



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة



لجنة المالية

الدورة الثالثة والسبعون بعد المائة

روما، 12-16 نوفمبر/ تشرين الثاني 2018

التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Fernando Serván

مدير مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 2299



FC 173

MY388/A

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة (QR)؛ وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة. ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة: www.fao.org

موجز

- ◀ تعرض هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً عن الجهود التي تبذلها المنظمة لبناء قوة عمل تعكس التنوع الجغرافي للبلدان الأعضاء فيها مع مراعاة الجدارة كمعيار أساسي للتعيين.
- ◀ وتعرض هذه الوثيقة الإجراءات التي اعتمدها المنظمة منذ ديسمبر/كانون الأول 2017، والنتائج التي تم التوصل إليها منذ تطبيق هذه الإجراءات، والإجراءات الإضافية المقرر اعتمادها من أجل تحقيق التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

- ◀ إنَّ اللجنة مدعوة إلى أخذ العلم بالتقرير المرحلي المعروض في هذه الوثيقة.

مقدمة

1- شجّع مجلس المنظمة، في دورته الثامنة والخمسين بعد المائة المنعقدة في ديسمبر/كانون الأول 2018، "الإدارة على مراعاة الحاجة إلى التوازن الجغرافي في عملية توظيف الاستشاريين، بما يتسق مع التوزيع الجغرافي للموظفين، وذلك من أجل تنفيذ البرامج والأنشطة بفعالية أكبر، مع مواصلة اعتماد الجدارة والاستحقاق كمعيار أساسي في عملية التوظيف، وطلب إلى الأمانة أن تقدم إلى لجنة المالية في دورتها القادمة وثيقة شاملة عن التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين، مع مراعاة النقاط التي أثارها المجلس في هذه الدورة"¹.

2- وبالاتناد إلى المعلومات التي قدمتها الأمانة إلى لجنة المالية في مايو/أيار 2018 وإلى الدورة التاسعة والخمسين بعد المائة للمجلس في يونيو/حزيران 2018، طلب الأعضاء إلى "الأمانة تقديم تقرير مرحلي إلى الدورة المقبلة للمجلس بشأن الجهود الجارية لتحسين التوزيع الجغرافي للاستشاريين استناداً إلى السياسة المراجعة لتعيين الاستشاريين وتقييمهم؛ وأخذ علماً بتطمين الأمانة من أنّ الجهود المبذولة في سبيل تحسين التوزيع الجغرافي العادل سوف تأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى اتباع نهج مرن في عملية الاختيار بما يشمل الانعكاسات على مستوى الكلفة، مع الإبقاء على الجدارة كمعيار أساسي للتعيين ومن أنّها لن تطبّق هوامش رقمية صارمة"².

3- وتعرض هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً عن الإجراءات التي اعتمدها المنظمة منذ ديسمبر/كانون الأول 2017، والنتائج التي تم التوصل إليها منذ تطبيق هذه الإجراءات، والإجراءات الإضافية المقرر اعتمادها من أجل تحقيق التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين.

4- وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المنظمة قد ركّزت جهودها على جذب المزيد من المرشحين المؤهلين وعلى إثراء مجموعة الاستشاريين المحتملين في قوائم المرشحين ذي الصلة، الأمر الذي أدى إلى تحسينات في توازنهم الجغرافي. وقد أمكن تحقيق ذلك بفضل العملية التنافسية التي اعتمدت في الوظائف الاستشارية في أغسطس/آب 2017، وبفضل نشر المزيد من الإعلانات عن فرص العمل الاستشارية عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي والشبكات الفنية ومكاتب المنظمة حول العالم.

5- وإن تنفيذ إجراءات الاختيار الموحدة التي تفترض إصدار إعلانات عن الشواغر في كافة الوظائف الاستشارية وتشكيل أفرقة إجراء المقابلات تضم عضواً واحداً من خارج وحدة التعيين وموافقة مساعد المدير العام المعني، يضمن الإبقاء على الجدارة كمعيار أساسي للتعيين.

6- وما أن تتم الموافقة على إدراج المرشحين في القوائم، يمكن أن تعيّنهم الوحدات مباشرة من غير إجراء مقابلات إضافية معهم. وللحرص على أن جهود المنظمة الرامية إلى تحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين تؤخذ في

¹ الفقرة 12 (كاف) من الوثيقة CL 158/REP.

² الفقرة 13 (حاء) من الوثيقة CL 159/REP.

الاعتبار في عملية التعيين، تم اتباع نهج مرن في ما يتعلق بالوظائف الاستشارية التي يمولها البرنامج العادي. وتحصل الإدارات على الموافقة على كل حالة على حدة، بالاستناد إلى التوازن الجغرافي القائم والاستشاريين الموجودين فيها.

7- بالإضافة إلى ذلك، سمح إصدار تقارير مرحلية بشأن قوائم الاستشاريين على مستوى الإدارات والاستشاريين المعيّنين، بقيام وحدات التعيين نفسها برصد أفضل للتوزيع الجغرافي بدعم من مكتب الموارد البشرية.

8- وبدأت الإجراءات المطبقة تؤتي بالفعل نتائج ملموسة مع إنشاء قوائم استشاريين واسعة ومتوازنة جغرافياً ومتاحة لقيام المنظمة بالتعيينات. ولكن لا يزال ينبغي بذل المزيد من الجهود من أجل التوصل إلى قوة عمل متنوعة وتوازن جغرافي أفضل بالنسبة إلى الاستشاريين.

أولاً- الإجراءات المعتمدة منذ ديسمبر/كانون الأول 2017

ألف- إصدار الإعلانات عن الشواغر في كل الوظائف الاستشارية

9- تبقى المنظمة على الجدارة كميّار أساسي في عمليات الاختيار والتعيين الخاصة بها. وكما ذكر أعلاه، اعتُمدت عملية الاختيار التنافسي للاستشاريين في أغسطس/آب 2017، بما يتماشى مع التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة³ بشأن "استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة".

10- وقامت المنظمة بتحويل إجراءات الاختيار غير التنافسية وغير الشفافة التي كانت تطبقها إلى إجراءات منظمة وعلمية وتنافسية. ومنظمة الأغذية والزراعة هي حالياً واحدة من وكالات الأمم المتحدة القليلة التي تصدر إعلانات عن الشواغر في كافة الوظائف الاستشارية، ما يعطي فرصة للمرشحين الخارجيين للتنافس على الوظائف المتاحة في المنظمة. وبفضل هذه الإعلانات المفتوحة والعالمية وجهود الاتصال المتجددة، باتت المنظمة تتلقى المزيد من الطلبات من الأفراد المؤهلين الأمر الذي يساهم في تشكيل قوائم واسعة بالمرشحين المؤهلين.

11- ويتمشى هذا النهج مع النتائج الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة والذي يشير إلى أنه "يمكن التوصل إلى تعيين أفضل مرشح مؤهل عن طريق التخطيط الجيد باستهداف كثير من المرشحين وإجراء منافسة فعالة. ومن شأن توسيع نطاق نشر فرص الاستعانة بالخبراء الاستشاريين أن يساهم في إيجاد مزيد من المرشحين المؤهلين من أجل التعيين. وتحقيقاً لهذه الغاية، يمكن تضمين قواعد بيانات قوائم المرشحين الدينامية مزيداً من المرشحين من أجل خوض عملية اختيار أسرع وأيضاً من أجل تيسير التنافس. ومن شأن قواعد البيانات هذه أن تيسر تعيين الخبراء الاستشاريين الذين لديهم بالفعل سجلات أداء جيدة تعييناً سريعاً بينما تتطلب عملية تنافسية أكثر تشديداً في حالة المرشحين الجدد".⁴

³ الوثيقة JIU/REP/2012/5 .JIU/REP/2012/5 <http://undocs.org>

⁴ الفقرة 123 من الوثيقة JIU/REP/2012/5، ص. 27، <http://undocs.org>

12- وتجدر الإشارة إلى أنه منذ عام 2017، بات توظيف الاستشاريين يتطلب موافقة مزدوجة. وتتبع الموافقة الأولى التي يعطيها المشرف المباشر على الاستشاري موافقة المسؤول عن ميزانية الوحدة المعنية في المنظمة. وفي حال كان المشرف المباشر هو المسؤول عن الميزانية، عندها تُطلب موافقة أعلى من المشرف على المسؤول عن الميزانية. وتُطبق هذه العملية المزدوجة أيضاً على تقييم أداء الاستشاريين في نهاية مهمتهم باستخدام تقارير تقييم الجودة. ومن شأن هذه الإجراءات أن تعزز المعايير القائمة على الجدارة في عملية التعيين.

باء- إنشاء قوائم الاستشاريين

13- تعد قوائم المرشحين عنصراً مهماً لتحسين التنوع الجغرافي بما أنها تتيح للمديرين مجموعة أكبر من المرشحين المؤهلين من أجل التعيينات. ويمكن تحقيق ذلك باتباع أساليب شتى من بينها التخطيط للاحتياجات من الخبراء الاستشاريين قبل الحاجة إليهم بوقت كافٍ بغية توسيع نطاق مجموعة الخبراء الاستشاريين المتاحين واستكشاف طرق لجذب مرشحين من جميع البلدان.

14- وتتمثل نقطة الانطلاق لتحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين في تحقيق التوازن الجغرافي في قوائم المرشحين. وعلى مستوى القوائم، كانت التحسينات في الفترة الأخيرة مرضية بحيث حصلت زيادة مستمرة وكبيرة في البلدان الممثلة، على النحو المبين في الجدول 1. فبين أكتوبر/تشرين الأول 2017 وأكتوبر/تشرين الأول 2018، زاد عدد البلدان الممثلة في القوائم من 54 إلى 153 بلداً.

الجدول 1- تطوّر قوائم الاستشاريين

أكتوبر/تشرين الأول 2018	ديسمبر/كانون الأول 2017	أكتوبر/تشرين الأول 2017	
90	79	65	عدد القوائم
2774	425	102	المرشحون الذين ترد أسماءهم في القوائم
153	93	54	البلدان الممثلة في القوائم
%52	%52	%47	النسبة المئوية للمرشحات في القوائم

جيم- تحسين الرصد

15- اعتباراً من يناير/كانون الثاني 2018، تم تشجيع وحدات التعيين (الإدارات/ المكاتب الإقليمية/ فرق البرنامج الاستراتيجي) على توسيع نطاق الإعلانات عن الشواغر في الوظائف الاستشارية من أجل الحصول على مرشحين من قاعدة جغرافية واسعة. وفي الوقت نفسه، بدأ مكتب الموارد البشرية تعاونه مع المكاتب الميدانية بغية اتخاذ إجراءات لتحسين نشر الإعلانات عن الشواغر على المستوى القطري.

16- وفي موازاة ذلك، بدأ مكتب الموارد البشرية برصد الاتجاهات السائدة على مستوى الإدارات والمنظمة في ما يتعلّق بالتوازن الجغرافي في قوائم المرشحين بحسب الوحدات، وتم إطلاع هذه الوحدات بصورة منتظمة على واقع الحال بغية تحقيق توازن جغرافي أفضل في قوائم المرشحين وتقارير الاختيار من جملة أمور أخرى.

17- وقد أدت عملية الرصد هذه دوراً أساسياً في ضمان نشر الإعلانات عن الشواغر على نطاق أوسع، وإتاحة فرص أكبر لرعايا البلدان الأعضاء لإجراء المقابلات، وبالتالي إنشاء قوائم مرشحين أغنى ومتوازنة جغرافياً. وفي الوقت نفسه، تتلقى وحدات التعيين معلومات عن حالة التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين ويتم تشجيعها على بذل جهود إضافية لتحسين هذا التوازن حسب الاقتضاء.

دال- المرونة في تعيين الاستشاريين

18- عقب التوجيهات الصادرة عن المجلس في يوليو/تموز 2018، تم تعزيز السياسة المتعلقة باختيار الاستشاريين وتعيينهم من خلال إصدار المنشور الإداري 04/2018 المدعوم من مذكرة توجيهية منقّحة لاختيار الاستشاريين بموجب القسم 317 من دليل الإجراءات الإدارية بشأن المتزمين باتفاقات الخدمات الشخصية بموجب القسم 319. وتوضّح هذه الوثائق المسؤوليات لرصد الجهود التي تبذلها المنظمة والإجراءات الرامية إلى تحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين رسداً دقيقاً، كما أنها تحدد ضوابط إضافية في عملية التعيين.

19- وطبقت المنظمة نمحاً يقضي بمعالجة كل حالة على حدة بما يتماشى مع المرونة اللازمة في هذه العملية. وبصورة خاصة، تم تشجيع المديرين المكلفين بالتعيين، في الإدارات التي تمثّل فيها جنسية واحدة أو جنسيتين أكثر من 50 في المائة من الاستشاريين، على تحديد المرشحين المؤهلين الآخرين في القوائم من أجل تصحيح أي اختلال في التوازن. وأُتيحت فترة انتقالية من ثلاثة أشهر لتجنّب عرقلة العمل وإعطاء المديرين المكلفين بالتعيين الوقت الكافي لتحديد المرشحين الواردين في القوائم بغية تحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين.

ثانياً- النتائج المتحققة

20- كما ذكر أعلاه، بدأت الإجراءات المطبّقة تؤتي بالفعل نتائج ملموسة في ما يتعلّق بالتنوع الجغرافي في قوائم الاستشاريين.

21- وكما يتبيّن من الجدول 2، زاد عدد البلدان الممثّلة في كل قائمة على مستوى الإدارة في الفترة الممتدة بين مايو/أيار وأكتوبر/تشرين الأول 2018، وذلك بفضل جهود والتزام وحدات التعيين التي تعدّ الأساس الذي سيقوم عليه التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين المعيّنين.

الجدول 2- عدد المرشحين الذين تمت المصادقة عليهم في كل قائمة من قوائم المنظمة والتوازن الجغرافي
ذي الصلة (مايو/أيار 2018 - أكتوبر/تشرين الأول 2018)

عدد المرشحين في القائمة مايو/أيار 2018	عدد المرشحين في القائمة أكتوبر/تشرين الأول 2018	عدد البلدان الممثلة في القائمة مايو/أيار 2018	عدد البلدان الممثلة في القائمة أكتوبر/تشرين الأول 2018	
178	268	58	70	المراكز العليا
82	213	35	57	نائب المدير العام (العمليات)
379	705	86	105	نائب المدير العام (البرامج)
230	602	62	92	إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية
157	342	54	83	إدارة الزراعة
16	284	37	56	إدارة المناخ والتنوع البيولوجي والأراضي والمياه
82	207	33	47	إدارة مصادد الأسماك وتربية الأحياء المائية
109	216	38	49	إدارة الغابات
84	177	34	52	المكتب الإقليمي لأفريقيا
92	202	46	68	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
51	157	37	56	المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى
20	68	14	28	المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
44	89	29	40	المكتب الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا
*1 479	*2 774	136	153	المجموع

* يحتسب المرشحون الذين ترد أسماؤهم في أكثر من قائمة، مرة واحدة فقط في المجموع

- 22- وتجدر الإشارة إلى أن تزايد عدد الاستشاريين المحتملين الذين ينتمون إلى جنسيات متعددة، سيتيح مزيداً من الفرص لتقوم المكاتب الميدانية بتعيين الخبراء المتاحين محلياً أو الخبراء من ذوي المعرفة بالإقليم و/أو البلد.
- 23- بالإضافة إلى ذلك، ارتفعت نسبة المرشحات اللواتي تمت المصادقة عليهن في القوائم من 47 في المائة في أكتوبر/تشرين الأول 2017 إلى 52 في المائة في أكتوبر/تشرين الأول 2018. وفي الوقت نفسه، ارتفعت نسبة المرشحات اللواتي عيّنتهن المنظمة بالفعل من 42 في المائة في يناير/كانون الثاني 2017 إلى 49 في المائة في أكتوبر/تشرين الأول 2018.
- 24- وفي ما يتعلق بالتوازن الجغرافي الحالي للاستشاريين، يعرض الجدول 3 التغييرات التي طرأت على مستوى التوزيع بين التقرير الأخير الصادر في مايو/أيار 2018 وهذا التقرير.
- 25- ويمكن الملاحظة أن النصيب المتراكم للاستشاريين الذين يمولهم البرنامج العادي والذين ينتمون إلى الجنسيات الخمس أو العشر الكبرى تراجع بشكل طفيف (2 في المائة) نتيجة الإجراءات المطبقة. ولكن بالنسبة إلى الاستشاريين الذين يتم تمويلهم من موارد من خارج الميزانية، حصلت زيادة مشاهمة في المجموعات نفسها (البلدان الخمسة والعشرة الكبرى) مما أدى إلى بقاء التوازن الجغرافي العام (جميع مصادر التمويل) كما هو بين مايو/أيار وأكتوبر/تشرين الأول 2018.

الجدول 3- نصيب أكبر الجنسيات الأصلية للاستشاريين

أكتوبر/تشرين الأول 2018	مايو/أيار 2018	
		البرنامج العادي
617	721	العدد الإجمالي للاستشاريين
106	109	البلدان الممثلة
43.6%	46.7%	نصيب أكبر خمس جنسيات (نسبة مئوية)
56.7%	58.3%	نصيب أكبر عشر جنسيات (نسبة مئوية)
		حسابات الأمانة
739	645	العدد الإجمالي للاستشاريين
110	105	البلدان الممثلة
44.3%	42.3%	نصيب أكبر خمس جنسيات (نسبة مئوية)
58%	55.8%	نصيب أكبر عشر جنسيات (نسبة مئوية)
		جميع مصادر التمويل
1 356	1 366	العدد الإجمالي للاستشاريين (جميع مصادر التمويل)
133	135	البلدان الممثلة
43.95%	44.14%	نصيب أكبر خمس جنسيات (نسبة مئوية)
56.19%	56.22%	نصيب أكبر عشر جنسيات (نسبة مئوية)

ثالثاً - الإجراءات الإضافية

26- ستواصل المنظمة بذل الجهود لتحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين الذين يؤهّم البرنامج العادي مع إعطاء الأولوية لجهود الرصد والاتصال. وستواصل إرسال التقارير العادية إلى الإدارات للسماح لها بالتحقق من الاتجاهات السائدة وإدخال التعديلات في الوقت المناسب. وبالإضافة إلى البيانات بشأن قوائم المرشحين، ستلقى الإدارات معلومات عن حالة التوازن الجغرافي الحالي بالنسبة إلى الاستشاريين فيها. وستواصل المنظمة رصد الوضع مركزياً لتقييم اعتماد إجراءات إضافية متى وأينما دعت الحاجة.

27- وتعتبر أنشطة الاتصال ضرورية لمواصلة جذب أفضل المرشحين المتوافرين ولإجراء حملات مستهدفة في البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً في القوائم. وإن الهدف الرئيسي للسياسة المنقّحة هو اتباع عملية اختيار مفتوحة وقائمة على الجدارة، ما يتيح الفرص لجميع المرشحين المؤهلين؛ وبالتالي، تعد أنشطة الاتصال من أهم العناصر لمواصلة تحسين العملية الجديدة. وفي العام الماضي، ركّزت المنظمة على أنشطة الاتصال على مستوى المنظمة وستبدأ الآن العمل على حملات أكثر تحديداً بالتعاون مع وحدات التعيين والمكاتب الميدانية والبلدان الأعضاء.

28- وقد أدت الإجراءات التي اعتمدها المنظمة بالفعل إلى تحسين التوازن الجغرافي في قوائم المرشحين على مستوى الوحدات وعلى مستوى المنظمة، الأمر الذي سمح بتحقيق الهدف المتمثل في وجود قوة عاملة من الاستشاريين تتميز بالتنوع الجغرافي. والأمر سيّان بالنسبة إلى الاستشاريين المعيّنين الذين تراجع تركّزهم في بلدان قليلة على النحو المبين في الجدول 3.

29- ولن يتم التوصل إلى توازن جغرافي أفضل بالنسبة إلى الاستشاريين إلا عندما يتم استيعاب هذا المفهوم في ثقافة المنظمة والاعتراف فيها بالفوائد المنبثقة عن وجود قوة عاملة أكثر تنوعاً. وستواصل المنظمة تشجيع وحدات التعيين على تنويع قوة العمل من الناحية الجغرافية، وستضطلع في الوقت نفسه بأنشطة اتصال محددة لتعزيز وجهة النظر هذه عند الموظفين بما في ذلك تقييم عمليات التعلّم الإلكتروني بوصفها أداة محتملة لدعم بيئة العمل الشاملة والمتنوعة.