الخاضعة للتوزيع  
الجغرافي والوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة

الوظائف اللغوية <sup>(ب)</sup>				الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي				الرتبة
١٩٩٧		١٩٨٧		١٩٩٧		١٩٨٧		
النسبة المئوية	عدد الموظفات	النسبة المئوية	عدد الموظفات	النسبة المئوية	عدد الموظفات	النسبة المئوية	عدد الموظفات	
-	-	-	-	٥,٦	١	٧,٧	٢	وكيل أمين عام
-	-	-	-	١٤,٢	٢	٩,١	٢	أمين عام مساعد
-	-	-	-	١٩,١	١٢	٢,٤	٢	مد - ٢
-	-	-	-	٢٢,٠	٤٧	١٠,٥	٢٤	مد - ١
٣٦,٥	٥١	٢٨,٤	٤٢	٣٣,٧	١٤٩	١١,٤	٥٤	ف - ٥
٢٣,٢	١١٨	٢٥,٣	١١٢	٣٤,٤	٢٢٩	٢٧,٧	١٤٩	ف - ٤
٢٥,٨	١٢٢	٣٤,٨	١٢٢	٤٢,٤	٢٧٦	٣٤,٩	٢٢٨	ف - ٣
٥٥,٣	٢٦	٢٧,٧	٣٦	٤٧,٩	١٨٥	٤٥,٢	١٦٥	ف - ٢
-	-	١٠٠,٠	١	-	-	٧١,٤	٣٠	ف - ١
٣٦,١	٣١٧	٣٢,١	٣٢٣	٣٦,٦	٩٠١	٢٥,٧	٦٦٦	المجموع

(ب) الوظائف اللغوية هي بالرتب من ف - ١ إلى الرتبة ف - ٥ فقط.

٣٤ - ويرد في الجدول ٦ من المرفق الأول العدد ونوع الجنس والجنسية والرتبة للموظفين الذين عينوا في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير. كما ترد في الجدول واو أدناه معلومات عن تعيين الذكور والإناث.

الجدول واو

عدد التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الفترة  
بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، حسب نوع الجنس،  
مع بيان النسبة المئوية من مجموع التعيينات وعدد الجنسيات المعنية  
في كل رتبة

الرجال			النساء			
عدد الجنسيات الممثلة	النسبة المئوية من مجموع التعيينات	عدد الرجال المعينين	عدد الجنسيات الممثلة	النسبة المئوية من مجموع التعيينات	عدد النساء المعينة	
٣	١٠٠,٠	٣	-	-	-	وكيل أمين عام
-	-	-	١	-	١	أمين عام مساعد
٢	٣٣,٣	٢	٣	٦٦,٧	٣	مد - ٢
٤	٨٥,٧	٦	٣	١٤,٣	٣	مد - ١
٢	٦٦,٧	٣	٥	٣٣,٣	٥	ف - ٥
٧	٦٦,٧	٩	٥	٣٣,٣	٥	ف - ٤
١٠	٥٢,٥	١٥	٧	٤٧,٥	٧	ف - ٣
١٠	٤٧,٥	١٦	٩	٥٢,٥	١٤	ف - ٢
١	-	١	-	-	-	ف - ١
٢٩	٥٩,١	٥٥	٢٤	٤٩,٩	٢٨	المجموع

(أ) جرى تعيين الموظفين من بعض الجنسيات في أكثر من رتبة واحدة.

### سابعا - أنشطة التوظيف

التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

٣٥ - خلال الفترة التي يغطيها التقرير (من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧) تم تعيين ٩٣ موظفا في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي<sup>(٣)</sup>. وشملت هذه التعيينات تعيينا واحدا، (١,١) في المائة لمواطن من رعايا دولة عضو غير ممثلة؛ و ١٥ تعيينا، (١٦,١) في المائة لرعايا دول أعضاء ممثلة تمثيلا ناقصا و ٦٦ تعيينا، (٧٧,١) في المائة، لرعايا دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق؛ و ١١ تعيينا، (١١,٨) في المائة لرعايا دول أعضاء ممثلة تمثيلا زائدا<sup>(٣)</sup>. وترد أدناه وفي الجدول ٦ من المرفق الأول لهذا التقرير تفاصيل أخرى عن عدد هذه التعيينات ورتبها.

#### الامتحانات التنافسية الوطنية

٣٦ - شملت التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة التي يغطيها التقرير تعيين ٣٧ مرشحا نجحوا في امتحانات تنافسية وطنية لوظائف من الرتبين ف - ٢ و ف - ٣. في الأعوام السابقة. وتمثل هذه التعيينات ٢٨,٠ في المائة من إجمالي التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة التي يغطيها التقرير. وقد شملت ١٠ من النساء يمثلن ٣٨,٥ في المائة من هذه التعيينات.

٣٧ - وجرى الإبقاء على خمسة موظفين (٤ موظفات وموظف واحد) في وظائف من الرتبة ف - ٢ خارج سياق الامتحانات التنافسية الوطنية.

٣٨ - وفي عام ١٩٩٧، أجريت امتحانات تنافسية لوظائف من الرتبين ف - ٢ و ف - ٣ في ألمانيا وأوزبكستان وبلجيكا وبوتسوانا وبوليفيا وجمهورية كوريا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وجنوب أفريقيا وسان مارينو وغينيا - بيساو وفرنسا وقيرغيزستان وهندوراس واليابان. ويجري حاليا توظيف عدد من المرشحين الناجحين في هذه الامتحانات.

#### توظيف المرأة

٣٩ - في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، تم تعيين ٢٨ موظفة في وظائف خاضعة لنظام النطاقات المستصوبة، وهن يمثلن ٤٠,٩ في المائة من عدد التعيينات خلال الفترة التي يغطيها التقرير. وشغلت المعينات من البلدان النامية ١٤ وظيفة، أي نسبة ٣٦,٨ في المائة من تعيينات الموظفات خلال الفترة التي يغطيها التقرير.

## الجزء الثاني

### الجوانب الديمغرافية للموارد البشرية

#### أولا - الجوانب الديمغرافية والاتجاهات المتعلقة بالموظفين

٤٠ - بحكم مقتضيات تخطيط الموارد البشرية ولدواعي السلامة الإحصائية، فإن الجزء الثاني من التقرير سيتجاوز النطاق التقليدي للموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي، الذين يمثلون فقط جزءاً (١٨ في المائة) من مجموع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة. وعليه، فإن جميع موظفي الأمانة العامة الحائزين لتعيين سنة واحدة أو أكثر، بصرف النظر عن مصدر تمويلهم، سيجري تناولهم في التحليل التالي. وقد أصبح في الإمكان وضع الجزء الثاني من التقرير، بما في ذلك عرض بيانات الموارد البشرية على نطاق الأمانة العامة، (لا سيما الصورة الموجزة لأوضاع الموظفين في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ والإسقاطات للفترة ١٩٩٧-٢٠٠١) من خلال زيادة تطبيق قاعدة بيانات الموارد البشرية المستمدة من نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وثمة عدد من التحديدات والقيود تتسم به هذه الطبعة من التقرير، ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

(أ) عدم توفر بيانات كافية عن الموارد البشرية (على سبيل المثال النقص في بعض البيانات الإجمالية، ويرجع ذلك، على سبيل المثال، إلى عدم وجود البيانات الأساسية عن مهارات واختصاصات الموظفين)؛

(ب) النوعية المتقلبة لبيانات الموارد البشرية (عملية تنقية وتأهيل البيانات، لا سيما البيانات ذات الطبيعة التاريخية، لا تزال جارية)؛

(ج) استمرار التنفيذ الشامل لنظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٤١ - وسيستمر العمل المتعلق بهذه المسائل مؤثراً على طبعات التقرير في المستقبل. وللأسباب الواردة أعلاه، جرى تحديد أربع مجموعات لأغراض وضع التقرير (حالة الموظفين على نطاق عالمي وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)<sup>(٤)</sup>:

(أ) المجموعة رقم ١: موظفو الأمانة العامة، بصرف النظر عن مصادر التمويل، الحائزين لتعيينات سنة واحدة أو أكثر في إطار المجموعة ١٠٠ للنظام الإداري للموظفين، باستثناء المعينين في البعثات، وموظفي الخدمة الميدانية، وموظفي المساعدة التقنية (موظفو المجموعة ٢٠٠)، والموظفين ذوي التعيينات لمدد قصيرة (موظفو المجموعة ٣٠٠) ومدرسي اللغات. ويبلغ حجم المجموعة ٢٢٧ ١١ موظفاً وتشمل الغنائم التالية:

- ١٠ الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام؛
- ١١ الموظف الرئيسي (مد - ١) والمدير (مد - ٢)؛
- ١٢ الفئة الفنية: المساعد والمعاون والثاني والأول والأقدم (ف - ١ إلى ف - ٥)؛
- ١٣ فئة الخدمات العامة (ع - ١ إلى ع - ٧) والفئات ذات الصلة (خدمة الأمن، والمهن والحرف).
- (ب) المجموعة رقم ٢: موظفو الأمانة العامة، بصرف النظر عن مصادر التمويل، الحائزين على تعيين دائم (توزيع المجموعة رقم ١، وفقا لنوع التعيين)؛ حجم المجموعة هو ٢٢٣ ٦ موظفا؛
- (ج) المجموعة رقم ٣: موظفو الأمانة العامة، بصرف النظر عن مصادر التمويل، في الفئة الفنية وما فوقها، المجموع هو ٢٨٠ ٤ موظفا؛
- (د) المجموعة رقم ٤: موظفو الأمانة العامة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛ حجم المجموعة هو ٤٦١ ٢ موظفا.
- ٤٢ - والتوزيعات الإحصائية الكمية والكيفية للموظفين المعروضة أدناه (التوزيع حسب الفئة والرتبة، ونوع الجنس والجنسية، والتوزيع حسب نوع التعيين، وحسب موقع مركز العمل، والسن، وطول مدة الخدمة) تعتبر أمثلة توضيحية للجوانب الديمغرافية من الموارد البشرية الأساسية.
- ألف - توزيع الموظفين حسب الفئة والرتبة
- تحليل البيانات، الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧
- ٤٣ - يرد في الجدول زاي أدناه التوزيع الكلي حسب الفئة والرتبة للموظفين العاملين ذوي التعيينات لسنة واحدة أو أكثر (المجموعة رقم ١ - ٣٣٧ ١١) حسب مصدر التمويل.

الجدول زاي - (حجم المجموعة ٢٢٧ ١١)

المجموع (الميزانية العادية + الموارد الخارجة عن الميزانية)		الموارد الخارجة عن الميزانية		الميزانية العادية		الفئة
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
٠,٤	٤٧	٠,٤	١٣	٤,٠	٣٤	وكيل الأمين العام/أمين عام مساعد
٣,٣	٣٧٣	٣,٠	٩٣	٣,٣	٢٨٠	المدير
٣٣,٦	٣ ٨٤١	٣٠,٥	٩٣٩	٣٤,٧	٢ ٩٠٢	الفنية
٦٢,٧	٧ ١٧٢	٦٦,١	٢ ٠٣٥	٦١,٥	٥ ١٣٧	الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
١٠٠,٠	١١ ٣٣٧	١٠٠,٠	٣ ٠٨٠	١٠٠,٠	٨ ٣٥٣	المجموع
	١٠٠,٠		٢٦,٩		٧٣,١	النسبة المئوية

٤٤ - فيما يلي نسب نطاق الإدارة<sup>(٥)</sup> فيما بين مختلف الفئات: ٨ : ١ (وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد مقابل المدير)، و ١٠ : ١ (المدير مقابل الموظف بالفئة الفنية)، و ١ : ٨ (الموظف بالفئة الفنية مقابل الموظف بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة) وأيضاً ٠,٩ : ١ (ف - ٤/٤ - ف - ٥ مقابل ع - ٦/٦ - ع - ٧) (انظر الشكل ٣). والتراكمات الواضحة للموظفين في الرتب المتوسطة والمتوسطة العليا بالفئة الفنية وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (الموظفون في الرتبين ف - ٣ و ف - ٤ يمثلون ٦٦ في المائة من جميع الموظفين بالفئة الفنية؛ كما يمثل الموظفون في الرتبين خ - ٤ و خ - ٥ - ٥٤ في المائة من جميع موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (الشكلان ٤ و ٥) آثار تترتب عليها بالنسبة للتطوير الوظيفي. ورتب (الالتحاق الأولي والرتب العليا في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة مشغولة بصورة غير كثيفة (١٥ في المائة فقط من الموظفين هم في الرتبة ف - ٢ و ١٧ في المائة في الرتبة ف - ٥؛ و ٥ في المائة من جميع موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة هم في الرتبة خ - ٤ - ١ خ - ٤ - ٢ و ٨ في المائة في خ - ٤ - ٧).

التطور

٤٥ - انخفض عدد شاغلي الوظائف الممولة من مصادر الميزانية العادية بنسبة ١٦ في المائة خلال الإحدى عشرة سنة الأخيرة (من ٢٣٥ ١٠ موظفاً في عام ١٩٨٧ إلى ٦٠٥ ٨ في عام ١٩٩٧)<sup>(٦)</sup>. وفي

١٩٩٦، جرى تمويل الموظفين شاغلي الوظائف الممولة من مصادر الميزانية العادية بنسبة ٦٢ في المائة وبنسبة ٣٨ في المائة من الموارد الخارجة عن الميزانية، بالمقارنة مع ٧٣ في المائة من الميزانية العادية و ٢٧ في المائة من الموارد الخارجة عن الميزانية في عام ١٩٨٧. وترجع الزيادة البالغة ٥٦٧ في موظفي الفئة الفنية في عام ١٩٩٦ بالمقارنة بعام ١٩٨٧ أساسا إلى زيادة أعداد الموظفين بالفئة الفنية في بعثات حفظ السلام، فيما شهد موظفو فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة انخفاضا بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٦ مقداره ٥٤٠ على مدى السنوات العشر الماضية (ومن ٧ ٥٢٦ موظفا إلى ٧٠١٢).

#### الملاحظات

٤٦ - يضع الشكل الذي يتخذ شكل المعين الموظفين الموزعين حسب الرتبة (قمة صغيرة وقاعدة صغيرة بالاقتران مع وسط كبير) في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة قيودا على التطوير الوظيفي للموظفين.

٤٧ - وانخفضت أعداد الموظفين الممولين من موارد الميزانية العادية بنسبة ١٤,٥ في المائة في السنوات بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٦. وانخفضت حصة الموارد المالية للميزانية العادية في دعم الموظفين بنسبة ١١ في المائة خلال نفس الفترة.

٤٨ - ولم يتغير توزيع الموظفين حسب الفئة والرتبة تغيرا كبيرا على مر الزمن، بصرف النظر عن حصة الفئة الفنية، التي ارتفعت بنسبة ١٣ في المائة بالمقارنة ببعدها في عام ١٩٨٧، وجرى هذا أساسا منذ عام ١٩٩٢ (عدد أكبر من عمليات حفظ السلام).

#### باء - توزيع الموظفين حسب الإدارة والمكتب<sup>(٧)</sup>

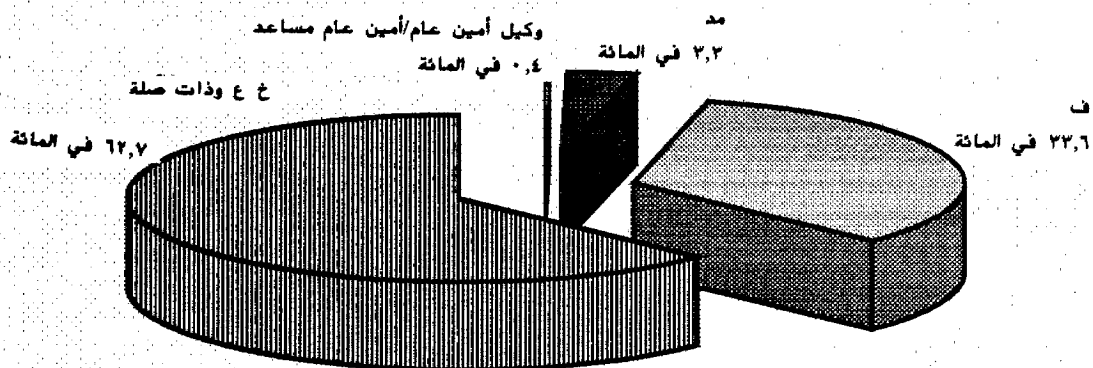
##### تحليل البيانات - الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ (الإجمالي ٣٣٧ ١١)

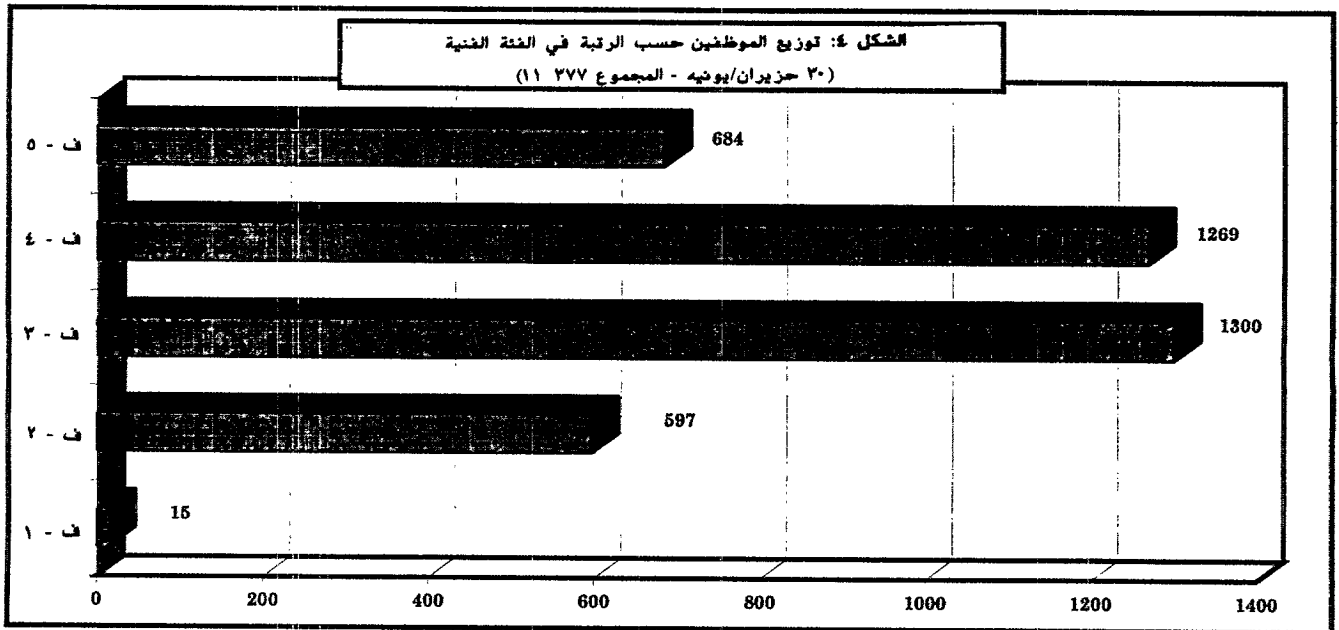
٤٩ - أكبر ثلاث إدارات بالأمانة العامة للأمم المتحدة هي إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية (مكتب وكيل الأمين العام + مكتب تنظيم الموارد البشرية + مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات + مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم) وتضم ٣٣٩ ٢ موظفا (٢٠,٥ في المائة)، وإدارة عمليات حفظ السلام + شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات التابعة للإدارة وتضم ٩٣٤ موظفا (٨,٢ في المائة) وإدارة شؤون الإعلام وتضم ٧٤٧ موظفا (٦,٥ في المائة). وهي تشكل أكثر من ثلث جميع الموظفين المستخدمين بالأمانة العامة. أما في مراكز العمل الرئيسية الخارجية، فيعد مكتب الأمم المتحدة في جنيف أكبر المكاتب ويضم ٢١٦ ١ موظفا (١٠,٦ في المائة) يليه برنامج الأمم المتحدة للبيئة (٥٩٨ موظفا أو ٥,٢ في المائة)، ثم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (٥٨٢ موظفا أو ٥ في المائة)، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (٥٢٠ موظفا أو ٤,٥ في المائة)، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٥٠٢ موظف أو ٤,٤ في المائة)، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا (٤٨٢ موظفا أو ٤,٢ في المائة).

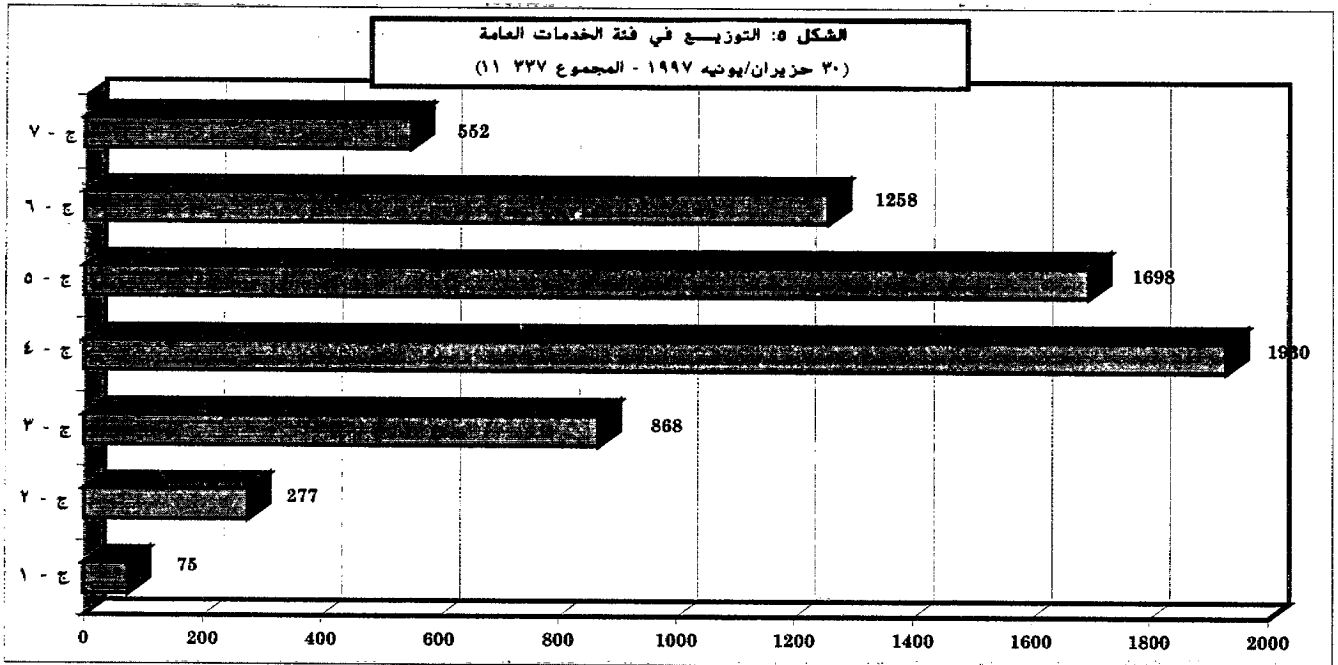
٥٠ - ويجري حاليا توزيع الموظفين على الإدارات والمكاتب واللجان التالية مبينة في الشكل ٦ أدناه:



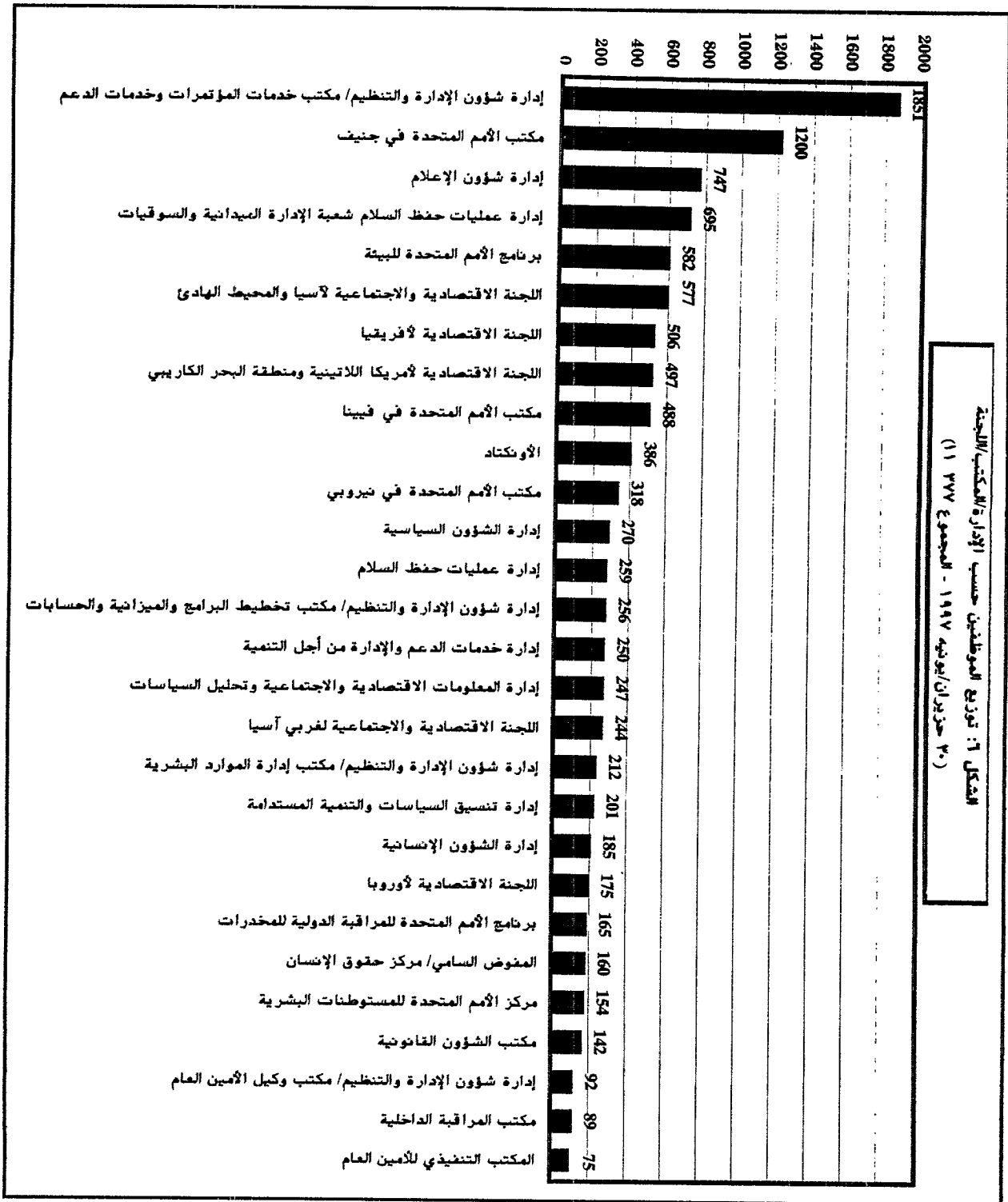
الشكل ٣: التوزيع الوظيفي للموظفين (حسب الفئة والرتبة)  
(٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ - المجموع ٣٣٧)







...



## جيم - التوزيع حسب نوع الجنس

## تحليل البيانات - الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

٥١ - تظهر الأعداد الإجمالية (١١ ٣٣٧) توزيعاً كلياً متوازناً حسب نوع الجنس بوجود ٦٦٣ ٥ (٤٩,٥) في المائة) موظفة مقابل ٧٧٠ ٥ (٥٠,٥) في المائة) موظفاً. بيد أن هذه الأعداد الكلية لا تعكس الفروق والتفاوتات الواسعة في تمثيل المرأة بين الموظفين حسب الفئة والإدارة والمكتب.

٥٢ - والتمثيل منخفض جداً للمرأة الشريحة التنفيذية العليا بالأمانة العامة (بالنسبة لمصادر الميزانية العادية توجد ٣ إناث برتبة وكيل الأمين العام/أمين عام مساعد من بين مجموع ٣٤, أو نسبة ٨,٨ في المائة)<sup>(٨)</sup>. كما أن عدد الموظفات منخفض في فئة المديرين، حيث يمثل بالنسبة للموظفين الممولين من مصادر الميزانية العادية ١٨ في المائة في الرتبة مد - ٢ و ٢٠,١ في المائة في الرتبة مد - ١ (١٥,٦ في المائة في الرتبة مد - ٢ و ١٨,٨ في المائة في الرتبة مد - ١ بالنسبة للمصادر المجمعة للميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية). وتبين الفئة الغنية توزيعاً أفضل للموظفات: التمثيل الإجمالي للمرأة يبلغ ٣٧,٥ في المائة بالنسبة لمصادر الميزانية العادية (٣٦,٢ في المائة بالنسبة للميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)؛ وهو أعلى في الرتب الأدنى (ف - ١ إلى ف - ٣) حيث تقترب الأعداد من الهدف الذي حددته الجمعية العامة البالغ ٥٠ في المائة (مصادر الميزانية العادية: ٤٨,٧ في المائة بالنسبة ل ف - ١ / ف - ٢، و ٣٩,٤ في المائة بالنسبة ل ف - ٣، و ٣٢,٦ في المائة بالنسبة ل ف - ٤، و ٣٢,٢ في المائة بالنسبة ل ف - ٥؛ ومصادر الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية: ٤٧,١ في المائة بالنسبة ل ف - ١ و ف - ٢، و ٣٨,٩ في المائة بالنسبة ل ف - ٣، و ٣١,٥ في المائة بالنسبة ل ف - ٤، و ٢٠,٥ في المائة بالنسبة ل ف - ٥). وتمثل المرأة أغلبية بين موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (الميزانية العادية: ٦٠,٣ في المائة؛ والميزانية العادية + الموارد الخارجة عن الميزانية: ٦١,٨ في المائة). أما الفئات المحددة التي يوجد بها تمثيل منخفض للغاية للمرأة فهي فئة الأمن (٤ في المائة) وفئة المهن والحرف (٣ في المائة) بالمقر في نيويورك.

٥٣ - وفي جميع أنحاء المنظمة، (في الفئة الغنية وما فوقها: المجموعة رقم ٣، ٢٨٠ ٤)، يمكن تحديد ٤ مجموعات من الإدارات والمكاتب فيما يتعلق بتمثيل الجنسين (الشكل ٧)<sup>(٩)</sup>:

(أ) هناك مكتبان (مكتب تنظيم الموارد البشرية، إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية ومكتب وكيل الأمين العام، إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية) يضمنان موظفات بالفئة الغنية يتجاوزن ٥٠ في المائة من مجموع الموظفين بالفئة الغنية؛ وهما المكتبان الوحيدان اللذان يوفيان بالهدف الذي حددته الجمعية العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧؛

(ب) في ١٠ إدارات ومكاتب (إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة، وإدارة شؤون الإعلام، وإدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات بإدارة الشؤون

الإدارية والتنظيمية، وبرنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات، وإدارة الشؤون السياسية، ومكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم بإدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب المراقبة الداخلية، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية) يوجد تمثيل للمرأة بالفئة الفنية يقل عن ٥٠ في المائة ولكنه يفوق أو يعادل نسبة ٣٥ في المائة؛

(ج) تبين ٨ إدارات ومكاتب (المكتب التنفيذي للأمين العام، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، والمفوض السامي/ مركز حقوق الإنسان، وإدارة الشؤون الإنسانية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي) تمثيلاً منخفضاً للمرأة بالفئة الفنية (أقل من ٣٥ في المائة ولكنه يفوق أو يعادل نسبة ٣٠ في المائة)؛

(د) يوجد في ٨ إدارات ومكاتب (مكتب الأمم المتحدة في فيينا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وإدارة عمليات حفظ السلام، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، وشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات بإدارة عمليات حفظ السلام، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا) تمثيل منخفض جداً للإناث بالفئة الفنية (أقل من ٣٠ في المائة). وفي اللجنة الاقتصادية لأفريقيا أدنى توزيع للموظفات بالفئة الفنية بالأمانة العامة (٢١,٥).

٥٤ - وفي فئة المديرين، لا يزال تمثيل المرأة أكثر انخفاضاً (انظر الشكل ٥):

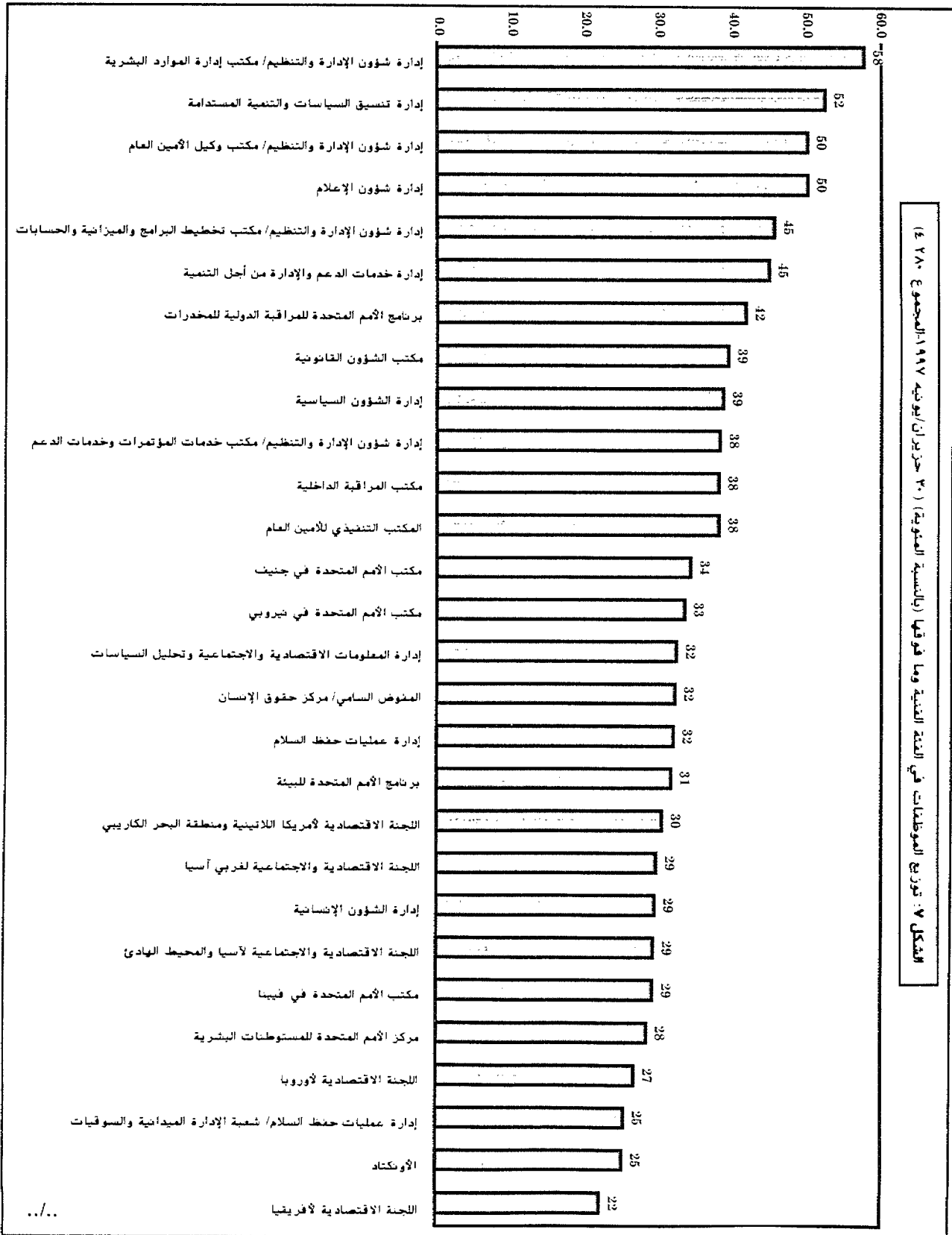
(أ) تمثل المديرات في إدارة ومكتب (مكتب تنظيم الموارد البشرية وإدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية) أكثر من ٣٥ في المائة من فئة المديرين؛

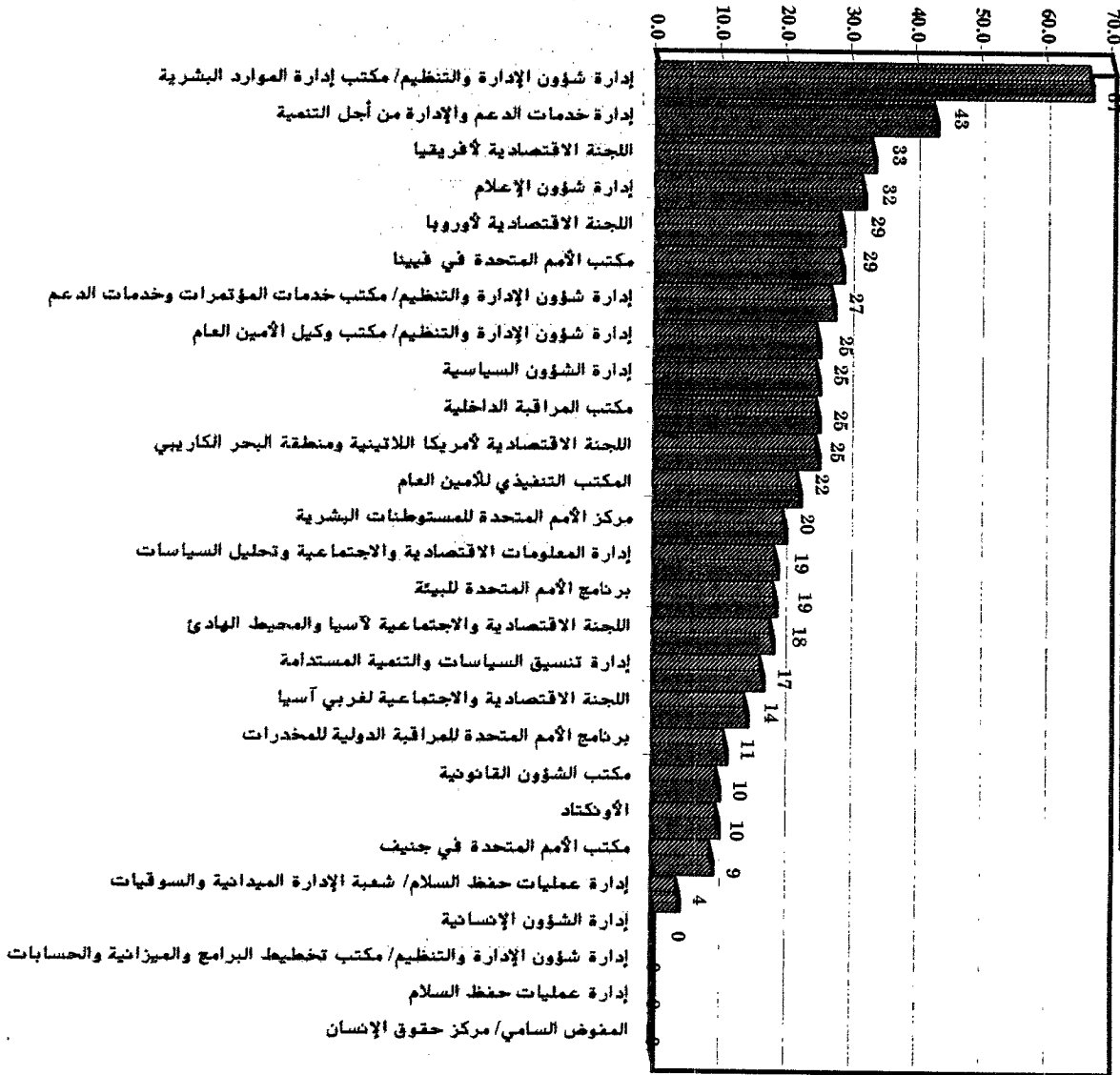
(ب) توجد حصة من المديرات تقل عن ٣٥ في المائة ولكنها تفوق أو تعادل ٢٥ في المائة في ٩ إدارات ومكاتب (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وإدارة شؤون الإعلام، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم، وإدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية، وإدارة الشؤون السياسية، ومكتب المراقبة الداخلية، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)؛

(ج) وجود المديرات في ١٠ إدارات ومكاتب (المكتب التنفيذي للأمين العام، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، وإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، وإدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، وبرنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات، ومكتب الشؤون القانونية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية) بما يقل عن ٢٥ في المائة ولكن بما يفوق أو يعادل ١٠ في المائة؛

(د) وجود المديرات في إدارة ومكتب (مكتب الأمم المتحدة في جنيف، وشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات بإدارة عمليات حفظ السلام) يقل عن ١٠ في المائة لكنه يزيد على ١ في المائة؛

الشكل ٧: توزيع الموظفين وما فوقها (بالنسبة المئوية) (٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧-المجموع ٧٨٠)





الشكل ٨: تمثيل المرأة في فئة العديدين (نسبة مئوية من المجموع)  
(٣٠ حزيران/يونيو ١٩٩٧ - المجموع ٣١٨)



(هـ) المرأة غير متواجدة على الإطلاق في فئة المديرين في ٥ إدارات ومكاتب (مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، وإدارة الشؤون الإنسانية، وإدارة عمليات حفظ السلام، والمفوض السامي/ مركز حقوق الإنسان، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي).

#### التطور

٥٥ - زاد التمثيل الإجمالي للمرأة بين الموظفين<sup>(١٠)</sup> من ٤٥ في المائة في عام ١٩٨٧ إلى ٤٩ في المائة في عام ١٩٩٦. وأحرز وجود الإناث تقدماً بمعدلات مختلفة في فئات معينة للموظفين. وفي فئة المديرين، زاد عدد الموظفات من ٣٠ موظفة (٨,٥ في المائة) في عام ١٩٨٧ إلى ٦٣ موظفة (١٦,٨ في المائة) في عام ١٩٩٦. وفي المجموعة الفنية، زاد عدد الموظفات من ١٠٠٥ (٣٠,١ في المائة) في عام ١٩٨٧ إلى ١٣٨١ (٣٥,٥ في المائة) في عام ١٩٩٦. وختاماً، في مجموعة فئة الخدمة العامة والفئات ذات الصلة، ارتفعت حصة الموظفات من ٥٤,٤ في المائة إلى ٥٨,٢ في المائة. ويعتبر الانخفاض بالأرقام الحقيقية للموظفات في هذه الفئة (من ٤٠٩٤ إلى ٤٠٨٢) نتيجة للانخفاض العام في موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (من ٧٥٢٦ في عام ١٩٨٧ إلى ٧٠١٢ في عام ١٩٩٦) (انظر أيضاً الشكل ١٣).

٥٦ - ومتوسط معدلات التقدم السنوي في تمثيل المرأة (٩,٧ في المائة في مجموعة المديرين و ٢,٤ في المائة في مجموعة الفئة الفنية)، منخفضة للغاية وتقتصر عن تحقيق المساواة بين الجنسين في هاتين المجموعتين بحلول عام ٢٠٠٠. في ضوء المعدلات الحالية، ومع بقاء جميع العوامل الأخرى بدون تغيير، يمكن أن يخلص التقدير إلى أن المساواة بين الجنسين لن تتحقق قبل عام ٢٠٠٦ في فئة المديرين وعام ٢٠٠٧ في الفئة الفنية.

#### ملاحظات

٥٧ - ما زالت النسب المنخفضة أو الشديدة الانخفاض لتمثيل المرأة في فئة المديرين والفئة الفنية، وكذلك في مجموعات معينة في حال من الهبوط في معظم الإدارات والمكاتب خلافاً للأهداف التي حددتها الجمعية العامة.

٥٨ - ظل التقدم في فئة المديرين والفئة الفنية بطيئاً. ولن يضمن مجرد استمرار المعدلات القائمة في الثلاث سنوات القادمة المساواة بين الجنسين في هاتين الفئتين بحلول عام ٢٠٠٠. بل ستدعو الحاجة إلى بذل جهود مستمرة وخاصة لبلوغ الهدف الذي حددته الجمعية العامة.

٥٩ - يتعين تحديد وتنفيذ الأولويات والاستراتيجيات المتعلقة بالموارد البشرية، التي تراعي الفوارق بين الجنسين، لا سيما في الإدارات والمكاتب ذات الوجود المنخفض أو البالغ الانخفاض أو المنعدم، لتمثيل المرأة في المناصب العليا، بغية رفع التمثيل حسب نوع الجنس.

٦٠ - سيجري إدراج نوع الجنس بوصفه أحد بارامترات السياسة العامة ذات الأولوية في نموذج تخطيط الموارد البشرية.

#### دال - التوزيع حسب الجنسية<sup>(١١)</sup>

تحليل البيانات، الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

٦١ - جرت العادة على ألا ينظر إلى توزيعات الموظفين حسب الجنسيات إلا في سياق الموظفين شاغلي الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، لكن من المهم أيضا من الناحيتين الفنية والإحصائية ملاحظة ورصد عامل الجنسية ضمن السياق الأوسع للمجموعات الأوسع من الموظفين العاملين بالفعل.

٦٢ - وتتيح أعداد الموظفين الشاملة (حجم المجموعة ٣٣٧ ١١)<sup>(١٢)</sup> تقسيم التوزيع حسب الجنسيات إلى خمس مجموعات كبيرة.

(أ) موظفون من بلدين اثنين - الولايات المتحدة الأمريكية (٦٣٨ ١ أو ١٤,٣ في المائة) وفرنسا (٨٤٣ أو ٧,٤ في المائة) ويمثلون أكثر من خمسة في المائة من مجموع موظفي الأمانة العامة؛

(ب) موظفون من ٢٠ بلدا يمثلون أقل من خمسة في المائة ولكن يفوقون أو يعادلون نسبة ١ في المائة من مجموع موظفي الأمانة العامة (أقل من ٥٧٢ موظفا ولكن أكثر من ١١٣ موظفا): كينيا (٥٦١)، الفلبين (٨٣٥)، المملكة المتحدة (٤٧٤)، تايلند (٤٣٨)، الاتحاد الروسي (٤١٨)، اثيوبيا (٤٠١)، شيلي (٣٢٥)، الصين (٢٧١)، الهند (٢٨٥)، ألمانيا (١٩٣)، كندا (١٨٩)، النمسا (١٨٧)، مصر (١٨٤)، سويسرا (١٧٨)، أسبانيا (١٧٧)، إيطاليا (١٦٧)، اليابان (١٤٦)، الأردن (١٤٤)، المكسيك (١٢٨)، وبيرو (١٢١)؛

(ج) موظفون من ١٩ بلدا يشكلون أقل من ١ في المائة ولكن أكثر من ٠,٥ في المائة أو يعادلون هذه النسبة من موظفي الأمانة العامة (أقل من ١١٤ ولكن أكثر من ٥٦ موظفا): جامايكا (١٠٨)، الأرجنتين (١٠٢)، ترينيداد وتوباغو (٩٧)، كولومبيا (٩٠)، لبنان (٨٦)، استراليا (٨٣)، أيرلندا (٨٢)، غيانا (٧٩)، البرازيل (٧٧)، بلجيكا (٧٠)، السنغال (٦٧)، هايتي (٦٥)، تونس (٦٣)، هولندا (٦٢)، أوروغواي (٦٢)، أوغندا (٦١)، سري لانكا (٦١)، غانا (٦٠)، والجزائر (٥٨)؛

(د) موظفون من ١٢٨ بلدا يشكلون أقل من ٥٦ من ٥٦ من موظفي الأمانة العامة (٠,٥ في المائة)؛

(هـ) ستة عشرة بلدا غير ممثلة في مجموع موظفي الأمانة العامة<sup>(١٣)</sup>. أذربيجان، أندورا، أوزبكستان، بالاو، بروني دار السلام، تركمانستان، جزر مارشال، جمهورية كوريا، جمهورية مولدوفا، سان مارينو، طاجيكستان، الكويت، لاوس، لاتفيا، لختنشتاين، موناكو، ميكرونيزيا (ولايات - المتحدة).

٦٣ - وقد أدى إدراج موظفين من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة إلى زيادة الأعداد المطلقة من الموظفين المنتمين إلى بلدان تستضيف مقر الأمم المتحدة وسائر المكاتب الرئيسية للأمم المتحدة واللجان الإقليمية (من ذلك مثلا: الأردن، تايلند، سويسرا، شيلي، النمسا، الولايات المتحدة الأمريكية... الخ).

#### التطور

٦٤ - زاد عدد الدول الأعضاء في الأمم المتحدة من ١٥٩ في عام ١٩٨٧ إلى ١٨٥ في عام ١٩٩٦ (زيادة بنسبة ١٦,٣ في المائة). وعلى مدار الفترة ذاتها، زاد عدد البلدان غير الممثلة<sup>(١٤)</sup> من ١٢ بلدا (٧ في المائة من المجموع) ففي عام ١٩٨٧ إلى ٢٣ بلدا (١٢ في المائة من المجموع) في عام ١٩٩٦. وبين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩١، انخفض عدد البلدان غير الممثلة من ١٢ إلى ٩. وقد انضم ٢٥ بلدا من البلدان الحديثة الاستقلال بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٤ مما زاد عدد البلدان غير الممثلة إلى ٦٥ بلدا. وقد أدت الجهود المبذولة لردم هذه الهوة إلى إنقاص هذا العدد ليصبح ٢٣ في عام ١٩٩٦. أما عدد البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا فقد انخفض من ٢٤ بلدا في عام ١٩٨٧ (١٥ في المائة) ليصبح ٢٢ بلدا (١٢ في المائة) في عام ١٩٩٦.

#### الملاحظات

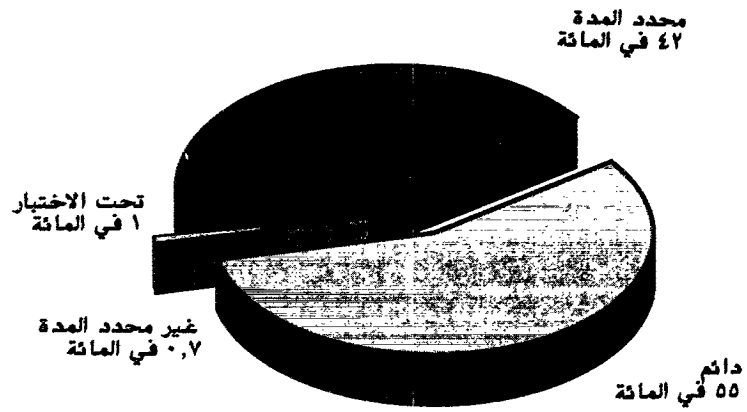
٦٥ - أعيق الانخفاض في عدد البلدان غير الممثلة، وكان قد بدأ في عام ١٩٨٦، بسبب ما شهده عاما ١٩٩٢ و ١٩٩٣ من انضمام عدد كبير من الدول الحديثة الاستقلال. وقد استمرت الجهود الرامية إلى خفض عدد البلدان غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل مما أدى إلى انخفاض طفيف على مدى الفترة ذاتها في الفئة الأخيرة (٢٢ بلدا في عام ١٩٩٦ أو ١٢ في المائة من المجموع).

#### هـ - التوزيع حسب نوع التعيين

#### تحليل البيانات، الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

٦٦ - تتوزع تعيينات الموظفين إلى أنواع شتى منها نوعان رئيسيان: تعيينات دائمة الأجل وتعيينات لأجل مؤقت<sup>(١٥)</sup> وتباين نسب الموظفين الحائزين على تعيينات دائمة مقابل الموظفين الحائزين على تعيينات محددة المدة حسب حجم الجامعات الخاضعة للدراسة. ففي المجموعة رقم ١ (٢٣٧ ١١)، تقف النسبة الاجمالية للعقد الدائم مقابل العقد المحدد الأجل عند ٥٥ إلى ٤٢ لصالح التعيينات الدائمة. وتوجد درجات متباينة في الفئات المختلفة (نسبة الدائم في المديرين، ٦١ في المائة؛ ونسبته في الفئة الفنية ٥٧ في المائة؛ وفي فئة الخدمات العامة وما يتصل بها ٥٤ في المائة). أما تفصيل نوعية التعيين حسب مصدر التمويل فيبين نسبة الثلثين من التعيينات الدائمة (٦٦,٥ في المائة في إطار الميزانية العادية) فيما تنعكس النسبة في إطار المصادر الخارجة عن الميزانية (٧١ في المائة من جميع التعيينات تعيينات محددة المدة). وتبلغ نسبة التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتمثيل الجغرافي ٧٤ في المائة مقابل ٢٦ في المائة للتعيينات المحددة المدة.

الشكل ٩: توزيع الموظفين حسب نوع التمييز  
(٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ - المجموع ١١ ٣٣٧)



٦٧ - وتشير البيانات الإحصائية أيضا إلى قيم متباينة من حيث توزيع التعيينات الدائمة مقابل التعيينات المحددة المدة من إدارة أو مكتب إلى آخر. فالقيم المتعلقة بالموظفين الحائزين على عقد دائم تتراوح بين ١٠ في المائة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة و ٨٥ في المائة في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات. أما الأرقام التي تقل عن المتوسط، (٢٠ في المائة - ٤٥ في المائة) بالنسبة للتعينات الدائمة فتوجد في كل من إدارة الشؤون الإنسانية، إدارة حفظ السلام/ شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، المنعوض السامي/مركز حقوق الإنسان، مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات. وفي المجموعة الوسطى (المعدل المتوسط) (حيث النسبة ٤٥ في المائة - ٦٠ في المائة) توجد إدارات ومكاتب من قبيل إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومكتب المراقبة الداخلية، والمكتب التنفيذي للأمين العام ومكتب الأمم المتحدة في فيينا. أما الأعداد الأعلى من المتوسط (٦٠ في المائة - ٨٠ في المائة) فتشمل غالبية الإدارات والمكاتب: إدارة شؤون الإدارة والتنظيم، مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم، مكتب إدارة الموارد البشرية، مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، إدارة الشؤون السياسية، إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة، إدارة شؤون الإعلام، اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، اللجنة الاقتصادية لأوروبا، مكتب الشؤون القانونية، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (أونكتاد)، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف.

#### التطور

٦٨ - على مدار الفترة بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٦، تباين تطور عدد التعيينات المحددة المدة والتعيينات الدائمة تباينا شديدا فيما يتعلق بحجم المجاميع ذات الصلة. وفي ضوء حيازة الموظفين جميعا عقودا لسنة أو أكثر، فثمة اتجاه واضح نحو زيادة عدد التعيينات المحددة المدة وتوسيع حصتها في مقابل خفض عام في عدد التعيينات الدائمة وإنقاص حصتها. (في عام ١٩٨٧ كان هناك ٣ ٧٤٠ موظفا بتعيينات محددة المدة أي بنسبة ٢٩ في المائة بالمقارنة مع ٥ ٢٢٢ موظفا في عام ١٩٩٦ أي بنسبة ٤١ في المائة. كما كان هناك ٧ ٦٩٢ موظفا بتعيينات دائمة في عام ١٩٨٧ أي بنسبة ٥٩,٥ في المائة مقابل ٦ ٥١٦ أي بنسبة ٤٨,٥ في المائة عام ١٩٩٦). ويختلف تطور هذا المقياس بالنسبة للموظفين الفنيين حيث يتضح بجلاء وجود اتجاهين اثنين: اتجاه إلى زيادة في حصة التعيينات الدائمة (٦٨ في المائة) من عام ١٩٨٧ إلى عام ١٩٩٢ يتلوه تطور يجسده تناقص في عدد التعيينات الدائمة بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٦ (٥٧ في المائة). وفيما يتعلق بالموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، كان هناك على العكس اتجاه متواصل ينحو نحو زيادة أعداد التعيينات الدائمة من عام ١٩٨٧ (٦٨ في المائة) إلى عام ١٩٩٥ (٧٥,٦ في المائة) يتلوه نقص طفيف وصل بها إلى ٧٣,٥ في المائة في عام ١٩٩٦.

#### الملاحظات

٦٩ - زاد عدد التعيينات المحددة المدة على مدار السنوات إلى نسبة قصوى تبلغ ٥٠ في المائة في الملاك الإجمالي للموظفين. مع ذلك، ففي إطار المجاميع المحددة من الموظفين الفنيين، تظل نسبة التعيينات الدائمة أعلى وما برحت في ازدياد على مدار السنوات.

## واو - التوزيع حسب الموقع الجغرافي

### تحليل البيانات، الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

٧٠ - يتواجد الموظفون حالياً في مقر الأمم المتحدة في نيويورك<sup>(١٦)</sup> (٥٦٣ موظفاً - ٤٠,٢ في المائة) وفي سبعة مراكز عمل رئيسية (جنيف: ٣٣٩ ٢ موظفاً؛ نيروبي: ٨٢٣ موظفاً؛ فيينا: ٦٧٠ موظفاً؛ بانكوك: ٥٧٥ موظفاً؛ أديس أبابا: ٤٥١ موظفاً؛ سانتياغو: ٣٦٦ موظفاً؛ وعمان: ٢٤١ موظفاً بحصة إجمالية نسبتها ٤٥,٤ في المائة) وفي بعثات الأمم المتحدة (٦٣٣ ١ موظفاً - ١٤,٤ في المائة). والنسبة الشاملة للمقر في مقابل المكاتب البعيدة عن المقر هي ٤٠ إلى ٦٠ لصالح مراكز العمل بخلاف المقر. ويحظى موظفو الفئة الفنية وما فوقها بتمثيل أقوى في مقر الأمم المتحدة في نيويورك (٦٥ في المائة في المجموع). أما البعثات المستقرة المنشأة<sup>(١٧)</sup> (٦٠ في المائة) ونيروبي (٧٦ في المائة) فتشمل قطاعات رئيسية من موظفيها مدعومين من مصادر خارج الميزانية. ولكل من جنيف (٢٢ في المائة) وفيينا (٢١ في المائة) ونيويورك (١٨ في المائة) أعداد كبيرة من الموظفين الممولين من مصادر خارج الميزانية.

### التطور

٧١ - ظل توزيع الموظفين الحائزين على تعيين سنة أو أكثر على صعيد مراكز العمل (مقر الأمم المتحدة ومراكز العمل الرئيسية والبعثات) مستقراً نسبياً في الفترة المرجعية (١٩٨٧-١٩٩٦).

## زاي - أعمار الموظفين

### تحليل البيانات، الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

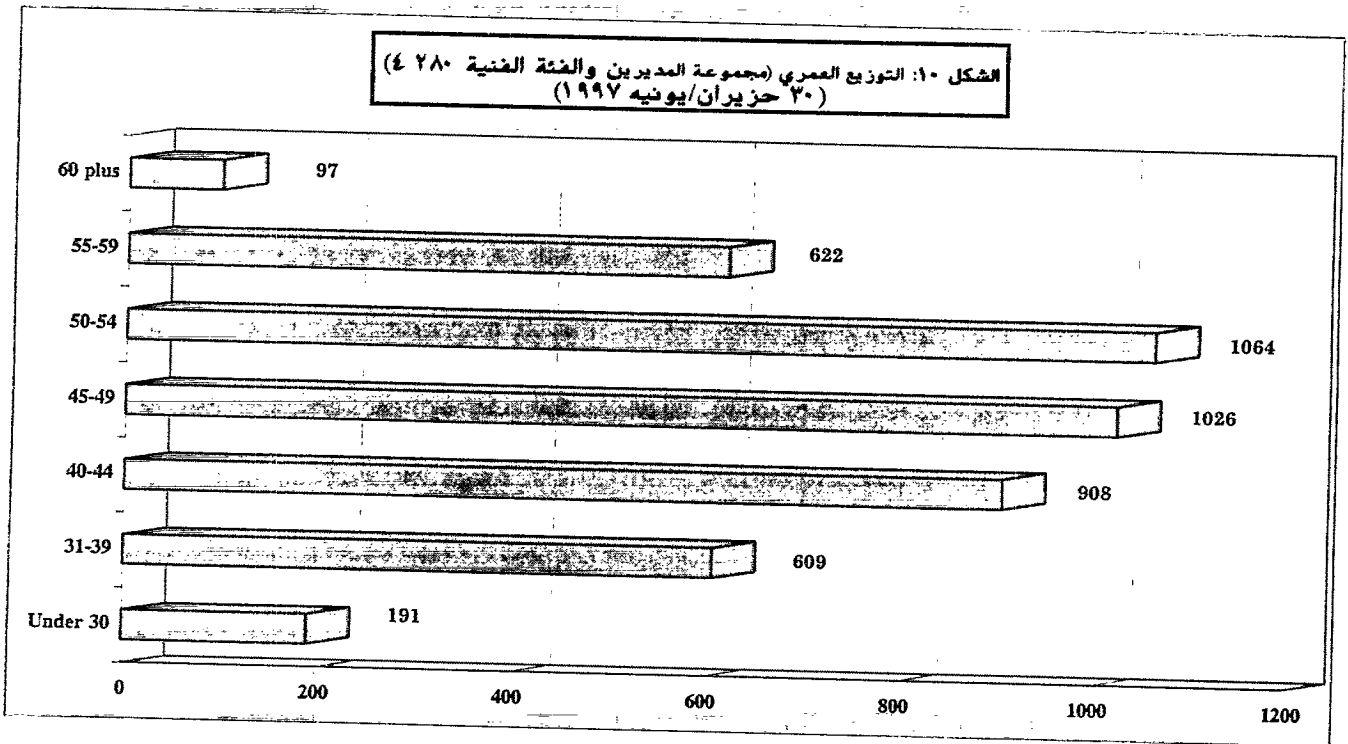
٧٢ - تعرض البيانات صورة لمنظمة متقدمة في السن (متوسط عمر الموظفين زاد بمقدار ثلاث سنوات على مدى السنوات العشر الأخيرة). والغالبية العظمى من الموظفين توجد في الشرائح العمرية الأعلى (٦٢ في المائة من الموظفين يزيد عمرهم على ٤٥ سنة فيما لا يقل عن سن الثلاثين سوى ٤ في المائة كما أن هناك ١٨ في المائة دون الأربعين و ٣٨ في المائة دون الخامسة والأربعين). ونسب الموظفين في المجموعة العمرية من ٤٥ إلى ٥٤ سنة (ثلثا الموظفين جميعاً)، مقترنة بأعداد منخفضة في الفئات العمرية الأقل، تعني أن إمكانيات الإحلال بموظفين دائمين أصغر سناً ستظل مشكلة قائمة لسنوات قادمة. ومن شأن الإحالات المتزايدة على التقاعد لموظفين في الفئة العمرية من ٥٥ إلى ٥٩ سنة (منهم ١٤ في المائة مقرر تقاعدهم في السنوات الخمس القادمة) ومن الشريحة العمرية من ٤٥ إلى ٥٤ سنة (منهم ٤٦ في المائة سوف يتقاعدون)، أن تفضي إلى مضاعفة مفاجئة في معدلات حركة دوران الموظفين في غضون خمس سنوات من الآن (٢٠٠٢) (انظر الشكل ١١).

٧٣ - ويبلغ متوسط العمر ٥٤ سنة في فئة المديرين (مد - ١ و مد - ٢). وهذه الفئة تشمل أعلى الفئات العمرية (٨٥ في المائة أكبر من سن الخمسين و ٤٧ في المائة فوق الخامسة والخمسين). والتوظيف في هذه الفئة يتم بدرجة كبيرة من خلال الترقيات من الفئة الفنية مما يفسر ارتفاع الشرائح العمرية. أما أفراد

الفئة الفنية (ف - ١ إلى ف - ٥) فيبلغ متوسط أعمارهم ٤٦ سنة وهناك انتشار عمري أكثر انتظاما على مدى نطاق عمري أوسع يشمل موظفين أصغر سنا. (انظر الشكل ١٠). أما في فئات الخدمات العامة والفئات ذات الصلة فيبلغ متوسط العمر ٤٤ سنة. ويشكل موظفو الخدمات العامة والفئات المتصلة بها أصغر الفئات التي تتسم بأوسع منظور عمري موزع على مختلف الشرائح العمرية. ومن شأن ظاهرة الأعداد الصغيرة نسبيا لشاغلي الوظائف في الشرائح العمرية الأدنى عند مستوى رتب الائتحاق بالوظائف الفنية ووظائف الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها، أن تفضي إلى مشاكل إحلال بالنسبة للموظفين الدائمين.

#### العمر في فئات محددة

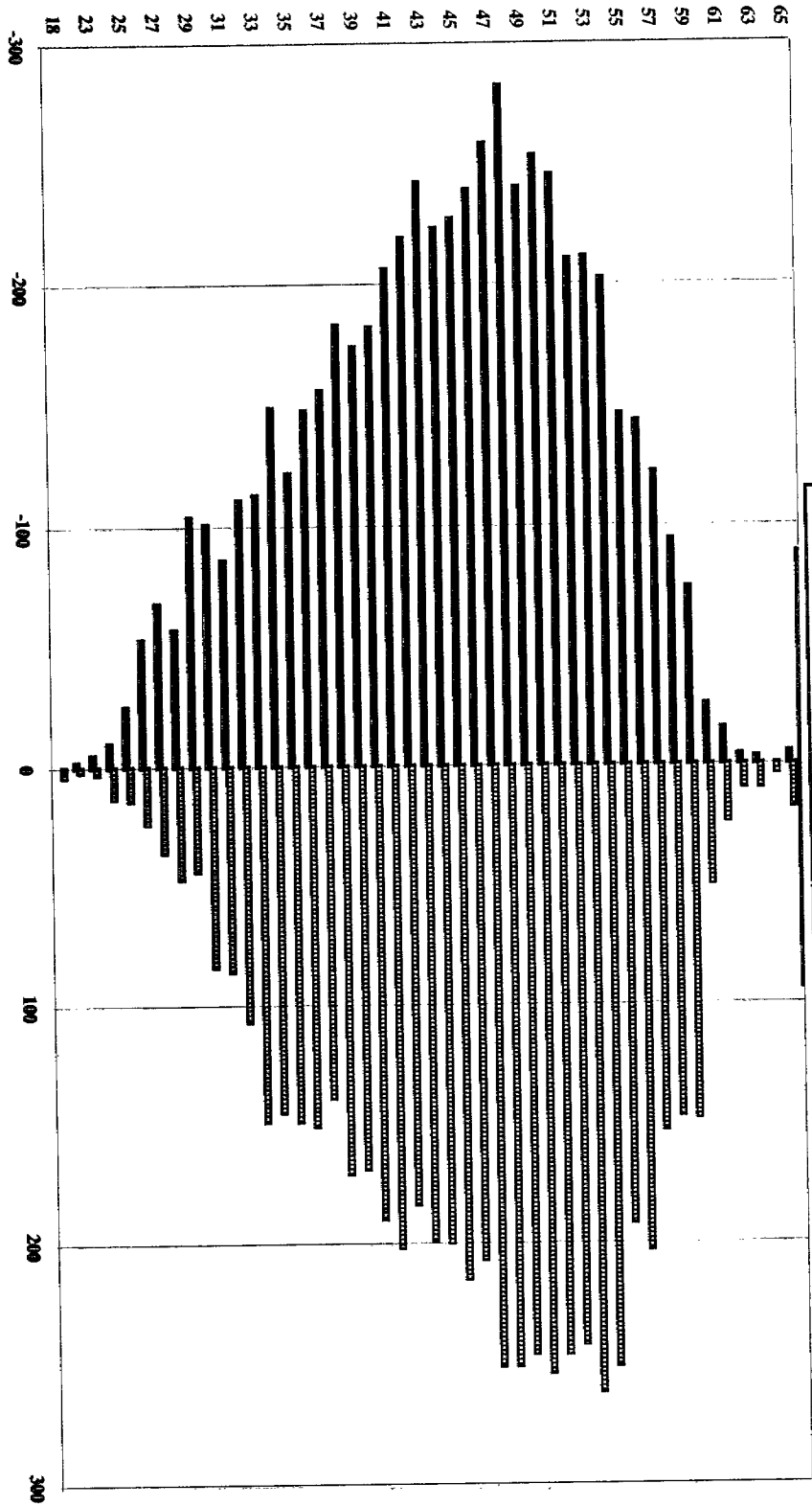
٧٤ - موظفو مكتب المندوب السامي/مركز حقوق الإنسان يتسمون بأقل متوسطات عمرية عموما (٥,٥٠ سنة) فيما يبدو موظفو اللجنة الاقتصادية لأفريقيا عند أعلى المتوسطات العمرية (٥١ سنة) في الأمانة العامة. والمكاتب/الإدارات التي ينتمي موظفوها إلى أدنى المتوسطات العمرية هي إدارة الشؤون الإنسانية (فئة المديرين) ومكتب الشؤون القانونية (الفئة الفنية) وإدارة عمليات حفظ السلام (الخدمات العامة والفئات ذات الصلة) بينما ينتمي الموظفون في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (فئة المديرين) وفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الفئة الفنية) وفي الأونكتاد (الخدمات العامة والفئات ذات الصلة) إلى الفئات العمرية الأعلى. ومتوسط عمر الموظفين الذكور أعلى من نظيره للموظفات من الإناث. والموظفون الحائزون على تعيينات دائمة أو تحت الاختبار هم عادة أكبر سنا من متوسط عمر مجموع الموظفين (متوسط العمر هو ٥١ لجميع الموظفين من هذين النوعين من التعيين).



..../

97-30783





الجدول ١١: الأرقام العددية للذكرات والأوقات (٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)  
 (المجموع: ١١٣٧٧)

ذكرات  
 أوقات

التطور

٧٥ - ظل متوسط العمر عند التوظيف<sup>(١٨)</sup> في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة مستقرا بصورة نسبية عند ٣٤,٢ من السنوات في عام ١٩٨٧ و ٣٤,٨ من السنوات في عام ١٩٩٦. وفي الفئة الفنية، زادت المتوسطات العمرية عند التوظيف من ٣٦,١ عام ١٩٨٧ إلى ٤١,١ عام ١٩٩٦. وفي فئة المديرين، انخفضت المتوسطات العمرية عند التوظيف من ٥٢,٧ من السنوات عام ١٩٨٧ لتصل إلى ٥١ سنة ١٩٩٦. (انظر الشكل ١٢).

الملاحظات

٧٦ - يتسم العدد القليل من الموظفين في الشرائح العمرية الأصغر بأهمية خاصة وخاصة لأن شاغلي الوظائف هم أيضا في الرتب الأدنى (ف - ٢ و ف - ٣) وهذا يشمل معظم إمكانيات الإحلال. أما معدلات التقاعد الحالية، مقرونة بالتخفيضات في الوظائف، فيتولد عنها احتياجات قليلة من حيث الإحلال مما سيقتل معه عمليات التوظيف وهذا بدوره يزيد من متوسط عمر الموظفين في المنظمة.

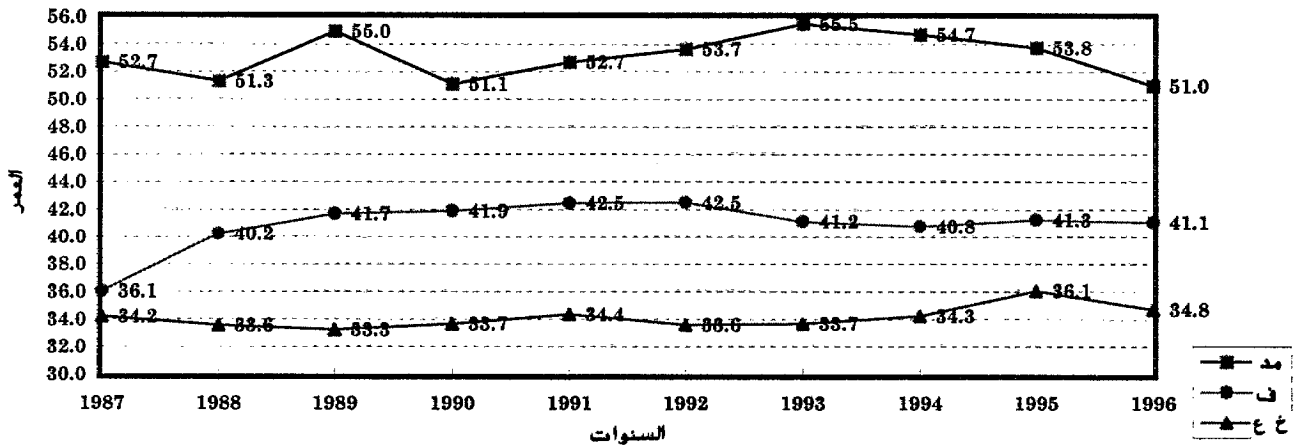
٧٧ - وقد ظلت المتوسطات العمرية عند التوظيف مرتفعة في الفترة بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٦ لجميع فئات الموظفين.

٧٨ - ظلت المتوسطات العمرية للتوظيف ثابتة بصورة نسبية للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة كما نقصت بمقدار ١,٧ من السنوات في فئة المديرين ولكنها زادت بمقدار ٥ سنوات في الفئة الفنية.

حاء - مدة الخدمةتحليل البيانات<sup>(١٩)</sup>، الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧

٧٩ - متوسط طول مدة الخدمة لجميع الموظفين الحائزين على تعيينات لسنة أو أكثر (مجموع عددهم ٣٣٧ ١١) هو ١٢ سنة. وأطول مدة خدمة في فئة المدير (١٥ سنة) تأتي نتيجة تقدم سن شاغليها، ويصدق الشيء نفسه في حالة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (١٣ سنة). وأقل مدة خدمة في الفئة الفنية (١١ سنة) يمكن تفسيرها بمعدلات الدوران المرتفعة بصورة طفيفة مع زيادة نسبة التعيينات لعدد ثابتة في إطار الفئة الفنية.

الشكل ١٧: متوسط العمر عند التوظيف  
(المجموعة المرجعية: ١١ ٢٢٧)



٨٠ - وفي جميع أنحاء المنظمة، تتباين مدة الخدمة بين فترة منخفضة قوامها ٦,٥ من السنوات في إدارة الشؤون السياسية وفترة مرتفعة قوامها ١٦ سنة في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا. وهناك فئات أقل من المتوسط من (٦ إلى ٩ سنوات) في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية و المفوض السامي/مركز الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وإدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، وإدارة الشؤون الإنسانية، وإدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية (مما يعكس وجود موظفين أصغر سنا بوجه عام ولهم تواريخ أحدث في الالتحاق بالخدمة فضلا عن ارتفاع معدلات الإحلال أو يعكس مزيجا من هذين العاملين). أما الفترات المتوسطة (١٠ - ١٣ سنة) فتوجد في إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومكتب المراقبة الداخلية، ومكتب الشؤون القانونية، والأونكتاد، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي ومكتب الأمم المتحدة في جنيف. ويوجد المتوسط المرتفع لطول مدة الخدمة (أكثر من ١٣ سنة) في إدارة شؤون الإدارة والتنظيم ومكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة شؤون الإعلام، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومكتب الأمم المتحدة في جنيف) مما يعكس وجود موظفين أكبر سنا التحقوا بالخدمة منذ وقت أطول، كما يعكس معدلات دوران منخفضة (الموظفون باقون لفترات أطول في نفس الإدارة/المكتب) أو مزيجا من تلك العوامل.

٨١ - ويعد طول مدة الخدمة عنصرا أهم بوصفه مؤشرا يدل على خبرة متراكمة وقدرات متنامية لدى المنظمة تتوافر من خلال موظفين ذوي تعيين دائم. ويرتفع متوسط الطول الاجمالي للخدمة مقاسا من خلال هذا المعيار ليصل إلى ١٨ سنة. أما المتوسطات حسب الفئة فهي مرتفعة بدورها إلى حد كبير: ٢١ سنة (مدير)، ١٦,٢ سنة (موظف فني) و ١٨,٧ سنة (خدمات عامة وما يتصل بها). أما الإدارات/المكاتب التي تضم موظفين عاملين ويقتربون من هذا المتوسط (بين ١٦ و ٢٠ سنة خدمة) فتشمل إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية، ومكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، وإدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية، وإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات، وإدارة الشؤون الإنسانية، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة، وإدارة شؤون الإعلام، وإدارة عمليات حفظ السلام/ شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، والمفوض السامي/مركز حقوق الإنسان، ومكتب المراقبة الداخلية، والأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي ومكتب الأمم المتحدة في فيينا). وتظهر بعض الإدارات/المكاتب مددا للخدمة أطول بكثير من المتوسط (أكثر من ٢٠ سنة في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ) أو متوسطات أدنى (مكتب الشؤون القانونية، المكتب التنفيذي للأمين العام، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية وبرنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات).

الملاحظات

- ٨٢ - طول مدة الخدمة مؤشر مهم للقيم المتوسطة للزمن المهني المنقضي في الأمانة العامة. ومعدلات حركة الدوران القياسية، محسوبة على أساس متوسط المدد الزمنية المهنية.
- ٨٣ - الأطوال المتباينة بصورة واسعة لمدد الخدمة بين مختلف الإدارات/المكاتب هي مؤشرات أولية دالة على خبرة الموظفين وعندما تقرر بأعمار الموظفين تزداد أهمية هذا العامل بدوره بالنسبة لتخطيط الملاك الوظيفي على مستوى الإدارات.
- ٨٤ - ثمة ارتباط وثيق بين متوسط أعمار الموظفين وبين مدة الخدمة<sup>(٢٠)</sup> يوجد في عدد بعينه من الإدارات والمكاتب ويشير إلى ضرورة تلبية الاحتياجات الوظيفية في المستقبل. كما أن المتوسطات العمرية المرتفعة وطول مدة الخدمة سوف يسترعي انتباه الإدارة لكي تتوقع حالات ترك الخدمة في الأجل القصير بينما ستشير المتوسطات المنخفضة على العكس إلى أن الأمر لن يتطلب تغييرات رئيسية في المستقبل القريب.

طاء - الموجز والنقاط الرئيسية

- ٨٥ - إن الهيكل الحالي الذي يتخذ شكل المعين للموظفين في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة يحد من التطوير الوظيفي. فعدم كفاية أعداد الموظفين عند مستوى الالتحاق بالوظائف لن يسمح بإحلال الموظفين بفعالية وكفاءة وهو الاحلال الذي حدث عادة نتيجة للترقيات وانتهاء الخدمة.
- ٨٦ - إن تحديد حجم فئات الموظفين المختلفة ونسبها الملائمة مسألة تتطلب تحليلاً لكل مركز عمل على حدة.
- ٨٧ - لا يزال تمثيل المرأة بين الموظفين منخفضاً في المجموعات الاستراتيجية ومجموعات محددة. وهو عموماً أقل في المكاتب الموجودة خارج المقر. ويجري بالفعل تنفيذ استراتيجيات وتدابير محددة لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين بأسرع وقت ممكن. ولن يؤدي المعدل الحالي للزيادة في أعداد الموظفين في فئة المديرين والفئة الفنية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٠.
- ٨٨ - تتفاوت النسبة بين الموظفين الدائمين والموظفين المعيّنين بعقود محددة الأجل من حيث المهام والحجم للموظفين محل البحث؛ فالموظفون الدائمون يبلغ تركيزهم أقصاه في فئة الموظفين الشاغلين لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي (٧٦/٢٤). ويلزم أيضاً الرصد المستمر لتلك النسبة بين الأعداد الأكبر من الموظفين (مثل جميع الموظفين في الرتب الفنية وما فوقها؛ وجميع الموظفين المعيّنين لمدة عام أو أكثر)، لما لذلك من قيمة كبيرة للتخطيط الفعال لتدبير من يخلفهم.
- ٨٩ - تعمل أغلبية الموظفين (النسبة ٢ إلى ١) من الفئة الفنية وما فوقها بالمقر في نيويورك.
- ٩٠ - ستؤثر الشيوخة العامة للموظفين، مقترنة بمتوسط العمر الحالي في جميع الفئات، على إمكانات إحلال موظفين أصغر سناً محلهم لعدة سنوات قادمة. ومما يشير القلق انخفاض أعداد الموظفين في الشرائح العمرية الأصغر، لا سيما في الرتب الأدنى (ف - ٢ و ف - ٣)، التي يوجد بها جل إمكانات الاحلال. ويؤدي انخفاض معدلي تقاعد ودوران الموظفين إلى انخفاض عمليات الاحلال والتوظيف المتوقعة، مما يزيد من شيوخة موظفي المنظمة.
- ٩١ - توجد أطول مدد الخدمة بين الموظفين المعيّنين تعييناً دائماً (المتوسط الإجمالي ١٨ سنة). أما الموظفون في فئة المديرين وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة فتزيد مدة خدمتهم عن هذا المتوسط فيها، وتقل لموظفي الفئة الفنية.

٩٢ - إذا كان الترابط الملحوظ بين عمر الموظفين وطول مدة الخدمة في عدد من الإدارات/ المكاتب، يمثل عاملاً قيماً من العوامل الديمغرافية المتعلقة بالموظفين، فهو يشكل أيضاً عاملاً هاماً في وضع التنبؤات الخاصة بالموارد البشرية عموماً والتخطيط التنفيذي لتعاقب الموظفين.

### ثانياً - الاتجاهات في حركة الموظفين

(الفترة المرجعية ١٩٨٧-١٩٩٦)

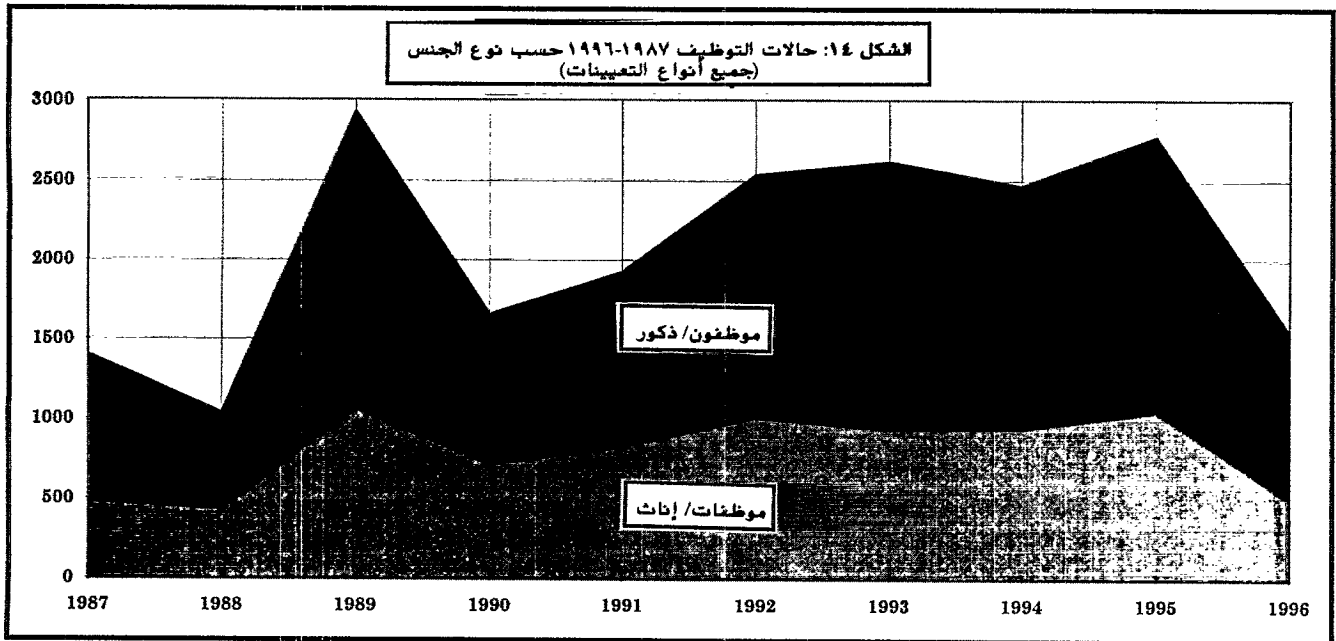
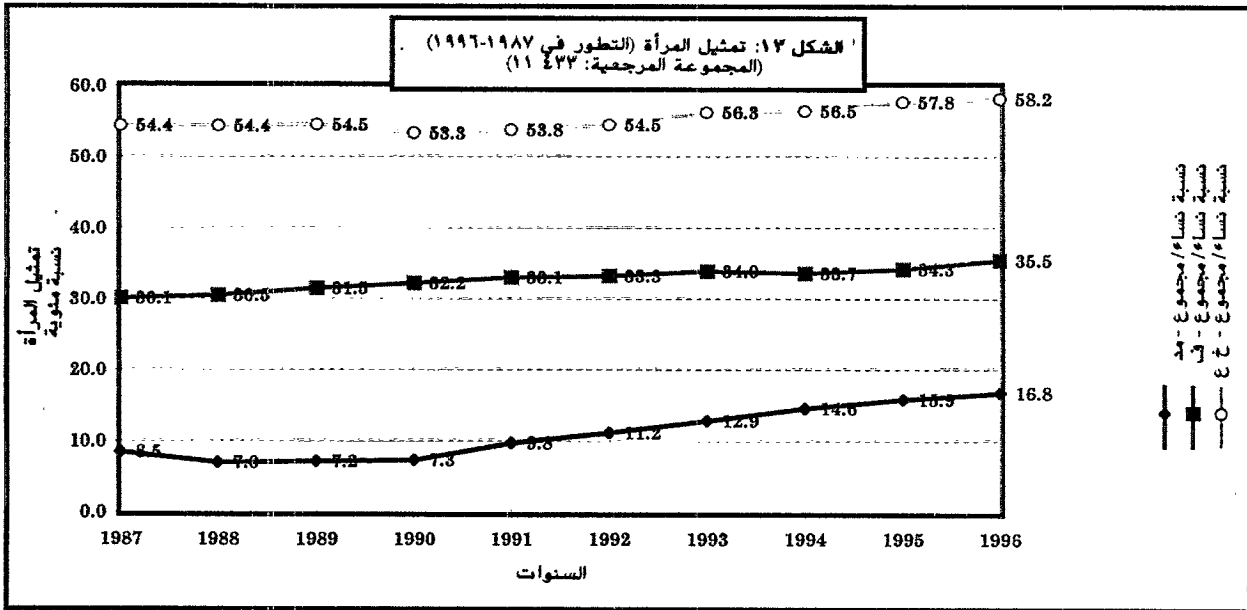
#### ألف - التوظيف

##### تحليل البيانات<sup>(١١)</sup>، الأرقام الإجمالية

٩٣ - بلغ متوسط عدد الذين تم توظيفهم سنوياً في الفترة ما بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٦، وبصرف النظر عن نوع التعيين ومصدر التمويل<sup>(١٢)</sup> ٥٠ موظفاً (٢,٦ في المائة) في فئة المديرين و ٦٩٠ (٣٧ في المائة) في الفئة الفنية، و ١٢٠ (٦٠,٣ في المائة) في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة<sup>(١٣)</sup>. وهذه المتوسطات تتفق مع التوزيعات السائدة للموظفين حسب الفئة<sup>(١٤)</sup>. وقد ظل حجم التوظيف في فئة المديرين مستقراً خلال فترة السنوات العشر على النسبة ٣-٢ في المائة. وبلغ التوظيف في الفئة الفنية ثلث مجموع عدد حالات التوظيف في الفترة من عام ١٩٨٧ إلى عام ١٩٨٩، ولكنه أخذ في الارتفاع فبلغ ٥١ في المائة في عام ١٩٩٤. ومن الناحية الأخرى، كان التوظيف في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة يمثل في الفترة من عام ١٩٨٧ إلى عام ١٩٨٩ نسبة ٦٦ في المائة من إجمالي التوظيف. ومع ذلك، فقد انخفضت تلك النسبة المئوية فبلغت ٣١ في المائة بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٦. وترتبط الزيادة في التوظيف في الفئة الفنية ارتباطاً مباشراً بالزيادة في عدد البعثات الخاصة خلال الفترة المرجعية.

##### الوضع فيما يتعلق بالجنسين

٩٤ - بلغت نسبة النساء اللاتي وظفن خلال الفترة المرجعية الثلث تقريباً (٣٧ في المائة) من مجموع الذين وظفوا (٨ ٥٨٠ من المجموع البالغ ٥٦٣ ٢١. انظر الشكل ١٤). ويبلغ عدد الموظفات وفقاً للمتوسطات السنوية ٧٨٠ موظفة مقابل ١ ١٨٨ موظفة. وقد ظلت المتوسطات السنوية لتوظيف الإناث منخفضة في فئة المديرين (٨ في المائة)، ووصلت إلى ٣٨ في المائة في الفئة الفنية وإلى ٤٨ في المائة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. وقد انخفضت نسبة حالات توظيف الإناث (فئة المديرين + الفئة الفنية + فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة) من ٤٨ في المائة في عام ١٩٨٧ إلى ٣٢ في المائة في عام ١٩٩٦ وهي تشكل مصدراً للقلق فيما يتعلق بتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. وقد زادت حالات توظيف الإناث في فئة المديرين من صفر في عام ١٩٨٧ إلى ٢٥ في المائة في عام ١٩٩٦. وفي الفئة الفنية انخفضت النسبة من ٣٨ في المائة إلى ٣٥ في المائة. وبالمثل، انخفض عدد الإناث الموظفات في فئة الخدمات والفئات ذات الصلة من ٥٦ في المائة إلى ٤٣ في المائة.





نوع التعيين

٩٥ - يتصل جزء رئيسي من التعيينات التي تمت خلال الفترة المرجعية بتعيينات محددة الأجل (متوسط قدره ٥٧ في المائة)، وبلغت نسبة التعيينات القصيرة الأجل ٤١ في المائة، في حين بلغت نسبة التعيينات تحت الاختبار ٢ في المائة فقط من المجموع. وتبلغ المتوسطات السنوية حسب الفئة بالنسبة للتعينات المحددة الأجل ٢ في المائة لفئة المديرين، و ٥٨ في المائة للفئة الفنية، و ٤٠ في المائة لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.

الملاحظات

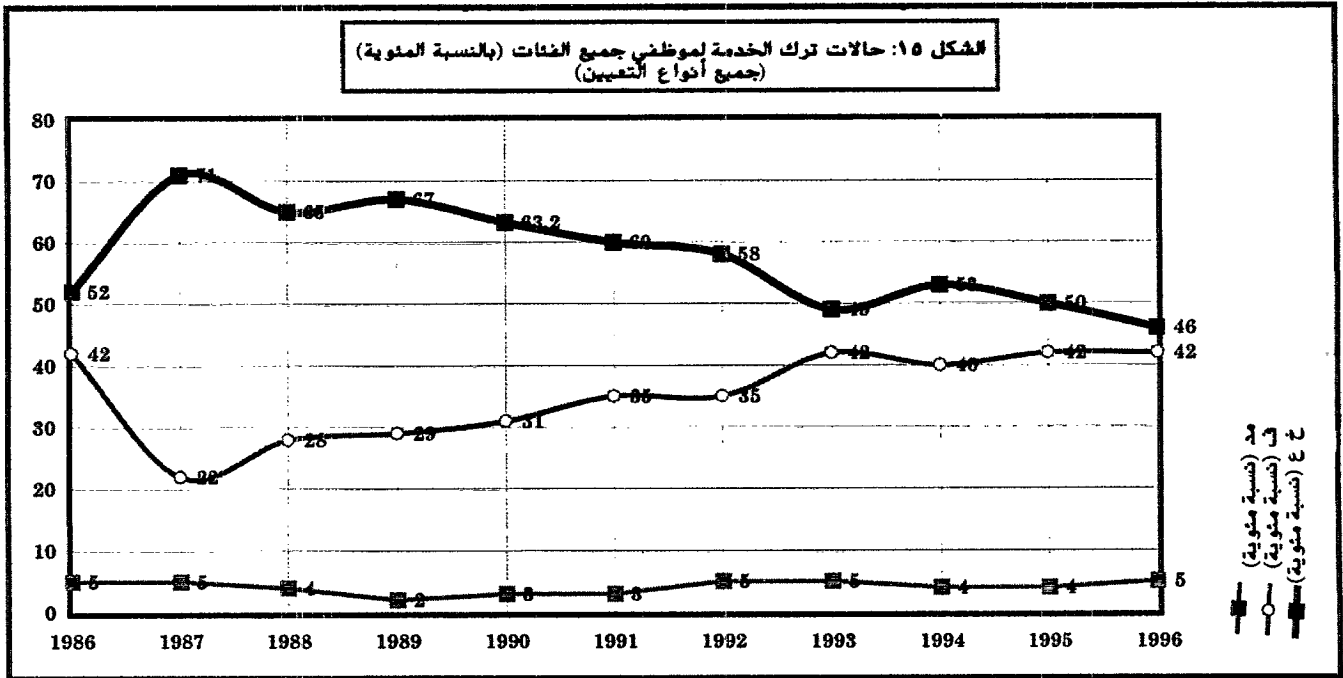
٩٦ - جاء توزيع عدد عمليات التوظيف حسب الفئة متسقا مع التوزيع الحالي للموظفين حسب الفئة. واقتربت الزيادة في النسبة السنوية لعدد عمليات التوظيف في الفئة الفنية منذ عام ١٩٩٠ بنقصان مماثل في عدد التعيينات في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.

٩٧ - وظل عدد حالات توظيف الإناث وكذلك نسب اطراد تعيين الإناث يمثلان ثلث المجموع خلال السنوات العشر الماضية.

٩٨ - وباستثناء الزيادة في توظيف الإناث في فئة المديرين، ظل اتجاه الانخفاض في معدلات توظيف المرأة (انخفاض بنسبة ١٦ في المائة خلال السنوات العشر الماضية) يشكل مصدرا للقلق.

باء - حالات انتهاء الخدمةتحليل البيانات، الأرقام الشاملة

٩٩ - ظلت حالات انتهاء الخدمة حسب الفئة والرتبة مواكبة للتعينات على النحو التالي: ٤ في المائة في فئة المديرين، و ٣٥,٣ في المائة في الفئة الفنية، و ٥٧,٦ في المائة في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة<sup>(٧٥)</sup>. وجاء التطور الوظيفي على مر الزمن متماثلا أيضا: فاستقر بين ٣ في المائة و ٥ في المائة بالنسبة للموظفين في فئة المديرين؛ وظلت الأرقام حتى عام ١٩٩١ دون الثلث في الفئة الفنية ولكنها زادت إلى ٤٢ في المائة في عام ١٩٩٦، ويرجع ذلك إلى النسبة المتنامية للتوظيف في الفئة الفنية منذ عام ١٩٩٠. وأخيرا، وبعد أن بلغ عدد حالات انتهاء الخدمة في عام ١٩٨٧ في الفئة الفنية والفئات ذات الصلة أعلى نسبة سبق أن بلغها (٧١ في المائة)، انخفض تدريجيا إلى ما دون ثلثي المجموع قبل أن ينخفض من جديد إلى ما يقل عن ٥٠ في المائة في عام ١٩٩٦ (انظر الشكل ١٥).



#### مسألة نوع الجنس

١٠٠ - بلغ عدد حالات انتهاء الخدمة بين الموظفين ٧٧٧ ٨ (٤٠ في المائة) من مجموع حالات انتهاء الخدمة البالغ ٢١ ٨١٨ (في الفترة من عام ١٩٨٧ إلى عام ١٩٩٦). وتبلغ المتوسطات السنوية حسب الفئة ٦ في فئة المديرين (٧ في المائة)، و ٢٤٤ في الفئة الفنية (٢٤ في المائة)، و ٥١٤ في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (٤٧ في المائة).

#### نوع التعيين

١٠١ - تمثل حالات انتهاء الخدمة بالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود محددة الأجل ٢١ في المائة لفئة المديرين، و ٥٤ في المائة للفئة الفنية، و ٧٥ في المائة لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.

#### أنواع انتهاء الخدمة

١٠٢ - تنتهي خدمة موظف الأمم المتحدة لسبب من الأسباب الرئيسية الستة التالية: انتهاء مدة التعيين، والاستقالة والتقاعد وإدواء الخدمة بالتراخي والوفاة أو لأسباب صحية أو الفصل. وبالنسبة للفترة المرجعية، تُظهر الأسباب الرئيسية الثلاثة لانتهاء الخدمة في المنظمة المتوسطات السنوية التالية: انتهاء مدة التعيين (٢٨٩ ١ شخصا أو ٦٥ في المائة)، والاستقالة (٣٥٧ أو ١٨ في المائة في السنة) والتقاعد (١٥٩ أو ٨ في المائة). أما الأسباب الأخرى لانتهاء الخدمة فهي غير ذات قيمة من الناحية الإحصائية (الوفاة والأسباب الصحية): ٤٠ شخصا أو ٧ في المائة في السنة؛ والفصل: ١٣ حالة أو ٠,٧ في المائة في السنة). وظل عدد

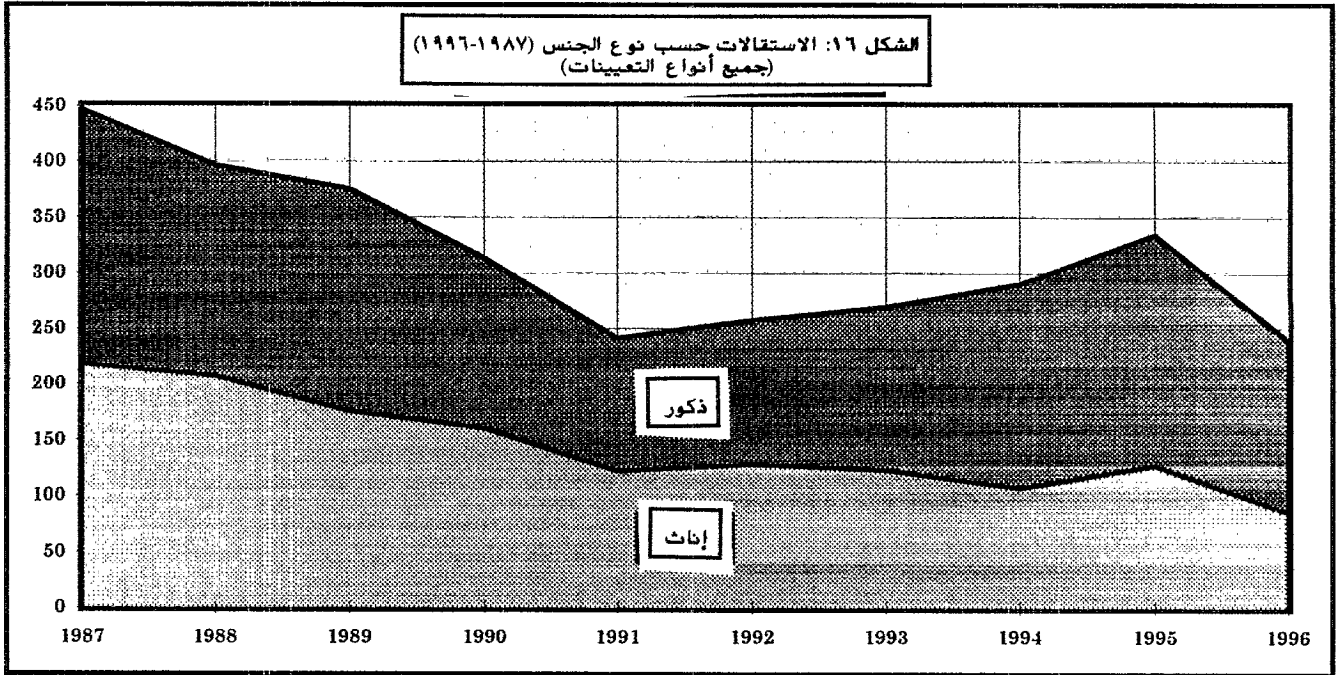
...

حالات التقاعد مستقرا على مر السنين. وزادت حصة حالات انتهاء الخدمة بسبب انتهاء (وعدم تجديد) مدد التعيين في عام ١٩٨٨ من ٥٠ في المائة إلى ٦٦ في المائة من مجموع حالات انتهاء الخدمة.

١٠٣ - ويُعد انتهاء (عدم تجديد) التعيين السبب المعتاد لانتهاء الخدمة لمعظم المعيّنين على أساس محددة الأجل. أما عدد الاستقالات، الذي يتجاوز عدد حالات التقاعد، فيشكل مصدرا للقلق، خاصة وأن ذلك كان الاتجاه السائد طوال الفترة المرجعية. وفي فئة المديرين، ظل انتهاء مدة التعيين السبب الرئيسي لترك الخدمة (٤٦ في المائة)، ويمثل التقاعد السبب الثاني (٢٦ في المائة)، بينما انخفضت نسبة الاستقالات إلى ١٥ في المائة. وفي الفئة الفنية، يعتبر انتهاء مدة التعيين السبب في ترك الخدمة لأكثر من اثنتين من كل ثلاثة حالات ترك للخدمة، تليه الاستقالة (١٦ في المائة)، والتقاعد (٧,٥ في المائة).

#### الاستقالة

١٠٤ - تشكل الاستقالة ثاني أكبر سبب لحركة دوران الموظفين من جميع الفئات باستثناء فئة المديرين؛ وقد بلغ المتوسط السنوي لعدد الاستقالات خلال الفترة المرجعية ٢٤٨ استقالة في الفئات على النحو التالي: ١٤ في فئة المديرين (٤ في المائة)، و ١١٦ في الفئة الفنية (٣٣,٢ في المائة)، و ٢١٨ في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (٦٢,٦ في المائة). كذلك كان ٣٥ في المائة (١٢٢) ممن استقالوا يشغلون وظائف دائمة، و ٥٣ في المائة (١٨٥) معيّنين بعقود محددة الأجل، و ٧ في المائة (٢٣) معيّنين بعقود قصيرة الأجل. ويتبين من التوزيع العمري للمستقيلين أن ما يزيد عن ثلثي مجموع الاستقالات (٧٠ في المائة) كانت استقالات مقدمة من موظفين تقل أعمارهم عن ٤٥ سنة (٦٠ في المائة دون الأربعين من العمر و ٤٤ في المائة دون الخامسة والثلاثين). ويشكل عدد استقالات الموظفين من الرتب ف - ١ - ف - ٢ مصدرا للقلق نتيجة لما يمكن أن يكون لذلك من أثر على قدرة الأمانة العامة على الاحتفاظ بقوة عمل مناسبة، وتوفير التطوير الوظيفي الداخلي، ومواصلة الاستفادة من الخبرة المكتسبة وتحقيق مردود فعّال للاستثمار من جانب المنظمة: يبلغ المتوسط السنوي للاستقالات في فئة الرتب ف - ١ - ف - ٣ عددا قدره ٦٠ استقالة (٥٣ في المائة من عدد الاستقالات في الفئة الفنية) ٥١ في المائة منهم دون الخامسة والأربعين.



#### الملاحظات

١٠٥ - ثمة اتساق بين توزيع حالات انتهاء الخدمة حسب الفئة وبين التوزيع الحالي للموظفين حسب الفئة.

١٠٦ - ظل عدد حالات التقاعد خلال السنوات العشر الماضية دون ما يمكن توقعه كمعدل "عادي" لحركة دوران الموظفين (انظر كذلك الفقرة ٤ أعلاه)، مما يبسط من عملية إحلال موظفين صغار السن محل موظفي الأمانة العامة الأكبر سناً.

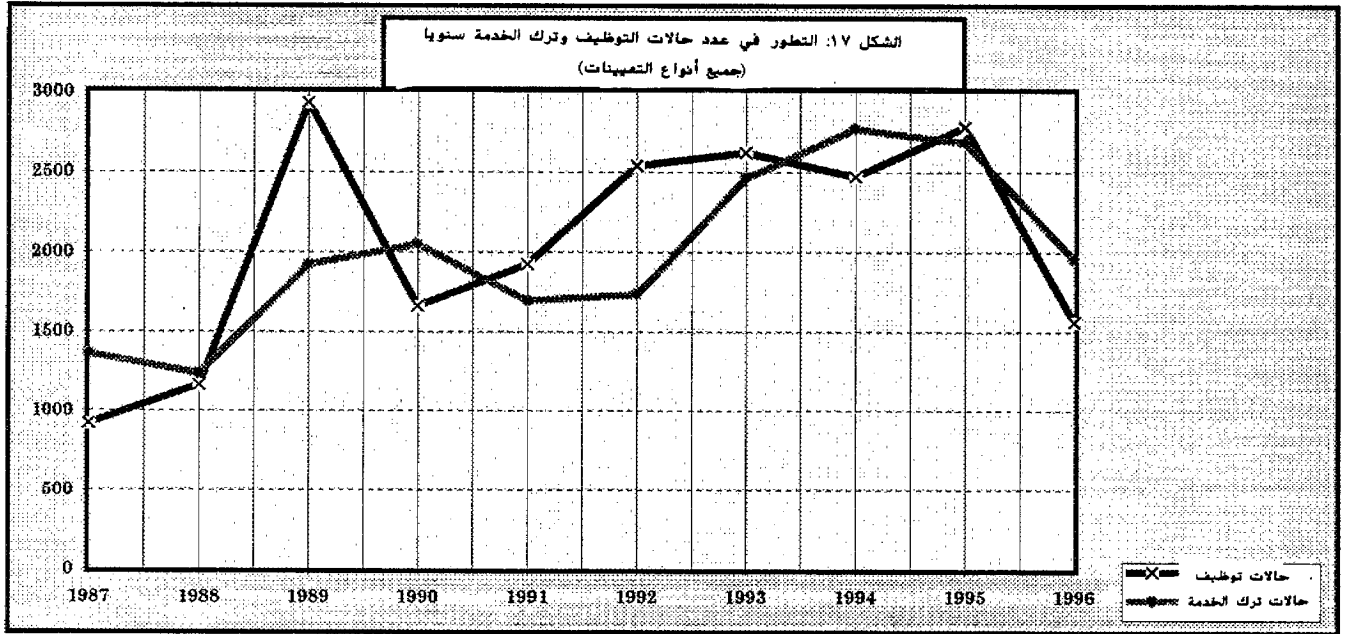
١٠٧ - ويعتبر عدد الاستقالات المرتفع نسبياً مدعاة للقلق. إذ أن ٧٠ في المائة من الموظفين المستقيلين ينتمون إلى الفئات العمرية الأصغر (دون ٤٥ سنة)، مما يقلل من قدرة المنظمة على الاستعاضة عن الموظفين من الرتب الأعلى (اكتسب الموظف التارك للخدمة ما يتراوح بين خمس وعشر سنوات من الخبرة الفنية مما يجعل من العسير جداً على المنظمة تعويض هذه الخسارة).

#### جيم - ميزان التوظيف وانتهاء الخدمة

١٠٨ - بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٦ بلغ عدد حالات التوظيف ٧٠ ٥٥٤ وعدد حالات انتهاء الخدمة ١٩ ٨٤٢ بين موظفي الأمانة<sup>(٧٦)</sup> مما نتج عنه فرق إيجابي قدره ٧١٢ حالة خلال فترة السنوات العشر<sup>(٧٧)</sup> وبلغت

.../...

المتوسطات السنوية ١٩٦٨ توظيفا و ١٩٨٣ انتهاء للخدمة. ويمكن أن تتفاوت الأرقام السنوية للتوظيف وانتهاء الخدمة تفاوتاً كبيراً على مر السنين. وقد ظل تطور عدد حالات التوظيف وعدد حالات انتهاء الخدمة متواكباً مع التطور في أغلب السنوات باستثناء عام ١٩٨٩، الذي شهد فائضاً في عدد حالات التوظيف بلغ ١٠٠٠ حالة.



#### دال - تطور حركة دوران الموظفين

##### تحليل البيانات، المؤشر السنوي لحركة دوران الموظفين

١٠٩ - تستند معدلات حركة دوران الموظفين الواردة أدناه إلى حساب لمؤشر موحد لدوران اليد العاملة ينتج عن مقارنة عدد حالات ترك الخدمة السنوية مع عدد الموظفين الشاغلين للوظائف خلال العام نفسه. والمعدلات والمؤشرات هي متوسطات سنوية محسوبة على مدى فترة أربع سنوات (١٩٩١ إلى ١٩٩٤). ويحسب مؤشر دوران الموظفين بعملية ثنائية، وذلك أولاً باعتبار التقاعد السبب الوحيد للتناقص الطبيعي، ثم ثانياً بإدراج جميع الأسباب الأخرى للتناقص الطبيعي (كما ذكر أعلاه، انظر الفقرة ١٠٢ المتعلقة بانتهاء الخدمة).

...

97-30783

١١٠ - معدلات حركة دوران الموظفين على أساس التقاعد:

النسبة المئوية	
٦,١	- فئة المديرين
١,٦	- الفئة الفنية
٠,٨	- فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
٠,٩	- جميع الموظفين

١١١ - معدلات حركة دوران الموظفين على أساس جميع أسباب ترك الخدمة:

النسبة المئوية	
١٣	- فئة المديرين
٥,٨	- الفئة الفنية
٥,٧	- فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة
٥,٩	- جميع الموظفين

الملاحظات

١١٢ - معدل حركة الدوران في فئة المديرين أعلى من معدل حركة الدوران العادي<sup>(٧٨)</sup> نتيجة لكبر السن عموماً في هذه الفئة.

١١٣ - بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، تعتبر معدلات الحركة الإجمالية للتقاعد دون المعدلات العادية (إذا ما بقيت المعدلات الحالية فسيجري الاحلال محل الأعداد الراهنة بعد ٣٠ سنة).

١١٤ - تقترب معدلات حركة الدوران لجميع أسباب التناقص الطبيعي اقتراباً كبيراً من المعدلات القياسية (٦ في المائة).

١١٥ - تشير معدلات الدوران إلى ارتفاع معدلات الخروج من الخدمة عن المعدلات العادية في فئة المديرين، مما يسمح بعملية احلال متكررة (هذه الفئة تجدد نفسها حالياً بمعدل يقل قليلاً عن ١٠ سنوات). أما بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، فمعدلات التقاعد الحالية منخفضة نتيجة للهيكل العمري الحالي (الأعداد منخفضة في الفئة العمرية ٥٥ - ٦٠ سنة).

هاء - الموجز والنقاط الرئيسية

١١٦ - يتساوق توزيع عدد حالات التوظيف وتوزيع حالات انتهاء الخدمة حسب الفئة مع التوزيع الحالي للموظفين حسب الفئة. وقد تزامنت الزيادات في الحجم السنوي لحالات التوظيف في الفئة الفنية منذ عام ١٩٩٠ مع نقصان في عدد حالات التوظيف في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.

١١٧ - ظلت حالات توظيف الإناث ومعدلات اطراد توظيف الإناث منخفضة على مدى السنوات العشر الماضية وهي تشير إلى انخفاض نصيب الإناث عموماً في عدد حالات التوظيف، باستثناء عدد حالات توظيف الإناث المتزايد في فئة المديرين. وفي ظل الاتجاه الحالي، لن تتحقق المساواة بين الجنسين في فئة المديرين والفئة الفنية بحلول عام ٢٠٠٠ كما طلبت الجمعية العامة.

١١٨ - ظلت أرقام حالات التقاعد أدنى مما يمكن أن يتوقع كمعدل دوران "عادي". وذلك يبطئ من عملية إحلال موظفين من الشباب محل موظفي الأمانة العامة الأكبر سناً. ويرفع أيضاً المتوسط العمري للمتقدين من الموظفين.

١١٩ - وعلى مدى السنوات العشر الماضية، تجاوز عدد حالات الاستقالة عدد حالات التقاعد. وكان ٧٠ في المائة من المستقيلين من موظفي الفئات العمرية الأصغر، مما قلل من إمكانية إحلال موظفين أصغر سناً ذوي خبرة محل موظفي الرتب الأعلى. وتخسر المنظمة أكثر من ٦٠ موظفاً من الرتب ف-١/ف-٢ كل عام.

١٢٠ - معدل الدوران في فئة المديرين أعلى من معدل الدوران العادي. أما بالنسبة للفئة الفنية وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة فتقل معدلات الدوران بالنسبة للتقاعد عن المتوسط.

#### ثالثاً - التوقعات

عدد حالات التقاعد المتوقعة (١٩٩٧ - ٢٠٠١)، تحليل البيانات

#### العدد الإجمالي للموظفين

١٢١ - خلال السنوات الخمس القادمة سيبلغ ٥٦٣ ١ موظفاً سن التقاعد. يقابل هذا العدد معدل تجديد إجمالي قدره ١٣,٨ في المائة. وسيتقاعد عدد متوسطه ٣١٢ شخصاً كل عام مع تفاوتات تتراوح بين ٢٣٢ (في عام ١٩٩٧) و ٢٨٠ (في عام ٢٠٠٠) (انظر الشكل ١٨).

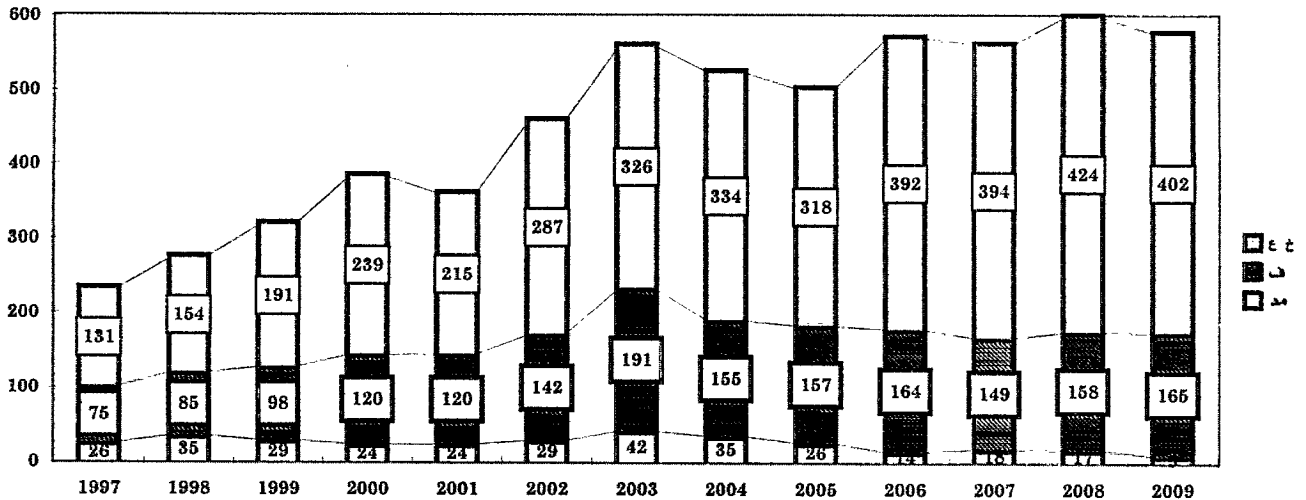
١٢٢ - تحليل حسب الفئة - يتوقع أن يتقاعد ١٣٧ موظفاً (٨,٨ في المائة) من فئة المديرين، و ٤٩٨ (٢١,٩ في المائة) من الفئة الفنية و ٩٢٧ (٥٩,٣ في المائة) من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.

١٢٣ - تحليل حسب نوع الجنس - أغلب المتقاعدين من الرجال، إذ يبلغ متوسط عددهم ٩٨٤ (٦٣ في المائة) مقابل ٥٧٨ (٢٧ في المائة) من الإناث. وهذه الحالة ستتيح إمكانيات لتحقيق التوازن بين الجنسين، لا سيما في فئة المديرين والفئة الفنية (٩٠ في المائة من المتقاعدين من الذكور مقابل ١٠ في المائة من الإناث في فئة المديرين؛ و ٧٧ في المائة من المتقاعدين من الذكور مقابل ٢٨ في المائة من الإناث في الفئة الفنية).

١٢٤ - تحليل حسب الإدارة/المكتب - يعكس عدد حالات التقاعد السمات الديمغرافية لكل إدارة ويتراوح بين ٢٠٨ حالات تقاعد متوقعة (في مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم) و ٦ حالات تقاعد متوقعة في إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب وكيل الأمين العام). أما الإدارات التي يتوقع أن يحدث بها أكبر عدد من حالات التقاعد فيما بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠١ فهي مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم (٢٠٨)، و مكتب الأمم المتحدة في جنيف (١٨٤)، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (٩٩) وإدارة شؤون الإعلام (٩٦) والأونكتاد (٨٤)؛ أما أقل حالات التقاعد المتوقعة فستكون في إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب وكيل الأمين العام (٦) ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي (٧) وبرنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات (٨).

١٢٥ - تحليل حسب الجنسية - هناك بلدان اثنان يتوقع أن يتقاعد أكثر من ١٠٠ من رعاياها خلال السنوات الخمس القادمة، وهما: الولايات المتحدة (١٨٢) وفرنسا (١١٧). وهناك خمسة بلدان سيتقاعد من رعاياها أكثر من ٥٠ ولكن أقل من ١٠٠ موظف وهي: المملكة المتحدة (٧٠) والفلين (٦١) وشيلي (٥٨) وإثيوبيا (٥٦) ومصر (٥٣). وسيتقاعد من رعايا ٢٠ بلدا أعداد تزيد عن ١٠ وتقل عن ٥٠، وهذه البلدان هي: تايلند (٤٣)، والاتحاد الروسي (٤٢)، وإيطاليا (٣٠)، وألمانيا (٢٦)، والنمسا (٢٤)، والأرجنتين (٢٣)، والهند (٢٣)، وأسبانيا (٢٣)، والجزائر (١٥)، وكينيا (١٥)، والمكسيك (١٥)، وترينيداد وتوباغو (١٤)، وأستراليا (١٤)، وباكستان (١٢)، وغانا (١١)، والبرازيل (١٠)، والدانمرك (١٠) وبيرو (١٠)، والسويد (١٠)، وسويسرا (١٠). أما البلدان الأخرى فسيترأج عدد المتقاعدين من رعاياها بين ١ و ٩.

الشكل ١٨: تقاعد موظفي الأمانة العامة (١٩٩٧-٢٠٠٩) (تصبيات سنة واحدة أو أكثر)



...

97-30783

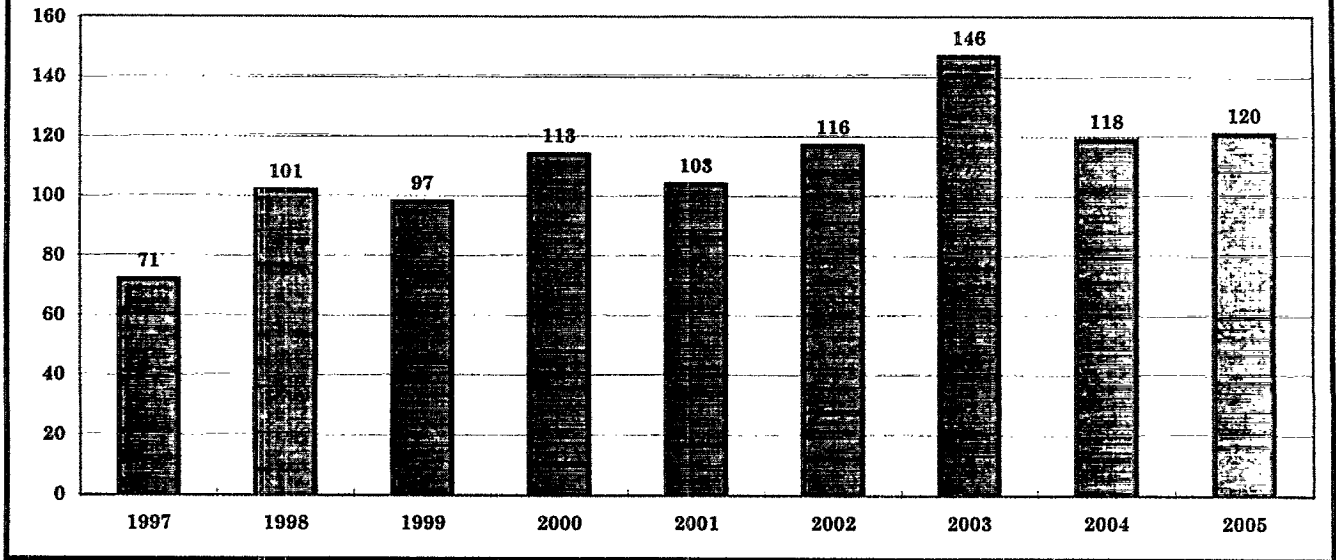


الموظفون الشاغلون لوظائف خاضعة للتمثيل الجغرافي (انظر الشكل ١٩)

١٢٦ - بالنسبة للموظفين الشاغلين لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي وعددهم ٤٦١ ٢ موظفا، يبلغ العدد الإجمالي لحالات التقاعد المتوقعة بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠١، ٤٨٥، مقابل معدل تجديد شامل قدره ١٩,٧ في المائة. والتحليل حسب الفئة هو ١٢٦ (٢٦ في المائة) بالنسبة لفئة المديرين، و ٣٥٩ (٧٤ في المائة) للفئة الفنية. واحتياجات التجديد والاحلال السنوية في الرتب الأعلى (مد - ٢ و مد - ١ و ف - ٥) هي ٣٧ لعام ١٩٩٧، و ٥٢ لعام ١٩٩٨، و ٥٣ لعام ١٩٩٩، و ٥٥ لعام ٢٠٠٠، و ٦٠ لعام ٢٠٠١.

١٢٧ - تحليل حسب الإدارة/المكتب - تتوقع الإدارات/المكاتب معدلات دوران أعلى من المعدلات العادية وذلك على النحو التالي: الأونكتاد (٤٩)، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (٤١)، وإدارة شؤون الإعلام (٤٤)، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (٣٠)، وإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات (٢٢)، وإدارة الشؤون السياسية (٢٢). وتشمل الإدارات/المكاتب التي تزيد نسبة احتياجات التجديد والاحلال فيها عن ٤٠ في المائة في الرتب مد - ٢ و مد - ١ و ف - ٥ للفترة ١٩٩٧ - ٢٠٠١ إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم (مد - ٢ : ٥٠ في المائة؛ و مد - ١ : ٤٤ في المائة)، وإدارة شؤون الإدارة والتنظيم/ مكتب إدارة الموارد البشرية (مد - ٢ : ٦٧ في المائة)، وإدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية (مد - ١ : ٦٧ في المائة)، وإدارة الشؤون السياسية (مد - ٢ : ٥٧ في المائة)، وإدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة (مد - ٢ : ٦٠ في المائة و مد - ١ : ٥٠ في المائة)، وإدارة شؤون الإعلام (مد - ٢ : ٤٠ في المائة؛ و ف - ٥ : ٥٠ في المائة)، وشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام (مد - ١ : ٦٧ في المائة)، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (مد - ١ : ٨٦ في المائة، و ف - ٥ : ٤٨ في المائة)، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (مد - ١ : ٥٨ في المائة، و ف - ٥ : ٤٥ في المائة)، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (مد - ١ : ٦٤ في المائة)، والمفوض السامي/ مركز حقوق الإنسان (مد - ١ : ١٠٠ في المائة، و ف - ٥ : ٤٤ في المائة)، ومكتب المراقبة الداخلية (مد - ١ : ٥٠ في المائة و ف - ٥ : ٥٦ في المائة)، ومكتب الشؤون القانونية (مد - ٢ : ٧٥ في المائة و مد - ١ : ٥٠ في المائة)، والأونكتاد (مد - ١ : ٦٤ في المائة و ف - ٥ : ٤٥ في المائة)، وبرنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات (مد - ١ : ١٠٠ في المائة)، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة (مد - ١ : ١٠٠ في المائة)؛ ومكتب الأمم المتحدة في جنيف (مد - ٢ : ٥٠ في المائة، و ف - ٥ : ٤٤ في المائة)، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا (مد - ٢ : ١٠٠ في المائة).

الشكل ١٩: تقاعد الموظفين في الوظائف الخاصة للتوزيع الجغرافي (١٩٩٧-٢٠٠٥) (الأساس: مجموعة ١٩٩٧ البالغة ٧٤٦١)



#### الملاحظات

١٢٨ - في الفترة من عام ١٩٩٧ إلى عام ٢٠٠١ سيتقاعد ٣٠٠ موظف في المتوسط سنويا. واعتباراً من عام ٢٠٠٢ سيزيد هذا العدد إلى ٦٠٠ متقاعد، مما يضاعف المعدلات الحالية للحركة الإجمالية للتقاعد. وسيستمر ذلك حتى عام ٢٠١٠ (انظر الشكل ١٧). وهذه التغيرات، إذا اقترنت باحتياجات إحلال جديدة وأكبر لتقابل حالات الخروج من الخدمة، فإنها يمكن أن تحدث خللاً في مستويات توزيع الموظفين وتوسعات الفئات وهو ما ينبغي تفاديه بحسن التخطيط الوظيفي والتخطيط المتعلق بتعاقب الموظفين.

### الحواشي

- (١) تكون الدول الأعضاء غير ممثلة عندما لا يكون أي مواطن من مواطنيها شاغلا لوظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي؛ وتكون ممثلة تمثيلا ناقصا عندما يكون عدد مواطنيها الذين يشغلون وظائف من تلك الفئة دون الحد الأدنى لنطاقاتها؛ وتكون داخل النطاق عندما يكون عدد مواطنيها الذين يشغلون وظائف من تلك الفئة ضمن حدود نطاقاتها؛ وتكون ممثلة تمثيلا زائدا عندما يفوق عدد مواطنيها الذين يشغلون وظائف من تلك الفئة الحد الأعلى لنطاقاتها.
- (٢) لدى تجميع الإحصاءات لهذا التقرير، اعتبر أن التعيين في وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي هو منح موظف تعيينا لمدة سنة أو أكثر، سواء من خلال توظيف أولي أو غيره يتضمن الخدمة لهذه المدة على الأقل، أو من خلال إكمال الخدمة لسنة واحدة على الأقل في هذه الوظيفة.
- (٣) حسب الأرقام الواردة في هذه الفقرة استنادا إلى درجة تمثيل كل دولة عضو في نهاية الفترة التي غطاها التقرير السابق، أي في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، كما أبلغت إلى الجمعية العامة في آخر تقرير للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/51/421 و Corr.1 و 2).
- (٤) ينبغي ملاحظة أن جميع الموظفين الذين جرى تناولهم في التحليل التالي (المجموعات رقم ١ و ٢ و ٣ و ٤) يشغلون وظائف ممولة من موارد الميزانية العادية ومن الموارد الخارجة عن الميزانية.
- (٥) تشير نسبة نطاق الإدارة إلى نسبة الموظفين في إحدى الفئات مقابل الفئة التي تليها مباشرة، وهي توضح مدى اتساع الإشراف الذي تمارسه إحدى الفئات من الموظفين على الأخرى.
- (٦) مع مراعاة أن سنة ١٩٨٥ هي نقطة البداية (٨٥٠ ١١ وظيفة ممولة من الميزانية العادية)، فإن الانخفاض في الموظفين مقابل سنة ١٩٩٧ (٦٠٥ ٨ وظيفة ممولة من الميزانية العادية) هو انخفاض أكبر: ٢٧,٤ في المائة.
- (٧) يعكس هذا الوضع التنظيمي للأمانة العامة قبل طرح مقترحات الأمين العام بشأن الإصلاح.
- (٨) اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٧، زاد تحسن تمثيل المرأة عند الرتبين أمين عام مساعد/وكيل الأمين العام بتعيين موظفتين في منصب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان برتبة وكيل الأمين العام ومنصب الأمين العام المساعد لشؤون تنظيم الموارد البشرية.
- (٩) جرى تقديم تقرير عن مسألة نوع الجنس داخل مجموعة الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي في الفقرات ٢٩ - ٣٥.

- (١٠) الموظفون الحائزون على تعيين سنة واحدة أو أكثر، باستثناء بعض المجموعات (انظر المجموعة رقم ١ في الفقرة ٤١).
- (١١) يتناول هذا التحليل الوضع الشامل آخذاً بعين الاعتبار حجم المجاميع رقم ١ (٣٣٧ ١١) ورقم ٣ (٢٨٠ ٤). وقد نوقشت أوضاع الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي في إطار الجزء الأول من هذا التقرير.
- (١٢) التمثيل التقليدي للبلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً بالنسبة لشاغلي الوظائف الخاضعة للتمثيل الجغرافي يرد في إطار الجزء أولاً من هذا التقرير.
- (١٣) عدد البلدان الستة عشر غير الممثلة يتصل بالمجموعة رقم ١ (٣٣٧ ١١) وتشمل جميع فئات الموظفين. وعلى ذلك لا يجب الخلط بينه وبين عدد البلدان الخمسة والعشرين غير الممثلة في إطار الجزء الأول من التقرير، والذي لا يتصل سوى بالموظفين في الوظائف للتوزيع الجغرافي (٤٦١ ٢ موظفاً).
- (١٤) هذه الفقرة تقتصر على الإشارة إلى حالة الجنسية للموظفين في الوظائف للتوزيع الجغرافي.
- (١٥) في إطار هذه الفقرة، فإن التعيينات الدائمة سوف تستبعد الموظفين الذين حظوا بتعيينات جرى استيعابها، في ظل الظروف الأخرى، ضمن التعيينات الدائمة، بمعنى التعيينات لفترة اختبار والتعيينات لأجل غير محدد. كذلك اقتصر النظر على التعيينات المحددة المدة التي يعادل أمدها سنة واحدة أو أكثر مما يستبعد التعيينات القصيرة الأجل.
- (١٦) للاطلاع على تعريف لمقر الأمم المتحدة ومراكز العمل الرئيسية، انظر الجزء ١ من نشرة الأمين العام ST/SGP/1997/5 المؤرخة ١٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧.
- (١٧) البعثات المنشأة هي: قوات الأمم المتحدة لمراقبة فك الاشتباك، هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في فلسطين، قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأراضي المحتلة.
- (١٨) الأعمار الواردة هنا تشير إلى التوظيف لجميع أنواع التعيينات (الدائم والمحدد المدة والقصير الأجل).

(١٩) طول مدة الخدمة (ويُفهم هنا بوصفه الوقت المستغرق في المنظمة منذ الالتحاق بالخدمة مقاسا بالسنوات وكسور السنوات) هو مؤشر أوّلي ومقياس للإبقاء تاريخيا على الموظف (عامل ديمغرافي رئيسي)، وتنجم عنه آثار مترتبة بالنسبة للجوانب الديمغرافية والتخطيط المهني واحتياجات الإحلال للموظفين عموما. كما أن مدة الخدمة مؤشر دال على الخبرات والإمكانات والقدرات المتراكمة لدى المنظمة.

(٢٠) العلاقة هي مؤشر على خبرة الموظفين وتراكم القدرات وإمكانات إحلال الموظفين.

(٢١) جميع الأعداد والأرقام المستخدمة في الفرع ثانيا شاملة لجميع مصادر التمويل (الميزانية العادية + المواد الخارجة عن الميزانية).

(٢٢) كافة بيانات الموارد البشرية المعروضة والمحللة تحت الفرع باء تتناول جميع أنواع التعيينات (الدائمة والمحددة الأجل والقصيرة الأجل) التي تندرج ضمن المجموعة ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين وبغض النظر عن مصادر التمويل (الميزانية العادية + الموارد الخارجة عن الميزانية).

(٢٣) لا يشمل هذا التحليل الموظفين المعيّنين للبعثات الميدانية.

(٢٤) انظر الفقرة ٤١، المجموعة رقم ١، وكذلك الشكل ٣.

(٢٥) هذه الحاشية مطابقة للحاشية (٢٤) وإن كانت تنطبق على حالات انتهاء الخدمة.

(٢٦) الأرقام الواردة تشمل جميع حالات التوظيف وانتهاء الخدمة، بالنسبة لجميع أنواع التعيين وجميع أنواع التمويل في الفترة المرجعية.

(٢٧) هذا الرقم يختلف إلى حد ما عن العجز البالغ ٥٥ شخصا بالنسبة للموظفين المعيّنين سنة واحدة أو أكثر؛ ولما كان النظر هنا يتناول التعيينات لجميع المدد (عدد أكبر)، يمكن توقع أن يكون العدد أكبر إلى حد ما.

(٢٨) يستنتج معدل الدوران "العادي" أو "القياسي" من متوسط طول فترة الخدمة التي يقضيها الموظفون في منظمة ما. ويحدد متوسط طول مدة الخدمة السنوي للموظفين الذين يدخلون في سلك المنظمة ويخرجون منها (إذا كان متوسط طول مدة الخدمة، مثلا، في منظمة ما ١٨ سنة، فذلك معناه أنه لكفالة حسن تجديد الموارد البشرية وفقا لشروط "النمو الصفري لعدد الموظفين"، ينبغي أن يترك المنظمة كل عام ١/٨ من العدد الإجمالي الحالي للموظفين ويسمح لنفس النسبة أيضا بالالتحاق بها). وهذا العدد السنوي الذي يدخل المنظمة ويخرج منها يحدد ما يطلق عليه معدل الدوران "العادي" أو "القياسي".

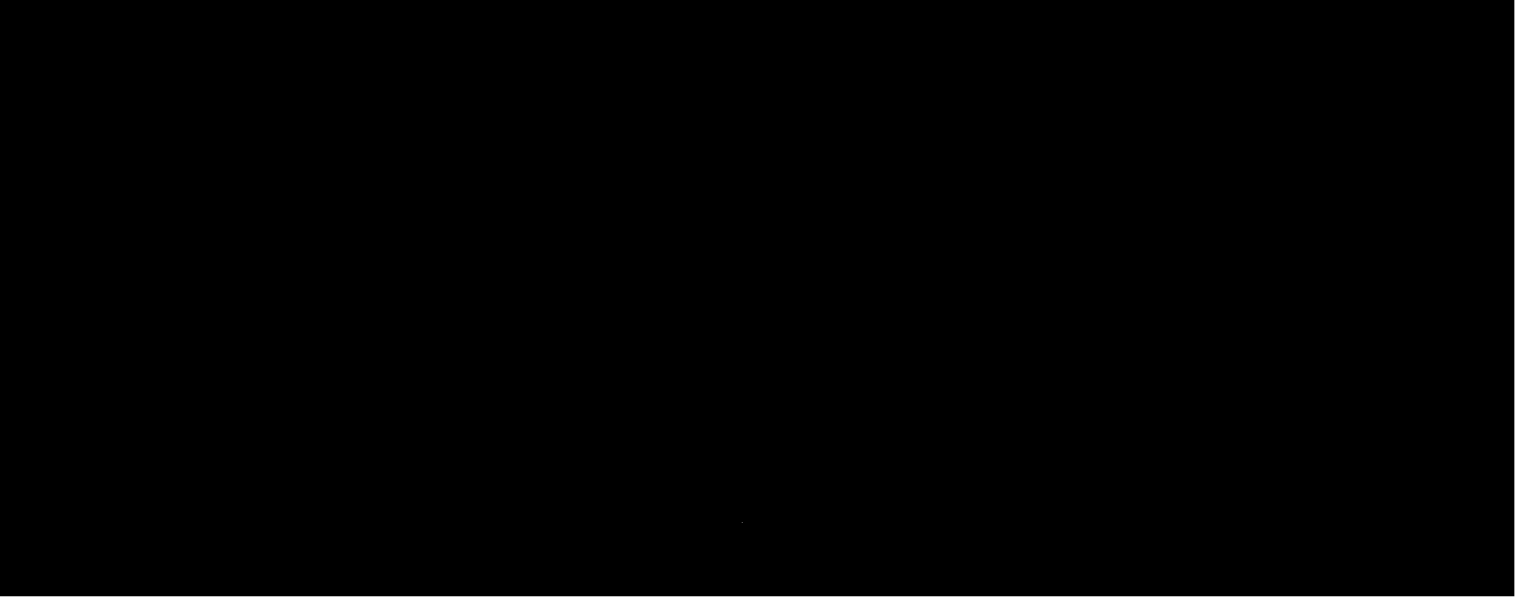
المرفق الأول

الجدول الاحصائية

المحتويات

الصفحة

- ١ - إجمالي عدد موظفي الأمانة العامة من الفئة الفنية وما فوقها ذوي التعيينات الدائمة أو تحت الاختبار أو المحددة الأجل لفترة سنة أو أكثر حسب حالة التعيين والمنطقة ..... ٦٤
- ٢ - الموظفون شاغلون للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب جهة العمل والمنطقة ..... ٦٥
- ٣ - الموظفون حسب المنطقة والرتبة ونوع الجنس ..... ٦٦
- ألف - الموظفون الخاضعون للتوزيع الجغرافي ..... ٦٦
- باء - الموظفون شاغلون للوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة ..... ٦٦
- جيم - مجموع الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي والموظفين ذوي المتطلبات اللغوية الخاصة ..... ٦٦
- ٤ - الموظفون في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الجنسية والرتبة، مع بيان عدد الوظائف ..... ٦٧
- ٥ - ألف - الموظفون في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الجنسية ونوع التعيين ..... ٧٥
- باء - الموظفون في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب المنطقة ونوع التعيين ..... ٨٣
- ٦ - ألف - التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الجنسية والرتبة، مع بيان عدد الوظائف ..... ٨٤
- باء - التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب المنطقة والرتبة، مع بيان عدد الوظائف ..... ٨٥
- ٧ - التغييرات في الموظفين شاغلي الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الجنسية ونوع التعيين، مع بيان عدد الوظائف ..... ٨٦



الجدول ١

إجمالي عدد موظفي الأمانة العامة من الفئة الفنية وما فوقها ذوي التعيينات الدائمة أو تحت الاختبار أو المحددة الأجل لفترة سنة أو أكثر:

حسب حالة التعيين والمنطقة

(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

حالة التعيين	أفريقيا	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا الشرقية	أوروبا الغربية	أمريكا اللاتينية	الشرق الأوسط	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	مناطق أخرى	المجموع
جغرافي <sup>(أ)</sup>	٣٧١	٤٢٣	٢٢٩	٥٧٢	٢٠٥	١٢٠	٥٠٨	١٣	٢ ٤٦١
لغات <sup>(ب)</sup>	١١٠	١٢٣	١٥٩	٢٥١	٧٧	٣٣	١٠٦	٩	٨٧٨
بعثات <sup>(ج)</sup>	٧٨	٤٠	٣٦	١٠١	٣٨	١١	٨٣	٦	٣٩٣
برنامج الأمم المتحدة للبيئة <sup>(د)</sup>	٦٨	٥٣	١٧	٨٢	٢٩	٨	٣١	٤	٢٩٢
مشترك بين الوكالات <sup>(هـ)</sup>				٣	٣		٤		١٠
مشاريع <sup>(و)</sup>	١	١			١		٢		٥
إجازات <sup>(ز)</sup>	٢	٦	٣	١٠			٨		٢٩
إعارات <sup>(ح)</sup>	٣	٥	١	١٧	٤		٤		٣٤
المجموع	٦٣٣	٦٧١	٤٥٥	١٠٣٦	٣٥٧	١٧٢	٧٤٦	٣٢	٤ ١٠٢

(أ) موظفون خاضعون للتوزيع الجغرافي.

(ب) موظفون ذوو متطلبات لغوية خاصة.

(ج) موظفون معينون خصيصاً للخدمة في البعثات.

(د) موظفون معينون خصيصاً للخدمة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة أو مركز الأمم المتحدة للمستوطنات

البشرية أو مكتب الأمم المتحدة في نيروبي.

(هـ) موظفون معينون خصيصاً بعد التشاور بين الوكالات لشغل وظائف تمويل على أساس مشترك بين

الوكالات.

(و) موظفون ملحقون بمشاريع المساعدة التقنية أو مكلفون بالعمل فيها.

(ز) موظفون في إجازات خاصة بدون أجر.

(ح) موظفون معارون لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو هيئات أخرى تابعة للأمم المتحدة.



الجدول ٢

الموظفون شاغلون للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب جهة العمل والمنطقة

(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

المجموع	مناطق أخرى	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	الشرق الأوسط	أمريكا اللاتينية	أوروبا الغربية	أوروبا الشرقية	آسيا والمحيط الهادئ	أفريقيا	حالة التعيين
١ ٣٦١	٢	٣٦٤	٤٧	٨٩	٢٩٣	١٤٢	٢٦١	١٦٣	المقر <sup>(أ)</sup>
١٥٦		٥		٢	٥	٣	٨	١٣٣	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٨٤	١	١٢	١	١	٣٥	٢٨	٥	١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
١٤٠		٢٢	١	٧٥	٣١	٤	٦	١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
١٢٩		١٨	١	١	١٨	٨	٨٢	١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٧٠	٣	٧	٤١	٢	٣	١	٣	١٠	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
١٩٩	٦	٢٠	١٦	١٩	٦٧	٢١	٢٥	٢٥	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية <sup>(ب)</sup>
٦٦		١٤	٥	٥	٢٥	٣	٧	٧	برنامج الأمم المتحدة للبيئة/مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية <sup>(ب)</sup>
١٥٣	١	٢١	٧	٦	٥٨	١٦	٢٥	١٩	مكتب الأمم المتحدة في جنيف <sup>(ج)</sup>
١٠٣		٢٥	١	٥	٣٧	١٣	١١	١١	مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات
٢ ٤٦١	١٣	٥٠٨	١٢٠	٢٠٥	٥٧٢	٢٣٩	٤٣٣	٣٧١	المجموع

(أ) بما في ذلك مراكز الإعلام.

(ب) بما في ذلك مكاتب الاتصال في مراكز العمل الأخرى.

(ج) بما في ذلك مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الإغاثة في حالات الكوارث، ومركز حقوق الإنسان،

ومؤتمر نزع السلاح في جنيف.

الجدول ٢

الموظفون حسب المنطقة والرتبة ودفع الجنس (في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)  
الف - الموظفون الخاضعون للتوزيع الجغرافي

النسبة المئوية الشغورية	المجموع	١ - ف		٢ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمن عام		وكيل أمن عام		المنطقة		
		أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر			
٢٢.٥	٧٧١	٨٧	٧٨٤			١٥	٢٩	٣٠	٦٤	٧١	١٢	١٣	٥	٤١	١	٩	٥	أفريقيا		
٤٤.٦	٤٣٢	١٨٢	٢٤٠			٥٢	٤٦	٦١	٥٧	٤٨	٦٠	٤٣	٧	٢٢	٦	١	٥	آسيا والمحيط الهادئ		
١١.٧	٢٢٩	٢٨	٢١١			٧	٢٢	١١	٦٩	٩	٧٧	١	٢٨	١٠	٣	١	١	أوروبا الشرقية		
٧٧.٤	٥٧٢	٥٧٢	٧٥٨		١	٤٨	٤٠	٦٩	٩٤	٥٠	٩٠	٢٩	٦٧	١٤	٤١	٤	١٧	أوروبا الغربية		
٧٧.١	١٢٥	١٢٥	١٢٩			١٩	٢٠	٢٠	٢٢	٢٠	١٢	١٢	٥	١٢	٤	٢	٢	أمريكا اللاتينية		
٧٢.٥	١٢٠	٧٨	٨١			٥	٢٠	١٢	١١	٨	١٨	٨	١٣	١٠	١	١	٢	الشرق الأوسط		
٥١.٤	٥٠٨	٢١١	٢٤٧			٧٨	٦٥	٧٢	٥٧	٦٩	٧٢	٥٠	١٣	٢٩	٢	١١	١	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي		
٢٢.١	١٢	٢	١٠							١	٤	٢	٥	١	١	١	١	مناطق أخرى		
٢٦.٦	٢ ٤٣١	٩٠١	١ ٥٦٠		١	١٨٥	٢٠١	٢٧٦	٣٧٥	٢١٩	٤٣٦	١٤٩	٢٠٠	٤٧	١٢٧	١٢	٥١	١٧	المجموع الفرعي	
		٢٦.٦	٢٢.٤			٤٧.٩	٥٢.١	٤٧.٤	٥٢.٦	٢٤.٤	٦٥.٦	٣٢.٢	٦٦.٨	٢٢.٠	٨١.٠	١٤.٢	٨٥.٧	٥.٦	٩٤.٤	النسبة المئوية المجموع
						٧٨٦	٦٥١	٦٥١	٦١٥	٤٤٩	١٦٤	٦٣	١٤	١٨						المجموع

ب - الموظفون المصابون بوظائف ذات الصلابة القوية الخاصة

النسبة المئوية الشغورية النساء	المجموع	١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمن عام		وكيل أمن عام		المنطقة	
		أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر		
٢٠.٠	١١٠	٢٢	٨٨			٢	٤	٨	١٧	٧	٤٥	٤	١٢							أفريقيا	
٢٤.١	١٢٣	٣٧	١٠١			١	٢	١٩	٤٨	٧	٣٩	٤	١٢							آسيا والمحيط الهادئ	
٢.٥	١٥٩	٤	١٥٥			١	١	١	٨٠	٢	٥٥		١٩							أوروبا الغربية	
٥٥.٤	٢٥١	١٣٩	١١٢			٨	٧	٤٢	٧٧	٦١	٥٦	٧٧	٢٢							أوروبا الغربية	
٥٥.٨	٧٧	٤٢	٢٤			١	٢	١٩	١٢	١٤	١٠	٩	٩							أمريكا اللاتينية	
٣٠.٣	٧٢	١٠	٦٢			٢	٧	٥	٩	٢	٧	٧	٥							الشرق الأوسط	
٥٨.٥	١٠٦	٦٢	٤٤			٩	٢	٢٦	١٤	٢١	١١	٦	٦							أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي	
٥٥.٦	٩	٥	٤			١	١	١	٢	٢	١	١	١							مناطق أخرى	
٢٦.١	٨٧٨	٣١١	٥٦٦			٢٦	٢١	١٢٢	١١٩	١١٨	٢٣٦	٥١	٨٥							المجموع الفرعي	
		٢٦.١	٢٢.٨			٥٥.٢	٤٤.٧	٧٥.٨	٦٤.٢	٣٢.٢	٦٦.٧	٢٧.٥	٦٢.٥								النسبة المئوية المجموع
						٨٧٨	٤٧	٧٤١	٦٥٤	١٢٦											المجموع

ج - مجموع الموظفون الخاضعين للتوزيع الجغرافي والموظفون ذوي الصلابة القوية الخاصة

النسبة المئوية الشغورية	المجموع	١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمن عام		وكيل أمن عام		المنطقة	
		أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر		
٢٦.٥	٢ ٢٣٩	١ ٢١٨	١ ١٢١			١	٢٢٢	٣٩٨	٥٩٤	٢٤٧	٦٣٢	٢٠٠	٧٨٥	٤٧	١٦٧	١٢	١٢	١	١٧	المجموع الفرعي	
		٢٦.٥	٢٢.٥			٤٨.٧	٥١.٣	٤٠.١	٥٩.٩	٢٤.١	٦٥.٩	٢٤.٢	٦٥.٨	٢٢.٠	٨١.٠	١٤.٢	٨٥.٧	٥.٦	٩٤.٤	النسبة المئوية المجموع الكلي	
						٤٢٢	٩٩٢	١ ٠١٩	٥٨٥	٧١٤	٦٣	١٤	١٨								المجموع الكلي

الجدول ٤

المواطنون في الوظائف الخاصة للتوزيع الجغرافي حسب الجنسية والرتبة، مع بيان عدد المواطنين  
(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

النطاق المستسوب	مقطع الوسط	عدد المواطنين في ٩/٧/٢٠٠١		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		مساعد	معلم	وكيل أمن عام	عدد المواطنين في ٩/٧/٢٠٠١	الجنسية		
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث									
٨٤-١٧	٧٢,٧٢	١٤	١٢٧																		١٤	١٢٧	الدول الأعضاء	
																								الاتحاد الروسي
١٤-٣	٧,٣١	٨	٧٧																			٧	٧٧	ألمانيا
١٤-٣	٧,١٥																							أذربيجان
١٤-٩	١٢,٧٩	٨	١٩																			٩	١٩	الأرجنتين
١٤-٩	٦,١١	٤	١٨																			٣	١٥	الأردن
١٤-٩	٦,١٧																							أرمينيا
١٤-٩	٦,٠٧																							أرجنينا
٤٨-١٣	٤٢,١٢	١٧	٧٨																			١٥	٢٧	أستراليا
٣٢-٢٢	٢٨,٥٥	١٣	٢٢																			١٣	٣٧	أستراليا
١٤-٩	٦,٤٧	١	٣																			١	٣	أستراليا
١٥-٥	٩,٩٨	٥	١١																			٥	١١	أستراليا
١٤-٩	٦,٤٤																							أفغانستان
١٤-٩	٦,٤١	١	٤																			١	٥	أفغانستان
١٤-٩	٦,٠٧																							ألمانيا
١٤-١١١	١٤,٣٥	٤٥	١٣١																			٤٢	١٣١	الإمارات العربية المتحدة
١٤-٩	٨,٧٠	١	١																			١	١	الإمارات العربية المتحدة
١٤-٩	٥,٩٩	٢	٢																			٢	٢	استغوا ويزويدا
١٤-٩	٥,٩٩																							أندورا
١٧-٨	١٢,٥٦	٧	٦																			٧	٧	أندونيسيا
١٤-٩	٦,٣٤																							أنغولا
١٤-٩	٦,٥١	١	١٠																			١	١٠	أوروغواي
١٤-٤	٨,١١																							أوزبكستان
١٤-٩	٦,٤٨	١	١٣																			٥	١٣	أوكرانيا

الجدول ٤ (تذييل)

الاسم	عدد المواطنين في ١٩٧١/٣٠	١ - ذ		٢ - ذ		٣ - ذ		٤ - ذ		٥ - ذ		١٠ - ذ		٢٠ - ذ		أكثر من ٢٠ سنة		أكثر من ٢٠ سنة		عدد المواطنين في ١٩٧١/٣٠	الجنس	بلد الجنسية	
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى				
ألمانيا	٧٢																			١	٧٢		
أيرلان (جمهورية - الإسلامية)	١٧																			٧	١٧		
أيرلندا	١١																			٤	١١		
إيطاليا	٧																				٧		
إيطاليا	٦٦																			١٤	٦٦		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بروناي	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش	١٢																				١٢		
بنما	١																				١		
بنغلاديش																							

الجدول 4 (تابع)

القطاع المستهدف	مقاطعة الوسط	عدد المواطنين ٩٧/٧٢٠ في		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - م		٢ - م		أمن - مساعد		وكل أمن عام		عدد المواطنين ٩٦/٧٢٠ في المجموع	بلد الجنسية	
		النساء	المجموع	أمن	ذكر	أمن	ذكر	أمن	ذكر	أمن	ذكر	أمن	ذكر	أمن	ذكر	أمن	ذكر	أمن	ذكر					
١٦-٧	١١,٦٣٧	١	١٢			١		٢		٨		١										١٥	بولندا	
١٤-٧	٦,١٦٦	١	٢					١				١										٢	بوليفيا	
١٤-٧	٧,٧٢٩	٦	١٧			٢		٢		٢		٤		١	١						٦	١٧	بنبرو	
١٥-٥	١٠,٧٥٥		١٢					٤		٦		٢										١٢	بنلاروس	
١٤-٤	٩,٣٠٠	١٦	٧٨			٤		٥	٨	٢		١		١							١٦	٧٨	تايلاند	
١٤-٧	٦,٧٧٨																							تركمانستان
١٨-٨	١٧,٩٦٦	٤	١١					١		٢		٤		١	١						٤	١١	تركيا	
١٤-٧	٦,٦٣١	١١	١٩			٥		٢		٥		٢									١٠	١٨	ترينيداد وتوباغو	
١٤-٧	٦,١١٤		٢							١		١										٧	٧	تشاد
١٤-٧	٦,٠٠٨		٥					١		٢				١								٥	٥	توجو
١٤-٧	٦,٥٠٠	٢	١٤			١		١		٢		٢		٢							١	١٤	تونس	
١٤-٧	٦,٠٠	٧	١٤			٢		٤		٢											٨	١٥	جامايكا	
١٤-٤	٨,٨٨٧	٢	١٧									٧		٥							٧	١٤	الجزائر	
١٤-٧	٩,١١٤	٤	٥			٧		١				١									٤	٥	0	جزر البهاما
١٤-٧	٦,٠٠٠																							جزر سليمان
١٤-٧	٦,٠٠٠		١																				١	جزر القمر
١٤-٧	٥,٩٩٩																							جزر مارشال
١٤-٤	٨,٩١٢		٥							٧		٢		١								٤	٤	الجمهورية العربية السورية
١٤-٧	٦,٠٠٦		٢					١		١		٢										٢	٢	جمهورية أوزبكيا الوسطى
١٥-٥	٩,٨٠٠	٢	٩					١		١		٢										١٠	١٠	جمهورية ترانيليا المتحدة
١٤-٧	٦,٦١٨	٤	١٧					١		٢		٢										٤	١٧	جمهورية ترانيليا المتحدة
١٤-٧	٦,١١٧	٢	٦							٢		١										٦	٦	جمهورية التشيك
١٤-٧	٦,٩١١	٢	٩			٢		١		١		١										٨	٨	جمهورية كوريا الشمالية السورية
١٤-٤	١٩,٠٠٩	٧	١٥			٥		٦		١												٧	١٦	جمهورية كوريا
١٤-٧	٧,١٠																							جمهورية كوريا الشمالية الديمقراطية
١٤-٧	٧,٠٠١	٧	٩					١		٢												٧	١٧	جمهورية الكونغو الديمقراطية



المنطقة المستوعبة	نصفه الوسط	عدد الموظفين ٩٧/٧٣٠		١ - ف		٧ - ف		٧ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - م		٧ - م		مساعد أمين عام		وكيل أمين عام		عدد الموظفين ٩٦/٧٣٠	النوع	بلد المنشأ	
		النساء	الذكور	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	النساء	الذكور				
١٤-٢	٦٠١		١																			٧		سوازيلند	
١٤-٢	٦١٩	١	١٠			١	١															٨		السودان	
١٤-٢	٦٠٠	١	١																			١		سورينام	
٧٩-٢٠	٧٤,٣٢	٩	٧١																			١٧		السويد	
١٤-٢	٦٠٩	٧	١٠																			١١		سنغافورة	
١٤-٢	٥٩٩		٢																			٢		سنتيغال	
١٤-٢	٧,٣١	١٧	٨١																			١٧		قطر	
١٤-٢	٦,٧١	٧	٨																			٨		البحرين	
٥٢-٩٩	٤٦,٠٤	١٨	٤٣																			٤٥		البحرين	
١٤-٢	٦,٧٨																								باكستان
١٤-٤	٨,٤٠	٧	٩																			١١		العراق	
١٤-٢	٦,٤٨	١	٧																			٢		عمان	
١٤-٢	٦,٠٢		٢																			٧		قطر	
١٤-٢	٦,٠١	١	٦																			٦		قطر	
١٤-٢	٦,٤٠	٢	١٠																			١٧		غانا	
١٤-٢	٥,٩٩		٢																			٢		غرينادا	
١٤-٢	٦,٧٨	١	٧																			٧		غواتيمالا	
١٤-٢	٦,٠١	٩	١٥																			١٧		غانا	
١٤-٢	٦,١٤	١	٦																			٦		غانا	
١٤-٢	٦,٠٠		٢																			٢		غانا الاستوائية	
١٤-٢	٦,٠١		٢																			١		غانا - بيساو	
١٤-٢	٥,٩٩		١																						غانا
١١٨٨٧	١٠٠,٥٧	٤٥	٤٩																			٩٦		فرنسا	
١٤-٢	٥٨٧	٧٨	٧٨																			٧١		البحرين	
١٤-٢	٥٨٧	٧٨	٧٨																			٧١		قطر	

المجموع (تابع)







الجدول ٤ (تابع)

البلد	عدد المواطنين في ١٩٧٢/٢٠	١ - ج		٢ - ج		٣ - ج		٤ - ج		٥ - ج		٦ - ج		٧ - ج		٨ - ج		عدد المواطنين في ١٩٧٢/٢٠	النساء	المجموع	بلد الجنسية
		أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر				
بنوزيلندا	٩,٤٩	٥	٩	١	١	٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٥	٤	٩	بنوزيلندا
ماليزيا	٦,١٦	٥	٥	١	١					١	١							٤	٤	٦	ماليزيا
الهند	٣٢,٦٤	١٥	٤٤	٢	٦	٥	١٠	٥	٥	٢	٥							١٤	٤٢	٤٢	الهند
مقدونيا	٦,١٢	٢	٢	١	١															٢	مقدونيا
مغربي	٨,١٦	١	٧																	٧	مغربي
موناكو	٢٩,٨٧	٦	٣٢	٢	١	٢	١٢	١	٦		٤							٦	٣٢	٣٢	موناكو
الولايات المتحدة الأمريكية	٢٨٢,٢٩	١٩٦	٧٥	٢٠	١٢	٥٨	٤٥	٥٥	٤٧	٤٩	٣٩	١١	٣٦	٢	٨	١	١	١٨٧	٣٧٨	٣٧٨	الولايات المتحدة الأمريكية
اليابان	٧٤١,٢٦	٥٧	١٠٤	٢٥	١٣	١٨	١٣	٨	١٥	٤	٢	١	٢	١	١			٥٨	١٠٨	١٠٨	اليابان
السنغال	٦,٢٩	١	٦																	٨	السنغال
موريتانيا	٧,٥٨	١	١٠		٤	١	١		١		١									١٠	موريتانيا
الكويت	١١,٧٢	٧	١٠	٢		١		٢	٢	٢								٧	١٢	١٢	الكويت
البحرين	٨٨	٢ ٤٤٨	١	١٨٥	٢٠١	٧٦	٣٧٥	٢٧٨	٤٣٢	١٤٢	٢٩٥	٤٣	١٦٦	١٢	٥١	٢	١٢	١٧	٨٧٨	٢ ٤٦٨	البحرين
قطر	٤																			٤	قطر
سويسرا	١٢																			١٢	سويسرا
الجمهورية العربية السورية	١٦																			١٦	الجمهورية العربية السورية
الجمهورية اللبنانية	٤٠١	٧ ٤٣١	١	١٨٥	٢٠١	٧٦	٣٧٥	٢٧٨	٤٣٦	١٤٩	٣٠٠	٤٣	١٦٧	١٢	٥١	٢	١٢	١٧	٨٧٢	٧ ٥١٤	الجمهورية اللبنانية

بلدان أو فئات أخرى

عدد جميع الجنسية

سويسرا

الجمهورية العربية السورية

الجمهورية اللبنانية

## الجدول ٥

ألف - الموظفون في الوظائف الخاضعة للتوزيع  
الجغرافي حسب الجنسية ونوع التعيين

(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

النسبة المئوية للتميينات المحددة الأجل	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧				النسبة المئوية للتميينات المحددة الأجل	٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦				البلد
	المجموع	نوع التعيين				المجموع	نوع التعيين			
		محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم			محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم	
٤٥,٠	١٢٩	٥٨		٧١	٤٦,٢	١٣٢	٦١		٧١	الاتحاد الروسي
١٨,٥	٢٧	٥		٢٢	١٣,٨	٢٩	٤		٢٥	إثيوبيا
										أذربيجان
٢١,١	١٩	٤		١٥	١٥,٨	١٩	٣		١٦	الأرجنتين
٣٨,٩	١٨	٧		١٠	٤٠,٠	١٥	٦		٩	الأردن
	٢		٢			١		١		أرمينيا
٥٠,٠	٢	١		١	٥٠,٠	٢	١	١		إريتريا
٢٣,٧	٣٨	٩	٣	٢٦	٢١,٦	٣٧	٨	٩	٢٠	اسبانيا
٣٧,٥	٣٢	١٢		٢٠	٢٨,١	٣٢	٩		٢٣	استراليا
	٣		٢	١		٣		٣		استونيا
١٨,٢	١١	٢		٩	١٨,٢	١١	٢		٩	إسرائيل
١٢,٥	٨	١		٧	١٢,٥	٨	١		٧	أفغانستان
٢٥,٠	٤	١	١	٢	٤٠,٠	٥	٢	١	٢	إكوادور
١٠٠,٠	١	١			١٠٠,٠	١	١			ألبانيا
١١,٥	١٣١	١٥	١١	١٠٥	١٢,٢	١٣١	١٦	١٠	١٠٥	ألمانيا
	١			١		١			١	الإمارات العربية المتحدة
	٢			٢		٢			٢	أنغيوا وبربودا
										أندورا
٢٣,٣	٦	٢	١	٣	٢٨,٦	٧	٢	١	٤	إندونيسيا
	١			١		١			١	أنغولا
٦٠,٠	١٠	٦		٤	٦٠,٠	١٠	٦		٤	أوروغواي
										أوزبكستان

الجدول ٥ (تابع)

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧				٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦				البلد	
النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	نوع التعيين			النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	نوع التعيين				
	المجموع	محدد الأجل	تحت الاختيار		دائم	المجموع	محدد الأجل		تحت الاختيار
٤٦,٢	١٣	٦		٧	٣٨,٥	١٣	٥	٨	أوغندا
٢١,٧	٢٣	٥		١٨	٢١,٧	٢٣	٥	١٨	أوكرانيا
٢١,٤	١٤	٣		١١	٢٣,٥	١٧	٤	١٣	إيران (جمهورية - الإسلامية)
٣٢,٣	١٢	٤		٨	٣٦,٤	١١	٤	٧	أيرلندا
	٥			٥		٧		٧	أيسلندا
٢١,٩	٦٤	١٤	١	٤٩	١٩,٧	٦٦	١٣	٤٩	إيطاليا
	٣		١	٢		٢		٢	بابوا غينيا الجديدة
	٣		١	٢		٢	١	١	باراغواي
٥٨,٨	١٧	١٠		٧	٥٧,١	١٤	٨	٦	باكستان
									بالاو
١٠٠,٠	١	١			١٠٠,٠	١	١		البحرين
٢٨,١	٣٢	٩		٢٣	٢٥,٨	٣١	٨	٢٣	البرازيل
	٤			٤		٥		٥	بربادوس
١٤,٣	٧	١	٢	٤	١٤,٣	٧	١	٣	البرتغال
									بروني دار السلام
٢٣,٨	٢١	٥		١٦	١٥,٠	٢٠	٣	١٧	بلجيكا
٤٤,٤	٩	٤		٥	٣٧,٥	٨	٣	٥	بلغاريا
	١			١		١		١	بليز
٢٧,٣	١١	٣		٨	٣٠,٨	١٣	٤	٩	بنغلاديش
٥٠,٠	٢	١		١		١		١	بنما
٤٢,٩	٧	٣		٤	٥٠,٠	٦	٢	٣	بنن
	٤			٤		٤		٤	بوتان
١٠٠,٠	٢	٢			١٠٠,٠	٢	٢		بوتسوانا
٥٧,١	٧	٤		٣	٥٧,١	٧	٤	٣	بوركينا فاسو
١١,١	٩	١		٨	١٠,٠	١٠	١	٩	جورجيا
									البوسنة والهرسك
٥٣,٨	١٣	٧		٦	٦٠,٠	١٥	٩	٦	يونان
٣٢,٣	٣	١		٢	٣٢,٣	٣	١	٢	بوليفيا

الجدول ٥ (تابع)

٢٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧					٢٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦					البلد
النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	المجموع	نوع التعيين			النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	المجموع	نوع التعيين			
		محدد للأجل	تحت الاختبار	دائم			محدد للأجل	تحت الاختبار	دائم	
١١,٨	١٧	٢		١٥	١١,٨	١٧	٢		١٥	بيرو
٨,٣	١٢	١		١١	٨,٣	١٢	١		١١	بيلاروس
١٧,٩	٢٨	٥		٢٣	١٧,٩	٢٨	٥		٢٣	تايلند
										تركمانستان
٩,١	١١	١		١٠	٩,١	١١	١		١٠	تركيا
٢٦,٣	١٩	٥		١٤	١٦,٧	١٨	٣		١٥	ترينيداد وتوباغو
	٣			٣		٣			٣	تشاد
٤٠,٠	٥	٢		٣	٤٠,٠	٥	٢		٣	توغو
٢٨,٦	١٤	٤		١٠	٧,١	١٤	١		١٣	تونس
٧,١	١٤	١		١٣		١٥			١٥	جامايكا
	١٢			١٢	٧,١	١٤	١		١٣	الجزائر
	٥		٣	٢		٥		٤	١	جزر البهاما
										جزر سليمان
										جزر مارشال
	١			١		١			١	جزر القمر
٢٠,٠	٥	١		٤	٢٥,٠	٤	١		٣	الجمهورية العربية الليبية
	٣			٣		٣			٣	جمهورية أفريقيا الوسطى
٣٣,٣	٩	٣		٦	٣٠,٠	١٠	٣		٧	الجمهورية التشيكية
	١٢			١٢		١٣			١٣	جمهورية تنزانيا المتحدة
	٦			٦		٦			٦	الجمهورية الدومينيكية
٥٥,٦	٩	٥		٤	٢٧,٥	٨	٣		٥	الجمهورية العربية السورية
٦,٧	١٥	١	٤	١٠	١٨,٨	١٦	٣	٨	٥	جمهورية كوريا
										جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية
٢٢,٢	٩	٢		٧	١٥,٤	١٣	٢		١١	جمهورية الكونغو الديمقراطية
						١			١	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
١٠٠,٠	١	١								جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة

الجدول ٥ (تابع)

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧					٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦					البلد
النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	نوع التعيين			النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	نوع التعيين			المجموع	المجموع	
	المجموع	محدد الأجل	تحت الاختبار		دائم	محدد الأجل	تحت الاختبار			
										جمهورية مولدوفا
٤٠,٠	٥	٢		٢	٢٥,٠	٤	١		٣	جنوب أفريقيا
٦٦,٧	٣	٢		١	٦٦,٧	٣	٢		١	جورجيا
١٠٠,٠	١	١			١٠٠,٠	١	١			جيبوتي
٣٥,٧	١٤	٥		٩	٣٥,٧	١٤	٥		٩	الدانمرك
٥٠,٠	٢	١	١		٦٦,٧	٣	٢	١		دومينيكا
	٣		١	٢		٣		٢	١	الرأس الأخضر
٦٠,٠	٥	٣	٢		٦٦,٧	٣	٢	١		رواندا
٢٥,٠	٤	١		٣	٢٥,٠	٤	١		٣	رومانيا
	٦			٦		٧			٧	زامبيا
٣٧,٥	٨	٣		٥	٢٨,٦	٧	٢		٥	زيمبابوي
	١			١		١			١	ساموا
										سان تومي وبرينسيبي
										سان مارينو
٢٥,٠	٤	١		٣	٤٠,٠	٥	٢		٣	سانت فنسنت وجوزر غرينادين
٣٣,٣	٦	٢	٢	٢	٥٠,٠	٤	٢		٢	سانت كيتس ونيفيس
٣٣,٣	٣	١		٢	٣٣,٣	٣	١		٢	سانت لوسيا
٤٢,٩	٧	٣		٤	٣٧,٥	٨	٣		٥	سري لانكا
	٤		١	٣		٤		١	٣	السلفادور
	٥			٥		٥			٥	سلوفاكيا
	١			١		١			١	سلوفينيا
	٩			٩	٢٠,٠	١٠	٢		٨	سنغافورة
٣٥,٧	١٤	٥		٩	٣٥,٧	١٤	٥		٩	السنغال
١٠٠,٠	١	١			٥٠,٠	٢	١		١	سوازيلند
٣٠,٠	١٠	٣		٧		٨			٨	السودان
١٠٠,٠	١	١			١٠٠,٠	١	١			سورينام
٣٨,١	٢١	٨		١٣	٣٦,٤	٢٢	٨		١٤	السويد

الجدول ٥ (تابع)

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧				٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦				البلد	
النسبة المئوية للتعينات المحددة للأجل	نوع التعيين			النسبة المئوية للتعينات المحددة للأجل	نوع التعيين				
	المجموع	محدد الأجل	تحت الاختبار		دائم	المجموع	محدد الأجل		تحت الاختبار
٣٠,٠	١٠	٣		٧	٢٧,٣	١١	٣	٨	سيراليون
	٢			٢		٢		٢	سيسيل
١٢,٩	٣١	٤		٢٧	٢,٦	٢٨	١	٢٧	شيلي
٢٥,٠	٨	٢		٦	٢٥,٠	٨	٢	٦	الصومال
٤٦,٥	٤٣	٢٠	١	٢٢	٤٢,٢	٤٥	١٩	٢٦	الصين
									طاجيكستان
٣٢,٣	٩	٣		٦	٣٦,٤	١١	٤	٧	العراق
	٢			٢		٢		٢	عمان
٥٠,٠	٢	١		١	١٠٠,٠	٢	٢		غابون
٣٢,٣	٦	٢		٤	٣٢,٣	٦	٢	٤	غامبيا
٦٠,٠	١٠	٦		٤	٥٨,٣	١٢	٧	٥	غانا
	٣		١	٢		٣	١	٢	غرينادا
٥٧,١	٧	٤		٣	٥٧,١	٧	٤	٣	غواتيمالا
٦,٧	١٥	١		١٤	١١,٨	١٧	٢	١٥	غيانا
٥٠,٠	٦	٣		٣	٥٠,٠	٦	٣	٣	غينيا
	٢			٢		٣		٣	غينيا الاستوائية
١٠٠,٠	١	١			١٠٠,٠	١	١		غينيا - بيساو
									فانواتو
٢٥,٠	٩٦	٢٤	١	٧١	٢٥,٠	٩٦	٢٤	٧٢	فرنسا
٤,٤	٦٨	٣		٦٥	٢,٨	٧١	٢	٦٩	الفلبين
٢٥,٠	١٢	٣	٣	٦	٢٥,٠	١٢	٣	٦	فنزويلا
٤١,٧	١٢	٥		٧	٤١,٧	١٢	٥	٥	فنلندا
١٠٠,٠	٢	٢			٥٠,٠	٤	٢	٢	فيجي
٢٥,٠	٤	١	١	٢	٢٠,٠	٥	١	٣	فييت نام
٥٠,٠	٤	٢		٢	٤٠,٠	٥	٢	٣	قبرص
١٠٠,٠	١	١			١٠٠,٠	١	١		قطر
									قيرغيزستان
									كازاخستان

الجدول ٥ (تابع)

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧					٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦					البلد
النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	نوع التعيين				النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	نوع التعيين				
	المجموع	محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم		المجموع	محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم	
٥٦,٣	١٦	٩		٧	٥٣,٣	١٥	٨		٧	الكاميرون
٢٥,٥	٤	١	١	٢	٤٠,٠	٥	٢	٢	١	كرواتيا
٥٠,٠	٢	١		١	٥٠,٠	٢	١		١	كمبوديا
٤٥,٥	٥٥	٢٥	١	٢٩	٤١,٥	٥٣	٢٢		٣١	كندا
٢٢,٢	٩	٢		٧	٢٢,٢	٩	٢		٧	كوبا
٩,١	١١	١		١٠	٩,١	١١	١		١٠	كوت ديفوار
٣٢,٣	٣	١		٢	٣٢,٣	٣	١		٢	كوستاريكا
٤٢,٩	٧	٣		٤	٣٧,٥	٨	٣		٥	كولومبيا
٢٥,٠	٤	١		٣		٣			٣	الكونغو
										الكويت
٣٠,٨	١٣	٤		٩	٣٠,٨	١٣	٤		٩	كينيا
						١		١		لاتفيا
١١,٨	١٧	٢		١٥	١١,١	١٨	٢		١٦	لبنان
										لختنشتاين
	٣			٣		٣			٣	لكسمبرغ
١١,١	٩	١		٨	٢٠,٠	١٠	٢		٨	ليبيريا
	٣		١	٢		٣		٣		ليتوانيا
١٦,٧	٦	١		٥	١٤,٣	٧	١		٦	ليسوتو
٢٥,٠	٤	١		٣	٢٥,٠	٤	١		٣	مالطة
٢٢,٢	٩	٢		٧	٢٠,٠	١٠	٢		٨	مالي
	٨			٨	٨,٣	١٢	١		١١	ماليزيا
	٧			٧		٧			٧	مدغشقر
٤١,٧	١٢	٥		٧	٥٠,٠	١٤	٧		٧	مصر
	٨			٨		٩			٩	المغرب
٢٢,٨	٢١	٥		١٦	٢٦,٩	٢٦	٧		١٩	المكسيك
٣٧,٥	٨	٣		٥	٣٧,٥	٨	٣		٥	ملاوي
										ملديف
١٢,٥	٨	١		٧	١٢,٥	٨	١	٢	٥	المملكة العربية السعودية



الجدول ٥ (تابع)

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧					٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦					البلد
النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	نوع التعيين				النسبة المئوية للتعيينات المحددة للأجل	نوع التعيين				
	المجموع	محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم		المجموع	محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم	
٢٧,٨	٧٩	٢٢		٥٧	٢٤,٤	٧٨	١٩		٥٩	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية
	٣		١	٢		٣		٢	١	منغوليا
١٢,٥	٨	١		٧		٨			٨	موريشيوس
٢٥,٠	٤	١		٣	٢٥,٠	٤	١		٣	موريتانيا
					١٠٠,٠	١	١			موزامبيق
										موناكو
	٥			٥		٦			٦	ميانمار
										ميكرونيزيا (ولايات - الموحدة)
	٢		١	١		٢		٢		ناميبيا
	٦			٦		٨			٨	النرويج
١١,٨	١٧	٢		١٥	٦,٣	١٦	١		١٥	النمسا
٣٧,٥	٨	٣		٥	٢٨,٦	٧	٢		٥	نيبال
٦٠,٠	٥	٣		٢	٦٠,٠	٥	٣		٢	النيجر
٤٧,١	١٧	٨		٩	٤١,٢	١٧	٧		١٠	نيجيريا
١٤,٣	٧	١		٦	١٤,٣	٧	١	١	٥	نيكاراغوا
	٩			٩		٩		١	٨	نيوزيلندا
٢٠,٠	٥	١	١	٣	١٦,٧	٦	١	١	٤	هايتي
٣٤,١	٤٤	١٥		٢٩	٢٨,٦	٤٢	١٢		٣٠	الهند
	٢			٢		٢			٢	هندوراس
٤٢,٩	٧	٣		٤	٤٢,٩	٧	٣		٤	هنغاريا
٢٥,٠	٣٢	٨		٢٤	٢٨,١	٣٢	٩		٢٣	هولندا
٢٦,٤	٣٧٥	٩٩	٦	٢٧٠	٢٥,١	٣٧٨	٩٥	٤	٢٧٩	الولايات المتحدة الأمريكية
١٢,٥	١٠٤	١٣	١٨	٧٣	١٣,٩	١٠٨	١٥	٢٠	٧٣	اليابان
	٦			٦		٨			٨	اليمن
٢٠,٠	١٠	٢		٨	٢٠,٠	١٠	٢		٨	يوغوسلافيا
	١٠			١٠	٨,٣	١٢	١		١١	اليونان
٢٥,٦	٢ ٤٤٨	٦٢٧	٧٦	١ ٧٤٤	٢٤,٢	٢ ٤٩٨	٦٠٤	٩٧	١ ٧٩٧	المجموع الفرعي

الجدول ٥ (تابع)

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧					٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦					البلد
النسبة المئوية للتعيينات المحددة الأجل	نوع التعيين				النسبة المئوية للتعيينات المحددة الأجل	نوع التعيين				
	المجموع	محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم		المجموع	محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم	
										بلدان أو فئات أخرى
٢٥,٠	٤	١		٣	٢٥,٠	٤	١		٣	عديمو الجنسية
١١,١	٩	١		٨	٢٥,٠	١٢	٣		٩	سويسرا
١٥,٤	١٣	٢		١١	٢٥,٠	١٦	٤		١٢	المجموع الفرعي
٢٥,٦	٢ ٤٦١	٦٢٩	٧٦	١ ٧٥٥	٢٤,٢	٢ ٥١٤	٦٠٨	٩٧	١ ٨٠٩	المجموع

## الجدول ٥ (تابع)

باء - الموظفون في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب المنطقة ونوع التعيين

(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧					٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦					البلد
النسبة المئوية للتعيينات المحددة الأجل	المجموع	نوع التعيين			النسبة المئوية للتعيينات المحددة الأجل	المجموع	نوع التعيين			
		محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم			محدد الأجل	تحت الاختبار	دائم	
٢٨,٨	٣٧١	١٠٧	٤	٢٦٠	٢٥,٨	٣٨٤	٩٩	٦	٢٧٩	أفريقيا
٢١,٧	٤٣٣	٩٤	٢٧	٣١٢	٢٠,٢	٤٥٠	٩١	٣٣	٣٢٦	آسيا والمحيط الهادئ
٣٧,٢	٢٣٩	٨٩	٦	١٤٤	٣٨,١	٢٤٤	٩٣	١٠	١٤١	أوروبا الشرقية
٢١,٥	٥٧٢	١٢٣	١٨	٤٣١	٢٠,٥	٥٧٦	١١٨	٢٨	٤٣٠	أوروبا الغربية
٢٣,٩	٢٠٥	٤٩	٧	١٤٩	٢٢,٢	٢٠٧	٤٦	٨	١٥٣	أمريكا اللاتينية
٢٤,٢	١٢٠	٢٩		٩٠	٢٢,٤	١٢٥	٢٨	٢	٩٥	الشرق الأوسط
٢٦,٨	٥٠٨	١٣٦	١٤	٣٥٨	٢٥,٢	٥١٢	١٢٩	١٠	٣٧٣	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
١٥,٤	١٣	٢		١١	٢٥,٠	١٦	٤		١٢	مناطق أخرى
٢٥,٦	٢ ٤٦١	٦٢٩	٧٦	١ ٧٥٥	٢٤,٢	٢ ٥١٤	٦٠٨	٩٧	١ ٨٠٩	المجموع

## الجدول ٦

ألف - التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الجنسية والرتبة مع بيان عدد الموظفين  
(١ تموز/يوليه ١٩٩٦ - ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

بلد الجنسية	وكيل أمين عام		أمين عام مساعد		مد - ٢		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		مجموع الموظفين
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	الجميع	أنثى	
الاتحاد الروسي													٢					٢	
الأرجنتين																		١	
أرمينيا														٢				٢	
إسبانيا																		٢	٢
أستراليا									٢	١	١							٥	١
ألمانيا										١								٢	٢
أندونيسيا																			١
أوغندا																		١	١
إيطاليا										١								٢	١
بايوا غينيا الجديدة																			١
باكستان																		١	١
بلجيكا										١	١							٢	١
بنما																			١
بوركيينا فاسو																			١
بولندا																			١
تايلند																			١
ترينيداد وتوباغو																			١
تونس																			٢
الجمهورية العربية السورية																			٢
جمهورية مقدونيا البوغوسلافيا																			١
جمهورية كوريا																			١
جنوب أفريقيا																			١
رواندا																			٢
سانت كيتس ونيفيس																			٢
السلقادور																			١
السودان																			١
السويد																			١

الجدول ٦ (تابع)

مجموع الموظفين	ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		بلد الجنسية	
	الجميع	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر
	٢					٢														شيلي
٢	٣			١			١													الصين
٣	٥		١	٢			١													فرنسا
	١				١															فنزويلا
	١						١													فنلندا
١	١								١											الكامبيرون
١	٣					٢							١							كندا
١	١					١														كينيا
	١												١							مصر
١	٦					١	١	٣												المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية
١	١					١														النمسا
١	١											١								نيجيريا
١	١					١														الهند
٥	١٣			١	١	١	٣	١	١				٣	١		١				الولايات المتحدة الأمريكية
٤	٩			٣	٥									١						اليابان
٢٨	٩٣		١	١٤	١٦	٧	١٥	٥	٩	٥	٣	٣	٦	٣	٢	١				المجموع

باء - التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب المنطقة والرتبة مع بيان عدد الوظائف (١ تموز/يوليه ١٩٩٦ - ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

مجموع الموظفين	ف - ١		ف - ٢		ف - ٣		ف - ٤		ف - ٥		مد - ١		مد - ٢		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		بلد الجنسية	
	الجميع	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر
٨	١٢			١	١	٣	١			١		٣	٢							أفريقيا
١٠	٢٣			٥	٦	٢		١	٢	١	٢		١	١	١					آسيا والمحيط الهادئ
	٧				٤		٢		١											أوروبا الشرقية
١٣	٢٤		١	٦		١	٤	٣	٣	٢	١									أوروبا الغربية
	٦				٢		٣							١						أمريكا اللاتينية
١	٢			١					١											الشرق الأوسط
٦	١٩			١	٣	١	٥	١	٢				٣	٢		١				أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
٢٨	٩٣		١	١٤	١٦	٧	١٥	٥	٩	٥	٣	٣	٦	٣	٢	١				المجموع

## الجدول ٧

التغييرات في الموظفين شاغلي الوظائف الخاصة للتوزيع الجغرافي  
حسب الجنسية ونوع التعيين مع بيان عدد الموظفين

(١ تموز/يوليه ١٩٩٦ - ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

بلد الجنسية	عدد الموظفين في ١٩٩٦/٧/٣٠		التعيينات						حالات انتهاء الخدمة <sup>١</sup>						التغييرات الأخرى في الموظفين <sup>٢</sup>	
	الإناث	الجميع	الدائمة		غير الدائمة		المجموع		الدائمة		غير الدائمة		المجموع		الإناث	الجميع
			الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع				
الاتحاد الروسي	١٤	١٢٧														
إثيوبيا	٧	٢٩														
أذربيجان																
الأرجنتين	٩	١٩														
الأردن	٢	١٥														
أرمينيا		١														
أريتريا		٢														
اسبانيا	١٥	٣٧														
أستراليا	١٣	٢٢														
استونيا	١	٢														
إسرائيل	٥	١١														
أفغانستان		٨														
إكوادور	١	٥														
إليانها		١														
إمبانيا	٤٥	١٣١														
الإمارات العربية المتحدة	١	١														
انديغوا وبربودا	٢	٢														
اندورا																
إندونيسيا	٢	٧														
أنغولا		١														
أوروغواي	١	١٠														
أوزبكستان																
أوغندا	٥	١٣														
أوكرانيا	١	٢٣														
إيران (جمهورية - الإسلامية)	٧	١٧														
إيرلندا	٤	١١														
إيسلندا		٧														
إيطاليا	٢٤	٦٦														
بابوا غينيا الجديدة		٢														
باراغواي		٧														

..../..

عدد الموظفين في ١٩٩٧/٦/٢٠	التغييرات الأخرى في الموظفين <sup>(ب)</sup>		حالات انتهاء الخدمة <sup>(أ)</sup>						التميينات						عدد الموظفين في ١٩٩٦/٦/٢٠		بلد الجنسية
			المجموع		غير الدائمة		الدائمة		المجموع		غير الدائمة		الدائمة				
			الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع			
٤	١٧		٢						١	١	١	١			٢	١٤	باكستان
																	بالاو
١	١														١	١	البحرين
١٧	٢٢	١	١												١١	٢١	البرازيل
٢	٤				١										٢	٥	بربادوس
٢	٧														٢	٧	البرتغال
																	بروني دار السلام
٧	٢١				١				١	١	٢	١	٢		٦	٢٠	باجمكا
١	٩		١												١	٨	بلغاريا
	١															١	بليز
	١١				٢				١							١٢	بنغلاديش
	٢										١		١			١	بنما
١	٧	١	١													٦	بنين
	٤															٤	بوتان
٢	٢														٢	٢	بوتسوانا
٢	٧		١٠						١	١	١	١			١	٧	بوركينافاسو
٢	٩				١										٢	١٠	بوروندي
																	البوسنة والهرسك
١	١٣		١٠		٣						٢		٢		١	١٥	بولندا
١	٣														١	٣	بوليفيا
٦	١٧														٦	١٧	بيرو
	١٢															١٢	بيلاروس
١٦	٢٨		١		٢				١		١		١		١٦	٢٨	تايلند
																	تركمانستان
٤	١١														٤	١١	تركيا
١١	١٩	١	٧		٢				١		١		١		١٠	١٨	ترينيداد وتوباغو
	٣															٣	تشاد
	٥															٥	توغو
٣	١٤		١٠		١				١	٢	٢	٢	٢		١	١٤	تونس
٧	١٤		٢	١	٣				١	٣					٨	١٥	جامايكا
٢	١٧		٢٠												٢	١٤	الجزائر
٤	٥														٤	٥	جزر البهاما
																	جزر سليمان
	١															١	جزر القمر

عدد الموظفين في ١٩٩٧/٦/٢٠	التغييرات الأخرى في الموظفين <sup>(١)</sup>		حالات انتهاء الخدمة <sup>(٢)</sup>						التعيينات						عدد الموظفين في ١٩٩٦/٦/٢٠		بلد الجنسية					
			المجموع		غير الدائمة		الدائمة		المجموع		غير الدائمة		الدائمة									
			الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع				الإناث	الجميع			
																		جزر مارشال				
		٥		١														٤	الجمهورية العربية الليبية			
		٢																	٣	جمهورية أفريقيا الوسطى		
		٣		١٠															١٠	الجمهورية التشيكية		
		٤		١٢			١				١								٤	جمهورية تداونيا المتحدة		
		٧		٦															٦	الجمهورية الدومينيكية		
		٣		٩			١			٧		١	٧						٨	الجمهورية العربية السورية		
		٧		١٥		١٠	٢							١	١				١٦	جمهورية كوريا		
																				جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية		
		٢		٩			٥			١									١٣	جمهورية الكونغو الديمقراطية		
						١				١									١	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية		
				١																جمهورية مدونيا البرغوسلافية مسابقة		
																				جمهورية مولدوفا		
		٢		٥		٧		٧		١		١	١	١	١				٤	جنوب أفريقيا		
				٢																٣	جورجيا	
				١																١	جيبوتي	
		٤		١٤																١٤	الدانمرك	
		٢		٢			١		١											٢	دومينيكا	
				٢																٣	الرأس الأخضر	
		٧		٥								٢		١					٣	رواندا		
				٤																٤	رومانيا	
				٦			١					١								٧	زامبيا	
		٧		٨		١	١													٧	زيمبابوي	
				١																١	ساموا	
																					سان تومي وبرينسيبي	
																					سان مارينو	
		٢		٤			١٠													٥	سانت فنسنت وجزر غرينادين	
		٤		٦											٧					٤	سانت كيتس ونييفس	
		١		٢																٧	سانت لوسيا	
		٣		٧		١	١	٧		١		٢								٨	سري لانكا	
				٤			١					١								٤	السلفادور	
				٥																	٥	سلوفاكيا
				١																	١	سلوفينيا



عدد الموظفين في ١٩٩٧/٦/٣٠	التغييرات الأخرى في الموظفين <sup>١٠٥</sup>		حالات انتهاء الخدمة <sup>١٠٦</sup>						التصنيفات						عدد الموظفين في ١٩٩٦/٦/٣٠		بلد الجنسية			
			المجموع		غير الدائمة		الدائمة		المجموع		غير الدائمة		الدائمة							
			الإناث	الجمع	الإناث	الجمع	الإناث	الجمع	الإناث	الجمع	الإناث	الجمع	الإناث	الجمع				الإناث	الجمع	
٦	٩			١	١											٦	١٠	سنغافورة		
٥	١٤															٥	١٤	السفال		
	١			١					١								٢	سوازيلند		
١	١٠	١	١							١		١					٨	السودان		
١	١																١	١	سورينام	
٩	٢١	١-		٢	١			١	١	١	١	١	١				٩	٢٢	السويد	
٢	١٠			١					١								٧	١١	سيراليون	
	٢																	٢	سيشيل	
١٢	٢١	١	٤	١	٣			١	٣		٢		٢				١٢	٢٨	شيلي	
٢	٨																	٢	٨	الصومال
١٨	٤٣		١	٢	٦		١	٢	٥	٢	٣	١	٢	١	١	١٨	٤٥	الصين		
																			طاجيكستان	
٢	٩		١-	١					١								٢	١١	العراق	
١	٢																	١	٢	عمان
	٢																	٢	غابون	
١	٦																	١	٦	غامبيا
٣	١٠		٢-														٣	١٢	غانا	
	٣																		٣	غرينادا
١	٧																	١	٧	غواتيمالا
٩	١٥	١-	١-	١					١								١٠	١٧	غيانا	
١	٦		١	١					١									١	٦	غينيا
	٢		١-																٣	غينيا الاستوائية
	١																		١	غينيا - بيساو
																				فانواتو
٤٠	٩٦	١	٢	٣	٨	١	٣	٢	٥	٤	٦	٣	٥	١	١	٢٨	٩٦	فرنسا		
٢٨	٦٨	١-		٢	٣			٢	٣								٤١	٧١	القلدين	
٨	١٢		١-								١					١	٨	١٢	فنزويلا	
٤	١٢	١-		١		١					١		١				٥	١٢	فيلندا	
	٢			١	٢			١	٢									١	٤	فيجي
٢	٤		١-															٢	٥	فييت نام
	٤				١				١										٥	قبرص
	١																		١	قطر
																				قيرغيزستان
																				كازاخستان

عدد الموظفين في ١٩٩٧/٦/٢٠	التغييرات الأخرى في الموظفين <sup>(١)</sup>		حالات انتهاء الخدمة <sup>(٢)</sup>						التعيينات						عدد الموظفين في ١٩٩٦/٦/٢٠		بلد الجنسية
			المجموع		غير الدائمة		الدائمة		المجموع		غير الدائمة		الدائمة				
			الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع	الإناث	الجميع			
٤	١٦								١	١	١	١			٢	١٥	الكامبيرون
٢	٤			١	١	١	١								٤	٥	كروالبا
١	٢		١		١				١						١	٢	كمبوديا
٢٠	٥٥	١-	٢		٢		١		٢	١	٢	١	٢		٢٠	٥٢	كندا
٢	٩														٢	٩	كوبا
٢	١١				١		١				١		١		٢	١١	كوت ديفوار
١	٢														١	٢	كوستاريكا
٢	٧		١-												٢	٨	كولومبيا
	٤		١													٢	الكونغو
																	الكويت
٤	١٢	١-	١-						١	١	١	١			٤	١٢	كينيا
				١	١			١	١						١	١	لاتفيا
٥	١٧			١	١			١	١						٦	١٨	لبنان
١	٢														١	٢	لكسمبرغ
٤	٩				١		١								٤	١٠	ليبيريا
٢	٢														٢	٢	ليتوانيا
		١	١	١	١			١	١								ليختنشتاين
٤	٦	١-	١-												٥	٧	ليسوتو
	٤															٤	مالطة
	٩				١				١							١٠	مالي
٢	٨		١-		٢				٢						٢	١٢	ماليزيا
١	٧														١	٧	مدغشقر
٢	١٢			١	٢	١	٢			١		١			٢	١٤	مصر
٢	٨				١				١						٢	٩	المغرب
١٠	٢١		٢-	٢	٢	١	١	١	٢						١٢	٢٦	المكسيك
١	٨														١	٨	ملاوي
																	مدريد
٥	٨														٥	٨	المملكة العربية السعودية
٢١	٧٩	١	٢	١	٨		٢	١	٥	١	٧	١	٧		٣٠	٧٨	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية
٢	٢														٢	٢	منغوليا
	٤															٤	موريتانيا
	٨															٨	موريشيوس
					١		١									١	موزامبيق



الجدول ٨

الموظفون في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة  
حسب الجنسية والرتبة، مع بيان عدد الوظائف

(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

بلد الجنسية	مجموع الموظفين ٩٦/٦/٣٠	مجموع الإناث ٩٧/٦/٣٠	٥ - ف		٤ - ف		٣ - ف		٢ - ف		١ - ف		مجموع الموظفين ٩٦/٦/٣٠	مجموع الإناث ٩٧/٦/٣٠
			ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		
الاتحاد الروسي	١٤٣	٤	١٦	٥٢	٢	٧٠	١	١	١			٥	١٤٣	
الأرجنتين	٣٢	١٤	٣	٥	٧	٥	٦	١				١٥	٣٢	
الأردن	٤	صفر	٢				١					صفر	٤	
إسبانيا	٣٤	١٠	٣	١٤	٢	٥	٦	٢				١١	٣٤	
استراليا	١	١										١	١	
إسرائيل	٢	صفر	١			١						صفر	٢	
إكوادور	٢	١			١							١	٢	
ألمانيا	٢	٣					١					٢	٢	
أوروغواي	٦	٣	١		١	١	٣					٣	٦	
أوكرانيا	٦	صفر				٧						صفر	٦	
إيران (جمهورية - الإسلامية)	صفر	صفر					١					صفر	صفر	
أيرلندا	٣	١					١					٢	٣	
إيطاليا	١	صفر										صفر	١	
باراغواي	٢	١				١						٢	٢	
البرازيل	١	١				١						١	١	
بلجيكا	١٥	٧				٣	٢	٢	٤	٣		٧	١٥	
بلغاريا	١	صفر										صفر	١	
بنما	١	صفر						١				صفر	١	
بنين	٢	صفر								١		١	٢	
بيرو	٥	٣				٢	٢	١				٣	٥	
بيلاروس	٦	صفر					٣					صفر	٦	
ترينيداد وتوباغو	٢	١							١			١	٢	
تونس	١٥	٢				٦	١	٧				٢	١٥	
جامايكا	٢	٢				١		١				٢	٢	
الجزائر	٦	صفر					٣			٢		صفر	٦	
الجمهورية العربية السورية	١٦	٤				٢	٣	١	٦			٤	١٦	
السنغال	٦	صفر					٤		١			صفر	٦	
السودان	٥	صفر				١			٣			صفر	٥	
السويد	١	١				١						١	١	

الجدول ٨ (تابع)

بلد الجنسية	مجموع الموظفين الإناث ٩٦/٦/٣٠		٥ - ف		٤ - ف		٣ - ف		٢ - ف		١ - ف		مجموع الإناث ٩٧/٦/٣٠	مجموع الموظفين ٩٧/٦/٣٠
	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر	أثني	ذكر		
شيلي	٣	١	١	٤	٢	١	١	١	١				٦	١٤
الصين	١٢	٤	٢٨	٧	٤٨	١٩	٢						٢٩	١٣٤
العراق													صفر	١
غانا													صفر	٢
غواتيمالا													١	١
غيانا													٢	٣
فرنسا	٩	١٥	١٨	٣٥	١٠	٢٩	٢	٥					٨٥	١٢٥
الغلبين													صفر	صفر
كازاخستان	٢												صفر	١
الكاميرون													صفر	صفر
كندا	٢	٢	٢	٢	٢	٥							٨	١٢
كوبا													٣	٦
كوت ديفوار													صفر	١
كوستاريكا													صفر	١
كولومبيا	١	٢		١		٣							٦	٧
كينيا													صفر	١
لبنان													٥	١١
مالي													صفر	١
ماليزيا													صفر	١
مدغشقر													١	١
مصر	٩	٤	٢٨	٦	٩	٦	١	٢	١				١٨	٧٢
المغرب													صفر	٣
المكسيك	١	١											٣	٤
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	٧	٩	١٩	١٨	٩	٤	٢						٣٤	٧٠
موريشيوس													١	١
النمسا	١												٢	٤
الهند													١	١
الولايات المتحدة الأمريكية	٥	٦	١٨	١٦	١٢	١٩	٣	٨					٥٢	٨٩
اليمن													صفر	١
المجموع الفرعي	٨٥	٥٠	٢٣٣	١١٦	٢١٨	١٢١	٢١	٢٥					٢٢١	٨٩٠
فلسطين													صفر	٢
سويسرا	١	١	١	٢	١	١							٦	٩
المجموع الفرعي	صفر	١	٣	٢	١	١	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٦	١١
المجموع	٨٥	٥١	٢٣٦	١١٨	٢١٩	١٢٢	٢١	٢٦					٣٢٧	٩٠١

الجدول ٩  
ألف - موظفو الفئة الفنية وما فوقها المعينون خصيصا للخدمة في البعثات  
حسب الجنسية والرتبة، مع بيان عدد الموظفين

(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

عدد الموظفين في ١٩٩٧/٦/٣٠	١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		عدد الموظفين في ١٩٩٦/٦/٣٠	الجنسية			
	الجميع	الإناث	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى			الجميع	الإناث	
																					الدول الأعضاء		
	١٥					٤		٧		٣		١								١١	الاتحاد الروسي		
	٦							٣		١		١		١						٦	اليوبيا		
	٢	٦		١	١	١	١					١		١						٢	الأرجنتين		
	١					١															١	الأردن	
	١							١													١	أرمينيا	
	٢	٨		١	٢	١	٢	٢													٤	اسبانيا	
	٥				١		٢	١				١									٩	استراليا	
														١						١	اسرائيل		
	١					١															٢	أفغانستان	
																					١	ألبانيا	
	٤	٦	١		١	٢	١													٢	ألمانيا		
	٣						٢	١													٢	أوروغواي	
	٢						١					١									٢	أوغندا	
	٢						١	١													٢	أوكرانيا	
	١	٣				١		١		١										٤	إيران (جمهورية - الإسلامية)		
	١	٩			٢	١	٤			١							١			١	٧	إيرلندا	
																					٢	إستونيا	
	٢	٥		٢	١		١										١			٢	٩	إيطاليا	
	١	٣		١	١		١														١	٤	باكستان
	٢	٦			٣	١				١				١						١	٣	البنما	
																					١	بربادوس	
	١	٢		١	١																١	البرتغال	
	٢	٩		١		١	٤	١	١								١			١	٨	بلجيكا	
																					١	١	بلغاريا
	١											١									١	١	بنغلاديش
																					١	١	بنما
	١		١																			١	بنين
	١					١															١	١	بوركينا فاسو
	١							١													٢	٢	بوروندي
	٧					١		٤		١										١	٧	٧	بولندا

الجدول ٩ (تابع)

بلد الجنسية	عدد الموظفين في ١٩٩٦/٦/٣٠		وكيل أمين عام		أمين عام مساعد		مد - ٢		مد - ١		ف - ٥		ف - ٤		ف - ٣		ف - ٢		ف - ١		الإناث	الجميع	
	الإناث	الجميع	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر			
بوليفيا		١											١									١	
بيرو		٥											١					١				١	٥
تايلند		٧																					٧
تركيا		١											١										١
ترينيداد وتوباغو		٧																				١	٧
توغو		٧											٧					١					٤
جامايكا		١																					١
الجزائر		٧																				١	١
الجمهورية التشيكية		٤											٧									١	٣
جمهورية أفريقيا الوسطى																						١	١
جمهورية البوسنة والهرسك		١											١										١
جمهورية تنزانيا المتحدة		١											١										١
جمهورية كوريا		٧																				١	٧
جمهورية الكونغو الديمقراطية		١											١										١
جنوب أفريقيا		١											١										١
الدانمرك		٧																				١	١
الرأس الأخضر													١										١
رواندا		١																					١
زيمبابوي		٥																				١	٦
سان توماس وبرينسيبي		١																					١
سري لانكا		٧																					٧
السلفادور		٧											٧										٧
سلوفينيا		١											١										١
السنغال		٧											١										٥
السودان		٧											١										١
السويد		١١											٧									١	٦
سيراليون		٣											٧										٥
شيلي		٣											١									١	٥
الصومال		١											١										١
الصين		١											١										١
العراق		١											١										٧
غانا		٥											٤									١	٦
غيانا		١											١										١

الجدول ٩ (تابع)

عدد الموظفين في ١٩٩٧/١/٢٠	١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		عدد الموظفين في ١٩٩٦/١/٢٠		بلد الجنسية	
	الجميع	الإناث	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الإناث	الجميع			
٢						١	١												١	٤	غينيا	
٣						١	١			١										٣	غينيا - بيساو	
٩	١٦			٤		٤	٤	١	١		١		١							٧	١٨	فرنسا
٢	٢				١	٢														٢	٢	الغلبين
٢					١													١		١	١	فنزويلا
١	٥			١	١				٣											١	٧	فنلندا
١										١											٢	فiji
																				١	١	قيرغيزستان
١	٢					١			١												١	الكامبيون
																					١	كرواتيا
٤	١٨			١	٢	٣	٥		٦				١							٣	٢٥	كندا
	٣								٣												٢	كوت ديفوار
					١																	كوستاريكا
١	٤				١		٢	١												١	٣	كولومبيا
	٣						١		١		١										٢	كينيا
١	١					١																لبنان
	١						١														١	ليبيريا
	٦				١	٢	١					١							١		٣	مالي
١	٤			١		١	١		١				١								٣	ماليزيا
	٣						١	٢													٥	مصر
	١						١														١	المكسيك
	٦	٢٣		١	٢	٣	٧	٢	٦		١		١							٥	٣٠	الملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية
	١								١													منغوليا
	١				١																	موريتانيا
	٢						٢														٢	مياضام
	٢				١	١															٢	نيجال
	١								١												١	النرويج
٢	٣						٢	١													٢	البنما
١	١					١														١	١	النيجر
٣	٧			١		٢	٢		١						١					٤	٧	نيجيريا
١	١					١														١	١	نيكاراغوا
	١						١													٢	٥	نيوزيلندا
١	١٢			١	٣	٤		٢	١									١		١٠	١٠	السعودية
١	١							١												١	١	هندوراس



الجدول ٩ (تابع)

عدد الموظفين في ١٩٩٧/١/٣٠	١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		عدد الموظفين في ١٩٩٦/١/٣٠		بلد الجنسية	
	الجميع	الإناث	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	الجميع	الإناث		
	٢						٢													٢	هنغاريا	
	١	٥		١	١		١		٢											٨	هولندا	
	٣٠	٦٣	١	١١	٧	١٢	١٤	٥	٩	١	٢							١	٢٧	٥٨	الولايات المتحدة الأمريكية	
	١									١										١	اليمن	
	٤				١		١		٢												٣	يوغوسلافيا
	٢				١				١												٢	اليونان
٩٢	٣٨٧	٣	٣	٣٠	٥٠	٤٣	١٠٣	١٥	٨٨	٢	٢٢		١٢		٥	٦	٥	٨٣	٣٩٥		المجموع الفرعي	
بلدان أو فئات أخرى																						
	٢	٥	١	١			١		٢											١	٥	سويسرا
		١					١														٢	فلسطين
	٢	٦	١	١			٢		٢											١	٧	المجموع الفرعي
٩٥	٣٩٣	٤	٣	٣١	٥٠	٤٣	١٠٥	١٥	٩٠	٢	٢٢		١٢		٥	٦	٥	٨٤	٤٠٢		المجموع	

باء - موظفو الفئة الفنية وما فوقها المعينون خصيصا للخدمة في البعثات حسب المنطقة والرتبة مع بيان عدد الموظفين

(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

عدد الموظفين في ١٩٩٧/١/٣٠	١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٢ - مد		أمين عام مساعد		وكيل أمين عام		عدد الموظفين في ١٩٩٦/١/٣٠		بلد الجنسية
	الجميع	الإناث	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	الجميع	الإناث	
	٥	٧٨		٢	١	٨	٤	٢٤		٢٤		٥		٥			٢		٧	٦٧	أفريقيا
	٦	٤٠			٤	٨	٢	١٣		٦		٢		٢					٧	٤٨	آسيا والمحيط الهادئ
	١	٣٦			١	١	١٠		١٨		٤		١				١		٣	٣٦	أوروبا الشرقية
	٣٣	١٠١	١	١	١٢	١٤	١٤	٢٤	٦	٢٠		٤		٢			٣		٢١	١١٤	أوروبا الغربية
	١١	٣٨			١	٩	٥	٨	٤	٤	١	٢		٢					٨	٢٩	أمريكا اللاتينية
	٢	١١			١	٢	٤		١		٣								٥	١٣	الشرق الأوسط
	٣٥	٨٣	٢		١٢	٩	١٥	٢٠	٥	١٥	١	٢		١				١	٣٢	٨٨	أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي
	٢	٦	١		١		٢		٢										١	٧	مناطق أخرى
٩٥	٣٩٣	٤	٣	٣١	٥٠	٤٣	١٠٥	١٥	٩٠	٢	٢٢		١٢		٥	٦	٥	٨٤	٤٠٢		المجموع

الجدول ١٠

التوزيع المرجح وغير المرجح للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي  
والوضع الفعلي للموظفين بالنقاط  
(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

بلد الجنسية	الأنصبة المقررة (نسبة مئوية)	النطاق المستصوب	نقطة الوسط	عدد الموظفين	النطاق المرجح	النقاط المرجحة	وضع الموظفين
الاتحاد الروسي	٤,٢٧	٨٤-٦٢	٧٢,٨٢	١٢٩	٥ ١٨٠-٢ ٨٢٢	٤ ٤٩١	٨ ٦٢٢
اثيوبيا	٠,٠١	١٤-٢	٧,٣١	٢٧	٨٦٣-١٨٤	٤٥١	١ ٤٩٧
أذربيجان	٠,١١	١٤-٢	٧,٦٥		٨٦١-١٨٤	٤٧١	
الأرجنتين	٠,٤٨	١٩-٩	١٣,٧٩	١٩	١ ١٧٠-٥٥٤	٨٥٠	١ ٤٣١
الأردن	٠,٠١	١٤-٢	٦,١١	١٨	٨٦١-١٢٢	٣٧٦	١ ١٤٧
أرمينيا	٠,٠٥	١٤-٢	٦,٦٧	٢	٨٦٣-١٢٢	٤١١	٩٠
اريتريا	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٧	٢	٨٦٢-١٢٢	٣٧٤	١٢٤
اسبانيا	٢,٣٨	٤٨-٣٦	٤٢,١٢	٢٨	٢ ٩٥٩-٢ ٢١٩	٢ ٥٩٧	٢ ٢٤٧
استراليا	١,٤٨	٣٣-٢٢	٢٨,٢٥	٣٢	٢ ٠٣٥-١ ٤١٨	١ ٧٤٢	٢ ٨٦٥
إستونيا	٠,٠٤	١٤-٢	٦,٤٧	٣	٨٦١-١٢٢	٣٩٨	١٣٥
اسرائيل	٠,٢٧	١٥-٥	٩,٩٨	١١	٩٢٤-٣٠٨	٦١٥	٧١٩
أفغانستان	٠,٠١	١٤-٢	٦,٤٤	٨	٨٦٢-١٢٢	٣٩٧	٥٩٢
اكوادور	٠,٠٢	١٤-٢	٦,٤١	٤	٨٦٣-١٢٢	٣٩٥	٢٢٩
ألبانيا	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٧	١	٨٦٢-١٢٢	٣٧٤	٥٦
ألمانيا	٩,٠٦	١٦٤-١٢١	١٤٢,٣٥	١٣١	١٠ ١١٣-١ ٤٦١	٨ ٧٧٨	٨ ٨٣٩
الإمارات العربية المتحدة	٠,١٩	١٤-٤	٨,٧٠	١	٨٦٢-٢٤٦	٥٣٦	٦٨
أنتيغوا وبربودا	٠,٠١	١٤-٢	٥,٩٩	٢	٨٦٢-١٢٢	٣٦٩	١٢٨
أندورا	٠,٠١	١٤-٢	٥,٩٩		٨٦٢-١٢٢	٣٦٩	
اندونيسيا	٠,١٤	١٧-٨	١٢,٥٦	٦	١ ٠٤٧-٤٩٢	٧٧٤	٤٣٩
أنغولا	٠,٠١	١٤-٢	٦,٢٤	١	٨٦٣-١٢٢	٣٨٥	٦٨
أوروغواي	٠,٠٤	١٤-٢	٦,٥١	١٠	٨٦٢-١٢٢	٤٠١	٧٧٧
أوزبكستان	٠,١٣	١٤-٤	٨,٣١		٨٦٢-٢٤٦	٥١٢	
أوغندا	٠,٠١	١٤-٢	٦,٤٨	١٣	٨٦١-١٢٢	٣٩٩	٩٧١
أوكرانيا	١,٠٩	٢٨-١٨	٢٣,٢٦	٢٣	١ ٧٢٦-١ ١٠٩	١ ٤٣٥	١ ٥١٥
إيران (جمهورية - الإسلامية)	٠,٤٥	١٩-٩	١٣,٩٦	١٤	١ ١٧١-٥٥٤	٨٦١	٩٩٠

الجدول ١٠ (تابع)

بلد الجنسية	الأنصبة المقررة (نسبة مئوية)	النطاق المستصوب	نقطة الوسط	عدد الموظفين	النطاق المرجح	النطاق المرجحة	وضع الموظفين
أيرلندا	٠,٢١	١٤-٤	٩,٠٤	١٢	٨٦٢-٢٤٦	٥٥٧	٩٣٥
أيسلندا	٠,٠٢	١٤-٢	٦,٢٩	٥	٨٦١-١٢٣	٣٨٧	٢٠٨
إيطاليا	٥,٢٥	٩٨-٧٢	٨٥,١٨	٦٤	٦٠٤٣-٤٤٤٠	٥٢٥٣	٤٢٧٤
بابوا غينيا الجديدة	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٨	٢	٨٦٢-١٢٣	٣٧٥	١٥٧
باراغواي	٠,٠١	١٤-٢	٦,١٠	٣	٨٦٢-١٢٣	٣٧٦	٢٠٧
باكستان	٠,٠٦	١٥-٥	٩,٧٩	١٧	٩٢٤-٣٠٨	٦٠٣	١٣٠٤
بالاو	٠,٠١	١٤-٢	٥,٩٩		٨٦٢-١٢٣	٣٦٩	
البحرين	٠,٠٢	١٤-٢	٦,١٥	١	٨٦٢-١٢٣	٣٧٩	٤٥
البرازيل	١,٦٢	٣٩-٢٩	٣٣,٦١	٣٢	٢٤٠٤-١٧٨٧	٢٠٧٢	٢٠٩٧
بربادوس	٠,٠١	٤١-٢	٥,٩٩	٤	٨٦٢-١٢٣	٣٦٩	٣٠٢
البرتغال	٠,٢٨	١٥-٥	١٠,٢٣	٧	٩٢٤-٣٠٨	٦٣١	٣٩٩
بروني دار السلام	٠,٠٢	١٤-٢	٦,١٤		٨٦١-١٢٣	٣٧٨	
بلجيكا	١,٠١	٢٦-١٦	٢١,٠٨	٢١	١٦٠٣-٩٨٦	١٣٠٠	١٥٤٤
بلغاريا	٠,٠٨	١٤-٢	٧,٢٣	٩	٨٦١-١٢٣	٤٥٥	٥٥٥
بليز	٠,٠١	١٤-٢	٥,٩٩	١	٨٦٢-١٢٣	٣٦٩	٤٥
بنغلاديش	٠,٠١	١٤-٤	٨,٨٣	١١	٨٦٢-٢٤٦	٥٤٤	٨٤٠
بنما	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٥	٢	٨٦٢-١٢٣	٣٧٣	١٦٢
بنن	٠,٠١	١٤-٢	٦,١٢	٧	٨٦٢-١٢٣	٣٧٧	٤٨١
بوتان	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٣	٤	٨٦٢-١٢٣	٣٧١	٢٣٧
بوتسوانا	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٢	٢	٨٦٢-١٢٣	٣٧١	٩٠
بوركينا فاسو	٠,٠١	١٤-٢	٦,٢٣	٧	٨٦٢-١٢٣	٣٨٤	٥١٢
بوروندي	٠,٠١	١٤-٢	٦,١٣	٩	٨٦٢-١٢٣	٣٧٨	٥٠٨
بولندا	٠,٣٢	١٦-٧	١١,٦٧	١٣	٩٨٥-٤٣١	٧١٩	٨٥٢
بوليفيا	٠,٠١	١٤-٢	٦,١٦	٣	٨٦١-١٢٣	٣٧٩	٢٠٦
بيرو	٠,٠٦	١٤-٢	٧,٢٩	١٧	٨٦٢-١٢٣	٤٤٩	١٢٦٠
بيلاروس	٠,٢٨	١٥-٥	١٠,٢٥	١٢	٩٢٣-٣٠٧	٦٣١	٧٩٨
تايلند	٠,١٣	١٤-٤	٩,٢٠	٢٨	٨٦٢-٢٤٦	٥٦٧	١٦٠٦
تركمانستان	٠,٠٢	١٤-٢	٦,٢٨		٨٦٢-١٢٣	٣٩٣	

الجدول ١٠ (تابع)

وضع الموظفين	النطاق المرجحة	النطاق المرجح	عدد الموظفين	نقطة الوسط	النطاق المستصوب	الأنصبة المقررة (نسبة مئوية)	بلد الجنسية
٨٩٠	٧٩٩	١ ١٠٩-٤٩٣	١١	١٢,٩٦	١٨-٨	٠,٣٨	تركيا
١ ١٦٤	٣٨٩	٨٦٢-١٢٣	١٩	٦,٣١	١٤-٢	٠,٠٣	ترينيداد وتوباغو
٢٠٧	٣٧٨	٨٦٢-١٢٣	٣	٦,١٤	١٤-٢	٠,٠١	تشاد
٣٤٣	٣٧٥	٨٦٣-١٢٣	٥	٦,٠٨	١٤-٢	٠,٠١	توغو
١ ١٣٢	٤٠٠	٨٦٢-١٢٣	١٤	٦,٥٠	١٤-٢	٠,٠٣	تونس
٨٨٨	٣٧٢	٨٦١-١٢٣	١٤	٦,٠٥	١٤-٢	٠,٠١	جامايكا
١ ٠٦٣	٥٤٧	٨٦٢-٢٤٦	١٢	٨,٨٧	١٤-٤	٠,١٦	الجزائر
٢٦٣	٣٧٨	٨٦١-١٢٣	٥	٦,١٤	١٤-٢	٠,٠٢	جزر البهاما
	٣٦٩	٨٦١-١٢٣		٦,٠٠	١٤-٢	٠,٠١	جزر سليمان
٥٦	٣٧٠	٨٦٣-١٢٣	١	٦,٠٠	١٤-٢	٠,٠١	جزر القمر
	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣		٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	جزر مارشال
٣٩٦	٥٥٠	٨٦٢-٢٤٦	٥	٨,٩٣	١٤-٤	٠,٢٠	الجمهورية العربية الليبية
١٦٩	٣٧٤	٨٦٣-١٢٣	٣	٦,٠٦	١٤-٢	٠,٠١	جمهورية افريقيا الوسطى
٦١٠	٦٠٤	٩٢٤-٣٠٨	٩	٩,٨٠	١٥-٥	٠,٢٥	الجمهورية التشيكية
	٣٧٥	٨٦١-١٢٣		٦,٠٩	١٤-٢	٠,٠١	جمهورية البوسنة والهرسك
٩٢٧	٤١٢	٨٦٣-١٢٣	١٢	٦,٦٨	١٤-٢	٠,٠١	جمهورية تنزانيا المتحدة
٤٠٠	٣٨٠	٨٦١-١٢٣	٦	٦,١٧	١٤-٢	٠,٠١	الجمهورية الدومينيكية
٥٥٧	٤٢٦	٨٦٢-١٢٣	٩	٦,٩١	١٤-٢	٠,٠٥	الجمهورية العربية السورية
٧٣١	١ ١٧٧	١ ٤٧٩-٨٦٣	١٥	١٩,٠٩	٢٤-١٤	٠,٨٢	جمهورية كوريا
	٤٤٠	٨٦١-١٢٣		٧,١٥	١٤-٢	٠,٠٥	جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية
٦١٧	٤٣٢	٨٦٢-١٢٣	٩	٧,٠١	١٤-٢	٠,٠١	جمهورية الكونغو الديمقراطية
	٣٧٦	٨٦٢-١٢٣		٦,١٠	١٤-٢	٠,٠١	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
	٣٧٨	٨٧٦-١٢٥		٦,٠٤	١٤-٢	٠,٠١	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
	٤٣٩	٨٦١-١٢٣		٧,١٣	١٤-٢	٠,٠٨	جمهورية مولدوفا
٢٩٢	٧١٣	٩٨٦-٤٣١	٥	١١,٥٧	١٦-٧	٠,٣٢	جنوب افريقيا
١٨٠	٤٦٨	٨٦١-١٨٤	٣	٧,٦٠	١٤-٣	٠,١١	جورجيا

الجدول ١٠ (تابع)

وضع الموظفين	النقاط المرجحة	النطاق المرجح	عدد الموظفين	نقطة الوسط	النطاق المستصوب	الأنصبة المقررة (نسبة مئوية)	بلد الجنسية
٥٦	٣٧٠	٨٦٣-١٢٣	١	٦,٠٠	١٤-٢	٠,٠١	جيبوتي
٩٧٨	١٠٢٧	١٢٩٤-٧٣٩	١٤	١٦,٦٦	٢١-١٢	٠,٧٢	الدامرك
١١٣	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣	٢	٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	دومينيكا
١٥٨	٣٦٩	٨٦١-١٢٣	٣	٦,٠٠	١٤-٢	٠,٠١	الرأس الأخضر
٢٧٠	٣٨٠	٨٦١-١٢٣	٥	٦,١٧	١٤-٢	٠,٠١	رواندا
٢٦٤	٥٣١	٨٦٢-٢٤٦	٤	٨,٦١	١٤-٤	٠,١٥	رومانيا
٤٤٠	٣٨٢	٨٦١-١٢٣	٦	٦,٢١	١٤-٢	٠,٠١	زامبيا
٥٦١	٣٨٥	٨٦١-١٢٣	٨	٦,٢٦	١٤-٢	٠,٠١	زمبابوي
٥٦	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣	١	٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	ساموا
	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣		٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	سان تومي وبرينسيبي
	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣		٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	سان مارينو
٢٢٦	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣	٤	٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	سانت فنسنت وجسر غرينادين
٢٨١	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣	٦	٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	سانت كيتس ونيفيس
١٨٠	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣	٣	٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	سانت لوسيا
٤٧٠	٣٩٥	٨٦١-١٢٣	٧	٦,٤٢	١٤-٢	٠,٠١	سري لانكا
٢٢٦	٣٧٧	٨٦٢-١٢٣	٤	٦,١٢	١٤-٢	٠,٠١	السلفادور
٢٧٠	٤٤١	٨٦٢-١٢٣	٥	٧,١٦	١٤-٢	٠,٠٨	سلوفاكيا
٨٣	٤٢٧	٨٦٣-١٢٣	١	٦,٩٢	١٤-٢	٠,٠٧	سلوفينيا
٦٧٠	٤٩٢	٨٦٢-١٨٤	٩	٧,٩٩	١٤-٣	٠,١٤	سنغافورة
١٠٢١	٣٨١	٨٦٢-١٢٣	١٤	٦,١٨	١٤-٢	٠,٠١	السنغال
٥٦	٣٧٠	٨٦٢-١٢٣	١	٦,٠١	١٤-٢	٠,٠١	سوازيلند
٧١٥	٤١٢	٨٦٢-١٢٣	١٠	٦,٦٩	١٤-٢	٠,٠١	السودان
٥٦	٣٦٩	٨٦١-١٢٣	١	٦,٠٠	١٤-٢	٠,٠١	سورينام
١٦٣٦	١٤٩٩	١٧٨٧-١٢٣٢	٢١	٢٤,٣٢	٢٩-٢٠	١,٢٣	السويد
٧٥٠	٣٧٥	٨٦١-١٢٣	١٠	٦,٠٩	١٤-٢	٠,٠١	سيراليون
١٢٤	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣	٢	٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	سيسيل
١٩٠٢	٤٥٤	٨٦٣-١٨٤	٣١	٧,٣٦	١٤-٣	٠,٠٨	شيلي

الجدول ١٠ (تابع)

وضع الموظفين	التقاط المرجحة	النطاق المرجح	عدد الموظفين	نقطة الوسط	النطاق المستصوب	الأنصبة المقررة (نسبة مئوية)	بلد الجنسية
٥٩١	٢٨٢	٨٦١-١٢٣	٨	٦,٢١	١٤-٢	٠,٠١	الصومال
٣ ٢٠٨	٢ ٨٢٩	٢ ٢٦٨-٢ ٤٠٥	٤٣	٤٦,٠٤	٥٣-٣٩	٠,٧٤	الصين
	٢٨٧	٨٦٢-١٢٣		٦,٢٨	١٤-٢	٠,٠٢	طاجيكستان
٦٥٩	٥١٧	٨٦١-٢٤٦	٩	٨,٤٠	١٤-٤	٠,١٤	العراق
٢٠٠	٢٩٩	٨٦١-١٢٣	٢	٦,٤٨	١٤-٢	٠,٠٤	عمان
١٠١	٢٧١	٨٦٣-١٢٣	٢	٦,٠٢	١٤-٢	٠,٠١	غابون
٥٧٥	٢٧٠	٨٦١-١٢٣	٦	٦,٠١	١٤-٢	٠,٠١	غامبيا
٨١٢	٢٩٤	٨٦٢-١٢٣	١٠	٦,٤٠	١٤-٢	٠,٠١	غانا
١٤٦	٢٦٩	٨٦٢-١٢٣	٣	٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	غرينادا
٥٥٧	٢٩٣	٨٦١-١٢٣	٧	٦,٣٨	١٤-٢	٠,٠٢	غواتيمالا
١ ١٩٢	٣٧٠	٨٦٢-١٢٣	١٥	٦,٠١	١٤-٢	٠,٠١	غيانا
٤٧٦	٢٧٨	٨٦١-١٢٣	٦	٦,١٤	١٤-٢	٠,٠١	غينيا
١٠١	٢٦٩	٨٦١-١٢٣	٢	٦,٠٠	١٤-٢	٠,٠١	غينيا الاستوائية
٤٥	٢٧٠	٨٦١-١٢٣	١	٦,٠١	١٤-٢	٠,٠١	غينيا - بيساو
	٢٦٩	٨٦٢-١٢٣		٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	فاندواتو
٦ ٧١١	٦ ٢٢٥	٧ ٢٧٦-٥ ٣٦٤	٩٦	١٠٢,٥٧	١١٨-٨٧	٦,٤٢	فرنسا
٤ ٢٢٦	٥١٤	٨٦١-٢٤٦	٦٨	٨,٣٥	١٤-٤	٠,٠٦	الغابون
٧٦٤	٦٩٤	٩٨٦-٢٦٩	١٢	١١,٢٥	١٦-٦	٠,٣٣	فنزويلا
٧٨٦	٩٣٥	١ ٢٢٢-٦١٦	١٢	١٥,١٧	٢٠-١٠	٠,٦٢	فنلندا
١٨٨	٢٧٠	٨٦٢-١٢٣	٢	٦,٠١	١٤-٢	٠,٠١	فيجي
٢٢٥	٤٧٧	٨٦٢-١٨٤	٤	٧,٧٤	١٤-٣	٠,٠١	فييت نام
٣٦٣	٢٨٨	٨٦٢-١٢٣	٤	٦,٣٠	١٤-٢	٠,٠٣	قبرص
٥٦	٢٩٧	٨٦٢-١٢٣	١	٦,٤٥	١٤-٢	٠,٠٤	قطر
	٢٩٤	٨٦٢-١٢٣		٦,٣٩	١٤-٢	٠,٠٣	قيرغيزستان
	٥٥٩	٨٦٢-٢٤٦		٩,٠٧	١٤-٤	٠,١٩	كازاخستان
١ ٠٨٧	٢٨٨	٨٦٢-١٢٣	١٦	٦,٣٠	١٤-٢	٠,٠١	الكاميرون
٢١٤	٤٤٩	٨٦٣-١٢٣	٤	٧,٢٨	١٤-٢	٠,٠٩	كرواتيا
١٢٤	٢٨٢	٨٦٢-١٢٣	٢	٦,٢٢	١٤-٢	٠,٠١	كمبوديا

الجدول ١٠ (تابع)

وضع الموظفين	النطاق المرجحة	النطاق المرجح	عدد الموظفين	نقطة الوسط	النطاق المستصوب	الأنصبة المقررة (نسبة مئوية)	بلد الجنسية
٣ ٨٨٥	٣ ٢٥١	٣ ٧٦١-٢ ٧٧٤	٥٥	٥٢,٧٣	٦١-٤٥	٣,١١	كندا
٤٩٥	٤٢٢	٨٦٣-١٢٣	٩	٦,٨٥	١٤-٢	٠,٠٥	كوبا
٦٩١	٣٨٩	٨٦٣-١٢٣	١١	٦,٣٢	١٤-٢	٠,٠١	كوت ديفوار
١٩٥	٣٧٣	٨٦١-١٢٣	٣	٦,٠٦	١٤-٢	٠,٠١	كوستاريكا
٤٨٥	٥٠٣	٨٦٣-١٨٤	٧	٨,١٦	١٤-٣	٠,١٠	كولومبيا
٢٦٣	٣٧٢	٨٦١-١٢٣	٤	٦,٠٥	١٤-٢	٠,٠١	الكونغو
	٥٣٦	٨٦٢-٢٤٦		٨,٧٠	١٤-٤	٠,١٩	الكويت
٩٣٤	٤١٢	٨٦١-١٢٣	١٣	٦,٦٩	١٤-٢	٠,٠١	كينيا
	٤٣٧	٨٦٣-١٢٣		٧,٠٩	١٤-٢	٠,٠٨	لاتفيا
١ ٢٥١	٣٧٣	٨٦٢-١٢٣	١٧	٦,٠٦	١٤-٢	٠,٠١	لبنان
	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣		٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	لختنشتاين
١٦٨	٤٢٤	٨٦١-١٢٣	٣	٦,٨٩	١٤-٢	٠,٠٧	لكسمبرغ
٦٣٦	٣٧٣	٨٦٢-١٢٣	٩	٦,٠٥	١٤-٢	٠,٠١	ليبيريا
١٣٥	٤٣٨	٨٦١-١٢٣	٣	٧,١٢	١٤-٢	٠,٠٨	ليتوانيا
٣٧٦	٣٧٢	٨٦٣-١٢٣	٦	٦,٠٣	١٤-٢	٠,٠١	ليسوتو
٣٦٥	٣٦٩	٨٦١-١٢٣	٤	٦,٠٠	١٤-٢	٠,٠١	مالطة
٥٩٨	٣٨٤	٨٦١-١٢٣	٩	٦,٢٤	١٤-٢	٠,٠١	مالي
٦٠٣	٥١٧	٨٦٢-٢٤٦	٨	٨,٣٩	١٤-٤	٠,١٤	ماليزيا
٤٦٨	٣٩٠	٨٦٢-١٢٣	٧	٦,٣٣	١٤-٢	٠,٠١	مدغشقر
١ ٠٥١	٥١٩	٨٦٢-٢٤٦	١٢	٨,٤٢	١٤-٤	٠,٠٨	مصر
٦١٤	٤٢٧	٨٦٣-١٢٣	٨	٦,٩٣	١٤-٢	٠,٠٣	المغرب
١ ٣٦٣	١ ٢٢٢	١ ٥٤١-٩٢٤	٢١	١٩,٨٢	٢٥-١٥	٠,٧٩	المكسيك
٥٥٣	٣٨٣	٨٦٢-١٢٣	٨	٦,٢١	١٤-٢	٠,٠١	ملاوي
	٣٦٩	٨٦٢-١٢٣		٥,٩٩	١٤-٢	٠,٠١	ملديف
٥٢٧	١ ٠٦٣	١ ٣٥٦-٧٣٩	٨	١٦,٨٠	٢٢-١٢	٠,٧١	المملكة العربية السعودية
٥ ٦٤٢	٥ ٣١٨	٦ ١٠٤-٤ ٥٠١	٧٩	٨٦,٢٤	٩٩-٧٣	٥,٣٢	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية
١٤٦	٣٧٢	٨٦١-١٢٣	٣	٦,٠٤	١٤-٢	٠,٠١	منغوليا

الجدول ١٠ (تابع)

بلد الجنسية	الأصبه المقررة (نسبة مئوية)	النطاق المستصوب	نقطة الوسط	عدد الموظفين	النطاق المرجح	النطاق المرجحة	وضع الموظفين
موريتانيا	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٤	٤	٨٦٢-١٢٢	٣٧٢	٢٥١
موريشيوس	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠١	٨	٨٦١-١٢٢	٣٧٠	٧١٨
موزامبيق	٠,٠١	١٤-٢	٦,٣٩		٨٦١-١٢٢	٣٩٢	
موناكو	٠,٠١	١٤-٢	٥,٩٩		٨٦٢-١٢٢	٣٦٩	
ميانمار	٠,٠١	١٤-٢	٧,٠٩	٥	٨٦٢-١٢٢	٤٣٧	٢٦٩
ميكرونيزيا (ولايات-الموحدة)	٠,٠١	١٤-٢	٥,٩٩		٨٦٢-١٢٢	٣٦٩	
ناميبيا	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٢	٢	٨٦٢-١٢٢	٣٧١	٩٠
النرويج	٠,٥٦	١٩-٩	١٤,٢٦	٦	١ ١٧١-٥٥٤	٨٧٩	٣٢٦
النمسا	٠,٨٧	٢٤-١٤	١٨,٩٥	١٧	١ ٤٧٩-٨٦٢	١ ١٦٨	١ ١٨٧
نيبال	٠,٠١	١٤-٢	٦,٥٠	٨	٨٦٢-١٢٢	٤٠١	٥٨٩
النيجر	٠,٠١	١٤-٢	٦,٢٠	٥	٨٦٢-١٢٢	٣٨٢	٣٦١
نيجيريا	٠,١١	١٥-٥	١٠,٠٩	١٧	٩٢٤-٣٠٨	٦٢٢	١ ٢٥٢
نيكاراغوا	٠,٠١	١٤-٢	٦,٠٩	٧	٨٦١-١٢٢	٣٧٥	٤٢٥
نيوزيلندا	٠,٢٤	١٤-٥	٩,٤٩	٩	٨٦٢-٣٠٨	٥٨٥	٦٧٢
هايتي	٠,٠١	١٤-٢	٦,١٦	٥	٨٦١-١٢٢	٣٧٩	٣٩٧
الهند	٠,٣١	٣٨-٢٨	٣٢,٦٤	٤٤	٢ ٣٤٢-١ ٧٢٦	٢ ٠١٢	٢ ٨٣٧
هندوراس	٠,٠١	١٤-٢	٦,١٢	٢	٨٦١-١٢٢	٣٧٧	١٠١
هنغاريا	٠,١٤	١٤-٣	٨,١٦	٧	٨٦٢-١٨٤	٥٠٢	٤١٨
هولندا	١,٥٩	٣٥-٢٥	٢٩,٨٢	٣٢	٢ ١٥٨-١ ٥٤١	١ ٨٣٩	٢ ١٢٧
الولايات المتحدة الأمريكية	٢٥,٠٠	٤٤١-٣٢٦	٣٨٣,٣٩	٣٧٥	٢٧ ١٩٥-٢٠ ١٠٤	٢٣ ٦٤٢	٢٦ ٣٨٩
اليابان	١٥,٦٥	٢٧٧-٢٠٥	٢٤١,٢٦	١٠٤	١٧ ٠٨٢-١٢ ٦٤١	١٤ ٨٧٨	٦ ١٢٢
اليمن	٠,٠١	١٤-٢	٦,٢٩	٦	٨٦٢-١٢٢	٣٨٨	٤٧٥
يوغوسلافيا	٠,١٠	١٤-٣	٧,٥٨	١٠	٨٦٢-١٨٤	٤٦٧	٦٤٢
اليونان	٠,٢٨	١٧-٧	١١,٧٣	١٠	١ ٠٤٧-٤٣١	٧٢٣	٦٥٢
المجموع	١٠٠		٢ ٧٠٠	٢ ٤٤٨		١٦٦ ٤٣٤	١٦٦ ٥٢٠



الجدول ١١

توزيع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة من كلا الجنسين  
حسب الإدارة أو المكتب وحسب الرتبة  
ألف - موظفو الفئة الفنية وما فوقها في الوظائف الخاصة للتوزيع الجغرافي  
(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

النسبة المئوية للموظف للنساء	المجموع الكلي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - م		٢ - م		أمين عام		وكيل أمين عام		المكتب / الإدارة	
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر		
٢٨,٥	٢٦	١٠	١٦	٢	١	١	٣	١	٢	٣	٢	٢	٢	٢	٤	٣	٣	١			١	المكتب التنفيذي للأمين العام	
٣١,٥	٥٠	١٨	٣٢	٦	٣	٢	٨	١	٩	١	٨	١	٨	١	٣						١	مكتب المراقبة الداخلية	
٢٨,٤	٧٣	٢٨	٤٥	٨	٧	٦	١٠	٧	١٠	٦	٨	١	٥	١	٥	٤					١	مكتب الشؤون القانونية	
٢٨,٣	١٣٣	٥١	٨٢	٧	٧	١١	١٣	١٥	٢٣	١٢	١٧	٥	١١	١	١١	٧					١	إدارة الشؤون السياسية	
٢٩,٧	٧٨	٣١	٤٧	٣	٥	١٥	١١	٩	١٤	٤	٣	٤	٣	٩	٢	٢					١	إدارة عمليات حفظ السلام	
٢١,٩	٤٧	١٥	٣٢	٤	٢	٣	٥	٥	٦	٣	١٠			٤		٤					١	إدارة الشؤون الإنسانية	
٥٣,١	٩٦	٥١	٤٥			٨	٤	٩	٣	١٨	١١	١٢	١٣	٢	١٠	١	٣				١	إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة	
٢٢,٥	١١٧	٣٨	٧٩			٩	١١	٦	٢١	١٠	٢٥	١٠	٩	٢	١٠	١	٣					١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
٤٥,٣	٧٥	٢٤	٤١			٣	١	١٠	٨	١١	١٦	٧	١٢	٢	٢	١	١					١	إدارة خدمات الدعم والإدارة مسن أجل التنمية
٧١,٨	١٥٦	٢٤	١٣٢			٧	١٣	١٣	٣٦	٧	٢٤	٣	٢٠	٤	٨							١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢٢,٦	٨٤	١٩	٦٥			٣	١١	٧	١٧	٦	١٦	١	١٥	٢	٥							١	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢٨,٦	١٤٠	٤٠	١٠٠			١١	١٧	١٢	٢٥	٨	٢٤	٦	١٤	٣	٨							١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٣١,٥	١٢٩	٤٠	٨٩			١٣	١١	١١	٢٣	١٢	٢٩	٢	١٦	٢	٩							١	اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادئ
٣٠,٥	٧٠	٢١	٤٩			٧	٥	٩	٤	٢	٢١	٢	١٢	٦	١							١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٣٢,٣	٣	١	٢									١	١	١								١	مكتب الاتصال للجان الإقليمية
٤٩,٦	٢٤٨	١٢٢	١٢٥			٧٨	٢٧	٤٣	٢٤	٢٩	٣١	١٦	١٧	٥	١٢	٢	٣					١	إدارة شؤون الإعلام
٢٩,٤	٩٤	٣٧	٥٧			١٢	١٤	١٣	١٧	٤	١١	٧	٥	١	٧							١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف

الجدول ١١ ألف (تابع)

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - مد		٧ - مد		أمين عام		وكيل أمين عام		الإدارة / المكتب			
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى				
٣٠,٩	٥٥	١٧	٣٨	١	٣	٧	١٣	٥	١١	٢	٧	٢	٣	٣	٧					مكتب الأمم المتحدة في فيينا			
٤٣,٨	٤٨	٢١	٢٧			٤	٣	٧	٨	٥	٦	٢	٣	٣	٧					برنامج المرأة الدولية للمخدرات			
٥٣,٣	٣٠	١٦	١٤			٢	٢	١	٧	٢	٤	١	٣	٣	٣					إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية			
٤٤,٦	٨٣	٣٧	٤٦			٦	١٣	١١	٩	١٠	٩	٧	٣	٤	٤					مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات وتمويلها			
٥٦,٦	٧٦	٤٣	٣٣			٧	٦	١٠	١٢	٩	١٠	٥	١	١	١					مكتب إدارة الموارد البشرية			
٣٢,٣	١٣٣	٤٣	٩٠			٥	١١	١٥	٢٤	١٠	١٥	٥	١٣	٣	٣					مكتب خدمات الموظفين وخدمات الدعم			
٤٥,٧	٢٥	١٦	١٩			١	٦	٦	٥	٢	٦	١	٢	٢	١					أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة			
٤٢,٩	٧	٣	٤			١	١	١	١	٣										الهيئات المشتركة بين المنظمات مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية			
٢٥,١	١٩٩	٥٠	١٤٩			١	٩	١٦	٢٩	٨	٢٩	٦	١٧	١	١					مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية			
٢٥,٣	١٧	٦	١١			٧	٢	٤	٧	٣	٣	٢								مكتب الأمم المتحدة في نيويورك			
٥٠,٠	١٤	٧	٧			٣	٢		١	١	١	٢	١	١	١					برنامج الأمم المتحدة للبيئة			
٣١,٤	٢٥	١١	١٤			١	٧	٥	١	١٠	٣	١	٢	١	١					مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية			
٤٤,١	٥٩	٢٦	٣٣			٩	٤	٩	١٠	٦	١٢	٥	٣	٣	٣					المعوض الساسي/مركز حقوق الإنسان			
١٠٠,٠	١	١	١																	لجنة الأمم المتحدة للتعمير والعمارة			
٢٩,٥	٤٤	١٣	٣١			٣	٢	٤	٦	١	٤	٧	٣	١	١					اللجنة الخاصة التابعة للأمم المتحدة			
٣١,٦	٢٤٦١	٩٠١	١٥٦٠			١	١٨٥	٢٠١	٣٧٦	٣٧٥	٢٧٩	٤٣٦	١٤٩	٣٠٠	٤٧	١٦٧	١٢	٥١	٢	١٢	١	١٧	المجموع

باء - مواطنو الفئة الفنية في الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة  
(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

النسبة المئوية للنساء	المجموع الكلي	المجموع		١ - ف		٧ - ف		٧ - ف		٤ - ف		٥ - ف		
		أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	أُنثى	ذكر	
														الإدارة المكتب
														المكتب التنفيذي للأمين العام
														مكتب العمالية الداخلية
														مكتب الشؤون التعاونية
														إدارة الشؤون السياسية
														إدارة عمليات حفظ السلام
١٠٠,٠	١	١												إدارة الشؤون الإنسانية
														إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة
٦٠,٠	٥	٢	٧					١	٧	١		١		إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات
														إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية
														الجنة الاقتصادية لأفريقيا
٧٥,٠	٨	٧	٦										١	الجنة الاقتصادية لأوروبا
٧٥,٠	٤	٢	١					١	١					الجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٨٢,٣	٦	٥	١					٧	١	٧				الجنة الاقتصادية وآسيا والمحيط الهادئ
١٨,٢	٢٢	٤	١٨					٣	١٠	١	٧			الجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٧٥,٠	٨	٧	٦					١	٧	١	٣		١	مكتب الاتصال للجان الإقليمية
														إدارة شؤون الإعلام
														مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٢١,٨	٢٢٩	٧٦	١٦٣					٧	٧	٢٢	٧١	١٥	٧٧	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
٧٧,٤	٦٢	١٧	٤٥					٧	٣	٤	١٨	٧	٣	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
														برنامج المراقبة الدولية للمخدرات
														إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية
														مكتب تحطيط البرامج والميزانية والحسابات

الجدول ١١ - ١١ (تابع)

النسبة المئوية للنساء في المجموعة الكلي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		الإدارة/المكتب
	أش	ذكر	أش	ذكر	أش	ذكر	أش	ذكر	أش	ذكر	أش	ذكر	
١٠٠.٠	١	١			١								مكتب إدارة الموارد البشرية
٣٩.٤	٥٠٢	١٩٨	٣٠٥		١٨	١٤	٨٧	١٠٧	٦٥	١٧٨	٣٢	٥٥	مكتب خدمات الموظفين وخدمات الدعم
													أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة و لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
													الهيئات المشتركة بين المنظمات
	٧		٧							١		١	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
٧٨.٦	٧	٧	٥							٧		١	مكتب الأمم المتحدة في نيويورك
٥٠.٠	٧	١	١										برنامج الأمم المتحدة للبيئة
													مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
													المفوض السامي لمركز لحقوق الإنسان
													لجنة الأمم المتحدة للتعاون بخاصة
	٧		٧										اللجنة الخاصة التابعة للأمم المتحدة
٣٣.٣	٦	٧	٤							٣			شعبة الإدارة والميزانية والموارد البشرية
٦٦.١	٧٨٧	٢١٨	١٤٥		١٦	١٨	١٢٧	١٩٨	١١٨	٣٦٦	١٥	٥٧	المجموع

جيم - موظفو الدقة الفنية وما فوقها في الوظائف الخاصة بالتوزيع الجغرافي والوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة  
(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

النسبة المئوية للنساء في المجموع الكلي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - م		٢ - م		أمين عام		وكيل أمين عام		مكتب	
	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر	أنتي	ذكر		
٧٨,٥	١٠	١٦			٢	١	١	٢	١	١	٢	٢	٢	٢	٤		٢	١			١	الإدارة /المكتب
٧١,٠	٥٠	١٨	١٨	٢٢	٦	٢	٨	٨	٩	١	٨	١	٢									المكتب التنفيذي للأمين العام
٧٨,٤	٧٢	٢٨	٤٥		٨	٧	٦	١٠	٧	١٠	٨	١	٥									مكتب المراقب الاعلانية
٧٨,٣	١٢٢	٥١	٨٧		٧	١١	١٣	١٥	٢٢	١٧	٥	١١	١	٧								مكتب الشؤون التعاونية
٤٠,٥	٧٩	٢٢	٤٧		٢	٥	١١	٩	١٤	٤	٢	٩										إدارة عمليات حفظ السلام
٧١,٩	٤٧	١٥	٢٢		٤	٧	٢	٥	٦	١٠			٤									إدارة الشؤون الإنسانية
٥٢,٥	١٠١	٥٤	٤٧		٨	٤	١٠	٥	١٩	١٣	٢	١٠	١	٢	١	٢						إدارة تسيق السياسات والتنمية المستدامة
٢٧,٥	١١٧	٧٨	٧٨		٩	١١	٦	٢١	١٠	٢٥	٩	٢	١٠	١	٢							إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات
٤٥,٢	٧٥	٢٤	٤١		٢	١	١٠	٨	١١	١٦	٧	١٢	٧	١	١	١						إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية
٧٧,٠	١٦٤	٧٦	١٧٨		٧	١٤	١٥	٢٩	٧	٢٥	٢	٣١	٤	٨								اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٧٥,٠	٨٨	٢٧	٦٦		٥	١١	٨	١٨	٦	١٦	١	١٥	٢	٥								اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٣٠,٨	١٤٦	٤٥	١٠١		١٢	١٧	١٤	٢٦	١٠	٢٤	٦	١٤	٢	٨								اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٧٩,١	١٥١	٤٤	١٠٧		١٣	١١	١٤	٣٢	١٣	٣٦	٢	١٧	٢	٩								اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٧٩,٥	٧٨	٢٢	٥٥		٧	٥	١٠	٦	٢	٢٤	٢	١٣	٦	١								اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٣٢,٣	٢	١	٢							١	١	١	١									مكتب الاتصال للجان الإقليمية
٤٩,٦	٢٤٨	١٢٢	١٢٥		٧٨	٢٧	٤٢	٢٤	٣٩	٣١	١٦	١٧	٥	١٢	٢	٢						إدارة شؤون الإعلام
٣٢,٤	٨٨٨	١١٢	٢٢٠		١٤	١٦	٥٥	٨٨	٤١	٧٨	٢٢	٢٧	١	٧								مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٧٩,١	١١٧	٢٤	٨٧		٥	١١	١١	١٤	١٢	٢٢	٢	١٠	٢	٢								مكتب الأمم المتحدة في فيينا

الجدول ١١ - جيم (تابع)

النسبة المئوية النسبية للمرأة	المجموع الكلي	المجموع		١ - ف		٢ - ف		٣ - ف		٤ - ف		٥ - ف		١ - م		٢ - م		أمين عام		وكيل عام	
		أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	أنتى	ذكر
٤٣,٨	٤٨	٢١	٢٧			٤	٣	٧	٨	٨	٥	٢	٦	٢	٢					١	
٥٣,٣	٣٠	١٦	١٤			٢	٢	٢	١	٧	٢	٤	٥	١	٣						١
٤٤,٦	٨٣	٣٧	٤٦			٦	١٠	١٣	١١	٩	١٠	٩	٧	٣	٣						١
٥٧,١	٧٧	٤٤	٣٣			٨	٦	١٠	١٠	١٢	٩	١٠	٥	٢	١	٢	١				١
٣٧,٨	١٣٦	٢٤١	٣٨٥			٢٣	٢٥	٩٧	١٣١	٧٥	١٥٢	٤٠	٧٠	٥	١٣	١	٣				١
٤٥,٧	٧٥	١٦	١٩			١		٦	٦	٦	٥	٢	٦	١	٢						
٤٢,٩	٧	٣	٤			١		١	١	١	١		٣								
٤٤,٩	٧٠١	٥٠	١٥١			٩	١٦	٢٥	٣٩	٨	٤٠	٦	٣٦	١	١٧	١	١				١
٣٣,٣	٢٤	٨	١٦			٢	٢	٥	٥	٤	٦	٢	٣								
	١٦	٨	٨			٣	٢	١	١	١	١	١	١	٢	١	١					١
٣١,٤	٧٥	١١	٢٤			١	٢	٦	٥	١	١٠	٢	٣	١	٢	١					١
٤٤,١	٥٩	٢٦	٣٢			٩	٤	٩	١٠	٦	١٢	٢	٥	٢	٢						
	١		٦								١		١	١	١						١
٣٢,٣	٣	١	٢				١		١			١									
	٥٠	١٥	٥٥			٣	٢	٦	٧	١	١٤	٤	٧	١	٣	١					
٣١,٥	٣٣٩	١٢١٨	٢١٧١			١	٢١١	٢٢٢	٣١٨	٥٩٤	٢٤٧	٦٧٢	٢٠٠	٣٨٥	٤٧	١٦٧	١٧	٥١	٢	١٧	١

الإدارة المكتب

بر طرح الأمم المتحدة للوكالة الدولية للمحدرات

إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية

مكتب تخطيط البرامج والبيزنس والحسابات

مكتب إدارة الموارد البشرية

مكتب خدمات الموظفين وخدمات الدعم

أمانة الصندوق المشتركة للمساهمات للتقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

الهيئات المشتركة بين المنظمات

مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية

مكتب الأمم المتحدة في جنيف

بر طرح الأمم المتحدة للبيئة

مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية

المفوض السامي/مركز حقوق الإنسان

لجنة الأمم المتحدة للتربية والثقافة

اللجنة الخاصة التابعة للأمم المتحدة

شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات

المجموع

دال - الموظفون في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها  
(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧)

الفئات الأخرى <sup>٥</sup>					فئة الخدمات العامة					الإدارة أو المكتب
المجموع	النسبة المئوية	ذكر	النسبة المئوية	أُنثى	المجموع	النسبة المئوية	ذكر	النسبة المئوية	أُنثى	
					٤٥	٢٠,٠	٩	٨٠	٣٦	المكتب التنفيذي للأمين العام
					٣١	١٩,٤	٦	٨٠	٢٥	مكتب المراقبة الداخلية
					٦٨	٧,٤	٥	٩٢,٦	٦٣	مكتب الشؤون القانونية
					١٣٥	٨,٩	١٢	٩١,١	١٢٣	إدارة الشؤون السياسية
١٤	٨٥,٧	١٢	١٤,٣	٢	١٤٧	٢٥,٩	٣٨	٧٤,١	١٠٩	إدارة عمليات حفظ السلام
٣	١٠٠,٠	٣			١٢٦	٢٠,٦	٢٦	٧٩,٤	١٠٠	إدارة الشؤون الإنسانية
					٩٧	٧,٢	٧	٩٢,٨	٩٠	إدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة
					١٢٩	٣١,٠	٤٠	٦٩,٠	٨٩	إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات
					١٧٤	٢٩,٩	٥٢	٧٠,١	١٢٢	إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية
٤	١٠٠,٠	٤			٣٤٢	٥٢,٩	١٨١	٤٧,١	١٦١	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
					٨١	١٩,٨	١٦	٨٠,٢	٦٥	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
					٣٤٥	٤٤,٣	١٥٣	٥٥,٧	١٩٢	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
١	١٠٠,٠	١			٤٢٢	٤٠,٣	١٧٠	٥٩,٧	٢٥٢	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
					١٦٦	٤٥,٢	٧٥	٥٤,٨	٩١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
					٤			١٠٠,٠	٤	مكتب الاتصال للجان الإقليمية
٤٧	٤٢,٦	٢٠	٥٧,٤	٢٧	٤٨٨	٣٦,٥	١٧٨	٦٣,٥	٣١٠	إدارة شؤون الإعلام
١٧	٢٩,٤	٥	٧٠,٦	١٢	٨٦١	٥٠,٦	٤٣٦	٤٩,٤	٤٢٥	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
					٣٦٨	٥٥,٧	٢٠٥	٤٤,٣	١٦٣	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
					٨٨	٢٠,٥	١٨	٧٩,٥	٧٠	برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات
					٥٩	١٨,٦	١١	٨١,٤	٤٨	إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية
					١٦٣	٣٠,١	٤٩	٦٩,٩	١١٤	مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
٢٠	١٥,٠	٣	٨٥,٠	١٧	١٣٢	١٧,٤	٢٣	٨٢,٦	١٠٩	مكتب إدارة الموارد البشرية
٣٧٠	٩٦,٢	٣٥٦	٣,٨	١٤	٨٢٧	٤٥,٣	٣٧٥	٥٤,٧	٤٥٢	مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم
					٩١	٤٤,٠	٤٠	٥٦,٠	٥١	أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
					١٣	٧,٧	١	٩٢,٣	١٢	الهيئات المشتركة بين المنظمات

الجدول ١١ دال (تابع)

الفئات الأخرى <sup>(أ)</sup>					فئة الخدمات العامة					الإدارة أو المكتب
المجموع	النسبة المئوية	ذكر	النسبة المئوية	أنثى	المجموع	النسبة المئوية	ذكر	النسبة المئوية	أنثى	
					١٨٧	١٨,٧	٢٤	٨١,٢	١٤٨	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
					٢٦٤	٥٦,٤	١٤٩	٤٢,٦	١١٥	مكتب الأمم المتحدة في نيويورك
١			١٠٠,٠	١	٢١٧	١٨,٦	٥٨	٨١,٤	٢٥٤	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
٢	١٠٠,٠	٧			١٠٨	٢٢,١	٧٥	٧٦,٩	٨٢	مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
٣	٦٦,٧	٧	٢٢,٢	١	٦٠	١٢,٢	٨	٨٦,٧	٥٢	المفوض السامي/ مركز حقوق الإنسان
					٧٥	٤٠,٠	٣٠	٦٠,٠	٤٥	لجنة الأمم المتحدة للتعويضات
١	١٠٠,٠٠	١			٢٥	٦٠,٠	١٥	٤٠,٠	١٠	اللجنة الخاصة التابعة للأمم المتحدة
٨٦٠	٨٦,٢	٧٤١	١٢,٨	١١٩	١ ٢٩٠	٦٨,٧	٩٤٨	٢١,٨	٤٤٧	شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات
١ ٢٤٢	٨٥,٦	١ ١٥٠	١٤,٤	١٩٢	٧ ٧٤٧	٤٢,٦	٢ ٢٧٨	٥٦,٤	٤ ٣٦٤	المجموع

(أ) تشمل موظفي الخدمة الميدانية، وخدمات الأمن، والمهن والحرف، والمساعدين الإعلاميين.



المرفق الثاني

مجموعات الدول الأعضاء

ألف - المجموعات حسب المنطقة الجغرافية الرئيسية

أفريقيا		
كوت ديفوار	الرأس الأخضر	اثيوبيا
الكونغو	رواندا	أنغولا
كينيا	زامبيا	أوغندا
ليبيريا	زمبابوي	بنن
ليسوتو	سان تومي وبرينسيبي	بوتسوانا
مالي	السنغال	بوركينافاسو
مدغشقر	سوازيلند	بوروندي
مصر	السودان	تشاد
المغرب	سيراليون	توغو
ملاوي	سيشيل	تونس
موريتانيا	الصومال	الجزائر
موريشوس	غابون	جزر القمر
موزامبيق	غامبيا	الجمهورية العربية الليبية
ناميبيا	غانا	جمهورية أفريقيا الوسطى
النيجر	غينيا	جمهورية تنزانيا المتحدة
نيجيريا	غينيا الاستوائية	جمهورية الكونغو الديمقراطية
	غينيا - بيساو	جنوب أفريقيا
	الكاميرون	جيبوتي
آسيا والمحيط الهادئ		
جزر مارشال	بروني دار السلام	استراليا
جمهورية كوريا	بنغلاديش	اندونيسيا
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	بوتان	بابوا غينيا الجديدة
	تايلند	باكستان
	جزر سليمان	بالاو

آسيا والمحيط الهادئ (تابع)

جمهورية لاو الديمقراطية  
الشعبية  
ساموا  
سري لانكا  
سنغافورة  
الصين  
فانواتو

الفلبين  
فيجي  
فييت نام  
كمبوديا  
ماليزيا  
ملديف  
منغوليا

ميانمار  
ميكرونيزيا (ولايات - الموحدة)  
نيبال  
نيوزيلندا  
الهند  
اليابان

أوروبا الشرقية

الاتحاد الروسي  
أذربيجان  
أرمينيا  
استونيا  
البانيا  
أوزبكستان  
أوكرانيا  
بلغاريا  
البوسنة والهرسك  
بولندا

بيلاروس  
تركمانستان  
الجمهورية التشيكية  
جمهورية مقدونيا  
اليوغوسلافية السابقة  
جمهورية مولدوفا  
جورجيا  
رومانيا  
سلوفاكيا  
سلوفينيا

طاجيكستان  
قيرغيزستان  
كازاخستان  
كرواتيا  
لاتفيا  
ليتوانيا  
هنغاريا  
يوغوسلافيا

أوروبا الغربية

اسبانيا  
ألمانيا  
أندورا  
ايرلندا  
أيسلندا  
إيطاليا  
البرتغال  
بلجيكا

الدانمرك  
سان مارينو  
السويد  
فرنسا  
فنلندا  
لختنشتاين  
لكسمبرغ  
مالطة

المملكة المتحدة لبريطانيا  
العظمى وايرلندا الشمالية  
موناكو  
النرويج  
النمسا  
هولندا  
اليونان

أمريكا اللاتينية

الأرجنتين  
إكوادور  
أوروغواي  
باراغواي  
البرازيل  
بنما  
بوليفيا

بيرو  
الجمهورية الدومينيكية  
السلفادور  
سورينام  
شيلي  
غواتيمالا  
فنزويلا

كوبا  
كوستاريكا  
كولومبيا  
المكسيك  
نيكاراغوا  
هايتي  
هندوراس

الشرق الأوسط

الأردن	تركيا	قطر
إسرائيل	الجمهورية العربية السورية	الكويت
أفغانستان	العراق	لبنان
الإمارات العربية المتحدة	عمان	المملكة العربية السعودية
إيران (جمهورية - الإسلامية)	قبرص	اليمن
البحرين		

أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي

أنتيغوا وبربودا	جزر البهاما	غرينادا
بربادوس	دومينيكا	غيانا
بليز	سان فنسنت وجزر غرينادين	كندا
ترينيداد وتوباغو	سانت كيتس ونيفيس	الولايات المتحدة الأمريكية
جامايكا	سانت لوسيا	

بلدان وفئات أخرى

سويسرا	فلسطين	عديمو الجنسية
--------	--------	---------------

باء - البلدان النامية والبلدان الأخرى

١ - البلدان النامية

جميع بلدان أفريقيا؛ وجميع بلدان آسيا، فيما عدا استراليا ونيوزيلندا واليابان؛ وجميع بلدان أمريكا اللاتينية؛ وجميع بلدان أمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي، فيما عدا كندا والولايات المتحدة الأمريكية؛ وجميع بلدان الشرق الأوسط، بالإضافة إلى البوسنة والهرسك، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وسلوفينيا، وكرواتيا، ومالطة، ويوغوسلافيا.

٢ - البلدان الأخرى

جميع بلدان أوروبا الغربية، فيما عدا مالطة؛ وجميع بلدان أوروبا الشرقية، فيما عدا البوسنة والهرسك، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وسلوفينيا، وكرواتيا، ويوغوسلافيا؛ بالإضافة إلى استراليا وكندا ونيوزيلندا والولايات المتحدة الأمريكية واليابان.

-----