



شؤون العاملين

توظيف المرأة ومشاركتها في أعمال المنظمة

تقرير من المدير العام

الغرض من هذه الوثيقة تقديم تقرير الى المجلس التنفيذي عن: (١) الجهود المبذولة لزيادة نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف من الفئة المهنية وما فوقها في المكاتب القائمة، بما في ذلك الوظائف من أعلى المستويات؛ (٢) التقدم المحرز في اتجاه تحقيق المساواة بين النساء والرجال وفي نسبة النساء اللاتي يتم التعاقد معهن بصفة مستشارات، وموظفات بعقود قصيرة الأجل، ومستشارات مؤقتات وفي المجموعات الاستشارية العلمية والتقنية حسبما طلبت الجمعية في القرار ج ص ع ٥٠٤-١٦؛ (٣) الخطوات المتخذة لتنفيذ التوصيات الواردة في بيان السياسات الذي اعتمده لجنة التنسيق الادارية بشأن مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة. والمجلس مدعو الى الاحاطة علما بهذا التقرير.

نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف في الفئة المهنية وما فوقها

١- في عام ١٩٧٩، وافق المجلس التنفيذي، بمقتضى القرار م ٦٣ ق ٢٥ على وضع هدف محدد لتعيين النساء في وظائف الفئة المهنية وما فوقها في المكاتب القائمة. وحُدِّد الهدف بنسبة ٢٠٪. ثم رفعت هذه النسبة فيما بعد الى ٣٠٪ في عام ١٩٨٥ بموجب القرار ج ص ع ٣٨-١٢. وبموجب القرار م ٩١ ق ١٦، الذي اتخذه المجلس التنفيذي عام ١٩٩٣، تحدد موعد نهائي هو ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ لبلوغ الهدف المتمثل في شغل النساء لنسبة ٣٠٪ من الوظائف المشار إليها. وفي عام ١٩٩٧ رفعت هذه النسبة بموجب القرار ج ص ع ٥٠٤-١٦ حيث أصبح الهدف لتمثيل المرأة في وظائف الفئة المهنية وما فوقها ٥٠٪، وكذلك دعي الى تحديد أهداف بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٠٢ لتعيينات الجديدة للمرأة في الفئات المهنية وما فوقها وتمثيلها في فئة المستشارين المؤقتين والمستشارين وفي عضوية المجموعات الاستشارية العلمية والتقنية.

٢- ويقدم الجدول التالي ملخصاً لعدد الموظفين في الفئة المهنية وما فوقها في جميع الوظائف في المكاتب القائمة، ونسبة الوظائف التي أصبحت تشغلها نساء بتاريخ ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ بالمقارنة مع ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ (لم يتم بعد بلوغ الهدف المتمثل في نسبة ٣٠٪ بحلول ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، الذي حددته جمعية الصحة في عام ١٩٨٥):

١٩٩٧			١٩٩٦			الفترة
%	رجال	نساء	%	رجال	نساء	
٣٠,٤	٣٥٥	١٥٥	٢٩,٥	٣٦١	١٥١	المقر الرئيسي
١٥,٨	١٠١	١٩	١٧,١	٩٧	٢٠	المكتب الاقليمي لأفريقيا
٤٧,٩	٢٥	٢٣	٤٠,٧	٣٢	٢٢	المكتب الاقليمي للبلدان الأمريكية*
١٨,٧	٦١	١٤	١٣,٨	٥٦	٩	المكتب الاقليمي لجنوب شرق آسيا
٢٨,٨	٣٧	١٥	٢٨,٦	٤٠	١٦	المكتب الاقليمي لأوروبا
٢٧,٩	٤٤	١٧	٢٦,٢	٤٥	١٦	المكتب الاقليمي لشرق المتوسط
١٨,٢	٣٦	٨	١٨,٦	٣٥	٨	المكتب الاقليمي لغرب المحيط الهادي
٢٨,٨	٣٧	١٥	٣٠,٢	٣٧	١٦	الوكالة الدولية لبحوث السرطان
٢٤,٦	٣٤١	١١١	٢٣,٨	٣٤٢	١٠٧	مجموع المكاتب الاقليمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان
٢٧,٧	٦٩٦	٢٦٦	٢٦,٨	٧٠٣	٢٥٨	مجموع المكاتب القائمة

* باستثناء موظفي منظمة الصحة للبلدان الأمريكية في واشنطن، حيث كان عدد النساء ٦٤ وعدد الرجال ٨٦ في عام ١٩٩٦ (٤٢,٧٪ نساء) و٦٤ امرأة و٨٤ رجلا في عام ١٩٩٧ (٤٣,٢٪ نساء).

٣- ويتضمن الجدولان ١ و ٢ من الملحق مقارنة التغييرات الطارئة على عدد ونسبة النساء والرجال حسب الموقع والرتبة في الفترة ما بين أيلول/ سبتمبر ١٩٩٦ وأيلول/ سبتمبر ١٩٩٧.

٤- وقد حث المجلس التنفيذي، في القرارم ٩٣ق١٧ عام ١٩٩٤، المدير العام على أن يولي الاهتمام على سبيل الأولوية لتعيين مرشحات في مستوى الرتبة مدير ٢ والمستويات غير المحددة الرتب عند تساوي المؤهلات. وطلب الى المدير العام تقديم تقرير سنوي عن الاجراءات المتخذة لهذه الغاية.

٥- ويوضح الجدول التالي التغيير الطارئ على عدد النساء من مستوى الرتبة مدير ٢ والمستويات غير المحددة الرتب بين عامي ١٩٩٦ و١٩٩٧، ويبين أن نسبة النساء في هذه الوظائف تراجعت من ١١,٨٪ الى ١٠,٧٪:

٣٠ أيلول/ سبتمبر ١٩٩٧				٣٠ أيلول/ سبتمبر ١٩٩٦				الرتبة
% للنساء	نساء	رجال	المجموع	% للنساء	نساء	رجال	المجموع	
٧,٣	٣	٣٨	٤١	١٠,٠	٥	٤٥	٥٠	مدير ٢
٢٠,٠	٣	١٢	١٥	١٦,٧	٣	١٥	١٨	غير محددة
١٠,٧	٦	٥٠	٥٦	١١,٨	٨	٦٠	٦٨	المجموع

٦- وتمت، بين عامي ١٩٩١ و١٩٩٦، ترقية ٨٧ رجلا و١٤ امرأة فقط الى رتبة م٦ - مدير ١. وتعتبر النادرة النسبية للمرشحات للترقية من رتبة م٦ - مدير ١ جزءا من مشكلة التوصل الى رفع نسبة النساء اللائي يشغلن وظائف من رتبة مدير ٢ والوظائف غير المحددة الرتب. وكما يتضح من الجدول ١ في الملحق، فقد كان عدد النساء اللائي يشغلن وظائف من رتبة م٦ - مدير ١ في عام ١٩٩٧ لا يزيد عن ١٩ امرأة فقط مقابل ١١٩ رجلا. ولا بد من بذل المزيد من الجهود للعثور في أوساط المديرين من المستوى المتوسط والعالي على نساء يمكن لهن، بالتدريب المناسب أو القيام بمهام ملائمة، الاضطلاع بالمسؤوليات التي تتطلبها أعلى المستويات في المنظمة.

التقدم المحرز في تنفيذ القرار ج ص ع ٥٠-١٦

٧- يدعو القرار ج ص ع ٥٠-١٦ الذي اعتمد في أيار/ مايو ١٩٩٧ الى رفع النسبة المئوية المستهدفة لتمثيل النساء في الفئات المهنية الى ٥٠٪ ويحث الدول الأعضاء بشدة على دعم أمانة المنظمة، في حملة أمور "عن طريق تحديد مزيد من المرشحات وتقديم ترشيحاتهن بانتظام".

٨- وفي ظل الصعوبات التي تواجه بلوغ هدف ٣٠٪ فإن من الواضح أن الأمر يتطلب بذل جهود أكبر بكثير لبلوغ نسبة ٥٠٪. ويعكس هذا الوضع الى حد ما وضع النساء في الأجهزة الرئاسية، فقد شملت عضوية المجلس التنفيذي في أيار/ مايو ١٩٩٧ أربع نساء من أصل ٣٢ عضواً، أي نسبة قدرها ١٢,٥٪، وشاركت في جمعية الصحة العالمية الخمسين ٢٥٦ امرأة من أصل مجموع عدد المشاركين البالغ ١٠٨٢ مشاركا، أي ٢٣,٧٪. والوضع ليس بأفضل من ذلك الا بصورة هامشية فحسب في الأجهزة التقنية (انظر الفقرة ١٦).

٩- وعقدت اللجنة التوجيهية المعنية بتوظيف المرأة ومشاركتها في أعمال المنظمة، والتي يشارك فيها أعضاء المجلس التنفيذي، اجتماعين في كانون الثاني/ يناير وأيار/ مايو ١٩٩٧ لمواصلة مهمتها في استعراض الوضع ورصده. والتحدي الرئيسي الذي سيواجه استراتيجية زيادة توظيف المرأة ومشاركتها في أعمال المنظمة هو رفع مستوى الوعي لدى الدول الأعضاء بضرورة العثور على المزيد من المرشحات للوظائف الشاغرة عموماً، وكذلك زيادة مشاركة المرأة في اجتماعات مجموعات الخبراء والمجموعات الاستشارية. وبالتالي، فقد نوشد الممثلون الدائمون في جنيف طرح المزيد من أسماء المرشحات المؤهلات لهذا الغرض. وبعد أن تبين أن الاستجابة كانت مخيبة للأمل، فقد طلب الى جميع المراكز المتعاونة مع المنظمة، ومجموعات الخبراء، والمنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية وممثلي المنظمة البحث عن نساء مؤهلات وتقديم أسمائهن. ويتم الآن وضع قائمة بالمرشحات بالتعاون مع وزارات الصحة، من أجل مشاركتهن المحتملة في اجتماعات مجموعات الخبراء والمجموعات الاستشارية.

١٠- واعتمدت اللجنة الاقليمية لأفريقيا، في دورتها السابعة والأربعين، قراراً بشأن "تعزيز مشاركة المرأة في الصحة والتنمية" يدعو، فيما يدعو اليه، الى تعيين مسؤول اتصال لشؤون المرأة في كل وزارة صحة بهدف القيام بدور "اللجنة التوجيهية الاقليمية" لتيسير وتشجيع مساهمة المرأة في الصحة والتنمية على المستويين الوطني والاقليمي وتعزيز مشاركتها في أعمال المنظمة. وقد اعتمد وزراء الصحة اعلاناً يدعو هذا القرار.

١١- ومما يزيد من التعقيد الذي يكتنف بلوغ هدف ٥٠٪ في نهاية المطاف أن المستوى الاجمالي للموظفين في الفئة المهنية وما فوقها في المنظمة ينخفض على نحو مطرد، حيث كان ١٥٨٩ وظيفة في عام ١٩٩٣ وأصبح ١٣٠٤ وظائف في عام ١٩٩٧. وعلاوة على ذلك، فإن نسبة تبدل الموظفين البالغة ١٤,٢٪ (باستثناء التقاعد الاعتيادي) أعلى من نظيرتها في صفوف الرجال (١٢,٧٪). وقد تم وضع استبيان "للمقابلة عند ترك العمل" بغية تحديد الأسباب وراء تفاوت نسبتي ترك العمل الطوعي بين النساء والرجال. وسيقدم تقرير عن النتائج الأولية الى اللجنة التوجيهية في عام ١٩٩٨.

١٢- وستعين زيادة معدل توظيف النساء زيادة كبيرة جداً بالمقارنة مع الرجال اذا أريد تحقيق تقدم سريع معقول نحو بلوغ الهدف الذي حدده القرار ج ص ع ٥٠-١٦. كما سيتعين على مديري البرامج، بمساعدة ادارة شؤون العاملين في الاستعراضات الخاصة بالموظفين في مناطقهم، الحصول على المزيد من الطلبات من مرشحات، وذلك في انتظار حصول الشواغر كي يتسنى تخطيط عملية التوظيف قبل فترة أطول مما يحدث الآن وترك الوقت الكافي للبحث عن المرشحات المناسبات.

١٣- هذا وقد حدد القرار ج ص ع ٥٠-١٦ أيضاً هدف ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٠٢ لتمثيل المرأة في فئة المستشارين المؤقتين والمستشارين وعضوية المجموعات الاستشارية العلمية والتقنية، وطلب الى المدير العام تقديم تقارير سنوية الى المجلس التنفيذي عن التقدم المحرز في هذا المضمار.

المهنيون والمستشارون المعينون لمدد قصيرة والمستشارون المؤقتون

١٤- يتبين من الاحصاءات المتاحة عن مجموع المهنيين والمستشارين المعينين لمدد قصيرة الأجل والعاملين في المنظمة خلال الفترة من ١ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٦ وحتى ٣٠ أيلول/ سبتمبر ١٩٩٧ أنه أوكلت ١٤٢٩ مهمة من

هذا القبيل الى رجال، بما مجموعه ٨٣ ٥٨٤ يوم عمل، و ٩٠١ مهمة الى نساء، بما مجموعه ٩٧٥ ٥٥ يوم عمل (٤٠٪).

١٥ - أما الاحصاءات المتاحة عن المستشارين المؤقتين في الفترة نفسها فتبين أنه أسندت ٢٠٢٠ مهمة من هذا القبيل لرجال، بما مجموعه ٩٧٠ ١٤ يوم عمل، و ١٠٣٥ مهمة الى نساء، بما مجموعه ٨٥٧٨ يوم عمل (٣٦،٤٪).

عضوية المجموعات الاستشارية العلمية والتقنية

١٦ - يتضح من الاحصاءات المتوفرة عن عضوية مجموعات الخبراء الاستشاريين وحضور مختلف لجان الخبراء والمجموعات العلمية والتقنية والمجموعات الاستشارية والتوجيهية للفترة نفسها أن ٤٠٣٢ رجلا حضروا مثل هذه الاجتماعات لما مجموعه ٨٩١٠ أيام، مقابل ١٢٥٣ امرأة لما مجموعه ٣٥٦٢ يوما (٢٨،٦٪).

الاجراءات المتخذة بخصوص بيان السياسة العامة الصادر عن لجنة التنسيق الادارية

١٧ - قدم تقرير عن حالة تنفيذ بيان السياسة العامة الصادر عن لجنة التنسيق الادارية بشأن مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة الى الدورة التاسعة والتسعين للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية.١

١٨ - ولا تختلف نسبة النساء في الفئة المهنية وما فوقها في منظمة الصحة العالمية اختلافا بينا عن المتوسط بالنسبة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة - والذي بلغ في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٥ - وهو آخر موعد صدرت فيه احصاءات مقارنة مشتركة بين الوكالات - ٢٨٪. أما الأرقام بالنسبة للوكالات الرئيسية الأربع فكانت كالتالي: منظمة الأغذية والزراعة ١٧٪؛ منظمة الصحة العالمية ٢٦٪؛ منظمة العمل الدولية ٢٨٪؛ ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ٣٤٪.٢

١٩ - ويبقى بيان لجنة التنسيق الادارية المرجع الذي تستند اليه الاجراءات المتخذة داخل المنظمة، غير أنه حدثت بعض التطورات الجديرة بالذكر ابان فترة الـ ١٢ شهرا التي انقضت على تقديم التقرير الأخير.

٢٠ - ولقد تم اعلان سياسة المنظمة بشأن المضايقات الجنسية في النشرة الاعلامية الدورية المؤرخة في ١٤ أيار/ مايو ١٩٩٦ والتي تم توزيعها على جميع الموظفين. وتم منذ ذلك الحين تعيين موظفين للعمل في الهيئات غير الرسمية والرسمية المعنية بالنظر في الشكاوى، وعقدت حلقات عملية لأعضاء تلك الهيئات. كما جرى اعداد النظام الداخلي لهيئة التظلمات الرسمية واختصاصات أعضائها.

٢١ - ووافقت المنظمة على المشاركة في النظام المشترك لحراك الموظفين بين الوكالات الذي سينهض، في جملة أمور، بتوظيف الأزواج وحراك الموظفين داخل منظومة الأمم المتحدة. ومن المتوقع أن يوفر هذا النظام وسيلة سهلة وفعالة للموظفين وشركائهم لتقديم سيرهم الذاتية الى جدول مركزي محوسب كي تنظر فيها مكاتب شؤون العاملين في المنظومة في كل من المقار الرئيسية ومواقع العمل وأهم المراكز الاقليمية. وعلى الرغم من أن هذا الجدول لا يزال في مرحلة الاعداد فانه من المأمول أن ييسر توظيف الأزواج وحراك الموظفين.

٢٢ - ولقد بقي عدد العاملين بموجب عقود قصيرة الأجل ١٢ شخصا، بمن فيهم ٦ أشخاص تم توظيفهم منذ فترة تقديم التقرير السابق (أربع نساء ورجلين)، وذلك منذ تعديل المادة ٤١٠-٣ من لائحة الموظفين كي تسمح بتوظيف أزواج موظفي المنظمة.

الاجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢٣ - قد يرغب المجلس التنفيذي في الاحاطة علما بهذا التقرير.

١ انظر الوثيقة م١٩٩٧/٩٩/سجلات/١، الملحق ٥.

٢ الوثيقة ACC/1996/PER/R.10, Personnel Statistics, p. 41.

الملحق

الجدول ١- أعداد النساء والرجال في وظائف الفئة المهنية
حسب الرتب - في جميع المواقع
(١٩٩٧ و ١٩٩٦)

النساء %		الرجال		النساء		المجموع		الرتب	
١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦		
٤٦,٢	٤٩,٤	٤٣	٤١	٣٧	٤٠	٨٠	٨١	٣م - ١م	المقر الرئيسي
٤٢,٣	٣٩,١	٧٥	٨١	٥٥	٥٢	١٣٠	١٣٣	٤م	
٢٣,١	٢٢,١	١٦٣	١٥٥	٤٩	٤٤	٢١٢	١٩٩	٥م	
١٥,٧	١٣,٢	٤٣	٤٦	٨	٧	٥١	٥٣	٦م - مدير ١	
١٠,٣	١٣,٩	٢٦	٣١	٣	٥	٢٩	٣٦	مدير ٢	
٣٧,٥	٣٠,٠	٥	٧	٣	٣	٨	١٠	غير محددة	
٣٠,٤	٢٩,٥	٣٥٥	٣٦١	١٥٥	١٥١	٥١٠	٥١٢		المجموع
٤٠,٧	٣٨,٥	٥٤	٥٩	٣٧	٣٧	٩١	٩٦	٣م - ١م	المكاتب الاقليمية
٢٢,٤	٢٧,٠	٥٩	٥٤	١٧	٢٠	٧٦	٧٤	٤م	ومكاتب ممثلى
٢١,٥	١٨,٣	١٢٤	١٢٥	٣٤	٢٨	١٥٨	١٥٣	٥م	المنظمة
١٣,١	١٠,٢	٥٣	٥٣	٨	٦	٦١	٥٩	٦م - مدير ١	
-	-	٩	٩	-	-	٩	٩	مدير ٢	
-	-	٥	٥	-	-	٥	٥	غير محددة	
٢٤,٠	٢٣,٠	٣٠٤	٣٠٥	٩٦	٩١	٤٠٠	٣٩٦		المجموع
٥٠,٠	٦١,١	٩	٧	٩	١١	١٨	١٨	٣م - ١م	الوكالة الدولية
٢١,٧	١٨,٢	١٨	١٨	٥	٤	٢٣	٢٢	٤م	ليحوث السرطان
-	-	٤	٧	-	-	٤	٧	٥م	
١٦,٧	٢٠,٠	٥	٤	١	١	٦	٥	٦م - مدير ١	
-	-	-	-	-	-	-	-	مدير ٢	
-	-	١	١	-	-	١	١	غير محددة	
٢٨,٨	٣٠,٢	٣٧	٣٧	١٥	١٦	٥٢	٥٣		المجموع
٤٤,٠	٤٥,١	١٠٦	١٠٧	٨٣	٨٨	١٨٩	١٩٥	٣م - ١م	فى المكاتب القائمة
٣٣,٦	٣٣,٢	١٥٢	١٥٣	٧٧	٧٦	٢٢٩	٢٢٩	٤م	
٢٢,٢	٢٠,١	٢٩١	٢٨٧	٨٣	٧٢	٣٧٤	٣٥٩	٥م	
١٤,٤	١٢,٠	١٠١	١٠٣	١٧	١٤	١١٨	١١٧	٦م - مدير ١	
٧,٩	١١,١	٣٥	٤٠	٣	٥	٣٨	٤٥	مدير ٢	
٢١,٤	١٨,٨	١١	١٣	٣	٣	١٤	١٦	غير محددة	
٢٧,٧	٢٦,٨	٦٩٦	٧٠٣	٢٦٦	٢٥٨	٩٦٢	٩٦١		المجموع
٥٢,٦	٥٣,٥	٣٧	٤٠	٤١	٤٦	٧٨	٨٦	٣م - ١م	فى المشاريع
٢٤,٠	٢٣,٢	١٥٦	١٥٢	٤٩	٤٦	٢٠٥	١٩٨	٤م	
١٢,٠	٩,٦	٩٥	١٠٣	١٣	١١	١٠٨	١١٤	٥م	
-	-	١٢	١٢	-	-	١٢	١٢	٦م - مدير ١	
-	-	٣	٣	-	-	٣	٣	مدير ٢	
-	-	-	-	-	-	-	-	غير محددة	
٢٥,٤	٢٥,٠	٣٠٣	٣١٠	١٠٣	١٠٣	٤٠٦	٤١٣		المجموع

النساء %		الرجال		النساء		المجموع		التصنيف	
١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦		
٨٠,٠	٣٥,٣	١	١١	٤	٦	٥	١٧	١م - ٣م	غير المعيّنين وآخرين
٢٠,٠	٤١,٢	٤	١٠	١	٧	٥	١٧	٤م	
٤٠,٠	٣٣,٣	٣	١٢	٢	٦	٥	١٨	٥م	
٢٥,٠	-	٦	٦	٢	-	٨	٦	٦م - مدير ١	
-	-	-	٢	-	-	-	٢	مدير ٢	
-	-	-	١	-	-	-	١	غير محددة	
٣٩,١	٣١,١	١٤	٤٢	٩	١٩	٢٣	٦١	المجموع	
٤٧,١	٤٧,٠	١٤٤	١٥٨	١٢٨	١٤٠	٢٧٢	٢٩٨	١م - ٣م	في جميع المواقع
٢٨,٩	٢٩,١	٣١٢	٣١٥	١٢٧	١٢٩	٤٣٩	٤٤٤	٤م	
٢٠,١	١٨,١	٣٨٩	٤٠٢	٩٨	٨٩	٤٨٧	٤٩١	٥م	
١٣,٨	١٠,٤	١١٩	١٢٠	١٩	١٤	١٣٨	١٣٥	٦م - مدير ١	
٧,٣	١٠,٠	٣٨	٤٥	٣	٥	٤١	٥٠	مدير ٢	
٢١,٤	١٧,٦	١١	١٥	٣	٣	١٤	١٧	غير محددة	
٢٧,٢	٢٦,٥	١٠١٣	١٠٥٥	٣٧٨	٣٨٠	١٣٩١	١٤٣٥	المجموع	

الجدول ٢- أعداد النساء والرجال في وظائف الفئة المهنية
حسب المكاتب الاقليمية ومكاتب ممثلي المنظمة
(١٩٩٦ و ١٩٩٧)

النساء %		الرجال		النساء		المجموع		التصنيف الوظيفي	
١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦		
١٥,٠	١٥,٠	٣٤	٣٤	٦	٦	٤٠	٤٠	١م - ٣م	الاقليم الأفريقي
٩,١	١٨,٢	١٠	٩	١	٢	١١	١١	٤م	
١٨,٩	٢٠,٠	٤٣	٤٠	١٠	١٠	٥٣	٥٠	٥م	
١٤,٣	١٤,٣	١٢	١٢	٢	٢	١٤	١٤	٦م - مدير ١	
-	-	١	١	-	-	١	١	مدير ٢	
-	-	١	١	-	-	١	١	غير محددة	
١٥,٨	١٧,١	١٠١	٩٧	١٩	٢٠	١٢٠	١١٧		
٧٥,٠	٦٨,١	٥	٧	١٥	١٥	٢٠	٢٢	١م - ٣م	الاقليم الأمريكى
٢٨,٦	٢٥,٠	١٠	١٢	٤	٤	١٤	١٦	٤م	
٣٣,٣	٢١,٤	٨	١١	٤	٣	١٢	١٤	٥م	
-	-	١	١	-	-	١	١	٦م - مدير ١	
-	-	١	١	-	-	١	١	مدير ٢	
-	-	-	-	-	-	-	-	غير محددة	
٤٧,٩	٤٠,٧	٢٥	٣٢	٢٣	٢٢	٤٨	٥٤		
٣٠,٠	٢٠,٠	٧	٨	٣	٢	١٠	١٠	١م - ٣م	اقليم جنوب شرق آسيا
٢٥,٠	٣٦,٤	١٢	٧	٤	٤	١٦	١١	٤م	
١٨,٧	٧,٤	٢٦	٢٥	٦	٢	٣٢	٢٧	٥م	
٧,٧	٧,٧	١٢	١٢	١	١	١٣	١٣	٦م - مدير ١	
-	-	٣	٣	-	-	٣	٣	مدير ٢	
-	-	١	١	-	-	١	١	غير محددة	
١٨,٧	١٣,٨	٦١	٥٦	١٤	٩	٧٥	٦٥		
٥٠,٠	٤٠,٠	٢	٣	٢	٢	٤	٥	١م - ٣م	الاقليم الأوروبى
٢٩,٤	٣٥,٣	١٢	١١	٥	٦	١٧	١٧	٤م	
٢٤,٠	٢٥,٠	١٩	٢١	٦	٧	٢٥	٢٨	٥م	
٥٠,٠	٢٠,٠	٢	٤	٢	١	٤	٥	٦م - مدير ١	
-	-	١	-	-	-	١	-	مدير ٢	
-	-	١	١	-	-	١	١	غير محددة	
٢٨,٨	٢٨,٦	٣٧	٤٠	١٥	١٦	٥٢	٥٦		
٨١,٨	٧٥,٠	٢	٣	٩	٩	١١	١٢	١م - ٣م	اقليم شرق المتوسط
٢٠,٠	٢٠,٠	٨	٨	٢	٢	١٠	١٠	٤م	
٢٠,٠	٢٠,٠	١٦	١٦	٤	٤	٢٠	٢٠	٥م	
١١,٨	٦,٧	١٥	١٤	٢	١	١٧	١٥	٦م - مدير ١	
-	-	٢	٣	-	-	٢	٣	مدير ٢	
-	-	١	١	-	-	١	١	غير محددة	
٢٧,٩	٢٦,٢	٤٤	٤٥	١٧	١٦	٦١	٦١		

النساء %		الرجال		النساء		المجموع		التصنيف	
١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٦		
٣٣,٣	٤٢,٨	٤	٤	٢	٣	٦	٧	٣م - ١م	اقليم غرب المحيط الهادي
١٢,٥	٢٢,٢	٧	٧	١	٢	٨	٩	٤م	
٢٥,٠	١٤,٣	١٢	١٢	٤	٢	١٦	١٤	٥م	
٨,٣	٩,١	١١	١٠	١	١	١٢	١١	٦م - مدير ١	
-	-	١	١	-	-	١	١	مدير ٢	
-	-	١	١	-	-	١	١	غير محددة	
١٨,٢	١٨,٦	٣٦	٣٥	٨	٨	٤٤	٤٣		المجموع

= = =