

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية

روما، 6-10/11/2006

مسائل التنظيم والإدارة

البند 13 من جدول الأعمال

الاستعراض الشامل للموارد البشرية

مقدمة للمجلس للعلم*

* وفقاً لقرارات المجلس التنفيذي بشأن التسيير والإدارة التي اعتمدت في الدورة السنوية والدورة العادية الثالثة لعام 2000، فإن الموضوعات المقدمة للمجلس للعلم والإحاطة ينبغي عدم مناقشتها إلا إذا طلب أحد أعضاء المجلس ذلك تحديداً قبل بداية الدورة ووافق رئيس المجلس على الطلب على أساس أن المناقشة تتفق مع الاستخدام السليم لوقت المجلس.

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على وثائق المجلس التنفيذي

في صفحة برنامج الأغذية العالمي في شبكة انترنت على العنوان التالي: (<http://www.wfp.org/eb>)



Distribution: GENERAL
WFP/EB.2/2006/13-B
24 October 2006
ORIGINAL: ENGLISH

مذكرة للمجلس التنفيذي

الوثيقة المرفقة مقدمة للمجلس التنفيذي للعلم

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين يرغبون في إبداء بعض الملاحظات أو لديهم استفسارات تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة إلى الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورين أدناه، ويفضل أن يتم ذلك قبل ابتداء دورة المجلس التنفيذي بفترة كافية.

مدير شعبة الموارد البشرية (ADH): Ms R. Hansen رقم الهاتف: -066513

نائب مدير شعبة الموارد البشرية (ADH): Mr A. Piscina رقم الهاتف: -066513

الرجاء الاتصال بالسيدة C. Panlilio، المساعد الإداري لوحدة خدمات المؤتمرات، إن كانت لديكم استفسارات تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي وذلك على الهاتف رقم: (066513-2645).

ملخص

استعرض المجلس التنفيذي، في دورته العادية الأولى في فبراير/شباط 2004، المنهجية المستخدمة في البرنامج لتحقيق التمثيل الجغرافي ومن حيث الجنسين بين الموظفين الفنيين الدوليين. وأثناء المناقشات، طلب المجلس إجراء تحديث شامل للمسائل المتعلقة بالموارد البشرية.

والهدف من هذه الوثيقة هو: (1) تلخيص عناصر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في البرنامج؛ (2) توفير معلومات مستكملة عن التمثيل الجغرافي وذي الصلة بالجنسين؛ (3) تلخيص الجهود التي تبذل لتحقيق أهداف البرنامج فيما يتعلق بالموارد البشرية وإضفاء قيمة أكبر على المنظمة.

مشروع القرار*

يأخذ المجلس علماً بالوثيقة "الاستعراض الشامل للموارد البشرية" (WFP/EB.2/2006/13-B)

* هذا مشروع قرار، وللاطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات (WFP/EB.2/2006/16) الصادرة في نهاية الدورة.

معلومات أساسية

- 1- تضطلع شعبة الموارد البشرية بدراسة ووضع الآليات اللازمة لكفالة إيجاد الدوافع الدائمة لدى الموظفين على جميع المستويات للوصول إلى أرقى مستويات الأداء. ويتمثل دورها في كفالة توفير التجهيز الجيد لموظفي البرنامج لأداء وظائفهم بحيث تنجح المنظمة في الاضطلاع برسالتها في إطعام الفقراء الجوعى. وعند تعيين الموظفين. يكون الهدف هو الوصول إلى أرقى مستويات الكفاءة، والمقدرة، والنزاهة، مع إيلاء العناية الواجبة لأن يكون التعيين على أوسع قاعدة جغرافية ممكنة وتحسين التوازن بين الجنسين.
- 2- وأجري استعراض لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية في عام 2002 بهدف: (1) فهم العوامل التي تؤثر على قدرة البرنامج على تعيين الموهوبين، والاحتفاظ بهم، وزيادة عددهم؛ (2) التعرف على التحديات التي واجهتها المنظمة والتي يتوقع أن تواجهها في السنوات القادمة في مجال إدارة الموارد البشرية؛ (3) ووضع خطة لمواجهة تلك التحديات.
- 3- ومنذ ذلك الوقت، أحرز تقدم كبير في مجالات مثل اختيار الموظفين، وتعيينهم وتنقلاتهم. وتركز شعبة الموارد البشرية في الوقت الراهن على ما يلي:
 - ◀ التخطيط لقوة العمل والتعاقب على شغل الوظائف؛
 - ◀ إدارة الرقي الوظيفي؛
 - ◀ إدارة الأداء؛
 - ◀ توجيه الخدمة
- 4- تزود هذه الوثيقة أعضاء المجلس التنفيذي بتحديث للتقدم المحرز، وتلخص المبادرات والعمليات والسياسات المتبعة لتعزيز القيمة التي تضيفها شعبة الموارد البشرية على المنظمة.

ألف - تخطيط قوة العمل والتعاقب على شغل الوظائف

- 5- للاضطلاع برسالته لإطعام الفقراء الجوعى، يعمل البرنامج في أحيان كثيرة في ظل ظروف بيئية معقدة ويصعب التنبؤ بها. وللإبقاء على فعاليته، يحتاج البرنامج إلى ملاك من الموظفين تتوفر فيه المهارات اللازمة للاستجابة للتحديات العديدة التي يواجهها. ويستطيع البرنامج، باستخدام نهج لتخطيط قوة العمل، التخطيط للطريقة التي يستطيع من خلالها إدارة موارده البشرية في البيئات التي يتوقع أن يواجهها. وتطرح مسائل مستقبلية أخرى، كالتغير في المناخ، وزيادة الصراعات، وتوفر الموارد الطبيعية، وانتشار فيروس/مرض الإيدز - مجموعة متنوعة من التصورات المحتملة.
- 6- وتعد المنظمة في الوقت الراهن تصورا للتخطيط من أجل الاستجابة لأربع حالات طوارئ في وقت واحد على مستوى المنظمة. وتقوم فرقة عمل بتحديد الإجراءات والعمليات والموارد اللازمة لتحقيق هذا الهدف، وأنشأت إدارة الشؤون الإدارية فريق الدعم الإداري السريع للاستجابة بسرعة وفعالية للمتطلبات الإدارية عند بدء أي عملية طوارئ تواجهها المنظمة.
- 7- ويجري العمل لسد الثغرات في اختيار الموظفين في الوظائف الرئيسية الرفيعة المستوى من خلال عملية للتخطيط للتعاقب على الوظائف. وسوف يصل أكثر من ربع موظفي الإدارة في البرنامج إلى سن التقاعد الإجباري خلال السنوات الخمس القادمة، كما يصل 44 في المائة إلى سن التقاعد خلال السنوات العشر القادمة. ويسعى البرنامج، من خلال العمل



مع شريكه، مجموعة بوسطن الاستشارية وشركة سبنسر ستوارت، إلى كفاءة الأداء الفعال من خلال الارتقاء بالموظفين الرئيسيين، وتعيين بدائل لهم، والاستخدام الاستراتيجي للعناصر الرئيسية منهم.

باء - إدارة الرقي الوظيفي

- 8- يمثل تنفيذ نظام لإدارة الرقي الوظيفي أولوية متقدمة في البرنامج. وقد تم بالفعل وضع الكثير من عناصر هذا النظام، وينفذ منذ ربيع 2006، مشروع لتحقيق التكامل بين هذه العناصر في إطار للعمل. ويقوم هذا الإطار على افتراض أنه لكي يسهم الموظفون في عمل المنظمة، يتعين أن تتاح لهم الفرصة، والدافع، والقدرة على الأداء الجيد. وتستطيع شعبة الموارد البشرية أن تسهم في تحقيق ذلك من خلال تعزيز البرامج المتصلة بإسناد المهام، وإدارة الأداء، والتدريب. ويجري العمل لإعداد خطة واستراتيجية لتحقيق هذه الغايات.
- 9- من النواتج الأولية التي تم التوصل إليها دعماً لإدارة الرقي الوظيفي إطار للكفاءة أعدده البرنامج بالاستعانة بمدخلات واسعة النطاق من الموظفين واستخدم لأول مرة في 2004. وتم إدماج القدرات السلوكية في الموصفات النوعية للوظائف وهي تشكل أساساً لإعداد أداة للتقييم في المرحلة السابقة على التعيين ونظام تحسين الأداء والكفاءة. ويجري في الوقت الراهن إعداد منهج تدريبي يقوم على الكفاءة.

← تحسين القيادة

- 10- افتتح عام 2004 مركز تنمية الإدارة ومقره في روما، وهو مبادرة مشتركة بين الوكالات مشتركة مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. وبعد برنامج يستند إلى عمليات محاكاة استمر ليومين، ومقابلة شخصية ركزت على الكفاءة، وندارس نتائج تقييم شامل، أمكن تحسين وعي المشاركين بمهاراتهم الإدارية والقيادية. ومنذ إنشاء هذا المركز، شارك فيه 30 من المديرين رفيعي المستوى من البرنامج، كان نصفهم من النساء، وما يقرب من الثلثين من المكاتب الميدانية. وعلى سبيل المتابعة لتدريب المشاركين، قدم لهم توجيه فني. واعترفت وكالات الأمم المتحدة الأخرى بهذا البرنامج كنهج مبتكر وفعال للتنمية الوظيفية لكبار الموظفين، وتبحث شعبة الموارد البشرية في الوقت الراهن سبل توسيع الشراكة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى.
- 11- كان من النتائج الرئيسية الأخرى إعداد المديرين بشكل أفضل لتولي منصب مدير قطري. وبدءاً من عام 2003، يتم إطلاع المديرين القطريين المعيّنين حديثاً على المهارات والمعارف التي تتطلبها وظائفهم الجديدة. ويهدف التدريب إلى كفاءة الجودة العالية والتنسيق جيد التوقيت لجميع مدخلات المشاريع والبرامج بصورة دائمة؛ وتعزيز عمليات الرصد والإبلاغ؛ وإقامة شراكات استراتيجية مع السلطات المحلية، ووكالات الأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية، والجهات المانحة؛ وزيادة وعي المديرين القطريين بمسؤولياتهم وخضوعهم للمساءلة. ومن بين 66 مديراً أتموا التدريب، كان 29 في المائة من النساء.
- 12- ولتعزيز وعي الموظفين الفنيين والإداريين بمواطن قوتهم وفرصهم في رفع كفاءتهم، أعدت شعبة الموارد البشرية أداة للتغذية المرتدة الشاملة تعتمد على الإنترنت. وبعد دراسة استطلاعية أجريت في صيف 2006، سوف يبدأ تشغيل هذه الأداة في الربع الأخير من عام 2006. وبالإضافة إلى دعم الوعي الشخصي لدى الأفراد ونموهم، سوف يجري تحليل لنتائج الاستبيان لتحديد الثغرات في كفاءة قوة العمل بهدف إعداد برامج التدريب تبعاً لذلك.

جيم- إدارة الأداء

- 13- في إطار مبادرة الإصلاح الراهنة في الأمم المتحدة، يضغط المانحون والجمعية العامة للأمم المتحدة من أجل أمم متحدة أكثر اعتماداً على النتائج وأكثر خضوعاً للمساءلة. ومن الانتقادات التي توجه إلى النظام الحالي أنه لا يعترف بالعلاقة بين المرتب والأداء ولا يربط بينهما. وبناء على ذلك، أوليت عناية كبيرة لتعزيز نظام إدارة الأداء في البرنامج كجزء من تركيزه الأكثر شمولاً على الإدارة القائمة على النتائج. وبموجب النظام الجديد، يتم الربط بين نتائج العمل الفردي للموظف وخطة العمل في الوحدة/الشعبة، التي تدخل بدورها في خطة الإدارة الشاملة. وكان من العناصر الرئيسية لذلك إدخال نظام تحسين الأداء والكفاءة في عام 2004.
- 14- ومن فوائد النظام الجديد زيادة التركيز على الجوانب السلوكية اللازمة لنجاح الأداء الوظيفي، غير أن البرنامج واجه تحديات في سبيل إيجاد ثقافة لإدارة الأداء. إذ مازال منحنى تقييم أداء البرنامج منحرفاً، بوجود نسبة 0.3 في المائة فقط من الموظفين ذوي الأداء غير المرض. كما كانت معدلات الالتزام منخفضة، إذ لم يكمل نظام تحسين الأداء والكفاءة لعام 2005 إلا 59 في المائة من الموظفين الذين تنطبق عليهم الشروط. وقد يرجع ذلك إلى عدم التعود على الشكل الجديد والمشاكل الفنية التي تتضمنها العمليات الإلكترونية.
- 15- تستخدم شعبة الموارد البشرية استراتيجيات لمعالجة المسائل التالية: (1) للتغلب على المشاكل الفنية، يجري تبسيط الشكل وسوف يتم التحول إلى مجموعة برمجيات مختلفة؛ (2) لتعزيز ثقافة إدارة الكفاءة، يجري إعداد أدوات مثل مجموعة أدوات إدارة الأداء باستخدام الإنترنت، ونموذج لتقييم الكفاءة، وفيلم قصير مصحوب بصحيفة توجيهية، وسوف يعطي تعزيز مهارات إدارة الأداء أولوية في التدريب؛ (3) لتشجيع المزيد من المساءلة، يتاح لجميع المديرين عن طريق الإنترنت تقرير حالة لرصد الالتزام بنظام تحسين الأداء والكفاءة في جميع مراحل الدورة، ويتم تبادل الأرقام الخاصة بمدى الالتزام في جميع أنحاء المنظمة - وسوف يتم إعادة تشغيل العنصر الخاص بتحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية - بما في ذلك الالتزام بنظام تحسين الأداء والكفاءة - في عمليات تقييم أداء جميع المديرين.
- 16- ووجود نظام قوي لإدارة الأداء هو حجر الزاوية في العديد من عمليات المنظمة - كتلك المتعلقة بالترقيات السنوية للموظفين الفنيين و المعدل السنوي للتحويل إلى وظائف دائمة، ونقل الموظفين الفنيين، والتعيين في الخدمات العامة الداخلية - وشرط للتنفيذ الناجح للدراسة الاستطلاعية التي يقوم بها البرنامج لتوسيع نطاق الأجر بحسب الأداء.

↩ توسيع نطاق الأجر بحسب الأداء

- 17- في ديسمبر/كانون الأول 2003، التقى المدير التنفيذي برئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية وأعلن التزام البرنامج بإجراء دراسة استطلاعية لتوسيع نطاق الأجر بحسب الأداء لمدة ثلاث سنوات. ويعزز هيكل المرتبات واسع النطاق عدداً كبيراً من رتب الأجور في عدد صغير من النطاقات العريضة، فيحد من المستويات الهرمية للإدارة ويوسع آفاق الوظائف والعمل. والدفع بحسب الأداء سياسة تقوم على قيمة الأداء؛ ويعتمد الأداء على النتائج المحققة، والكفاءة، والتغذية المرتدة من العميل. وبموجب نظام توسيع نطاق الأجر مقابل الأداء، يتقدم الموظفون داخل نطاق معين للأجر من خلال علاوات في المرتب تمنح على أساس مستويات الأداء السنوية، و فيما بين النطاقات من خلال الترقية.
- 18- وبرنامج الأغذية العالمي واحد من خمس وكالات تابعة للأمم المتحدة تشارك في الدراسة الاستطلاعية لتوسيع نطاق الأجر بحسب الأداء مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). وتتمثل



أهدف الدراسة الاستطلاعية في التعرف على الموظفين ذوي الأداء المتميز ومكافأتهم؛ تحسين القدرة التنافسية للبرنامج على تعيين الموظفين الفنيين الرفيعي المستوى والاحتفاظ بهم؛ وزيادة الشفافية، و تحقيق الاتساق، والإنصاف في زيادة الرواتب وفي إجراءات الترقية؛ وزيادة الكفاءة التنظيمية. ويشارك نحو 200 موظف فني دولي في المقر والمكاتب الميدانية، بمن فيهم الموظفون التنفيذيون، في الدراسة الاستطلاعية، التي تشمل أيضا مجموعة ضابطة من حوالي 200 موظف. وشملت الدراسة مجموعة متنوعة من الرتب والجنسيات وخليطا من الوحدات الخدمية والتشغيلية والفنية لضمان الحصول على عينة ممثلة لوظائف البرنامج.

19- وكان من المقرر أن تبدأ الدراسة الاستطلاعية في 2006، لتسير بموازاة نظام الأجور والمزايا الحالي، بحيث يستمر الموظفون في الحصول على علاوات في الأجر داخل الدرجة بناء على الأداء المرضي، مع حصول من يحصلون على أداء سنوي متميز على مكافآت بأثر رجعي لا تحتسب في المعاش التقاعدي. غير أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أبلغت الوكالات التي تجرى فيها الدراسة الاستطلاعية فيراير/ شباط 2006 بأن التنفيذ سيتأخر بسبب الاختناقات في إجراءات التعاقد في نيويورك مع منسق عام للمشروع. ورغم أن هذه الاجراءات لا تزال قيد الدراسة، فقد تم إبلاغ الوكالات التي تجرى فيها الدراسة الاستطلاعية في يوليو/ تموز 2006 أن الدراسة الاستطلاعية سوف تستمر في مسارها الطبيعي. وأبلغ مدير شعبة الموارد البشرية المفوضين في الدورة الثالثة والستين للجنة الخدمة المدنية الدولية المنعقدة في نيويورك في 11 يوليو/تموز 2006 بأحدث التطورات في البرنامج.

20- واستعدادا للدراسة الاستطلاعية، أجرى البرنامج "اختبار الاختبار"، وهي عملية على الورق، أعادت تخصيص 2.5 في المائة من الراتب الصافي الإجمالي لمجموعة الدراسة الاستطلاعية لمكافآت الأداء الجيد بناء على إحصاءات نظام تحسين الأداء والكفاءة لعام 2005. وكان الهدف من هذه العملية هو تحديد مدى قدرة كل وحدة من وحدات الدراسة الاستطلاعية على العمل في بيئة تقوم على الأجر مقابل الأداء في 2005. وكانت شروط اختبار الاختبار هي: (أ) منح مكافآت عن الأداء الجيد مقارنة بالحصول على علاوات في الراتب داخل الدرجة، (ب) منح أصحاب الأداء المتميز مكافآت عن الأداء الجيد تراوحت بين 4 و 7 في المائة؛ (ج) لم تخصص زيادات في الراتب لأصحاب الأداء غير المرضي. وتدعو لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن تكون مكافآت الأداء الجيد أثناء الدراسة الاستطلاعية محايدة بالنسبة للميزانية.

21- يرحب البرنامج بالمشاركة في الدراسة الاستطلاعية التي تجربها لجنة الخدمة المدنية الدولية باعتبارها فرصة للمساعدة في تشكيل القرارات التي ستتخذ في المستقبل داخل منظومة الأمم المتحدة في هذا المجال كما تعزز الدراسة الاستطلاعية أيضا الحاجة إلى إعداد نظام لإدارة الأداء قابل للتطبيق.

دال – توجه الخدمات

22- تقدم شعبة الموارد البشرية الدعم للموظفين العاملين في الميدان حتى يمكن تركيز اهتمامهم وطاقاتهم على تلبية احتياجات المستفيدين. ويتميز هذا الجانب التشغيلي في شعبة الموارد البشرية بكثافة العمليات. ومن خلال إعادة تنظيم هيكل العمليات الإدارية وتغيير هيكل تلقي الطلبات، سوف تكون شعبة الموارد البشرية قادرة على تخصيص المزيد من الوقت لدورها الاستشاري والاستراتيجي.

23- ونظرا أن العمل في مجال الموارد البشرية أصبح اليوم يعتمد على التكنولوجيا، فإن قدرة البرمجيات التطبيقية تحدد مجال خدمات الموارد البشرية، وجودتها، وفعاليتها تكاليفها الآن وفي المستقبل.



- 24- سوف يؤدي استخدام منتجات جديدة ومحسنة - من شركة SAP للبرامجيات- إلى تحسين كفاءة عملية إعداد كشوف الأجور على مستوى المنظمة في البرنامج وقدرتها على التكيف. وثمة حاجة إلى المرونة لإدماج المزيد من موظفي البرنامج في نظام واحد على مستوى المنظمة، وزيادة الشفافية والمساءلة فيما يتعلق بجميع تكاليف الموظفين. وينبغي أن يحسن عمل الموظفين بنظام الخدمة الذاتية للموظفين والخدمة الذاتية للمديرين من كفاءة وشفافية الموظفين والمديرين.
- 25- وسوف تؤدي التكنولوجيا المحسنة والتغطية الأشمل للنظام أيضا إلى تحقيق تحسن كبير في الخيارات المتاحة لخيارات البرنامج الخاصة بحلول الصيانة البديلة. ولتحقيق وفورات في التكاليف، تنظر شعبة الموارد البشرية وشعب الإدارة الإدارية الأخرى في الاستعانة بمصادر خارجية من مناطق خارجية بعض عملياتها.
- 26- وسوف يتم اختيار نموذج العمل على أساس الخيارات المتاحة والوفورات المحتملة في التكاليف. ويعتمد إسناد عمليات معينة إلى أشخاص من الداخل أو أشخاص من الخارج على نظام البرامجيات المستخدم. فما يمكن أن يقوم به بسهولة وبطريقة جيدة، يستطيع البرنامج أو من يقدم له الخدمة أن يقوم به بتكلفة معقولة وبمستويات خدمة يمكن التنبؤ بها. ويتيح نظام شبكة المعلومات العالمية للبرنامج WINGS II حلول صيانة بديلة وإعادة تخصيص وفورات التكاليف لأعمال ذات قيمة مضافة تتعلق بوظائف الموارد البشرية.

← تقديم خدمات محسنة للموظفين الوطنيين

- 27- نظرا لخضوع البرنامج لإشراف مزدوج، فإن 17 في المائة من موظفيه - الموظفين الفنيين الدوليين وموظفي الخدمات العامة بالمقر ومكاتب الاتصال - يخضعون للوائح منظمة الأغذية والزراعة / برنامج الأغذية العالمي؛ وتخضع النسبة المتبقية وهي 83 في المائة - الموظفين الوطنيين في المكاتب القطرية - للقواعد الإدارية للموظفين في الأمم المتحدة/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويتمتع 50 في المائة من هؤلاء الأفراد وفقا لعقودهم بالوضع القانوني "المقاولين المستقلين" وليس "موظفي الأمم المتحدة"، ويؤدي ذلك إلى عدم المساواة في مزايا الأمن الاجتماعي واختلاف في المرتبات ونظم المعلومات، والشمول بالتأمين الصحي وتمثيل الموظفين.
- 28- لمعالجة هذه الحالة، بدأ المدير التنفيذي مشروع الموظفين الوطنيين في عام 2003 لتحقيق الأهداف التالية: (1) تقديم عقود أفضل للحائزين لعقود خدمة طويلة الأمد؛ (2) إخضاع جميع الموظفين للنظام الإداري والقواعد الإدارية للموظفين في منظمة الأغذية والزراعة/ برنامج الأغذية العالمي، مع استخدام دليل واحد للموارد البشرية يطبق على الجميع؛ (3) إدارة المرتبات لجميع الموظفين في إطار البرنامج. وقد تأثر تحقيق هذه الأهداف في الإطار الزمني المخطط له بالنتائج المرتقبة لإصلاح الأمم المتحدة.
- 29- قدم البرنامج مثلا يحتذى في المزايا الاجتماعية التي يقدمها إلى الموظفين الوطنيين. فالمتعاقدون لفترات محددة مدرجون في خطة التأمين الصحي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ولكن التأمين الصحي لم يكن يقدم في السابق لأي من المتعاقدين وفق اتفاقات الخدمات الخاصة ولا للمتعاقدين الحائزين على عقود خدمات. وفي فبراير/شباط 2004، تفاوض البرنامج على إدراج جميع المتعاقدين الذين يتم تعيينهم محليا بنظام اتفاقات الخدمات الخاصة/نظام عقود الخدمات في التأمين الصحي، على أن يمتد ذلك في وقت لاحق إلى أفراد عائلاتهم المعترف بهم. وأعيد التفاوض بشأن مد التغطية لتشمل سداد تكلفة العلاج لمكافحة الفيروسات الارتجاجية والوفاة المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.
- 30- في أعقاب استعراض لعمليات التزويد بالموظفين أجريت في أواخر 2005 والنصف الأول من 2006، تم تعيين 1030 من المتعاقدين بنظام اتفاقات الخدمة الخاصة/نظام عقود الخدمات، ممن أتموا خمس سنوات على الأقل من الخدمة

المتصلة، بعقود محددة المدة. وتشمل العناصر الإيجابية لذلك الهياكل الوظيفية الرشيدة والاستعانة. بمصادر خارجية التي يقوم بها لمهام من قبيل تلك الحراس، وعمال النظافة، والسعاة. وعلى المستوى العالمي، اكتمل معظم عمليات استعراض التعاقدات هذه في يونيو/حزيران 2006. ويبين تحليل المعلومات الأولية أن 23 في المائة فقط من التعيينات بعقود محددة المدة كانت من نصيب الإناث. وهذه الأرقام تدعو إلى القلق لأن الموظفين الوطنيين هم المصدر العام للتعيين في الفئة الدولية من الوظائف – وبلغت النسبة المئوية للموظفين الفنيين الدوليين الحاليين الذين بدأوا عملهم كموظفين وطنيين في المكاتب القطرية 19 في المائة فقط – ولا يمثل التوازن الجنساني المعيار المستقر. ويجري تحليل البيانات لمعرفة الظروف التي أدت إلى توزيع النسب المئوية على هذا النحو والمسائل التي يتعين التصدي لها في توصية تتم في إطار استراتيجي.

هاء – الحالة المتعلقة باختيار الموظفين والتعيين

↩ التوازن بين الجنسين

- 31- يبين تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد لمنظومة الأمم المتحدة ارتفاع نصيب المرأة في الرتب الوظيفية في منظمات كثيرة. وبلغ تمثيل المرأة في جميع الرتب الوظيفية في النظام الموحد لمنظومة الأمم المتحدة 37 في المائة في ديسمبر/ كانون الأول 2004؛ ويصل هذا الرقم في البرنامج في الوقت الراهن إلى 40 في المائة.
- 32- ترتفع النسب المئوية للنساء، في المستويات الدنيا من الرتب ف-1 إلى ف-2، لتصل إلى 73 و 51 في المائة على التوالي. ويرتفع تمثيل النساء في جميع البرامج الخاصة لجذب الفنيين من الشباب: تصل النسبة إلى 67.1 في المائة من المتدربين، و 70 في المائة من حديثي التخرج، وتمثل النساء 71 في المائة من الموظفين المهنيين المبتدئين.
- 33- ومع ذلك، فإن التقدم بطيء في اتجاه وظائف الإدارة الرفيعة المستوى من الرتبة مد-1 وما فوقها. واعتباراً من 31 ديسمبر/كانون الأول 2004، بلغت النسبة المئوية للنساء عند هذه المستويات في منظومة الأمم المتحدة كلها 23 في المائة فقط، مقارنة بنسبة 22.1 في المائة في عام 2002. وتمثل النساء في البرنامج في الوقت الراهن 19.3 في المائة فقط ممن يشغلون الدرجات مد-1 إلى أمين عام مساعد، و 14 في المائة من المديرين الإقليميين، و 18 في المائة من المديرين القطريين.
- 34- وتشمل العوامل المشتركة التي تعمل على إدامة انعدام التوازن بين الجنسين بيئة العمل – فالنسبة المئوية لأماكن العمل التي تقترب بحالات الطوارئ وانعدام الأمن آخذة في الازدياد، إذ صنف 51 في المائة من مراكز العمل التابعة للبرنامج في الفئتين دال وهاء في يونيو/حزيران 2006¹ - والالتزامات الأسرية، حيث يشعر الآباء والأمهات العاملون غالباً – وبخاصة الأمهات، بأن عليهم أن يختاروا بين أطفالهم ووظائفهم. وتزيد هذه العوامل من صعوبة التعيين في الوظائف والاحتفاظ بالموظفين.
- 35- بين عامي 1998 و 2002، بلغت نسبة النساء 47.4 في المائة من جميع المعيّنين الجدد في البرنامج. وفي الفترة من 2003 إلى 2004، انخفض هذا الرقم إلى 40.4 في المائة، ثم واصل انخفاضه في النصف الثاني من عام 2006 إلى 31.8 في المائة. وداخل منظومة الأمم المتحدة، بلغت نسبة النساء 33.4 في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة في

¹ على أساس جميع مراكز العمل التابعة للبرنامج والتي يعمل بها موظفون فنيون دوليون.



ديسمبر/كانون الأول 2004. وفي البرنامج، شكل النساء نسبة 38 في المائة من حالات انتهاء الخدمة في الفترة 2003 - 2004، و40 في المائة في 2005، و47.4 في المائة في النصف الأول من 2006.

36- وبرنامج الأغذية العالمي هو أحد وكالات الأمم المتحدة التي تتفد أوسع نطاق من السياسات والتدابير التي تدعم التوازن بين الجنسين في خمسة مجالات رئيسية: التعيين، والترقية، والاستبقاء من خلال سياسات العمل/الحياة، والوعي بقضايا الجنسين، والرصد والمساءلة.

37- في الفترة من 2003 إلى 2004، بلغت نسبة النساء 42.5 في المائة من اللواتي تمت ترقيتهن داخل منظومة الأمم المتحدة وبلغت نسبتهن 37.8 في المائة ممن تمت ترقيتهن في البرنامج. وارتفعت هذه النسبة إلى 45.1 في المائة في عام 2005 و إلى 43 في المائة في النصف الأول من عام 2006.

38- ويسعى البرنامج إلى وضع النساء في وظائف تزودهن بالخبرة اللازمة لتولي مسؤوليات رفيعة المستوى. وعلى سبيل المثال، فعلى الرغم من أن سجل نواب المديرين الإقليميين من النساء اتسم بقدر كبير من عدم الانتظام في السنوات الأخيرة، فإن النساء يمثلن حالياً 40 في المائة من هذه الفئة. كما ارتفعت النسبة المئوية لنواب المديرين القطريين بين النساء من 12-13 في المائة فيما بين عامي 2000 و2003 إلى 28 في المائة في منتصف عام 2006.

39- وتعكس سياسات العمل/الحياة الجهود التي يبذلها البرنامج من أجل توفير بيئة داعمة تمكن الموظفين من تحقيق التوازن بين المطالب المتنافسة في حياتهم المهنية وحياتهم الخاصة مع تحقيق كامل قدراتهم في الأداء. ففي عام 2005، أصدرت شعبة الموارد البشرية سياسة بشأن إسناد مهام جديدة للموظفين الدوليين من الفئة الفنية وما فوقها وتساوهم وبتفلاتهم، تراعي الظروف الشخصية/العائلية عند اتخاذ قرار أو تقديم توصية بإسناد مهام جديدة لهم. وتقر سياسة توظيف الزوج، التي تم تنقيحها في عام 2006، بالعمل الوظيفي المزدوج داخل الأسرة وتشجيع توظيف الأزواج المؤهلين تأهيلاً جيداً، فتعزز بذلك قدرة البرنامج على جذب أفضل الموظفين الفنيين تأهيلاً من الذكور والإناث على السواء، وتعيينهم وإبقائهم في العمل.

40- وتشمل سياسات العمل/الحياة الأخرى ترتيبات مرنة للعمل، مثل التوظيف لبعض الوقت وترتيبات للعمل عن بعد؛ ويتيح خيار الحصول على إجازة أسرية للموظفين معالجة حالات الطوارئ والاضطلاح بالالتزامات المتصلة بالأسرة؛ و يساعد نهج العمليات الخاصة للموظفين على تحمل التكاليف الناشئة عن حالات انفصال الزوجين والعمل الوظيفي المزدوج داخل الأسرة، وآلية الحصول على إجازة بدون مرتب من أجل تمكين الموظفين من التعايش مع المسائل الشخصية و/أو معالجتها. وفي 30 يونيو/حزيران 2006، بلغ عدد الموظفين الحاصلين على إجازة بدون مرتب 35 موظفاً، تراوحت نسبة النساء بينهم بين 25 و71.4 في المائة وكان هناك 19 موظفاً معاريين من الوكالات الأخرى في الأمم المتحدة أو مندوبين منها.

41- وتشمل الترتيبات الخاصة ذات الصلة بالجنسين سياسة تشجيع الرضاعة الطبيعية التي تمنح الموظفات المرضعات بعضاً من وقت العمل لإرضاع أطفالهن: وهناك ترتيب لمنح إجازة أبوة للموظفين الذكور، وإجازة أمومة للموظفات مع توظيفهن بعقد محدد المدة أو تعيينهن بصورة مستمرة/غير محددة؛ ومبادئ توجيهية بشأن منع المضايقة، والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة.

42- وأنشأ البرنامج مؤخراً مجموعة من القيادات النسائية بهدف التركيز على تحسين التوازن بين الجنسين، وخاصة على مستوى الإدارة العليا. وأهم عناصر عمل المجموعة هي تكوين شبكة غير رسمية ونظام للرعاية. ويقدر أن 60 في المائة من النساء اللاتي يشغلن مناصب رفيعة المستوى ويسعين للوصول إلى المناصب الأعلى ليس لهن جهة ترعاهن. والهدف



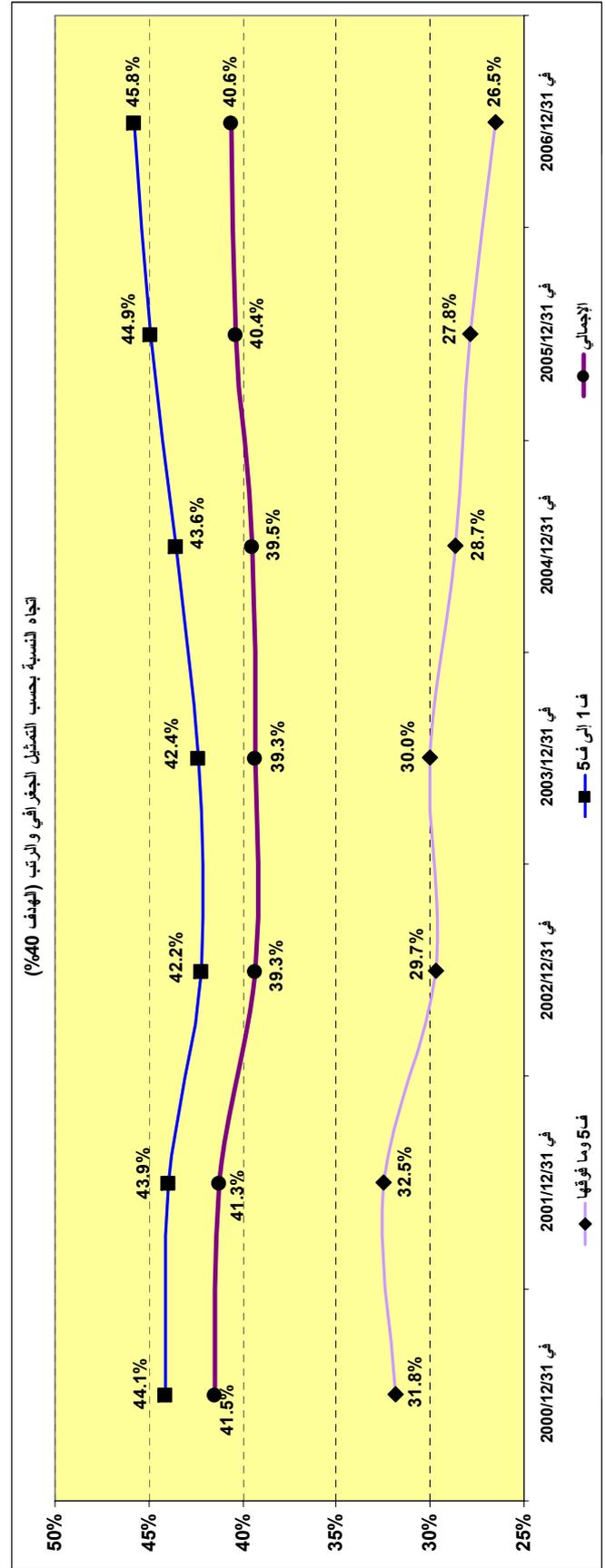
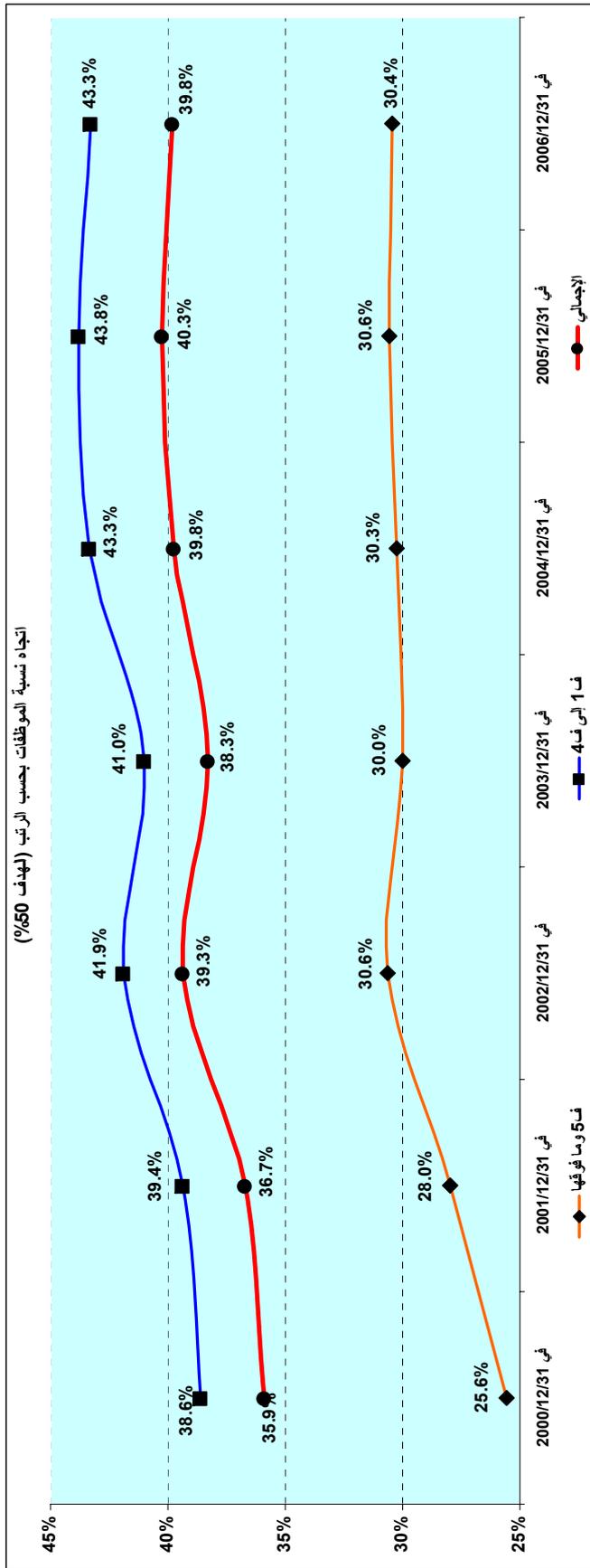
من إنشاء هذا البرنامج في البرنامج هو تحطيم بعض الحواجز التي تعترض سبيل النساء. فالرعاية توفر المشورة المهنية للنساء وتزويد من آفاق رؤيتهن وتساعدن على تكوين شبكات واسعة من الزملاء.

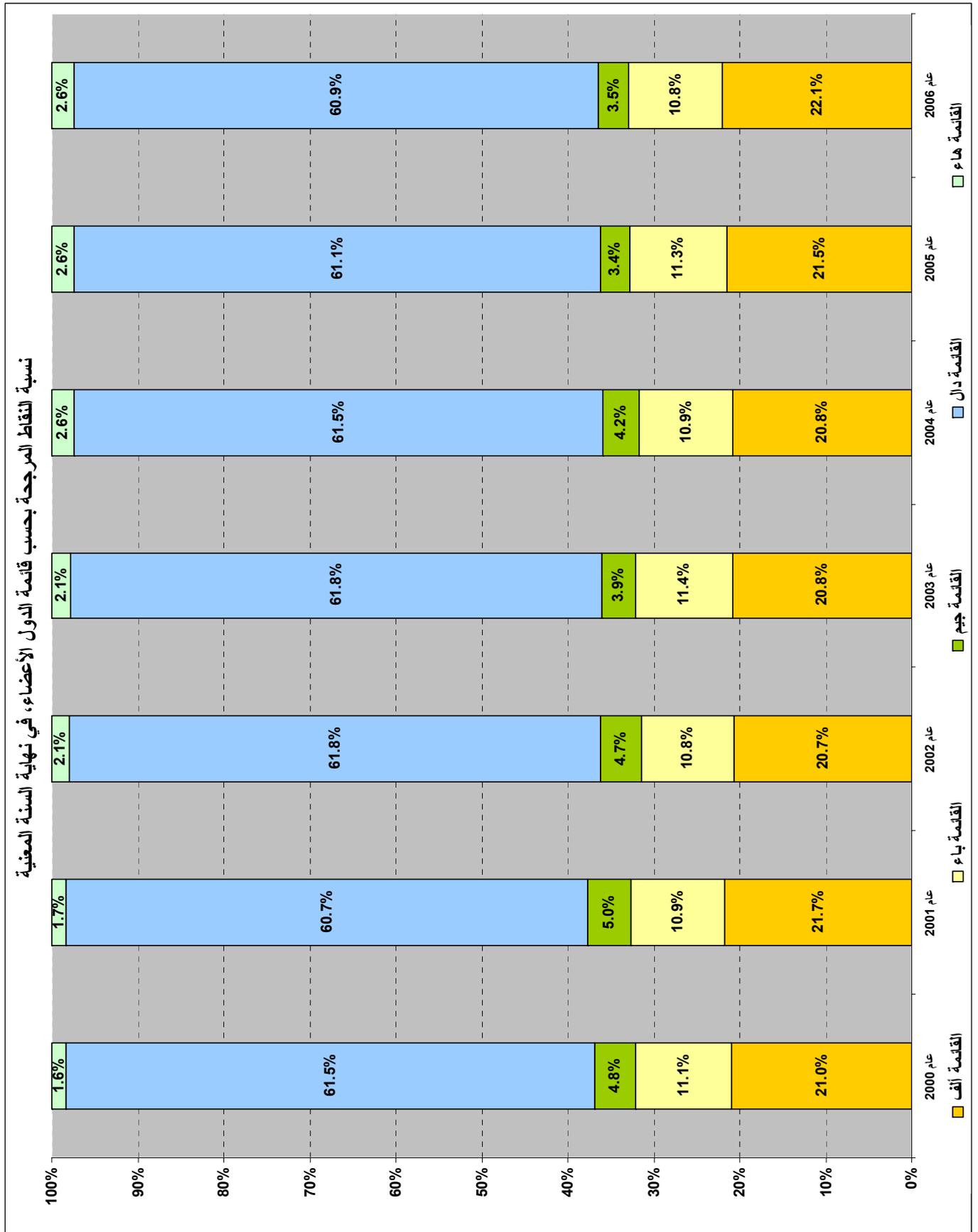
← هدف التنوع الجغرافي

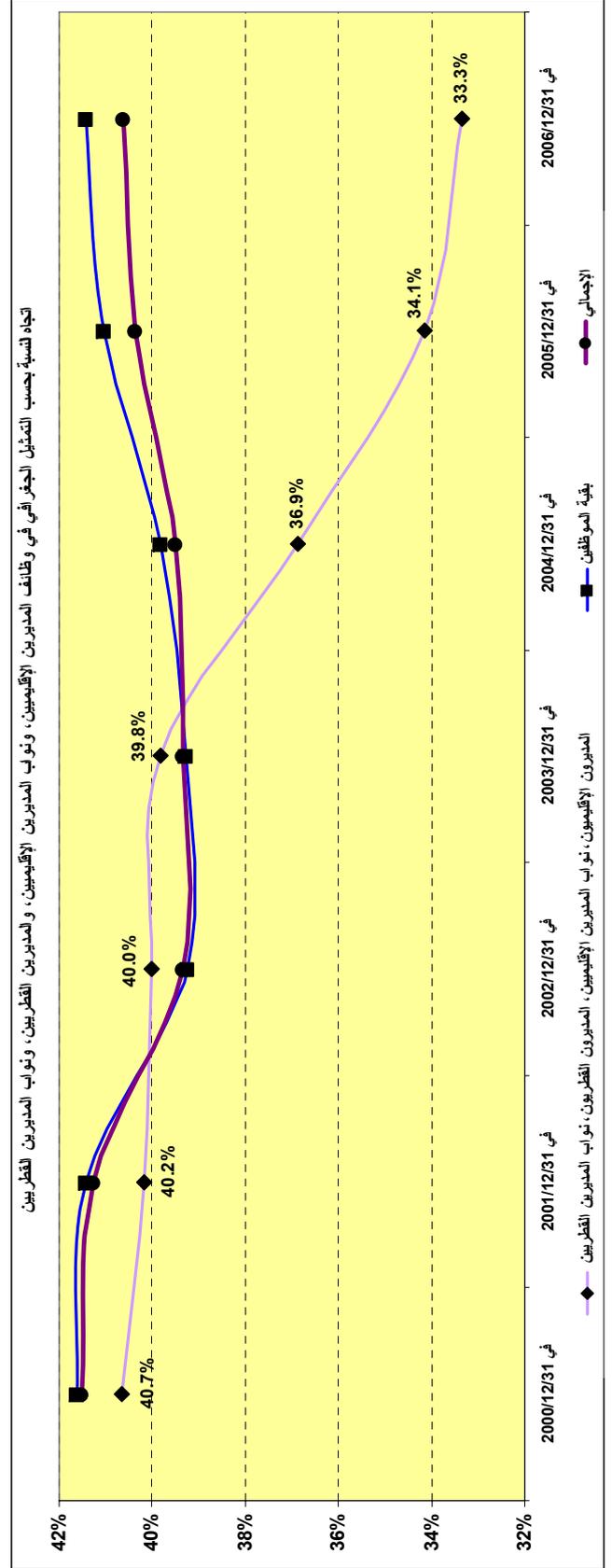
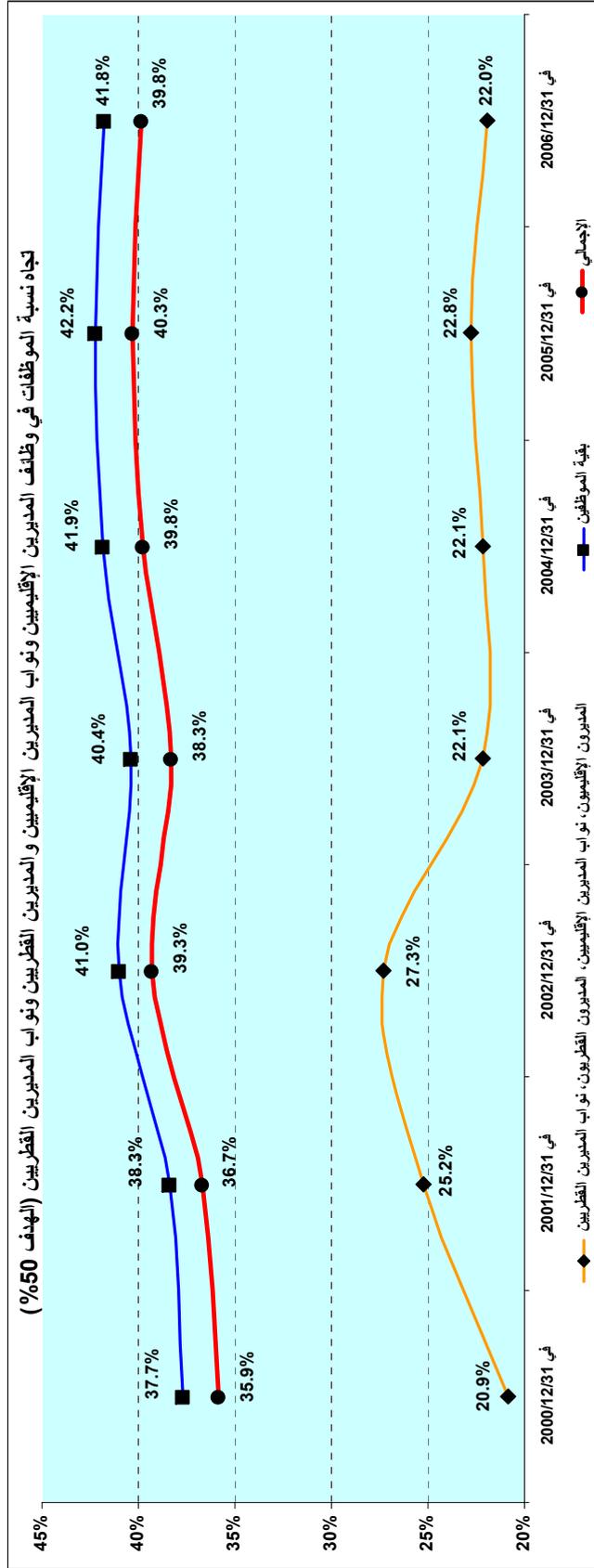
- 43- حددت منظومة الأمم المتحدة هدفاً لتعيين 40 في المائة من مواطني البلدان النامية اقتصادياً. وفي السنوات الأخيرة، حقق البرنامج هذا الهدف بصورة منتظمة. وفي 30 يونيو/حزيران 2006، وصلت نسبة الفنيين الدوليين الآتين من البلدان النامية اقتصادياً إلى 41 في المائة.
- 44- على أن الاتجاه نحو شغل مناصب الإدارة العليا يُظهر تقدماً بطيئاً. ففي 30 يونيو/حزيران 2006، بلغت نسبة مواطني البلدان النامية 27 في المائة ممن يشغلون مناصب من مستوى رتب المديرين إلى مساعدي الأمين العام، و28 في المائة من المديرين القطريين، ولكنها بلغت 71 في المائة من شاغلي مناصب المديرين الإقليميين.
- 45- ويتولى مديرو التوظيف اختيار المرشحين الخارجيين؛ وتوجد أدوات وسياسات لاختيار المرشحين مع تفضيل أولئك الذين تتوفر لديهم الخلفية الديموغرافية والمهارات. وفي السنوات المقبلة، سيواصل البرنامج العمل مع المديرين من أجل تعزيز تخطيط عملية الإحلال والرقى الوظيفي. وقد تم وضع أدوات متاحة على شبكة الانترنت لتقييم الكفاءة قبل التعيين من أجل زيادة ضمان جودة المرشحين الخارجيين.
- 46- ولمساعدة المديرين في الاضطلاع بمسؤولية مساءلتهم الفردية، تعد شعبة الموارد البشرية "قوائم بيانات موجزة للمديرين" تزودهم بمعلومات إحصائية لتقييم أدائهم بالنسبة للمؤشرات الرئيسية للمنظمة. وينظر البرنامج في وضع أهداف أكثر تحديداً للتعيين على مستوى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والمقر، يمكن مناقشتها خلال عمليات تقييم الأداء والمراجعة الدورية. كما يدرس البرنامج إمكانية إنشاء جوائز وحوافز لمن يواظبون على تحقيق الأهداف.

الأشكال

الأعداد بحسب الجنس والرتبة من عام 2000 إلى عام 2006
الأعداد بحسب التمثيل الجغرافي والرتبة من عام 2000 إلى عام 2006
النسبة المئوية لنقاط الترشيح بحسب قائمة الدول الأعضاء في نهاية كل سنة
اتجاه الأعداد بحسب التمثيل الجغرافي للرتب لكل من المدراء الإقليميين ونوابهم والمدراء القطريين ونوابهم
نتائج الترقيات بحسب الرتبة خلال السنوات من 2000 إلى 2006
النسبة المئوية للترقيات بين عدد من الموظفين المهنيين الدوليين بحسب مستوى الرتبة
النسبة المئوية للترقيات بحسب تمثيل الجنسين
النسبة المئوية للترقيات بحسب التمثيل الجغرافي







عدد التوقيعات خلال الفترة																				
*2006 عام			2005 عام			2004 عام			2003 عام			2002 عام			2001 عام			2000 عام		
نسبة التوقيعات	عدد التوقيعات	العدد حتى 2006/12/3	نسبة التوقيعات	عدد التوقيعات	العدد حتى 2005/12/3	نسبة التوقيعات	عدد التوقيعات	العدد حتى 2004/12/3	نسبة التوقيعات	عدد التوقيعات	العدد حتى 2003/12/3	نسبة التوقيعات	عدد التوقيعات	العدد حتى 2002/12/3	نسبة التوقيعات	عدد التوقيعات	العدد حتى 2001/12/3	نسبة التوقيعات	عدد التوقيعات	العدد حتى 2000/12/3
5%	332	15	6%	327	18	6%	314	19	9%	240	21	6%	209	12	17%	200	34	9%	176	16
13%	906	120	11%	907	104	27%	840	224	19%	739	141	12%	706	84	18%	658	120	10%	655	67
11%	1,238	135	10%	1,234	122	21%	1,154	243	17%	979	162	10%	915	96	18%	858	154	10%	831	83

ملاحظة: إجراءات الترقية التي نفذت في نظام WINGS حتى جويل رقيب أغسطس/ آب (من 2006/1/1 إلى 2006/6/30)

