

GOV/2017/39-GC(61)/19

٧ آب/أغسطس ٢٠١٧

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

مجلس المحافظين المؤتمر العام

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند الفرعي ٨(ب)٢٠ من جدول الأعمال المؤقت للمجلس

(الوثيقة GOV/2017/33)

البند الفرعي ٢٤(ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر

(الوثيقة GC(61)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

موجز

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالجزء بء 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 المرأة في الأمانة. 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 إلى المؤتمر العام للنظر فيه وتأييد نداء المدير العام إلى جميع الدول الأعضاء بأن تدعم دعماً فعالاً جهود الأمانة في توظيف النساء.

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدّمة

- ١- أُعِدَّ هذا التقرير للدورة العادية الحادية والسنتين (٢٠١٧) للمؤتمر العام استجابةً للجزء باء من القرار GC(59)/RES/16 ("المرأة في الأمانة"). وفي الفقرة ٧ من منطوق ذلك القرار، طلب المؤتمر العام من المدير العام أن يقدّم تقريراً كل سنتين إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام عن تنفيذ هذا القرار. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧.
- ٢- وقد أُحرِز تقدم في رفع نسبة تمثيل المرأة وتعميم اعتبارات المساواة بين الجنسين في برامج الأمانة وعملياتها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ارتفعت النسبة المئوية للنساء اللواتي يشغلن وظائف ثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا بمعدل ١,٦٪ لتصل إلى ٢٩,٤٪.

باء- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة لرفع نسبة تمثيل المرأة

- ٣- دأبت الأمانة منذ عام ٢٠٠٧ على تنفيذ سياسة شاملة للمساواة بين الجنسين تتناول التوازن بين الجنسين وتعزّز تدابير تحقيق التوازن بين العمل والحياة في الأمانة، وكذلك تعميم المنظور الجنساني في برامج الأمانة وأنشطتها. وتنفّذ سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل المرتبطة بها بشأن الشواغل الجنسانية من خلال الأنشطة التي يصفها هذا التقرير.

باء-١- التدابير المتعلقة بالتوظيف

- ٤- واصلت الأمانة وضع الوكالة في مكانة تجعلها جهة العمل المفضّلة من خلال وسائل مختلفة مثل التحلي بروح المبادرة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والانخراط مع منظمات مهنية وعقد حلقات دراسية شبكية شهرية للوصول إلى عدد كبير من المشاركين من طائفة واسعة من الدول الأعضاء وفي عام ٢٠١٧، كانت الوكالة واحدة من منظمات الأمم المتحدة التي شاركت في حملة 'مهن عالمية للنساء'. وتضمّنت مبادرة التوظيف الابتكارية هذه الترويج لمحور حملة الوكالة على الإنترنت وتنظيم معرض على الإنترنت خاص بالمهنة. وانتهزت الوكالة هذه الفرصة الفريدة لعرض ما تزرع به من فرص للتوظيف، لا سيما الفرص المتاحة في مجال تكنولوجيا المعلومات، من خلال إجراء أكثر من ١٠٠ دردشة إلكترونية على الإنترنت مع مرشّحين مُحتملين من جميع أنحاء العالم. وستواصل الأمانة البحث عن مثل هذه الفرص والمشاركة في هذا النوع من منصات التواصل الخارجي الخاصة بالمرأة، بهدف الوصول إلى أوسع جمهور ممكن.

٥- وينشر الموقع الشبكي للوكالة قسماً يطلق عليه "المرأة في الوكالة"، وهو يسلط الضوء على سعي الوكالة جاهدة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

باء-٢- الشراكات مع الأمم المتحدة

٦- منذ عام ٢٠١٢ والأمانة تشارك في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي خطة ترمي إلى تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي أيدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٦. وتتعمق خطة العمل المذكورة مسار التقدم المحرز قياساً على مجموعة من ١٥ مؤشر أداء، وتصنف المنظمات هذه المؤشرات إلى درجات هي: لا ينطبق، أو لا يوجد، أو يقارب المتطلبات، أو يستوفي المتطلبات، أو يفوق المتطلبات.

٧- وقد تحسّن أداء الوكالة بشكل ملحوظ من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٤، إذ أنها تستوفي أو تفوق المتطلبات في ٤٠٪ من المؤشرات. وقد عملت الوكالة على استمرار هذه الجهود في عام ٢٠١٥، مما أدى إلى زيادة عدد المؤشرات التي صُنّفت على أنها تفوق المتطلبات. ومقارنة بالهيئات الأخرى ذات التركيز التقني والتابعة للأمم المتحدة، فإن نتائج الوكالة قياساً على مؤشرات خطة العمل المذكورة تظل فوق المتوسط إلى حد كبير.

٨- وواصلت الأمانة التعاون مع جهات تنسيق الشؤون الجنسانية في المنظمات الدولية الأخرى التي يوجد مقرها في فيينا. ونُظمت فعاليات مشتركة في العامين ٢٠١٦ و ٢٠١٧ للاحتفال باليوم الدولي للمرأة واستضافة فعالية 'الإرشاد السريع'.

باء-٣- مشاركة الدول الأعضاء

٩- تعتبر المشاركة الوثيقة مع الدول الأعضاء مسألة جوهرية لضمان تحقيق الوكالة تقدماً أكثر في عملها الرامي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال تبادل بناء للأفكار والتحديات وأفضل الممارسات. وتحافظ الأمانة على حوار استباقي مع الدول الأعضاء بشأن تعيين النساء من أجل تشجيع المرشحات المؤهلات على التقدم لشغل وظائف شاغرة.

١٠- وتتخذ الدول الأعضاء ترتيبات مع الأمانة لتزويدها بموظفين فنيين مبتدئين. وقد مولت فرادى الدول الأعضاء نفقات توظيف ٥٣ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وكان من بينهم ٢٤ امرأة. ومن بين هذه المجموعة، عُيّن موظف فني مبتدئ للعمل بشأن المسائل الجنسانية.

١١- وشاركت الأمانة في اجتماع للنساء السفيرات في فيينا عُقد في عام ٢٠١٥، ورُكّز على موضوع 'تقديم منح دراسية إلى النساء من أجل النهوض بالسلام'. واجتمعت الأمانة كذلك بالنساء السفيرات في فيينا في عام ٢٠١٦ من أجل مناقشة الإجراءات الأخيرة التي اتخذتها الوكالة بشأن المسائل الجنسانية ولتنظيم محاضرة بعنوان 'التحدث كقائد'.

١٢- ورحب المدير العام بإطلاق فرع فيينا لمبادرة 'المناصرين الدوليين للقضايا الجنسانية' في حزيران/يونيه ٢٠١٧، ووقع إلى جانب نائبة المدير العام للشؤون الإدارية على تعهد الفريق بتحقيق التكافؤ وقدمًا التزامات ملموسة بالمضي قدماً بعمل الوكالة بشأن المسائل الجنسانية. وأنشأت الدول الأعضاء مجموعة

أصدقاء المرأة في المجال النووي في حزيران/يونيه ٢٠١٧، وستشارك الأمانة مع هذه المجموعة في مناقشة استراتيجيات رفع نسبة تمثيل المرأة، لا سيما في مجال العلوم النووية.

باء-٤- تحقيق التوازن بين العمل والحياة

١٣- تواصل الأمانة رصد واستعراض قواعدها وترتيباتها المتصلة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة. وتضم القواعد والترتيبات الحالية القائمة مرونة ساعات الدوام؛ وترتيبات العمل بدوام جزئي؛ وإمكانية العمل من المنزل؛ وإجازة الأمومة؛ وإجازة الأبوة؛ وإجازة التبنّي؛ وفترات الاستراحة للرضاعة بالنسبة للأمهات الجدد؛ والإجازة الأسرية الطارئة؛ ومركز رعاية الأطفال الكائن في مركز فيينا الدولي.

باء-٥- التدابير المتعلقة بتقديم التقارير

١٤- يتعيّن على رؤساء الإدارات تقديم تقرير سنوي عن التدابير المتخذة والأنشطة المنفذة لدعم زيادة عدد النساء في فئة الموظفين الفنيين. وتواصل جميع قطاعات الأمانة إيلاء اهتمام خاص لتعيين النساء من المرشحات المدرجات في القوائم المختصرة أثناء عملية التوظيف، وتسعى جاهدة أيضاً إلى إتاحة الفرصة للشابات في الفئة الفنية لاكتساب خبرة العمل في مجال التكنولوجيات والتطبيقات النووية. كما يولي اهتمام خاص للتشجيع على مشاركة النساء في المؤتمرات وحلقات العمل والمشاريع البحثية، فضلاً عن اللجان والهيئات الاستشارية.

١٥- وفي عام ٢٠١٧، أصدر المدير العام إرشادات إلى جميع نواب المدير العام لدعم تنفيذ خطة العمل بشأن الشواغل الجنسانية، ولا سيما عن طريق بذل الجهود لضمان تعيين مرشحات مؤهلات جيداً لشغل وظائف عليا، وتعميم المساواة بين الجنسين في الأنشطة البرنامجية التي تضطلع بها الوكالة. ودعا المدير العام كذلك إلى زيادة الجهود من أجل ضمان الترويج لتحقيق توازن بين الجنسين في الأفرقة الاستشارية الدائمة، وأن تعبر هذه الأفرقة في جداول أعمالها عن المنظور الجنساني كما تعبر عنه في المناقشات التي تدور خلال الاجتماعات والمؤتمرات التقنية وغيرها من الاجتماعات والمؤتمرات.

١٦- وتتلقى الوكالة الدعم في عملها بشأن المسائل الجنسانية من طرف جهة الاتصال المعنية بالشواغل الجنسانية والتابعة للوكالة ومن جهة اتصال معنية بالشواغل الجنسانية داخل كل إدارة، وهي جهة تساعد نواب المدير العام في جهودهم الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين داخل الإدارات المعنية.

باء-٦- مبادرات الترويج لتحقيق المساواة بين الجنسين

١٧- واصلت الوكالة الترويج لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال مجموعة من الأنشطة التي ترمي إلى زيادة الوعي بالمسائل الجنسانية وإبرازها أكثر، وتبسيط الضوء على النساء الخبيرات في المجال النووي وإلهام الأجيال الأصغر سناً بالبحث عن الفرص المهنية في العلوم والتكنولوجيا.

١٨- وخلال الدورة التاسعة والخمسين والدورة الستين للمؤتمر العام، عُقدت على التوالي فعاليتان بعنوان 'العاملات في المجال النووي: قوة عمل المستقبل' ثم 'العاملات في المجال النووي - المرأة في الوكالة على امتداد السنوات الستين الأخيرة'، وأتاحت الفعاليات منتديان لإجراء مناقشات بمشاركة محاضرين من الدول الأعضاء والأمانة ومنظمات دولية أخرى.

١٩- وواصلت الأمانة عقد فعاليات في اليوم الدولي للمرأة (٨ آذار/مارس). وفي عام ٢٠١٦، عُقدت حلقة نقاش ركّز فيها الفنيون الشباب على وجهات نظرهم لمستقبل المساواة بين الجنسين في المجال النووي. وفي عام ٢٠١٧، عُقدت حلقة نقاش تحدّثت فيها مسؤولات تنفيذيات رائدات في المجال النووي عن مساهمتهنّ نحو النجاح وشرحن كيف تمكّن من احتلال الصدارة في قطاع صناعي تُمثّل فيه المرأة تمثيلاً ناقصاً في المناصب التقنية العليا.

٢٠- وواصلت الأمانة تعاونها مع الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي، بعد مؤتمرها السنوي العالمي الثالث والعشرين المعنون "العاملات في المجال النووي وتسخير الذرة من أجل السلام، الذي عُقد في المقر الرئيسي للوكالة في فيينا بالنمسا في الفترة من ٢٤ إلى ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٥. واستضافت الأمانة في شباط/فبراير ٢٠١٧ جلسة غير رسمية في فترة الغداء للرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي في الوكالة وللدول الأعضاء وجهات الاتصال المعنية بالشواغل الجنسانية داخل الإدارات من أجل الاحتفال باليوم الدولي للمرأة والفتاة في ميدان العلوم. وشدّدت الفعالية على أنه رغم إحراز الكثير من التقدم، وذلك بشكل كبير بفضل شبكات مماثلة، فلا بد من مواصلة الجهود من أجل إبراز دور المرأة في العلوم، ولا سيما في المجال النووي.

٢١- وشاركت الأمانة في الاحتفال السنوي بعيد البنات في فيينا في العامين ٢٠١٦ و٢٠١٧. واستضافت الأمانة فعالية لتشجيع الفتيات اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين ١١ و١٦ سنة على التفكير في المهن التي تُمثّل فيها النساء عادة تمثيلاً ناقصاً، مثل العلوم أو التكنولوجيا النووية. واستضافت الأمانة فعالية بعنوان 'اصطحب طفلك إلى العمل' في عام ٢٠١٥، وهي مبادرة من الغرف الاقتصادية النمساوية للسماح للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٣ و١٧ عاماً باكتساب خبرات عملية واستكشاف خيارات مهنية. ونجحت هذه الفعاليات في إذكاء الوعي بالخيارات الوظيفية في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات^١ وإلهام المشاركين، ولا سيما الفتيات، بالسعي للحصول على مهنة في العلوم أو المجالات التقنية الأخرى.

جيم- تمثيل المرأة في الأمانة

٢٢- ارتفعت نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا خلال الفترة المشمولة بالتقرير بنسبة ١,٦٪ وبلغت الآن أعلى مستوياتها في تاريخ الوكالة بنسبة ٢٩,٤٪. ويتضمن المرفق أشكالاً ورسوماً بيانية توضح النتائج المذكورة أدناه.

جيم-١- البيانات الإحصائية

٢٣- في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧، بلغ مجموع عدد الإناث في الوظائف الثابتة في الأمانة ٨٩٨ موظفة، وهو ما يمثّل ٤٤,٩٪ من عدد الموظفين.

- فئة الخدمات العامة: ٦٥٪ (مقارنة بنسبة ٦١,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥، و ٦٢,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣)؛

^١ يُطلق على هذه التخصصات باللغة الإنكليزية STEM (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات).

- الفئة الفنية والفئات العليا: ٢٩,٤٪ (مقارنة بنسبة ٢٧,٨٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥، و ٢٦,٠٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣).
- ٢٤- وتقتصر الفقرات التالية على الموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا.
- ٢٥- وكانت النسبة المئوية للنساء في مختلف الفئات الوظيفية على النحو التالي:
- المجال العلمي/الهندسي: ٢٢,٦٪ (مقارنة بنسبة ٢١,٤٪ في عام ٢٠١٥، و ١٩,٧٪ في عام ٢٠١٣).
- المجال الإداري: ٤٠,٤٪ (مقارنة بنسبة ٣٩,٤٪ في عام ٢٠١٥، و ٣٦٪ في عام ٢٠١٣).
- ٢٦- وتظل نسبة تمثيل المرأة على مستوى الوظائف العليا في المجال الإداري أعلى من المجال العلمي/الهندسي:
- المجال العلمي/الهندسي: ١٨,٢٪ (مقارنة بنسبة ٢١,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥، و ١٩,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣)؛
- المجال الإداري: ٣٦,٧٪ (مقارنة بنسبة ٣٩,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥، و ٣٦,٥٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣).
- ٢٧- والمرأة مُمَثَّلة تمثيلاً ناقصاً في جميع الفئات العمرية باستثناء المجموعة العمرية بين ٢٠ و ٢٩ عاماً. وثمة عدم توازن بصورة أكثر وضوحاً في فئة الموظفين البالغة أعمارهم ٤٦ عاماً فأكثر.

جيم-٢- الطلبات والتعيينات

- ٢٨- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغت نسبة الطلبات الواردة من النساء ٣٣,٦٪ من بين الطلبات البالغ عددها ٥٥٣ ٤٣ طلباً مقارنة بنسبة ٣١,٥٪ المسجلة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق ونسبة ٢٥,٢٪ خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣.
- ٢٩- وتمثل النساء ٤١,٢٪ من المرشّحين 'المؤهلين جيداً'، مقارنة بنسبة ٢٩,٢٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢٣,٣٪ خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣:
- المجال العلمي/الهندسي: ٢٧,٩٪ (مقارنة بنسبة ٢٠,٩٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ١٣,٩٪ خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣)؛
- المجال الإداري: ٥٤,٢٪ (مقارنة بنسبة ٣٦,٧٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٣٢,٩٪ خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣).
- ٣٠- وتمثل النساء ٣٧,٣٪ من المرشّحين المعيّنين، مقارنة بنسبة ٣٧,٦٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢٧,١٪ خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣:

- المجال العلمي/الهندسي: من بين ١٠٩ موظفاً عُيِّن حديثاً بلغت نسبة النساء ٢٣,٩٪ (مقارنة بنسبة ٢٦,٧٪ من بين ١٢٠ موظفاً عُيِّن في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢١,٠٪ من بين ١٣٨ موظفاً عُيِّن خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣)؛

- المجال الإداري: من بين ٩٢ موظفاً عُيِّن حديثاً بلغت نسبة النساء ٥٢,٢٪ (مقارنة بنسبة ٤٥,٥٪ من بين ٩٩ موظفاً عُيِّن في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٤٧,٤٪ من بين ٩٥ موظفاً عُيِّن خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣)؛

٣١- ويولى الاهتمام للتوازن بين الجنسين بالتزامن مع بذل جهود في سبيل رفع نسبة التمثيل في صفوف الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وفقاً لما نصّت عليه قرارات المؤتمر العام، وأحدثها الجزء ألف من القرار GC(59)/RES/16.

جيم-٣- العقود طويلة الأجل

٣٢- تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٢٥,١٪ (مقارنة بنسبة ٢٩,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥ و ٣٠,٥٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٣٣,٧٪ (مقارنة بنسبة ٣٦,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥ و ٣٧,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣).

- وفي المجال العلمي/الهندسي، تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٣,٣٪ (مقارنة بنسبة ٣٦,٢٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٥ و ٣٤,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٣٩,٦٪ (مقارنة بنسبة ٤٢,١٪ في عام ٢٠١٥ و ٤١,٦٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣)؛

- وفي المجال الإداري، تبلغ نسبة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ١٧,٥٪ (مقارنة بنسبة ٢٢,٢٪ في عام ٢٠١٥ و ٢٧,١٪ في عام ٢٠١٣)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٢١,٠٪ (مقارنة بنسبة ٢٢٪ في عام ٢٠١٥ و ٢٨,٧٪ في عام ٢٠١٣)؛

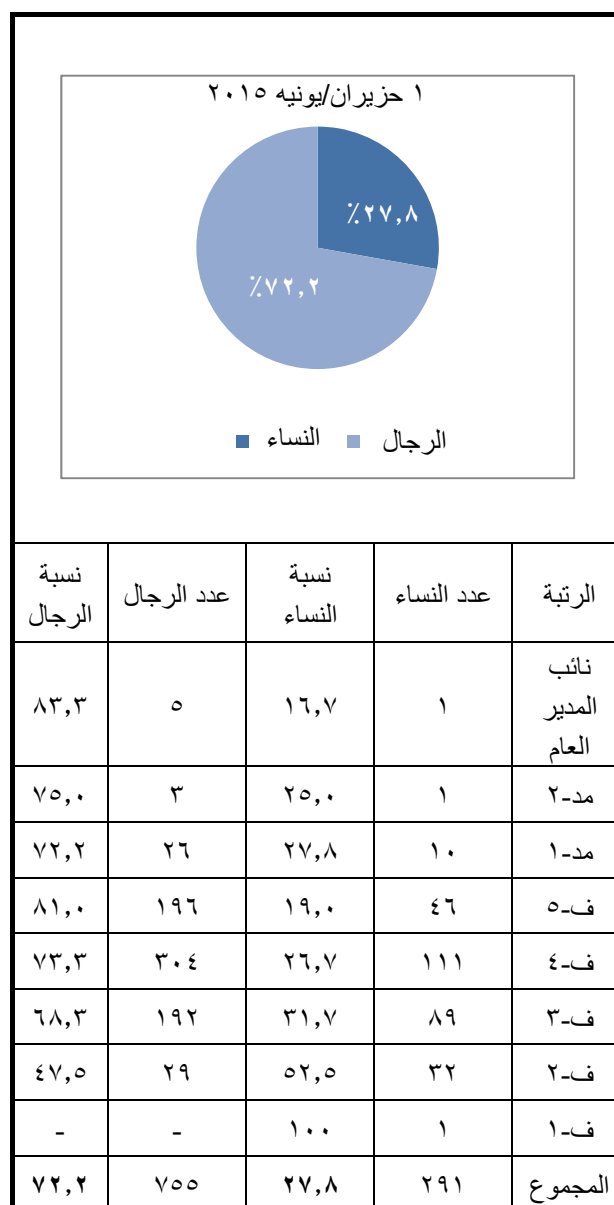
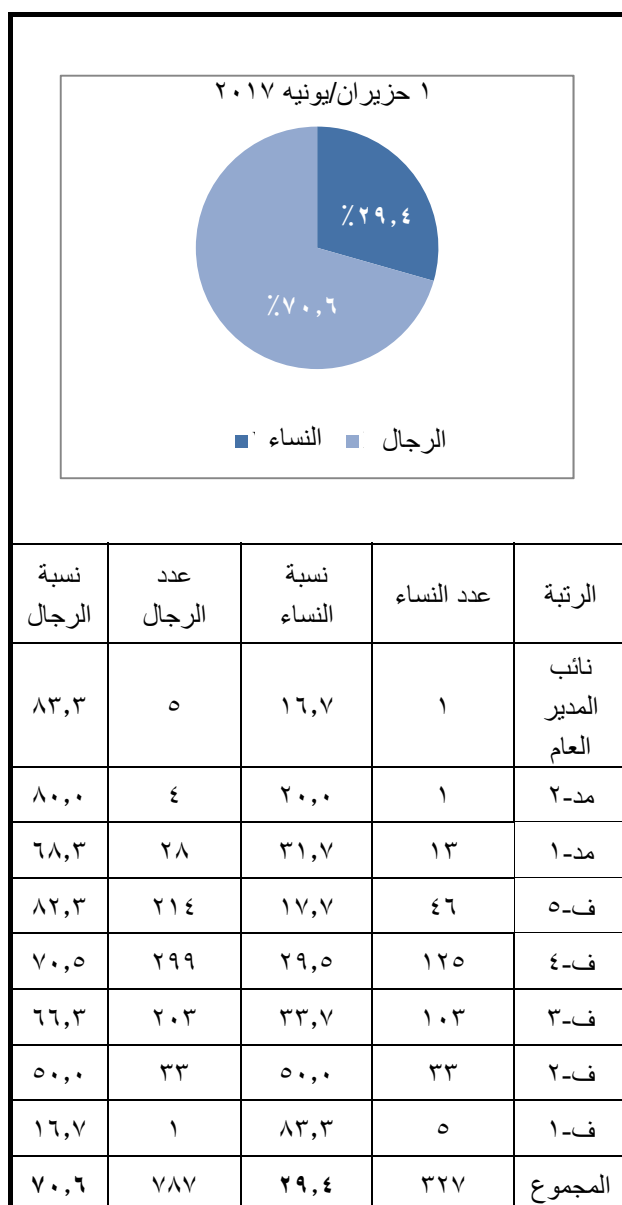
دال- سبل المضي قدماً

٣٣- تواصل خلال الفترة المشمولة بالتقرير تحسين التمثيل الإجمالي للمرأة في الأمانة في الفئة الفنية والفئات العليا. وما زالت هناك تحديات في زيادة عدد النساء في الوظائف العليا وفي المجالين العلمي والهندسي. ويشجّع المدير العام بشدة جميع الدول الأعضاء على مساعدة الأمانة مساعدة فعالة من أجل بلوغ الهدف النهائي المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين على كامل نطاق الأمانة.

٣٤- وستعزّز الأمانة إطار سياستها من خلال تنقيح خطة العمل بشأن الشواغل الجنسانية في عام ٢٠١٨. وستعزّز الأمانة جهودها في تعميم منظور جنساني في برامج الوكالة وأنشطتها، وبناء قدرات الموظفين في هذا المجال.

المرفق

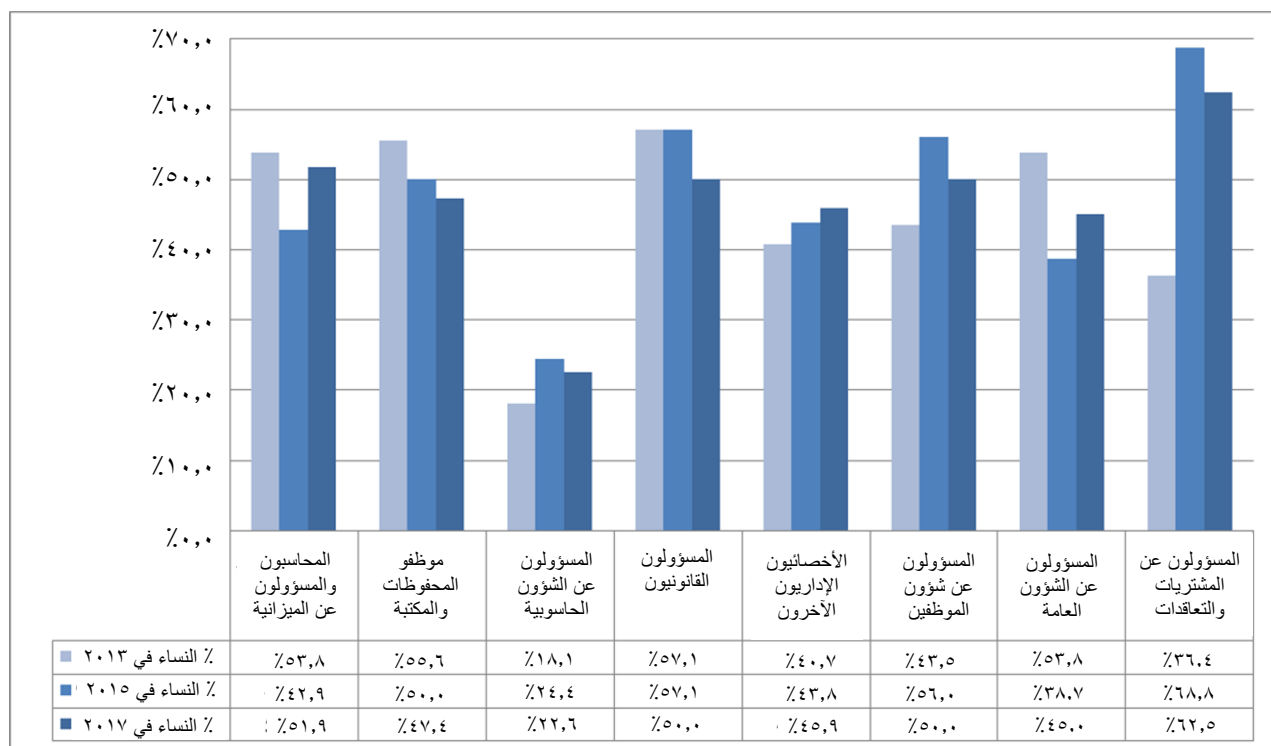
موظفو الفئة الفنية والفئات العليا*
(النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء ويشغلها الرجال حتى)



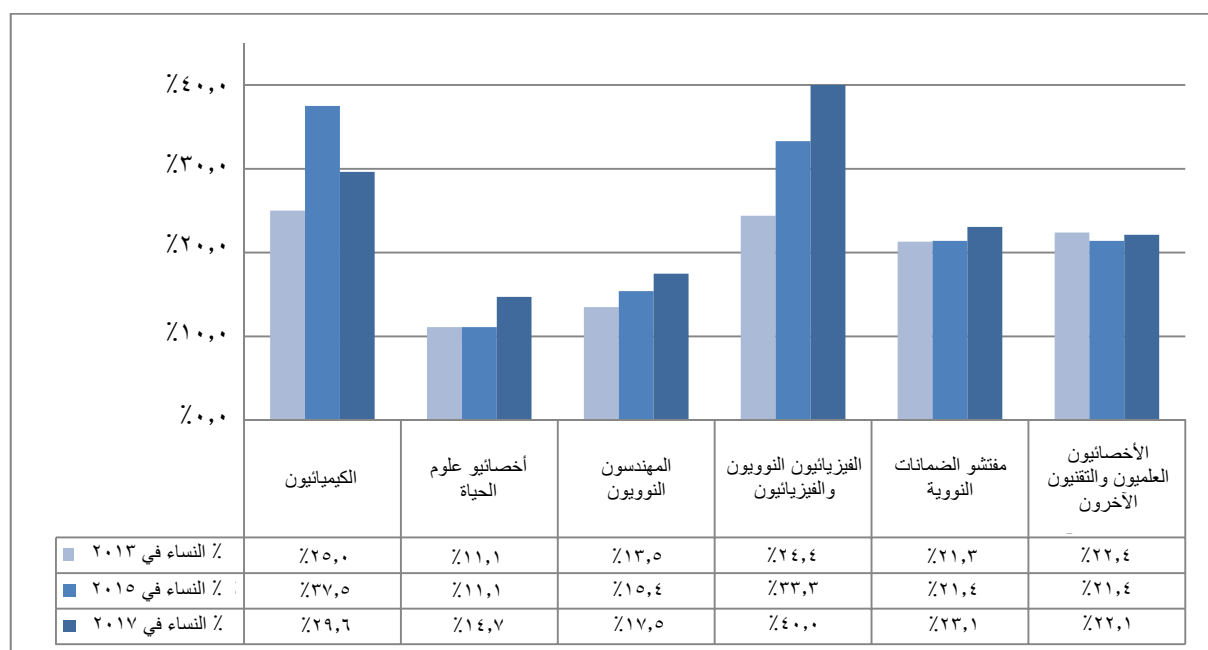
* هذا العدد يشمل موظفين يشغلون وظيفة من الفئة ف-٥ ويحملون الرتبة الشخصية مد-١. في عام ٢٠١٥: ١ امرأة واحدة و ٥ رجال، وفي عام ٢٠١٧: ٢ امرأتان و ٣ رجال

الموظفون الثابتون في الفئة الفنية والفئات العليا حسب التصنيف المهني (النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء)

مجال العمل الإداري



مجال العمل العلمي والهندسي



	٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٧
أمريكا الشمالية	11.6%	10.6%	10.2%	4.3%	4.4%	3.7%	24.3%	24.1%	24.1%	12.8%	13.2%	14.0%	6.5%	6.0%	5.7%	4.7%	4.6%	4.1%	3.7%	3.8%	3.3%
أمريكا اللاتينية	4.3%	4.4%	3.7%	24.3%	24.1%	24.1%	12.8%	13.2%	14.0%	6.5%	6.0%	5.7%	4.7%	4.6%	4.1%	3.7%	3.8%	3.3%	3.8%	3.3%	
أوروبا الغربية	4.3%	4.4%	3.7%	24.3%	24.1%	24.1%	12.8%	13.2%	14.0%	6.5%	6.0%	5.7%	4.7%	4.6%	4.1%	3.7%	3.8%	3.3%	3.8%	3.3%	
أوروبا الشرقية	4.3%	4.4%	3.7%	24.3%	24.1%	24.1%	12.8%	13.2%	14.0%	6.5%	6.0%	5.7%	4.7%	4.6%	4.1%	3.7%	3.8%	3.3%	3.8%	3.3%	
أفريقيا	4.3%	4.4%	3.7%	24.3%	24.1%	24.1%	12.8%	13.2%	14.0%	6.5%	6.0%	5.7%	4.7%	4.6%	4.1%	3.7%	3.8%	3.3%	3.8%	3.3%	
الشرق الأوسط وجنوب آسيا	4.3%	4.4%	3.7%	24.3%	24.1%	24.1%	12.8%	13.2%	14.0%	6.5%	6.0%	5.7%	4.7%	4.6%	4.1%	3.7%	3.8%	3.3%	3.8%	3.3%	
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ	4.3%	4.4%	3.7%	24.3%	24.1%	24.1%	12.8%	13.2%	14.0%	6.5%	6.0%	5.7%	4.7%	4.6%	4.1%	3.7%	3.8%	3.3%	3.8%	3.3%	
الشرق الأقصى	4.3%	4.4%	3.7%	24.3%	24.1%	24.1%	12.8%	13.2%	14.0%	6.5%	6.0%	5.7%	4.7%	4.6%	4.1%	3.7%	3.8%	3.3%	3.8%	3.3%	

عمر الموظف الثابت حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧
(عدد النساء والرجال)

