



التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من الأمانة

مقدمة

١- يتألف هذا التقرير من ثلاثة فروع، ألا وهي التالية:

- **الفرع الأول:** عرض للقوى العاملة في المنظمة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ يشمل المجالات التالية: ملاك الموظفين وتكاليف الموظفين وملاك العاملين من غير الموظفين وتكاليف العاملين من غير الموظفين وفتة الموظفين حسب نوع المكتب وتوزيع الموظفين حسب نوع الجنس والتمثيل الجغرافي والسن والفتة الوظيفية والتوظيف وتنقل الموظفين وتوزيع الموظفين في وظائف الفتة المهنية (الفنية) والفتات العليا عبر الفتات الوظيفية الرئيسية وصحة الموظفين وعافيتهم.
- **الفرع الثاني:** تحليل للتطور المسجل في القوى العاملة على مدى السنوات العشر الماضية يشمل تعليقا على الإصلاحات المهمة الجارية خلال الفترة.
- **الفرع الثالث:** نظرة إلى مستقبل إدارة الموارد البشرية واستعراض لأهداف عملية الإصلاح.

الفرع الأول

٢- يعرض هذا الفرع القوى العاملة في المنظمة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ ويقارن حسب الاقتضاء بملاك الموظفين المقابل في عام ٢٠١١. وترتبط كل البيانات الواردة في هذا الفرع بالموظفين العاملين بعقود محددة المدة أو بعقود مستمرة (يشار فيما بعد إلى هذين النوعين من العقود بعبارة "العقود طويلة المدة" لتيسير الرجوع إليهما ولتمييزهما عن العقود المؤقتة) ما لم يذكر خلاف ذلك.^١

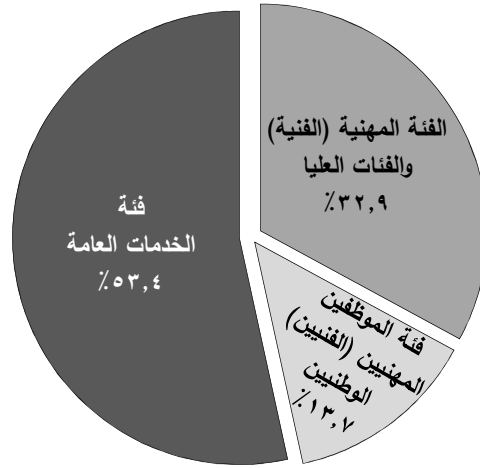
ملاك الموظفين

٣- بلغ مجموع موظفي المنظمة في العالم ٧٣٣٨ موظفاً منهم ٦٥٤٩ موظفاً بعقود طويلة المدة و ٧٨٩ موظفاً بعقود مؤقتة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢.

١ يشمل هذا الرقم موظفي البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة. ويشمل أيضاً الموظفين في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ المكتب الإقليمي للأمريكتين الذين تتحمل المنظمة تكاليفهم إلا أنه لا يشمل الموظفين في إقليم الأمريكتين الذين تتحمل منظمة الصحة للبلدان الأمريكية تكاليفهم والموظفين في الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو في أي وكالات تديرها المنظمة.

٤- ومن مجموع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة كان هناك ٢١٥٥ موظفاً (٣٢,٩٪) في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا و ٨٩٦ موظفاً (١٣,٧٪) في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين و ٣٤٩٨ موظفاً (٥٣,٤٪) في فئة الخدمات العامة (انظر الجدول ١ والشكل ١).

الشكل ١: توزيع الموظفين حسب الفئة



٥- وانخفض عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة بمقدار ٣٢٦ موظفاً (٥,٠٪) مقارنة بعدد ملاك الموظفين المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١.

٦- وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، بلغ عدد الموظفين العاملين بعقود مؤقتة ٧٨٩ موظفاً فقط مما ينم عن انخفاض قدره ١٥٣ موظفاً أي نسبته ١٩,٤٪ مقارنة بالعدد المبين في التقرير في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١. ويمثل الموظفون المؤقتون حالياً ١٠,٨٪ من مجموع القوى العاملة. ويبين الجدول ٢ توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة حسب المكتب الرئيسي والرتبة الوظيفية ونوع الجنس. ويوزع الموظفون في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في الرتب من م٣ إلى م٥ في الوقت الحالي كما يلي: م٣: ١٤,٧٪ وم٤: ٣٦,٦٪ وم٥: ٣١,١٪. وإن عدد الموظفين العاملين بتعيينات طويلة المدة البالغ ٦٥٤٩ موظفاً يساوي العدد المقابل للموظفين بدوام كامل والبالغ ٦٥٠٦,٤ موظف داخل المنظمة.

تكاليف الموظفين

٧- بلغت قيمة تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين ٩١٢,٤ مليون دولار أمريكي أي ٤٣,٨٪ من نفقات المنظمة البالغ مجموعها ٢,٠٨ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٢. أما تكاليف الموظفين حسب المكتب الرئيسي فقد بلغت قيمتها ٣٠١ مليون دولار أمريكي في المقر الرئيسي و ١٩٩ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأفريقيا و ٣١,٧ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي للأمريكتين و ٥٢,٥ مليون دولار أمريكي في

١ الوثيقة ج٣٤/٦٥.

٢ انظر الوثيقة ج٢٩/٦٦.

المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا و ٦٧,٢ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأوروبا و ٧٣,٤ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط و ٦٠,١ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ.

ملاك العاملين من غير الموظفين

٨- يرد بيان عقود الأفراد العاملين من غير الموظفين في الجدول ١٤. وفيما يلي نوع العقود التي صدرت ومجموعها: ٨٨٦٧ اتفاقاً لأداء العمل و ١١٩٠ عقداً للخبراء الاستشاريين و ٣٤٦٣ اتفاقاً للخدمات الخاصة. وعلاوة على ذلك، يتضمن هذا الفرع معلومات مفصلة عن الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين العاملين بعقود تصدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يمد المنظمة بخدمة مركزية.

٩- ويستخدم اتفاق أداء العمل للتعاقد مع الأفراد أو الشركات من أجل تقديم الخدمات أو إعداد منتجات معينة. وفي جميع الحالات يدفع للفرد المعني مبلغ محدد أو بحد أقصى ولا يعمل ذلك الفرد عادة في مبنى المنظمة ولا يؤدي عملاً يتطلب توجيهاً تقنياً وثيقاً من المنظمة ولا يسافر لحساب المنظمة (إلا لزيارة مبنى المنظمة في بعض الأحيان من أجل عرض جوانب عمله على موظفي المنظمة أو بحثها معهم). وقد تستغرق مدة هذا الاتفاق يوماً واحداً أو أكثر.

١٠- والخبراء الاستشاريون هم خبراء أو مختصون معترف بهم في ميدان معين يستعان بخدماتهم بصفتهم خبراء تقنيين أو استشاريين يمدون المنظمة في الغالب بخبرات فريدة من نوعها. ولا ينبغي أن تتطوي عقود هؤلاء الخبراء على أعمال تكرر عمل الموظفين. وقد تستغرق مدة عقد خبير استشاري يوماً واحداً أو أكثر.

١١- أما اتفاق الخدمات الخاصة فهو عبارة عن عقد يبرم بين المنظمة ومواطن أو شخص مقيم في بلد مضيف للاستعانة بخدمات هذا الشخص لكي يضطلع بمهام طويلة الأجل أو قصيرة الأجل في إطار مشروع أو نشاط وطني معين. وتبرم اتفاقات الخدمات الخاصة عادة لمدة ١٢ شهراً.

١٢- ويزود برنامج الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين هذه الفئة من الموظفين الشباب الساعين إلى تطوير مساهمهم المهني بخبرة عملية مباشرة في مجال التعاون التقني المتعدد الأطراف. ويستفيد هؤلاء الموظفون أساساً من رعاية حكومات بلدانهم المعنية لمدة أولى تستغرق سنتين ويمكن تمديدها لتشمل جزءاً من السنة الثالثة أو السنة الثالثة بكاملها.

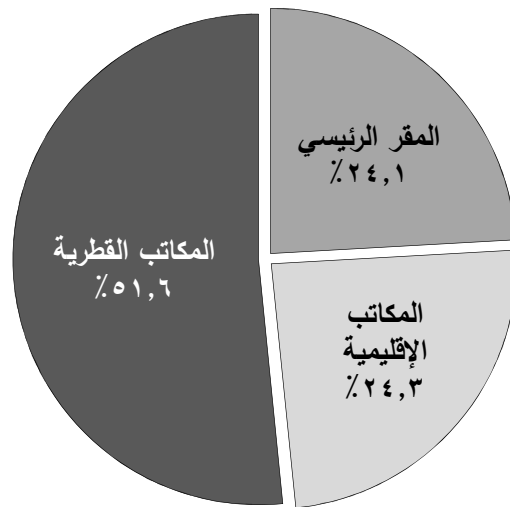
تكاليف العاملين من غير الموظفين

١٣- بلغت قيمة تكاليف الخدمات التعاقدية ٣٠١ مليون دولار أمريكي أي ١٥,٦٪ من مجموع نفقات المنظمة في عام ٢٠١٢. وتكوّن مجموع نفقات الخدمات التعاقدية حسب المكتب الرئيسي من ١٠٤,١ ملايين دولار أمريكي في المقر الرئيسي و ٣٤,٥ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأفريقيا و ١٥,٨ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي للأمريكيتين و ٤٦,٤ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا و ١٨,٧ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأوروبا و ٥٧,١ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط و ٢٤,٤ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ.

فئة الموظفين حسب المكتب الرئيسي ونوع المكتب

١٤- في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، كان يعمل ٢٤,١٪ من الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة في المقر الرئيسي (من ضمنهم موظفون عاملون في إطار البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية بنسبة ٤٪) و ٢٤,٣٪ في المكاتب الإقليمية و ٥١,٦٪ في المكاتب القطرية (الشكل ٢).

الشكل ٢: توزيع الموظفين ذوي العقود الطويلة المدة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، حسب نوع المكتب



توزيع الموظفين حسب نوع الجنس

١٥- في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، كان هناك ١٣٠٣ رجال موظفين (٦٠,٥٪) و ٨٥٢ امرأة موظفة (٣٩,٥٪) من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا البالغ عددهم ٢١٥٥ موظفاً (انظر الشكل ٩). وبلغت نسبة النساء من الرتبة م٤ حتى مستوى الوظائف غير المصنفة في رتب ٣٥,٤٪ (الجدول ٢) في حين أن نسبتهن كانت ٣٥,٩٪ في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين. أما النساء في فئة الخدمات العامة فمثلن ٥٢,٤٪ من الموظفين.

التمثيل الجغرافي^١

١٦- في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، كان الموظفون من البلدان النامية يشغلون ٨٧٥ وظيفة من الوظائف المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا (٤٦,١٪ من كل هذه الوظائف) بينما كان الموظفون من البلدان المتقدمة يشغلون ١٠٢٤ وظيفة من تلك الوظائف (٥٣,٩٪).

١ من المزمع استخدام جدول جديد لتقدير الاشتراكات وإحصاءات سكانية جديدة لأغراض التمثيل الجغرافي في عام ٢٠١٤ وفقاً للمبادئ التوجيهية لجمعية الصحة العالمية.

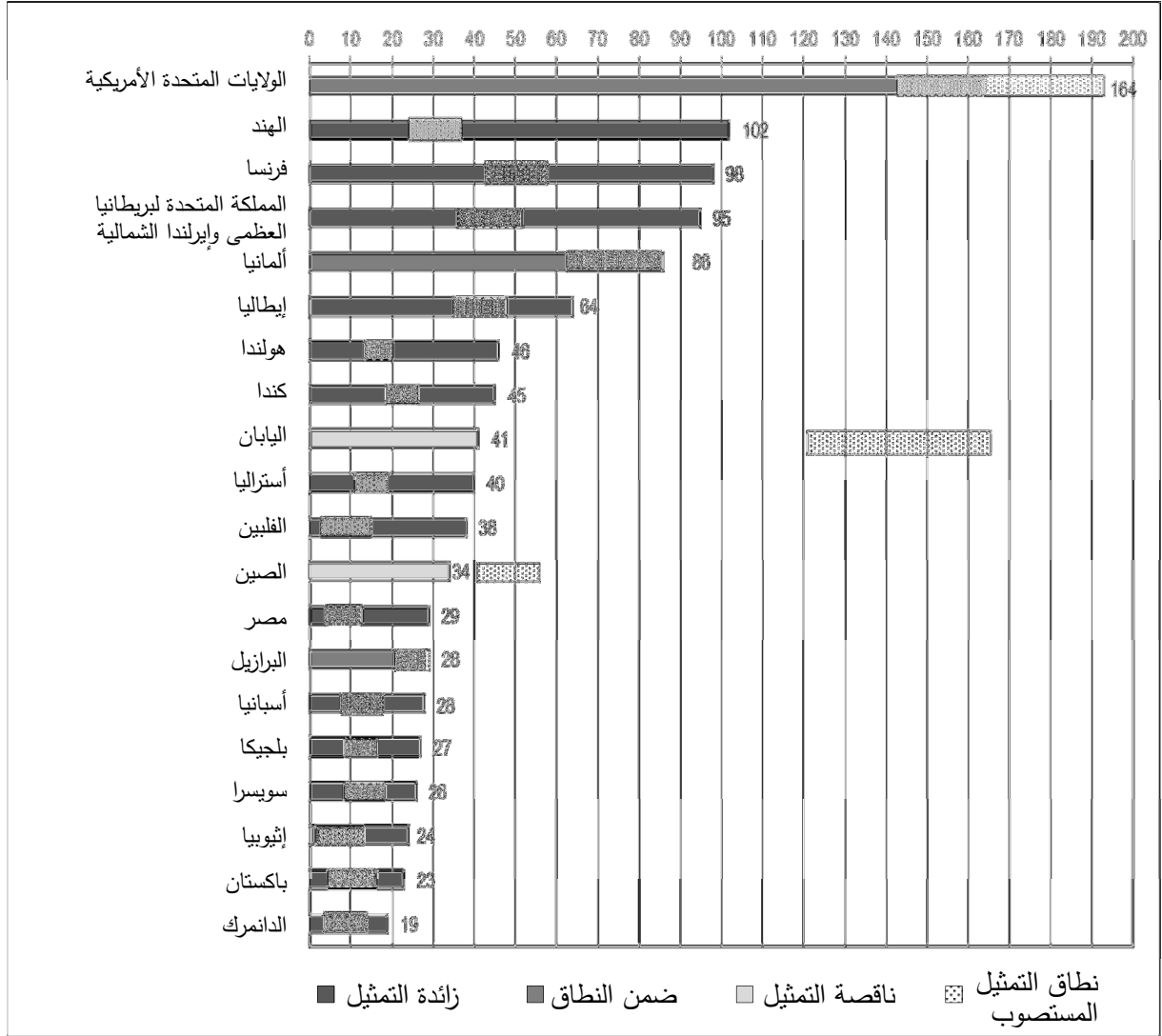
١٧- وبحلول نهاية عام ٢٠١٢ ومن أصل ١٩٦ دولة عضواً (بما فيها اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة) بلغ عدد الدول الأعضاء الواقعة ضمن نطاق تمثيلها الجغرافي المستصوب ١٠٠ دولة (ثلاث منها بلغت الحد الأقصى لنطاقها المستصوب) وعدد الدول الأعضاء غير الممثلة ٣٩ دولة (بما فيها اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة) وعدد الدول الأعضاء الناقصة التمثيل تسع دول وعدد الدول الزائدة التمثيل ٤٨ دولة (انظر الجدول ٣ والشكل ٣). وتتوزع البلدان الزائدة التمثيل بين جميع أقاليم المنظمة.

١٨- وتعرض الجداول من الجدول ٤ إلى الجدول ٤ ووضع تمثيل الدول الأعضاء حسب كل إقليم (لا تشمل البيانات الموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من البلدان التي يحملون جنسياتها). وقد طرأت التغييرات التالي ذكرها منذ صدور التقرير السنوي الأخير في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١:

- هناك أربع دول أعضاء كانت غير ممثلة في السابق (بليز والبوسنة والهرسك وجنوب السودان وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة) وأصبحت الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي؛
- هناك دولة عضو كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (فييت نام) وأصبحت الآن في عداد الدول الناقصة التمثيل؛
- هناك دولة عضو كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (سورينام) وأصبحت الآن في عداد الدول غير الممثلة؛
- هناك دولتان عضوان كانتا في عداد الدول الزائدة التمثيل في السابق (الأرجنتين وغينيا) وأصبحتا الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلهما الجغرافي؛
- هناك ثلاث دول أعضاء كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (جنوب أفريقيا وأسبانيا والسويد) وأصبحت الآن في عداد الدول الزائدة التمثيل.

١٩- ويبين الجدول ٥ توزيع الموظفين في الوظائف غير المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي أي الموظفين العاملين في إطار البرامج الخاصة أو الترتيبات التعاونية والموظفين المعارين من بلدهم أو مؤسستهم وموظفي اللغات مثل المترجمين والمحريين.

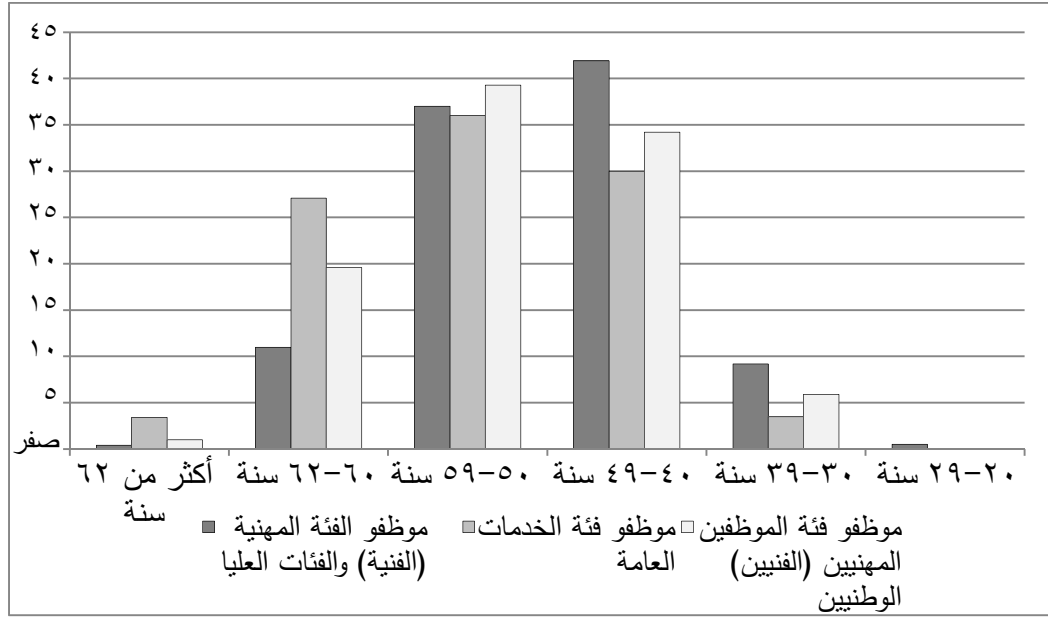
الشكل ٣: الدول الأعضاء الأكثر تمثيلاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا



السن والفئة الوظيفية

٢٠- في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، كان ٤٨,٤٪ من الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا دون سن الخمسين بينما بلغت نسبة الموظفين دون سن الخمسين ٥٩,٩٪ في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين و ٤٧,٥٪ في فئة الخدمات العامة (الجدول ٦ و ٧ و ٨ والشكل ٤).

الشكل ٤: توزيع الموظفين حسب السن والفئة الوظيفية



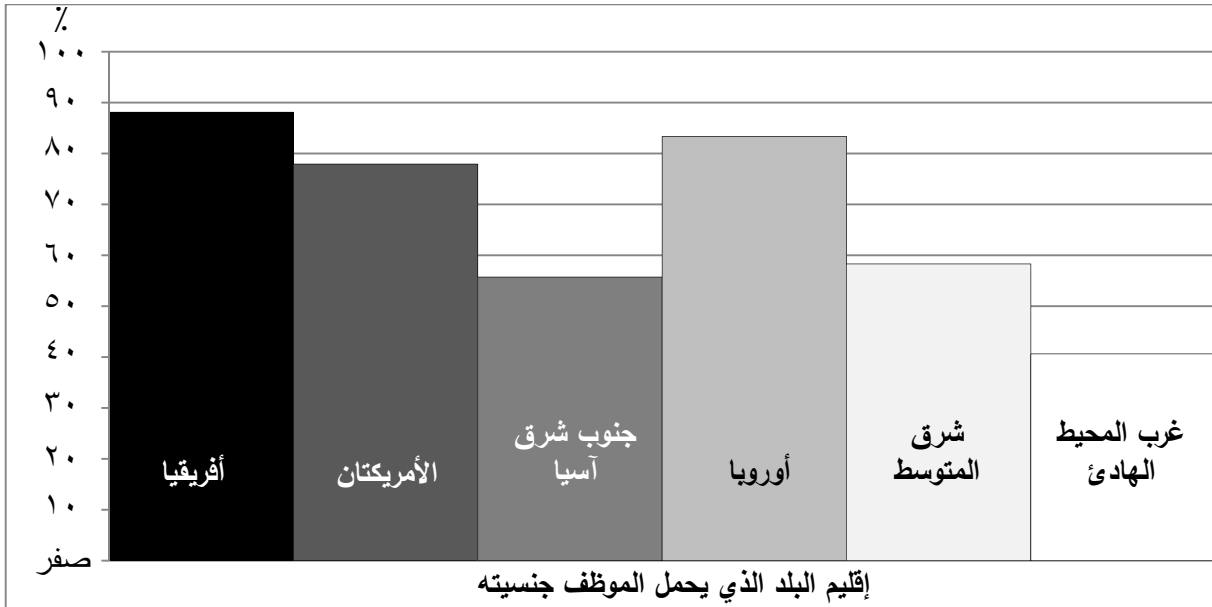
التوظيف

٢١- عيّن ٨٤ موظفاً جديداً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في عام ٢٠١٢. وانتمى ٣٣,٧٪ من أولئك الموظفين المعيّنين إلى بلدان كانت غير ممثلة أو ناقصة التمثيل في السابق. ومثلت النساء ٥٢٪ من مجموع الموظفين الجدد المعيّنين في جميع الفئات في عام ٢٠١٢. وفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا شكلت النساء ٥٢,٤٪ من الموظفين المعيّنين حديثاً و ٤٨,٤٪ في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين و ٥٤,٩٪ في فئة الخدمات العامة. وبلغ متوسط الوقت المكرس على جميع مستويات المنظمة منذ إعلان الوظيفة الأولى حتى اتخاذ القرار النهائي بشأنها ٤,٢ أشهر في عام ٢٠١٢.

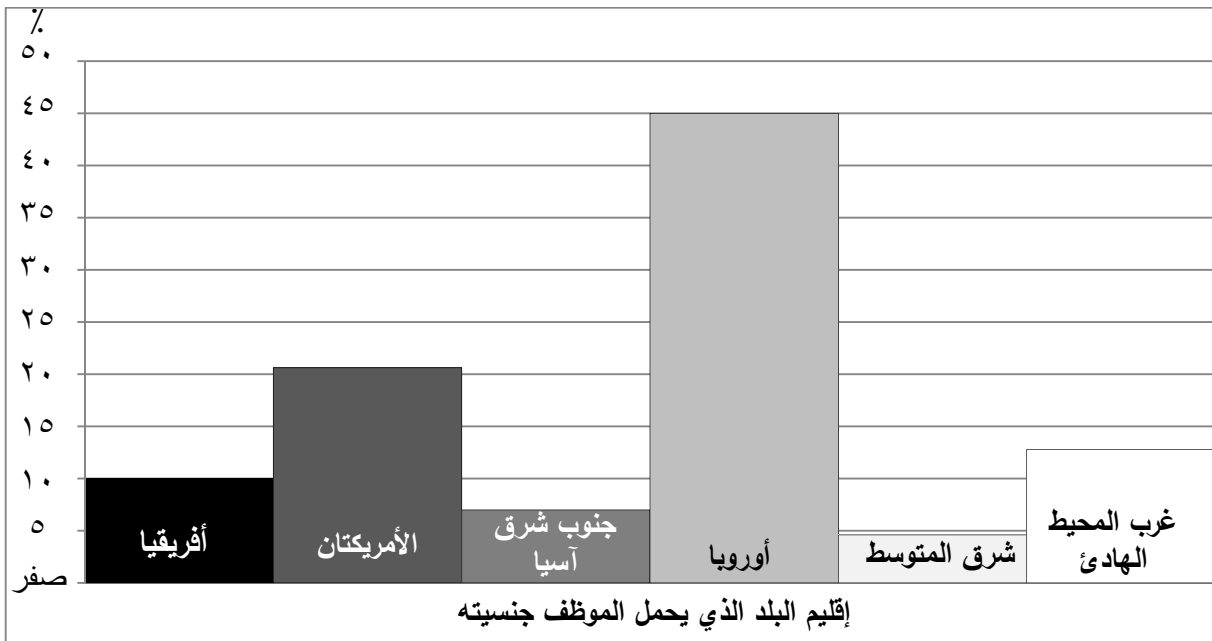
حركة تنقل الموظفين في كل الأقاليم

٢٢- يتضمن الجدول ١١ استعراضاً عاماً لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا حسب المكتب الرئيسي وإقليم البلدان التي يحملون جنسياتها. ويمكن ملاحظة الاتجاه نحو توظيف موظفين من إقليم معين ضمن ذلك الإقليم. ويلاحظ ذلك بدرجة أقل في إقاليم جنوب شرق آسيا وشرق المتوسط وغرب المحيط الهادئ حيث أتاحت نظم التنقل الإقليمي الفرص لتنقل الموظفين في كل الأقاليم (انظر أيضاً الشكلان ٥هـ و ٥ب).

الشكل ٥ أ: النسبة المئوية للموظفين خارج المقر الرئيسي العاملين داخل إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا)



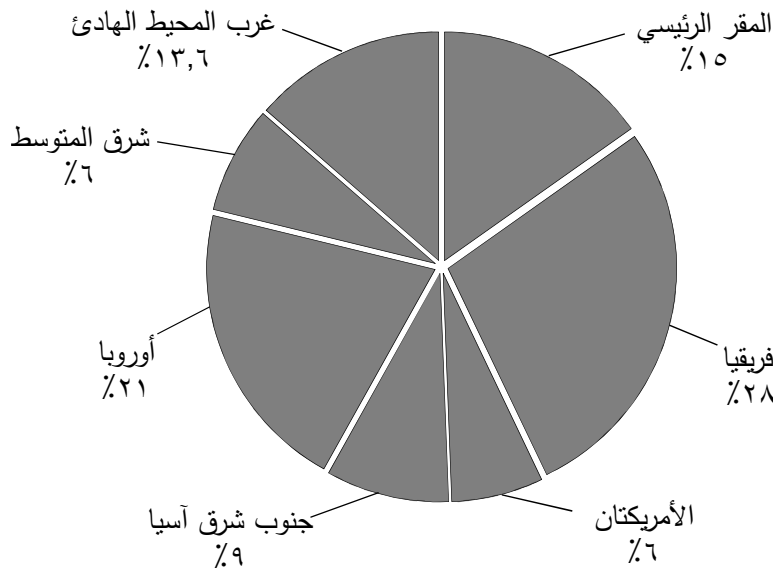
الشكل ٥ ب: توزيع الموظفين العاملين في المقر الرئيسي حسب إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا)



٢٣- ويتضمن الجدول ١٢ معلومات مفصلة عن حركة تنقل الموظفين في إطار المنظمة خلال الفترة من الأول من كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وقد سجل أعلى معدل لإعادة الانتداب (٢٨,٨٪) في الإقليم الأفريقي (حيث تم ٩٦,١٪ من حالات إعادة الانتداب داخل الإقليم).

٢٤- وكما يتضح من الجدول ١٢ والشكل ٦ تغير مركز عمل ما مجموعه ١٨٤ موظفاً ضمن المنظمة خلال عام ٢٠١٢ أي ٨,٦٪ من مجموع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ومن بين ١٨٤ حالة انتقال انطوت ٤٠ حالة على انتقال الموظفين إلى إقليم آخر من أقاليم المنظمة أو إلى المقر الرئيسي.

الشكل ٦: توزيع الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا المنتقلين إلى مركز عمل آخر



الفئات الوظيفية

٢٥- اندرج نحو نصف الوظائف التي يشغلها موظفو الفئة (الفنية) والفئات العليا (٤٧,٨٪) في الفئة الوظيفية التي تضم "أخصائيي الأسنان والتغذية والطب والتمريض والطب البيطري". ومثل "الأخصائيون الطبيون" ضمن هذه الفئة الوظيفية ٩٠,٧٪ (تبلغ نسبة "أخصائيي الصحة العمومية" منهم ٤٩,٨٪ وتشمل النسبة المتبقية البالغة ٥٠,٢٪ طائفة كبيرة من مجالات التخصص الأخرى) (انظر الجدول ١٣). أما ثاني أكبر فئة وظيفية فهي فئة "الأخصائيين الإداريين" التي مثلت ٣٤,٥٪. وفي هذه الفئة يشغل "أخصائيو التعاون التقني" ١٧,١٪ من الوظائف وأخصائيو نظم المعلومات الحاسوبية ١٣,٨٪ من الوظائف ومحللو الإدارة والبرامج ١١,٥٪ من الوظائف والموظفون الإداريون ١١,٣٪ من الوظائف (انظر الجدول ١٣).

صحة الموظفين وعافيتهم

٢٦- تظل وحدة الخدمات الصحية والطبية تضطلع بدور محوري بالنسبة إلى صحة الموظفين وتواصل توفير خدمات الدعم السريري والنفسي والرعاية الطبية الوقائية. وفي عام ٢٠١٢، كانت الصحة النفسية في عداد الأسباب التي بررت ٥٦٪ من أيام الإجازة المرضية وتلتها الاضطرابات العضلية والهيكلية (٢١٪) والأورام الخبيثة (١١٪) واضطرابات الدورة الدموية (١١٪). وقد أجريت خلال هذه الفترة ٣٣٢٠ استشارة طبية واستشارة نفسية اجتماعية و ١٣٠٠ استشارة ترميضية مقارنة بما مجموعه ٣٤٠٠ استشارة طبية واستشارة نفسية اجتماعية و ٢٠٥٠ استشارة ترميضية أجريت خلال عام ٢٠١١. واستفادت النساء من خدمات الاستشارة المذكورة في ٥٦٪ من الحالات بينما استفاد الرجال من تلك الخدمات في ٤٤٪ من الحالات خلال عام ٢٠١٢. وإضافة إلى خدمات الاستشارة هذه المتاحة على أساس فردي وفي إطار المساعدة المقدمة إلى الموظفين المتأثرين بعملية إعادة الهيكلة في المقر الرئيسي، يسرت وحدة الخدمات الطبية تشكيل أفرقة للدعم خلال عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢.

٢٧- والمنظمة مسؤولة عن عمليات الإجلاء الطبي للموظفين المحليين (الذي يحدث بصورة استثنائية) والإجلاء الطبي للموظفين الدوليين (عندما يجري إجلاؤهم خارج بلد تعيينهم) كجزء من مسؤولياتها العالمية ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة. وقد تولت وحدة الخدمات الصحية والطبية تسيير ٦٤ حالة إجلاء طبي في الأقاليم خلال عام ٢٠١١ و ٥١ حالة أخرى خلال عام ٢٠١٢. وعززت علاقات التفاعل اليومي بين الوحدة ومكاتب أطباء الموظفين الإقليميين شبكة الأطباء مما أدى إلى تنسيق الممارسات في الوقت الحالي.

٢٨- وتدير وحدة الخدمات الصحية والطبية كل الحالات الطبية المحالة إلى اللجنة الاستشارية لطلبات التعويض على مستوى المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية (٦٤ حالة خلال عام ٢٠١١ و ١٢٠ حالة خلال عام ٢٠١٢). وتعد أيضاً الملفات الطبية الخاصة بحالات العجز لتقديمها إلى لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي المنظمة (٣٩ حالة خلال عام ٢٠١١ و ٣٤ حالة خلال عام ٢٠١٢).

الفرع الثاني

٢٩- يقدم هذا الفرع تحليلاً للتطور المسجل في القوى العاملة على مدى السنوات العشر الماضية يشمل تعليماً على الإصلاحات المهمة الجارية خلال الفترة.

سياسات التعيين

٣٠- تطورت سياسات التعيين على مدى العقد الماضي تلبية لاحتياجات المنظمة المتغيرة. فقبل عام ٢٠٠٧ كانت هناك عدة أنواع من العقود بما فيها ثلاثة أنواع من العقود القصيرة الأجل (العقود اليومية والشهرية وعقود الخبراء الاستشاريين) والعقود المحددة المدة التي تغطي حتى أربع فترات تعاقدية متتالية تستغرق كل فترة ١١ شهراً (٤ x ١١ شهراً) وعقود المسار الوظيفي وعقود الخدمة وهي العقود السالفة للعقود المستمرة المستخدمة في الوقت الحاضر.

٣١- وخفّض عدد أنواع العقود المختلفة إلى ثلاثة أنواع هي العقود المستمرة والعقود المحددة المدة والعقود المؤقتة عقب استعراض رئيسي للعقود أجري في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧. وكان الغرض المنشود هو ضمان تعزيز الإنصاف والمساواة بين الموظفين والارتقاء بالفعالية والإنتاجية والأداء على مستوى المنظمة وموظفيها وتخفيض

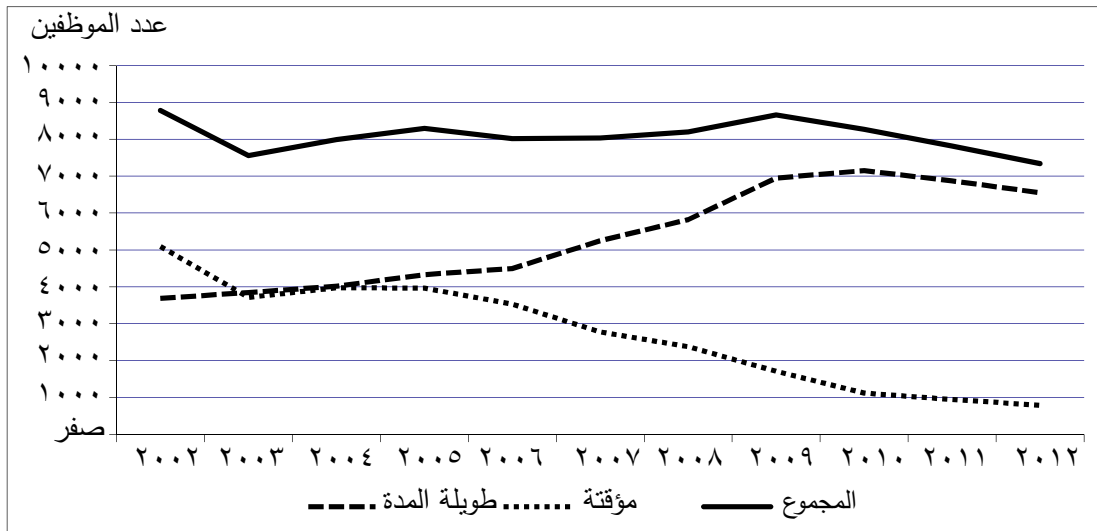
التكاليف الإدارية والإجرائية والموازنة بين الفوائد المحققة والتكاليف المباشرة المحتملة المقترنة بزيادة المساواة في الأجور والاستحقاقات.^١

٣٢- وأعيد النظر في سياسة التعيينات في أعقاب الأزمة المالية العالمية. فطبيعة ترتيبات التمويل المعتمدة في المنظمة جعلت المنظمة عرضة لآثار الأزمة إذ تتأثر إيرادات المنظمة من الاشتراكات المقدره بنسبة ٢٤٪ فقط ولا يمثل جزء كبير من المساهمات الطوعية المتبقية التزامات طويلة الأجل يمكن التنبؤ بها من جانب الجهات المانحة. وتصدياً لذلك ألغيت ٩٣٧ وظيفة مشغولة مؤقتة ومحددة المدة بين عام ٢٠١٠ وأواخر عام ٢٠١٢. وسلم بأن المنظمة لم تعد قادرة على مواصلة تطبيق سياسة للتعيينات تتطوي على التزامات طويلة الأجل أصبحت لا تتلاءم مع ترتيبات التمويل التي لا يمكن التنبؤ بها. واقتضى الأمر وضع إطار تعاقدى يسمح بتعزيز المرونة حتى تتمكن المنظمة من زيادة فعاليتها في إدارة القوى العاملة فيها في المستقبل.

٣٣- وبعد إجراء مشاورات مستفيضة بين المقر الرئيسي والأقاليم صمم نموذج تعاقدى يتسم بقدر أكبر من المرونة ويراعي أولويات المنظمة المتغيرة ووضع التمويل على حد سواء. واعتمدت التعديلات المقترحة في وقت لاحق في شباط/فبراير ٢٠١٣.

٣٤- وانخفض أيضاً عدد الموظفين المؤقتين خلال العقد الماضي من ٥٠٩١ موظفاً أي ٥٨,٠٪ من القوى العاملة في عام ٢٠٠٢ إلى ٧٨٩ موظفاً أي ١٠,٨٪ في عام ٢٠١٢. وتزامن الانخفاض في عدد الموظفين المعينين بعقود مؤقتة مع عملية إصلاح نظام العقود على الصعيد العالمي ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة وتواصل الاتجاه المسجل بسبب الأزمة المالية الأخيرة والعوائق الاقتصادية الأخرى (الشكل ٧).

الشكل ٧: التطور المسجل في أعداد الموظفين حسب نوع العقد على مدى فترة ٢٠٠٢-٢٠١٢



٣٥- وتمشياً مع التغييرات الأخيرة الطارئة على سياسة التعيينات نظراً إلى تأثير السياسة في الموظفين بعقود طويلة المدة تعتمد إدارة الموارد البشرية استعراض الوضع فيما يتعلق بالعقود المؤقتة بهدف تحديد مدى تلبية المستوى الحالي لملاك الموظفين بنسبة ١٠,٨٪ لاحتياجات المنظمة.

^١ انظر الوثيقة م١١/١١٨.

التوظيف

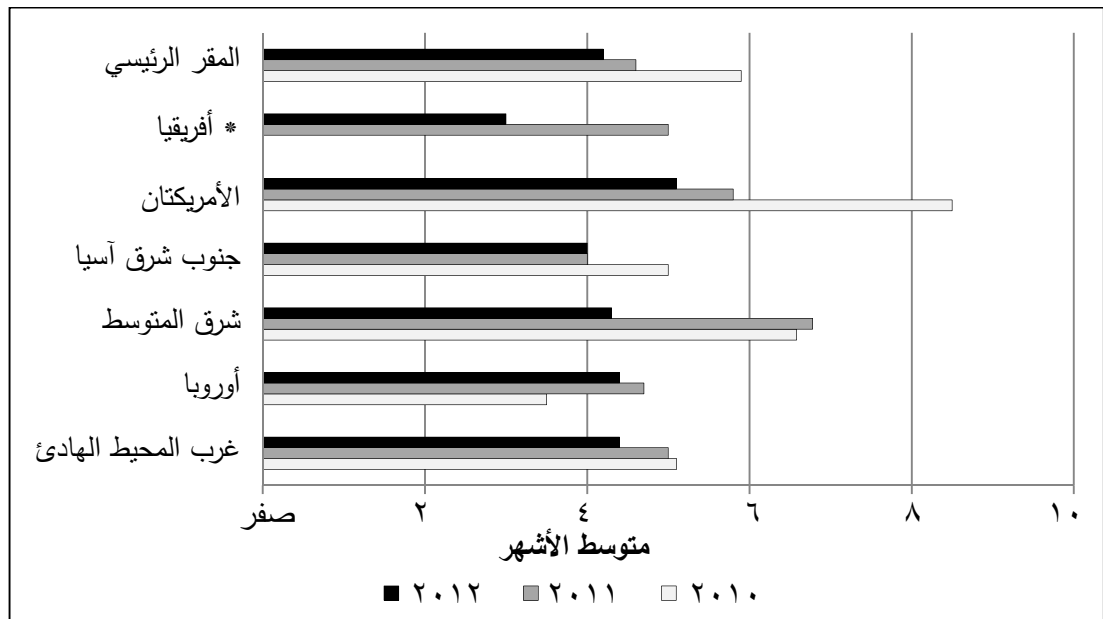
التوزيع حسب الرتبة

٣٦- تغيرت نسبة الموظفين حسب الرتبة تغيراً كبيراً في إطار توزيع الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا خلال العقد في الرتب من م٣ إلى م٥ (م٣: من ١٠,٩٪ إلى ١٤,٧٪؛ م٤: من ٢٧,٧٪ إلى ٣٦,٦٪؛ م٥: من ٣٩,٧٪ إلى ٣١,١٪) مما يجسد الممارسة المستمرة المتبعة لاستعراض جميع الوظائف الشاغرة وإعادة تقويم الرتب حسب الاقتضاء. وانخفض عدد الموظفين المعيّنين بعقود أطول أجلاً في عام ٢٠١٢ من مستوى الذروة المسجل في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ إلا أنه ما زال يفوق المستوى المسجل في عام ٢٠٠٨. ويفسر ذلك الانخفاض الاستعراض الأخير للبرامج الذي أدى إلى تقليص عدد الموظفين (انظر الجدول ١).

إجراءات الاختيار

٣٧- أصبحت إجراءات الاختيار أكثر فعالية كما يرد بيانه في الشكل ٨. وانخفض متوسط الوقت المكرس للإجراءات منذ إعلان الوظيفة الأولى حتى اتخاذ القرار بشأنها من حوالي ٥,٩ أشهر في عام ٢٠١٠ إلى ٤,٢ أشهر في عام ٢٠١٢.

الشكل ٨: الاتجاهات المسجلة في الأطر الزمنية لإجراءات الاختيار (٢٠١٠-٢٠١٢)



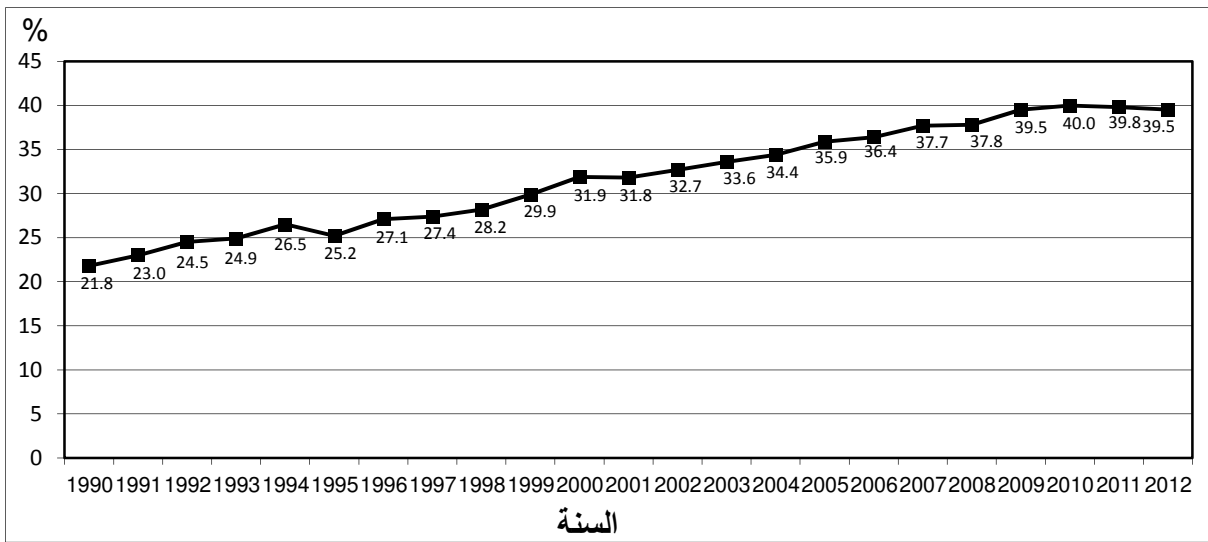
* لا تتوفر الأرقام لعام ٢٠١٠.

التوازن بين الجنسين

٣٨- عملت المنظمة منذ أن اعتمدت في عام ١٩٧٩ هدفاً الأول المتمثل في تحقيق نسبة ٢٠٪ من أجل زيادة تمثيل المرأة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ورفعت النسبة المستهدفة تحقيقها إلى ٥٠٪ في عام

١٩٩٧ بناءً على القرار ج ص ع ٥٠-١٦. واستجابة لذلك اتخذت الخطوات الرامية إلى تحقيق الهدف المنشود بما في ذلك أحكام التوظيف الخاصة لتبني المرشحات ومستوى عتبة توظيف المرأة بنسبة ٦٠٪ في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا ومراكز اتصال معنية بشؤون المرأة ومدعومة من الإدارة لمساندة الجهود على مستوى الدوائر بغية تحقيق الأهداف المنشودة في مجال التوازن بين الجنسين. وارتفعت نسبة تمثيل المرأة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا على مدى العقد الماضي من ٣٢,٧٪ في عام ٢٠٠٢ إلى ٣٩,٥٪ في منتهى عام ٢٠١٢ (الشكل ٩).

الشكل ٩: التطور المسجل في النسبة المئوية لتمثيل المرأة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، ٢٠١٢-١٩٩٠.



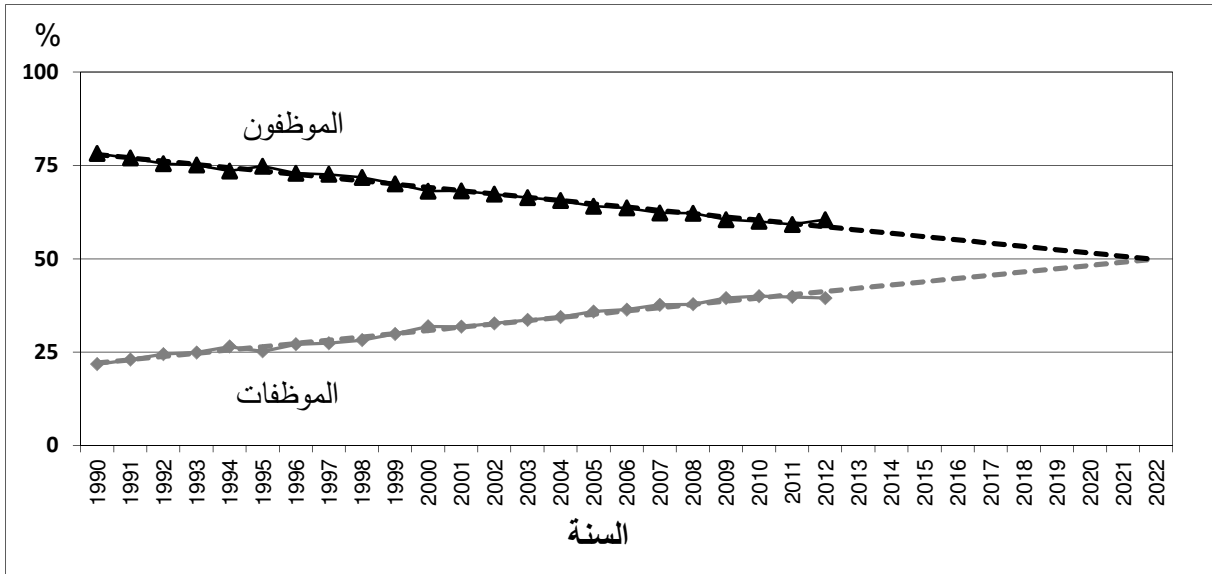
٣٩- ويحتمل تفسير الانخفاض الطفيف المسجل في النسبة المئوية لتمثيل المرأة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا خلال عام ٢٠١٢ نتيجة لوضع مرتسم جديد للبرامج التقنية وانخفاض عدد حالات التوظيف. وقد كانت نسبة النساء في تلك الفئات المسجلة في المقر الرئيسي تفوق عادة نسبتهن في معظم الأقاليم. ونتيجة لذلك، أثر الارتفاع النسبي في مستوى حالات تقليص عدد الموظفين التي شهدها المقر الرئيسي تأثيراً خاصاً في النسبة المئوية الإجمالية لتمثيل المرأة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ويبدو أن عمليات وضع مرتسم جديد في حد ذاتها اتسمت بحيادها من منظور الجنس.

٤٠- وارتفع عدد الموظفات في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين من نسبة ٢٩,٥٪ إلى نسبة ٣٩,٥٪ على مدى العقد. وقُلص اختلال التوازن بين الجنسين في فئة الخدمات العامة إذ انخفضت نسبة الموظفات من ٥٨,١٪ إلى ٥٢,٤٪. وجدير بالذكر أن النسبة المئوية للنساء اللواتي ترشحن لشغل الوظائف في المنظمة بلغت ٤٣,٢٪ في عام ٢٠١٠ و ٤٥,٨٪ في عام ٢٠١١ و ٤١,٢٪ في عام ٢٠١٢. ويرجى الرجوع إلى الجدول ١٦ للاطلاع على التوزيع حسب المكتب الرئيسي.

٤١- ويتضح من الأرقام أنه من الضروري تجديد الجهود لتبني المرشحات وتشجيعهن. وعموماً، يعد تكافؤ التمثيل بين الجنسين في المنظمة مجالاً لا بد من مواصلة بحثه وقد أدرج بالتالي في جدول أعمال المنظمة خلال

السنة المقبلة. وعلى الرغم من ذلك، تدل كل المؤشرات على إمكانية تحقيق التكافؤ بين الجنسين خلال العقد القادم (الشكل ١٠).

الشكل ١٠: إسقاطات التوجه نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

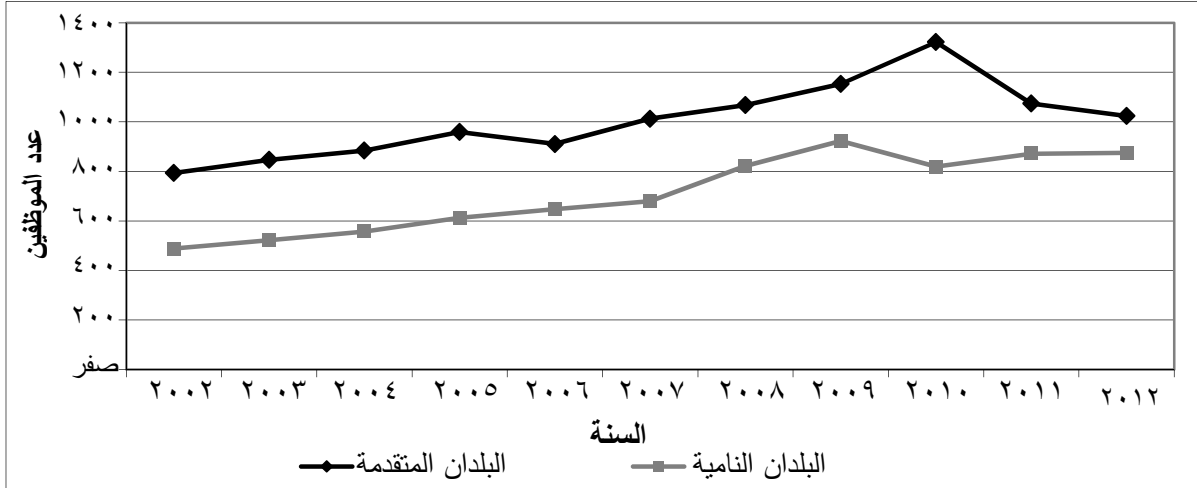


٤٢- وهناك مبادرة رئيسية في هذا المجال هي خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي هي عبارة عن إطار معتمد في نيسان/ أبريل ٢٠١٢ يرسى قاعدة مشتركة لفهم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأسلوباً مشتركاً لتحقيق هذه الغايات. ومن المتوقع أن تحقق جميع الوكالات ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة التكافؤ بين الجنسين في صفوف القوى العاملة فيها بحلول عام ٢٠١٧.

التمثيل الجغرافي

٤٣- فيما بين عامي ٢٠٠٢ و٢٠١٢، ارتفعت نسبة موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا من مواطني البلدان النامية من ٤١,٦٪ إلى ٤٦,٦٪. ويجسد الشكل ١١ هذا الاتجاه التصاعدي بدلالة أعداد الموظفين.

الشكل ١١: تطوّر أعداد موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في الوظائف المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي (٢٠٠٢-٢٠١٢)



٤٤- وفي عام ٢٠١٢، كانت المنظمة تضم ١٩٦ دولة عضواً، بما في ذلك كرواتيا والجمهورية التشيكية وصربيا وسلوفاكيا وسلوفينيا وجنوب السودان وتيمور-لشتي، وهي الدول الأعضاء التي قُبلت خلال العقد.

٤٥- وفي عام ١٩٩٩، كانت ١٢٠ دولة عضواً واقعة ضمن نطاق التمثيل المقرر لوظائف الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، علماً بأن ١٥ منها كانت زائدة التمثيل و١٣ ناقصة التمثيل و٤٣ غير ممثلة. وفي عام ٢٠١٢، كانت ٩٩ دولة عضواً فقط واقعة ضمن نطاق التمثيل المقرر، منها ٤٨ زائدة التمثيل وعشر ناقصة التمثيل و٣٩ غير ممثلة. وحالياً، تُمثّل ٢٠ دولة عضواً إجمالاً من الدول الأعضاء الأعلى تمثيلاً نسبة ٥٣,١٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. وفي حين أن عدد الموظفين المنتمين للبلدان النامية قد ازداد بالقيمة المطلقة على مدى العقد الأخير، فإن عدد الموظفين المنتمين للبلدان المتقدمة ازداد هو أيضاً، بحيث ظل التمثيل الناقص النسبي للبلدان النامية ثابتاً إلى حد ما. وكما في حالة سدّ الثغرة القائمة بين الجنسين عبر المنظمة، يحتاج الأمر إلى بذل جهود محددة الأهداف لإصلاح هذه الاختلالات الجغرافية، بما في ذلك التحليل المستمر لإحصاءات توصيف التنوع واستبانة ثغرات التخطيط وتحديد مجموعات ذات أولوية للاضطلاع بأنشطة مستندة إلى توصيف تنوع الموظفين واحتياجات التوظيف المستقبلية.

جهود التواصل وإدارة المواهب

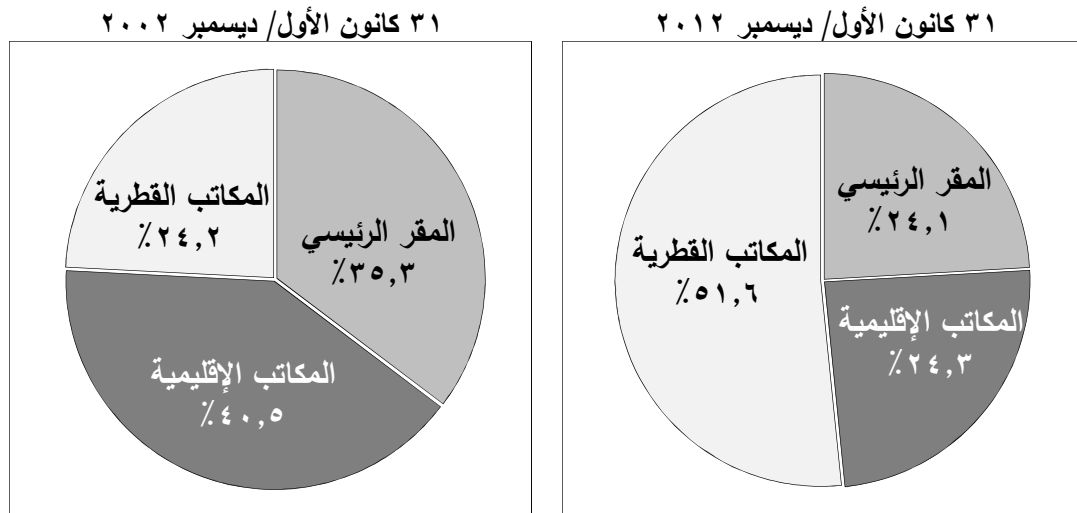
٤٦- تنطوي إدارة المواهب على تصميم وتنفيذ استراتيجيات وسياسات ونظم من أجل ضمان أن بالإمكان اجتذاب أفراد ذوي مؤهلات عالية وتوظيفهم واستبقائهم وتنمية مهاراتهم. وفي كل عام، يزور المنظمة حوالي ٥٠٠ متدرب داخلي من أجل العمل مع البرامج التقنية والإدارية على السواء في مجالاتهم المختارة والتعلم بشأن كيفية عمل منظمة دولية. وهم يوفرون مجموعة مواهب ممتازة يُمكن توظيفها في المستقبل. وعلاوة على ذلك، يتواصل الاتصال بالرابطات المهنية في مجال الصحة والمؤسسات الأكاديمية والمواقع الشبكية المتخصصة في التوظيف

وإقامة الشبكات. وأما جهود التواصل من أجل توفير ضمان النوعية فتشمل استخدام شركات مهنية متخصصة في البحث والتقييم من أجل المساعدة على شغل الوظائف العليا في المنظمة.

التنقل والتناوب

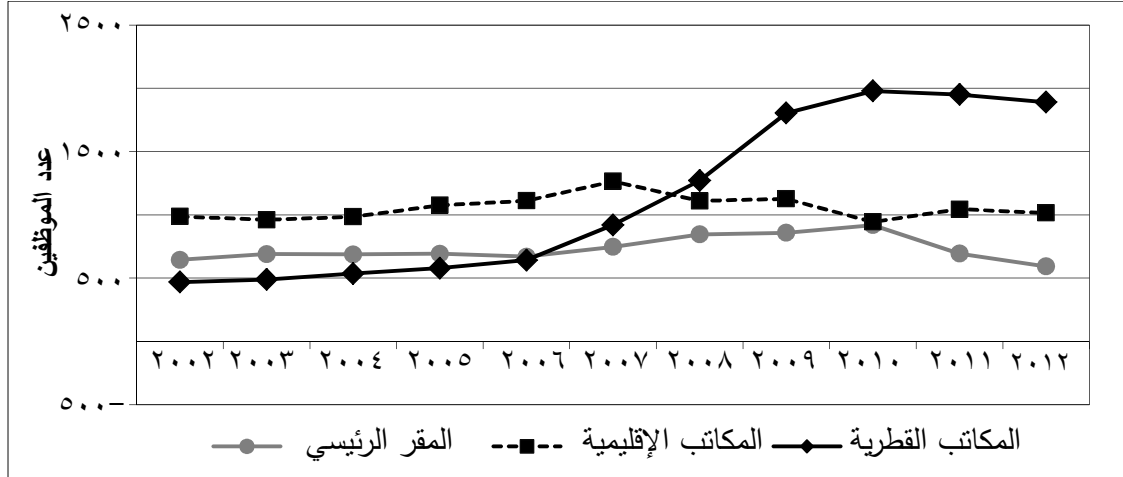
٤٧- في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢، كان ٣٥,٣٪ من موظفي المنظمة المعيّنين بعقود طويلة المدة يعملون في المقر الرئيسي و ٤٠,٥٪ في المكاتب الإقليمية و ٢٤,٢٪ في المكاتب القطرية. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ كان التوزيع ٢٤,١٪ و ٢٤,٣٪ و ٥١,٦٪، على الترتيب (الشكل ١٢).

الشكل ١٢: مقارنة توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠١٢، حسب نوع المكتب



٤٨- وقد تضاعفت النسبة المئوية للموظفين العاملين في المكاتب القطرية على مدى السنوات العشر الأخيرة، بما يمثل توزيعاً أكثر توازناً واستراتيجية للموارد البشرية ودعمًا محسنًا لعمليات المنظمة القطرية. ويبين الشكل ١٣ أن أعداد موظفي فئة الخدمات العامة على مستوى المكاتب القطرية ازدادت تدريجياً بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦، وعلى نحو أسرع بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٠، قبل أن تبدأ في التناقص. ومنذ عام ٢٠١٠، انخفض عدد موظفي الخدمات العامة في المقر الرئيسي أيضاً. وخلال الفترة نفسها، ظلت أعداد موظفي الخدمات العامة ثابتة نسبياً في المكاتب الإقليمية (الشكل ١٣).

الشكل ١٣: تطور أعداد موظفي فئة الخدمات العامة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠١٢، حسب نوع المكتب الرئيسي

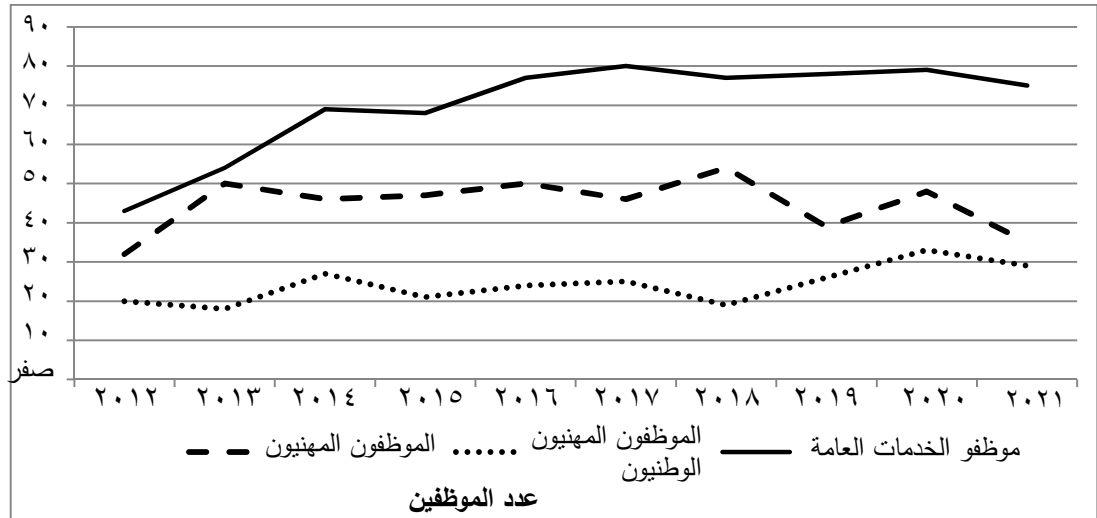


٤٩- وقد أدى الأخذ بقائمة عالمية بأسماء رؤساء المكاتب القطرية التابعة للمنظمة في عام ٢٠٠٩ إلى تيسير تنقل الموظفين المهنيين.

تخطيط تعاقب الموظفين

٥٠- وفقاً للإسقاطات الحالية، يتوقع تقاعد ٩٨٣ موظفاً يمثلون ١٥,٠٪ من مجموع القوى العاملة و ١٩,٩٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا خلال السنوات الخمس المقبلة (الجدول ١٠ والشكل ١٤). وخلال السنوات العشر المقبلة، من المتوقع تقاعد ٢١١٤ موظفاً يمثلون ٣٢,٣٪ من مجموع القوى العاملة و ٤١,٨٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ويبين الشكل ١٤ حالات التقاعد التي تحدث خلال السنة التقويمية وليس في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر. وإن نسبة يُعتد بها من الأشخاص الذين تعيّنهم المنظمة هم من المتخصصين في مجالاتهم الذين ينضمون إلى المنظمة عموماً عندما تتراوح أعمارهم بين ٣٥ و ٤٥ عاماً. وإذا أسقطنا ذلك إلى سن التقاعد، فمن المتوقع أن تتقاعد نسبة تتراوح بين ٤٠٪ و ٥٠٪ من القوى العاملة كل ١٠ سنوات. وقد جرى مؤخراً الأخذ بممارسة تقضي بإعادة تقييم كل وظيفة تشغر واتخاذ قرار بشأن ما إذا كان ينبغي الإبقاء عليها أو إعادة تصميمها أو الغاؤها.

الشكل ١٤: تقديرات الموظفين المتوقع خلال العقد المقبل



٥١- ويتعرقل تخطيط القوى العاملة والتطوير التنظيمي بسبب شح الموارد المالية والبشرية على السواء في بيئة تتسم بشدة التنافس. وبالتالي ينبغي توفير فرص لتدريب الموظفين وتنمية قدراتهم لكي يتمكنوا من الاضطلاع بمسؤوليات إضافية بما يتماشى مع أهداف التعلّم وتنمية القدرات وإدارة الأداء داخل المنظمة.

عملية إعادة الهيكلة

٥٢- خلال السنوات الثلاث الماضية، أُجريت عمليات استعراض وظيفي في عدّة مجالات من أجل تحسين مواءمة وظائف المنظمة الأساسية مع الإصلاح الاستراتيجي. وأعقب الاستعراضات عملية إعادة توصيف مناظرة للوظائف القائمة وأعيد انتداب بعض الموظفين داخل الهيكل الجديد. ومنذ عام ٢٠١٠، تعلقت عمليات إعادة الانتداب وإنهاء الخدمة أساساً بموظفين في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأفريقيا. وقُدّمت خدمات موسعة لدعم التحوّل الوظيفي إلى جميع الموظفين في شكل دورات لإعداد السير الذاتية وحلقات عمل للتواصل وجلسات فردية. واستفاد حوالي ١٥٠ موظفاً من خدمات الدعم الفردي داخلياً، في حين استفاد ٢٠ موظفاً أيضاً من خدمات شركة خارجية متخصصة في مجال التحوّل الوظيفي.

٥٣- ومنذ عام ٢٠١٠، انخفض عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة أو عقود مؤقتة بمقدار ٩٣٧ أو ١١,٣٪. وفي المقر الرئيسي، انخفض عدد الموظفين بمقدار ٤٩١ أو ١٩,٣٪. وفي المكتب الإقليمي لأفريقيا بمقدار ٣٠٤ أو ١١,٥٪. وحدث الانخفاض المتبقي في أقاليم أخرى. ومنذ آذار/مارس ٢٠١٢، حدث انخفاض قدره ٧ ملايين دولار أمريكي تقريباً شهرياً في التكاليف المرتبطة بالمرتبات، وهو ما يمثل وفراً إجمالياً بنسبة ٨,٥٪.

إدارة تنمية قدرات الموظفين

أنشطة التعلّم وتنمية القدرات

٥٤- منذ أوائل عام ٢٠٠٤، والمنظمة تستثمر في تعلّم الموظفين وتنمية قدراتهم، في إشارة واضحة إلى أهمية التعلّم كجزء لا يتجزأ من تحسين أداء الموظفين. ويُمثل إنشاء لجنة التعلّم العالمية شكلاً جديداً من تصريف

الشؤون في مجال التعلّم، حيث تشمل استبانة الاحتياجات فيما يتعلق بالتعلم وإدارة الموارد وتقييم حصائل التعلّم. وتوائم اللجنة التعلّم وتنمية القدرات مع التوجهات والأولويات الاستراتيجية للمنظمة عن طريق وضع سياسات فيما يتعلق بجائزة تنمية قدرات الموظفين وتخصيص الموارد وفقاً للتوجهات الاستراتيجية. وهي ترصد أيضاً التقدم وتقيم أثر التعلّم. ويتمثل تطوّر رئيسي في المنصة العالمية للتعلّم الإلكتروني ونظام إدارة التعلّم، المقرر استهلالهما في أيلول/سبتمبر ٢٠١٣. والأهداف الرئيسية للتعلّم الإلكتروني هي فعالية التكاليف وتحسين فرص التدريب لجميع الموظفين. ويُدعم هذا التعلّم بإطار يشمل العناصر الثلاثة التالية: معايير المنظمة بشأن التعلّم الإلكتروني - مبادئ توجيهية لوضع المقررات الدراسية وتنفيذها وتسييرها؛ وسياسة المنظمة بشأن التعلّم الإلكتروني - التي تحدد أهداف برنامج التعلّم الإلكتروني؛ وبرنامج OpenECB Check - وهي نظام للاعتماد وتحسين النوعية.

٥٥- وتحتل مكان الصدارة في مبادرة التعلّم الإلكتروني منصة المنظمة للتعلّم الإلكتروني - وهي بنية تحتية خاصة بالتعلّم يجري التحكم فيها بواسطة البرمجيات وتُحاكي التعلّم في قاعات الدراسة. ولهذه المنصة عدّة أهداف، منها تجميع كل مقررات التعلّم الإلكتروني الدراسية في منصة وحيدة وموحدة؛ وتوفير مقررات دراسية وفق نموذج معياري للمنظمة؛ والسماح بإجراء المقارنات بين مجتمعات تعلم محددة، كالأقاليم أو المجالات التقنية، وكذلك فيما يتعلق بجنس الموظفين ورتبتهم ومجال خبرتهم؛ واستكمال التدريب الذي يجري وجهاً لوجه. ويُعزّم أن تشمل منصة التعلّم الإلكتروني في البداية وحدات تتراوح بين التدريب التمهيدي العالمي والأمن في الميدان من ناحية ومواضيع خاصة بوظائف معينة في مجالات الإدارة والقيادة والشؤون المالية والميزانية وإدارة الموارد البشرية من ناحية أخرى. وفي حينه، سوف تشمل المنصة أيضاً وحدات تقنية محددة. وسوف تتاح المقررات الدراسية لجميع الموظفين.

إدارة الأداء

٥٦- تستخدم المنظمة نظام تطوير إدارة الأداء، الذي بدأ الأخذ به في عام ٢٠٠٢، كأداة جنيسة لتقييم الأداء وتوجيه تنمية القدرات. وقد حوّلت العملية الورقية السابقة الآن إلى صيغة إلكترونية عبر المنظمة. وهي إلزامية لجميع الموظفين وتشمل عملية استعراض في منتصف المدة وفي نهاية الدورة لخطّة عمل يجري إعدادها في بداية العام. وعلى الرغم من أن نظام تطوير إدارة الأداء هو بكل وضوح أداة لتقييم الأداء، فينبغي التركيز بدرجة أكبر على قيمة النظام الكبيرة في إدارة الأداء. ويجري التفكير في اتباع نهج منفتح يعزز من إدارة الأداء، مع تركيز قوي على استخدام التعقيبات المتلقاة من النظام لتشجيع التعلّم وتنمية قدرات الموظفين في دورة الأداء المقبلة. وتماشياً مع هذا النهج، سيجري تقييم جميع المديرين من حيث قدرتهم على إدارة الأداء بفعالية.

صحة الموظفين ورفاههم

٥٧- يتمثل أحد الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في تحسين صحة الموظفين ورفاههم. وعموماً، يشمل ذلك التزاماً بحماية وتعزيز الصحة والأمن في العمل وصياغة سياسات وممارسات من شأنها أن تضمن توازناً مناسباً بين العمل والحياة. وقد استُهلّت بالفعل عدّة مبادرات، منها ترتيبات بشأن عمل الموظفين لبعض الوقت والإجازات الدراسية والإجازات الوالدية وإجازات الأمومة والأخذ بتجربة العمل عن بعد. وتشمل التدابير الإضافية التي اتخذتها الخدمات الصحية والطبية لدعم صحة الموظفين ورفاههم تنظيم حلقات دراسية ومجموعة من الدورات التدريبية خلال وقت الغداء في المقر الرئيسي والأقاليم، مثل حلقات عمل بشأن الحدّ من الإجهاد والتواصل بين الثقافات في مكان العمل ودورات شهرية بشأن الإسعافات الأولية ودورات تذكيرية. والخدمات الطبية

ممثلة أيضاً في الفريق العامل المعني بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي تتراسه المنظمة، والذي يتبع شبكة الموارد البشرية المشتركة بين الوكالات.

٥٨- وخلال عام ٢٠١٢، أكملت الخدمات الصحية والطبية تنفيذ قاعدة البيانات الطبية العالمية المستندة إلى الإنترنت في الأقاليم والمقر الرئيسي. وسوف تيسر قاعدة البيانات الجديدة رصد صحة الموظفين على الصعيد العالمي وإنتاج الإحصاءات العالمية وتخطيط التدابير التكييفية والوقائية في مكان العمل. وعلى مدى العقد الماضي، رصدت الخدمات الصحية والطبية الموظفين خلال الإجازات المرضية على نحو أوثق. ويجري حالياً رصد الإجازات المرضية والإجازات المرضية الخاضعة لتغطية تأمينية على السواء شهرياً، وذلك بالتعاون مع مركز الخدمات العالمي والإدارة الكائنة في المقر الرئيسي المعنية بالتأمين الصحي للموظفين والموارد البشرية. فقد تبين أن متابعة تقدم المرضى ييسر من عودتهم إلى العمل.

الخدمات والأدوات

نظام الإدارة العالمي ومركز الخدمات العالمي

٥٩- ثمة مبادرتان رئيسيتان لهما أثر مباشر على وظائف الموارد البشرية وهما نظام الإدارة العالمي ومركز الخدمات العالمي في كوالالمبور، وقد دخل كلاهما حيز التشغيل في تموز/ يوليو ٢٠٠٨ من أجل زيادة فعالية المنظمة وكفاءتها. ويوفر مركز الخدمات العالمي الدعم وتكنولوجيا المعلومات والمشتريات والموارد البشرية والخدمات المالية لجميع المكاتب على الصعيد العالمي. وبعد الأخذ بنظام الإدارة العالمي، ظهرت مشاكل مرتبطة بمراحله الأولى، وقد أثار تقرير عن مراجعته في عام ٢٠٠٩ مخاوف بشأن نوعية البيانات في قاعدة بيانات الموارد البشرية. وأنشئ فريق مشروع للاضطلاع بالأنشطة التي من شأنها أن تضمن سلامة البيانات في المستقبل ولتنشيط النظام قبل الأخذ به في الأقاليم. وبفضل التحسينات المتواصلة، صار نظام الإدارة العالمي الآن أكثر رسوخاً وصارت البيانات أفضل نوعية.

الفرع الثالث

٦٠- نظرة على مستقبل إدارة الموارد البشرية واستعراض أهداف عملية الإصلاح.

إصلاح الموارد البشرية

٦١- إن إصلاح الموارد البشرية جزء لا يتجزأ من إصلاح المنظمة، وهو يهدف إلى إعداد المنظمة للتصدي لتحديات القرن الحادي والعشرين الصحية التي مافتئت تزداد تعقيداً. وثمة ثلاثة أهداف لعملية إصلاح المنظمة،^١ ألا وهي: تحسين الحاصلات الصحية، بحيث تفي المنظمة بتوقعات دولها الأعضاء وشركائها في التصدي للأولويات الصحية العالمية المتفق عليها، مع تركيزها على الإجراءات والمجالات التي تضطلع المنظمة فيها بوظيفة فريدة أو تتسم بميزة نسبية وتمويلها على نحو ييسر هذا التركيز؛ وتدعيم الاتساق في مجال الصحة العالمية، بحيث تضطلع المنظمة بدور قيادي في تمكين مجموعة واسعة من الأطراف الفاعلة من الإسهام بنشاط وفعالية في تحسين صحة جميع الشعوب؛ والسعي إلى الامتياز من أجل تمكين المنظمة من أن تصير فعالة وكفوة ومستجيبة وموضوعية وشفافة وقابلة للمساءلة.

١ يرجى الرجوع إلى وثائق عملية إصلاح المنظمة في الموقع

http://www.who.int/about/who_reform/documents/ar/index.html.

الركائز الأربع لإصلاح الموارد البشرية

٦٢- تماشياً مع جدول أعمال الإصلاح على نطاق المنظمة، حُدِّت أربع ركائز لإصلاح الموارد البشرية تُجسِّد ما يلي: قوى عاملة تتسم بمزيد من المرونة وسياسة للتعيين تشمل استقدام الموظفين وإدارة مستويات ملاك الموظفين والاستخدام الفعّال لغير الموظفين على نحو يسمح للمنظمة بالاستجابة بسرعة للاحتياجات من الموظفين؛ وقوى عاملة أكثر حركة يكون التناوب والتنقل بالنسبة لها جزءاً من نهج متكامل للتطور الوظيفي يشمل أدوات من قبيل جرد المهارات وأداة متاحة عبر الإنترنت لرسم المسار الوظيفي؛ وثقافة للأداء العالي مستندة إلى عمليات وأدوات محسّنة لإدارة الأداء وسياسات تكملية بشأن الجوائز والتتويه والإنجازات والمساعدة وتحسين الأداء؛ وتنمية قدرات الموظفين وتعلّمهم على نحو معزّز من خلال نظام للتعلّم الإلكتروني يشمل المنظمة بأسرها وبرنامج للتنمية الإدارية. ويُعتزم الأخذ في عام ٢٠١٣ باستراتيجية جديدة للموارد البشرية تتضمن هذه الركائز الأربع. وإضافة إلى ذلك، سوف تُستهل الأنشطة ذات الأولوية التالية الخاصة بالموارد البشرية أو تُستكمل في عام ٢٠١٣: وضع معايير لتصميم هياكل العاملين، بما في ذلك حدود قصوى لأعداد الموظفين، لجميع مكاتب المنظمة؛ ومواءمة ممارسات الاختيار عبر المنظمة؛ ومزيداً من التقليل في الزمن اللازم للتعيين؛ وتصميم وتطوير مسارات وظيفية للموظفين عبر المجالات الوظيفية؛ واستكمال دليل لإدارة الأداء؛ ووضع قواعد بشأن التقييم الموضوعي للسياقات والأداء؛ واستبانة المجالات الوظيفية التي يُمكن فيها توصيف الوظائف بطريقة جنيسة أو معيارية من أجل تيسير التنقل؛ وإطلاق منصّة التعلّم الإلكتروني واستهلال بعض الدورات الدراسية الإلزامية لجميع الموظفين ودورات أخرى للفئات المقصودة.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٦٣- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

قائمة الجداول*

ترد أدناه الجداول المشار إليها في الفقرات السابقة لتيسير الرجوع إليها (المعلومات الواردة فيها هي المتوافرة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ ما لم يُنص على غير ذلك):

١	عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة وبعقود مؤقتة
٢	توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة، حسب المكتب الرئيسي والرتبة والجنس
٣	ملخص للبلدان غير المندرجة ضمن النطاق، حسب الإقليم
٤-أ	توزيع الموظفين المعيّنين في وظائف تُحسب لأغراض التمثيل الجغرافي، حسب البلدان الأصلية
٥	توزيع الموظفين المعيّنين في وظائف لا تُحسب لأغراض التمثيل الجغرافي، حسب البلدان الأصلية
٦	الموظفون حسب السن والجنس والمكتب الرئيسي
٧	الموظفون حسب الرتبة والسن، كل المواقع
٨	الموظفون حسب مدة الخدمة
٩	التعيينات التي جرت اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢
١٠	الاسقاطات الخاصة بتقاعد الموظفين
١١	إجمالي الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، حسب المكتب الرئيسي وإقليم الجنسية
١٢	تنقل الموظفين، إعادة الانتداب: تغيير مركز العمل
١٣	توزيع الوظائف المشغولة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا عبر المجموعات المهنية الرئيسية
١٤	عدد العقود الخاصة بغير الموظفين، حسب المكتب الرئيسي
١٥	عدد الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين، حسب الإقليم والبلدان المانحة
١٦	عدد الطلبات المقدمة للتوظيف في المنظمة: التوزيع حسب جنس المتقدمين ومكتب المنظمة الرئيسي

* ترد هذه الجداول بالإنكليزية فقط، ويمكن الحصول على نسخ منها بالفرنسية عند الطلب.

TABLE 1. NUMBER OF STAFF HOLDING LONG-TERM AND TEMPORARY APPOINTMENTS

Category	Headquarters	Special programmes and collaborative arrangements ^a	Africa	The Americas	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	Total
Long-term appointments									
Fixed-term appointments									
Professional and higher category staff	356	76	150	98	54	96	96	85	1 011
National professional staff	43	0	428	5	21	49	54	48	648
General service staff	267	11	734	44	101	93	175	148	1 573
Total	666	87	1 312	147	176	238	325	281	3 232
Continuing appointments									
Professional and higher category staff	539	54	204	15	77	96	84	75	1 144
National professional staff	1	0	146	1	21	37	25	17	248
General service staff	415	48	568	7	264	138	303	182	1 925
Total	955	102	918	23	362	271	412	274	3 317
Total number of long-term appointments	1 621	189	2 230	170	538	509	737	555	6 549
Temporary appointments									
Temporary appointments under Staff Rule 420.4									
Professional and higher category staff	122	27	59	4	39	13	64	33	361
National professional staff	2	0	16	0	43	2	22	21	106
General service staff	84	9	27	4	104	11	32	37	308
Total	208	36	102	8	186	26	118	91	775
Temporary appointments of 60 days or less									
Professional and higher category staff	3	0	0	0	0	0	1	0	4
National professional staff	0	0	1	0	0	0	0	0	1
General service staff	5	1	1	0	0	0	0	2	9
Total	8	1	2	0	0	0	1	2	14
Total number of temporary appointments	216	37	104	8	186	26	119	93	789
Total number of staff	1 837	226	2 334	178	724	535	856	648	7 338

^a This column includes: the Secretariat of the Roll Back Malaria Partnership, the Secretariat of the Stop TB Partnership, the Partnership for Maternal, Newborn and Child Health, the Health Metrics Network, the Alliance for Health Policy and Systems Research, the Global Health Workforce Alliance and the United Nations System Standing Committee on Nutrition.

TABLE 2. DISTRIBUTION OF STAFF HOLDING LONG-TERM APPOINTMENTS BY MAJOR OFFICE, GRADE AND SEX^a

Professional and higher category staff

Major office	P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		Total		Percentage										
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F									
Headquarters <i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	8	28	36	61	93	154	147	165	312	186	97	283	54	18	72	22	4	26	8	4	12	486	409	895	54.3	45.7	
Africa	0	0	2	4	6	6	18	24	16	21	37	30	20	50	6	2	8	3	2	5	0	0	0	63	67	130	48.5	51.5	
The Americas	0	0	7	4	11	33	14	47	126	39	165	73	13	86	33	10	43	0	1	1	1	0	1	273	81	354	77.1	22.9	
South-East Asia	0	1	3	8	11	5	7	12	43	30	73	10	4	14	1	0	1	0	0	0	0	1	1	62	51	113	54.9	45.1	
Europe	0	0	0	0	0	7	3	10	20	10	30	44	25	69	18	1	19	0	2	2	1	0	1	90	41	131	68.7	31.3	
Eastern Mediterranean	2	7	9	10	17	27	24	16	40	23	28	51	24	22	46	12	5	17	1	0	1	0	1	96	96	192	50.0	50.0	
Western Pacific	2	1	3	3	6	9	14	9	23	41	15	56	34	20	54	24	5	29	4	1	5	1	0	123	57	180	68.3	31.7	
	0	0	0	1	1	3	3	6	47	18	65	44	24	68	14	4	18	1	0	1	1	0	1	110	50	160	68.8	31.3	
Total	4	9	33	68	101	153	163	316	463	326	789	445	225	670	162	45	207	31	10	41	12	6	18	1 303	852	2 155	60.5	39.5	
Percentage by grade	30.8	69.2	100.0	32.7	67.3	100.0	48.4	51.6	100.0	58.7	41.3	100.0	66.4	33.6	100.0	78.3	21.7	100.0	75.6	24.4	100.0	66.7	33.3	100.0	60.5	39.5	100.0		
Percentage of total		0.6			4.7			14.7			36.6			31.1			9.6			1.9			0.8					100.0	

National Professional Officers

Major office	A		B		C		D		Total		Percentage						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Headquarters*	1	1	2	12	14	26	0	0	0	22	22	44	50.0	50.0			
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0			
Africa	11	2	13	134	37	171	259	123	382	7	1	8	411	163	574	71.6	28.4
The Americas	0	1	1	1	2	3	1	0	1	1	0	1	3	3	6	50.0	50.0
South-East Asia	4	2	6	6	6	12	15	8	23	1	0	1	26	16	42	61.9	38.1
Europe	6	6	12	22	35	57	8	9	17	0	0	0	36	50	86	41.9	58.1
Eastern Mediterranean	2	2	4	31	17	48	16	6	22	4	1	5	53	26	79	67.1	32.9
Western Pacific	1	8	9	13	18	31	9	15	24	0	1	1	23	42	65	35.4	64.6
Total	25	22	47	219	129	348	317	168	485	13	3	16	574	322	896	64.1	35.9
Percentage by grade	53.2	46.8	100.0	62.9	37.1	100.0	65.4	34.6	100.0	81.3	18.8	100.0	64.1	35.9	100.0		
Percentage of total			5.2			38.8			54.1		1.8				100.0		

¹ Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes).

* National Professional Officers appearing under headquarters are located in offices outside Geneva (e.g. Addis Ababa, Kobe, Kuala Lumpur).

General service staff

Major office	G1			G2			G3			G4			G5			G6			G7			Total			Percentage		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	
Headquarters	0	0	0	1	0	1	15	6	6	21	24	101	125	59	261	320	54	150	204	4	7	11	157	525	682	23.0	77.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	9	5	32	37	2	10	12	0	1	1	7	52	59	11.9	88.1
Africa	26	13	39	458	8	458	96	17	113	113	55	94	149	58	126	184	74	113	187	92	80	172	851	451	1302	65.4	34.6
The Americas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	10	13	2	11	13	8	18	26	0	2	2	11	40	51	21.6	78.4
South-East Asia	5	1	6	62	0	62	33	9	42	42	28	29	57	43	65	108	34	14	48	28	14	42	233	132	365	63.8	36.2
Europe	0	0	0	12	0	12	15	6	21	6	24	30	30	26	113	139	10	17	27	1	1	2	70	161	231	30.3	69.7
Eastern Mediterranean	33	2	35	51	1	52	47	1	48	48	24	64	88	36	104	140	40	37	77	13	25	38	244	234	478	51.0	49.0
Western Pacific	3	5	8	21	0	21	24	7	31	31	6	52	58	7	95	102	25	53	78	7	25	32	93	237	330	28.2	71.8
Total	67	21	88	597	9	606	230	46	276	100.0	27.4	72.6	100.0	22.6	77.4	100.0	37.5	62.5	100.0	145	155	300	1666	1832	3498	47.6	52.4
Percentage by grade	76.1	23.9	100.0	98.5	1.5	100.0	83.3	16.7	100.0	27.9	27.4	72.6	100.0	22.6	77.4	100.0	37.5	62.5	100.0	48.3	51.7	100.0	47.6	52.4	100.0	47.6	52.4
Percentage of total			2.5			17.3			7.9		29.8		15.0		29.8		18.8		8.6		8.6		100.0		100.0		100.0

M – male, F – female, T – total.

TABLE 3. SUMMARY OF COUNTRIES NOT WITHIN RANGE, BY REGION

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Africa	Lesotho Swaziland		Benin Burkina Faso Burundi Cameroon Congo Côte d'Ivoire Democratic Republic of the Congo Ethiopia Ghana Kenya Malawi Mali Nigeria Rwanda Senegal South Africa Togo Uganda United Republic of Tanzania Zambia Zimbabwe
The Americas	Antigua and Barbuda Bahamas Barbados Grenada Haiti Jamaica Paraguay Puerto Rico* Saint Kitts and Nevis Saint Lucia Saint Vincent and the Grenadines Suriname		Canada Peru
South-East Asia		Indonesia	Bangladesh India Nepal Sri Lanka

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Europe	Andorra Cyprus Lithuania Luxembourg Monaco Montenegro San Marino	Austria Israel Portugal	Belgium Denmark France Ireland Italy Netherlands Spain Sweden Switzerland United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
Eastern Mediterranean	Kuwait Oman Qatar United Arab Emirates	Saudi Arabia	Egypt Iran (Islamic Republic of) Jordan Lebanon Pakistan Sudan Tunisia
Western Pacific	Brunei Darussalam Cook Islands Kiribati Lao People's Democratic Republic Marshall Islands Micronesia (Federated States of) Nauru Niue Palau Papua New Guinea Samoa Tokelau* Tuvalu Vanuatu	China Japan Republic of Korea Singapore Viet Nam	Australia Malaysia New Zealand Philippines

* Associate Member.

**TABLE 4a. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION,^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States in the African Region

Country	Range	Staff by grade and sex																All professional staff				
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total		
Algeria	2-10					1	1			3	2	2								5	4	9
Angola	1-8			1				2			1	1					1			6	1	7
Benin	1-8							7			2									9	1	10
Botswana	1-8														1					0	1	1
Burkina Faso	1-8		1	2			4	3	4			1								11	4	15
Burundi	1-8						2	2	2	2	3									7	4	11
Cameroon	1-8		1	3	1		7				1	2	1							12	4	16
Cape Verde	1-7												1							0	1	1
Central African Republic	1-8						1				1									3	0	3
Chad	1-8			2			1				2	1								6	0	6
Comoros	1-7										1									1	0	1
Congo	1-8		1			4		1			3									10	0	10
Côte d'Ivoire	1-8			1			2	1	4	1			2							7	4	11
Democratic Republic of the Congo	2-12			2			12	1	3		1			1						19	1	20
Equatorial Guinea	1-7										1									1	0	1
Eritrea	1-8						3													3	0	3
Ethiopia	2-12		1	2			9	4	5	1	1	1	1							17	7	24
Gabon	1-8					2	1				1									2	2	4
Gambia	1-8						7													7	0	7
Ghana	1-8			1	1	1	4	4	4		2	1					1			12	7	19
Guinea	1-8		1				3		2	1	1									7	1	8
Guinea-Bissau	1-8						1	1	1	1	1									2	2	4
Kenya	1-10			1	2	5	6	4	1	2										12	9	21
Lesotho	1-8																			0	0	0
Liberia	1-8			1																1	0	1
Madagascar	1-8					1	1	1	1											2	2	4
Malawi	1-8			1			3	1	5											9	1	10
Mali	1-8			1			7		7		1									16	0	16

Country	Range	Staff by grade and sex														All professional staff							
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total			
Mauritania	1-8			1				2							1						5	0	5
Mauritius	1-8			1		1	1	1							1						4	1	5
Mozambique	1-8							2							1	1					1	3	4
Namibia	1-8							1													2	1	3
Niger	1-8					2		1		3					1						5	2	7
Nigeria	4-14					3		8	1	6	1	2									19	2	21
Rwanda	1-8			2		1		3		10		1									16	1	17
Sao Tome and Principe	1-7							1													1	0	1
Senegal	1-8							4	3	5	2	1	1								10	7	17
Seychelles	1-7									1											0	1	1
Sierra Leone	1-8							1			2										1	3	4
South Africa	4-11					1	1	2		5	2	1									6	6	12
Swaziland	1-7																				0	0	0
Togo	1-8					2		4	1	3					1						10	1	11
Uganda	1-8			1		1		8	4	6	1	1									17	5	22
United Republic of Tanzania	1-10					1	3	3	1	2	1		1								6	6	12
Zambia	1-8							2	3	2	3	2			2						8	4	12
Zimbabwe	1-8			1	1	4		2	1	4	1	1			1						13	3	16
Total – African Region		0	0	6	5	39	19	124	46	104	19	34	11	2	2	2	2	0	0	311	102	413	

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

**TABLE 4b. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION,^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States in the Region of the Americas

Country	Range	Staff by grade and sex																					
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff					
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total			
Antigua and Barbuda	1-7																			0	0	0	
Argentina	9-16		1		1	2	5	3	2		1									1	9	7	16
Bahamas	1-7																				0	0	0
Barbados	1-7																				0	0	0
Belize	1-7						1														0	1	1
Bolivia (Plurinational State of)	1-8					2	1														2	3	5
Brazil	21-29					4	5	7	5	3	4										14	14	28
Canada	19-26			2		5	12	9	9	2	2	2	1							1	25	20	45
Chile	2-9					1	3		1	2											4	3	7
Colombia	3-10		1	1		1	1	1	3	1											5	3	8
Costa Rica	1-8					1	2														2	1	3
Cuba	1-8					1	5		1												7	0	7
Dominica	1-7																			1	0	1	1
Dominican Republic	1-8						1														1	0	1
Ecuador	1-8			1	1		2	2													3	3	6
El Salvador	1-8						2	3													2	3	5
Grenada	1-7																				0	0	0
Guatemala	1-8			1			1	1	1		2										4	2	6
Guyana	1-7					1						1									0	2	2
Haiti	1-8																				0	0	0
Honduras	1-8						2														2	0	2
Jamaica	1-8																				0	0	0
Mexico	11-17					1		4	2	2	1		1								4	7	11
Nicaragua	1-8							2													0	2	2
Panama	1-8						2	1													2	1	3
Paraguay	1-8																				0	0	0
Peru	2-10					2	2	8	3	1		1									12	5	17
Puerto Rico*	1-8																				0	0	0

Country	Range	Staff by grade and sex														All professional staff					
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Saint Kitts and Nevis	1-7																		0	0	0
Saint Lucia	1-7																		0	0	0
Saint Vincent and the Grenadines	1-7																		0	0	0
Suriname	1-7																		0	0	0
Trinidad and Tobago	1-8					1		2				1							2	2	4
United States of America	142-193	1	2	6	7	12	29	31	36	19	12	6	2	1					89	75	164
Uruguay	1-8					1	1												1	1	2
Venezuela (Bolivarian Republic of)	2-9						1	1	2	1									4	2	6
Total – Region of the Americas		0	1	5	11	13	32	82	72	63	30	23	10	4	0	2	2	192	158	350	

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

* Associate Member.

**TABLE 4c. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States in the South-East Asia Region

Country	Range	Staff by grade and sex																				
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff				
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total		
Bangladesh	4-14							9				3	1	3						15	1	16
Bhutan	1-8							1				2	1	1						4	1	5
Democratic People's Republic of Korea	1-8							1				1								2	0	2
India	27-38			2	2	15	7	29	7	18	15	6			1					70	32	102
Indonesia	7-14									4										4	1	5
Maldives	1-7											1								1	1	2
Myanmar	2-10							1				2								3	2	5
Nepal	1-8									1			3							10	0	10
Sri Lanka	1-8			1						1		4	3	3						8	4	12
Thailand	4-12									1	1	1							1	3	6	9
Timor-Leste	1-7											1								1	0	1
Total – South-East Asia Region		0	0	3	3	16	9	45	8	36	27	20	0	1	1	1	0	121	48	169		

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

**TABLE 4d. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States in the European Region

Country	Range	Staff by grade and sex																All professional staff			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Albania	1-8					1			1										0	3	3
Andorra	1-7																		0	0	0
Armenia	1-8								1										2	0	2
Austria	7-14		1						2	1				1					4	2	6
Azerbaijan	1-8							3	1					1					3	2	5
Belarus	1-8								2	1									1	2	3
Belgium	9-15		1	1		1		1	4	8	1		7	1	1	1			18	9	27
Bosnia and Herzegovina	1-8							1											1	0	1
Bulgaria	1-8		1	1	1			1											2	2	4
Croatia	1-8			1	1			2		1									2	4	6
Cyprus	1-7																		0	0	0
Czech Republic	2-9							1	2	1									2	2	4
Denmark	6-12			3	2	2	2	2	2	6	1		1						11	8	19
Estonia	1-8									1	1								2	1	3
Finland	4-11		1					2		1	3	1							5	3	8
France	42-58			6	8	7	17	11	24	13	7	3	1					1	57	41	98
Georgia	1-8						1				1								1	2	3
Germany	63-86			2	5	10	17	13	21	12	3	2	1						46	40	86
Greece	4-11					1	1	2			1								2	3	5
Hungary	1-8					2	2		1	1	1							1	4	4	8
Iceland	1-7								1										0	1	1
Ireland	3-9			1		5		2	4	1									4	9	13
Israel	3-10												1						0	1	1
Italy	34-47		1	6	2	10	5	15	9	10				5				1	46	18	64
Kazakhstan	1-8			1			1	2											2	2	4
Kyrgyzstan	1-8							1											0	1	1
Latvia	1-8							1		1									0	2	2
Lithuania	1-8																		0	0	0

Country	Range	Staff by grade and sex																				
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff				
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total		
Luxembourg	1-8																			0	0	0
Malta	1-7							2						1	1					3	1	4
Monaco	1-7																			0	0	0
Montenegro	1-7																			0	0	0
Netherlands	13-20			2	1	3	7	6	13	4	6	3	1							28	18	46
Norway	5-12					1	2	3	1		1									2	6	8
Poland	4-11						1		1	2										2	2	4
Portugal	4-10								1	1	1									1	2	3
Republic of Moldova	1-8					1	1		2	1	1									2	4	6
Romania	1-8						1	3	1											1	4	5
Russian Federation	12-19			3	3	1	2	1	4	3					1					10	8	18
San Marino	1-7																			0	0	0
Serbia	1-8			1	1		2		3											1	6	7
Slovakia	1-8					1														1	0	1
Slovenia	1-8							1												0	1	1
Spain	18-26			1	2	3	5	6	4	4	1				1					14	14	28
Sweden	8-14				1		1	4	3	3						1				5	12	17
Switzerland	9-16					6	6	4	4	2	4									12	14	26
Tajikistan	1-8							1												0	3	3
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1-8						1													1	0	1
Turkey	5-12						3		2	4	1	1								6	5	11
Turkmenistan	1-8					1	1		1											1	2	3
Ukraine	2-10					2	1		1											2	2	4
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	37-51	1		3	5	3	9	14	13	21	15	6	1	3	1					51	44	95
Uzbekistan	1-10			1																1	0	1
Total – European Region		1	0	8	29	46	63	103	102	137	94	49	14	13	5	2	3	359	310	669		

¹ Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

**TABLE 4e. DISTRIBUTION OF STAFF ON IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States in the Eastern Mediterranean Region

Country	Range	Staff by grade and sex																All professional staff				
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total		
Afghanistan	1-8			1				1	1											3	1	4
Bahrain	1-7									1										0	2	2
Djibouti	1-7			1					1											2	0	2
Egypt	3-12	1	2	4	4	2	7	3	2	4										15	14	29
Iran (Islamic Republic of)	4-12		1		1		4	3	5	1	1									10	6	16
Iraq	2-9								3							1				4	0	4
Jordan	1-8			1		1	3	1	2	2	1	1	1							8	4	12
Kuwait	1-8																			0	0	0
Lebanon	1-8			2			2	3	1	1	1	2								6	6	12
Libya	1-8										1									1	0	1
Morocco	1-10					1	1	1	1	1	2									4	3	7
Oman	1-8																			0	0	0
Pakistan	5-14			1			8	1	10		3									22	1	23
Qatar	1-7																			0	0	0
Saudi Arabia	5-11						1	1	1	1										1	2	3
Somalia	1-8								2	1	1					1				3	2	5
South Sudan	1-7								1											1	0	1
Sudan	1-10			1	1	1	4	2	1		4									10	3	13
Syrian Arab Republic	1-8						1	1	2	1										4	1	5
Tunisia	1-8			2	1	2	2	1	1	2	1									7	4	11
United Arab Emirates	2-8																			0	0	0
Yemen	1-8						2		1											4	0	4
Total – Eastern Mediterranean Region		0	1	2	5	14	36	20	32	13	16	4	3	1	2	0	105	49	154			

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

M – male, F – female.

**TABLE 4f. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a
BY COUNTRY OF ORIGIN
Nationals of Member States in the Western Pacific Region**

Country	Range	Staff by grade and sex																All professional staff				
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total		
Australia	12-19			3	1	2	9	6	6	4	5	1	3							24	16	40
Brunei Darussalam	1-7																			0	0	0
Cambodia	1-8						1		1											2	0	2
China	40-55					1	2	5	9	8	2	3	1	1	1	1	1	1	1	19	15	34
Cook Islands	1-7																			0	0	0
Fiji	1-7									2	1									2	1	3
Japan	121-166			1	1	2	1	6	8	11	8	1	1	1	1	1	1	1	23	18	41	
Kiribati	1-7																			0	0	0
Lao People's Democratic Republic	1-8																			0	0	0
Malaysia	3-9					1	2	2	2	2	2		1							5	5	10
Marshall Islands	1-7																			0	0	0
Micronesia (Federated States of)	1-7																			0	0	0
Mongolia	1-8								4	1	1									1	5	6
Nauru	1-7																			0	0	0
New Zealand	2-9					2		3		3	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	11	
Niue	1-7																			0	0	0
Palau	1-7																			0	0	0
Papua New Guinea	1-8																			0	0	0
Philippines	3-12			1	1	6	7	5	9	4	1	2	1	1	1	1	1	1	19	19	38	
Republic of Korea	15-21					2	2	2	2	3	3	1								7	7	14
Samoa	1-7																			0	0	0
Singapore	3-10									1										1	0	1
Solomon Islands	1-7									1										1	0	1
Tokelau*	1-7																			0	0	0
Tonga	1-7								1											0	1	1
Tuvalu	1-7																			0	0	0
Vanuatu	1-7																			0	0	0
Viet Nam	3-12					1														1	0	1
Total – Western Pacific Region				0	0	2	5	13	15	33	41	40	25	13	4	8	0	3	1	112	91	203

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

* Associate Member.

**TABLE 5. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS NOT COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION,^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States of all regions

Country	Range	Staff by grade and sex																											
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff											
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total							
Algeria	2-10																									0	1	1	
Angola	1-8				1																						0	1	1
Australia	12-19					1	1			2	1																2	3	5
Belgium	9-15			1				2	2		2																5	3	8
Bolivia (Pluriational State of)	1-8								1																		1	0	1
Brazil	21-29					1				1																	1	1	2
Bulgaria	1-8						1																				0	2	2
Cameroon	1-8									2																	2	0	2
Canada	19-26		1					1								2	1										2	3	5
Central African Republic	1-8									1																	1	0	1
China	40-55										1					2											2	1	3
Colombia	3-10																1										1	0	1
Congo	1-8								1																		1	0	1
Cote d'Ivoire	1-8														1												0	1	1
Cuba	1-8															1											1	0	1
Czech Republic	2-9																1										1	0	1
Democratic Republic of the Congo	2-12		1																								0	1	1
Egypt	3-12																1										0	1	1
Ethiopia	2-12																	1									2	0	2
Finland	4-11																										0	1	1
France	42-58			1		3	2	3	4		1	1															7	8	15
Germany	63-86	1						1	4	1	1																6	2	8
Ghana	1-8									1																	1	0	1
Hungary	1-8																										0	1	1
India	27-38							1								2	1										2	2	4
Ireland	3-9			1																							1	1	2
Italy	34-47			1				1	2		1																4	1	5
Jordan	1-8										1																1	0	1

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Kenya	1-8			1															1	0	1
Republic of Korea	15-21				1			3		1	1								4	2	6
Latvia	1-8							1											1	0	1
Lebanon	1-8									1									1	0	1
Lithuania	1-8		1																0	1	1
Mali	1-8																1		0	1	1
Mexico	11-17							1											1	0	1
New Zealand	1-7						1						1						0	2	2
Pakistan	5-14									1			1						3	0	3
Philippines	3-12									1									0	1	1
Poland	4-11		1																0	1	1
Portugal	4-10			1				2	1										3	1	4
Romania	1-8														1				0	1	1
Russian Federation	12-19				2	1	2	1	1				1						3	4	7
Senegal	1-8							1	1										1	1	2
Sierra Leone	1-8									1									0	1	1
Spain	18-26		1	1				1	2	1			1						4	3	7
Sweden	8-14							1											1	0	1
Switzerland	9-16				1			1		1									2	1	3
Uganda	1-8									1									1	1	2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	37-51		2	1	1	1	3	1	4	2	5	2	1						7	16	23
United States of America	142-193	1				2	2	9	15	10	5	1							23	22	45
Zambia	1-8									1									1	0	1
Others			1				1	1											3	0	3
Total – staff in positions not counted		3	7	7	10	13	20	40	36	33	17	7	2	1	1	1	0	0	107	93	197

^a Positions not counted for geographical distribution are: language positions, seconded staff and staff working in special programmes and collaborative arrangements (partnerships).

M – male, F – female.

TABLE 6. STAFF BY AGE, SEX AND MAJOR OFFICE
Professional and higher category staff

Major office	20-29 years		30-39 years		40-49 years		50-59 years		60-62 years		Over 62 years		Total							
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	T					
Headquarters	1	3	4	44	72	116	173	182	355	348	42	27	69	1	2	3	486	409	895	
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	7	15	22	23	31	54	47	4	3	7	0	0	0	63	67	130	
Africa	0	0	0	9	5	14	80	26	106	180	44	10	54	0	0	0	273	81	354	
The Americas	0	2	2	5	5	10	20	20	40	49	7	3	10	1	1	2	62	51	113	
South-East Asia	0	0	0	3	5	8	18	16	34	64	18	5	23	1	1	2	90	41	131	
Europe	1	0	1	16	28	44	44	42	86	54	4	2	6	1	0	1	96	96	192	
Eastern Mediterranean	0	0	0	6	4	10	35	20	55	99	13	2	15	1	0	1	123	57	180	
Western Pacific	0	2	2	10	3	13	46	22	68	62	11	3	14	1	0	1	110	50	160	
Total	2	7	9	100	137	237	439	359	798	903	143	55	198	6	4	10	1303	852	2155	
Percentage by bracket	22.2	77.8	100.0	42.2	57.8	100.0	55.0	45.0	100.0	100.0	72.2	27.8	100.0	60.0	40.0	100.0	60.5	39.5	100.0	
Percentage of total	0.4		11.0		37.0		41.9		9.2		0.5		100.0						100.0	

National Professional Officers

Major office	20-29 years		30-39 years		40-49 years		50-59 years		60-62 years		Over 62 years		Total							
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	T					
Headquarters	1	4	5	19	10	29	2	7	9	1	0	1	1	0	0	0	22	22	44	
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Africa	1	1	2	56	21	77	179	62	241	214	32	8	40	0	0	0	411	163	574	
The Americas	0	0	0	0	1	1	1	0	1	3	1	0	1	0	0	0	3	3	6	
South-East Asia	0	0	0	2	5	7	5	4	9	21	3	2	5	0	0	0	26	16	42	
Europe	0	0	0	8	15	23	16	23	39	20	3	1	4	0	0	0	36	50	86	
Eastern Mediterranean	0	0	0	13	8	21	18	12	30	26	2	0	2	0	0	0	53	26	79	
Western Pacific	0	2	2	6	12	18	9	14	23	21	1	0	1	0	0	0	23	42	65	
Total	2	7	9	104	72	176	230	122	352	306	42	11	53	0	0	0	574	322	896	
Percentage by bracket	22.2	77.8	100.0	59.1	40.9	100.0	65.3	34.7	100.0	100.0	79.2	20.8	100.0	0.0	0.0	0.0	64.1	35.9	100.0	
Percentage of total	1.0		19.6		39.3		34.2		5.9		0.0		100.0						100.0	

General service staff

Major office	20-29 years			30-39 years			40-49 years			50-59 years			60-62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	3	19	22	48	150	198	56	165	221	47	168	215	3	23	26	0	0	0	157	525	682
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	7	9	4	12	16	1	31	32	0	2	2	0	0	0	7	52	59
Africa	9	9	18	153	134	287	373	170	543	278	127	405	38	11	49	0	0	0	851	451	1302
The Americas	0	0	0	4	1	5	5	11	16	2	25	27	0	3	3	0	0	0	11	40	51
South-East Asia	4	6	10	57	49	106	79	43	122	85	28	113	8	6	14	0	0	0	233	132	365
Europe	2	5	7	19	52	71	33	57	90	13	40	53	3	7	10	0	0	0	70	161	231
Eastern Mediterranean	15	21	36	76	86	162	83	77	160	66	44	110	4	6	10	0	0	0	244	234	478
Western Pacific	3	22	25	29	81	110	29	64	93	31	63	94	1	7	8	0	0	0	93	237	330
Total	36	82	118	388	560	948	662	599	1261	523	526	1049	57	65	122	0	0	0	1666	1832	3498
Percentage by bracket	30.5	69.5	100.0	40.9	59.1	100.0	52.5	47.5	100.0	49.9	50.1	100.0	46.7	53.3	100.0	0.0	0.0	0.0	47.6	52.4	100.0
Percentage of total	3.4			27.1			36.0			30.0			3.5			0.0			100.0		

M - male, F - female, T - total.

TABLE 7. STAFF BY GRADE AND AGE, ALL LOCATIONS
Professional and higher category staff

Grade	20-29 years			30-39 years			40-49 years			50-59 years			60-62 years			Over 62 years			Total					
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T			
Ungraded	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	2	7	3	2	5	3	2	5	3	2	5	12	6	18
D2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	21	6	27	7	3	10	1	1	2	1	1	2	31	10	41
D1/P6	0	0	0	0	1	1	21	14	35	106	26	132	34	4	38	1	0	1	1	0	1	162	45	207
P5	0	0	0	6	3	9	127	91	218	247	111	358	64	19	83	1	1	2	1	1	2	445	225	670
P4	0	0	0	46	42	88	205	167	372	186	98	284	26	19	45	0	0	0	0	0	0	463	326	789
P3	1	2	3	32	58	90	69	62	131	43	36	79	8	5	13	0	0	0	0	0	0	153	163	316
P2	0	5	5	1	8	9	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	14	17
P1	1	0	1	15	25	40	12	24	36	5	11	16	1	3	4	0	0	0	0	0	0	34	63	97
Total	2	7	9	100	137	237	439	359	798	613	290	903	143	55	198	6	4	10	6	4	10	1303	852	2155
Percentage by bracket	22.2	77.8	100.0	42.2	57.8	100.0	55.0	45.0	100.0	67.9	32.1	100.0	72.2	27.8	100.0	60.0	40.0	100.0	60.0	40.0	100.0	60.5	39.5	100.0
Percentage of total			0.4			11.0			37.0			41.9			9.2			0.5			0.5			100.0

National Professional Officers

Grade	20-29 years			30-39 years			40-49 years			50-59 years			60-62 years			Over 62 years			Total					
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T			
D	0	0	0	2	0	2	3	2	5	8	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	3	16
C	0	0	0	36	23	59	123	71	194	132	67	199	26	7	33	0	0	0	0	0	0	317	168	485
B	2	5	7	59	40	99	92	44	136	50	37	87	16	3	19	0	0	0	0	0	0	219	129	348
A	0	2	2	7	9	16	12	5	17	6	5	11	0	1	1	0	0	0	0	0	0	25	22	47
Total	2	7	9	104	72	176	230	122	352	196	110	306	42	11	53	0	0	0	0	0	0	574	322	896
Percentage by bracket	22.2	77.8	100.0	59.1	40.9	100.0	65.3	34.7	100.0	64.1	35.9	100.0	79.2	20.8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	64.1	35.9	100.0
Percentage of total			1.0			19.6			39.3			34.2			5.9			0.0			0.0			100.0

General service staff

Grade	20-29 years			30-39 years			40-49 years			50-59 years			60-62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
G7	5	1	6	23	5	28	17	9	26	22	6	28	0	0	0	0	0	0	67	21	88
G6	1	1	2	89	3	92	258	2	260	220	3	223	29	1	30	0	0	0	597	10	607
G5	2	4	6	45	13	58	96	18	114	76	10	86	11	1	12	0	0	0	230	46	276
G4	8	33	41	43	157	200	44	111	155	44	72	116	5	9	14	0	0	0	144	382	526
G3	10	38	48	61	264	325	92	258	350	68	216	284	5	31	36	0	0	0	236	807	1043
G2	8	4	12	90	89	179	99	154	253	45	151	196	5	13	18	0	0	0	247	411	658
G1	2	1	3	37	29	66	56	47	103	48	68	116	2	10	12	0	0	0	145	155	300
Total	36	82	118	388	560	948	662	599	1261	523	526	1049	57	65	122	0	0	0	1666	1832	3498
Percentage by bracket	30.5	69.5	100.0	40.9	59.1	100.0	52.5	47.5	100.0	49.9	50.1	100.0	46.7	53.3	100.0	0.0	0.0	0.0	47.6	52.4	100
Percentage of total	3.4			27.1			36.0			30.0			3.5			0.0			100.0		

M – male, F– female, T – total.

TABLE 8. STAFF BY LENGTH OF SERVICE

Major office	Under 5 years			5-9 years			10-14 years			15-19 years			20-24 years			25-29 years			≥ 30 years			All										
	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T								
Headquarters	220	29	181	430	409	15	270	694	155	0	103	258	48	0	20	68	41	0	61	102	19	0	32	51	3	0	15	18	895	44	682	1621
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	57	0	8	65	50	0	25	75	12	0	11	23	7	0	1	8	3	0	10	13	0	0	4	4	1	0	0	1	130	0	59	189
Africa	67	233	262	562	176	267	833	1276	82	62	68	212	11	6	43	60	14	5	44	63	2	1	36	39	2	0	16	18	354	574	1302	2230
The Americas	44	3	13	60	21	1	4	26	28	0	9	37	11	0	8	19	4	0	7	11	4	1	3	8	1	1	7	9	113	6	51	170
South-East Asia	42	20	60	122	51	12	131	194	22	3	57	82	9	0	37	46	3	2	47	52	3	4	29	36	1	1	4	6	131	42	365	538
Europe	66	31	60	157	92	46	124	262	18	9	24	51	5	0	8	13	9	0	8	17	1	0	3	4	1	0	4	5	192	86	231	509
Eastern Mediterranean	59	49	120	228	69	17	254	340	34	8	30	72	9	1	23	33	5	1	29	35	4	2	16	22	1	1	6	7	180	79	478	737
Western Pacific	64	41	107	212	57	17	112	186	28	48	76	28	8	1	25	34	2	5	22	29	0	0	11	11	1	1	5	7	160	65	330	555
Total	619	406	811	1836	925	375	1753	3053	379	82	350	811	108	8	165	281	81	13	228	322	33	8	134	175	10	4	57	71	2155	896	3498	6549
Percentage by bracket	33.7	22.1	44.2	100.0	30.3	12.3	57.4	100.0	46.7	10.1	43.2	100.0	38.4	2.8	58.7	100.0	25.2	4.0	70.8	100.0	18.9	4.6	76.6	100.0	14.1	5.6	80.3	100.0	32.9	13.7	53.4	100.0
Percentage of total				28.0			46.6				12.4				4.3				4.9				2.7					1.1				100.0

P – Professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

TABLE 9. APPOINTMENTS PROCESSED FROM 1 JANUARY TO 31 DECEMBER 2012

Major office	Category	Total staff at 31 December 2012	External appointments		Conversion of temporary contracts		Interagency transfers		Total				
			No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of women			
Headquarters	P	895	26	81.3	53.8	1	3.1	100.0	5	7.0	15.6	32	59.4
	NPO	44	5	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	5	0.0
	GS	682	4	100.0	75.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	4	75.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	130	3	75.0	66.7	1	25.0	100.0	0	0.0	0.0	4	75.0
	NPO	0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	59	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
Africa	P	354	5	62.5	0.0	0	0.0	0.0	3	0.0	37.5	8	0.0
	NPO	574	21	100.0	47.6	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	21	47.6
	GS	1302	36	100.0	44.4	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	36	44.4
The Americas	P	113	11	100.0	54.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	11	54.5
	NPO	6	2	100.0	50.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	50.0
	GS	51	1	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	0.0
South-East Asia	P	131	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	NPO	42	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	365	4	26.7	50.0	11	73.3	54.5	0	0.0	0.0	15	53.3
Europe	P	192	10	90.9	80.0	0	0.0	0.0	1	0.0	9.1	11	72.7
	NPO	86	5	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	5	100.0
	GS	232	8	88.9	87.5	1	11.1	0.0	0	0.0	0.0	9	77.8
Eastern Mediterranean	P	180	8	80.0	50.0	0	0.0	0.0	2	0.0	20.0	10	40.0
	NPO	79	15	93.8	20.0	1	6.3	0.0	0	0.0	0.0	16	18.8
	GS	478	15	100.0	40.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	15	40.0
Western Pacific	P	160	7	87.5	42.9	0	0.0	0.0	1	0.0	12.5	8	37.5
	NPO	65	13	100.0	61.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	13	61.5
	GS	330	32	97.0	78.1	1	3.0	100.0	0	0.0	0.0	33	78.8
Total	P	2155	70	83.3	52.9	2	2.4	100.0	12	14.3	41.7	84	52.4
	NPO	896	61	98.4	49.2	1	1.6	0.0	0	0.0	0.0	62	48.4
	GS	3498	100	88.5	58.0	13	11.5	30.8	0	0.0	0.0	113	54.9
All		6549	231	89.2	54.1	16	6.2	37.5	12	4.6	41.7	259	52.5

P – Professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

TABLE 10. STAFF RETIREMENT PROJECTIONS^a

Major office	Category	Total staff at 31 December 2012	Staff due to retire											
			By 31 December 2013 (1 year)		By 31 December 2015 (3 years)		By 31 December 2017 (5 years)		By 31 December 2022 (10 years)					
			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Headquarters	P	895	32	3.6	94	10.5	157	17.5			342	38.2		
	NPO	44	0	0.0	1	2.3	1	2.3			1	2.3		
	GS	682	15	2.2	47	6.9	102	15.0			191	28.0		
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	130	7	5.4	11	8.5	17	13.1			43	33.1		
	NPO	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0			0	0.0		
	GS	59	0	0.0	6	10.2	13	22.0			30	50.8		
Africa	P	354	25	7.1	65	18.4	100	28.2			202	57.1		
	NPO	574	11	1.9	47	8.2	79	13.8			195	34.0		
	GS	1302	25	1.9	83	6.4	146	11.2			359	27.6		
The Americas	P	113	4	3.5	16	14.2	24	21.2			49	43.4		
	NPO	6	0	0.0	1	16.7	4	66.7			4	66.7		
	GS	51	1	2.0	6	11.8	13	25.5			26	51.0		
South-East Asia	P	131	11	8.4	25	19.1	41	31.3			71	54.2		
	NPO	42	3	7.1	7	16.7	12	28.6			26	61.9		
	GS	365	10	2.7	38	10.4	62	17.0			104	28.5		
Europe	P	192	2	1.0	7	3.6	15	7.8			43	22.4		
	NPO	86	3	3.5	4	4.7	8	9.3			18	20.9		
	GS	232	7	3.0	16	6.9	28	12.1			49	21.1		
Eastern Mediterranean	P	180	4	2.2	23	12.8	45	25.0			88	48.9		
	NPO	79	1	1.3	4	5.1	10	12.7			20	25.3		
	GS	478	4	0.8	17	3.6	38	7.9			101	21.1		
Western Pacific	P	160	7	4.4	18	11.3	30	18.8			62	38.8		
	NPO	65	1	1.5	2	3.1	6	9.2			13	20.0		
	GS	330	5	1.5	21	6.4	32	9.7			77	23.3		
Total	P	2155	92	4.3	259	12.0	429	19.9			900	41.8		
	NPO	896	19	2.1	66	7.4	120	13.4			277	30.9		
	GS	3498	67	1.9	234	6.7	434	12.4			937	26.8		
	All	6549	178	2.7	559	8.5	983	15.0			2114	32.3		

^a Figures are cumulative. For example, the total number of staff due to retire by 31 December 2015 (259) includes those due to retire by 31 December 2013 (92).
P – Professional and higher categories, NPO – National Professional Officer, GS – general service.

**TABLE 11. TOTAL STAFF IN THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES, BY MAJOR OFFICE
AND REGION OF NATIONALITY**

By major office

Major office	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	103	10.0	211	20.6	72	7.0	461	45.0	47	4.6	131	12.8	1 025	100.0
Africa	312	88.1	16	4.5	7	2.0	15	4.2	3	0.8	1	0.3	354	100.0
The Americas	2	1.8	88	77.9		0.0	21	18.6	0	0.0	2	1.8	113	100.0
South-East Asia	1	0.8	14	10.7	73	55.7	25	19.1	5	3.8	13	9.9	131	100.0
Europe	1	0.5	22	11.5	3	1.6	160	83.3	1	0.5	5	2.6	192	100.0
Eastern Mediterranean	9	5.0	19	10.6	5	2.8	39	21.7	105	58.3	3	1.7	180	100.0
Western Pacific	8	5.0	31	19.4	13	8.1	41	25.6	2	1.3	65	40.6	160	100.0
Total	436	20.2	401	18.6	173	8.0	762	35.4	163	7.6	220	10.2	2 155	100.0

By region of nationality

Major office	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	103	23.6	211	52.6	72	41.6	461	60.5	47	28.8	131	59.5	1 025	47.6
Africa	312	71.6	16	4.0	7	4.0	15	2.0	3	1.8	1	0.5	354	16.4
The Americas	2	0.5	88	21.9	0	0.0	21	2.8	0	0.0	2	0.9	113	5.2
South-East Asia	1	0.2	14	3.5	73	42.2	25	3.3	5	3.1	13	5.9	131	6.1
Europe	1	0.2	22	5.5	3	1.7	160	21.0	1	0.6	5	2.3	192	8.9
Eastern Mediterranean	9	2.1	19	4.7	5	2.9	39	5.1	105	64.4	3	1.4	180	8.4
Western Pacific	8	1.8	31	7.7	13	7.5	41	5.4	2	1.2	65	29.5	160	7.4
Total	436	100.0	401	100.0	173	100.0	762	100.0	163	100.0	220	100.0	2 155	100.0

TABLE 12. STAFF MOBILITY REASSIGNMENTS: CHANGE IN DUTY STATION

Major office leaving	Major office joining																	
	Headquarters		Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Headquarters	10	35.7	2	7.1	0	0.0	2	7.1	3	10.7	3	10.7	8	28.6	28	100.0		
Africa	1	2.0	49	96.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	51	100.0		
The Americas	0	0.0	0	0.0	12	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0		
South-East Asia	1	6.3	0	0.0	0	0.0	12	75.0	2	12.5	0	0.0	1	6.3	16	100.0		
Europe	2	5.3	0	0.0	0	0.0	2	5.3	33	86.8	0	0.0	1	2.6	38	100.0		
Eastern Mediterranean	1	7.1	1	7.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	85.7	0	0.0	14	100.0		
Western Pacific	5	20.0	1	4.0	0	0.0	3	12.0	0	0.0	2	8.0	14	56.0	25	100.0		
Total	20	10.9	53	28.8	12	6.5	19	10.3	38	20.7	18	9.8	24	13.0	184	100.0		

TABLE 13. DISTRIBUTION OF OCCUPIED POSTS IN THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES ACROSS MAIN OCCUPATIONAL GROUPS^a

I	Professional, managerial and technical work	%	%		
I.A.	Administrative specialists	34.5	I.A.	Administrative specialists	
I.B.	Architects, engineers	0.5	I.A.	Administrative (general)	3.1
I.C.	Archivists, curators, information specialists and librarians	0.7	I.A.01.	Financial management specialists	10.8
I.D.	Artists	0.1	I.A.02.	Management and programme analysts	11.5
I.E.	Economists	0.1	I.A.03.	Building services administrators	2.7
I.F.	Education specialists	0.6	I.A.04.	Meetings services administrators	1.1
I.G.	Jurists	1.4	I.A.05.	Computer information systems specialists	13.8
I.H.	Life scientists	3.5	I.A.06.	Human resources management specialists	7.2
			I.A.07.	Printing services specialists	0.3
			I.A.08.	Public information specialists	11.2
			I.A.09.	Purchasing and contracting specialists	2.2
			I.A.10.	Representation and protocol specialists	5.7
			I.A.11.	Technical cooperation administrators	17.1
			I.A.12.	Administrative officers	11.3
			I.A.21.	Auditors	1.4
			I.A.23.	Records and documents administrators	0.5
I.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	47.8	I.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	
I.J.	Physical scientists	0.3	I.I.	Medical specialists (general)	1.0
I.K.	Sales and marketing specialists	0.2	I.I.01.	Dentists	0.2
I.L.	Social scientists	1.6	I.I.02.	Dieticians and nutritionists	2.6
I.M.	Statisticians and mathematicians	1.4	I.I.03.	Medical specialists	90.7
I.N.	Transportation specialists	0.1	I.I.04.	Nursing specialists	0.6
I.O.	Writers, translators, interpreters	3.1	I.I.05.	Opticians and optometrists	0.2
I.P.	Professional, managerial and technical specialists for which no job family exists	1.2	I.I.06.	Pharmacists	2.0
I.Q.	Postal services specialists	0.4	I.I.07.	Sanitarians (public health)	0.2
I.R.	Environmental specialists	0.9	I.I.08.	Veterinarians	0.6
I.S.	Relief specialists	1.7	I.I.09.	Rehabilitation specialists	0.5
I.T.	Electronic communications specialists	0.1	I.I.10.	Health laboratory specialists	1.4
I.U.	Cultural development specialists	0.1			
			I.I.03.	Medical specialists (selected)	
			I.I.03.	Medical specialists	5.8
			I.I.03.a	Anaesthesiologists	0.1
			I.I.03.b	Epidemiologists	14.4
			I.I.03.c	Dermatologists	0.0
			I.I.03.d	General practitioners	0.4
			I.I.03.e	Haematologists and blood transfusion specialists	0.6
			I.I.03.f	Neurologists	0.1
			I.I.03.g	Family health specialists	6.5
			I.I.03.h	Ophthalmologists	0.4
			I.I.03.i	Immunologists	2.0
			I.I.03.j	Pathologists	0.0
			I.I.03.k	Non-communicable disease specialists	2.3
			I.I.03.l	Geriatricians	0.1
			I.I.03.m	Mental health specialists	1.4
			I.I.03.n	Public health specialists	49.8
			I.I.03.o	Radiologists	0.1
			I.I.03.p	Surgeons	0.1
			I.I.03.q	Traditional medicine specialists	0.4
			I.I.03.r	Emergency care specialists	0.1
			I.I.03.s	Communicable disease specialists	14.8
			I.I.03.t	Occupational health specialists	0.6

^a Occupied posts only; refers to the requirements of the job, not the skills of the incumbent. Coding is according to the Common Classification of Occupational Groups (CCOG), a UN system wide occupational directory.

TABLE 14. NUMBER OF NON-STAFF CONTRACTS, BY MAJOR OFFICE

Major office	Agreements for Performance of Work	Consultants	Special Services Agreements
Headquarters	2 435	741	0
Africa	1 198	177	327
South-East Asia	410	16	1 653
Europe	1 130	20	144
Eastern Mediterranean	2 884	55	1 200
Western Pacific	810	181	139
Total	8 867	1 190	3 463

TABLE 15. NUMBER OF JUNIOR PROFESSIONAL OFFICERS BY REGION AND BY DONOR COUNTRIES

Donor countries	Major office										Total
	Headquarters	Africa	The Americas	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific				
Belgium	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3
Denmark	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Finland	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
France	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Germany	9	0	0	0	2	1	0	0	0	0	12
Italy	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Japan	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	4
Luxembourg	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Netherlands	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Norway	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Spain	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Sweden	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	23	4	0	1	2	2	1	2	3	2	35

**TABLE 16. APPLICATIONS FOR POSTS AT WHO: BREAKDOWN BY SEX OF APPLICANTS
AND BY MAJOR OFFICE**

Major office*	2010				2011				2012			
	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women
Headquarters	20 187	15 310	35 497	45.8	24 658	21 849	46 507	45.8	24 658	20 823	45 481	45.8
Africa	28 259	11 284	39 543	28.5	18 166	7 613	25 779	29.5	22 802	8 303	31 105	26.7
AMRO/PAHO	14 163	16 616	30 779	54.0	11 544	14 238	25 782	55.2	10 725	13 710	24 435	56.1
Eastern Mediterranean	15 825	5 927	21 752	27.2	13 419	5 185	18 604	27.9	13 780	5 511	19 291	28.6
Europe	14 835	17 319	32 154	53.9	11 227	13 569	24 796	54.7	11 156	13 391	24 547	54.6
South-East Asia	23 953	8 169	32 122	25.4	18 498	5 929	24 427	24.3	23 807	7 491	31 298	23.9
Western Pacific	6 190	8 858	15 048	58.9	5 197	7 673	12 870	59.6	6 660	10 451	17 111	61.1
Total	123 412	83 483	206 895	40.4	102 709	76 056	178 765	42.5	113 588	79 680	193 268	41.2

* Positions advertised in that major office.