

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية

روما، 22 - 2007/10/26

قضايا السياسات

البند 4 من جدول الأعمال

المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي -
خطوة صوب تحقيق الأهداف المقررة

مقدمة للمجلس للنظر



Distribution: GENERAL
WFP/EB.2/2007/4-B
28September 2007
ORIGINAL: ENGLISH

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على وثائق المجلس التنفيذي في صفحة برنامج الأغذية العالمي على شبكة الانترنت على العنوان التالي:
(<http://www.wfp.org/eb>)

مذكرة للمجلس التنفيذي

الوثيقة المرفقة مقدمة للمجلس التنفيذي للنظر

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.

المدير شعبة الموارد البشرية (ADH): Ms R. Hansen رقم الهاتف: 066513-2400

رئيس دائرة إدارة التطوير الوظيفي (ADHC): Ms R. Grove رقم الهاتف: 066513-2405

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 في اجتماعه السنوي في مايو/أيار 2007 وثائق المعلومات المتعلقة بالتمثيل الجنساني والوطني للموظفين الفنيين الدوليين في البرنامج. وطلب المجلس تزويده باستراتيجية بشأن تحسين هذا التمثيل، خصوصا على المستويات العليا.

وتوجز هذه الوثيقة منهجا بشأن استنباط استراتيجية شاملة للموارد البشرية بغية تحسين التوازن الجغرافي والجنساني للقوة العاملة الدولية في البرنامج، وتحقيق الأهداف في هذا المجال.

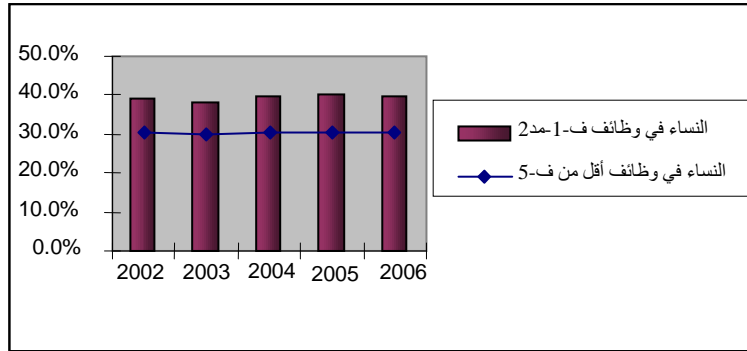
مشروع القرار*

بعد أن استعرض المجلس التنفيذي الوثيقة "المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي - خطوة صوب تحقيق الأهداف المقررة" (WFP/EB.2/2007/4-B)، يحيط المجلس علما بالطرائق التي اقترحتها البرنامج لوضع السياسات والاستراتيجيات قصد تحسين التوازن في التمثيل الجنساني والجغرافي في فئة الموظفين الفنيين الدوليين.

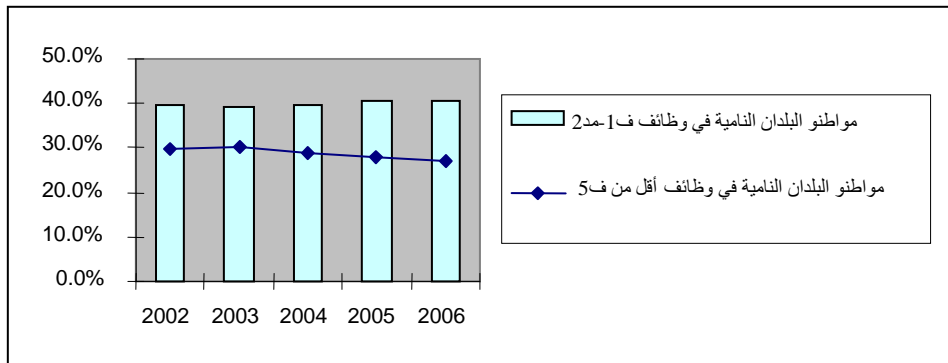
* هذا مشروع قرار، وللاطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات (WFP/EB.2/2007/15) الصادرة في نهاية الدورة.

تحسين تمثيل المرأة والمواطنين من البلدان النامية اقتصاديا في فئة الموظفين الفنيين الدوليين

- 1- تمشيا مع أهداف الأمم المتحدة، فقد حدد البرنامج هدفين يتمثلان في أن تمثل المرأة 50 في المائة ومواطنو البلدان النامية اقتصاديا 40 في المائة في الفئة الفنية الدولية في البرنامج.
- 2- وأعرب المجلس عن قلقه حيال تدني تمثيل المرأة ومواطني البلدان النامية، خصوصا على مستويات الإدارة العليا. وطلب المجلس من شعبة الموارد البشرية أن تعرض استراتيجية لمعالجة هذا الاختلال. والهدف من هذه الاستراتيجية هو إنجاز الإجراءات بشأن التقدم التدريجي صوب هدف التوزيع الجنساني بنسبة 50 في المائة وتمثيل مواطني البلدان النامية بنسبة 40 في المائة في فئة الموظفين الدوليين في البرنامج، خصوصا على المستويات العليا.
- 3- وبلغت نسبة تمثيل المرأة، في 2006/12/31، نحو 39.5 في المائة من فئة الفنيين الدوليين و30.5 في المائة على مستويات ف-5 وما فوقها. وفي الوقت الراهن، تشغل النساء 50 في المائة من مناصب الأمين العام المساعد. وبقيت هذه الأرقام ثابتة نسبيا خلال السنوات الخمس الأخيرة.



- 4- ويمثل مواطنو البلدان النامية نحو 40.5 في المائة من الفنيين الدوليين في 2006/12/31. ومع أن هذا الرقم يلبي هدف البرنامج، فإن الرقم المكافئ بشأن مستويات الإدارة العليا كان مجرد 27 في المائة، وهو ما يمثل تراجعا طفيفا عن مستوى 2002 الذي بلغ 29.7 في المائة. ومن جهة أخرى، تجدر الإشارة إلى أن 50 في المائة من مناصب الأمين العام المساعد يشغلها حاليا مواطنون من البلدان النامية.



- 5- وقد أشار الأمين العام في وثيقة الجمعية العامة للأمم المتحدة وعنوانها "تحسين حالة المرأة في منظومة الأمم المتحدة" في 7 سبتمبر/أيلول 2006، إلى "...أن تمثيل المرأة في الفئات الفنية العليا وما فوقها ظل ثابتا تقريبا، مع تحسن

طفيف، بل تراجع في بعض الحالات... " وقد حلت الأمانة أسباب هذا التحسن الطفيف في حالة المرأة في الأمم المتحدة، وحددت الإجراءات التي يمكن أن تطبقها المنظمات للتغلب على العقبات التي تعرقل التقدم.

6- ونفذ البرنامج عددا من الأساليب لتحسين التوازن الجغرافي والجنساني في قوته العاملة، لكنه لم يحقق الأهداف بشأن جميع مستويات الموظفين.

الوضع الراهن في البرنامج

7- يجتاز البرنامج مرحلة انتقالية. وكما يتضح في خطة دعم البرامج والإدارة للفترة 2008-2009، فإن لدى البرنامج ميزانية أشد نقشا من الميزانيات السابقة وبخاصة في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية. ودمج الهيكل التنظيمي المبسط الجديد العديد من الوحدات والوظائف الموجودة في المقر الرئيسي. أما نتائج هذه التغييرات من حيث تشكيلة الموظفين، فلا تعرف حتى الآن، لكن سوف تكون هناك مناصب أقل بصورة ملحوظة عند مستويات ف5 حتى مد2 في المقر الرئيسي. وقد يتأثر الموظفون سلبا جراء الحاجة إلى إلغاء بعض الوظائف.

8- وللحد من هذه الآثار، ينفذ البرنامج سياسة تجميد التعيين. ولذا فإن الاستراتيجيات لزيادة تمثيل المرأة ومواطني البلدان النامية في مناصب اتخاذ القرار ينبغي أن تركز على الاحتفاظ بالموظفين والتطوير المهني أكثر من التركيز على التعيين.

9- وسوف ترصد شعبة الموارد البشرية تأثير هذه التغييرات التنظيمية على التمثيل الجنساني والوطني. وسوف يتم استيلاء حد قاعدي جديد ريثما تظهر حصيلة هذا التحول.

الجهود الراهنة لتحسين التمثيل الجنساني والوطني

10- يعكف البرنامج على تنفيذ الإجراءات التالية لتحقيق أهدافه المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي:

11- التعيين: يعين البرنامج الفنيين الدوليين عن طريق نظام قائمة المرشحين. وفي كل قائمة ترصد بصورة منتظمة نسب النساء والمواطنين من البلدان المانحة والنامية الممثلة جزئيا.

12- ويتضمن نظام التعيين آلية للبحث على شبكة الإنترنت تمكن المديرين من تحديد المرشحين استنادا إلى المتطلبات والكفاءات بشأن وظيفة معينة ما. ويمكن غربلة هذا البحث ليقصر على النساء أو على مواطني البلدان النامية فقط لدعم المديرين في الوصول إلى أهداف التعيين.

13- وتستعرض شعبة الموارد البشرية إجراءات تعيين الفنيين الدوليين بهدف تعزيز العمليات التي تضمن تحديد أكفأ المرشحين من خلال عملية شفافة ودقيقة.

14- بقاء الموظفين: هناك توازن عادل بين الرجال والنساء من حيث بقائهم: إذ أن 45 في المائة من الفنيين الدوليين الذين تركوا الخدمة في عام 2006 كن نساء. أما معدل بقاء مواطني البلدان النامية فكان أعلى. ففي عام 2006، نجد أن 30 في المائة من الموظفين الذين تركوا الخدمة من مواطني هذه البلدان.

15- وفيما يتعلق بسن الموظف عند انتهاء الخدمة، نجد أن النساء أكثر من الرجال يتרכون البرنامج في عمر يتراوح بين 30 و39 سنة. ولا يبدو أن هذا نمطا يتعلق بالعمر فيما يتعلق بالموظفين من البلدان النامية الذين يتרכون الخدمة.



- 16- كذلك يمكن للوضع العائلي أن يرتبط بصورة متغيرة بالناحية الجنسانية. ففي الإجمال، نجد أن 70 في المائة من الفنيين الدوليين هم متزوجون، لكن النساء يمثلن فقط 29 في المائة من القوة العاملة المتزوجة. وهذه النسبة هي أقل عند المستويات العليا، حيث أن النساء تمثل مجرد 17 في المائة من الموظفين المتزوجين عند مستويات مد 1 ومد 2.
- 17- وتساند الرابطة العالمية للأزواج المغتربين في الأمم المتحدة مقدره منظومة الأمم المتحدة في تعيين وإعادة تعيين والإبقاء على أكفأ المرشحين بتشجيع توظيف الأزواج المغتربين ومساعدة أسر الأمم المتحدة على الاستقرار في مقار العمل الجديدة. وقد أنشأ البرنامج، باعتباره الوكالة المحورية للرابطة العالمية للأزواج المغتربين في الأمم المتحدة، موقعا على الشبكة للموظفين والمرشحين المتوقعين تحتوي على معلومات خاصة بالبلدان وفرص العمل للأزواج.
- 18- ويتضمن الملحق السياسات التي أصدرها البرنامج لمعالجة مسائل الإبقاء على الموظفين والقضايا الجنسانية.
- 19- **التطوير المهني:** اتخذت إدارة البرنامج إجراءات لزيادة ارتقاء المرأة إلى المستويات العليا. وعن طريق إعادة التعيين، فإن نسبة النساء في منصب نائب المدير القطري ارتفعت من 13 في المائة في 2002 إلى 35 في المائة في 2006. وظلت نسبة النساء في منصب المدير القطري ثابتة عند 20 في المائة. وازدادت نسبة المرأة كنائبة للمدير الإقليمي من 29 في المائة في 2002 إلى 56 في المائة في 2006. كذلك كانت معدلات ترقية النساء إيجابية، حيث أن نسبة المرأة في إعادة التعيين الجديد كانت 45 في المائة من الترقيات في المستويات ف 1 إلى ف 4.
- 20- ويستأثر مواطنو البلدان النامية بنسبة 30 في المائة من مناصب المدير القطري و38 في المائة من مناصب نائب المدير القطري، وهذا يمثل تراجعاً عن 35 في المائة في منصب المدير القطري و54 في المائة في منصب نائب المدير القطري في عام 2002. ومن جهة أخرى، فإن نسبتهم من المديرين الإقليميين قد ازدادت من 57 في المائة إلى 71 في المائة.
- 21- وقد بذلت جهود لإعداد المرأة لأدوارها المستقبلية. ففي عام 2006، كانت المرأة تمثل 40 في المائة من المشاركين في التدريب المشترك للتصدي لحالات الطوارئ. وتم تحديد الهدف على أن تكون هذه النسبة 50 في المائة لعام 2007. وهناك نسبة أكبر من النساء يشاركن في مركز الأمم المتحدة في روما لتنمية الإدارة. ومنذ بداية هذا العام، فإن 60 في المائة من المشاركين الذين عينهم البرنامج كانوا من النساء.
- 22- **آليات المساواة:** تقم إجراءات المساواة التي أدخلت حديثاً جهود المديرين لتحسين تمثيل المرأة ومواطني البلدان النامية. وبدءاً من عام 2007، فقد أدرجت معطيات تلقائية في النظام الإلكتروني للأداء وتحسين الإدارة، وذلك للتأكد من أن جميع المديرين عند مستوى ف5 وما فوقه يتم تقييمهم من حيث تلبيةهم للأهداف المشتركة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وبخاصة التعيينات التي تراعي القضايا الجنسانية والجغرافية.
- 23- وترصد شعبة الموارد البشرية فعالية جهودها المتعلقة بالتعيين و جهود سائر وحدات البرنامج، وترفع التقارير بشأنها بصورة منتظمة إلى الموظفين التنفيذيين.

الخطوات التالية

- 24- يتطلب التغيير المستدام لملاحق القوة العاملة استعراضاً شاملاً للقيود الراهنة، الحقيقية والمتصورة، على المستويات الفردية والإدارية والتنظيمية. وإن إدراك هذه العقبات وتذليلها سوف يسهل تنفيذ استراتيجيات التعيين والإبقاء الموجهة نحو المرأة ومواطني البلدان النامية.



- 25- وتدعم الأنشطة الجارية التالية استنباط شعبة الموارد البشرية لاستراتيجية بشأن تحقيق هذا الأمر تمثيا مع المبادرات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة.
- 26- تعكف شعبة الموارد البشرية على استنباط استراتيجية للموارد البشرية تتمشى مع الخطة الاستراتيجية للبرنامج. وقد شرع بتنفيذ عملية تخطيط بغية تحديد الملامح الديموغرافية والاختصاصية للقوة العاملة الدولية. واستنادا إلى هذه المعلومات، سوف تحدد شعبة الموارد البشرية الإجراءات بشأن تلبية احتياجات التوظيف المتوقعة ومعالجة أهداف المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي. وسوف توضع استراتيجية الموارد البشرية في صيغتها النهائية في أعقاب إقرار المجلس للخطة الاستراتيجية للبرنامج في عام 2008.
- 27- وفي الوقت ذاته، تعكف وحدة القضايا الجنسانية في إدارة السياسات على بلورة السياسات الجنسانية في البرنامج، وذلك بمشاركة شعبة الموارد البشرية. ويخطط البرنامج لعرض هذه السياسات على المجلس في يونيو/حزيران 2008. وهي تتضمن الاستراتيجيات لمعالجة الجوانب البرمجية والتوظيفية المتعلقة بالقضايا الجنسانية.
- 28- وشرع مكتب التقييم بإجراء استعراض مشترك للالتزامات المعززة تجاه النساء والتي يهدف الثامن من تلك الالتزامات منها إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف. ويشتمل الاستعراض على تحليل كمي ونوعي لبيانات الموارد البشرية بدءا من 2002 حتى 2006.
- 29- وكمتابعة لتقرير الجمعية العامة وعنوانه "تحسين حالة المرأة في منظومة الأمم المتحدة"، يعكف المستشار الخاص للأمم المتحدة المعني بقضايا الجنسانية وترقية المرأة على وضع منهج لمعالجة حالة المرأة في الأمم المتحدة. وكخطوة أولية، سوف تعقد مجموعة خبراء رفيعة المستوى اجتماعا في نوفمبر/تشرين الثاني 2007 لإعداد التوصيات بشأن تحسين الوضع الراهن. وسوف تقدم هذه التوصيات إلى الدورة العامة القادمة وإلى الأجهزة التشريعية. وهذه العملية التي تنسقها رابطة إدارة الموارد البشرية في المنظمات الدولية يشارك فيها البرنامج وسائر وكالات الأمم المتحدة.
- 30- ومع أن هذه الأنشطة تركز على القضايا الجنسانية، فإن الكثير من الاستراتيجيات المتولدة فيما يتعلق بالتعيين والإبقاء سوف تكون ذات صلة بجهود البرنامج لتحسين تمثيل مواطني البلدان النامية.

الإطار الزمني

- 31- من سبتمبر/أيلول إلى ديسمبر/كانون الأول 2007. سوف تقوم شعبة الموارد البشرية، في سياق تحديد القيود والأسباب الرئيسية التي تحد من تقدم البرنامج في تلبية الأهداف الجنسانية والجغرافية، بتكليف استشاري خارجي لإجراء تحليل مماثل للتحليل الذي أعدته اليونيسيف⁽¹⁾، وذلك بالتنسيق مع استعراض مكتب التقييم لتعزيز الالتزامات تجاه المرأة.
- 32- ومن نوفمبر/تشرين الثاني 2007 إلى يناير/كانون الثاني 2008. الاتصال مع الاستشاري الخاص حول قضايا الجنسانية وتقديم المرأة بخصوص الاستراتيجيات التي أقرتها الجمعية العامة لتحسين حالة المرأة في منظومة الأمم المتحدة.
- 33- من يناير/كانون الثاني إلى فبراير/شباط 2008. سوف تقوم شعبة الموارد البشرية، اعتمادا على نتائج وتوصيات التحليل، باستشارة المديرين وأعضاء المجلس حول جدوى تنفيذ التوصيات والإطار الزمني.

(1) طلب المجلس التنفيذي في اليونيسيف، أن تعالج هذه المنظمة مسألة التمايز بين الجنسين لتحقيق هدف منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بهذا التمايز بحلول عام 2010. وأصدرت اليونيسيف دراسة حول التمايز بين الجنسين في مستوى الإدارة العليا في اليونيسيف في عام 2006. واستنادا إلى البيانات الإحصائية والاستعراضات المتعمقة ومناقشات المجموعة الأساسية والمسوحات الخارجية، فقد خلصت الدراسة إلى أن هناك العديد من الظواهر المتداخلة والمتشابكة التي تبرز جوانب القصور في مجال التمايز بين الجنسين.

34- من مارس/آذار 2008 إلى يونيو/حزيران 2008. سوف يعرض الموظفون الدوليون في البرنامج على المجلس سياسة تتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي. وسوف يتم إدماج هذه السياسة في استراتيجية الموارد البشرية، كما سيتم تنسيقها مع سياسة القضايا الجنسانية التي أعدتها وحدة القضايا الجنسانية في إدارة السياسات نظرا لأنها تتعلق بالقضايا الجنسانية.

الملحق

سياسات شعبة الموارد البشرية وخطوطها التوجيهية المتعلقة بالقضايا الجنسانية

- 1- الإجراءات الإدارية بشأن الفنيين الدوليين.
- 2- برنامج الجوائز. وهو يشمل جائزة اليوم الدولي للمرأة، والتي تقر بمساهمة في تقدم دور المرأة في مجال المعونة الغذائية.
- 3- الرضاعة الطبيعية.
- 4- وثيقة المجلس [WFP/EB.1/2004/4-B/Rev.1] - ممثل الموظفين. تحدد هذه الوثيقة أهداف البرنامج فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي.
- 5- الإجازة العائلية. تمكن الموظفين من متابعة حالات الطوارئ أو الالتزامات العائلية.
- 6- ساعات الدوام. وتشمل خيار ترتيبات العمل المرنة كالعامل لبعض الوقت.
- 7- إجازة الوضع. تمنح إجازة للموظفات المعينات لعقود محددة أو دائمة أو غير محددة لمدة أقصاها 16 أسبوعا.
- 8- إجازة والدية. تمكن الموظفين الذكور من الحصول على إجازة مدفوعة لمدة 4 أسابيع، (وبصورة استثنائية لمدة 8 أسابيع) في مراكز العمل التي لا تقيم فيها الأسرة، وذلك لتعهد ورعاية أطفالهم المولودين حديثا.
- 9- التحرش الجنسي والمضايقات وإساءة استعمال السلطة. تقدم وثائق عن التعاريف والمبادئ والخطوط التوجيهية بشأن معالجة التحرش الجنسي والمضايقات وسوء استعمال السلطة.
- 10- سياسة إعادة التعيين والتناوب والانتقال. تضمن إيلاء الاهتمام الكافي عند إعادة تعيين أحد الأزواج أو كليهما اللذين خدما في البرنامج.
- 11- التعيين. تضمن الوثائق المتعلقة بالتعيين واختيار الفنيين الدوليين وكيف يتابع البرنامج أهداف المساواة بين الجنسين من حيث التعيين، وذلك من خلال الاستراتيجيات والمتطلبات المحددة.
- 12- منهج العمليات الخاصة. يمكن الموظفين المعيّنين دوليا والذين يعملون في ظل ظروف صعبة في مراكز عمل بدون أسرهم، من تغطية التكاليف المتعلقة بالافتراقات الأسرية والازدواج المنزلي. وهو يساعد البرنامج في اجتذاب الموظفين الأكثر ملاءمة لهذه المواقع.
- 13- توظيف الأزواج. يقدم وثائق تبرز سياسات البرنامج فيما يتعلق بتشغيل أزواج موظفي البرنامج.
- 14- الإجازات الخاصة. اللائحة التنفيذية للنظام الأساسي لشؤون الموظفين تسمح للموظفين بالحصول على إجازة مدفوعة، أو غير مدفوعة، لأغراض التدريب أو المرض أو لأية أسباب أخرى مهمة.
- 15- العمل بالمراسلة. تبين ترتيبات العمل البديلة التي يمكن أن تسمح للموظفين بأن يعملوا خارج مكاتب البرنامج.