

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من الأمانة

١- ستجمع التقارير عن التقدم والإنجازات وعن الملاك الوظيفي وملاك "العاملين من غير الموظفين"^١ في تقرير واحد من هذه السنة فصاعداً. وسيقدم التقرير الختامي الذي يتضمن المعلومات عن جميع الإنجازات المحققة والبيانات المحدثة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ لتتضمن فيه جمعية الصحة العالمية في دورتها السادسة والستين المقرر عقدها في أيار/مايو ٢٠١٣.

المعلومات عن التقدم والإنجازات

٢- يعرض هذا الجزء الأول المعلومات عن الأنشطة المضطلع بها حتى الآن خلال عام ٢٠١٢ في مجال إدارة الموارد البشرية.

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

٣- تواصل إدارة شؤون الموارد البشرية إسهامها في عملية إصلاح المنظمة من أجل تحقيق وضع سليم في المستقبل بالمضي قدماً بالتغييرات المتصلة بالممارسات المتبعة في مجال الموارد البشرية بهدف تعزيز فعالية عمل المنظمة. وقد أجريت خلال السنة الماضية عمليات استعراضية حسب خريطة الطريق في عدد من الدوائر لتحسين تكييف وظائف الدوائر الأساسية مع الإصلاح الاستراتيجي ولاسيما فيما يتصل بالأولويات في مجال الموارد البشرية. وتلى تلك العمليات وقابلها تدبير وضع مرتسم جديد للوظائف الراهنة بالتوفيق بين الموظفين المعنيين والمناصب الجديدة في إطار الهيكل الناتج عن ذلك. وخصت تدابير إعادة الانتداب وإنهاء الخدمة أساساً الموظفين في المقر الرئيسي والإقليم الأفريقي. وقدمت خدمات موسعة لدعم التحول الوظيفي إلى جميع الموظفين المعنيين في شكل دورات لإعداد السير الذاتية وحلقات عمل للتواصل وجلسات فردية. واستفاد حوالي ١٥٠ موظفاً من خدمات الدعم الفردي من ذلك القبيل على المستوى الداخلي وشارك ٢٠ موظفاً علاوة على ذلك في الخدمات التي تتيحها شركة خارجية متخصصة في مجال التحول الوظيفي.

٤- وتناولت لجنة المنظمة المعنية بإعادة الانتداب على الصعيد العالمي خلال عام ٢٠١٢ ما يناهز ٥٢ حالة خاصة بموظفين دوليين من جميع أقاليم المنظمة. وخصت هذه الحالات المكاتب القطرية والإقليمية بنسبة ٤٤٪ (أغلبيتها أي ٣٣٪ من جميع الحالات من الإقليم الأفريقي) والمقر الرئيسي بنسبة ٥٦٪. ورحلت ٣٧ حالة من تلك الحالات من عام ٢٠١١ بينما ظهرت ١٥ حالة جديدة حتى الآن خلال عام ٢٠١٢. وانتهى تناول كل الحالات ما عدا سبع منها بحلول نهاية شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وفي الفترة ذاتها، تناولت اللجنة المعنية بإعادة الانتداب في المقر الرئيسي زهاء ٣٢ حالة من بينها ٢٨ حالة مرجأة من عام ٢٠١١ و٤ حالات جديدة. وانتهى الآن تناول جميع هذه الحالات ما عدا واحدة منها.

١ تستعين المنظمة بخدمات الأفراد العاملين فيها بعقود فردية لغير الموظفين في إطار الترتيبات وفئات الوظائف التالية: عقود الخدمات الخاصة واتفاقات أداء العمل وفئات الخبراء الاستشاريين والموظفين المهنيين الفنيين المبتدئين.

٥- وثابرت المنظمة، تصدياً بصورة مباشرة للمصاعب المالية الرئيسية التي شهدتها منذ سنة ٢٠١٠، على بحثها الدقيق لأغراضها الاستراتيجية والبرمجية بغية تكيف هذه الأغراض مع الموارد المالية المخفضة المتاحة. واضطلع بأنشطة رئيسية لإعادة الهيكلة على جميع مستويات المنظمة بالتركيز الخاص على المقر الرئيسي والإقليم الأفريقي. وبين الجدول ألف الوارد أدناه التغييرات المسجلة في أعداد الموظفين في الأمانة في الفترة من ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠ إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢ حسب المكتب الرئيسي ونوع العقد (طويل المدة أو مؤقت). وقد سجل إجمالاً انخفاض في عدد موظفي المنظمة قدره ٩٣٧ موظفاً من الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة أو عقود مؤقتة خلال هذه الفترة أي انخفاض بنسبة ١١,٣٪ على مستوى كل المكاتب الرئيسية. وشهد المقر الرئيسي انخفاضاً في عدد الموظفين قدره ٤٩١ موظفاً (-١٩,٣٪) بينما سجل الإقليم الأفريقي انخفاضاً قدره ٣٠٤ موظفين (-١١,٥٪). أما حالات الانخفاض المتبقية المسجلة فخصت الأقاليم الأخرى.

الجدول ألف: مقارنة أعداد موظفي المنظمة في الفترة من ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠ إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢

نوع العقد/ المكتب	٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠	٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢	الفرق في عدد الموظفين بين ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠ و ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢	الفرق (%)
الموظفون المعيّنون بعقود طويلة المدة	٧ ١٥٤	٦ ٥٥٩	-٥٩٥	-٨,٣
حسب المكتب				
المقر الرئيسي أ	٢ ١٦٨	١ ٨٢٧	-٣٤١	-١٥,٧
الإقليم الأفريقي	٢ ٤٩٨	٢ ٢٤١	-٢٥٧	-١٠,٣
إقليم الأمريكتين	١٥٥	١٦٠	٥	٣,٢
إقليم جنوب شرق آسيا	٥٤٨	٥٤١	-٧	-١,٣
الإقليم الأوروبي	٥٤٠	٥١٤	-٢٦	-٤,٨
إقليم شرق المتوسط	٦٨٤	٧٣٣	٤٩	٧,٢
إقليم غرب المحيط الهادئ	٥٦١	٥٤٣	-١٨	-٣,٢
الموظفون المعيّنون بعقود مؤقتة	١ ١١٩	٧٧٧	-٣٤٢	-٣٠,٦
حسب المكتب				
المقر الرئيسي	٣٨١	٢٣١	-١٥٠	-٣٩,٤
الإقليم الأفريقي	١٣٥	٨٨	-٤٧	-٣٤,٨
إقليم الأمريكتين	٢١	١١	-١٠	-٤٧,٦
إقليم جنوب شرق آسيا	٢١٤	١٨٩	-٢٥	-١١,٧
الإقليم الأوروبي	٥٥	٣٩	-١٦	-٢٩,١
إقليم شرق المتوسط	٢٢٠	١٢٢	-٩٨	-٤٤,٥
إقليم غرب المحيط الهادئ	٩٣	٩٧	٤	٤,٣
المجموع	٨ ٢٧٣	٧ ٣٣٦	-٩٣٧	-١١,٣

أ بما في ذلك البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية.

٦- وسمح ذلك للمنظمة بتسجيل انخفاض في تكاليفها المرتبطة بكشوف المرتبات تناهز قيمته ٧ ملايين دولار أمريكي في الشهر منذ شهر آذار/ مارس ٢٠١٢ أي تحقيق وفورات إجمالية بنسبة ٨,٥٪. ويتوقع خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ أن تتمشى تكاليف الموظفين مع الموارد المالية المتاحة وفقاً للتنبؤات. ولا تزال جهود إعادة الهيكلة متواصلة بالنسبة إلى بعض البرامج في الفترة المشمولة بهذا التقرير إلا أنه ينبغي إتمام العمليات المعنية بحلول نهاية فترة السنتين. وستظل المنظمة بطبيعة الحال تتكيف مع المقترضات البرمجية والمالية المتغيرة غير أنه لا يتوقع في المستقبل القريب أن تستلزم هذه الأمور عمليات تكيف بالمستوى المسجل خلال فترة السنتين الحالية.

الاختيار والتوظيف

٧- مافتتت الأمانة تستخدم القائمة العالمية بأسماء الأشخاص المؤهلين بغية تطبيق إجراءات التقييم الموحدة على اختيار رؤساء مكاتب المنظمة وتوظيفهم في البلدان والأقاليم والمناطق. ويجري إعداد قائمة مماثلة بأسماء الموظفين الإداريين.

٨- وسمحت القائمة العالمية بأسماء رؤساء مكاتب المنظمة القطرية منذ اعتمادها في الأول من نيسان/ أبريل ٢٠١٠ بتعميم إعلانات عن أكثر من ٩٠ وظيفة شاغرة على الموظفين الذين تم التثبيت من أهليتهم مسبقاً. ويجري استعراض وتقييم للقائمة ولعملية التقييم بعينها في الوقت الحالي وستقدم النتائج إلى فريق السياسات العالمية قبل نهاية عام ٢٠١٢. وقد أعلن تشكيل قائمة بأسماء الموظفين الإداريين غرضها شغل الوظائف الشاغرة من رتب الفئة المهنية (الفنية) المتروحة بين م ٢ وم ٤ واجتذبت القائمة حوالي ٥٦٠ مرشحاً إلا أن عدداً لا يستهان به من مناصب هذه الفئة قد ألغى في الأقاليم بتقليص مجموع المناصب المتاحة. وقبل اتخاذ أي قرار بشأن النشر اتفق على استعراض القائمة بأسماء الأشخاص المؤهلين في أواخر عام ٢٠١٢. وعلاوة على ذلك، أبرمت المنظمة اتفاقاً مع الشبكة العالمية للإنذار بحدوث الفاشيات ومواجهتها يمكن بموجبه طلب الخبراء ضمن الشبكة ونشرهم بشكل عاجل تصدياً للفاشيات. وبالنسبة إلى الأزمات الإنسانية، تسعى المنظمة إلى إضفاء الصبغة الرسمية على الاتفاقات مع البلدان المانحة والمؤسسات الوطنية لنشر الموظفين السريع إبان حالات الطوارئ.

التنقل والتناوب

٩- وافق فريق السياسات العالمية سنة ٢٠١٠ مبدئياً على سياسة وعملية عالميتين للمنظمة بشأن التنقل. وطلب من الأمانة الآن في إطار برنامج الإصلاح أن تنهض بالتنقل على جميع مستويات المنظمة. ويكتسي موظفو المنظمة أهمية حيوية لنجاح هذه الجهود ويجري السعي إلى الحصول على مساهماتهم وأرائهم عبر نهج تشاوري. وشمل ذلك المشاركة في استبيان عالمي لبحث مدى احتمال جعل التنقل جزءاً لا يتجزأ من المسارات المهنية ضمن المنظمة. وتعد مشاورات أخرى أيضاً مع أفرقة تركيز وتجرى مقابلات فردية للتعلم في فهم دوافع الموظفين وشواغلهم فيما يتصل بالتنقل. وسيرفع تقرير ختامي إلى الإدارة العليا في أواخر عام ٢٠١٢. واعتمد الآن نظام التنقل لإقليم غرب المحيط الهادئ الذي بدأ تطبيقه سنة ٢٠١٠ في ثلاثة أقاليم إضافية هي إقليم أفريقيا وإقليم جنوب شرق آسيا وإقليم شرق البحر المتوسط وهو في دورة تطبيقه الأولى في هذه الأقاليم.

التغطية والتنوع

١٠- تشارك المنظمة بانتظام في معارض وظيفية وأنشطة إعلامية عامة مماثلة وتحيط فئات مختارة من الزائرين الطلاب وأخصائيي الصحة العمومية بالمعلومات عن الفرص الوظيفية في المنظمة. ويجري التركيز بوجه خاص على الأنشطة والفئات التي يتمتع المشاركون فيها بالقدرة على زيادة فرص الارتقاء بأهداف المنظمة

المرتبطة بالتنوع. وتواصل المنظمة تعزيز وضوح رؤيتها بالاستعانة بوسائل الإعلام الاجتماعية لأغراض التغطية إذ تمثل هذه الوسائل بوضوح قنوات الاتصال الأكثر شيوعاً التي يستخدمها جيل الأشخاص دون الأربعين من العمر في الوقت الحالي.

١١- وقد أتاحت المنظمة في الجزء الأول من عام ٢٠١٢ فرصاً للتدريب لحوالي ٥٠٠ متدرب داخلي يحملون ٧٦ جنسية مختلفة وبلغت نسبة الإناث من المتدربين ٧٢٪. وتسنع المنظمة بفضل هذا البرنامج فرصة للطلاب الموهوبين لاكتساب الخبرة المهنية وتستفيد من مهارات المتدربين ومعارفهم الأكاديمية الحديثة. ويتسنى لها في الوقت ذاته أن ترفع مستوى تغطيتها على الصعيد العالمي وتكون بالتالي مصدراً ممتازاً للمواهب الجديدة.

١٢- وأثرت عملية تقليص عدد الموظفين الحالية أيضاً في أهداف المنظمة المرتبطة بالتنوع وانخفضت النسبة المئوية للنساء في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا انخفاضاً بسيطاً. وتأثر المقر الرئيسي بالعملية الأخيرة تأثيراً نسبياً أكبر مقارنة بمكاتب أخرى. وكانت العملية في حد ذاتها محايدة تماماً من منظور الجنس إلا أن الارتفاع النسبي لمستوى حالات إلغاء الوظائف في المقر الرئيسي أثر تأثيراً سلبياً في العدد الإجمالي للموظفات علماً بأن نسبة تمثيل المرأة في هذه الفئات في المقر الرئيسي تفوق عادة نسبة تمثيلها في أي مكان آخر على نطاق المنظمة. وعلى الرغم من ذلك، لم يتأثر التنوع الجغرافي على الصعيد العالمي تأثيراً شديداً بعملية تقليص عدد الموظفين.

التطوير على نطاق المنظمة

١٣- بدأت المنظمة تطبيق معيار التصنيف المنقح الذي عمدته لجنة الخدمة المدنية الدولية لاستخدامه في النظام الموحد للأمم المتحدة على وظائف فئة الخدمات العامة اعتباراً من الأول من آب/ أغسطس ٢٠١١. ويقص عدد العوامل الواجب مراعاتها عند تحديد مستوى الرتبة تقليصاً كبيراً من ١٣ عاملاً إلى ٤ عوامل بناءً على المعيار الرئيسي الجديد لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة. وقد بسطت العمليات المعنية تبسيطاً شديداً نتيجة لذلك.

١٤- ويستند المعيار الرئيسي الجديد إلى أداة إلكترونية عرضت على نطاق المنظمة عبر سلسلة من الدورات التدريبية المتاحة في المقر الرئيسي وفي الأقاليم.

١٥- وأعد نموذج منقح لمواصفات الوظائف يتوافق مع المتطلبات الجديدة في نظام الإدارة العالمي تمشياً مع جهود المنظمة المتواصلة لتعزيز تبسيط الإجراءات الإدارية. وخفض عدد الإجراءات الإدارية اللازمة لإنشاء وظيفة وتصنيفها مما كان مجموعها ٢٩ إجراء في سنة ٢٠٠٤ إلى ٦ إجراءات. ويمكن إنشاء وظيفة وتصنيفها في غضون اليوم نفسه إن كانت هناك حاجة ملحة إلى ذلك مما يسمح بتوفير الوقت بشكل ملحوظ بالنسبة إلى كل عمليات التصنيف المعنية.

١٦- وتواظب الأمانة على تركيزها على استخدام مواصفات للوظائف تتسم بطابع عام بدرجة أكبر على كل مستويات المنظمة كعنصر مهم من الاستخدام الأوسع نطاقاً للقوائم العالمية بأسماء الأشخاص المؤهلين والنهوض بتدابير التنقل. وتعرض هذه المواصفات العامة بإيجاز الوظائف النموذجية المتوفرة في المنظمة في المناصب الأكثر شيوعاً أخذاً في الحسبان السياق والبيئة.

إدارة الموظفين وتنمية قدراتهم

١٧- **تكوين ثقافة الأداء الرفيع المستوى:** نفذت ثلاث مبادرات في إطار سعي الأمانة إلى إحداث تغيير في ثقافة المنظمة. واستكمل مشروع تجريبي لإدارة الأداء وتنمية القدرات في تموز/ يوليو ٢٠١٢ وشملت نتائجه توصيات قدمت إلى المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة بشأن تدعيم إدارة الأداء وتنمية قدرات الموظفين. وعلاوة على ذلك، وضعت مسودتا سياسيتين تمثل هدف إحداهما في الاعتراف بامتياز الأداء والمكافأة عليه وهدف الأخرى في تحسين الأداء. وتستند كلتا السياسيتين إلى البحوث النوعية المضطلع بها على كل مستويات المنظمة وإلى الممارسات الجيدة لإدارة الموارد البشرية. ومن المزمع اعتماد هاتين السياسيتين سنة ٢٠١٤.

١٨- ونظمت أنشطة التعلم الداعمة لأفضل الممارسات في مجال إدارة الأداء وتنمية القدرات لفائدة أعضاء الإدارة التنفيذية والمشرفين والموظفين في المكاتب الرئيسية التالية: المكتب الإقليمي لمنطقة جنوب شرق آسيا والمكتب الإقليمي لمنطقة أوروبا والمقر الرئيسي ومركز الخدمات العالمي. ويجري إعداد وحدات تدريبية تكميلية للتعلم عن بعد في متناول الموظفين على كل مستويات المنظمة.

١٩- وصدر التقرير عن تنمية قدرات الموظفين والتعلم في العالم الذي يشمل فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ في شهر أيار/ مايو ٢٠١٢ وجرت مشاطرته مع أعضاء لجنة التعلم العالمية. ويفيد التقرير بأن المنظمة استثمرت خلال فترة السنتين مبلغاً قدره ٢٣ مليون دولار أمريكي في مجال تنمية قدرات الموظفين وأن موظفي المنظمة استفادوا من أكثر من ٢١ ٠٠٠ فرصة متاحة على نطاق العالم للمشاركة في أنشطة التعلم المنسقة من خلال شبكة تنمية قدرات الموظفين. ويبين أن نسبة ٨٥٪ من الأموال المخصصة لتنمية قدرات الموظفين في فترة السنتين استخدمت على الصعيد العالمي عبر مختلف برامج التعلم المتاحة. وصرفت الأموال المخصصة لتنمية قدرات الموظفين في فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى جميع المكاتب الرئيسية بناءً على اقتراحات التعلم المقدمة.

٢٠- ووسع نطاق فرص تنمية القدرات على الصعيد العالمي. ومنحت الأولوية لتنظيم الأنشطة على المستوى القطري (مثل البرنامج العالمي لتوجيه الرؤساء الجدد لمكاتب المنظمة القطرية) وزيادة استخدام وسائل التعلم الإلكتروني تمشياً مع إصلاحات المنظمة المقترحة. وتشمل أبرز هذه الجهود البرامج العالمية التالية:

- أداة التعلم الإلكتروني لتوجيه الموظفين الجدد ("New@WHO")
- برنامج التعلم الإداري المهني
- دورة للتعلم عن بعد موضوعها "الكتابة بفعالية لصالح المنظمة"
- التدريب المتصل بنظام الإدارة العالمي لتحضير المكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي للإمام بالصيغة الجديدة للنظام العالمي المزمع بدء تطبيقها على نطاق العالم في نيسان/ أبريل ٢٠١٣
- البرنامج العالمي لتعلم اللغات عن بعد (تم التعاقد مع أحد موردي الخدمات لبدء إتاحة البرنامج على الصعيد العالمي اعتباراً من شهر أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢).

٢١- وضاعفت المنظمة جهودها وكثفت استثماراتها في مجالات تكنولوجيا التعلم الإلكتروني خلال الأشهر القليلة الماضية. ويمكن ملاحظة ذلك بوجه خاص في الخطة الرامية إلى إنشاء نظام المنظمة الأول لإدارة التعلم العالمي الذي هو عبارة عن قائمة عالمية بمواد التعلم الإلكتروني والمباشر وأداة إدارية لتنمية قدرات الموظفين ذات وظائف موسعة للتبليغ على مستوى كل المكاتب.

٢٢- وعملت المنظمة في سياق التمهيد لدعم النظام مع وكالات وهيئات أخرى تابعة للأمم المتحدة (مثل منظمة الأغذية والزراعة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ) لتحديد أنسب منصة. واستهل مشروع تجريبي عالمي في أيار/ مايو ٢٠١٢ وتم تمديده حتى منتهى عام ٢٠١٢. وتعمل المنظمة حالياً على إعداد العقد الذي يعتزم بموجبه بدء تطبيق منصة إدارة التعلم العالمي في أوائل عام ٢٠١٣.

٢٣- وبموازاة ذلك، انضمت المنظمة في شهر أيار/ مايو ٢٠١٢ إلى نظام "إي سي بي تشيك" المفتوح (Open ECBCheck) وهو عبارة عن نظام للاعتماد وتحسين الجودة يقيس مدى نجاح برامج التعلم الإلكتروني ويسمح بالتحسين المتواصل عن طريق التقييم الذاتي والتعاون والمقارنة عبر الأنداد. وسيساعد هذا النظام المنظمة على الوفاء بأرقى معايير الجودة في إعداد المواد والدورات للتعلم الإلكتروني.

السياسات والتعويضات

٢٤- استعرضت الأمانة تمشياً مع أغراض عملية إصلاح المنظمة سياسات المنظمة بهدف توفير آليات تضمن المرونة في استخدام الترتيبات التعاقدية الراهنة بما يجري الاحتياجات ذات الأولوية والمصاعب المالية المواجهة في المنظمة. وشمل ذلك العمل إعداد مبادئ توجيهية بشأن استخدام الترتيبات التعاقدية الراهنة المتعلقة بفئات العاملين من غير الموظفين لتزويد الإدارة بأداة سهلة الاستعمال وإمدادها بالخيارات لدى توظيف الموارد البشرية. ويتوقع أن تيسر المبادئ التوجيهية خدمات توفير البرامج بتوضيح الإجراءات الإدارية التي ينبغي اتباعها لكل فئة من فئات العقود والأنشطة. وقدمت إدارة شؤون الموارد البشرية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٢ اقتراحات بشأن إصلاح الموارد البشرية بما فيها تعديلات على سياسات التعيين إلى اللجنة العالمية المشتركة بين الموظفين والإدارة. وأجريت عقب ذلك مشاورات أخرى مع الموظفين والإدارة.

٢٥- وعززت مرونة الأحكام المعنية في دليل المنظمة الإلكتروني المرجعي لتسهيل تنقل الموظفين المعينين على الصعيد المحلي ضمن حدودهم الوطنية. والغرض من هذا التغيير الطارئ بناءً على طلب المكاتب الإقليمية هو النهوض بالتنقل والإدارة الوظيفية بتيسير خدمات توفير البرامج في المناطق الصعبة في بعض البلدان الكبرى في الوقت ذاته.

٢٦- وحُدثت أحكام دليل المنظمة الإلكتروني المرجعي أيضاً في إطار الجهود المتواصلة لتنسيق ممارسات عمل المنظمة مع ممارسات النظام الموحد للأمم المتحدة. وشملت تلك الجهود تكييف الأحكام المتعلقة بتوفير منح الإعادة إلى الوطن ودفع المبالغ الإجمالية لتغطية تكاليف السفر للراحة والاستجمام. كما شملت اعتماد "بدل الخطر" عوضاً عن "بدل ظروف العمل الخطرة".

٢٧- ويجري العمل بالتعاون مع فريق تكنولوجيا المعلومات لتعزيز قدرة نظام الإدارة العالمي على استخلاص البيانات بشأن موقع الموظفين المحدد. والغرض المنشود هو ضمان قدرة المنظمة على حماية موظفيها عقب حادث أمني وعلى التبليغ الدقيق عن حضورها في الميدان.

٢٨- وقد وضعت سياسة عالمية بشأن الإجازة الدراسية وأعدت مبادئ توجيهية بالتعاون مع كل الأقاليم. ويستطيع الموظفون بناءً على السياسة أن يقدموا طلب الحصول على إجازة دراسية تمشياً مع المبدأ المتفق عليه على نطاق المنظمة ومفاده أنه ينبغي لجميع الموظفين تكريس ٥٪ من وقت كل واحد منهم للتعلم. وإضافة إلى ذلك، يمكن في حالات معينة منح إجازة خاصة للغياب لأغراض التدريب أو البحث. وأُتيحت السياسة والمبادئ

التوجيهية في دليل المنظمة الإلكتروني المرجعي مقترنة بقائمة مرجعية ومخطط مسار وإجراءات التشغيل المعيارية لدعم الموظفين في جميع أنحاء العالم.

إقامة العدل

٢٩- عملت الأمانة على تعزيز فعالية نظام العدل الداخلي. وأدت المشاورات الداخلية التي شاركت فيها جمعية الموظفين في المقر الرئيسي إلى صياغة عدة اقتراحات بهدف تعزيز الفعالية والحفاظ على الجودة في الوقت ذاته. فضلاً عن ذلك، وإصّلت الأمانة التزامها بتدعيم الوسائل غير الرسمية المتاحة لاستعراض الإجراءات والقرارات الإدارية مما أثبت فائدته كأداة لتسوية بعض أشكال النزاع أو الطعن بينما صُنفت أوجه القصور المحتملة المحددة في القواعد والإجراءات كمجالات ينبغي التصدي لها. وتظل إدارة شؤون الموارد البشرية تمثل المنظمة في إجراءات الطعن الرسمية.

٣٠- واستمر العمل على إعداد دورة تدريبية إلكترونية لتمكين موظفي المنظمة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز من مواجهة التحديات الأخلاقية المتغيرة.

الامتياز في الخدمة

٣١- مازالت الأمانة تكثف جهودها لتوسيع نطاق إجراءات التشغيل المعيارية المتصلة بالموارد البشرية وتحسينها تمشياً مع أغراض الإطار الجديد للرقابة المالية. وتستهدف هذه الجهود ضمان ما يلي: (١) الإدماج التام لإجراءات التنفيذ المتعلقة بالموارد البشرية والناشئة عن مركز الخدمات العالمي؛ (٢) وتماسك المجالات الإدارية. وتُبذل الجهود في الوقت ذاته لتحديد المخاطر والتخفيف من وطأتها. ومن المتوقع إتاحة حوالي ٨٥ إجراء من إجراءات التشغيل المعيارية المتصلة بالموارد البشرية بحلول نهاية عام ٢٠١٢.

٣٢- وقد نفذت أدوات جديدة خاصة بالإدارة والموظفين في نظام الإدارة العالمي تيسيراً للامتثال لمقتضيات توفير البيانات والتبليغ المرتبطة بالهيئات الدستورية ضمن المنظمة ومنظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. وعزز هذا التغيير دقة تحليل البيانات مما أدى إلى الارتقاء بعملية صنع القرارات. وأعدت تقارير جديدة لضمان رصد حركات تنقل الموظفين وحالات مغادرتهم المنظمة من أجل السماح بتحسين الرصد وتعزيز الضوابط وزيادة سرعة تنفيذ إجراءات المغادرة بهدف الحد من خطر المديونية المالية. ويجري أيضاً تحسين وحدة الموارد البشرية بالعمل على تبسيط الإجراءات لتقديم طلبات الحصول على استحقاقات الموارد البشرية والرد عليها.

الخدمات الصحية والطبية

٣٣- مافتتت وحدة الخدمات الصحية والطبية تقدم خدمات الرعاية الطبية الوقائية والدعم السريري والنفسي إلى جميع الموظفين (٣٤٠٠ استشارة طبية ونفسية اجتماعية و ٢٠٥٠ استشارة ترميضية خلال عام ٢٠١١ و ٣٣٢٠ استشارة طبية واجتماعية و ١٣٠٠ استشارة ترميضية خلال عام ٢٠١٢ وحتى الآن) في إطار ولايتها المتصلة بضمان الصحة والسلامة المهنيين على الصعيد العالمي. واضطلعت الوحدة خلال عام ٢٠١٢ بدور فعال في مراجعة السياسات المتعلقة بالصحة والعافية في مكان العمل. وهي ممثلة في فريق شبكة الموارد البشرية العامل المشترك بين الوكالات المعني بتوفير فرص العمل للمعوقين الذي ترأسه المنظمة. وبموازاة ذلك، عملت الوحدة على السياسة الجديدة بشأن مجتمع خال من دخان التبغ المزمع نشرها في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ وعلى تدعيم السياسة المتعلقة بالإسراف في تعاطي الكحول. ونظمت الوحدة ندوات أثناء استراحة الغداء (ثلاث ندوات في عام ٢٠١٢) وأجريت مجموعة من الدورات التدريبية في المقر الرئيسي وفي الأقاليم بما في ذلك حلقات عمل

بشأن الحد من حالات الإجهاد والتواصل بين الثقافات في مكان العمل ودورات شهرية للإسعافات الأولية ولتجديد المعلومات. ويسرت الوحدة في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢ تشكيل أفرقة لدعم الموظفين المتأثرين بإعادة هيكلة المنظمة.

٣٤- واستكملت وحدة الخدمات الصحية والطبية خلال عام ٢٠١٢ تطبيق قاعدة البيانات الطبية العالمية المعتمدة على الإنترنت في الأقاليم والمقر الرئيسي. وستيسر قاعدة البيانات الجديدة رصد صحة الموظفين على نطاق العالم وإعداد إحصاءات عالمية وتخطيط تدابير وقائية مكيفة على وجه أفضل في مكان العمل.

٣٥- ولا تدعم وحدة الخدمات الصحية والطبية المنظمة فحسب بل تدعم أيضاً برنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والمرفق الدولي لشراء الأدوية والمركز الدولي للحساب الإلكتروني. والمنظمة مسؤولة عن عمليات الإجلاء الطبي للموظفين المحليين (الذي يحدث بصورة استثنائية) والإجلاء الطبي للموظفين الدوليين (عندما يجري إجلاؤهم خارج إقليم تعيينهم) كجزء من مسؤولياتها العالمية في 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 وحتى الآن. وتدير الوحدة 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 وحتى الآن). كما تعد الملفات الطبية الخاصة بحالات العجز لتقديمها إلى لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي المنظمة (٣٩ حالة خلال عام ٢٠١١ و ٣٤ حالة خلال عام ٢٠١٢ وحتى الآن). وقد عززت علاقات التفاعل اليومي بين الوحدة ومكاتب أطباء الموظفين الإقليميين شبكة الأطباء مما أدى إلى تنسيق الممارسات في الوقت الحالي. وترصد الإجازة المرضية والإجازة المرضية المشمولة بتغطية التأمين رسداً وثيقاً وشهرياً بالتعاون مع مركز الخدمات العالمي وإدارات الأمانة المعنية بتأمين الموظفين الصحي وشؤون الموارد البشرية. وقد تبين أن متابعة المرضى المتواصلة تيسر العودة إلى العمل.

ملاك الموظفين

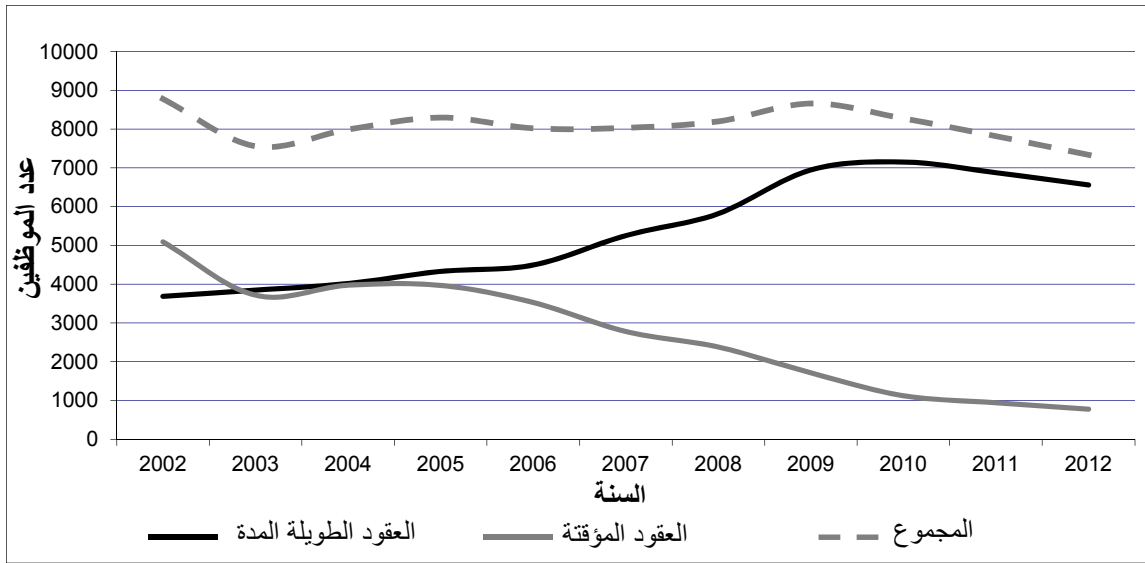
فئات التعيين

٣٦- يعرض هذا الجزء ملك الموظفين في المنظمة في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢. ويقدم أيضاً تحليلاً لبعض جوانب التطور المسجل في القوى العاملة باستخدام معلومات مستمدة من التقارير السنوية التي أعدت عن الموارد البشرية على مدى السنوات العشر الماضية. وتشمل البيانات المعنية معلومات مفصلة عما يلي: فئات التعيين وتوزيع الموظفين حسب نوع الجنس والتمثيل الجغرافي والسن والرتبة الوظيفية ومدة الخدمة ومعدل دوران الموظفين وتنقل الموظفين وتوزيع الموظفين في وظائف الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا عبر الفئات الوظيفية الرئيسية.

٣٧- وترتبط كل البيانات الواردة في هذا الجزء بالموظفين العاملين بعقود محددة المدة أو بعقود مستمرة (يشار فيما بعد إلى هذين النوعين من العقود بعبارة "العقود الطويلة المدة" لتيسير الرجوع إليهما ولتمييزهما عن العقود القصيرة الأجل) ما لم يذكر خلاف ذلك.

٣٨- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، بلغ مجموع موظفي المنظمة المعيّنين بعقود طويلة المدة ٦٥٥٩ موظفاً منهم ٢١٥٦ موظفاً (٣٢,٩٪) في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا و ٨٧٩ موظفاً (١٣,٤٪) في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين و ٣٥٢٤ موظفاً (٥٣,٧٪) في فئة الخدمات العامة (انظر الجدول ١). وانخفض عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة بمقدار ٣١٦ موظفاً (٤,٦٪) مقارنة بالعدد المبلغ عنه في عرض ملاك الموظفين في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١.

الشكل ١: التطور المسجل في أعداد الموظفين
حسب نوع العقد على مدى فترة ٢٠٠٢-٢٠١٢



٣٩- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، بلغ عدد الموظفين العاملين بعقود مؤقتة ٧٧٧ موظفاً فقط مما ينم عن انخفاض قدره ١٦٥ موظفاً أو نسبته ١٧,٥٪ مقارنة بالعدد المبين في التقرير في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١. ويمثل الموظفون المؤقتون حالياً ١٠,٦٪ من مجموع القوى العاملة في حين أن عددهم المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢ كان يساوي ٥٠٩١ موظفاً أي ما يمثل ٥٨٪ من القوى العاملة. وقد تزامن الانخفاض في استخدام العقود المؤقتة مع إصلاح نظام العقود على الصعيد العالمي ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة وتواصل هذا الاتجاه كرد فعل لا مفر منه على الأزمة المالية الأخيرة وعلى العوائق المتوقعة في السنوات المقبلة. وتستعرض المنظمة أنواع عقودها الراهنة لدعم قوى عاملة أكثر مرونة وقدرة على التنقل تمثيلاً مع برنامج الإصلاح الحالي.

٤٠- ويبين الجدول ٢ توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة حسب المكتب الرئيسي والرتبة الوظيفية ونوع الجنس. وفي إطار توزيع الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا يمكن أن يلاحظ أن نسبة الموظفين حسب

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 (انظر التفاصيل في الفقرات من ٦٠ إلى ٦٣) والموظفين في الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو في أي وكالات تديرها المنظمة.

٢ الوثيقة ج٣٤/٦٥.

٣ انظر الوثيقة ج٣٨/٥٦.

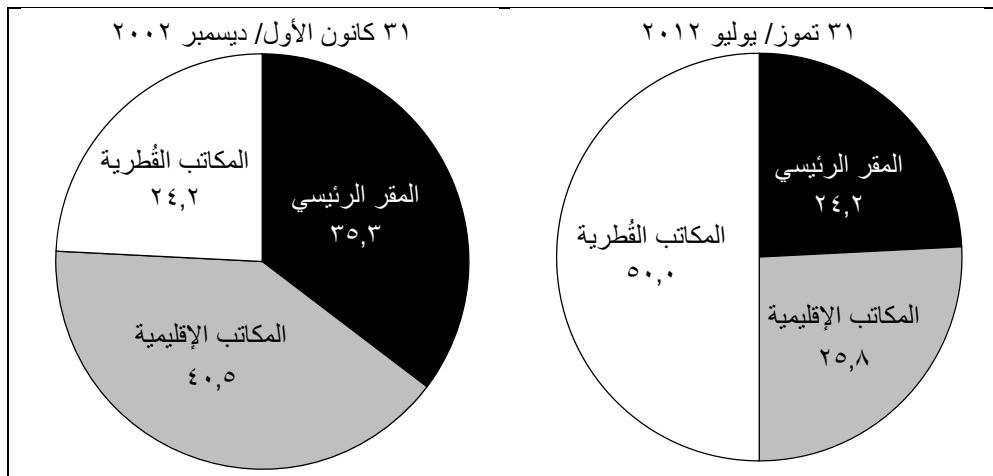
الرتبة قد تغيرت تغيراً كبيراً منذ عام ٢٠٠٢ في الرتب من ٣م إلى ٥م (٣م: من ١٠,٩٪ إلى ١٥٪؛ ٤م: من ٢٧,٧٪ إلى ٣٦,٣٪؛ ٥م: من ٣٩,٧٪ إلى ٣١,٥٪) مما يجسد الممارسة المستمرة المتبعة بخصوص الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا والمتمثلة في الاستعاضة عن الموظفين المعينين برتب أعلى بموظفين معينين برتب أدنى. وانخفض عدد الموظفين المعينين بعقود أطول أجلاً من مستوى الذروة المسجل في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ إلا أنه ظل فوق المستويات المسجلة في عام ٢٠٠٨. ويفسر ذلك عبر الاستعراض الأخير للبرامج الذي أدى إلى تقليص عدد الموظفين (انظر الجدول ١).

فئة الموظفين حسب المكتب الرئيسي ونوع المكتب

٤١- في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، كان يعمل ٣٥,٣٪ من الموظفين المعينين بعقود طويلة المدة في المقر الرئيسي و٤٠,٥٪ في المكاتب الإقليمية و٢٤,٢٪ في المكاتب القطرية. وفي ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٢، بلغت النسب المقابلة لتوزيع الموظفين على التوالي ٢٤,٢٪ (اتصلت نسبة ٤٪ من هذا الرقم بالموظفين العاملين في إطار البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية) و٢٥,٨٪ و٥٠,٠٪. وعليه، يمكن أن يلاحظ أن النسبة المئوية من الموظفين المكلفين بالعمل في المكاتب القطرية تضاعفت خلال السنوات العشر الماضية مما يشير إلى طابع نشر الموارد البشرية المتوازن والاستراتيجي بدرجة أكبر لتحسين دعم عمليات المنظمة على الصعيد القطري.

الشكل ٢: مقارنة توزيع الموظفين ذوي العقود الطويلة المدة

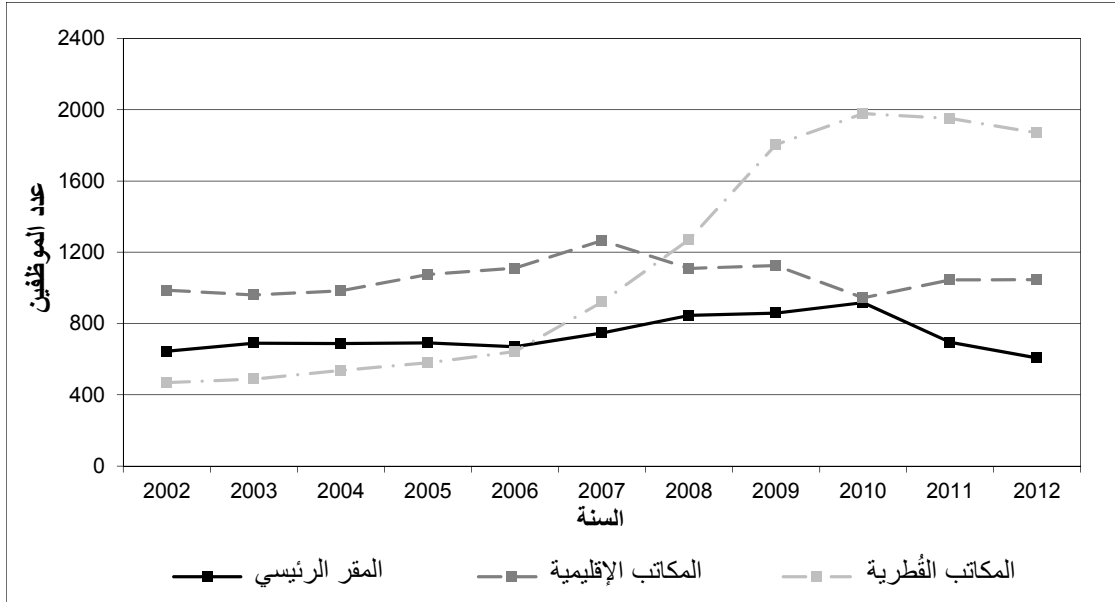
حسب المكتب بين عامي ٢٠٠٢ و٢٠١٢



٤٢- وعلى الرغم من الانخفاض الطفيف المسجل في أعداد الموظفين في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (من ٨٩٤ إلى ٨٧٩ موظفاً)، ظلت أعداد الموظفين في هذه الفئة تبدي زيادة بخمسة أضعاف عدد الموظفين المسجل منذ عام ٢٠٠٢ الذي كان يقتصر عدد الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين فيه على ١٧٦ موظفاً.

٤٣- ويبين الشكل ٣ أن عدد الموظفين في فئة موظفي الخدمات العامة على مستوى المكاتب القطرية ارتفع بين عامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٦ ارتفاعاً تدريجياً ازدادت سرعته بين عامي ٢٠٠٦ و٢٠١٠ قبل تسجيل انخفاض طفيف. وانخفض عدد موظفي فئة الخدمات العامة أيضاً انخفاضاً طفيفاً في المقر الرئيسي منذ عام ٢٠١١ بينما بقي عددهم ثابتاً في المكاتب الإقليمية خلال الفترة نفسها.

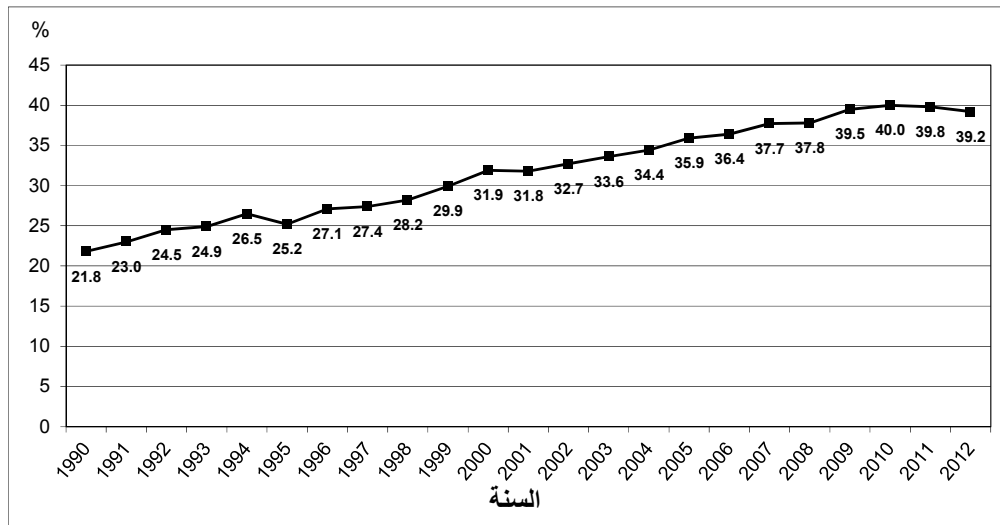
الشكل ٣: التطور المسجل في أعداد موظفي فئة الخدمات العامة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠١٢ حسب المكتب الرئيسي



توزيع الموظفين حسب نوع الجنس

٤٤- ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا ارتفاعاً مطرداً على مدى العشر سنوات الماضية من ٣٢,٧٪ إلى ٣٩,٢٪. وازداد تمثيل المرأة خلال السنوات العشرين الماضية بنسبة الضعف تقريباً غير أن الأرقام المسجلة على مدى الأربع سنوات الماضية بقيت ثابتة إلى حد كبير. ولهذا السبب، لا بد من إيلاء عناية خاصة لهذه المسألة سعياً إلى تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين.

الشكل ٤: التطور المسجل في النسبة المئوية لتمثيل المرأة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، ١٩٩٠-٢٠١٢



٤٥- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، كان هناك ١٣١١ رجلاً موظفاً (٦٠,٨٪) و ٨٤٥ امرأة موظفة (٣٩,٢٪) من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا البالغ عددهم ٢١٥٦ موظفاً. ويفوق عدد الرجال عدد النساء من الرتبة م٤ حتى مستوى الوظائف غير المصنفة في رتب (الجدول ٢) على الرغم من ازدياد عدد النساء المطرد مع مرور الزمن. وعلى سبيل المثال، بلغت نسبة النساء ٣٤,٣٪ من موظفي الرتبة م٤ في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢ بينما يمثل النساء في الوقت الحالي ٤٠,٩٪ من موظفي تلك الرتبة وارتفعت النسبة المئوية للنساء من موظفي الرتبة م٥ خلال الفترة ذاتها من ٢٦,٤٪ إلى ٣٣,٤٪. وعلى أرفع مستويات الموظفين (من الرتبة م٦/١ إلى مستوى الوظائف غير المصنفة في رتب) سجلت النسبة المئوية للنساء أيضاً زيادة من ٢٠,٧٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢ إلى ٢١,٩٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٢.

٤٦- ولا تزال كل المؤشرات تبين إمكانية تحقيق التكافؤ بين الجنسين خلال العقد القادم. ويعزى الانخفاض الطفيف المسجل في النسبة المئوية للنساء في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا خلال عام ٢٠١٢ في أغلب الظن إلى وضع مرتسم جديد للبرامج التقنية والتدني الشديد في عدد حالات التوظيف بصفة عامة خلال فترة الأشهر الثمانية عشر الماضية. وقد كانت نسبة النساء في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا المسجلة في المقر الرئيسي تفوق عادة نسبتهن في الأقاليم. ونتيجة لذلك، أثر الارتفاع النسبي في مستوى حالات تقليص عدد الموظفين التي شهدها المقر الرئيسي تأثيراً كبيراً خاصاً في النسبة المئوية الإجمالية للنساء في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ويبدو أن عمليات وضع مرتسم جديد في حد ذاتها اتسمت بحيادها من منظور الجنس.

الشكل ٥: إسقاطات التوجه نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

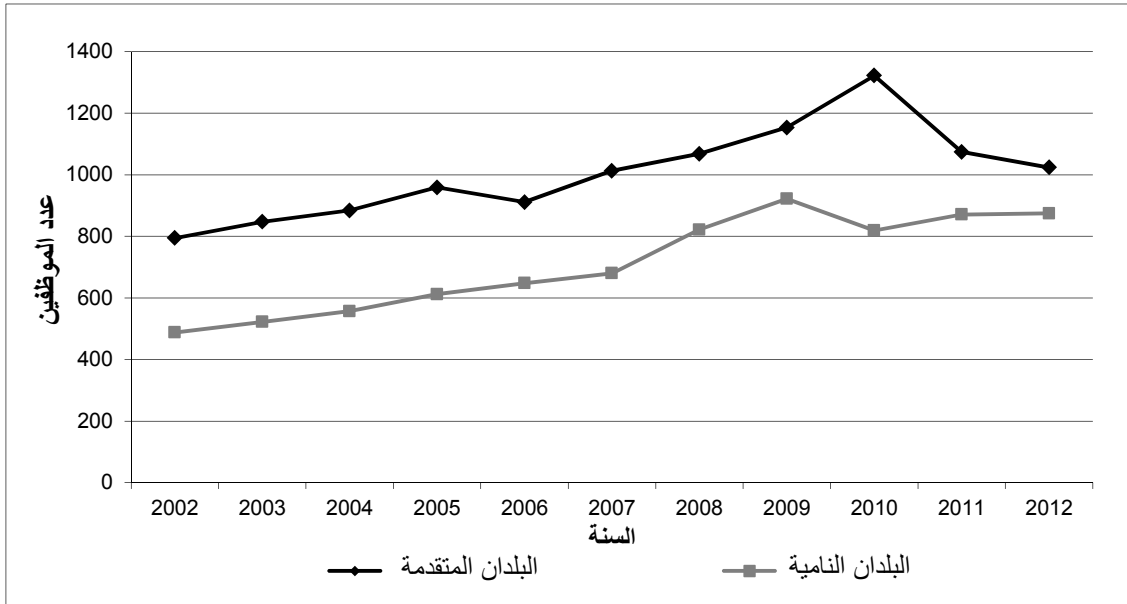


٤٧- وما انفكت النسبة المئوية للنساء ترتفع في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين إذ بلغت ٣٥,٧٪ في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢ مقارنة بنسبة ٢٩,٥٪ المسجلة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢. وفي فئة الخدمات العامة، كان النساء يمثلن ٥٨,١٪ من موظفي هذه الفئة منذ عشر سنوات أما الآن فهن يمثلن ٥٢,٤٪.

التمثيل الجغرافي

٤٨- في ٣١ تموز/ يوليو 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٪ من المجموع). وفي عام ٢٠٠٢، كان مواطنو البلدان النامية يمثلون ٤١,٦٪ من الموظفين في هذه الوظائف. ويبين الشكل ٦ هذا الاتجاه التصاعدي من حيث عدد الموظفين.^١

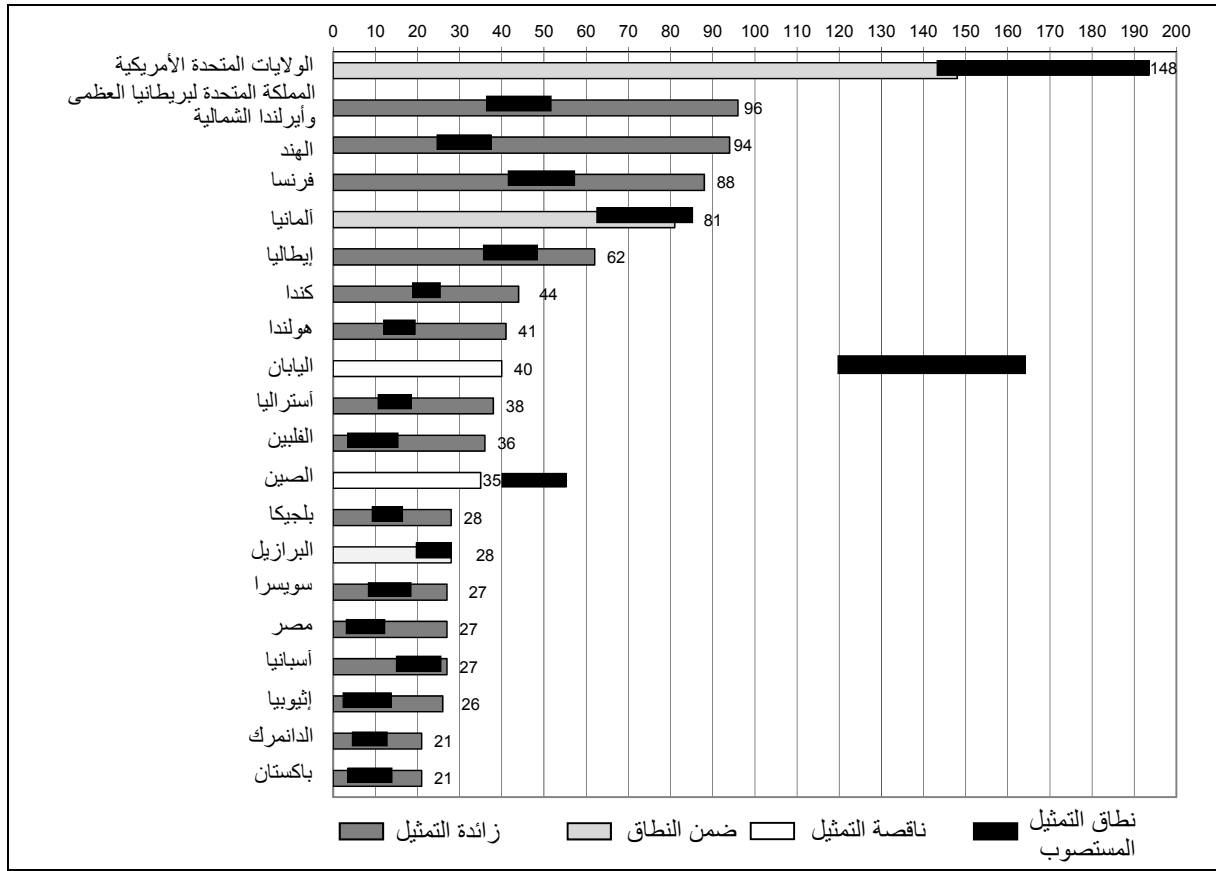
الشكل ٦: التطور المسجل في أعداد موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في الوظائف المحسوبة لأغراض التوزيع الجغرافي، ٢٠٠٢-٢٠١٢



٤٩- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، بلغ عدد الدول الأعضاء الواقعة ضمن نطاق تمثيلها الجغرافي المستصوب ٩٨ دولة (ثلاث منها بلغت الحد الأقصى لنطاقها المستصوب) من أصل ١٩٦ دولة عضواً (بما فيها اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة) وبلغ عدد الدول الأعضاء غير الممثلة ٤١ دولة (بما فيها اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة) وعدد الدول الأعضاء الناقصة التمثيل تسع دول وعدد الدول الزائدة التمثيل ٤٨ دولة (انظر الجدول ٣). ويبين الشكل ٧ الدول الأعضاء العشرين الأكثر تمثيلاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. وهذه الدول مجتمعة تمثل ٥٣,١٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. والبلدان الزائدة التمثيل تتوزع بين جميع أقاليم المنظمة.

١ لا تحسب لأغراض التمثيل الجغرافي الوظائف التي يشغلها الأخصائيون اللغويون ووظائف الموظفين المعارين والموظفين العاملين في إطار الشراكات.

الشكل ٧: الدول الأعضاء الأكثر تمثيلاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا



٥٠- 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:

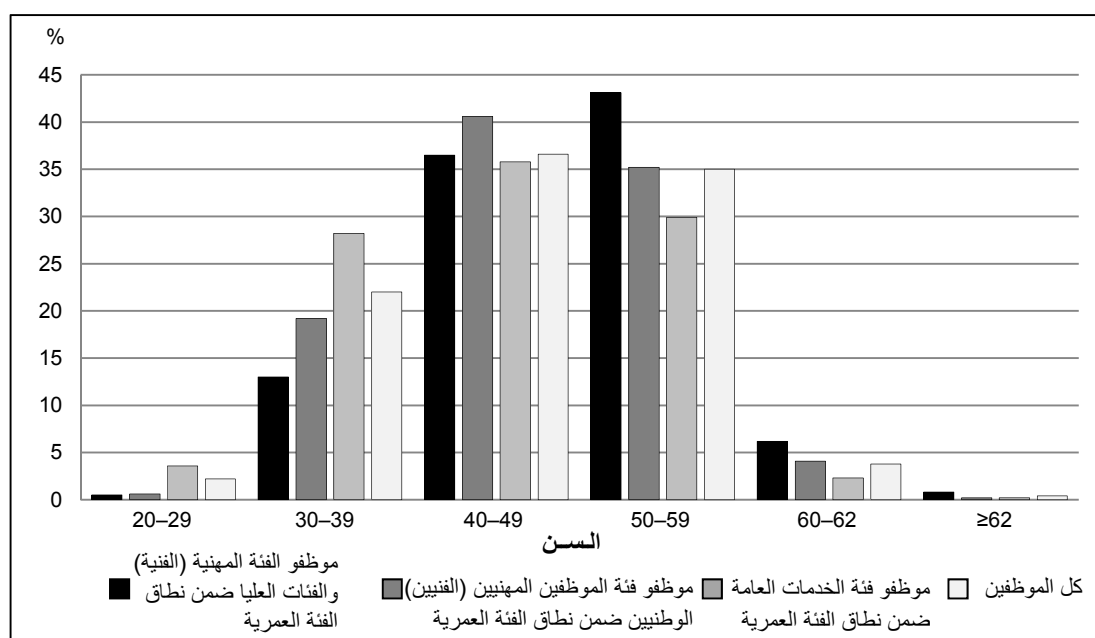
- هناك ثلاث دول أعضاء كانت غير ممثلة في السابق (البوسنة والهرسك وليتوانيا وتونغا) وأصبحت الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي؛
- هناك أربع دول أعضاء كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (النمسا وإندونيسيا والمكسيك وفيت نام) وأصبحت الآن في عداد الدول الناقصة التمثيل؛
- هناك دولتان عضوان كانتا ضمن النطاق المستصوب لتمثيلهما الجغرافي في السابق (جزر مارشال وسورينام) وأصبحتا الآن في عداد الدول غير الممثلة؛
- هناك دولتان عضوان كانتا في عداد الدول الزائدة التمثيل في السابق (الأرجنتين وغامبيا) وأصبحتا الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلهما الجغرافي؛
- هناك دولتان عضوان كانتا ضمن النطاق المستصوب لتمثيلهما الجغرافي في السابق (صربيا وأسبانيا) وأصبحتا الآن في عداد الدول الزائدة التمثيل.

٥١- 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.

السن والترتبة الوظيفية ومدة الخدمة ومعدل دوران الموظفين

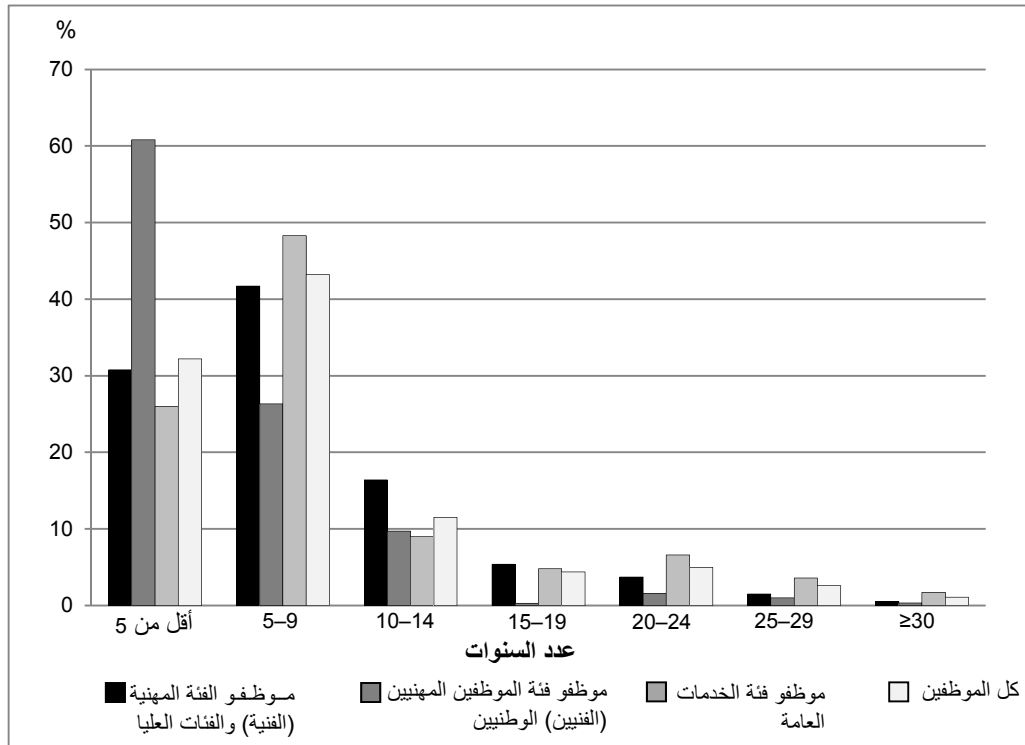
٥٢- في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، كان ٤٨,٩٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا دون سن الخمسين. وفي فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين، يمثل الموظفون دون سن الخمسين ٥٩,٧٪ من مجموع القوى العاملة في تلك الفئة بينما يمثل الموظفون المنتمون إلى هذه الفئة العمرية ٦٧,٣٪ من مجموع الموظفين في فئة الخدمات العامة (الجدول ٦ و ٧ و ٨ والشكل ٨).

الشكل ٨: توزيع الموظفين حسب السن وفئة الوظيفة



٥٣- وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢، كان الموظفون الذين تقل مدة خدمتهم عن خمس سنوات يمثلون ٣٨,٤٪ من مجموع القوى العاملة المعينة بعقود طويلة المدة في حين أنهم يمثلون الآن ٣٢,٣٪. وتجسد هذه الأرقام تخفيض عدد الموظفين خلال فترة الأشهر الثمانية عشر الماضية والانخفاض الشديد المسجل في مستوى التوظيف.

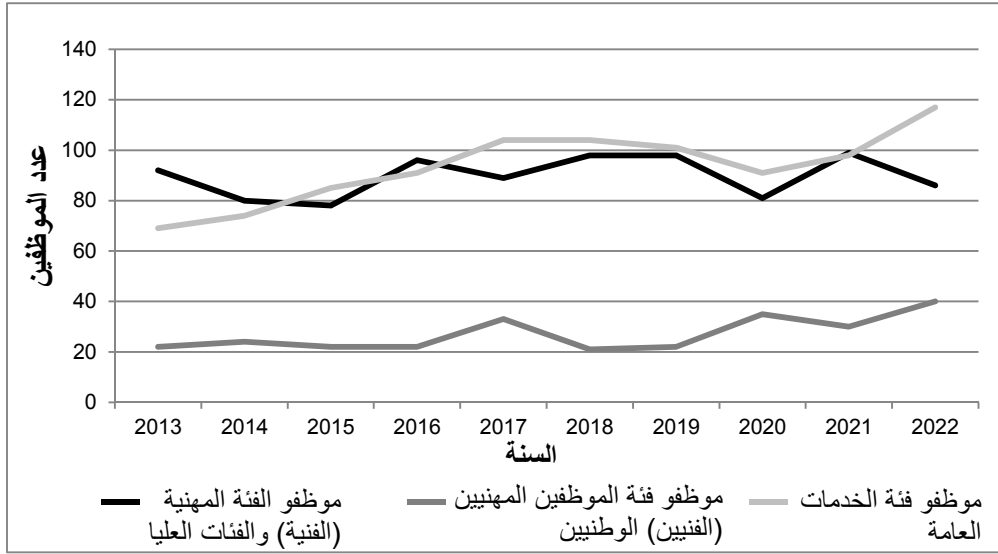
الشكل ٩: توزيع الموظفين حسب مدة الخدمة وفئة الوظيفة



٥٤- ويعرض الجدول ٩ بيانات عن تعيينات الموظفين بما فيها بيانات عن الموظفين الذين بدأوا الخدمة في الفترة من الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٢. وفي حالة موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، هناك ٤١ موظفاً (٨٠,٤٪ من التعيينات في هذه الفئات) وظفوا من خارج المنظمة وموظفان عينا (٣,٩٪) بتحويل عقديهما المؤقتين اللذين كانا يعملان بموجبهما وثمانية موظفين (١٥,٧٪) عينوا من خلال نقلهم بين الوكالات.

٥٥- ووفقاً للإسقاطات الحالية (الجدول ١٠ والشكل ١٠)، يتوقع تقاعد ٩٨١ موظفاً أي ١٥٪ من مجموع القوى العاملة خلال السنوات الخمس القادمة (٢٠,٢٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا) بينما يتوقع تقاعد عدد من الموظفين يساوي ٢١٠٢ أي ٣٢,١٪ من مجموع القوى العاملة خلال السنوات العشر القادمة (٤١,٦٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا). ويبين الشكل ١٠ حالات التقاعد المسجلة خلال السنة التقويمية بدلاً من بيانها في تاريخ ٣١ تموز/يوليو من كل سنة.

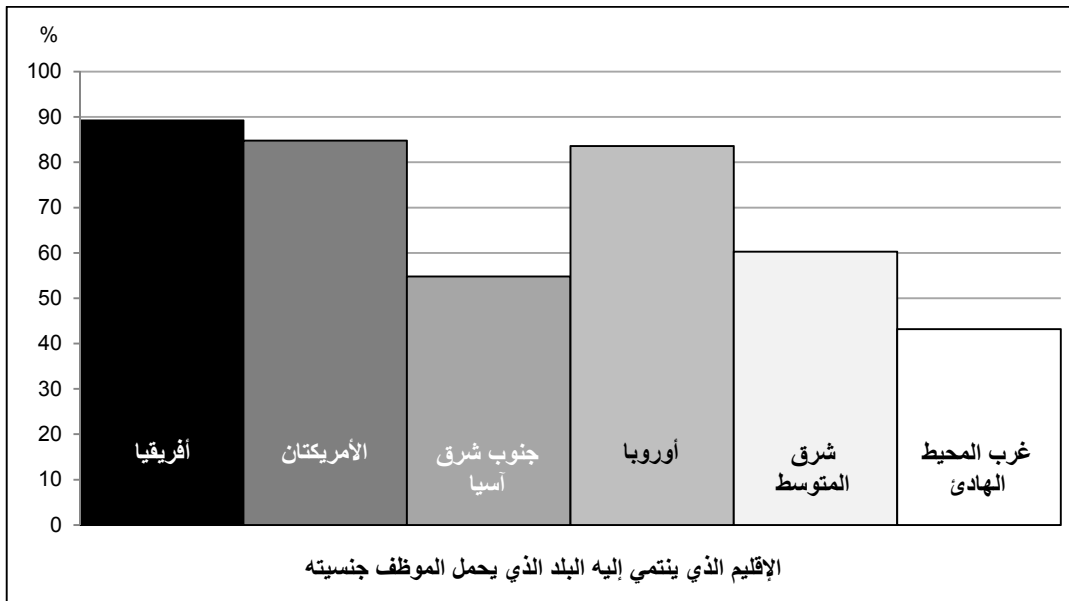
الشكل ١٠: الإسقاطات المتعلقة بعدد الموظفين المتوقع تقاعدهم خلال السنوات العشر القادمة



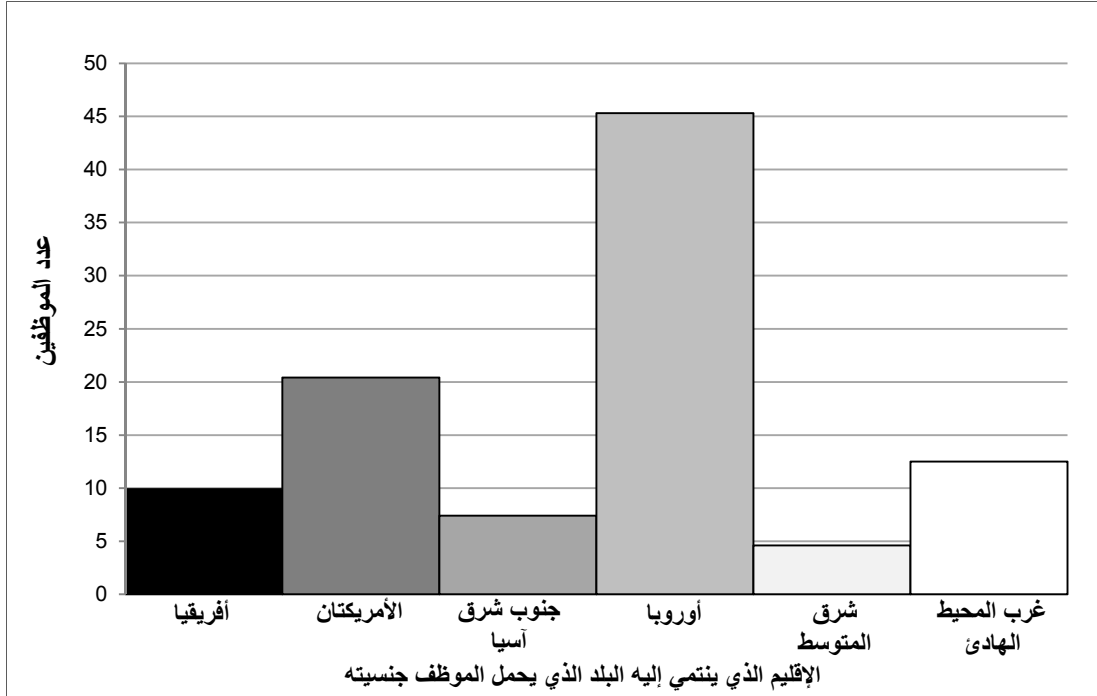
حركة تنقل الموظفين في كل أقاليم المنظمة

٥٦- يتضمن الجدول ١١ استعراضاً عاماً لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا حسب المكتب الرئيسي وإقليم البلدان التي يحملون جنسياتها. ويمكن ملاحظة تسجيل اتجاه نحو توظيف الموظفين في إقليم بلدان منشأهم. وتلاحظ هذه الظاهرة بدرجة أقل في أقاليم جنوب شرق آسيا وشرق المتوسط وغرب المحيط الهادئ حيث طبقت نظم للتنقل الإقليمي في الآونة الأخيرة أتاحت أيضاً الفرص لتنقل الموظفين في كل الأقاليم (انظر أيضاً الشكلان ١١ و ١٢).

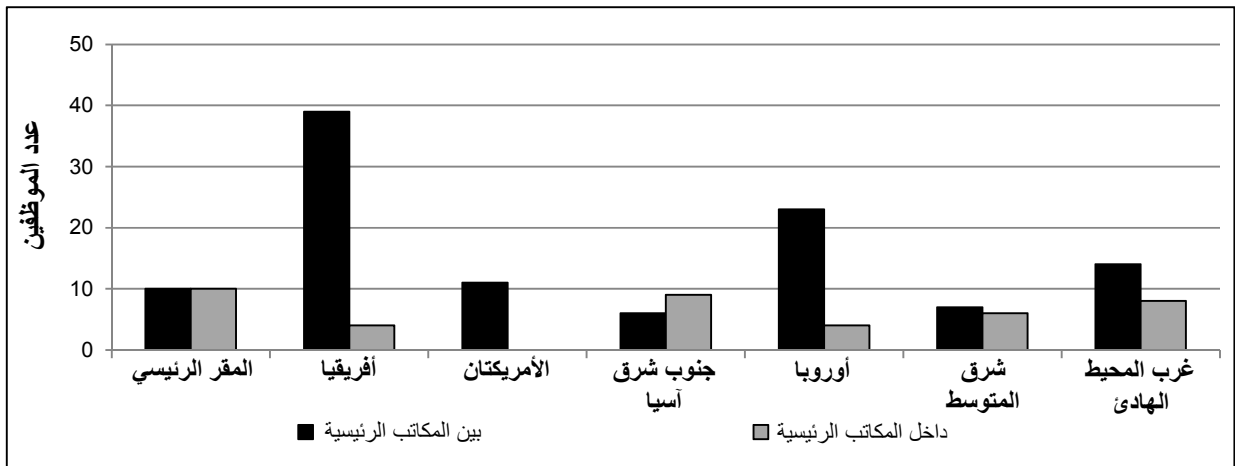
الشكل ١١: النسبة المئوية للموظفين في الأقاليم العاملين داخل إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا)



الشكل ١٢: توزيع الموظفين العاملين في المقر الرئيسي حسب إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا)



الشكل ١٣-أ: تغيير مركز العمل في الفترة من ١ آب/ أغسطس ٢٠١١ إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢: بين المكاتب الرئيسية أو داخل المكاتب الرئيسية (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا) ١



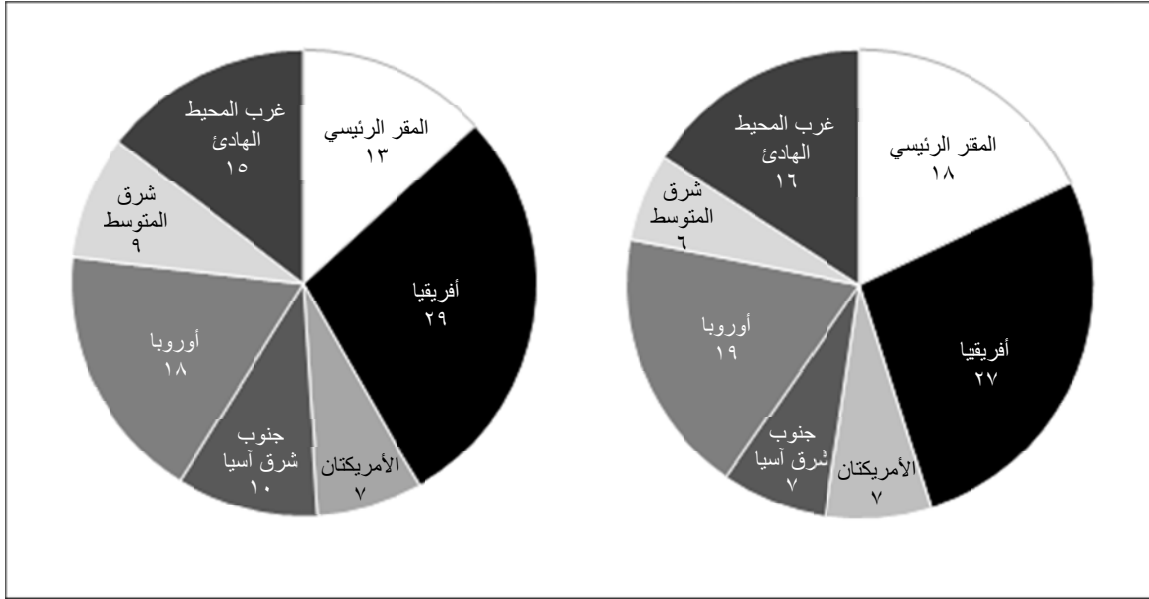
٥٧- ويتضمن الجدول ١٢ معلومات مفصلة عن حركة تنقل الموظفين في إطار المنظمة خلال الفترة من الأول من آب/ أغسطس ٢٠١١ إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢. وقد سجل أعلى معدل لإعادة الانتداب في الإقليم الأفريقي (بنسبة ٢٧,٢٪ تعلق ٩٥,١٪ من هذه النسبة بحالات إعادة الانتداب داخل الإقليم).

١ قد يشير تغيير مركز العمل بالنسبة إلى المقر الرئيسي إلى الانتقال إلى أحد المكاتب التي يديرها المقر الرئيسي.

٥٨- وكما يتضح من الشكل ١٣-أ تغير مركز عمل ما مجموعه ١٥١ موظفاً أي ٧٪ من مجموع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ومن بين ١٥١ حالة انتقال انطوت ٤١ حالة على انتقال الموظفين إلى إقليم آخر من أقاليم المنظمة (أو إلى المقر الرئيسي).

الشكل ١٣-ب: توزيع موظفين الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا المنتقلين بين المكاتب الرئيسية

الشكل ١٣-ج: توزيع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا المنتقلين داخل المكاتب الرئيسية



٥٩- ويندرج نحو نصف الوظائف التي يشغلها موظفو الفئة (الفنية) والفئات العليا (٤٧,٨٪) في الفئة الوظيفية التي تضم "أخصائيي الأسنان والتغذية والطب والتمريض والطب البيطري". ويمثل "الأخصائيون الطبيون" ضمن هذه الفئة الوظيفية ٩٠,٧٪ وتبلغ نسبة "أخصائيي الصحة العمومية" منهم ٤٩,٨٪ وتشمل النسبة المتبقية البالغة ٥٠,٢٪ طائفة كبيرة من مجالات التخصص الأخرى (انظر الجدول ١٣). وثاني أكبر فئة وظيفية هي فئة "الأخصائيين الإداريين" التي تمثل ٣٤,٥٪ من مجموع القوى العاملة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. 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).

لمحة عامة موجزة عن ملاك الموظفين في المكتب الصحي للبلدان الأمريكية

٦٠- المكتب الصحي للبلدان الأمريكية هو الكيان الذي يصدر عقود الموظفين العاملين في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ المكتب الإقليمي للأمريكتين. وتبلغ نسبة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة ٨٩,٩٪ وتشابه جداً النسبة المسجلة في المنظمة والبالغة ٨٧,٤٪. وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، بلغ مجموع موظفي المكتب المعيّنين بعقود محددة المدة أو بعقود دائمة ٨٤٨ موظفاً منهم ٤٤٨ موظفاً (٥٢,٨٪) في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا و٧٦ موظفاً (٨,٩٪) في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين و٣٢٤ موظفاً (٣٨,٢٪) في فئة

١ أوقف التعيين بعقود دائمة سنة ٢٠٠٢ إلا أن الموظفين الذين عينوا بناءً على هذه العقود في الأول من تموز/ يوليو ٢٠٠٢ وظلوا دون رتبة م/٦ مد ١ في الفئة المهنية (الفنية) يحتفظون بهذا التعيين حتى تنتهي مدة خدمتهم.

الخدمات العامة. وبلغ عدد الموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة ١٠٩ موظفين (١١,١٪ من مجموع الموظفين) من بينهم ٧٩ موظفاً (٧٢,٥٪) في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا و ٣٠ موظفاً (٢٧,٥٪) في فئة الخدمات العامة.

٦١- وترتفع باستمرار النسبة المئوية للنساء في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا العاملات في مكاتب البلدان والمراكز دون الإقليمية التابعة لمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية/المكتب الإقليمي للأمريكتين. وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، مثلت النساء ٤٤٪ من هذه الفئة مقارنة بنسبة ٤٢٪ المسجلة في الفترة المشمولة بتقرير عام ٢٠١١. وفي المقر الرئيسي للمكتب الموجود في واشنطن العاصمة لم تتغير النسبة المئوية للنساء في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا وبقيت تساوي ٥٦٪. وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، بلغت نسبة النساء ٥٣٪ من أصل ٤٠ موظفاً جديداً معيناً في وظائف محددة المدة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا.

٦٢- ويعمل ٥٥٪ من الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة في المقر الرئيسي للمكتب الموجود في واشنطن العاصمة وتشمل تلك النسبة ٢٦٨ موظفاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا و ١٩٦ موظفاً في فئة الخدمات العامة. أما النسبة المتبقية من الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة والبالغة ٤٥٪ فتخص الموظفين العاملين في المكاتب القطرية والمتألفين من ١٨٠ موظفاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا و ٧٦ موظفاً في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين و ١٢٨ موظفاً في فئة الخدمات العامة. ويبلغ مجموع البلدان الممثلة في صفوف موظفي المكتب الصحي للبلدان الأمريكية المعيّنين دولياً ٥٣ بلداً يشمل ٢١ بلداً منتظماً إلى أقاليم أخرى غير إقليم الأمريكتين.

٦٣- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢ أعيد انتداب ١٨ موظفاً من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ومن حالات إعادة الانتداب المذكورة هناك ١٤ حالة خصت موظفين تنقلوا بين المكاتب والمراكز القطرية التابعة لمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وحالة واحدة خصت موظفاً انتقل من المقر الرئيسي للمكتب باتجاه البلدان وثلاث حالات خصت موظفين انتقلوا من المكاتب القطرية إلى المقر الرئيسي الموجود في واشنطن العاصمة.

ملاك العاملين من غير الموظفين

٦٤- عندما نظر المجلس التنفيذي في التقرير السنوي خلال دورته الثلاثين بعد المائة، أعرب أعضاء المجلس عن رغبتهم في الحصول على بيانات عن الأفراد الذين تستعين المنظمة بخدماتهم بناءً على عقود لا تمنحهم صفة الموظف.^١ ويعرض هذا الجزء بيانات عن ذلك النوع من العقود أي عن اتفاق أداء العمل واتفاق الخدمات الخاصة وعقود الخبراء الاستشاريين. وتستخدم اتفاقات أداء العمل وعقود الخبراء الاستشاريين واتفاقات الخدمات الخاصة وتدار عبر وحدة المشتريات في نظام الإدارة العالمي. وفضلاً عن ذلك، يتضمن هذا التقرير معلومات مفصلة عن الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين الذين لا يرد ذكرهم في أي جزء آخر من التقرير لأن عقودهم تصدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إذ يمد هذا البرنامج المنظمة بخدمة مركزية. وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢ لم تتوفر أي بيانات متعلقة بإقليم الأمريكتين.

٦٥- **اتفاق أداء العمل:** يستخدم هذا النوع من الاتفاقات للتعاقد مع الأفراد أو الشركات من أجل تقديم الخدمات أو إعداد منتجات معينة (انظر الجدول باء). وتشمل الأمثلة على نوع الأنشطة التي ينبغي عادة استخدام اتفاق لأداء العمل بشأنها ما يلي: إعداد أوراق دون الحاجة إلى السفر وترجمة وثيقة وأداء دور منظم

١ انظر المحاضر الموجزة للمجلس التنفيذي خلال دورته الثلاثين بعد المائة، الجلسة الثالثة عشرة، الفرع ٣ (النص الإنكليزي).

لمؤتمرات محلية مسؤول عن توفير الخدمات اللوجستية لعقد اجتماع أو تنظيم حدث آخر والاضطلاع بأعمال التخطيط والتصميم. ويتوقع من الفرد المتعاقد معه بموجب اتفاق لأداء العمل أن ينجز أعمالاً أو يقدم خدمات بتوخي تحقيق النتائج المرجوة في الوقت المناسب. 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 وبحثها معهم). وقد تستغرق مدة الاتفاق يوماً واحداً أو أكثر.

الجدول باء: الأفراد العاملون بناء على اتفاقات أداء العمل حسب المكتب الرئيسي التابع للمنظمة

عدد اتفاقات أداء العمل الصادرة حتى الآن خلال عام ٢٠١٢	عدد الأفراد العاملين بناءً على اتفاق لأداء العمل في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢	المكتب الرئيسي
٢١٠٣	١١٠٠	المقر الرئيسي
٨٩٥	٣٨٤	أفريقيا
٣٩١	٢٨٨	جنوب شرق آسيا
١٨٣٦	٩٣٤	أوروبا
١٠٥٦	٦٧٣	شرق المتوسط
٧١٣	٤٧٣	غرب المحيط الهادئ
٦٩٩٤	٣٨٥٢	المجموع

٦٦- **الخبير الاستشاري:** ينبغي أن يكون الخبير الاستشاري شخصاً خبيراً أو مختصاً معترفاً به في مجال معين يستعان بخدماته بصفته خبيراً تقنياً أو استشارياً يمد المنظمة في الغالب بخبرات فريدة من نوعها (انظر الجدول جيم). ولا يُتعاقد مع الخبراء الاستشاريين لأداء مهام تتدرج في وظائف الوحدة أو الإدارة المعنية في هيكل الأمانة التنظيمي. ويتعبير آخر، لا ينبغي أن تتطوي عقود الخبراء الاستشاريين على أعمال تكرر عمل الموظفين. وقد تستغرق مدة عقد خبير استشاري يوماً واحداً أو أكثر.

الجدول جيم: الأفراد العاملون بناءً على عقود خبراء استشاريين حسب المكتب الرئيسي التابع للمنظمة

عدد عقود الخبراء الاستشاريين الصادرة حتى الآن خلال عام ٢٠١٢	عدد الأفراد العاملين بناءً على عقود خبراء استشاريين في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢	المكتب الرئيسي
٧٧٤	٤٤٤	المقر الرئيسي
١٠٠	٧٤	أفريقيا
٢٣	٢٠	جنوب شرق آسيا
٧٢	٥١	أوروبا
٢٧	٢٢	شرق المتوسط
٩٥	٧٧	غرب المحيط الهادئ
١٠٩١	٦٨٨	المجموع

٦٧- اتفاق الخدمات الخاصة: هذا الاتفاق هو 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 (انظر الجدول دال). ويمكن إبرام هذا الاتفاق في إحدى الحالتين التاليتين: (١) عندما ينبغي أن تتيح المنظمة خدمات مواطن أو شخص مقيم في البلد المضيف للحكومة المضيضة مباشرة؛ (٢) عندما يستعان في بعض الظروف بخدمات مواطنين أو أشخاص مقيمين في البلد المضيف لتنفيذ مشروع حكومي. وتبرم اتفاقات الخدمات الخاصة عادة لمدة ١٢ شهراً.

الجدول دال: عدد اتفاقات الخدمات الخاصة الصادرة حسب المكتب الرئيسي التابع للمنظمة

عدد اتفاقات الخدمات الخاصة الصادرة	المكتب الرئيسي
صفر	المقر الرئيسي
٤٩٦	أفريقيا
١ ٦٢٦	جنوب شرق آسيا
٢٢٣	أوروبا
٧٨٦	شرق المتوسط
٨٣	غرب المحيط الهادئ
٣ ٢١٤	المجموع

٦٨- الموظف المهني (الفني) المبتدئ: يزود برنامج الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين هذه الفئة من الموظفين الشباب الساعين إلى تطوير مسارهم المهني بخبرة عملية مباشرة في مجال التعاون التقني المتعدد الأطراف (انظر الجدول هاء). ويدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا البرنامج عن طريق مركز خدمات الموظفين المهنيين المبتدئين. ويستفيد هؤلاء الموظفون أساساً من رعاية حكومات بلدانهم المعنية لمدة أولى تستغرق سنتين ويمكن تمديدها لتشمل جزءاً من السنة الثالثة أو السنة الثالثة بكاملها. ويعملون تحت إشراف أحد كبار الموظفين.

الجدول هاء: عدد الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين حسب المكتب الرئيسي التابع للمنظمة وحسب البلدان الراعية (في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢)

المكتب الرئيسي	أفريقيا	الأمريكتان	جنوب شرق آسيا	أوروبا	شرق المتوسط	غرب المحيط الهادئ	المجموع
بلجيكا	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٣
الدانمرك	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١
فنلندا	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١
فرنسا	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢
ألمانيا	١٢	صفر	١	صفر	١	صفر	١٤
إيطاليا	١	صفر	١	صفر	صفر	١	٤
اليابان	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٣
لكسمبرغ	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١
هولندا	٢	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٣
النرويج	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١
أسبانيا	١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	٣
السويد	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١
المجموع	٢٥	٤	٢	٢	١	٢	٣٧

السيبل للمضي قدماً

٦٩- تتمثل إحدى أولويات الأمانة الرئيسية في تعزيز مرونة القوى العاملة. وتشمل الاقتراحات المعدة والمطروحة للمناقشة في المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة ما يلي:

- ينبغي إجراء استعراض لأنواع العقود بهدف استخدامها على أمثل وجه دعماً لتعزيز مرونة القوى العاملة. وتولى العناية في إطار هذا الاستعراض لسبل تحسين سرعة عملية التوظيف وجودتها.
- يجري وضع آلية عالمية استباقية للتعيين بهدف إدارة شؤون تعيين جميع الموظفين عبر تدابير التنقل أو عمليات وضع مرتسمات جديدة قبل أن تؤخذ في الاعتبار فرص التوظيف أو الترقية من خارج المنظمة. وستدار في ظل هذه الآلية عملية إعادة الانتداب الحالية التي يعتمد عليها بالنسبة إلى الأشخاص المؤهلين ويشجع تطبيقها لدى اتخاذ قرار بشأن إلغاء وظيفة مشغولة.

٧٠- ودعماً لزيادة تنقل الموظفين من المقرر توسيع نطاق النظم التي يجري تجربتها حالياً ضمن الأقاليم وتدعيم هذه النظم عبر القوائم العالمية بأسماء الأشخاص المؤهلين والشبكات الوظيفية.

٧١- كما يجري العمل من أجل إنشاء صندوق مؤسسي لتغطية تكاليف تعويضات إنهاء الخدمة نتيجة لانتهاج العقود. ومن المزمع أن يدعم هذا الصندوق أيضاً في مرحلة ثانية من نشاطه تكاليف التنقل المستقبلية الكبيرة.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٧٢- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

الجدول المرقمة*

٧٣- ترد أدناه الجداول المرقمة المشار إليها في الفقرات السابقة لتيسير الرجوع إليها (المعلومات مؤرخة في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢ ما لم يذكر خلاف ذلك):

١	الجدول	عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة وعقود مؤقتة
٢	الجدول	توزيع الموظفين حسب المكتب الرئيسي والرتبة الوظيفية ونوع الجنس
٣	الجدول	بيان موجز للبلدان غير الواقعة ضمن نطاق التمثيل حسب الإقليم
٤	الجدول من أ إلى و	توزيع الموظفين في الوظائف المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي حسب بلد المنشأ
٥	الجدول	توزيع الموظفين في الوظائف غير المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي حسب بلد المنشأ
٦	الجدول	الموظفون حسب السن ونوع الجنس والمكتب الرئيسي
٧	الجدول	الموظفون حسب الرتبة الوظيفية والسن في كل المواقع
٨	الجدول	الموظفون حسب مدة الخدمة
٩	الجدول	التعيينات المستكملة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٢
١٠	الجدول	الإسقاطات المتعلقة بتقاعد الموظفين
١١	الجدول	مجموع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا حسب المكتب الرئيسي وإقليم البلدان التي يحملون جنسياتها
١٢	الجدول	تنقل الموظفين: تغيير مركز العمل
١٣	الجدول	توزيع الوظائف المشغولة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا عبر الفئات الوظيفية الرئيسية

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

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

Category	Headquarters	Special programmes and collaborative arrangements	Africa	The Americas	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	Total
Long-term appointments									
Fixed-term appointments									
Professional staff	370	110	174	87	59	104	97	93	1 094
National professional staff	35	0	458	4	21	51	57	45	671
General service staff	293	22	836	46	101	108	202	147	1 755
Total	698	132	1 468	137	181	263	356	285	3 520
Continuing appointments									
Professional staff	489	62	186	12	76	91	77	69	1 062
National professional staff	1	0	117	1	20	32	22	15	208
General service staff	379	66	470	10	264	128	278	174	1 769
Total	869	128	773	23	360	251	377	258	3 039
Total number of long-term appointments	1 567	260	2 241	160	541	514	733	543	6 559
Temporary appointments									
Temporary appointments under Staff Rule 420.4									
Professional staff	107	37	48	9	35	16	66	38	356
National professional staff	1	0	13	0	45	6	23	20	108
General service staff	67	13	26	2	108	14	33	37	300
Total	175	50	87	11	188	36	122	95	764
Temporary appointments of 60 days or less									
Professional staff	0	0	0	0	1	0	0	0	1
National professional staff	3	0	0	0	0	1	0	0	4
General service staff	3	0	1	0	0	2	0	2	8
Total	6	0	1	0	1	3	0	2	13
Total number of temporary appointments	181	50	88	11	189	39	122	97	777
Total number of staff	1 748	310	2 329	171	730	553	855	640	7 336

TABLE 2. DISTRIBUTION OF STAFF BY MAJOR OFFICE, GRADE AND SEX^a

Major office	Professional staff																		Total	Percentage									
	P1			P2			P3			P4			P5			P6/D1				D2			Ungraded			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	T				
Headquarters	0	0	0	7	25	32	62	95	157	134	152	286	177	99	276	53	17	70	21	4	25	8	5	13	462	397	859	53.8	46.2
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	5	7	8	20	28	30	32	62	36	23	59	9	2	11	4	1	5	0	0	0	89	83	172	51.7	48.3
Africa	0	0	0	9	6	15	36	14	50	122	41	163	78	11	89	31	10	41	0	1	1	1	0	1	277	83	360	76.9	23.1
The Americas	0	1	1	2	5	7	5	6	11	38	24	62	11	5	16	1	0	1	0	0	0	0	1	1	57	42	99	57.6	42.4
South-East Asia	0	0	0	0	0	0	7	3	10	20	10	30	48	25	73	17	2	19	0	2	2	1	0	1	93	42	135	68.9	31.1
Europe	3	8	11	10	17	27	22	16	38	28	28	56	21	22	43	13	4	17	2	0	2	0	1	1	99	96	195	50.8	49.2
Eastern Mediterranean	2	1	3	3	7	10	15	10	25	42	13	55	36	17	53	19	4	23	3	1	4	1	0	1	121	53	174	69.5	30.5
Western Pacific	0	0	0	0	1	1	2	2	4	49	20	69	46	25	71	14	1	15	1	0	1	1	0	1	113	49	162	69.8	30.2
Total	5	10	15	33	66	99	157	166	323	463	320	783	453	227	680	157	40	197	31	9	40	12	7	19	1311	845	2156	60.8	39.2
Percentage by grade	33.3	66.7	100.0	33.3	66.7	100.0	48.6	51.4	100.0	59.1	40.9	100.0	66.6	33.4	100.0	79.7	20.3	100.0	77.5	22.5	100.0	63.2	36.8	100.0	60.8	39.2	100.0		
Percentage of total	0.7			4.6			15.0			36.3			31.5			9.1			1.9			0.9			100.0				

National professional officers

Major office	A			B			C			D			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters*	0	1	1	7	12	19	9	7	16	0	0	0	16	20	36	44.4	55.6
<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	11	2	13	143	36	179	256	121	377	5	1	6	415	160	575	72.2	27.8
The Americas	0	1	1	1	1	2	2	0	2	0	0	0	3	2	5	60.0	40.0
South-East Asia	4	2	6	5	6	11	15	8	23	1	0	1	25	16	41	61.0	39.0
Europe	6	6	12	21	33	54	8	9	17	0	0	0	35	48	83	42.2	57.8
Eastern Mediterranean	2	2	4	29	17	46	17	8	25	4	0	4	52	27	79	65.8	34.2
Western Pacific	0	8	8	12	16	28	7	16	23	0	1	1	19	41	60	31.7	68.3
Total	23	22	45	218	121	339	314	169	483	10	2	12	565	314	879	64.3	35.7
Percentage by grade	51.1	48.9	100.0	64.3	35.7	100.0	65.0	35.0	100.0	83.3	16.7	100.0	64.3	35.7	100.0		
Percentage of total	5.1			38.6			54.9			1.4			100.0				

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	16	7	23	26	98	124	60	247	307	56	150	206	3	8	11	162	510	672	24.1	75.9
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	15	4	52	56	3	13	16	0	1	1	8	80	88	9.1	90.9
Africa	31	14	45	452	9	461	97	18	115	56	94	150	57	125	182	80	108	188	82	83	165	855	451	1306	65.5	34.5
The Americas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	11	2	13	15	8	19	27	0	3	3	11	45	56	19.6	80.4
South-East Asia	7	1	8	62	0	62	34	7	41	27	40	67	44	53	97	33	15	48	28	14	42	235	130	365	64.4	35.6
Europe	0	0	0	14	0	14	15	9	24	7	25	32	25	113	138	9	17	26	1	1	2	71	165	236	30.1	69.9
Eastern Mediterranean	30	2	32	52	1	53	49	1	50	24	68	92	35	102	137	40	39	79	13	24	37	243	237	480	50.6	49.4
Western Pacific	3	4	7	20	0	20	23	9	32	6	51	57	8	89	97	23	53	76	8	24	32	91	230	321	28.3	71.7
Total	71	21	92	601	10	611	234	51	285	148	400	548	235	794	1029	252	414	666	135	158	293	1676	1848	3524	47.6	52.4
Percentage by grade	77.2	22.8	100.0	98.4	1.6	100.0	82.1	17.9	100.0	27.0	73.0	100.0	22.8	77.2	100.0	37.8	62.2	100.0	46.1	53.9	100.0	47.6	52.4	100.0		
Percentage of total	2.6			17.3			8.1			15.6			29.2			18.9			8.3			100.0				

^a 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).

M – male, F – female, T – total.

TABLE 3. SUMMARY OF COUNTRIES NOT WITHIN RANGE BY REGION

Region	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 Guinea Kenya Malawi Mali Nigeria Rwanda Senegal Togo Uganda United Republic of Tanzania Zambia Zimbabwe
The Americas	Antigua and Barbuda Bahamas Barbados Belize Grenada Haiti Jamaica Paraguay Puerto Rico* Saint Kitts and Nevis Saint Lucia Saint Vincent and the Grenadines Suriname	Mexico	Canada Peru
South-East Asia		Indonesia	Bangladesh India Nepal Sri Lanka

* Associate Member.

Region	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Europe	Andorra Cyprus Luxembourg Monaco Montenegro San Marino The former Yugoslav Republic of Macedonia	Austria Israel	Belgium Denmark France Ireland Italy Netherlands Serbia Spain Switzerland United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
Eastern Mediterranean	Kuwait Oman Qatar South Sudan 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 Singapore Tokelau* Tuvalu Vanuatu	China Japan 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																		
		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
Algeria	2-10			1	1		2	3		1					5	3	8			
Angola	1-8		1	1		2	1	1		1				1	6	2	8			
Benin	1-8					7		2			1				9	1	10			
Botswana	1-8												1		0	1	1			
Burkina Faso	1-8		1	2		4	2	4		1					11	3	14			
Burundi	1-8					2	3	2	1	3					7	4	11			
Cameroon	1-8			4	1	5	1	1	1	2	1				12	4	16			
Cape Verde	1-7										1				0	1	1			
Central African Republic	1-8					2		1		1					4	0	4			
Chad	1-8			2		1		2		1					6	0	6			
Comoros	1-7							1							1	0	1			
Congo	1-8		3	4		3		1		1					12	0	12			
Côte d'Ivoire	1-8			2		2	1	6	1		2				10	4	14			
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			1		3									4	0	4			
Ethiopia	2-12		2	2		9	4	5	1	2	1				18	8	26			
Gabon	1-8				2	1		1							2	2	4			
Gambia	1-8					7									7	0	7			
Ghana	1-8		1	1	1	3	4	4		1	1			1	10	7	17			
Guinea	1-8		1			4		2	1	1					8	1	9			
Guinea-Bissau	1-8					1	1		1	1					2	2	4			

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	1-10					2	1	3	7	4	1	2					11	9	20	
Lesotho	1-8																0	0	0	
Liberia	1-8			1													1	0	1	
Madagascar	1-8				1	1	1	2									3	2	5	
Malawi	1-8			1		3	1	4									8	1	9	
Mali	1-8			1		7		6		1							15	0	15	
Mauritania	1-8		1	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									2	1	3	
Niger	1-8				2	1		3		1							5	2	7	
Nigeria	4-14		1	3		8		5	1	2							19	1	20	
Rwanda	1-8			1	2	3		10		1							16	1	17	
Sao Tome and Principe	1-7					1											1	0	1	
Senegal	1-8					5	3	4	2	1	1		1				10	7	17	
Seychelles	1-7						1										0	1	1	
Sierra Leone	1-8				1	1			2								1	3	4	
South Africa	4-11			1	1		2	4	3								5	6	11	
Swaziland	1-7																0	0	0	
Togo	1-8				2	4	1	3		1							10	1	11	
Uganda	1-8					7	4	6	1	1							14	5	19	
United Republic of Tanzania	1-10				2	3	2	2	1		1						5	6	11	
Zambia	1-8				3	3	2	2		2							7	5	12	
Zimbabwe	1-8		1	2	4	2	1	4	1	1							12	4	16	
Total		0	0	8	8	41	17	123	48	101	18	33	10	1	2	2	0	309	103	412

^a Counted positions 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	5	3	2			1					1				8	6	14
Bahamas	1-7																			0	0	0
Barbados	1-7																			0	0	0
Belize	1-7																			0	0	0
Bolivia (Plurinational State of)	1-8				2	1	1													2	3	5
Brazil	21-29			1	3	4	7	5	4	4										14	14	28
Canada	19-26		1		2	5	11	8	9	2	2	2	1		1					24	20	44
Chile	2-9				1	2	1	1	2											3	4	7
Colombia	3-10			1	1	1		1	3	1										4	4	8
Costa Rica	1-8				1	2														2	1	3
Cuba	1-8			1		4														5	0	5
Dominica	1-7															1				0	1	1
Dominican Republic	1-8						2													2	0	2
Ecuador	1-8			1	1	2	2													3	3	6
El Salvador	1-8					1	2													1	2	3
Grenada	1-7																			0	0	0
Guatemala	1-8				1			1	1	2		2								5	2	7
Guyana	1-7				1							1								0	2	2
Haiti	1-8																			0	0	0
Honduras	1-8					1		1												2	0	2
Jamaica	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
Mexico	11-17					1		4		2	1	1		1				4	6	10
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
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	1	2	5	7	14	28	22	32	17	10	6	2		1		83	65	148
Uruguay	1-8					1		1										1	1	2
Venezuela (Bolivarian Republic of)	2-9			1				1	1	2	1							4	2	6
Total		1	2	4	10	14	33	76	61	60	28	21	10	4	0	2	2	182	146	328

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

* Associate Member.

M – male, F – female.

**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	25	6	17	14	5		1			64	30	94	
Indonesia	7-14				1					4	1						4	2	6	
Maldives	1-7										1	1					1	1	2	
Myanmar	2-10							1			2	2					3	2	5	
Nepal	1-8					1		3		3		3					10	0	10	
Sri Lanka	1-8			1		1	2			4	3	3					9	5	14	
Thailand	4-12							1	1		4	2			1		4	5	9	
Timor-Leste	1-7									1							1	0	1	
Total		0	0	3	3	17	9	41	7	35	27	20	0	0	1	1	0	117	47	164

^a Counted positions 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																		
		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
Albania	1-8					1		1		1								0	3	3
Andorra	1-7																	0	0	0
Armenia	1-8								1									1	0	1
Austria	7-14			1				2	1		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	2	3	9	1	7	1	1				21	7	28
Bosnia and Herzegovina	1-8							1										1	0	1
Bulgaria	1-8					1	1	1		1								1	3	4
Croatia	1-8					1	1		2		1	1						2	4	6
Cyprus	1-7																	0	0	0
Czech Republic	2-9							1	2	1								2	2	4
Denmark	6-12		1			3	2	2	4	2	5		1				1	12	9	21
Estonia	1-8							1	1		1							2	1	3
Finland	4-11							2		2	3							4	3	7
France	42-58			1	5	7	6	16	9	21	12	7	2	1		1		53	35	88
Georgia	1-8							1		1				1				1	2	3
Germany	63-86	1			2	5	8	16	13	20	10	3	2	1				45	36	81
Greece	4-11					1	1	1				1						2	2	4
Hungary	1-8					2	1		1	1		1				1		3	4	7
Iceland	1-7								1									0	1	1
Ireland	3-9			1	1			5		2	4	1						5	9	14
Israel	3-10										1							0	1	1
Italy	34-47	1			2	5	3	11	4	15	8	7		5		1		44	18	62
Kazakhstan	1-8					1		1	2									2	2	4
Kyrgyzstan	1-8								1									0	1	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
Latvia	1-8							1		1								0	2	2
Lithuania	1-8		1															0	1	1
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	2	4	4	14	4	6	3	1				26	15	41
Norway	5-12					1		2	2		1		1					2	5	7
Poland	4-11		1					1		1	2	1						3	3	6
Portugal	4-10							3		1	1							1	4	5
Republic of Moldova	1-8					1	1		2	1								2	3	5
Romania	1-8							1	3									1	3	4
Russian Federation	12-19			2		4	1	2	1	3	3					1		10	7	17
San Marino	1-7																	0	0	0
Serbia	1-8			1		1		2	2		3							3	6	9
Slovakia	1-8					1												1	0	1
Slovenia	1-8						1											0	1	1
Spain	18-26		1	1	1	3	1	5	4	4	3	2		1	1			16	11	27
Sweden	8-14				1		4	1	2	2	3			1				4	10	14
Switzerland	9-16			1	1	6	7	3	4	1	4							11	16	27
Tajikistan	1-8					1		2										0	3	3
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1-8																	0	0	0
Turkey	5-12							3		1	3	1	1					5	4	9
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	2	4	4	3	9	16	14	17	15	6	1	3	1			50	46	96
Uzbekistan	1-10			1														1	0	1
Total		3	6	11	26	45	61	103	95	127	86	47	12	14	4	1	4	351	294	645

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

M – male, F – female.

**TABLE 4e. DISTRIBUTION OF STAFF 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																		
		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
Afghanistan	1-8					1		1	1			1						3	1	4
Bahrain	1-7										1			1				0	2	2
Djibouti	1-7					1				1								2	0	2
Egypt	3-12		1	2	3	3	2	7	3	2	4							14	13	27
Iran (Islamic Republic of)	4-12					1		5	2	4	1		1					10	4	14
Iraq	2-9									3					1			4	0	4
Jordan	1-8					1		3	1	2	2	1	1	1				8	4	12
Kuwait	1-8																	0	0	0
Lebanon	1-8					2		2	2	2	1		2					6	5	11
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		7	1	9		3						20	1	21
Qatar	1-7																	0	0	0
Saudi Arabia	5-11								1	1	1				1			2	2	4
Somalia	1-8								2	1		1			1			3	2	5
South Sudan	1-7																	0	0	0
Sudan	1-10					1	1	5	2	2		3						11	3	14
Syrian Arab Republic	1-8							1	1	2		1						4	1	5
Tunisia	1-8					2		2	1	1	2	1						6	3	9
United Arab Emirates	2-8																	0	0	0
Yemen	1-8							2		1				1				4	0	4
Total		0	1	2	3	13	4	36	18	32	13	14	4	2	1	3	0	102	44	146

^a Counted positions exclude: language positions, seconded staff and 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																		
		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
Australia	12-19		1		3	1	2	8	6	6	4	4	1	2			21	17	38	
Brunei Darussalam	1-7																0	0	0	
Cambodia	1-8							1		1							2	0	2	
China	40-55				1	3	5	8	9	3	4				1	1	20	15	35	
Cook Islands	1-7																0	0	0	
Fiji	1-7								2	1							2	1	3	
Japan	121-166			1	2	2	1	5	8	12	6	1		1	1		23	17	40	
Kiribati	1-7																0	0	0	
Lao People's Democratic Republic	1-8																0	0	0	
Malaysia	3-9							3	2	2	3			1			6	5	11	
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		2		2	4				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	1	1			18	18	36	
Republic of Korea	15-21						1	5	3	3	4	1			1		10	8	18	
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		0	1	2	6	13	14	34	41	44	26	11	2	6	0	3	1	113	91	204

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

M – male, F – female.

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

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
Algeria	2-10			1		1											2	0	2	
Argentina	9-16			1													1	0	1	
Armenia	1-8												1				0	1	1	
Australia	12-19			1	1	1	1		1		1		1				2	5	7	
Belgium	9-15			1		3	1		2								4	4	8	
Brazil	21-29							1			1						0	2	2	
Bulgaria	1-8			1	1												1	1	2	
Cameroon	1-8							2									0	2	2	
Canada	19-26			1		1	1	2	3								4	4	8	
China	40-55			1		1			1								2	1	3	
Colombia	3-10										1						0	1	1	
Cote d'Ivoire	1-8							1									1	0	1	
Cuba	1-8							1									0	1	1	
Czech Republic	2-9								1								0	1	1	
Egypt	3-12			1				1	1								2	1	3	
Ethiopia	2-12							1									0	1	1	
Finland	4-11			1													1	0	1	
France	42-58			1		3	2	6	5	3	2						13	9	22	
Germany	63-86					2			5	1	2						3	7	10	
Ghana	1-8							1		1							0	2	2	
Greece	4-11							1									1	0	1	
Guinea	1-8									1							0	1	1	
Hungary	1-8							1	1								1	1	2	
India	27-38			1	1	1	4	3	2		1						5	8	13	
Iran	4-12			1				1									2	0	2	
Ireland	3-9			2													2	0	2	
Italy	34-47			1		1	1	1	2		2						3	5	8	
Japan	121-166							1									0	1	1	
Jordan	1-8					1											0	1	1	
Kenya	1-8							1	1								1	1	2	

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	
Republic of Korea	15-21			1		1				1									2	1	3
Lebanon	1-8									1									0	1	1
Mali	1-8									1			1						1	1	2
Mexico	11-17							1	1										1	1	2
Netherlands	13-20								2										0	2	2
New Zealand	1-7					1				1									2	0	2
Nigeria	4-14										2								0	2	2
Norway	5-12							1											1	0	1
Pakistan	5-14								1		2		1		1				0	5	5
Philippines	3-12							1		1	1								2	1	3
Portugal	4-11				1				1										0	2	2
Romania	1-8											1							1	0	1
Russian Federation	12-19			1		2			2		2								3	4	7
Senegal	1-8					1					1								1	1	2
Sierra Leone	1-8							1											1	0	1
South Africa	4-11										1								0	1	1
Spain	18-26			1				3	1	1	1								5	2	7
Sudan	1-10								1										0	1	1
Sweden	8-14					1		1	1										2	1	3
Switzerland	9-16								2		2								0	4	4
United Republic of Tanzania	1-10					1	1												1	1	2
Thailand	4-12					1													1	0	1
Tunisia	1-8					1													1	0	1
Turkey	5-12									1	1								1	1	2
Uganda	1-8			1	1		2												1	3	4
United Kingdom	37-51			1		3	1	4	2	5	4	1	2						14	9	23
United States of America	142-193					1	3	19	8	7	14		2						27	27	54
Viet Nam	3-12							1											1	0	1
Zambia	1-8										2								0	2	2
Zimbabwe	1-8													1					0	1	1
Others			1			1													0	2	2
Total			0	1	10	3	28	14	50	50	29	54	2	11	1	4	0	0	120	137	257

^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 categories

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	1	2	3	39	65	104	167	178	345	228	129	357	24	21	45	3	2	5	462	397	859
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	8	17	25	37	43	80	37	20	57	7	3	10	0	0	0	89	83	172
Africa	0	0	0	7	5	12	85	30	115	150	40	190	35	8	43	0	0	0	277	83	360
The Americas	0	0	0	4	5	9	19	13	32	27	22	49	7	1	8	0	1	1	57	42	99
South-East Asia	0	0	0	3	5	8	20	17	37	56	15	71	13	4	17	1	1	2	93	42	135
Europe	2	0	2	15	25	40	44	47	91	33	22	55	4	2	6	1	0	1	99	96	195
Eastern Mediterranean	0	0	0	7	4	11	35	21	56	70	27	97	8	1	9	1	0	1	121	53	174
Western Pacific	0	2	2	10	2	12	48	22	70	44	20	64	10	3	13	1	0	1	113	49	162
Total	3	4	7	93	128	221	455	371	826	645	295	940	108	43	151	7	4	11	1 311	845	2 156
Percentage by bracket	42.9	57.1	100.0	42.1	57.9	100.0	55.1	44.9	100.0	68.6	31.4	100.0	71.5	28.5	100.0	63.6	36.4	100.0	60.8	39.2	100.0
Percentage of total			0.3			10.3			38.3			43.6			7.0			0.5			100.0

National professional

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	1	2	3	13	10	23	2	7	9	0	1	1	0	0	0	0	0	0	16	20	36
<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	0	0
Africa	1	1	2	53	16	69	183	65	248	151	72	223	27	6	33	0	0	0	415	160	575
The Americas	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	3	1	0	1	0	0	0	3	2	5
South-East Asia	0	0	0	2	5	7	5	4	9	17	5	22	1	2	3	0	0	0	25	16	41
Europe	0	0	0	6	15	21	17	21	38	9	12	21	3	0	3	0	0	0	35	48	83
Eastern Mediterranean	0	0	0	12	8	20	18	13	31	21	6	27	1	0	1	0	0	0	52	27	79
Western Pacific	0	1	1	5	10	15	9	19	28	4	11	15	1	0	1	0	0	0	19	41	60
Total	2	4	6	91	64	155	235	129	364	203	109	312	34	8	42	0	0	0	565	314	879
Percentage by bracket	33.3	66.7	100.0	58.7	41.3	100.0	64.6	35.4	100.0	65.1	34.9	100.0	81.0	19.0	100.0	0.0	0.0	0.0	64.3	35.7	100.0
Percentage of total			0.7			17.6			41.4			35.5			4.8			0.0			100.0

M – male, F – female, T – total.

General service

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	8	21	29	48	138	186	62	167	229	40	170	210	4	14	18	0	0	0	162	510	672
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	16	18	5	20	25	1	42	43	0	2	2	0	0	0	8	80	88
Africa	9	11	20	146	124	270	392	183	575	283	127	410	25	6	31	0	0	0	855	451	1 306
The Americas	0	0	0	4	1	5	5	12	17	2	28	30	0	3	3	0	1	1	11	45	56
South-East Asia	4	6	10	54	46	100	85	43	128	85	32	117	7	3	10	0	0	0	235	130	365
Europe	1	7	8	20	53	73	35	59	94	13	41	54	2	5	7	0	0	0	71	165	236
Eastern Mediterranean	14	23	37	72	84	156	86	83	169	69	45	114	2	2	4	0	0	0	243	237	480
Western Pacific	4	18	22	26	76	102	27	71	98	33	61	94	1	4	5	0	0	0	91	230	321
Total	40	86	126	372	538	910	697	638	1 335	526	546	1 072	41	39	80	0	1	1	1 676	1 848	3 524
Percentage by bracket	31.7	68.3	100.0	40.9	59.1	100.0	52.2	47.8	100.0	49.1	50.9	100.0	51.3	48.8	100.0	0.0	100.0	100.0	47.6	52.4	100.0
Percentage of total			3.6			25.8			37.9			30.4			2.3			0.0			100.0

M – male, F – female, T – total.

TABLE 7. STAFF BY GRADE AND AGE, ALL LOCATIONS

Professional and higher categories

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	3	8	2	2	4	4	2	6	12	7	19
D2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	24	6	30	4	2	6	1	1	2	31	9	40
D1/P6	0	0	0	0	1	1	20	12	32	108	24	132	27	3	30	2	0	2	157	40	197
P5	0	0	0	4	2	6	135	91	226	268	117	385	46	16	62	0	1	1	453	227	680
P4	0	0	0	41	36	77	213	169	382	186	99	285	23	16	39	0	0	0	463	320	783
P3	2	2	4	33	56	89	69	70	139	48	34	82	5	4	9	0	0	0	157	166	323
P2	0	2	2	13	25	38	13	27	40	6	12	18	1	0	1	0	0	0	33	66	99
P1	1	0	1	2	8	10	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	10	15
Total	3	4	7	93	128	221	455	371	826	645	295	940	108	43	151	7	4	11	1 311	845	2 156
Percentage by bracket	42.9	57.1	100.0	42.1	57.9	100.0	55.1	44.9	100.0	68.6	31.4	100.0	71.5	28.5	100.0	63.6	36.4	100.0	60.8	39.2	100.0
Percentage of total			0.3			10.3			38.3			43.6			7.0			0.5			100.0

National professional

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	1	1	5	9	14	13	6	19	5	6	11	0	0	0	0	0	0	23	22	45
C	2	2	4	51	38	89	97	44	141	54	34	88	14	3	17	0	0	0	218	121	339
B	0	1	1	35	17	52	122	77	199	137	69	206	20	5	25	0	0	0	314	169	483
A	0	0	0	0	0	0	3	2	5	7	0	7	0	0	0	0	0	0	10	2	12
Total	2	4	6	91	64	155	235	129	364	203	109	312	34	8	42	0	0	0	565	314	879
Percentage by bracket	33.3	66.7	100.0	58.7	41.3	100.0	64.6	35.4	100.0	65.1	34.9	100.0	81.0	19.0	100.0	0.0	0.0	0.0	64.3	35.7	100.0
Percentage of total			0.7			17.6			41.4			35.5			4.8			0.0			100.0

General service

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	1	2	3	33	27	60	54	49	103	43	76	119	4	4	8	0	0	0	135	158	293
G6	13	5	18	82	86	168	109	162	271	43	152	195	5	9	14	0	0	0	252	414	666
G5	10	34	44	59	245	304	99	273	372	65	223	288	2	19	21	0	0	0	235	794	1029
G4	9	37	46	42	158	200	50	125	175	44	74	118	3	5	8	0	1	1	148	400	548
G3	3	6	9	46	13	59	95	19	114	82	12	94	8	1	9	0	0	0	234	51	285
G2	1	1	2	86	4	90	269	1	270	226	3	229	19	1	20	0	0	0	601	10	611
G1	3	1	4	24	5	29	21	9	30	23	6	29				0	0	0	71	21	92
Total	40	86	126	372	538	910	697	638	1335	526	546	1072	41	39	80	0	1	1	1676	1848	3524
Percentage by bracket	31.7	68.3	100.0	40.9	59.1	100.0	52.2	47.8	100.0	49.1	50.9	100.0	51.3	48.8	100.0	0.0	100.0	100.0	47.6	52.4	100
Percentage of total			3.6			25.8			37.9			30.4			2.3			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	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T
Headquarters	228	35	199	462	389	1	268	658	132	0	82	214	53	0	16	69	36	0	66	102	18	0	30	48	3	0	11	14	859	36	672	1567
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	78	0	17	95	64	0	34	98	16	0	17	33	9	0	2	11	4	0	13	17	0	0	3	3	1	0	2	3	172	0	88	260
Africa	77	359	314	750	169	136	795	1100	82	73	56	211	12	1	43	56	16	5	48	69	0	1	34	35	4	0	16	20	360	575	1306	2241
The Americas	26	2	13	41	23	1	5	29	28	0	11	39	10	0	7	17	6	0	7	13	5	1	5	11	1	1	8	10	99	5	56	160
South-East Asia	45	20	68	133	52	12	124	188	20	2	53	75	10	0	43	53	3	3	41	47	5	4	30	39	0	0	6	6	135	41	365	541
Europe	75	28	69	172	84	53	128	265	18	2	17	37	5	0	9	14	11	0	7	18	1	0	2	3	1	0	4	5	195	83	236	514
Eastern Mediterranean	62	51	129	242	66	15	243	324	32	8	31	71	8	1	27	36	2	1	29	32	4	2	13	19	0	1	8	9	174	79	480	733
Western Pacific	73	39	108	220	52	13	104	169	25	0	50	75	10	1	22	33	1	5	21	27	0	1	10	11	1	1	6	8	162	60	321	543
Total	664	534	917	2115	899	231	1701	2831	353	85	317	755	117	3	169	289	79	14	232	325	33	9	127	169	11	3	61	75	2156	879	3524	6559
Percentage by bracket	31.4	25.2	43.4	100.0	31.8	8.2	60.1	100.0	46.8	11.3	42.0	100.0	40.5	1.0	58.5	100.0	24.3	4.3	71.4	100.0	19.5	5.3	75.1	100.0	14.7	4.0	81.3	100.0	32.9	13.4	53.7	100.0
Percentage of total	32.2				43.2				11.5				4.4				5.0				2.6				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 JULY 2012

Major office	Category	Total staff at 31 July 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 total recruitment	% of women	No. of staff	% of women
Headquarters	P	859	14	87.5	42.9	1	6.3	100.0	1	7.0	6.3	16	50.0
	NPO	36	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	0	3	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	3	100.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	172	2	66.7	50.0	1	33.3	100.0	0	0.0	0.0	3	66.7
	NPO	0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	672	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
Africa	P	360	3	60.0	0.0	0	0.0	0.0	2	0.0	40.0	5	0.0
	NPO	575	11	100.0	45.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	11	45.5
	GS	88	14	100.0	57.1	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	14	57.1
The Americas	P	99	2	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	0.0
	NPO	5	1	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	0.0
	GS	1 306	1	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	0.0
South-East Asia	P	135	2	66.7	0.0	0	0.0	0.0	1	100.0	33.3	3	33.3
	NPO	41	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	56	2	40.0	0.0	3	60.0	100.0	0	0.0	0.0	5	60.0
Europe	P	195	7	87.5	85.7	0	0.0	0.0	1	0.0	12.5	8	75.0
	NPO	83	4	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	4	100.0
	GS	365	4	80.0	75.0	1	20.0	0.0	0	0.0	0.0	5	60.0
Eastern Mediterranean	P	174	5	71.4	20.0	0	0.0	0.0	2	0.0	28.6	7	14.3
	NPO	79	13	100.0	23.1	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	13	23.1
	GS	236	10	100.0	60.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	10	60.0
Western Pacific	P	162	6	85.7	50.0	0	0.0	0.0	1	0.0	14.3	7	42.9
	NPO	60	4	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	4	100.0
	GS	480	14	93.3	85.7	1	6.7	100.0	0	0.0	0.0	15	86.7
Total	P	2 156	41	80.4	41.5	2	3.9	100.0	8	15.7	25.0	51	41.2
	NPO	879	33	100.0	48.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	33	48.5
	GS	321	48	90.6	66.7	5	9.4	80.0	0	0.0	0.0	53	67.9
	All	3 356	122	89.1	53.3	7	5.1	85.7	8	5.8	25.0	137	53.3

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 July 2012	Staff due to retire							
			By 31 July 2013 (1 year)		By 31 July 2015 (3 years)		By 31 July 2017 (5 years)		By 31 July 2022 (10 years)	
			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	P	859	32	3.7	86	10.0	146	17.0	322	37.5
	NPO	36	0	0.0	1	2.8	1	2.8	1	2.8
	GS	672	14	2.1	42	6.3	97	14.4	191	28.4
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	172	7	4.1	14	8.1	24	14.0	54	31.4
	NPO	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	GS	88	3	3.4	10	11.4	18	20.5	40	45.5
Africa	P	360	26	7.2	70	19.4	112	31.1	210	58.3
	NPO	575	17	3.0	50	8.7	87	15.1	196	34.1
	GS	1 306	28	2.1	87	6.7	147	11.3	352	27.0
The Americas	P	99	3	3.0	10	10.1	22	22.2	48	48.5
	NPO	5	0	0.0	1	20.0	4	80.0	4	80.0
	GS	56	1	1.8	7	12.5	12	21.4	26	46.4
South-East Asia	P	135	9	6.7	26	19.3	44	32.6	76	56.3
	NPO	41	2	4.9	6	14.6	11	26.8	22	53.7
	GS	365	9	2.5	31	8.5	58	15.9	106	29.0
Europe	P	195	4	2.1	12	6.2	18	9.2	46	23.6
	NPO	83	2	2.4	4	4.8	7	8.4	17	20.5
	GS	236	5	2.1	15	6.4	26	11.0	48	20.3
Eastern Mediterranean	P	174	5	2.9	16	9.2	38	21.8	78	44.8
	NPO	276	0	0.0	3	1.1	7	2.5	20	7.2
	GS	480	6	1.3	17	3.5	38	7.9	95	19.8
Western Pacific	P	162	6	3.7	16	9.9	31	19.1	63	38.9
	NPO	48	1	2.1	3	6.3	6	12.5	11	22.9
	GS	321	3	0.9	19	5.9	27	8.4	76	23.7
Total	P	2 156	92	4.3	250	11.6	435	20.2	897	41.6
	NPO	879	22	2.5	68	7.7	123	14.0	271	30.8
	GS	3 524	69	2.0	228	6.5	423	12.0	934	26.5
	All	6 559	183	2.8	546	8.3	981	15.0	2 102	32.0

^a Figures are cumulative. For example, the total number of staff in the professional and higher categories due to retire by 31 July 2015 (250) includes those due to retire by 31 July 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	102	9.9	210	20.4	76	7.4	467	45.3	47	4.6	129	12.5	1 031	100.0
Africa	321	89.2	15	4.2	5	1.4	16	4.4	2	0.6	1	0.3	360	100.0
The Americas	0	0.0	84	84.8	0	0.0	14	14.1	0	0.0	1	1.0	99	100.0
South-East Asia	1	0.7	17	12.6	74	54.8	25	18.5	4	3.0	14	10.4	135	100.0
Europe	1	0.5	22	11.3	3	1.5	163	83.6	1	0.5	5	2.6	195	100.0
Eastern Mediterranean	8	4.6	20	11.5	5	2.9	32	18.4	105	60.3	4	2.3	174	100.0
Western Pacific	7	4.3	29	17.9	15	9.3	38	23.5	3	1.9	70	43.2	162	100.0
Total	440	20.4	397	18.4	178	8.3	755	35.0	162	7.5	224	10.4	2 156	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	102	23.2	210	52.9	76	42.7	467	61.9	47	29.0	129	57.6	1 031	47.8
Africa	321	73.0	15	3.8	5	2.8	16	2.1	2	1.2	1	0.4	360	16.7
The Americas	0	0.0	84	21.2	0	0.0	14	1.9	0	0.0	1	0.4	99	4.6
South-East Asia	1	0.2	17	4.3	74	41.6	25	3.3	4	2.5	14	6.3	135	6.3
Europe	1	0.2	22	5.5	3	1.7	163	21.6	1	0.6	5	2.2	195	9.0
Eastern Mediterranean	8	1.8	20	5.0	5	2.8	32	4.2	105	64.8	4	1.8	174	8.1
Western Pacific	7	1.6	29	7.3	15	8.4	38	5.0	3	1.9	70	31.3	162	7.5
Total	440	100.0	397	100.0	178	100.0	755	100.0	162	100.0	224	100.0	2 156	100.0

TABLE 12. STAFF MOBILITY: 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	37.0	2	7.4	0	0.0	3	11.1	3	11.1	3	11.1	6	22.2	27	100.0
Africa	1	2.4	39	95.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.4	0	0.0	41	100.0
The Americas	0	0.0	0	0.0	11	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	100.0
South-East Asia	3	27.3	0	0.0	0	0.0	6	54.5	1	9.1	0	0.0	1	9.1	11	100.0
Europe	2	7.1	0	0.0	0	0.0	2	7.1	23	82.1	0	0.0	1	3.6	28	100.0
Eastern Mediterranean	1	11.1	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	77.8	0	0.0	9	100.0
Western Pacific	3	12.5	1	4.2	0	0.0	4	16.7	0	0.0	2	8.3	14	58.3	24	100.0
Total	20	13.2	43	28.5	11	7.3	15	9.9	27	17.9	13	8.6	22	14.6	151	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.0	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 service administrators	2.7		
I.F.	Education specialists	0.6	I.A.04	Meetings services administrators	1.1		
I.G.	Jurist	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 specialist (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.I.03	Medical specialists (selected)
I.N.	Transportation specialists	0.1	I.I.04	Nursing specialists	0.6	I.I.03	Medical specialists
I.O.	Writers, translators, interpreters	3.1	I.I.05	Opticians and optometrists	0.2	I.I.03.a	Anaesthesiologists
I.P.	Professional, managerial and technical specialists for which no job family exists	1.2	I.I.06	Pharmacists	2.0	I.I.03.b	Epidemiologists
I.Q.	Postal services specialists	0.4	I.I.7	Sanitarians (Public Health)	0.2	I.I.03.c	Dermatologists
I.R.	Environmental specialists	0.9	I.I.8	Veterinarians	0.6	I.I.03.d	General practitioners
I.S.	Relief specialists	1.7	I.I.9	Rehabilitation specialists	0.5	I.I.03.e	Haematologists and blood transfusion specialists
I.T.	Electronic communications specialists	0.1	I.I.10	Health laboratory specialists	1.4	I.I.03.f	Neurologists
I.U.	Cultural development specialist	0.1				I.I.03.g	Family health specialists
						I.I.03.h	Ophthalmologists
						I.I.03.i	Immunologists
						I.I.03.j	Pathologists
						I.I.03.k	Noncommunicable disease specialists
						I.I.03.l	Geriatricians
						I.I.03.m	Mental health specialists
						I.I.03.n	Public health specialists
						I.I.03.o	Radiologists
						I.I.03.p	Surgeons
						I.I.03.q	Traditional medicine specialists
						I.I.03.r	Emergency care specialists
						I.I.03.s	Communicable disease specialists
						I.I.03.t	Occupational health specialists
							14.8
							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, the occupational directory of the United Nations system.