

GOV/2017/38-GC(61)/18

١٥ آب/أغسطس ٢٠١٧

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

مجلس المحافظين المؤتمر العام

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند الفرعي ٨(ب)١٧ من جدول الأعمال المؤقت للمجلس

(الوثيقة GOV/2017/33)

البند الفرعي ٢٤(أ) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر

(الوثيقة GC(61)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

موجز

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالجزء ألف من القرار GC(59)/RES/16 الذي اعتمده المؤتمر العام في ١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧.

الإجراء الموصى به

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

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدّمة

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

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

٣- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة المبادئ الإرشادية للتعيين: "يكون الاعتبار الأول في اختيار الموظفين وتعيينهم [...] ضمان وجود موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تُولى المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات الأعضاء في الوكالة ولأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن." وقد دعت قرارات المؤتمر العام كذلك إلى زيادة تمثيل المرأة في الأمانة.

باء- الأهداف

٤- في الجزء ألف من القرار GC(59)/RES/16، طلب المؤتمر العام من المدير العام، في جملة أمور، أن يواصل، "تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصّص الفني والنزاهة، وأن يكتفّ جهوده من أجل أن يزيد، تبعاً لذلك، عدد الموظفين المنتمين لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة، وذلك على وجه الخصوص على مستويي فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات، وبالنسبة للوظائف الفنية التي تتطلب مهارات محدّدة." ودعا القرار كذلك "الدول الأعضاء إلى مواصلة تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة في أمانة الوكالة"، وطلب من المدير العام أن "يدعم، في حدود الموارد المتاحة، الجهود المبذولة في الدول الأعضاء، ولاسيما في البلدان النامية، في مجال تعيين الموظفين."

جيم- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

٥- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض تنفيذ الجزء ألف من القرار (59)/RES/16، وتم رصد التعيينات الفردية للتأكد من أنها تتماشى مع السياسة الحالية التي تنص على وجوب إعطاء مقدمي الطلبات المنتمين للدول الأعضاء النامية ولغيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً اهتماماً خاصاً.

جيم-١- الجهود المبذولة لاستقطاب المواهب الشابة

٦- تتخذ الدول الأعضاء ترتيبات مع الوكالة لتزويدها بموظفين فنيين مبتدئين. وقد مولت الدول الأعضاء ما مجموعه ٥٣ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير (مقارنة بما مجموعه ٣٤ موظفاً في الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وتواصل الأمانة مناقشاتها مع دول أعضاء إضافية لاتخاذ ترتيبات مماثلة.

٧- وواصلت الأمانة برنامجها الخاص بالمنح الدراسية في الفترة المشمولة بالتقرير، وشارك ٣٩٤ شخصاً في هذا البرنامج (مقارنة بـ ٤١٨ شخصاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وتزايدت النسبة المئوية للحاصلين على منح دراسية القادمين من الدول الأعضاء النامية من ٣٤,٩٪ إلى ٣٦,٥٪؛ وعلاوة على ذلك، كانت هناك زيادة في النسبة المئوية للنساء الحاصلات على منح دراسية من ٥٢,٦٪ إلى ٥٦,٩٪.

جيم-٢- تدابير التواصل الخارجي

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

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

١٠- وواصلت الأمانة تعزيز برنامج استقطاب المواهب الذي أُطلق في عام ٢٠١٤. وكجزء من هذا البرنامج، تواصل تنفيذ استراتيجية استباقية للتواصل الخارجي والتزويد بالموظفين من أجل زيادة وضوح الوظائف الشاغرة في الأمانة وزيادة جاذبيتها لاستقطاب طالبي الوظائف المؤهلين من جميع أنحاء العالم ولتوسيع تنوع الطلبات المقدمة. وتشمل مجموعة الأدوات الموجودة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والتواصل الخارجي المستهدف للوصول إلى مهنيين من ذوي التخصصات العليا في المجالات التي يصعب تعيين موظفين فيها، والانخراط مع جهات معنية داخلية وخارجية، واستخدام حلقات دراسية شبكية بشأن التعيين للترويج للوكالة كجهة العمل المفضلة. وتم الإقرار بهذه الجهود عندما حصلت الأمانة على جائزة الابتكار في التعيينات من المائدة المستديرة للتطوير الوظيفي في المنظمات الدولية في عام ٢٠١٦ عن برنامجها للتواصل الخارجي بالحلقات الدراسية الشبكية.

١١- وفي سياق برنامج استقطاب المواهب، أطلقت الأمانة 'قوائم المواهب' في المجالات العلمية والتقنية لتسهيل تعيين مرشحين مؤهلين لمهام قصيرة المدة، بما في ذلك خبراء استشاريين. ويُعلن عن هذه المهام على الإنترنت عبر صفحة الوكالة للوظائف، وعبر القنوات الرسمية لوسائل التواصل الاجتماعي والمنشورات الخاصة

بالمنظمات المهنية. وتهدف قوائم المواهب هذه إلى دعم المديرين في توسيع نطاق المجموعة المتاحة من المرشّحين الحاصلين على خبرة محددة.

١٢- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرت الأمانة بعثات بشأن التعيين إلى تسع دول أعضاء وقُدّمت خلالها دورات تعليمية وتدريبية حول عملية التعيين، كما قُدّمت معلومات عن ظروف العمل وما إلى ذلك من المواضيع ذات الصلة. ونظراً لعدم توافر الموارد اللازمة، يظل تنظيم هذه البعثات مرهوناً بتلقي دعوة من الدول الأعضاء ورعايتها المالية لها أو تظل كجزء من الاجتماعات التي ترعاها الوكالة. ومن أجل استكمال بعثات التعيين والوصول إلى جمهور أوسع من المتقدمين المحتملين إلى وظائف، واصلت الأمانة تنظيم حلقات دراسية شبكية حول مواضيع متعددة تهتم المرشّحين، بما في ذلك 'إعداد طلب التقدّم لشغل وظيفة في الوكالة'، و'الاستعداد لإجراء مقابلات وفرص العمل في الوكالة'. واستقطبت هذه العروض أكثر من ٢١٠٠ مشاركاً من ١٢٥ دولة عضواً في عام ٢٠١٦.

١٣- وواصلت الأمانة تقديم العروض في الاجتماعات التي تمولّها الوكالة في مركز فيينا الدولي أو في المؤتمرات المعقودة محلياً كما استهدفت جمهوراً من الشباب من خلال إقامة أركان للتوظيف في الفعاليات التي تنظمها الجامعات والمدارس.

جيم-٣- التطورات التي طرأت منذ عام ٢٠١٥

١٤- تستعين الأمانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الإنترنت فيما يخص الوظائف شاغرة المعلن عنها. وقُدّم ما مجموعه ٤٣ ٥٥٣ من الطلبات المستكملة في النظام خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الأمانة في المتوسط ١١٠ طلباً على كل إشعار بوظيفة شاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا، وكان ٣٩,٨٪ من هذه الطلبات من البلدان النامية.

١٥- وتواصل الأمانة بذل الجهود لتقليص الوقت اللازم للتعيين عن طريق زيادة إجراءاتها الآلية إلى أقصى درجة فيما يتصل بالتعيين والاختيار، وضمان الكفاءة والفعالية في إدراج نظام التعيين الجديد وتعزيز تخطيط القوى العاملة.

١٦- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت الأمانة جهودها الرامية إلى تعزيز التنقل الداخلي للموظفين ونفّذت ٣٣ عملية لإعادة تكليف للموظفين بغرض التنمية الوظيفية في الفئة الفنية.

دال- البيانات الإحصائية

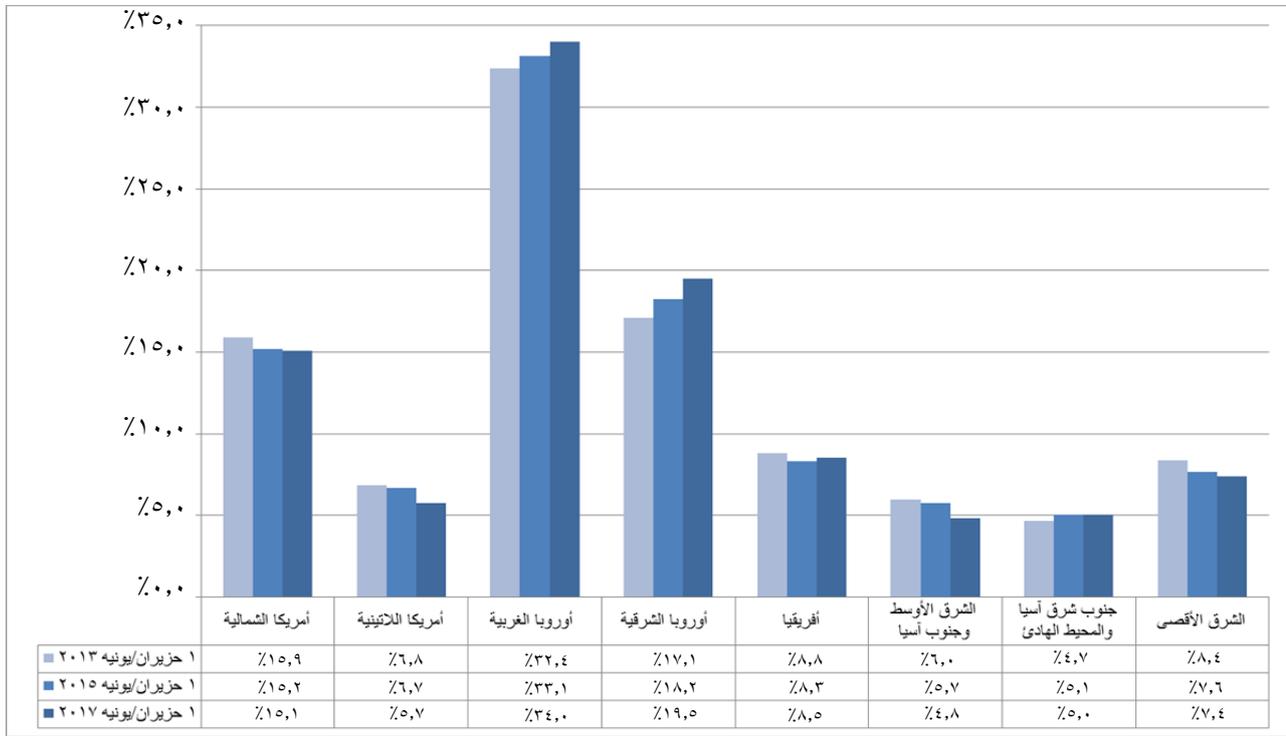
١٧- حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧، بلغ العدد الإجمالي للوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا ١٣٣١ وظيفة، منها ٢١٧ وظيفة كانت شاغرة (مقارنةً بـ ١١٤٤ وظيفة منها ٩٧ وظيفة كانت شاغرة في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥).

دال-١ - تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

١٨- ارتفع عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٦٤ إلى ١٦٨ دولة طيلة الفترة المشمولة بالتقرير، كما بلغ إجمالي عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة ١٠٤ دول (مقابل ١٠٧ دول في حزيران/يونيه ٢٠١٥).

١٩- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧، بلغت نسبة تمثيل أوروبا الغربية ٣٤٪، وأوروبا الشرقية ١٩,٥٪، وأمريكا الشمالية ١٥,١٪، وأفريقيا ٨,٥٪، والشرق الأقصى ٧,٤٪، وأمريكا اللاتينية والكاريبية ٥,٧٪، وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ ٥٪، والشرق الأوسط وجنوب آسيا ٤,٨٪.

النسبة المئوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة الجغرافية



دال-٢ - الموظفون المنتمون لدول أعضاء نامية

٢٠- انخفض عدد الموظفين المنتميين لدول أعضاء نامية خلال الفترة المشمولة بالتقرير من ٣٢٠ إلى ٣١٧ موظفاً، مما أدى إلى تمثيل إجمالي بلغ ٢٨,٥٪ (مقارنة بنسبة ٣١٪ حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥).

٢١- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الوكالة طلبات من ١٦٣ دولة من أصل الدول الأعضاء البالغ عددها ١٦٨ دولة ومن ١٠٧ دول من أصل الدول الأعضاء النامية البالغ عددها ١١١ دولة. بيد أن نحو ٩٠٪ من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية وردت من ٤٦ من هذه الدول الأعضاء.

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

٢٢- يمثل مواطنو الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ٦٣٠٢ (١٥,٧٪) من الطلبات الخارجية الواردة (مقارنة بـ ٦٩٢٥ طلباً (١٨,٦٪) في الفترة المشمولة بالتقرير السابق)، و ٨٨ (١٧٪) من الطلبات الخارجية المؤهلة تأهيلاً جيداً (مقارنة بـ ٨٣ طلباً (١٨,٦٪) في الفترة المشمولة بالتقرير السابق)، و ٣٦ طلباً من الطلبات التي وقع عليها الاختيار.

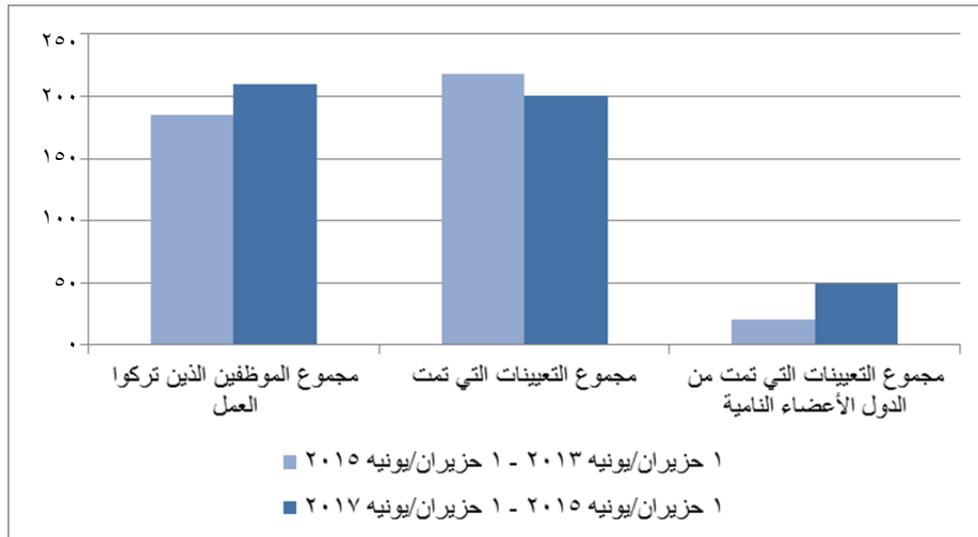
٢٣- وعملاً بالجزء ألف من القرار GC(59)/RES/16، أجرت الأمانة تحليلاً للمناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً ولعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة مقارنةً بالحصة الإقليمية للمساهمات في الميزانية العادية. ومنطقة الشرق الأقصى هي المنطقة الوحيدة الممثلة تمثيلاً ناقصاً، إذ إنها ممثلة تمثيلاً ناقصاً بـ ٢٢ موظفاً.

دال-٤- التعيينات الجديدة

٢٤- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم تعيين ٢٠١ موظفاً في وظائف ثابتة في حين ترك العمل بالأمانة ٢١٠ موظفاً. ومن بين إجمالي عدد المعيّنين، كان هناك ٤٩ شخصاً ينتمون لدول أعضاء نامية (وهو ما يمثل ٢٤,٤٪ من المجموع) وكانت هناك ٧٤ من النساء.

٢٥- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ترك الأمانة ١٠ من كبار الموظفين، وتم تعيين ١٢ من كبار الموظفين. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧، كان هناك ٢٠ من كبار الموظفين ينتمون لدول أعضاء نامية، وهو ما يمثل ٣٨,٥٪ من مجموع كبار الموظفين (مقارنة بـ ١٧ من كبار الموظفين، وهو ما يمثل ٣٧٪ في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥).

التعيينات الجديدة



دال-٥- التنبؤ بحالات ترك الخدمة المتوقعة

٢٦- وفقاً لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة A/RES/70/244، عدّل مجلس المحافظين البند ٤-٥ من لائحة الموظفين بشأن التقاعد، وذلك عملاً بتوصية من المدير العام برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الذين عُيّنوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ عاماً، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

٢٧- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧، كان لدى الأمانة ١١١٤ موظفاً ثابتاً في الفئة الفنية. وسيغادر ما مجموعه ٥٤٨ في السنوات السبع القادمة. ويشير هذا العدد إلى الأشخاص الذين سيغادرون بسبب بلوغهم سن التقاعد (٣١٠) أو الأشخاص الحائزين لعقود محددة المدة نهائية (٢٣٨). وهناك ما مجموعه ٥٩٠ موظفاً حائزاً لعقود محددة المدة غير نهائية.

٢٨- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم ١١١٤ موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة في الفئة الفنية، سوف يبلغ ٧٨ موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عام ٢٠١٧ وعام ٢٠١٩، وهناك ٣٢ منهم في إدارة الضمانات. وخلال السنتين القادمتين، هناك ثلاث دول أعضاء سيكون ٥٠٪ أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك خمس دول أعضاء أخرى ستكون نسبة تتراوح بين ٢٥٪ و ٥٠٪ من مواطنيها في سبيلهم إلى التقاعد من الوكالة.

هاء- الخبراء الاستشاريون

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

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

٣١- وتسعى الأمانة لضمان التنوع في انتقاء الخبراء الاستشاريين. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥، كان هناك ٥٥ خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه ١٦٧ استشارياً. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧، كان هناك ٤١ خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه ١٢٨ استشارياً. ومقارنةً بالعام الأول من فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، انخفض الإنفاق من الميزانية العادية على الخبراء الاستشاريين بنسبة ٦,١٪. وتم تعزيز التقارير الموحّدة من خلال إدخال الوحدة النمطية لنظام المعلومات لدعم البرامج على نطاق الوكالة (نظام إيبس) فيما يتعلق بالموارد البشرية، مما يقدم بيانات إضافية بشأن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين في الأمانة.

واو- سبل الماضي قُدماً

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

الموظفون الثابتون حسب الجنسية في الفئة الفنية والفئات العليا في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧

مجموع الموظفين	١-ف	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	نائب المدير العام	الجنسية
٤٥		٤	١٧	١٦	٦	١		١	الاتحاد الروسي
٨			٣	٣	٢				إثيوبيا
١					١				أذربيجان
٦			٢	٢	١	١			الأرجنتين
٥			١	٤					الأردن
٥		١	١	٣					أرمينيا
٣٥		٣	١٣	١٢	٦			١	إسبانيا
٢٩		١	٦	١٤	٦	٢			أستراليا
١				١					إسرائيل
٤		١	١	١	١				إكوادور
٣		١		١		١			ألبانيا
٤٢			٦	١٦	١٦	٤			ألمانيا
١١			٥	٦					إندونيسيا
١				١					أوروغواي
١				١					أوزبكستان
٥			٢	٣					أوغندا
١٤			٤	١٠					أوكرانيا
١				١					إيران (جمهورية-الإسلامية)
١٤			١	٧	٥	١			آيرلندا
٢٩		٢	٦	١٢	٨	١			إيطاليا
٨		٢		٢	٤				باكستان
١٥			٥	٣	٤	٢		١	البرازيل
٨		١	٢	٣	١	١			البرتغال
١٣		١	٢	٥	٥				بلجيكا
١٥		١	٦	٥	٣				بلغاريا
٣			١	٢					بنغلاديش
١				١					بنن
٢			٢						بورкина فاسو
١٤		٥	٥	٤					البوسنة والهرسك
١٢		٢	٤	٣	٣				بولندا
٣	١				٢				بيرو
٩	١	١	١	٤	١	١			بيلاروس
٤	١		٣						تايلند
١٦	١		٦	٧	٢				تركيا
٦			٤	١	١				تونس
٦		١	١		٤				الجزائر
١٠			٤	٤	٢				الجمهورية التشيكية

مجموع الموظفين	١-ف	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	نائب المدير العام	الجنسية
٢				١		١			الجمهورية الدومينيكية
٦		٢		٢	٢				الجمهورية العربية السورية
١					١				جمهورية الكونغو الديمقراطية
٢٥			٦	١٥	٣	١			جمهورية كوريا
١٠		١	٤	٥					جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً
٢				٢					جمهورية مولدوفا
١٦			٦	٥	٣	٢			جنوب أفريقيا
١٤			٣	٤	٦		١		رومانيا
١				١					زامبيا
٢				٢					زمبابوي
٢				١		١			سري لانكا
١٠			٤	٣	٣				سلوفاكيا
٦			١	٥					سلوفينيا
١				١					سنغافورة
١				١					السنغال
٧			٤	١	١	١			السودان
١٠			١	٤	٥				السويد
٤			١	١	١	١			سويسرا
٢			٢						شيلي
٦			٢	٣	١				صربيا
٢٥		٢	٧	٦	٨	١		١	الصين
١		١							طاجيكستان
٢		١		١					العراق
٢				٢					غانا
١				١					غواتيمالا
٦٨		١	١٨	٢٤	٢١	٣	١		فرنسا
٦		١	١	٣	١				الفلبين
١					١				فنزويلا
١٠		١		٣	٥			١	فنلندا
٢				٢					فيت نام
٣			١	٢					كازاخستان
٢				١	١				الكاميرون
٨		١	٣	٤					كرواتيا
١			١						كمبوديا
٤٠			١٧	١٤	٧	٢			كندا
١٢		١	٣	٥	٣				كوبا
١				١					كوت ديفوار
٢					٢				كوستاريكا
٤			١	٢	١				كولومبيا

مجموع الموظفين	١-ف	٢-ف	٣-ف	٤-ف	٥-ف	١-مد	٢-مد	نائب المدير العام	الجنسية
٦		٢	٣			١			كينيا
٢				١	١				لاتفيا
٤			٢		٢				لبنان
١					١				ليبيا
٧				٤	٣				ليتوانيا
١			١						مالطة
٨			٢	٢	٣	١			ماليزيا
١١		١	٣	٤	٢	١			مصر
٦			١	٢	٢	١			المغرب
٩			١	٥	١	١	١		المكسيك
٧٥		٤	١٨	٢٥	٢٧		١		المملكة المتحدة
٤		١	٢	١					منغوليا
٢				١	١				موريشيوس
٢			٢						ميانمار
١				١					ناميبيا
٢			١	١					النرويج
٣٤	١	٧	١٣	١٢	١				النمسا
١			١						نيبال
٧		١	٢	٣	١				نيجيريا
١				١					نيكاراغوا
١					١				نيوزيلندا
٢٠	١	٥	٤	٧	١	٢			الهند
١٩			٨	٨	٣				هنغاريا
١٠			٤	١	٥				هولندا
١٢٨		٤	٣١	٤٨	٣٩	٤	١	١	الولايات المتحدة الأمريكية
١٩			٥	٧	٥	٢			اليابان
١					١				اليمن
٨		٢	٢	٤					اليونان
١١١٤	٦	٦٦	٣٠٦	٤٢٤	٢٦٠	٤١	٥	٦	المجموع

المرفق ٢

المستشارون العاملون بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة

حسب الجنسية في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
الاتحاد الروسي	٥	٥	١٠
الأرجنتين	٢	١	٣
إسبانيا		٢	٢
أستراليا		١	١
أوكرانيا	٢		٢
إيران (جمهورية-الإسلامية)		١	١
أيرلندا		١	١
إيطاليا	٣	٣	٦
باكستان	١	٣	٤
البرازيل	١	١	٢
البرتغال		١	١
بلجيكا	١		١
بلغاريا	١	١	٢
بنغلاديش		١	١
بوركينافاسو		١	١
البوسنة والهرسك		١	١
بولندا	١		١
بيلاروس	١		١
تركمستان	١		١
تركيا	١		١
تونس		١	١
الجمهورية التشيكية	١		١
الجمهورية الدومينيكية	١		١
جمهورية كوريا		٣	٣
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً		١	١
جمهورية مولدوفا	١		١
الدانمرك		٢	٢
سلوفاكيا	١		١
سلوفينيا		٢	٢
الصين	٢		٢
فرنسا	٢	٥	٧
الفلبين	١		١
كرواتيا	١		١
كندا	٣	٣	٦
كوبا		٢	٢

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
كوت ديفوار		١	١
كولومبيا	١		١
كينيا	١	٢	٣
مصر	١	٢	٣
المغرب		١	١
المكسيك		٢	٢
المملكة المتحدة	٣	٢	٥
النمسا	٤	٦	١٠
نيكاراغوا	١		١
نيوزيلندا		١	١
الهند	١	٤	٥
هنغاريا		٤	٤
الولايات المتحدة الأمريكية	٣	٧	١٠
اليابان		٣	٣
اليونان	٢		٢
المجموع	٥٠	٧٨	١٢٨