

Distr.: General
5 October 2018
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة المخدرات

الدورة الحادية والستون المستأنفة

فيينا، ٦ و٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨

البند ٤ (د) من جدول الأعمال

مسائل الإدارة الاستراتيجية والميزانية والشؤون الإدارية:

تكوين ملاك موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات

والجريمة والمسائل الأخرى ذات الصلة

لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية

الدورة السابعة والعشرون المستأنفة

فيينا، ٦ و٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨

البند ٤ (د) من جدول الأعمال

مسائل الإدارة الاستراتيجية والميزانية والشؤون الإدارية:

تكوين ملاك موظفي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات

والجريمة والمسائل الأخرى ذات الصلة

التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

تقرير المدير التنفيذي*

ملخص

هذا التقرير مقدّم عملاً بقرار لجنة المخدرات ١٠/٦٠ وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية ٥/٢٦. وهو يتضمن عرضاً موجزاً لجهود مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وأنشطته الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وكفالة أوسع قدر ممكن من التنوع الجغرافي في تعيين الموظفين.

* قُدِّمت هذه الوثيقة بعد انتهاء المهلة المحددة وذلك من أجل تضمينها أحدث المعلومات.



أولاً - مقدمة

١- أُعدَّ هذا التقرير عملاً بقرار لجنة المخدرات ١٠/٦٠، المعنون "ميزانية صندوق برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩"، وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية ٥/٢٦، المعنون "ميزانية صندوق الأمم المتحدة لمنع الجريمة والعدالة الجنائية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩".

٢- وفي ذينك القرارين، استذكرت اللجنتان قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٩، الذي أبدت فيه الجمعية خيبة أملها إزاء قلة التقدم المحرز صوب بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في النظام الموحد للأمم المتحدة، وخصوصاً في الفئة الفنية والفئات العليا، وطلبت فيه إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تشجع المنظمات المشاركة في النظام الموحد على تنفيذ السياسات والتدابير القائمة المتعلقة بالتوازن بين الجنسين تنفيذاً تاماً. كما طلبت اللجنتان، في القرارين ٩/٥٩ و ٤/٢٥، إلى المدير التنفيذي لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (المكتب) أن يكتف جهود المكتب الرامية إلى بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في الفئة الفنية والفئات العليا، بما في ذلك مناصب الممثلين الميدانيين، مع الامتثال لأحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وذلك بوسائل منها تكثيف جهود التوعية، وأن يقدم إليهما في دورتيهما المقبلتين معلومات عن سير تنفيذ تلك التدابير.

٣- وفي الدورة السنتين المستأنفة للجنة المخدرات والدورة السادسة والعشرين المستأنفة للجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية، أعربت اللجنتان عن تقديرهما للتقرير المتعلق بالتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل المكتب (E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16) ولما بذلته إدارة المكتب من جهود لتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي.

٤- ويؤكد المكتب مجدداً أنه، بصرفته جزءاً من منظمة الأمم المتحدة، ملتزم بتحقيق هدفَي التوازن الجنساني والتوازن الجغرافي، وبعمداً احترام التنوع الذي يمثل قيمة أساسية لدى المنظمة، وهو يعني معاملة الرجال والنساء على قدم المساواة وعدم التمييز ضد أي جماعة بعينها، ويشمل مراعاة المنظور الجنساني في أعمال المكتب الفنية.^(١)

٥- وأصبح المدير التنفيذي للمكتب، في حزيران/يونيه ٢٠١٧، مناصراً دولياً للمساواة بين الجنسين، وانضمَّ إلى شبكة تضم أكثر من ٢٠٠ مناصر وخريج نشط يرأسون منظمات دولية وبعثات دائمة ومنظمات المجتمع المدني، ممن عقدوا العزم على كسر الحواجز الجنسانية وجعل المساواة بين الجنسين واقعاً معاشاً في مواطن تأثيرهم. كما جدد المدير التنفيذي التزاماته في عام ٢٠١٨، مؤكداً من جديد التزامه بمجمل أمور منها الثقافة التنظيمية التي تشجع على زيادة استخدام ترتيبات العمل المرنة داخل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لمواصلة تعزيز ثقافة تنظيمية شاملة عن طريق توجيه حملات توعية مستهدفة والمراقبة اللصيقة لعملية التطبيق.

(١) على النحو المعرف في التوصيفات العامة للوظائف التي أصدرها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية.

٦- وقد أنشأ مكتب المدير العام/المدير التنفيذي البرنامج العالمي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في أيار/مايو ٢٠١٧ بهدف تعزيز تنفيذ الالتزامات على نطاق الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ووضع هذا البرنامج الشامل بغية تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال الترويج لها على نحو منسق وشامل. ويرمي البرنامج إلى دعم: (أ) التعميم المنهجي للمساواة بين الجنسين في العمل المعياري والتنفيذي والبحثي للمكتب، و(ب) تحقيق التكافؤ بين الجنسين فيما يتعلق بالموظفين في جميع الرتب في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. واليوم، يتمثل الناتج الرئيسي للبرنامج في استراتيجية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٨-٢٠٢١)، التي أقرتها اللجنة التنفيذية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ واعتمدها المدير العام/المدير التنفيذي. وتماشى هذه الاستراتيجية بالكامل مع أولويات الأمين العام، أي الاستراتيجية على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين، والتي أطلقت في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، ومع الإطار الجديد لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستساعد هذه الاستراتيجية المكتب على تحقيق المزيد من التقدم بحلول عام ٢٠٢١، في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي وفعال وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على صعيد الأنشطة البرنامجية والسياسات والممارسات التنظيمية، بما في ذلك السياسات المبينة في الفقرات التالية.

٧- ونشرت دائرة إدارة الموارد البشرية التابعة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في نيسان/أبريل ٢٠١٨ الاستراتيجية التنفيذية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، والتي أقرتها اللجنة التنفيذية. وتهدف الاستراتيجية إلى توفير أعلى مستوى ممكن من الجودة لجميع العملاء والشركاء في الدائرة. وينصبُّ التركيز الرئيسي على دور الدائرة في توفير الفرص الضرورية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من أجل تطويرها والإبقاء على فعاليتها في سياق إصلاحات الإدارة والتنمية التي يضطلع بها الأمين العام.

٨- ويواصل المدير التنفيذي للمكتب تطبيق مؤشرات أداء وتدابير وأهداف محددة فيما يتعلق بنسبة الموظفين في المناصب العليا وغير العليا في الفئة الفنية والفئات العليا، كما يحدد المدير التنفيذي أهدافاً متعلقة بتعيين مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل أو الدول الأعضاء التي توشك أن تصبح ناقصة التمثيل. وقد أدرجت هذه الأهداف في اتفاق كبار المديرين الذي يوقعه الأمين العام والمدير التنفيذي سنوياً.

٩- ويتمثل الغرض من مؤشر التمثيل الجغرافي في ضمان إسهام رؤساء الإدارات والمكاتب في خفض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الناقصة التمثيل والدول الأعضاء التي توشك أن تصبح ناقصة التمثيل، وذلك بما يتفق مع نظام النطاقات المستصوبة. وتستخدم هذه الأهداف لقياس جميع إجراءات التعيين الأولي وإعادة التعيين والترقية والنقل وإعادة التعيين بشأن أي منصب شاغر.

١٠- وقد حقق المكتب، في عام ٢٠١٧، أهداف تمثيل المرأة في المناصب العليا (ف-٥ إلى مد-٢) في الفئة الفنية والفئات العليا (مع تحسُّن بنسبة ١ في المائة مقارنة بالنتائج المحققة في عام ٢٠١٦)، لكن ذلك كان أقل قليلاً من الهدف بالنسبة للوظائف غير العليا (ف-١ إلى ف-٤) (مع تراجع بنسبة ١ في المائة مقارنة بالنتيجة المحققة في عام ٢٠١٦)، على النحو المبين في الجدول أدناه.

١١- غير أن المكتب لم يتمكن من تحقيق هدف تعيين مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل أو الدول الأعضاء التي توشك أن تصبح ناقصة التمثيل في الوظائف الثماني المعلن عنها في عام ٢٠١٧ والخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، بلغت نسبة موظفي المكتب من البلدان الناقصة التمثيل ١٩ في المائة (٦٦ شخصاً) من العدد الإجمالي لموظفي المكتب و٣٣ في المائة منهم من الدول الأعضاء الواقعة ضمن النطاق المستصوب (١١٤) و٤٨ في المائة منهم من دول أعضاء زائدة التمثيل (١٦٩) وفيما يخص الاختيارات التي جرت في عام ٢٠١٧، فإن ١٤ في المائة من المرشحين المختارين (٨) كانوا من الدول الأعضاء الناقصة التمثيل، و٢٩ في المائة (١٦) منهم من الدول الأعضاء الواقعة ضمن النطاق المستصوب و٥٧ في المائة (٣٢) من الدول الأعضاء الزائدة التمثيل.

١٢- وتشير الأرقام الواردة في هذا التقرير إلى الموظفين من جميع مصادر التمويل (الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية) بشأن العقود المحددة المدة والمستمرة والدائمة، وتستثني الخدمات التالية: دائرة إدارة الموارد البشرية ودائرة إدارة الموارد المالية وقسم تكنولوجيا المعلومات.

أداء مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في عام ٢٠١٧، مقيساً مقابل سجل إدارة الموارد البشرية (بالنسبة المئوية)

مقياس الأداء	الهدف المحدد لعام ٢٠١٧ ^(أ)	الرقم المحقق حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧
تعيينات المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل أو الدول الأعضاء التي توشك أن تصبح ناقصة التمثيل ^(ب)	٥٠	١٣
الموظفات في الوظائف العليا للفئة الفنية والفئات العليا (الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢ والرتب المعادلة)	٣٩	٤٠
الموظفات في وظائف الفئة الفنية غير العليا (الرتب ف-١ إلى ف-٤ والرتب المعادلة)	٤٥	٤٤

(أ) لم يُعلن عن الأهداف المنقحة لعام ٢٠١٧، لذا تظل الأهداف المحددة لعام ٢٠١٦ سارية.

(ب) يمكن الاطلاع على وضعية كل دولة عضو فيما يتعلق بالنطاقات المنشودة في الموقع الشبكي <https://hrinsight.un.org/analytics> (إمكانية الوصول إلى هذا الموقع الشبكي المحمي بكلمة سر متاحة للدول الأعضاء).

ثانياً - معلومات محدّثة عن العوامل المحركة الرئيسية لاستراتيجية تحقيق المساواة بين الجنسين

١٣- إلى جانب الجهود التي تقودها الأمانة، يواصل المكتب عمله على تحقيق التكافؤ بين الجنسين، ويسلط هذا التقرير الضوء على ما أُحرز من تقدم في هذا الشأن منذ صدور التقرير السابق للمدير التنفيذي (E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16) في مجالات تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، والتطوير الوظيفي، وثقافة المنظمة.

ألف - أنشطة التواصل وتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم

١٤- يواصل المكتب تكثيف جهوده المتعلقة بأنشطة التواصل، وتوزيع الإحصاءات والمعلومات. وحضر ممثلو المكتب ثمانية أحداث تواصلية في عام ٢٠١٧ وثلاثة أحداث في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، عُقدت في ألمانيا وأيرلندا وفرنسا والنمسا. وتناولت هذه الأحداث عروضا عن تعيين الموظفين ومعارض لفرص العمل. ونُظمت هذه الأحداث الرامية إلى التوعية بدعوة من الدول الأعضاء ورهنًا بالموارد المتاحة، الأمر الذي حد من حضور أعضاء المكتب لهذه الأحداث من حيث التمثيل الجغرافي.

١٥- وتواصل دائرة إدارة الموارد البشرية التابعة للمكتب أيضاً إطلاع البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في فيينا على الشواغر في وظائف الرتب العليا، كما ترسل إعلانات الشواغر إلى وحدة التواصل التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية في نيويورك لتعميمها من خلال قنوات الأمم المتحدة للتواصل الاجتماعي (فيسبوك وتويتر). كما توفر معلومات عن الحالة الراهنة للتوزيع الجنساني والجغرافي لموظفي المكتب مع كل توصية اختيار تقدم إلى المدير التنفيذي للنظر فيها.

١٦- واستحدث المكتب إجراءً مكثفًا لمراقبة طلبات التوظيف. إذ يُبلغ مديرو التوظيف عن الوظائف الشاغرة من الرتبة ف-٣ وما فوقها، التي لا تكون نسبة طلبات النساء من مجموع الطلبات المقدمة ٣٠ في المائة على الأقل. وفي مثل هذه الحالات، يُرسل إخطاراً إلى مديري التوظيف لتنفيذ أنشطة توعية من أجل الحصول على طلبات من عدد أكبر من الإناث وذلك بعد أسبوعين من نشر الوظائف الشاغرة في إطار الميزانية العادية، وبعد ثلاثة أسابيع من نشر الوظائف الشاغرة للمناصب في إطار الموارد خارج الميزانية. ويُشجّع مديرو التوظيف على تحديد الجمعيات والمؤسسات والجمعيات المهنية المعنية بالأعمال المدنية أو العامة أو الدولية التي يمكن أن تلفت الانتباه إلى الوظائف الشاغرة؛ كما توفر دائرة إدارة الموارد البشرية الدعم عند الطلب. ويقوم مديرو التوظيف ودائرة إدارة الموارد البشرية بتنسيق أنشطة التوعية المستهدفة لضمان توسيع نطاق الإبلاغ عن الوظائف الشاغرة ونطاق أنشطة التوعية الخاصة من خلال المنظمات النسائية، والتي تتوفر قائمة خاصة بها، وكذا قنوات المكتب للتواصل الاجتماعي ووحدة التوعية لدى مكتب إدارة الموارد بمقر الأمم المتحدة، وذلك حسب الاقتضاء.

١٧- وقد نظم المكتب دورات إعلامية عبر الإنترنت تتناول إجراءات التوظيف وعملية تقديم الطلبات وتشمل جلسة مفتوحة للأسئلة والأجوبة. كما أُعلن في عام ٢٠١٨ عن تنظيم أربع دورات عبر قنوات التواصل الاجتماعي الخاصة بالمكتب (فيسبوك وتويتر). وقد شارك

١١٥ شخصاً في الدورات الشبكية من بين ٣٥٠ مُسجلاً، بأغلبية من المشاركات الإناث. بالإضافة إلى ذلك، كان أكثر من ٧٠ في المائة من المشاركين حاصلين على شهادة جامعية عليا أو درجة أعلى. وترد أدناه تفاصيل إضافية عن المشاركين في الدورات الشبكية التي عُقدت في عام ٢٠١٨، استناداً إلى المعلومات التي قدمها هؤلاء المشاركون والتي جاء تصنيفها حسب الجنس والمنطقة والخبرة المهنية والتعليم.

الجنس	
أنثى	٥٢,١٧ في المائة
ذكر	٤٧,٨٣ في المائة
المنطقة	
آسيا	١٨,٢٦ في المائة
أفريقيا	١٣,٠٤ في المائة
أمريكا الجنوبية والوسطى	٩,٥٧ في المائة
أمريكا الشمالية	١٠,٤٣ في المائة
أوروبا	٤٨,٧٠ في المائة
الخبرة المهنية	
أكثر من ١٢ سنة	١٠,٤٣ في المائة
٨ إلى ١٢ سنة	٩,٥٧ في المائة
٥ إلى ٨ سنوات	٢٧,٨٣ في المائة
أقل من ٥ سنوات	٥٢,١٧ في المائة
التعليم	
دكتوراه	١١,٣٠ في المائة
شهادة جامعية عليا	٦٠,٨٧ في المائة
(شهادة ماجستير أو ما يعادلها)	
شهادة جامعية من الدرجة الأولى	٢٥,٢٢ في المائة
(شهادة بكالوريوس أو ما يعادلها)	
شهادة التعليم الثانوي	٢,٦١ في المائة

١٨- وتعكف وحدة التوعية التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية على التفاوض بشأن إنشاء حساب محترف لينكدإن للمكتب كجزء من الحساب العام للأمانة العامة، بحيث يمكن نشر الوظائف الخاصة بالمكتب على نحو مستقل.

١٩- وفي آب/أغسطس ٢٠١٨، أتاحت دائرة إدارة الموارد البشرية منصة العمل الشبكية DevEx على أساس تجريبي لتمكين مديري التوظيف من نشر بعض الوظائف الشاغرة بهدف ضمان توسيع نطاق التواصل مع المتخصصين في قطاع التنمية. ويستخدم المنصة مئات الآلاف من الأعضاء حول العالم للبحث عن وظائف. كما يمكن للإعلان من خلال DevEx، بالإضافة إلى Inspira، أن يساهم بشكل كبير في استقطاب الطلبات من أي جنس أو أي جنسية ناقصة التمثيل. ويشارك كل من مديري التوظيف ودائرة إدارة الموارد البشرية في تحديد إعلانات

الوظائف التي تُنشر على DevEx. ونظراً لطبيعة الوظائف والمسؤوليات، تكون إعلانات DevEx عادةً لوظائف من الفئات الفنية والفئات العليا.

٢٠- وفي إطار الاستراتيجية على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين، تُقدّر نسبة التكافؤ ضمن هامش يتراوح بين ٤٧ و ٥٣ في المائة. وكما هو مبين في الجدول ١ في مرفق هذا التقرير، تحقق توازن بين الجنسين، حتى تاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، قدره ٥٢ في المائة داخل المكتب على صعيد الرتبة ف-٣. ومع ذلك، لم تشكل النساء إلا نسبةً تتراوح بين ٣٨ و ٤٣ في المائة من موظفي المكتب من الرتب من ف-٢ وف-٤ وف-٥ ومد-١ وفي الرتبة مد-١، شكّلت الإناث ٤٣ في المائة من الموظفين، مقارنة بنسبة ٣٨ في المائة في عام ٢٠١٦، و ٣١ في المائة في عام ٢٠١٥، مما يعكس زيادة مطّردة. وحتى تاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، لم تكن هناك نساء في الرتبة مد-٢ (عُينت مرشحة منذ ذلك الحين) أو على مستوى وكيل الأمين العام (حيث يوجد منصب واحد). وكما هو مبين في الجدول ٢ من المرفق، وبحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، تحقق التوازن العام بين الجنسين في مقر المكتب على صعيد الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا.

٢١- وقد استمر الارتفاع المطرد في الطلبات المقدمة من المترشحات في عام ٢٠١٧. ففي ذلك العام، شكّلت النساء نسبة ٣٦ في المائة من المتقدمين للوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا، مقارنة بنسبة ٣٣ في المائة في عام ٢٠١٦ و ٣١ في المائة في عام ٢٠١٥، وهو ما يعكس زيادة بنسبة ٢ إلى ٣ في المائة سنوياً. غير أن هذا الاتجاه انقلب في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، حيث لم تتجاوز نسبة المترشحات ٣٤ في المائة من المترشحين للوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا.

٢٢- وتجدر الإشارة إلى أنه في عام ٢٠١٧، كانت النسبة المئوية للنساء اللائي جرى اختيارهن أعلى من النسبة المئوية للإناث المترشحات للوظائف. فعلى سبيل المثال، في الرتبة ف-٣، شكّلت الإناث نسبة ٣٦,٠ في المائة من المترشحين للوظائف، في حين اختير ٦٦,٧ في المائة منهن؛ أما في الرتبة ف-٤، فقد شكّلت الإناث نسبة ٣٢,٢ في المائة من المترشحين للوظائف، في حين اختير ٤٦,٢ في المائة منهن. وترد في مرفق هذا التقرير إحصاءات مفصلة عن التوزيع الجنساني لموظفي المكتب في الفئة الفنية والفئات العليا وعن المترشحين للوظائف في هذه الفئات، وكذلك عن نوع الجنس وجنسية المرشحين للوظائف في مختلف الرتب في المكتب.

باء- التطوير الوظيفي

٢٣- يواصل المكتب دعم عمليات التوجيه الوظيفي؛ وتنظيم حلقات العمل والدورات الإلكترونية وغيرها من الموارد؛ وأنشطة التطوير الوظيفي؛ واستعراض برامج التعلم والتطور؛ والمساعدة على توظيف الزوج أو الزوجة، حسبما يُبين بالتفصيل في التقرير السابق للمدير التنفيذي. فعلى سبيل المثال، قام الموجهون من دائرة إدارة الموارد البشرية، منذ بدء تنفيذ برنامج التوجيه الوظيفي في عام ٢٠١٤، بتنظيم ما يزيد على ٧٥٠ ساعة من جلسات التوجيه الفردية، كان ٧٠ في المائة منها لصالح النساء.

٢٤- وقد عمل المكتب على إدماج التدريب على التصدي للتحيز اللاشعوري في مبادرات التعليم وبرامجه الأخرى، بما في ذلك تلك المتعلقة برفاه الموظفين وإدارة الأداء والمقابلات القائمة على الكفاءة ومهارات اختيار المترشحين للوظائف وبرنامج التوجيه. ودعماً للتوصية الواردة في الاستراتيجية على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين والتي تنص على أن تطلب جميع الكيانات إلى مديري التوظيف أن يكونوا مديريين على القضاء على التحيز اللاشعوري في مكان العمل بشكل عام، فقد طلب المكتب، على وجه الخصوص، إلى جميع مديري التوظيف المشاركين في لجان إجراء مقابلات التوظيف المشاركة في دورات تدريبية بشأن التصدي للتحيز اللاشعوري.

٢٥- ونظم المكتب، في إطار البرنامج العالمي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تدريباً أساسياً بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وجلسات لتبادل الأفكار. وكان الهدف من تلك الجلسات إذكاء الوعي وتعزيز قدرة الموظفين وتشجيع النقاش بشأن المساواة بين الجنسين. وشملت مواضيع النقاش كيفية تحسين فهم التحيز اللاشعوري وتنفيذ استراتيجية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٨-٢٠٢١) والتغيير التنظيمي. كما بُثَّت جميع الجلسات بثاً مباشراً على المكاتب الميدانية ووُزعت تسجيلاتها على جميع الموظفين في المقر والمكاتب الميدانية من خلال الرسائل التي توزع على المكاتب.

٢٦- ونظم المكتب سلسلة من حلقات العمل في فيينا بعنوان "الأمم المتحدة للجميع"، وهي مبادرة تعليمية تشجع على التنوع في مكان العمل وإشراك جميع موظفي الأمم المتحدة وأسراهم بغض النظر عن نوع جنسهم وتوجههم الجنسي وصحتهم العقلية ووضع إعاقاتهم. وقد تلقى ١٣ موظفاً من موظفي الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة التدريب كجزء من برنامج مكان العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة تحت عنوان "الأمم المتحدة تهم" وأصبحوا الآن ينفذون الوحدات التعليمية لمبادرة "الأمم المتحدة للجميع".

٢٧- ووضع المكتب برنامجاً بعنوان "تدريب المديرات"، وهو برنامج مصمم خصيصاً للمديرات يفضي إلى منح شهادة في هذا الشأن. ويعزز البرنامج مهارات التدريب لتحسين أداء المديرات ويمنحهن فرصة المشاركة في عملية جمع التعليقات "360-degree feedback process" وجلسات التوجيه الفردية دون أي تكلفة إضافية.

٢٨- ويعكف المكتب أيضاً على تنظيم حلقة عمل بشأن السمعة الشخصية لدعم الزملاء، مع تركيز خاص على الموظفين، في تطوير وتسويق "سمعتهم" الخاصة. وتتيح حلقة العمل فرصة مهمة للموظفات من الفئة الفنية لتطوير مهارتهن والاضطلاع بمناصب في رتب أعلى، وزيادة مشاركة الإناث في تلك الرتب العليا وستبدأ عملية التدريب أوائل عام ٢٠١٩.

٢٩- وفي عام ٢٠١٧، نظم المكتب حدثاً تحت عنوان "خذ ابنتك إلى يوم عمل". وفي هذه المناسبة، أمكن لبنات الموظفين معرفة المزيد عن برامج المكتب ومساراته الوظيفية. وفي عام ٢٠١٨، حضر ذلك الحدث ٣٨ فتاة من بنات الموظفين.

٣٠- وأُطلق برنامج توجيهي في عام ٢٠١٨ للمطابقة بين الموظفين الحاليين في الرتب ف-٢ إلى ف-٤ والموظفين الذي يشغلون وظائف عليا في الفئة الفنية، بحيث يحصل موظفو الرتب من ف-٢ إلى ف-٤ على الإرشاد والتوجيه بشأن مساهمهم الوظيفي. وأُولي اهتمام خاص للمطابقة بين النساء والموجهين. ونظّم المكتب دورة تدريبية بواسطة ثمانية مدربين روجوا لأفضل الممارسات في التوجيه وعرضوا طرائق رصد التحيز اللاشعوري والتصدي له من أجل زيادة تعزيز نهج متساوية لدعم الزملاء من الذكور والإناث في تطورهم المهني. وقد استهدفت المرحلة التحريمية لهذا البرنامج الشابات من الفئة الفنية اللواتي التحقن. بمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في عام ٢٠١٧، وقد بدأ تطبيق البرنامج في نيسان/أبريل ٢٠١٨.

٣١- وعُقدت في فيينا في نيسان/أبريل ٢٠١٨، حلقة عمل بعنوان "القيادة والمرأة والأمم المتحدة"، أعدتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وشاركت ١١ موظفة من موظفات المكتب من الرتب ف-٤ والفئات العليا، مما زاد من صقل مهارتهن القيادية ومكنهن من التواصل مع زميلات أخريات وإقامة صلات مهمة.

جيم- ثقافة المنظمة

٣٢- تماشياً مع الاستراتيجية على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين والاستراتيجية التنفيذية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، ودعمًا لالتزام المدير التنفيذي، بصفته مناصراً دولياً في مجال المساواة بين الجنسين، ومن أجل مواصلة تعزيز ثقافة تنظيمية شاملة (انظر الفقرة ٥ أعلاه)، يواصل المكتب بذل الجهود لدعم ترتيبات العمل المرنة والعمل بدوام جزئي والإجازة الأسرية وإجازات الأمومة والأبوة وسياسات الرضاعة الطبيعية، على النحو المفصل في التقرير السابق. ففي عام ٢٠١٧، استفاد خمسة موظفين من خيار العمل بنسبة ٥٠ أو ٨٠ في المائة، و٣٥ موظفاً من خيار العمل عن بعد،^(٢) و٧ موظفين من خيار العمل بجدول عمل مضغوط. وعموماً، فإن مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة يحقق، وفقاً للإحصاءات السنوية التي يقدمها مكتب إدارة الموارد البشرية،^(٣) أعلى استخدام لترتيبات العمل المرنة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. ويُعزى ذلك أساساً إلى أن أغلبية الموظفين في فيينا يعملون بجدول زمني متداخل، إذ تقدّم معلومات حول ترتيبات العمل المرنة خلال عملية إلحاق الموظفين الجدد بوظائفهم.

٣٣- ويجدر التذكير بأن ترتيبات العمل المرنة ليست من مستحقات الموظفين، وهي لا تناسب جميع أنواع العمل. لذا، يلزم الحصول على موافقة المشرف على الموظف المعني. ويتعين على المسؤولين الذين يرفضون طلب ترتيبات العمل المرنة إرسال تبرير كتابي إلى رئيس دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

(٢) يتيح العمل عن بعد للموظف العمل لمدة يومين في الأسبوع من موقع عمل بديل. وتعكس النسبة المئوية للاتفاقات المسجلة بشأن العمل عن بعد، لا العمل عن بعد في حالات استثنائية.

(٣) لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على: <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>.

وتستعرض دائرة إدارة الموارد البشرية هذا التقرير، ثم تنظّم مناقشة بين المسؤول والموظف وممثل عن الدائرة لاستعراض الخيارات البديلة للموظف التي تتيح له الاستفادة من ترتيبات العمل المرنة.

٣٤- وبالإضافة إلى تلك الجهود، يقوم المكتب حالياً بوضع حزمة تدابير لإعادة إدماج الموظفين تحت عنوان "مرحباً بعودتك". وسيبدأ العمل بتلك الحزمة بحلول نهاية عام ٢٠١٨ وستتاح للموظفين العائدين إلى المكتب بعد إجازة طويلة، بما في ذلك إجازة الأمومة أو الأبوة. وستهدف الحزمة إلى تسهيل إعادة الاندماج في مكان العمل بعد فترة طويلة من الغياب.

٣٥- ويقوم المكتب برصد ودعم إتمام جميع الموظفين التدريب الإلزامي "أنا ملم بالمنظور الجنساني" في المقر والمكاتب الميدانية. وتمثلت إحدى المبادرات في استخدام البث الشهري لإدارة الموارد البشرية للاحتفاء بنجاحات الأقسام الثلاثة في المكتب في تحقيق معدل امتثال قدره ١٠٠ في المائة.

٣٦- ويعكف المكتب على وضع خطط لبدء دورة تدريبية بشأن خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ومسؤوليات موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتعلق بدعم المساواة بين الجنسين.

٣٧- وفي إطار الجهود الرامية إلى دمج المتدربين في المكتب، ٦٥ في المائة منهم من النساء، بسرعة أكبر في القوى العاملة، أعد المكتب دليلاً ترحيبياً للمتدربين الجدد لدعم التعلم والتطوير. ويدعم هذا الجهد الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد، والشامل للجميع، والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع). بمنح المتدربين في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة فرص التعلم أثناء العمل لتعزيز آفاقهم المهنية عند الانتهاء من التدريب الداخلي. وعلاوة على ذلك، أعد المكتب دورة تدريبية للمشرفين على المتدربين، لمساعدتهم على تحسين المهارات الإشرافية وتعزيز الشراكة التي تعود بالنفع على جميع الأطراف مع المتدربين.

ثالثاً- التوصيات

٣٨- لعلّ اللجنة تؤدّ أن تحيط علماً بجهود المكتب الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وضمان أوسع قدر ممكن من التوزيع الجغرافي في تعيين الموظفين.

٣٩- ولعلّ اللجنة تؤدّ أن توصي الدول الأعضاء بمواصلة دعم المكتب في جهوده الرامية إلى اجتذاب موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاقتدار والنزاهة والاحتفاظ بهم، مع إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية التوزيع الجغرافي الواسع والتوازن بين الجنسين.

٤٠- وختاماً، لعلّ اللجنة تؤدّ أن تطلب إلى المكتب، دون المساس بفرص التطور الوظيفي للموظفين العاملين، أن يواصل تكثيف أنشطته التواصلية ويشجع الدول الأعضاء على دعم المكتب في تلك الجهود، بغية زيادة عدد الطلبات المقدمة من نساء مناسبات ومؤهلات والطلبات الواردة من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل.

الجدول ١

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، حسب نوع الجنس والرتبة

وکیل		الأمین العام		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		المجموع	
عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة	الموظفین المتوئیة
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٦	٤٣	٢٠	٣٩	٦١	٤٠	٥٦	٥٢	٨	٣٨	١٥١	٤٣
١	١٠٠	٢	١٠٠	٨	٥٧	٣١	٦١	٩١	٦٠	٤٨	٥٢	١٣	٦٢	١٩٨	٥٧	١٠٠	٣٤٩
١	١٠٠	٢	١٠٠	١٤	١٠٠	٥١	١٠٠	١٥٢	١٠٠	١٠٨	١٠٠	٢١	١٠٠	٣٤٩	١٠٠	١٠٠	١٠٠

الجدول ٢

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في مقر مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، حسب نوع الجنس والرتبة

وكيل															
الأمين العام		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		المجموع	
عدد الموظفين	النسبة	عدد الموظفين	النسبة	عدد الموظفين	النسبة	عدد الموظفين	النسبة	عدد الموظفين	النسبة	عدد الموظفين	النسبة	عدد الموظفين	النسبة	عدد الموظفين	النسبة
٠	٠	٠	٠	٤	٤٤	١٦	٤٧	٤٣	٤٩	٣٨	٥٧	٨	٤٢	١٠٩	٥٠
١	١٠٠	٢	١٠٠	٥	٥٦	١٨	٥٣	٤٥	٥١	٢٩	٤٣	١١	٥٨	١١١	٥٠
١	١٠٠	٢	١٠٠	٩	١٠٠	٣٤	١٠٠	٨٨	١٠٠	٦٧	١٠٠	١٩	١٠٠	٢٢٠	١٠٠

الجدول ٣

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في المكاتب الميدانية التابعة لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، حسب نوع الجنس والرتبة

الجموع		ف-٢		ف-٣		ف-٤		ف-٥		مد-١		
النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	
المئوية	الموظفين	المئوية	الموظفين	المئوية	الموظفين	المئوية	الموظفين	المئوية	الموظفين	المئوية	الموظفين	
٣٣	٤٢	٠	٠	٤٤	١٨	٢٨	١٨	٢٤	٤	٤٠	٢	إناث
٦٧	٨٧	١٠٠	٢	٥٦	٢٣	٧٢	٤٦	٧٦	١٣	٦٠	٣	ذكور
١٠٠	١٢٩	١٠٠	٢	١٠٠	٤١	١٠٠	٦٤	١٠٠	١٧	١٠٠	٥	المجموع

* المصدران: <https://umoja.un.org> و <https://hrinsight.un.org> (هذا الموقع الأخير محمي بكلمة سر، ولكن إمكانية الوصول إليه متاحة للدول الأعضاء).

**** تستثنى من هذه الأرقام الدوائر التالية: دائرة إدارة الموارد البشرية ودائرة إدارة الموارد المالية ودائرة تكنولوجيا المعلومات.**

الجدول ٤
موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، حسب بلد الجنسية والرتبة

بلد الجنسية	وكيل الأمين العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	المجموع
الاتحاد الروسي	١			٢	٢	٣	١	٩
أذربيجان				١				١
الأرجنتين					٢	١		٣
إسبانيا				٢	٣	٤	١	١٠
أستراليا				١	٢	٣		٦
إسرائيل						١		١
أفغانستان						١		١
إكوادور				١				١
ألمانيا		١		٥	١١	٧	١	٢٥
إندونيسيا					١			١
أوروغواي		١				١		٢
أوزبكستان					١	٤		٥
أوغندا						١		١
أوكرانيا					١	١		٢
أيرلندا				١	١	١		٣
إيطاليا		٣		٨	١٨	٣	٣	٣٥
باكستان					٣	١		٤
البرازيل					٤	١	١	٦
البرتغال					٢			٢
بلجيكا		١	١		٣		١	٦
بلغاريا				١	١	١		٣
بنغلاديش				١		١		٢
بنما							١	١
بوتسوانا						١		١
بوليفيا (دولة-متعددة القوميات)					٢			٢
بيرو				١				١
بيلاروس						١		١
تركمانستان					١			١
تركيا						١	١	٢
توغو					١			١
الجزائر					١			١
جزر القمر							١	١
الجمهورية التشيكية						١		١
جمهورية إيران الإسلامية				٢	١	١		٤
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية						١	١	٢
جمهورية مولدوفا					١			١
جنوب أفريقيا				١	٢	١		٤
جورجيا					١			١
الدانمرك			١	١	١	١		٤
رومانيا					٢	٢		٤
زمبابوي						١		١
سلوفاكيا						٢		٢

بلد الجنسية	وكيل الأمين العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	المجموع
سنغافورة						١		١
السنغال					١			١
السودان					١			١
السويد					٢	٢		٤
سويسرا					٢			٢
صربيا					١	١		٢
الصين				١		٢	١	٤
طاجيكستان						١		١
غانا				١				١
غواتيمالا						١		١
فرنسا		١		٤	٩	٩		٢٣
فنزويلا (جمهورية-البوليفارية)					١	١		٢
فنلندا				١	٢	٢		٥
قيرغيزستان							١	١
كازاخستان				١	٢			٣
الكاميرون						١		١
كمبوديا					١			١
كندا				٤	١٠	٦	١	٢١
كولومبيا					١	١		٢
كينيا					١	١		٢
لاتفيا					١			١
لبنان					٢	١		٣
ليختنشتاين					١			١
مالطة						١		١
ماليزيا						١		١
مصر				٢	١			٣
المكسيك						٣		٣
ملاوي							١	١
المملكة العربية السعودية						١		١
المملكة المتحدة		٢		٣	١٣	٣		٢١
منغوليا					١			١
موريشيوس					١			١
ميانمار						١		١
ناميبيا		١						١
النرويج				١	١	٢	١	٥
النمسا					٦	٥	١	١٢
نيوزيلندا					٤		١	٥
الهند				٢	٣			٥
هنغاريا						٢		٢
هولندا					٣	٢		٥
الولايات المتحدة		١	٢	٢	٨	٦	٢	٢١
اليابان				١	٣	١		٥
اليونان			١	١	١	٢		٥
المجموع (٨٥ بلدا)	١	٢	١٤	٥١	١٥٢	١٠٨	٢١	٣٤٩

الجدول ٥
التوزيع الجنساني لمقدمي طلبات الحصول على وظائف في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات
والجريمة، حسب الرتبة
٢٠١٧

الرتبة	إناث	ذكور	النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور	المجموع
ف-٢	٢ ١٢٠	٢ ٤٢١	٤٦,٧	٥٣,٣	٤ ٥٤١
ف-٣	٤ ٣١٦	٧ ٦٧٢	٣٦,٠	٦٤,٠	١١ ٩٨٨
ف-٤	٢ ١٨٠	٤ ٥٩٦	٣٢,٢	٦٧,٨	٦ ٧٧٦
ف-٥	٢٢١	٦٤٠	٢٥,٧	٧٤,٣	٨٦١
مد-١	١٩	١٤٨	١١,٤	٨٨,٦	١٦٧
المجموع	٨ ٨٥٦	١٥ ٤٧٧	٣٦,٤	٦٣,٦	٢٤ ٣٣٣

٢٠١٨ (١ كانون الثاني/يناير - ٧ أيلول/سبتمبر)

الرتبة	إناث	ذكور	النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور	المجموع
ف-٢	١ ٤١١	١ ٨٤٩	٤٣,٣	٥٦,٧	٣ ٢٦٠
ف-٣	٣ ٣٦٠	٦ ٣٣٠	٣٤,٧	٦٥,٣	٩ ٦٩٠
ف-٤	١ ٦١٢	٤ ١٠١	٢٨,٢	٧١,٨	٥ ٧١٣
ف-٥	٤٢	٩٠	٣١,٨	٦٨,٢	١٣٢
مد-١	١٣٣	٤٥٥	٢٢,٦	٧٧,٤	٥٨٨
المجموع	٦ ٥٥٨	١٢ ٨٢٥	٣٣,٨	٦٦,٢	١٩ ٣٨٣

الجدول ٦
التوزيع الجنساني للمرشحين (الداخليين والخارجيين) المختارين لشغل وظائف في مكتب
الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧
إلى ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، حسب الرتبة

الرتبة	نوع الجنس	١ كانون الثاني/يناير - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	١ كانون الثاني/يناير - ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨
		في المائة	في المائة
ف-٢	إناث	٠	٠
	ذكور	٤	٠,٠
ف-٣	إناث	١٢	٥٧,٩
	ذكور	٦	٤٢,١
ف-٤	إناث	١٢	٥٠,٠
	ذكور	١٤	٥٠,٠
ف-٥	إناث	١	٥٠,٠
	ذكور	٥	٥٠,٠
مد-١	إناث	١	٠,٠
	ذكور	٠	١٠٠
المجموع الفرعي	إناث	٢٦	٥٠,٠٠
المجموع الفرعي	ذكور	٢٩	٥٠,٠٠
المجموع	المجموع	٥٥	١٠٠,٠٠

الجدول ٧
بلدان جنسية المرشحين المختارين لشغل وظائف في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات
والجريمة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ إلى ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨

البلد	١-مد	٥-ف	٤-ف	٣-ف	٢-ف	المجموع
إسبانيا			٢	١		٣
أستراليا			١	١		٢
ألمانيا	٢		٢	٥		٩
أوزبكستان				١		١
أيرلندا			١			١
إيطاليا		٣	٢	٢	١	٨
بلجيكا			٢		١	٣
بلغاريا				١		١
بور كينا فاسو				١		١
تركمانستان			١			١
تركيا				١		١
الجمهورية العربية السورية				١		١
جمهورية إيران الإسلامية		١				١
جمهورية تنزانيا المتحدة				١		١
جمهورية كوريا					١	١
جنوب أفريقيا	١		١			٢
الدانمرك		١				١
رومانيا			١	١		٢
سلوفاكيا				١		١
السويد			٢			٢
سويسرا			١			١
صربيا			١			١
طاجيكستان			١			١
غواتيمالا			١			١
فرنسا		١	٣	٢		٦
فنلندا			١			١
كازاخستان			٢			٢
الكاميرون				١		١
كندا		١	٥	٢	١	٩
كولومبيا			٢	١		٣
لبنان			١			١
مصر				١		١
المكسيك				٣		٣
المملكة المتحدة			٤			٤
النمسا			١	٤		٥
نيوزيلندا			١			١
الهند		٢				٢
هنغاريا				٢		٢
هولندا			٢	١		٣
الولايات المتحدة	١		٥			٦
اليابان			٢	٣		٥
المجموع	٤	٩	٤٨	٣٧	٤	١٠٢