

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

المجلس التنفيذي  
الدورة العادية الأولى

روما، 2004/2/27-23

## قضايا السياسات

البند 4 من جدول الأعمال

سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن تعيين  
الموظفين والتمثيل الجغرافي للدول الأعضاء



Distribution: GENERAL

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

23 February 2004

ORIGINAL: ENGLISH

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>)

## مذكرة للمجلس التنفيذي

### الوثيقة المرفقة مقدمة لمجلس التنفيذي لينظر فيها

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

رقم الهاتف: 066513-2400

Ms D. Serrano

مدير شعبة الموارد البشرية (HR):

رقم الهاتف: 066513-2407

Mr A. Piscina

نائب المدير (HR):

الرجاء الاتصال بمشرف وحدة التوزيع وخدمات الاجتماعات إن كانت لديكم استفسارات تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي أو استلامها وذلك على الهاتف رقم: (066513-2328).



## ملخص

بحث المجلس، في أثناء دورته السنوية المعقودة في مايو/أيار 2003، الوثائق المقدمة إليه لينظر فيها والتي تتعلق بالمنهجية التي يستخدمها البرنامج لتحديد التمثيل الجغرافي والجنساني في فئة الموظفين الفنيين الدوليين. وفي خلال مناقشة المسألة أوماً المجلس إلى الحاجة إلى الحصول على مزيد من المعلومات، كما طلب إجراء دراسة لكيفية تناول منظمات الأمم المتحدة الأخرى للقضية. ورحب المجلس بقرار المدير التنفيذي بإعادة بحث هذه القضايا معرباً عن تطلعه إلى مواصلة مناقشة المسألة في فبراير/شباط 2004.

والغرض من هذه الوثيقة هو: (1) تزويد المجلس التنفيذي بالمعلومات الإضافية المطلوبة؛ (2) الاسترسال في شرح المناهج التي يستخدمها البرنامج لكفالة التوازن الجغرافي والجنساني في قوته العاملة؛ (3) فحص الجهود التي يبذلها البرنامج لبلوغ الأهداف المحددة.

## مشروع القرار\*

يحيط المجلس علماً بالمنهجية التي يستخدمها البرنامج لتحديد التمثيل الجغرافي والجنساني في فئة الموظفين الفنيين الدوليين على النحو الموضح في هذه الوثيقة WFP/EB.1/2004/4-B/Rev.1 المتعلقة بقضايا السياسات.

\* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.



## الخلفية

- 1- تنص النظم الأساسية لمعظم منظمات الأمم المتحدة على أن يكون أهم اعتبار يراعى في تعيين الموظفين هو كفاءة أعلى مستويات الفعالية والكفاءة والنزاهة، كما تقتضى إيلاء الرعاية الواجبة للتعيين على أساس أوسع قاعدة جغرافية ممكنة.
- 2- أكدت الجمعية العام للأمم المتحدة في 1947 أن السياسات والمناهج الإدارية التي تتبعها الأمانة العامة ينبغي، نظرا لطابعها الدولي، أن تعبر عن مواطن القوة بثتى الثقافات والكفاءات التقنية لجميع البلدان الأعضاء وأن تستفيد من ذلك. وعلقت أهمية أساسية على الطبيعة العالمية للأمم المتحدة ومن ثم على أوسع تمثيل ممكن لثقافات البلدان الأعضاء وتنوعها، وهو ما أعتبر أمرا أساسيا لتمكين الأمانة العامة من العمل بصورة مستقلة والتعبير عن الثروة التي تمثلها العناصر العديدة المكونة للأمم المتحدة ولضمان عدم سيطرة بلد واحد أو مجموعة واحدة من البلدان.
- 3- في 1996، أجرت لجنة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة دراسة مقارنة لأساليب حساب التوزيع الجغرافي العادل في النظام الموحد للأمم المتحدة<sup>(1)</sup>. وميز تقرير اللجنة بين فئتين من منظمات الأمم المتحدة في مجال التصدي لقضايا التمثيل الجغرافي:
  - ◀ المنظمات الممولة أساسا من المساهمات المقررة، مثل الأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والتي تحدد أرقامها مستهدفة أو حصصاً كوسيلة لتحقيق التمثيل الجغرافي المناسب؛
  - المنظمات الممولة أساسا من المساهمات الطوعية، مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأغذية العالمي، حيث لا توجد أهداف أو حصص وإنما تتبع فيها مناهج أخرى لتحقيق هذه الغاية.
- 4- تتسم المنهجيات المتبعة، في المنظمات التي تحدد حصصا، بعناصر مشتركة لتعيين مستوى مستهدف لتمثيل بلد ما:
  - ◀ تحديد عدد أساسي من الوظائف ينبغي أن يطبق عليها التمثيل الجغرافي، ويجوز أن يشمل هذا وظائف اللغات الخاصة بالمتترجمين والمتترجمين الفوريين أو ألا يشملها؛
  - ◀ استخدام المعايير الموضوعية للعضوية، ومستويات المساهمة، ومستويات السكان، في صيغات تستخدم لتحديد حصة دولة ما من الدول الأعضاء، وتختلف الأهمية النسبية لكل عامل من منظمة لأخرى؛
  - استخدام عوامل مثل الأخذ بمستويات عليا ودنيا للتمثيل من أجل مواجهة التباين الشاسع في مستويات السكان والمساهمات.
- 5- يقدم القسم التالي أمثلة لطرق معالجة منظمات الأمم المتحدة لهذه القضية.

## المنهجيات التي تستخدمها المنظمات الأخرى للأمم المتحدة

### المنظمات الممولة أساسا من المساهمات المقررة

- 6- في 1996، أعادت الجمعية العامة للأمم المتحدة النظر في منهجيتها في حساب التوزيع الجغرافي وعيّنت ثلاثة عوامل أساسية لتحديد فئات منشودة من الحدود العليا والدنيا: (1) عضوية المنظمة؛ (1) السكان؛ (3) المساهمات المدفوعة من عضو ما لميزانية المنظمة. وبعد عدد من التعديلات، اعتمد في 1987، النظام الحالي للأمم المتحدة من أجل حساب فئات الحدود العليا والدنيا المنشودة، وطبق اعتبارا من يناير/كانون الثاني 1988، على النحو التالي:
  - ◀ حُد رقم الأساس للحساب، بصفة أولية، على أنه 2 700 وظيفة؛
  - ◀ يوزع 40 فف المائة من الوظائف على أساس العضوية؛

(1) يمكن توفير نسخ من هذه الوثيقة عند الطلب.



- ◀ يوزع 5 في المائة من الوظائف تبعا لعدد السكان؛ وينسب ذلك مباشرة إلى مجموع سكان جميع البلدان الأعضاء ويوزع بينها بما يتناسب وعدد سكانها؛
- ◀ توزع الوظائف المتبقية، أي ما نسبته 55 في المائة من المجموع، على أساس المساهمات؛ ويقوم عامل المساهمات؛ على توزيع الوظائف المتبقية فيما بين البلدان الأعضاء بما يتناسب والمساهمات المقررة؛
- ◀ تنقرر الحدود العليا والدنيا لكل فئة بمرونة نسبته 15 في المائة من نقطة الوسط لكل فئة من الحدود العليا والدنيا المستهدفة، على ألا تقل عن 4.8 وظائف في حالتي الزيادة أو النقص، ولا يقل الحد الأعلى عن 14 وظيفة؛
- يعدّل رقم الأساس كلما زاد العدد الفعلي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي أو نقص بعدد 155 وظيفة، مع المحافظة على أوزان العوامل الثلاثة؛ ورقم الأساس الحالي هو 2 600 وظيفة.
- 7- تجدر ملاحظة أن الجمعية العامة قد ناقشت قضية التمثيل الجغرافي في مناسبات شتى وطلبت من الأمين العام إجراء دراسة تشمل تقديرا عاما لنظام التوزيع الجغرافي فضلا عن تقدير للقضايا المتعلقة بالتغيرات الممكنة في الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، على ألا تغيب عن البال المادة 151 من الميثاق وكفاءة المنظمة وفعاليتها. ولم تكن نتائج الدراسة معروفة وقت تحرير هذه الوثيقة.
- 8- اعتمد المؤتمر العام لليونسكو، في دورته الثانية والثلاثين، المعقودة في 2003، الحساب الحالي للتمثيل الجغرافي على النحو التالي:
- ◀ يشمل رقم الأساس لعدد الوظائف جميع وظائف اللغات، التي لم تكن تؤخذ في الحسبان من قبل؛ وزيد رقم الأساس إلى 890 وظيفة؛
- ◀ يمثل عامل العضوية 60 في المائة، وخصّص عامل المساهمة من 35 في المائة إلى 30 في المائة، وعامل السكان 5 في المائة بقيم عليا ودنيا تتراوح في حدود 25 في المائة؛
- ◀ يطبق عامل ترجيح للوظائف بالتوازي مع المنهجية الرسمية كعامل مكمل لها؛ ويتبع نهج ترجيح الوظائف كأداة رصد داخلية لرفع التقارير إلى البلدان الأعضاء بشأن التوزيع الجغرافي بحسب رتبة الوظيفة.
- 9- يبنثق نظام منظمة الصحة العالمية لتعيين فئات منشودة من الحدود العليا والدنيا عن القرارات المعتمدة من جمعية الصحة العالمية وأخرها القرار WHA56.35، الذي يعيّن الصيغة الحالية لتحديد الفئات المنشودة على النحو التالي:
- ◀ يُخصّص 45 في المائة من مجموع عدد الوظائف لعامل العضوية ثم يوزع بالتساوي فيما بين جميع الأعضاء؛
- ◀ يخصّص 45 في المائة من مجموع عدد الوظائف لعامل المساهمات ثم يوزع بالتناسب مع جدول المساهمات المقررة؛
- ◀ يخصّص 10 في المائة من مجموع عدد الوظائف لعامل السكان ويوزع على الدول الأعضاء على نحو يتناسب بصورة مباشرة مع عدد سكانها؛
- ◀ يعين للفئات المنشودة حد متغير أقصى على أساس عدد السكان؛
- يشمل رقم الأساس جميع الوظائف، بما فيها تلك الممولة من موارد من خارج الميزانية؛ ويبلغ رقم الأساس الحالي 1 450 وظيفة.
- 10- أدخلت، مؤخرا على الصيغة التي تستخدمها المنظمة لحساب التمثيل الجغرافي تغييرات حددها مؤتمر المنظمة في قراره 2003/15. وتقوم الصيغة الجديدة للمنظمة، التي نفذ مفعولها اعتبارا من أول يناير/كانون الثاني 2004، على أساس صيغة الأمم المتحدة:
- ◀ يقوم رقم الأساس للحساب على أساس العدد الكلي للوظائف، المحددة المدة والمستمرة، الممولة من البرنامج، باستثناء وظائف اللغات ووظيفة المدير العام؛ وتستبعد الصيغة، صراحة، ترجيح الرتب؛
- ◀ يمثل عامل العضوية نسبة 40 في المائة من رقم الأساس و يوزع بين الدول الأعضاء بالتساوي؛
- ◀ حصل عامل السكان على وزن نسبته 5 في المائة؛ وهو يتصل، بصورة مباشرة، بمجموع سكان البلدان الأعضاء ويوزع على البلدان الأعضاء بالتناسب مع عدد سكانها؛



- ◀ يوزع عنصر المساهمات، وهو يمثل 55 في المائة من الوظائف، على البلدان الأعضاء بالتناسب مع جدول المساهمات المقررة؛
- ◀ تحسب نقطة الوسط لفئة الحدود العليا والدنيا العادلة بالنسبة لكل بلد من البلدان الأعضاء عن طريق جمع العوامل الثلاثة؛
- ◀ تقرر الحدود العليا والدنيا للفئة العادلة بمرونة نسبتها 15 في المائة من نقطة الوسط، على ألا تقل عن 2.03 وظيفة في حالتها زيادة أو النقص؛ ولا يقل الحد الأعلى عن 7.53 وظيفة.

### المنظمات الممولة أساساً عن طريق المساهمات الطوعية

- 11 لا يأخذ البرنامج بأي نوع من الحصص في جهوده الرامية إلى تحقيق التمثيل الجغرافي العادل فيما بين موظفيه. غير أنه ينظر إلى علاقة المساهمات بالتمثيل بين الموظفين كإطار للمناقشة مع الجهات المانحة.
- 12 لا تطبق المفوضية حصصاً لأغراض التمثيل الجغرافي. بيد أنها، عندما تنشر إعلانات الوظائف الشاغرة من أجل التعيين فيها، تسعى جاهدة إلى الحفاظ على التمثيل الجغرافي العادل على الصعيد العالمي وفي كل شعبة من الشعب وعملية من العمليات.
- 13 لا تطبق اليونيسيف حصصاً لأغراض التمثيل الجغرافي. وفيما يخص التعيين، ترمى المنظمة، في المقام الأول، إلى تحديد المرشحين الذين يتمتعون بأفضل المهارات الفنية ذات الصلة ويتحلون بالنزاهة. بيد أنها ترصد، بصفة منتظمة، توزيع الموظفين بحسب الجنسية وتتابع تمثيل البلدان المانحة.

### سياسة برنامج الأغذية العالمي ومنهجيته

- 14 إن البرنامج، شأنه شأن وكالات الأمم المتحدة ذات الميزانيات المستمدة من المساهمات الطوعية، لا يطبق حصصاً للمحافظة على التمثيل الجغرافي العادل فيما بين موظفيه. فالمنظمات التي على شاكله البرنامج ترى أنه من غير المناسب استخدام مثل هذه العوامل بطريقة جامدة نظراً لعدم القدرة على التنبؤ بمستويات الموارد المقبلة، مثلاً؛ أما المنظمات التي تمول ميزانياتها من المساهمات المقررة فإنها تأخذها في الحسبان العوامل الدقيقة للسكان والمساهمات والعضوية ويمكنها بالتالي أن تطور مناهج بديلة أكثر مرونة لرصد التكوين العادل للموظفين.

### الصيغة غير الرسمية لبرنامج الأغذية العالمي

- 15 تم التسليم بالحاجة إلى وضع وتطبيق منهجية موضوعية على سبيل الاستجابة لشواغل أعرب عنها المجلس التنفيذي. والغرض من منهجية البرنامج هو إرشاد المدير التنفيذي في تحديد مستويات عادلة للتمثيل تعبر عن المساهمات المقدمة للبرنامج وعن الحاجة إلى تنوع الموظفين الفنيين الدوليين. وقد استنبط المدير التنفيذي المنهجية في 1998 واستخدمت باطراد منذ ذلك الوقت. وصممت المنهجية بحيث تتناسب ظروف البرنامج، أخذاً في الحسبان المصادر الرئيسية للتمويل وساعية إلى كفالة تمتع جميع البلدان بمستوى ما من مستويات التمثيل.
- 16 يشار إلى المنهجية باسم "الصيغة غير الرسمية لبرنامج الأغذية العالمي". ويجب التأكيد على أنها لا تستخدم إلا كدليل إرشادي للأهداف في مجال التوظيف، وليس كوسيلة لفرض حصص ينبغي الوفاء بها.
- 17 يستخدم المدير التنفيذي التقارير المعدة وفقاً للمنهجية التي يرد وصفها أدناه لاستعراض اتجاهات التوظيف وإجراء التعديلات اللازمة للمحافظة على التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين بين الموظفين الفنيين الدوليين. ولا يجري إعلان التقارير لأن ذلك قد يوحي بفرض نظام للحصص قد يثني عن تقديم أو دراسة الطلبات من أفضل المرشحين بصرف النظر عن جنسياتهم. ولممثلة البعثات أن يستفسروا عن وضع بلد كل منهم من حيث مستوى التمثيل، وأن يفعلوا ذلك بصفة منتظمة.
- 18 وخالصة القول إن الصيغة غير الرسمية للبرنامج تتضمن ما يلي:



- تنص الصيغة على تخصيص 60 في المائة من مجموع عدد الموظفين الفنيين الدوليين للبلدان المانحة الرئيسية على أن يخصص الباقي (40 في المائة) لجميع البلدان الأخرى؛
- ◀ من بين نسبة الستين في المائة المخصصة للبلدان المانحة الرئيسية يتحدد العدد المستهدف للموظفين الذين يعينون من كل بلد بناء على النسبة المئوية لمساهماته؛
- بيد أن هناك حد أقصى قدره 20 في المائة من مجموع عدد الموظفين الدوليين مخصص للولايات المتحدة الأمريكية بصرف النظر عن النسبة المئوية لمساهماتها؛
- لا تحدد أعداد مستهدفة في حالة البلدان المتبقية؛ ويعد البلد ممثلاً تمثيلاً كافياً إذا كان ثلاثة من مواطنيه موظفين بالبرنامج؛ وللكثير من البلدان أكثر من ثلاثة مواطنين موظفين بالبرنامج؛
- 19 ترد تفاصيل الصيغة غير الرسمية للبرنامج في الملحق.
- 20 لدى تحرير هذه الوثيقة لم تكن الأرقام الدقيقة للمساهمات في 2003 متاحة بعد. وفي 31 ديسمبر/كانون الأول 2003، كان تطبيق الصيغة غير الرسمية للبرنامج قد أسفر عن النتائج المبينة في الجدول 1:

الجدول 1				
المؤشر	العدد الفعلي للموظفين في 2003/12/31	العدد المستهدف للموظفين باستخدام صيغة البرنامج	متوسط المساهمة السنوية للأعوام الأربعة الماضية (2000-2003) بالدولارات الأمريكية	الجزء 1: ملخص ملاك الموظفين والمساهمات القطرية
				<b>البلدان المانحة الرئيسية</b>
دون النصاب	97	196	1 100 741 567	الولايات المتحدة الأمريكية
فوق النصاب	512	393	869 023 073	البلاد المانحة الرئيسية الأخرى التي تزيد مساهمتها على مليوني دولار أمريكي
				<b>البلدان الأخرى</b>
	126	لا ينطبق	27 241 992	البلدان التي يقل متوسط مساهماتها عن مليوني دولار أمريكي
	244	لا ينطبق	لا ينطبق	البلدان التي لها موظفون ولكن ليس لها مساهمات
	<b>979</b>		<b>1 997 006 631</b>	<b>المجموع</b>

- 21 في إطار جهد إضافي لضمان مستويات مناسبة للتمثيل الجغرافي، قام البرنامج في الماضي بإجراء فحص روتيني للنتائج المحرزة باستخدام "الصيغة غير الرسمية لبرنامج الأغذية العالمي" بالمقارنة مع النتائج المحرزة بتطبيق صورة معدلة من المنهجية التي استخدمتها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة حتى يناير/كانون الثاني 2004، والتي ارتكزت جزئياً على مقدار المساهمات المقررة لجميع الدول الأعضاء فيها وشملت منها إعطاء المزيد من الوزن للوظائف الأعلى.
- 22 طلب مؤتمر منظمة الأغذية والزراعة إجراء تغييرات في صيغة المنظمة. ومن التغييرات ذات الدلالة بالنسبة للبرنامج إزالة الترتيب المطبق على رتب الوظائف الداخلة في الصيغة. ولم تعد السمة الخاصة بترتيب الوظائف الواردة في الصيغة المعتمدة لمنظمة الأغذية والزراعة، لذلك فإن البرنامج سيستمر في استخدام صيغته غير الرسمية وحدها لرصد التقدم المحرز في تحقيق التوزيع الجغرافي العادل.

## اعتبارات أخرى

### التوازن بين الجنسين

- 23 وضعت منظومة الأمم المتحدة هدفاً يتمثل في أن تكون نسبة النساء في فئة الموظفين الفنيين الدوليين بها 50 في المائة. وتبلغ جميع الوكالات عن التقدم المحرز في هذا الصدد. ويلتزم البرنامج بهذه السياسة، ويواصل جهوده الرامية إلى تمثيل الإناث في موظفيه بنسبة 50 في المائة. وفي الوقت الحاضر تبلغ هذه النسبة في البرنامج 38.5 في المائة، وهي من



أعلى النسب في منظومة الأمم المتحدة. ويؤخذ هذا الهدف في الحسبان أيضا عند تحديد المستويات المناسبة للتمثيل بين الموظفين. ويبين الجدول 2 النسب المئوية للجنسين في 2003/12/31.

الجدول 2				
الجزء 2: تمثيل النساء في فئة الموظفين الفنيين الدوليين وما فوقها من الفئات في 12/31/2003	المجموع	الذكور	الإناث	نسبة النساء
	979	604	375	38.3

### التمثيل الجغرافي للبلدان/النامية اقتصاديا

24- حددت منظومة الأمم المتحدة هدفا يتمثل في الوصول إلى تعيين 40 في المائة من مواطني البلدان النامية اقتصاديا. ويرصد البرنامج مستوى تمثيل تلك البلدان. ويبين الجدول 3 تمثيل المواطنين من البلدان النامية في فئة الموظفين الفنيين الدوليين في 2003/12/31. وقد اقترب البرنامج اقترابا شديدا من تحقيق هدف الأربعين في المائة الذي حددته منظومة الأمم المتحدة.



الجدول 3			
الجزء 3: تمثيل مواطني البلدان النامية في فئة الموظفين القبيين الدوليين وما فوقها في 2003/12/31	المجموع	البلدان المتقدمة	البلدان النامية
	979	596	383
			39.1

## الرصد وجهود التنفيذ

25- يلتزم البرنامج بالمبدأ القائل بأن الطابع العالمي لمنظومة الأمم المتحدة يقتضى أوسع تمثيل ممكن للثقافات. ويعنى الطابع الدولي للبرنامج أن السياسات والإجراءات التي يتبعها ينبغي أن تعزز أوسع نطاق ممكن من التنوع. لذلك فقد استنبط استراتيجيات لبلوغ أهداف المنظمة المتمثلة في تعيين مواطني البلدان المانحة والنامية الممثلة دون النصاب، مع التركيز على تعيين النساء ذوات المؤهلات المناسبة.

## تحديد غايات واضحة على الأجل الطويل

26- إن أول عناصر استراتيجية البرنامج لتحسين التمثيل وأكثرها أهمية هو تحديد الغايات وكفالة وعى المديرين بها. وقد حدد البرنامج غاية تتمثل في بلوغ نسبة 50 في المائة للنساء و 40 في المائة لمواطني البلدان الممثلة دون النصاب. والمديرون على علم بأنه ينبغي تركيز جهودهم على تحقيق أهداف للتعيين تبلغ 75 في المائة للنساء و 60 في المائة لمواطني البلدان الممثلة دون النصاب بغية بلوغ المرامي المذكورة.

## وضع نظم فعالة للرصد المنتظم لتحقيق الأهداف

27- المساءلة. يعتبر البرنامج المديرين مسؤولين عن جهودهم لتحسين تمثيل النساء ومواطني البلدان الممثلة دون النصاب. والأخذ بنهج الإدارة القائمة على النتائج سيقضى من المديرين أن يبيّنوا في خطط الأداء النهج التي ينتهجونها إزاء قضايا التعيين ومراميه؛ وسيتم تقييمهم على هذا الأساس في تقارير تقييم الأداء السنوية.

28- الإحصاءات. يرصد البرنامج فعالية جهوده في مجال التعيين فضلا عن جهود الوحدات التنظيمية، ويبلغ نتائج ذلك للمديرين بصفة منتظمة.

## المبادرات المتخذة على صعيد البرنامج بأكمله لتعزيز التوازن الجغرافي والجنساني

29- التدريب. تم تعميم التدريب الجنساني في برامج التدريب بالبرنامج. وتعالج السياسة الجنسانية أهمية التوصل إلى قوة عمل متوازنة كعنصر لا يتجزأ عن التنفيذ الفعال للبرامج.

30- التقديم الإلكتروني المباشر لطلبات الوظائف. طرح نظام لتقديم الطلبات الخاصة بالوظائف يقوم على أساس شبكة الإنترنت ويسمح للمرشحين بتقديم طلباتهم لأنواع العمل الفني والوظائف الفنية الشاغرة عن طريق الموقع الشبكي للبرنامج. وتدخّل البيانات الجنسانية وتلك المتعلقة بالجنسية ضمن المجالات المطلوب توضيحها في الاستمارة الإلكترونية، مما يكفل جمع هذه البيانات واستخدامها في مبادرات التعيين.

31- نظام التعيين المعتمد على الشبكة الإلكترونية. تم تعزيز شبكة الموظفين StaffNet، التي تمثل النظام الإلكتروني الحالي في مجال التعيين، تمكينا للمديرين من الوصول إليه عن طريق الشبكة؛ ويتيح هذا النظام للمديرين الوضع الآني لطلبات المقدمة للتعين في الوظائف الشاغرة والحصول على المعلومات الجنسانية وتلك المتعلقة بالجنسية. ويشمل النظام أداة بحث مباشرة (على الخط) لتمكين المديرين من تحديد المرشحين مقابل مقتضيات ومؤهلات وظيفية بعينها. ويمكن حصر عملية البحث بحيث تقتصر على النساء فقط، أو على المرشحين من البلدان المانحة أو النامية الممثلة دون النصاب، مما يساعد المديرين على بلوغ أهداف التعيين.

## الإجراءات المتخذة لمعالجة حالة البلدان الممثلة دون النصاب

32- حملات التعيين الموجهة. وضعت استراتيجيات تعيين موجهة بقصد اجتذاب المرشحين من البلدان الممثلة دون النصاب، وشملت الاستراتيجيات إيفاد بعثات لإجراء مقابلات شخصية مباشرة مع المرشحين من أجل شغل الوظائف أو



استكمال قوائم الخبراء الفنيين المعتمدين. وعند الإعلان عن الوظائف، استخدمت الإعلانات الموجهة من أجل قصر النظر في الطلبات على تلك المقدمة من مواطني البلدان الممثلة دون النصاب.

33- **آليات تصفية المرشحين.** وضعت قيود من شأنها أن تقصر النظر في الطلبات على تلك المقدمة من مرشحين من البلدان المانحة أو النامية الممثلة دون النصاب عند الترخيص للمديرين بالتعيين الخارجي.



## الملحق الأول

### الصيغة " غير الرسمية " لبرنامج الأغذية العالمي

- 1- تخصص نسبة ستين في المائة من مجموع عدد الموظفين الفنيين الدوليين للبلدان المانحة الرئيسية، مع تعريف البلد المانح الرئيسي بأنه بلد يزيد متوسط مساهمته على مليوني دولار أمريكي في السنة خلال الأعوام الأربعة السابقة. ويخصص ما لا يزيد على 20 في المائة من تلك النسبة من مجموع عدد الموظفين المهنيين الدوليين للولايات المتحدة الأمريكية بصرف النظر عن النسبة المئوية لمساهمة هذا البلد.
- 2- تخصص نسبة أربعين في المائة من مجموع عدد الموظفين الفنيين الدوليين للبلدان الأخرى.
- 3- يحسب العدد المستهدف من الموظفين لبلد من البلدان المانحة الرئيسية عن طريق ما يلي:
  - قسمة متوسط المساهمة السنوية للبلد خلال الأعوام الأربعة السابقة على متوسط المساهمة السنوية لجميع البلدان المانحة الرئيسية خلال الأعوام الأربعة السابقة باستثناء الولايات المتحدة الأمريكية،
  - ضرب النسبة المئوية الناتجة في عدد الموظفين الفنيين الدوليين المخصص للبلدان المانحة الرئيسية (60 في المائة) ناقصاً النسبة المئوية (20 في المائة) المخصصة للولايات المتحدة الأمريكية.

#### مثال:

**ألف-** يحسب العدد الإجمالي للموظفين المهنيين الدوليين المخصص للدول المانحة الرئيسية مجموع عدد الموظفين الفنيين الدوليين هو 900. نسبة 60 في المائة، أي 540، مخصصة للبلدان المانحة الرئيسية تخصم النسبة المخصصة للولايات المتحدة وهي 20 في المائة:  $540 - 180 = 360$ .

**باء-** تحسب النسبة المئوية لمساهمة البلدان المانحة الرئيسية يبلغ متوسط المساهمة السنوية المقدمة من جميع البلدان المانحة الرئيسية خلال الأعوام الأربعة السابقة، باستثناء الولايات المتحدة الأمريكية، 800 مليون دولار أمريكي. يبلغ متوسط المساهمة السنوية للبلدان المانحة الرئيسية خلال الأعوام الأربعة السابقة 40 مليون دولار أمريكي. ناتج قسمة 40 مليون دولار أمريكي على 800 مليون دولار أمريكي = 0.05 مليون، أي 5 في المائة.

**جيم-** تضرب النسبة المئوية للمساهمة (باء) في مجموع عدد الموظفين المهنيين الدوليين المخصص للبلدان المانحة الرئيسية (ألف) 5 في المائة من  $360 = 18$ .

وبناء على ذلك يكون العدد المستهدف للموظفين من ذلك البلد المانح الرئيسي هو 18.

- 4- يعتبر البرنامج العدد المستهدف للموظفين بالنسبة للبلدان النامية اقتصادياً هو ثلاثة لكل بلد.



## الملحق الثاني

### جدول يبين تمثيل البلدان المانحة الرئيسية على أساس الصيغتين اللتين يطبقهما البرنامج كمبادئ توجيهية للتمثيل في 2004/12/31

البلد	قوائم الدول الأعضاء في انتخابات المجلس التنفيذي	مرتبة البلد المانح	حالة التمثيل الفطري باستخدام "الصيغة غير الرسمية للبرنامج"	حالة التمثيل الفطري باستخدام "صيغة البرنامج"
الولايات المتحدة الأمريكية	دال	1	دون النصاب	دون النصاب
اليابان	دال	2	دون النصاب	دون النصاب
المملكة المتحدة	دال	3	فوق النصاب	طبقاً للنصاب
ألمانيا	دال	4	دون النصاب	طبقاً للنصاب
هولندا	دال	5	طبقاً للنصاب	طبقاً للنصاب
كندا	دال	6	فوق النصاب	فوق النصاب
إيطاليا	دال	7	فوق النصاب	فوق النصاب
فرنسا	دال	8	فوق النصاب	فوق النصاب
أستراليا	دال	9	طبقاً للنصاب	طبقاً للنصاب
الدانمرك	دال	10	طبقاً للنصاب	طبقاً للنصاب
النرويج	دال	11	دون النصاب	دون النصاب
السويد	دال	12	طبقاً للنصاب	طبقاً للنصاب
سوازيلند	دال	13	دون النصاب	دون النصاب
فنلندا	دال	14	فوق النصاب	طبقاً للنصاب
أستراليا	دال	15	فوق النصاب	طبقاً للنصاب
جمهورية كوريا	باء	16	دون النصاب	دون النصاب
بلجيكا	دال	17	فوق النصاب	فوق النصاب
آيرلندا	دال	18	فوق النصاب	فوق النصاب
كينيا	ألف	19	فوق النصاب	فوق النصاب
النمسا	دال	20	فوق النصاب	فوق النصاب
جنوب أفريقيا*	ألف	21	فوق النصاب	فوق النصاب
الهند	باء	22	فوق النصاب	فوق النصاب
المملكة العربية السعودية	باء	23	دون النصاب	دون النصاب
لكسمبورغ*	دال	24	دون النصاب	دون النصاب
الاتحاد الروسي*	هـ	25	طبقاً للنصاب	دون النصاب
اليونان	دال	26	فوق النصاب	طبقاً للنصاب
الجزائر*	ألف	27	فوق النصاب	فوق النصاب
البرتغال	دال	28	فوق النصاب	فوق النصاب

\* بلد مانح رئيسي جديد

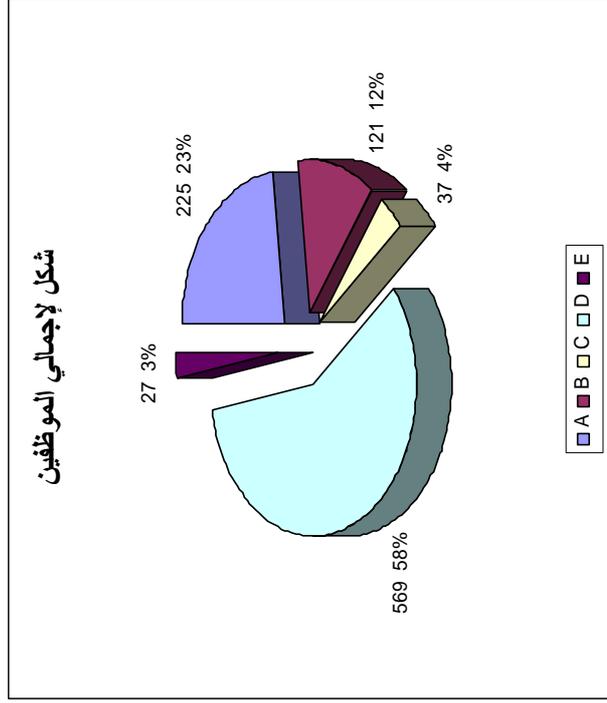


## الملحق الثالث

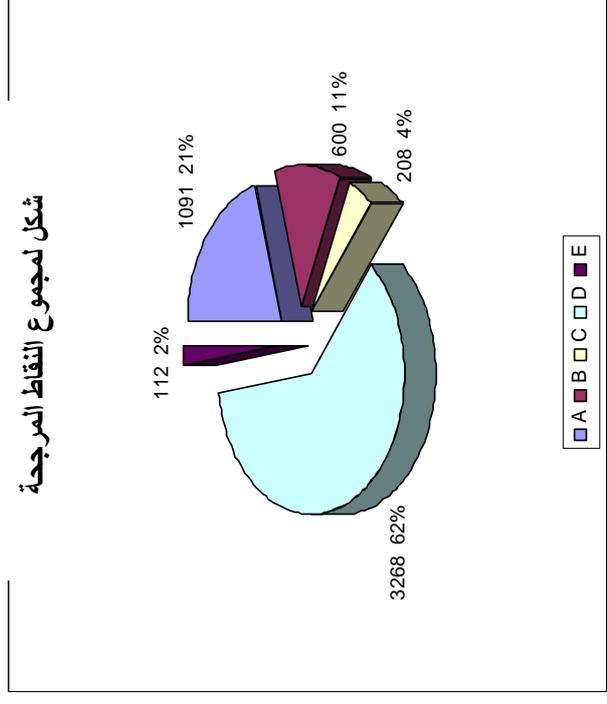
توزيع الموظفين حسب الدرجة (مع الترتيب) وحسب قائمة البلدان في 2003/12/31													
نقاط برنامج الأغذية العالمي													
	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	مد-1	مد-2	مساعد الأمين العام	وكيل الأمين العام	مجموع الموظفين	مجموع النقاط المرجحة		
حالة البلد	1	2	4	6	8	10	12	14	16				
أف: أفريقيا	1	55	79	50	25	9	5	1		225	1 091		
باء: آسيا		23	56	20	12	3	7			121	600		
جيم: أمريكا اللاتينية والكاريبي		7	12	8	4	3	3				208		
دال: أمريكا الجنوبية وشمال أوروبا، اليابان، أستراليا، نيوزيلندا	6	72	168	159	100	42	19	2	1	569	3 268		
خارج أوروبا		9	13	1	2	2					112		
المجموع الكلي	7	166	328	238	143	59	34	3	1	979	5 279		



الشكل 1

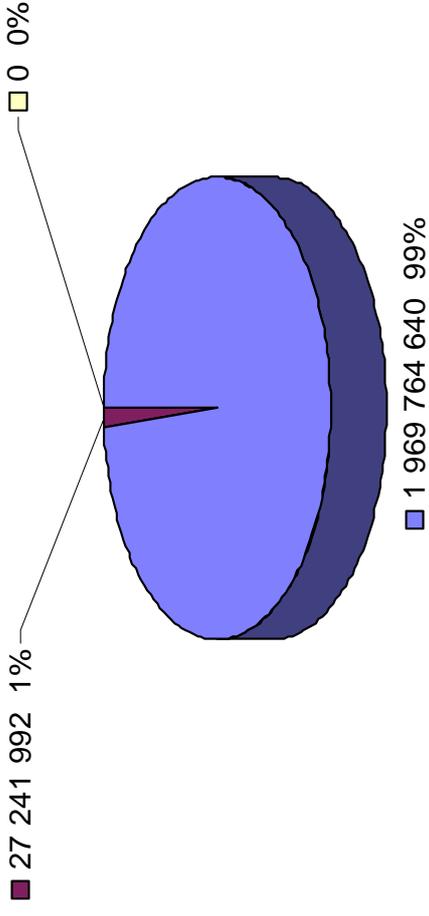


الشكل 2



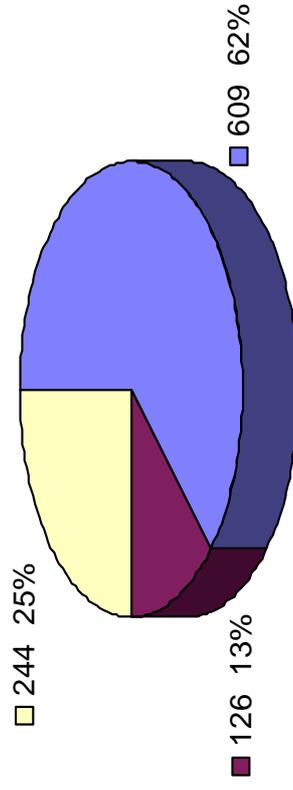


نسبة المساهمات حسب البلدان المانحة



بلد مانح رئيسي (أ) بلدان مانحة أخرى (ب) بلدان غير مانحة (ج)

توزيع الموظفين حسب البلدان المانحة



بلد مانح رئيسي (أ) بلدان مانحة أخرى (ب) بلدان غير مانحة (ج)

بلد مانح رئيسي (أ) بلدان مانحة أخرى (ب) بلدان غير مانحة (ج)

## الملحق الخامس

تمثيل النساء بين موظفي البرنامج من الفئتين الفنية والعليا  
(باستثناء الموظفين الفنيين المبتدئين وأولئك العاملين بعقود قصيرة الأجل)

2003-1993

السنة	المجموع	الرجال	النساء	نسبة النساء
2003/12/31	979	604	375	38.3
2002/12/31	915	555	360	39.3
2001/12/31	858	543	315	36.7
2000/12/31	831	533	298	35.9
1999/12/31	786	518	268	34.1
1998/12/31	703	489	214	30.4
1997/12/31	627	444	183	29.2
1996/12/31	597	439	158	26.5
1995/12/31	553	419	134	24.2
1994/12/31	479	373	106	22.1
1993/12/31	427	331	96	22.5