

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

**Primer período de sesiones ordinario  
de la Junta Ejecutiva**

**Roma, 23-27 de febrero de 2004**

## **ASUNTOS DE POLÍTICA**

### **Tema 4 del programa**

***Para examen***

**S**

Distribución: GENERAL

**WFP/EB.1/2004/4-B/Rev.1**

23 febrero 2004

ORIGINAL: INGLÉS

## **POLÍTICA DEL PMA SOBRE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA DE LOS ESTADOS MIEMBROS**

La tirada del presente documento es limitada. Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio Web del PMA (<http://www.wfp.org/eb>).

## NOTA PARA LA JUNTA EJECUTIVA

**El presente documento se remite a la Junta Ejecutiva para su examen.**

La Secretaría invita a los miembros de la Junta que deseen formular alguna pregunta de carácter técnico sobre este documento a dirigirse a los funcionarios del PMA encargados de la coordinación del documento, que se indican a continuación, de ser posible con un margen de tiempo suficiente antes de la reunión de la Junta.

Directora de la Dirección de Recursos Humanos (HR):                      Sra. D. Serrano                      tel.: 066513-2400

Director Adjunto, HR:                      Sr. A. Piscina                      tel.: 066513-2407

Para cualquier información sobre el envío de documentos para la Junta Ejecutiva, diríjase a la Supervisora de la Dependencia de Servicios de Reuniones y Distribución (tel.: 066513-2328).



## RESUMEN

Durante su período de sesiones anual celebrado en mayo de 2003 la Junta examinó los documentos presentados para su examen en relación con la metodología aplicada por el PMA para establecer la representación geográfica y de género de la plantilla de la categoría profesional internacional. En el curso de las deliberaciones, la Junta indicó que se necesitaba más información y solicitó un estudio sobre la manera en que otras organizaciones de las Naciones Unidas se ocupaban del asunto. La Junta acogió con satisfacción la decisión del Director Ejecutivo de examinar estas cuestiones y dijo que esperaba con vivo interés los ulteriores debates que se celebrarían en febrero de 2004.

El presente documento se propone lo siguiente: i) facilitar a la Junta la información suplementaria solicitada; ii) explicar con más detenimiento los métodos aplicados por el PMA para garantizar el equilibrio geográfico y de género de su fuerza de trabajo; y iii) examinar los esfuerzos del Programa orientados al logro de los objetivos establecidos.

## PROYECTO DE DECISIÓN\*

La Junta toma nota de la metodología aplicada por el PMA para establecer una representación geográfica y de género apropiada de la plantilla de la categoría profesional internacional, de conformidad con el presente documento sobre asuntos de política (WFP/EB.1/2004/4-B/Rev.1).

---

\* Se trata de un proyecto de decisión. Si se desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento de Decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.



## ANTECEDENTES

1. Los estatutos de la mayoría de las organizaciones de las Naciones Unidas establecen que la consideración primordial que ha de tenerse en cuenta al emplear al personal es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad; también estipular que se dé la debida consideración a la contratación basada en la más amplia representación geográfica posible.
2. En 1947 la Asamblea General de las Naciones Unidas afirmó que, en virtud de su carácter internacional, la línea de conducta y los métodos administrativos de la Secretaría deberían reflejar el acervo de las diversas culturas y la competencia técnica de todas las naciones Miembros, y beneficiarse de ellas. Se asignaba importancia fundamental al carácter universal de las Naciones Unidas y, por ende, a la representación más amplia posible de las culturas y la diversidad de las naciones Miembros, lo cual se consideraba fundamental para que la Secretaría funcionara de manera independiente, reflejara la riqueza de los muchos componentes de las Naciones Unidas e impidiera la preponderancia de algún país o grupo de países.
3. La Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas llevó a cabo en 1996 un estudio comparativo de los métodos aplicados para calcular la distribución geográfica equitativa en el sistema de las Naciones Unidas.<sup>1</sup> En el informe se indica que las organizaciones de las Naciones Unidas se dividen en dos categorías en cuanto a la manera de abordar la cuestión de la representación geográfica:
  - organizaciones financiadas principalmente mediante cuotas, como las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), en las que han de fijarse objetivos o cupos para garantizar una representación geográfica adecuada; y
  - organizaciones financiadas principalmente mediante contribuciones voluntarias, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el PMA, en las que no hace falta fijar objetivos o cupos, si bien pueden emplearse otros métodos con el mismo fin.
4. En el caso de las organizaciones que establecen cupos, las metodologías aplicadas para determinar el nivel indicativo de representación correspondiente a una nación tienen elementos comunes:
  - establecimiento de un número básico de puestos a los que debe aplicarse el principio de representación geográfica, cifra que, según el caso, podrá comprender los puestos de idiomas ocupados por intérpretes y traductores;
  - uso de criterios objetivos referentes a la condición de Miembro, el nivel de las cuotas y la población en las fórmulas por las que se determina el cupo del Estado Miembro; la importancia relativa de cada factor varía de una organización a otra; y
  - uso de factores como el establecimiento de niveles superiores e inferiores de representación para contrarrestar las variaciones acusadas entre las poblaciones y las cuotas de los distintos países.

---

<sup>1</sup> Pueden facilitarse ejemplares de este documento a petición del interesado.

5. En la siguiente sección figuran ejemplos de la manera en que las organizaciones de las Naciones Unidas han abordado la cuestión.

## **METODOLOGÍAS APLICADAS POR OTRAS ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS**

### **Organizaciones financiadas principalmente mediante cuotas**

#### *⇒ Naciones Unidas*

6. En diciembre de 1962 la Asamblea General revisó su metodología de cálculo de la distribución geográfica y definió tres factores esenciales para el establecimiento de los límites convenientes: i) la condición de Miembro de la Organización; ii) la población y iii) las cuotas que aportan las naciones Miembros al presupuesto de la Organización. Al cabo de varias modificaciones, el sistema vigente de las Naciones Unidas para calcular los límites convenientes se adoptó en 1987 y se aplicó a partir de enero de 1988 del siguiente modo:
- la base de cálculo se fijó en un principio en 2.700 puestos;
  - el 40% de los puestos se asigna en función de la condición de Miembro;
  - el 5% de los puestos se asigna en función de la población, lo cual guarda relación directa con la población total de todas las naciones Miembros, entre las cuales se distribuyen los puestos en proporción a sus respectivas poblaciones.
  - el 55% restante se asigna en función de las cuotas; el factor cuota se basa en la distribución de los puestos restantes entre las naciones Miembros de forma proporcional a la escala de cuotas;
  - los límites superiores e inferiores de cada factor se basan en una flexibilidad del 15% por encima o por debajo del punto medio del límite conveniente, pero no deben estar por debajo o por encima de los 4,8 puestos; el límite superior no deberá estar por debajo de los 14 puestos; y
  - la base de cálculo se ajusta cada vez que el número efectivo de puestos sujetos a distribución geográfica aumenta o disminuye a razón de 100 y se mantienen los coeficientes de ponderación de los tres factores; la base actual de cálculo es de 2.600 puestos.
7. Cabe señalar que la Asamblea General ha examinado varias veces la cuestión de la representación geográfica y ha pedido al Secretario General que lleve a cabo un estudio en el que figuren una evaluación completa del sistema de distribución geográfica y una evaluación de las cuestiones relativas a las posibles modificaciones del número de puestos sujetos al sistema de distribución geográfica, teniendo en cuenta el artículo 101 de la Carta y la eficacia y efectividad de la Organización. En el momento en que se redacta el presente documento se desconocen los resultados de dicho estudio.

#### *⇒ UNESCO*

8. La Conferencia General de la UNESCO aprobó en su 32ª reunión, celebrada en 2003, su actual método de cálculo de la representación geográfica:
- la base de cálculo del número de puestos, con exclusión de los puestos lingüísticos, se mantuvo en 850 puestos;



- el factor condición de Miembro se mantuvo en el 65%, el factor cuota se redujo del 35% al 30%; y se introdujo un factor población del 5%; y
- se aplicó en paralelo un factor de ponderación de puestos en tanto que complemento de la metodología formal; el método de ponderación de puestos se utilizó en calidad de instrumento de control interno, para informar a los Estados Miembros sobre la distribución geográfica por categorías de puestos.

⇒ *OMS*

9. El sistema de la OMS para establecer límites convenientes tiene su origen en resoluciones aprobadas por la Asamblea Mundial de la Salud; la última es la resolución WHA56.35, que establece la fórmula vigente para establecer los límites convenientes del siguiente modo:
- el 45% del número total de los puestos se asigna en función del factor condición de Miembro, con lo cual se distribuye de forma equitativa entre todos los Miembros;
  - el 45% del número total de los puestos se asigna en función del factor cuota, con lo cual se distribuye en proporción a la escala de cuotas;
  - el 10% del número total de los puestos se asigna en función del factor población y se distribuye entre los Estados Miembros en proporción directa a su población;
  - existe un límite superior variable del límite conveniente basado en la población; y
  - la base de cálculo abarca todos los puestos, comprendidos los financiados mediante fuentes extrapresupuestarias; la base de cálculo actual es de 1.450 puestos.

⇒ *FAO*

10. La fórmula aplicada por la FAO para calcular la representación geográfica ha sufrido modificaciones recientes con arreglo a lo dispuesto en la Resolución 15/2003 de la Conferencia de la FAO. La nueva fórmula de la FAO, que entró en vigor el 1º de enero de 2004, se basa en la de las Naciones Unidas:
- la base de cálculo abarca todos los puestos de plazo fijo y continuos financiados por el programa ordinario, con excepción de los puestos de idiomas y del puesto de Director General; la formulación excluye expresamente la ponderación por categoría de puesto;
  - el factor condición de Miembro supone un 40% de la base de cálculo y se distribuye de forma equitativa entre los Estados Miembros;
  - el factor población, al que se asigna una ponderación del 5%, está relacionado directamente con la población total de todos los Estados Miembros y se distribuye entre ellos en proporción a su población;
  - el factor cuota, que representa el 55% de los puestos, se distribuye entre los Estados Miembros en proporción a la escala de cuotas;
  - el punto medio del límite conveniente de cada Estado Miembro se calcula sumando los tres factores; y
  - los límites superior e inferior del intervalo equitativo se basan en una flexibilidad del 15% con respecto al punto medio, con un mínimo de 2,03 puestos para el límite inferior y de 7,53 puestos para el límite superior.

## **Organizaciones financiadas principalmente mediante contribuciones voluntarias**

⇒ *PNUD*

11. El PNUD no aplica ningún cupo con vistas a establecer una representación geográfica equitativa en su plantilla. Sin embargo, examina las contribuciones en relación con la representación en la plantilla como marco para los debates con los donantes.

⇒ *ACNUR*

12. El ACNUR no aplica cupos con fines de representación geográfica, pero al publicar anuncios de vacantes procura mantener una representación geográfica equitativa a escala global y en las distintas divisiones y operaciones.

⇒ *UNICEF*

13. El UNICEF no aplica cupos con fines de representación geográfica. Su contratación tiene como objetivo fundamental la selección de candidatos dotados de las mejores aptitudes profesionales pertinentes y de integridad. No obstante, vigila periódicamente la distribución del personal por nacionalidad y sigue de cerca la representación de los países donantes.

---

## **POLÍTICA Y METODOLOGÍA DEL PMA**

14. Al igual que los organismos de las Naciones Unidas cuyos presupuestos provienen de contribuciones voluntarias, el PMA no aplica cupos para mantener una representación geográfica equitativa de su personal. Para organizaciones como el PMA resulta inconveniente el recurso rígido a esos factores, habida cuenta, por ejemplo, de la imprevisibilidad de los niveles de contribución; las organizaciones cuyo presupuesto procede de cuotas tienen en cuenta factores precisos relativos a la población, las cuotas y la condición de Miembro, con lo cual pueden elaborar métodos alternativos más flexibles para supervisar la composición equitativa de su plantilla.

### **La fórmula informal del PMA**

15. Se ha reconocido la necesidad de elaborar y aplicar una metodología objetiva en respuesta a las preocupaciones manifestadas por miembros de la Junta Ejecutiva. La metodología del PMA tiene por objeto guiar al Director Ejecutivo en el establecimiento de niveles equitativos de representación que reflejen las contribuciones aportadas al Programa y la necesidad de que exista diversidad en la composición de la plantilla profesional internacional. La fórmula, ideada en 1998 por la que era entonces la Directora Ejecutiva, se ha utilizado sistemáticamente desde esa fecha. Está adaptada a las circunstancias concretas del PMA, tiene en cuenta las principales fuentes de financiación y procura garantizar que todos los países reciban cierto grado de representación.
16. La metodología se denomina “fórmula informal del PMA”. Es preciso destacar que se usa únicamente como orientación indicativa para fines de dotación de personal, y no como mecanismo de establecimiento de cupos.
17. El Director Ejecutivo se sirve de informes basados en la metodología para examinar las tendencias en materia de personal y realizar los ajustes necesarios para mantener una distribución geográfica equitativa y un equilibrio de género en la plantilla profesional



internacional. Los informes no se hacen públicos, pues ello podría implicar la imposición de un sistema de cuotas por el cual se disuadiría a los postulantes más cualificados, independientemente de su nacionalidad, de presentar su candidatura. Se invita a los representantes de misiones a que hagan consultas sobre la condición de sus países en lo que se refiere al nivel de representación, consultas que efectúan periódicamente.

18. En resumen, la fórmula informal del PMA:

- prevé que el 60% del número de miembros de la plantilla profesional internacional se asigne a los principales países donantes, y el 40% restante a todos los demás países;
- del 60% correspondiente a los principales países donantes, las cifras indicativas de personal que deben asignarse a cada país se basan en el porcentaje de su contribución;
- no obstante, existe un tope del 20% con respecto al número **total** de miembros de la plantilla internacional para los Estados Unidos, independientemente del porcentaje de su contribución; y
- para los demás países no se fija ninguna cifra indicativa; se considera que un país está debidamente representado si por lo menos tres naturales suyos son miembros de la plantilla; muchos países tienen más de tres naturales en la plantilla del Programa.

19. En el Anexo I figuran detalles sobre la fórmula informal del PMA.

20. Al 31 de diciembre de 2003, la aplicación de la fórmula informal del PMA arrojaba los resultados que figuran en el Cuadro 1.

<b>CUADRO 1</b>				
	<b>Promedio anual de las contribuciones de los últimos cuatro años (2000-2003) (en dólares EE.UU.)</b>	<b>Objetivo relativo al número de funcionarios fijado mediante la fórmula del PMA</b>	<b>Número efectivo de funcionarios al 31 de diciembre de 2003</b>	<b>Indicador</b>
<b>Principales países donantes</b>				
Estados Unidos de América	1 100 741 567	<b>196</b>	97	Insuficientemente representado
Otros donantes principales con contribuciones medias superiores a 2 millones de dólares	869 023 073	<b>393</b>	512	Excesivamente representado
<b>Otros países</b>				
Países con contribuciones medias inferiores a 2 millones de dólares	27 241 992	<b>No se aplica</b>	126	
Países con personal, pero que no aportan contribuciones	No se aplica	<b>No se aplica</b>	244	
<b>Total</b>	<b>1 997 006 631</b>		<b>979</b>	

21. Como esfuerzo suplementario por asegurar que se den los niveles apropiados de representación geográfica, antes el PMA cotejaba sistemáticamente los resultados obtenidos utilizando su fórmula informal con los resultados obtenidos aplicando una versión modificada de la metodología usada por la FAO hasta enero de 2004, que en parte se basaba en la cuantía de las cuotas de todos sus Estados Miembros y preveía un método para aplicar un coeficiente de ponderación mayor a los puestos de categoría superior.
22. La Conferencia de la FAO ha ordenado la modificación de su fórmula. En el caso del PMA, una de las modificaciones destacadas es la eliminación de los coeficientes de ponderación aplicados a las categorías en cuestión. En la fórmula aprobada por la FAO ya no figura el método de ponderación por categoría de puesto, por lo que el PMA seguirá aplicando exclusivamente su fórmula informal para supervisar los progresos realizados en relación con la distribución geográfica equitativa.

## OTRAS CONSIDERACIONES

### Equilibrio de género

23. El sistema de las Naciones Unidas ha establecido el objetivo de que el 50% de su plantilla de la categoría profesional internacional esté constituido por mujeres; todos los organismos notifican progresos en este sentido. El PMA suscribe esa política y prosigue sus iniciativas para lograr que el 50% de su plantilla esté integrado por mujeres; la proporción actual es del 38,5% de la plantilla, una de las más elevadas en el sistema de las Naciones Unidas. El objetivo se tiene también en cuenta al determinar los niveles apropiados de representación del personal. En el Cuadro 2 figuran los porcentajes en materia de género del PMA, al 31 de diciembre de 2003.

<b>CUADRO 2</b>				
Representación de mujeres en la plantilla de las categorías profesional internacional y superior, al 31 de diciembre de 2003.	<b>Total</b>	<b>Personal masculino</b>	<b>Personal femenino</b>	<b>Porcentaje de mujeres</b>
	<b>979</b>	604	375	38,3

### Representación geográfica de los países económicamente en desarrollo

24. El sistema de las Naciones Unidas ha establecido objetivos de contratar un 40% de personas naturales de países económicamente en desarrollo; el PMA vigila el nivel de representación de tales países. En el Cuadro 3 se muestra la representación de las personas naturales de países en desarrollo en la plantilla de la categoría profesional internacional al 31 de diciembre de 2003. El Programa está próximo a alcanzar el objetivo del 40% fijado por el sistema de las Naciones Unidas.



CUADRO 3				
Representación de naturales de países en desarrollo en la plantilla de las categorías profesional internacional y superior, al 31 de diciembre de 2003.	Total	Desarrollados	En desarrollo	Porcentaje de países en desarrollo
	979	596	383	39,1

## ACTIVIDADES DE VIGILANCIA Y APLICACIÓN

25. EL PMA está comprometido con el principio de que el carácter universal del sistema de las Naciones Unidas exige la representación más amplia posible de todas las culturas. Dado el carácter internacional del PMA, sus políticas y procedimientos han de fomentar la mayor diversidad posible. En consecuencia, el Programa ha ideado estrategias encaminadas a la consecución de sus objetivos de contratar naturales de países donantes y en desarrollo insuficientemente representados, haciendo hincapié en la contratación de mujeres debidamente cualificadas.

### Establecimiento de metas claras a más largo plazo

26. El elemento principal y más importante de la estrategia del PMA para mejorar la representación consiste en establecer metas y garantizar que el personal directivo tenga conocimiento de ellas. El PMA ha establecido la meta de que su plantilla esté integrada por un 50% de mujeres y un 40% de personas naturales de países insuficientemente representados. El personal directivo sabe que para alcanzar estas metas sus esfuerzos han de ir encaminados al logro de los objetivos de contratar un 75% de mujeres y un 60% de personas naturales de países insuficientemente representados.

### Establecimiento de sistemas efectivos de vigilancia periódica de la consecución de los objetivos

27. **Responsabilidad.** El PMA confía al personal directivo la responsabilidad de sus esfuerzos por mejorar la representación de las mujeres y los ciudadanos de países insuficientemente representados. Con la introducción de un enfoque de gestión basada en los resultados, el personal directivo tendrá que indicar en sus planes de ejecución los criterios que adopta en relación con las cuestiones y metas inherentes a la contratación, y será evaluado con respecto a los mismos en el marco de exámenes anuales de la ejecución.

28. **Estadísticas.** El PMA vigila la eficacia de sus actividades de contratación y las de cada dependencia orgánica e informa regularmente al respecto al personal directivo.

### Iniciativas emprendidas a nivel de todo el Programa para promover el equilibrio geográfico y de género

29. **Capacitación.** Se han incorporado actividades de capacitación sobre cuestiones de género en los programas de capacitación del PMA. La política en materia de género establece la importancia de conseguir el equilibrio en la fuerza de trabajo como parte integrante de la ejecución efectiva de los programas.

30. **Presentación de candidaturas en línea.** Se ha implantado un sistema de presentación de candidaturas por Internet que sirve para que los candidatos envíen su perfil profesional y respondan a las vacantes mediante el sitio Web del PMA. Es obligatorio rellenar el apartado del formulario electrónico referente al género y la nacionalidad, con lo cual se garantiza la obtención de esos datos y su uso en las iniciativas de contratación.
31. **Sistema de contratación por Internet.** Se ha mejorado StaffNet, que es el sistema electrónico vigente de contratación, para que el personal directivo pueda acceder al mismo por Internet; de ese modo, este personal dispone de información constantemente actualizada sobre las candidaturas recibidas para cubrir las vacantes y puede acceder a información sobre el género y la nacionalidad de los candidatos. StaffNet cuenta con un motor de búsqueda en línea que permite que el personal directivo encuentre candidatos en función de las necesidades y cualificaciones correspondientes a cada puesto. Pueden establecerse filtros para limitar la búsqueda a mujeres o a candidatos de países donantes o en desarrollo insuficientemente representados, lo cual contribuye a que el personal directivo cumpla las metas de contratación establecidas.

### **Medidas adoptadas en relación con los países insuficientemente representados**

32. **Campañas de contratación selectiva.** Se han preparado estrategias de contratación selectiva para captar candidatos de países insuficientemente representados, comprendidas misiones de contratación en las que se entrevista a candidatos con vistas a cubrir directamente un puesto o a ampliar la lista de profesionales. Se ha utilizado publicidad selectiva para tener en cuenta exclusivamente las solicitudes de ciudadanos de países insuficientemente representados cuando se anuncian los puestos.
33. **Filtros de selección.** Se han establecido limitaciones para que sólo puedan tenerse en cuenta las solicitudes de candidatos de países donantes o en desarrollo insuficientemente representados, cuando se autorice al personal directivo para contratar en el plano externo.



## ANEXO I

### FÓRMULA INFORMAL DEL PMA

1. El 60% del personal internacional profesional se asigna a los principales países donantes, entendiéndose por país donante un país cuya contribución media ha sido superior a 2 millones de dólares EE.UU. anuales en los últimos cuatro años. De ese porcentaje, a los Estados Unidos se les concede un máximo del 20% del número total de funcionarios internacionales de categoría profesional, independientemente de su porcentaje de contribución.
2. El 40% de la plantilla profesional internacional se asigna a los demás países.
3. El número de personas contratadas de un país donante principal se calcula:
  - dividiendo la contribución media anual de ese país en los últimos cuatro años por la contribución media anual en los últimos cuatro años de todos los principales países donantes, con excepción de los Estados Unidos; y
  - multiplicando el porcentaje resultante por el número de miembros de la plantilla profesional internacional reservado a los principales países donantes (60%), menos el porcentaje del 20% asignado a los Estados Unidos.

#### **Ejemplo:**

##### **A. Calcular el número total de miembros de la plantilla profesional internacional asignado a los principales países donantes.**

El número de miembros de la plantilla profesional internacional es de 900.

El 60% (540 puestos) está reservado a los principales países donantes.

Se resta el 20% de este número, asignado a los Estados Unidos:  $540 - 180 = 360$ .

##### **B. Calcular el porcentaje de la contribución de un país donante principal.**

La contribución media anual en los últimos cuatro años de todos los principales países donantes, con excepción de los Estados Unidos, es de 800 millones de dólares EE.UU.

La contribución media anual del principal donante en los últimos cuatro años es de 40 millones de dólares.

40 millones de dólares dividido por 800 millones = 0,05 millones, o un **5%**.

##### **C. Multiplicar el porcentaje de contribución (B) por el número total de miembros de la plantilla profesional internacional asignados a los principales países donantes (A).**

5% de 360 = 18.

Así pues, el número de puestos de plantilla correspondiente a ese país donante principal es **18**.

4. El PMA considera que para los países económicamente en desarrollo la cifra indicativa de personas contratadas debe ser tres por país.

## ANEXO II

**CUADRO EN EL QUE SE INDICA EL NIVEL DE REPRESENTACIÓN DE LOS PRINCIPALES DONANTES SEGÚN LAS DOS FÓRMULAS UTILIZADAS POR EL PMA COMO DIRECTRICES EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, AL 31 DE DICIEMBRE DE 2003**

País	LISTAS DE LOS ESTADOS MIEMBROS PARA LAS ELECCIONES DE LA JUNTA EJECUTIVA	Clasificación de los donantes	Nivel de representación según la fórmula informal del PMA	Nivel de representación según la fórmula de atribución de puntos del PMA
Estados Unidos de América	D	1	Insuficientemente representado	Insuficientemente representado
Japón	D	2	Insuficientemente representado	Insuficientemente representado
Reino Unido	D	3	Excesivamente representado	Debidamente representado
Alemania	D	4	Insuficientemente representado	Debidamente representado
Países Bajos	D	5	Debidamente representado	Debidamente representado
Canadá	D	6	Excesivamente representado	Excesivamente representado
Italia	D	7	Excesivamente representado	Excesivamente representado
Francia	D	8	Excesivamente representado	Excesivamente representado
Australia	D	9	Debidamente representado	Debidamente representado
Dinamarca	D	10	Debidamente representado	Debidamente representado
Noruega	D	11	Insuficientemente representado	Insuficientemente representado
Suecia	D	12	Debidamente representado	Debidamente representado
Suiza	D	13	Insuficientemente representado	Insuficientemente representado
Finlandia	D	14	Excesivamente representado	Debidamente representado
España	D	15	Excesivamente representado	Debidamente representado
Corea, Rep. de	B	16	Insuficientemente representado	Insuficientemente representado
Bélgica	D	17	Excesivamente representado	Excesivamente representado
Irlanda	D	18	Excesivamente representado	Excesivamente representado
Kenya	A	19	Excesivamente representado	Excesivamente representado

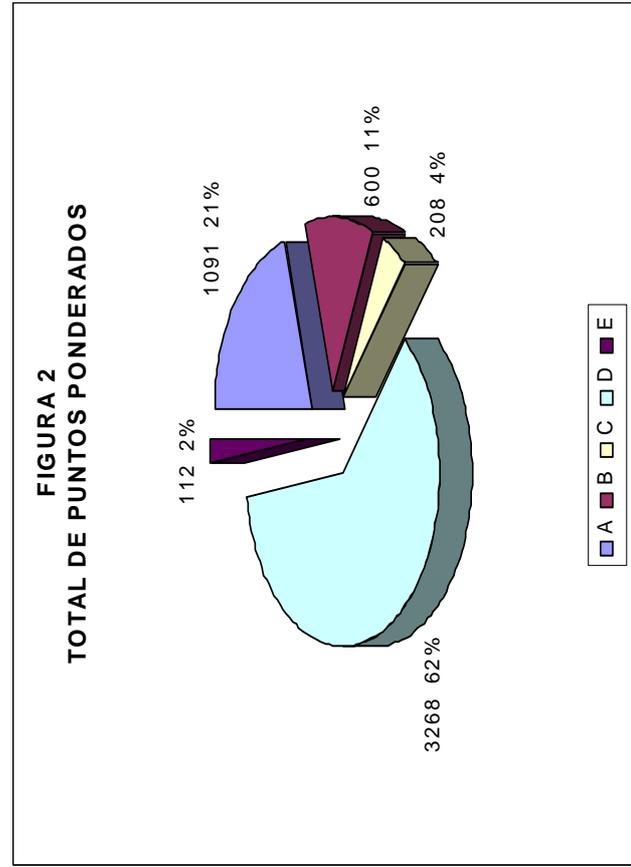
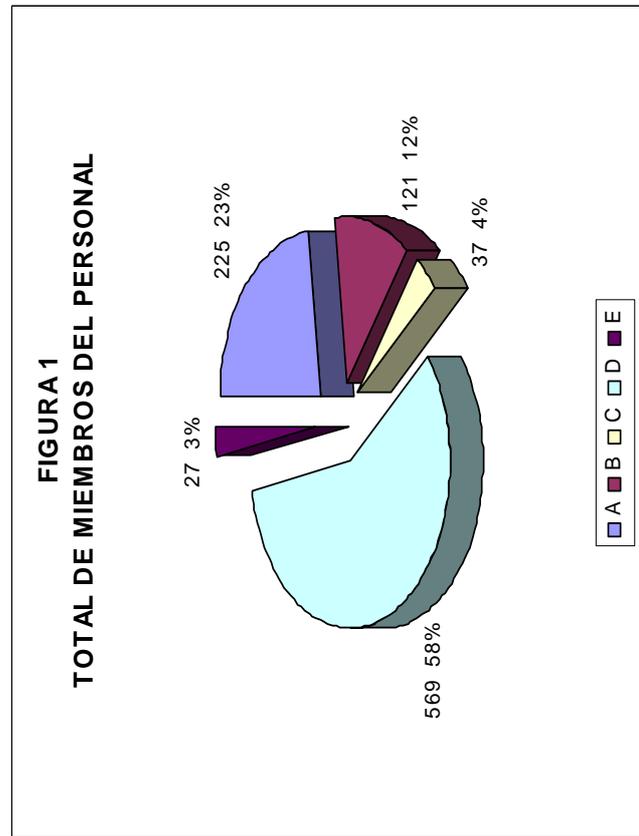


Austria	D	20	Excesivamente representado	Excesivamente representado
Sudáfrica*	A	21	Excesivamente representado	Excesivamente representado
India	B	22	Excesivamente representado	Excesivamente representado
Arabia Saudita	B	23	Insuficientemente representado	Insuficientemente representado
Luxemburgo*	D	24	Insuficientemente representado	Insuficientemente representado
Federación de Rusia*	E	25	Debidamente representado	Insuficientemente representado
Grecia	D	26	Excesivamente representado	Debidamente representado
Argelia*	A	27	Excesivamente representado	Excesivamente representado
Portugal	D	28	Excesivamente representado	Excesivamente representado
* Nuevo donante principal.				

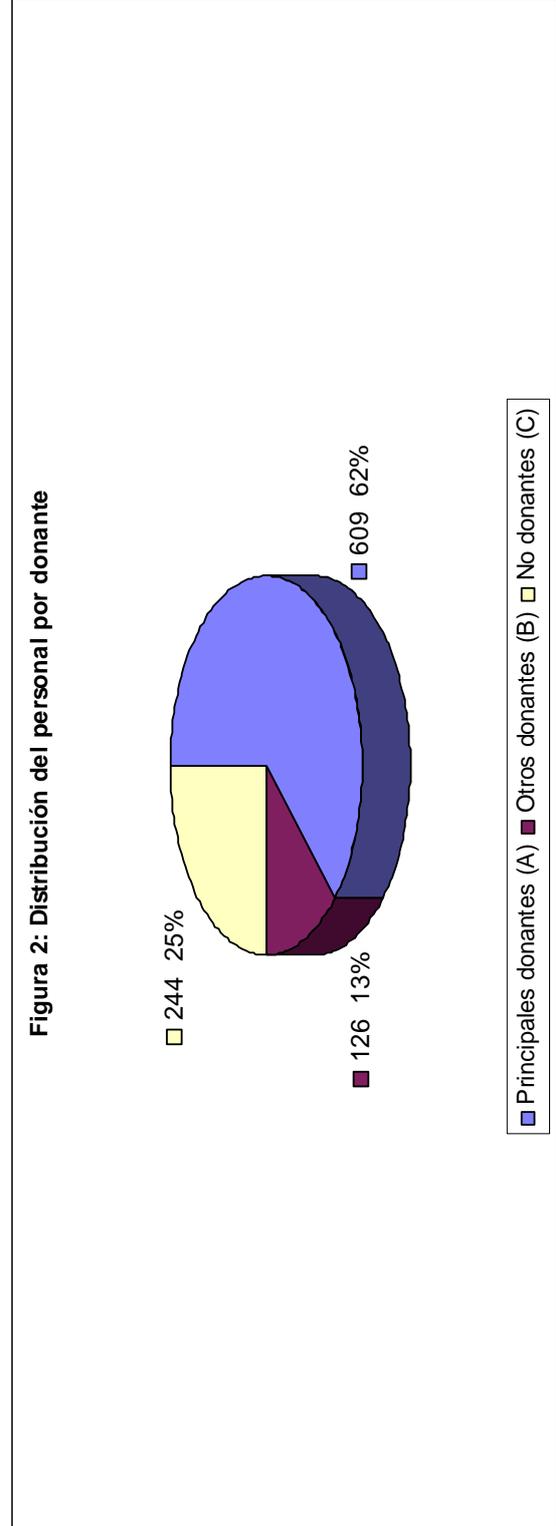
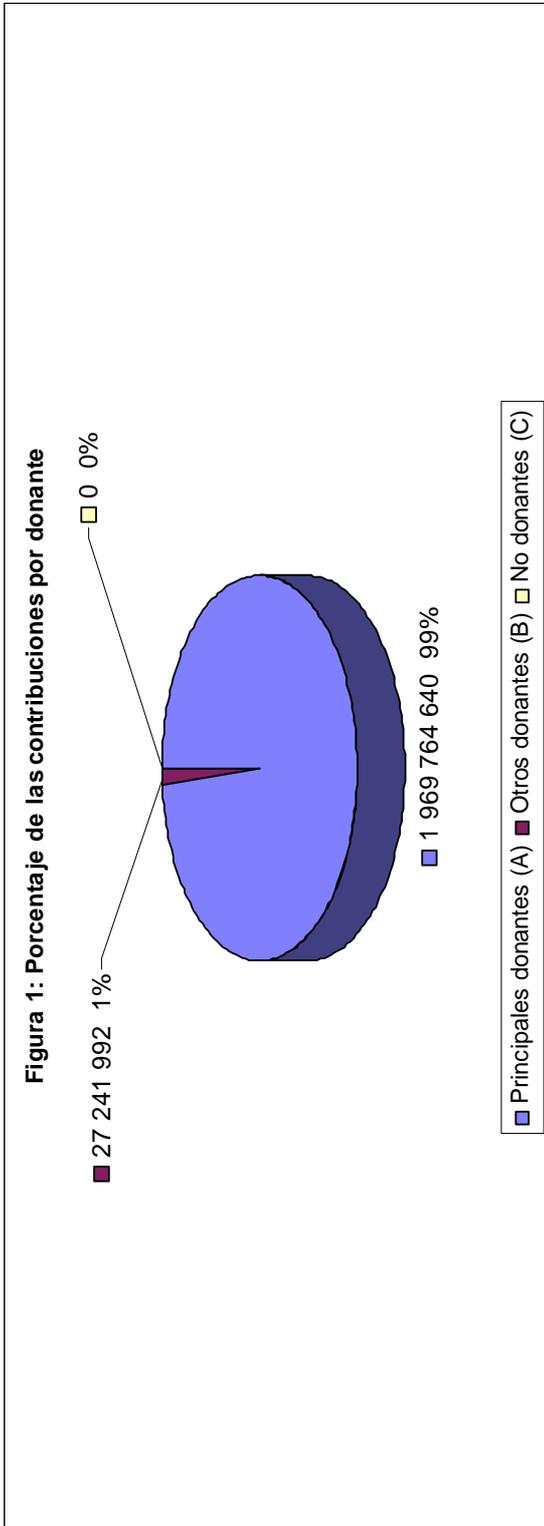
DISTRIBUCIÓN (PONDERADA) DEL PERSONAL POR CATEGORÍA Y POR LISTA DE PAÍSES, AL 31 DE DICIEMBRE DE 2003													
SITUACIÓN DEL PAÍS	Puntos del PMA												
	P1	P2	P3	P4	P5	D1	D2	ASG	USG	TOTAL DE PERSONAL	TOTAL DE PUNTOS PONDERADOS		
1	2	4	6	8	10	12	14	16					
A: ÁFRICA	1	55	79	50	25	9	1			225	1 091		
B: ASIA y ORIENTE MEDIO		23	56	20	12	3				121	600		
C: AMÉRICA LATINA y EL CARIBE		7	12	8	4	3				37	208		
D: AMÉRICA DEL NORTE, EUROPA OCCIDENTAL, JAPÓN, AUSTRALIA, NUEVA ZELANDIA	6	72	168	159	100	42	2	1		569	3 268		
E: EUROPA ORIENTAL		9	13	1	2					27	112		
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>7</b>	<b>166</b>	<b>328</b>	<b>238</b>	<b>143</b>	<b>59</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>979</b>	<b>5 279</b>		



**ANEXO III**



ANEXO IV



**ANEXO V****REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL INTERNACIONAL DEL PMA  
DE CATEGORÍA PROFESIONAL Y CATEGORÍAS SUPERIORES****(EXCLUIDOS LOS OPS Y EL PERSONAL CONTRATADO A CORTO PLAZO)****1993–2003**

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Porcentaje de mujeres</b>
31.12.2003	979	604	375	38,3
31.12.2002	915	555	360	39,3
31.12.2001	858	543	315	36,7
31.12.2000	831	533	298	35,9
31.12.1999	786	518	268	34,1
31.12.1998	703	489	214	30,4
31.12.1997	627	444	183	29,2
31.12.1996	597	439	158	26,5
31.12.1995	553	419	134	24,2
31.12.1994	479	373	106	22,1
31.12.1993	427	331	96	22,5



---

## **SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO**

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
OMS	Organización Mundial de la Salud
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

