



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
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة



لجنة المالية

الدورة السبعون بعد المائة

روما، 21-25 مايو/أيار 2018

التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين

يمكن توجيه أي استفسارات عن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Fernando Serván

مدير

مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 2299



FC170

MW662/A

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة على هذه الصفحة؛
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 جهود المنظمة لغرض تشكيل قوّة عاملة تعكس التنوع الجغرافي لعضويتها، مع مواصلة اعتبار الجدارة معياراً أساسياً للتوظيف.
- ◀ وتوضح الوثيقة الاتجاهات الحالية في استخدام الاستشاريين لدى المنظمة، والتوازن الجغرافي لهذا العنصر الهام من قواها العاملة، والتدابير المتخذة كجزء من عمليات الاختيار المستندة إلى الجدارة في تعيين الاستشاريين، التي اعتمدت في أغسطس/آب 2017. وتورد بالتفصيل التدابير الإضافية المتخذة لأجل تحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين في عملية التعيين تبعاً لتوجيهات المجلس.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

- ◀ إن اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة.

- 1- خلال الدورة الثامنة والخمسين بعد المائة للمجلس في ديسمبر/كانون الأول عام 2017، قام الأعضاء بـ "بتشجيع الإدارة على مراعاة الحاجة إلى التوازن الجغرافي في عملية تعيين الاستشاريين، بما يتسق مع التوزيع الجغرافي للموظفين، وذلك من أجل تنفيذ البرامج والأنشطة بفعالية أكبر، على أن تبقى بما يتفق مع التوزيع الجغرافي للموظفين، من أجل تنفيذ أكثر فعالية للبرامج والأنشطة، مع الإبقاء على الجدارة كمعيار أساسي للتعيين. وطلبوا إلى الأمانة تقديم وثيقة شاملة تبين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين إلى الدورة المقبلة للجنة المالية وتراعي النقاط التي أثارها المجلس في هذه الدورة".¹
- 2- وتعرض هذه الوثيقة جهود المنظمة لغرض تشكيل قوة عاملة تعكس التنوع الجغرافي لعضويتها، مع مواصلة اعتبار الجدارة معياراً أساسياً للتعيين.
- 3- وتوضح الوثيقة الاتجاهات الحالية في استخدام الاستشاريين في المنظمة، والتوازن الجغرافي لهذا العنصر الهام من القوى العاملة في المنظمة، والتدابير المتخذة كجزء من عمليات الاختيار المستندة إلى الجدارة في تعيين الاستشاريين التي اعتمدت في أغسطس/آب 2017.
- 4- وبناء على الطلب، فإن التدابير الإضافية التي اتخذت لتحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين في عملية التعيين تبعاً لتوجيهات المجلس، ترد بالتفصيل.

تعيين الاستشاريين في المنظمة

- 5- لا تزال المنظمة تعتمد على الاستشاريين لتنفيذ برنامج عملها في المواقع كافة. وبناء على ملاحظات التقييم المستقل للقدرات الفنية للمنظمة: "سُجِّلت زيادة ملحوظة (بنسبة 33 في المائة) في استخدام الموارد البشرية من غير الموظفين بتمويل من الحساب العام في الفترة 2014-2016، ما يعكس في جزء منه الاستخدام المرن للموارد التي تصبح متاحة جزئاً شغور الوظائف. وقد ساهم ذلك في زيادة مجموع القدرات الفنية الممولة من الحساب العام بمعدل 275 وظيفة أو بنسبة 15.3 في المائة بين عامي 2014 و2016.² وبوجه خاص، تُعزى هذه الزيادة إلى التعاقد مع استشاريين للقيام بالعمل الفني، الذي نما بنسبة 55.7 في المائة من 2014 إلى 2016.

بيانات عن استخدام الاستشاريين

- 6- جمعت المنظمة بيانات عن استخدام الاستشاريين لتحليل الوضع الحالي والاتجاهات في السنوات الأخيرة. وتتعلق البيانات قيد النظر على وجه الخصوص بالتمثيل الجغرافي والجنساني للاستشاريين.

¹ تقرير مجلس المنظمة، ديسمبر/كانون الأول 2017 - الوثيقة CL 158/REP

² التقييم المستقل للقدرات الفنية لمنظمة الأغذية والزراعة، الصفحة 10 في نسخة الإنكليزية،

http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/PermRep/files/FAO_Assessment_of_Technical_Capacity.pdf

7- وتبين الأرقام المتاحة أن جزءاً كبيراً من الاستشاريين ينتمي في الغالب إلى عدد محدود من البلدان الغربية.

الجدول الأول - نسبة الجنسيات العشر الأكبر عدداً للاستشاريين (استشاريون رسميون إقليميون)

2018 مايو/أيار	2017 30 يونيو/حزيران	2015 30 يونيو/حزيران	2013 30 يونيو/حزيران	
البرنامج العادي				
109	119	110	82	البلدان الممثلة
%46.7	%46.7	%48.7	%54.8	نسبة الجنسيات الخمس الأكبر عدداً (%)
%58.3	%56.6	%61.3	%67.3	نسبة الجنسيات العشر الأكبر عدداً (%)
721	999	739	449	المجموع
%46.3	%44.8	%43.7	%40.8	الإناث
محمل التمويل				
135	149	132	124	البلدان الممثلة
%44.14	% 44.87	% 46.65	% 50.38	نسبة الجنسيات الخمس الأكبر عدداً (%)
%56.22	% 56.17	% 60.16	% 62.31	نسبة الجنسيات العشر الأكبر عدداً (%)

8- بحسب البيانات المبينة أعلاه، فإن عدم التوازن الجغرافي يهدد بتقويض الطابع الدولي للمنظمة. وحتى لو كان موقع المكاتب كفيلاً لدرجة معينة بتحديد درجة تنوع القوى العاملة (بما أن الاستشاريين غالباً ما يتم تعيينهم على النطاق المحلي الذي يتوجب تقديم الخدمات فيه)، فهذا لا يبرر قلة التنوع على مستوى المنظمة ككل حيث أن خمس جنسيات تمثل حوالي 50 في المائة من محمل الاستشاريين في المنظمة.

سعي المنظمة إلى تحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين

9- لطالما اهتمت الدول الأعضاء بتعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن، بحسب ما تنص عليه المادة 101، الفقرة 3 من ميثاق الأمم المتحدة³. وتذكر مقدّمة قرار الجمعية العامة رقم 153 (ثانياً) الصادر في عام 1947 بأسباب مبدأ التوزيع الجغرافي:

10- "نظراً إلى طابعها الدولي، وبغية الحؤول دون الهيمنة غير الواجبة للممارسات الوطنية، على سياسات الأمانة وطرقها الإدارية أن تعكس وأن تستفيد إلى أقصى درجة من، ميزات مختلف الثقافات والمهارات الفنية لكافة الدول الأعضاء."

³ "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي."

11- وتتجلى المبادئ المذكورة أعلاه في سياسات المنظمة المتعلقة بالتمثيل الجغرافي للموظفين. وفي عام 2012 قامت وحدة التفتيش المشتركة باستعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/5)⁴ فوجدت أن الأجهزة الرئاسية لبعض المنظمات تطلب تعزيز التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين للخبراء الخارجيين، عن طريق اختيار الاستشاريين على أساس جغرافي أوسع وعبر النظر في تعيين عدد أكبر من النساء. وفي ضوء العدد الكبير من الخبراء الاستشاريين المستخدمين في المنظمات، سيكون من المهم تناول التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين لدى هذه الشريحة من القوى العاملة كذلك.

12- وبرز ذلك في التوصية 9 من هذا التقرير التي تنص على أنه "ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة إيلاء الاعتبار لمسألتي التنوع الجغرافي وتحقيق التوازن بين الجنسين في السياسات المتعلقة باستخدام الاستشاريين في منظماتهم والنهوض بهاتين المسألتين على نحو استباقي."

13- وفي يونيو/حزيران 2014، تبّلت مجلس المنظمة⁵ بأن أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، قد أيدوا ضرورة ضمان التوازن الجغرافي والجنساني عند اختيار الاستشاريين، على النحو الذي دعت إليه وحدة التفتيش المشتركة في التوصية 9. وفي الوقت نفسه، أكدت المنظمة دعمها القوي لجميع التوصيات الموضوعية الواردة في التقرير وأدرجتها في الخطوط التوجيهية للمنظمة حول تعيين الاستشاريين الصادرة في نوفمبر/تشرين الثاني 2013.

14- وُفّعت تقارير عن حالة التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين إلى لجنة المالية في دورتها السادسة والستين بعد المائة⁶ في مارس/آذار 2017، والدورة الثامنة والخمسين بعد المائة لمجلس المنظمة في ديسمبر/كانون الأول 2017.⁷

15- وتبّلت المجلس في ديسمبر/كانون الأول 2017 بالسياسة الجديدة لتعيين الاستشاريين وتقييمهم، فشجّع الإدارة على مراعاة الحاجة إلى التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين في عملية التعيين بما يتماشى مع التوزيع الجغرافي للموظفين، على أن تبقى الجدارة معياراً أساسياً في عملية التعيين⁸.

السياسة المعدلة لتعيين الاستشاريين وتقييمهم

16- في أغسطس/آب 2017، صدرت السياسة المنقحة لتعيين الاستشاريين وتقييمهم وعرضت على لجنة المالية في دورتها التاسعة والستين بعد المائة⁹. وأوضحت الوثيقة المقدمة إلى لجنة المالية أن استعراضاً للمراجعة الداخلية لمختلف

⁴ استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة - JIU/REP/2012/5، <http://undocs.org/JIU/REP/2012/5>

⁵ مجلس المنظمة، يونيو/حزيران 2014 - الوثيقة CL 149/INF/6

⁶ الوثيقة FC 166/9 Rev.1

⁷ http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_158/CL158_InfoNotes/MV463e-1Dec17.pdf

⁸ تقرير مجلس المنظمة، ديسمبر/كانون الأول 2017 - الوثيقة CL 158/REP

⁹ إدارة الموارد البشرية، نوفمبر/تشرين الثاني 2017 - الوثيقة FC 169/9

جوانب تعيين الاستشاريين والمشاركين في اتفاقية الخدمات الشخصية، قد أدى إلى تحديد عدد من أوجه القصور والممارسات السيئة التي وجب معالجتها.

17- ونتيجة لذلك، قدمت المنظمة سياسةً منقحةً لاستخدام الموارد البشرية من غير الموظفين بما يتماشى مع توصيات مكتب المفتش العام. وكان الغرض من التغييرات تبسيط وترشيد إجراءات اختيار الاستشاريين والمشاركين في اتفاقيات الخدمات الشخصية وتعيينهم.

18- وعلى سبيل المثال، أصبح تعيين الاستشاريين في المقر الرئيسي وفي المواقع الميدانية يستوجب الآن موافقة مزدوجة. فبهذه الطريقة، تضمن العملية المحسنة والأكثر شفافية تعيين ذوي الأهلية. وعلى الموافقة الأولى الصادرة عن المشرف المباشر على الاستشاري أن تُتبع بموافقة من المسؤول عن ميزانية الوحدة التنظيمية المعنية. وفي حال كان المشرف المباشر هو نفسه المسؤول عن الميزانية، فعندئذ يستوجب الأمر موافقة أعلى تصدر من المشرف على المسؤول عن الميزانية.

19- وتطبق هذه العملية المزدوجة كذلك على تقييم أداء الاستشاريين عند اختتام مهامهم، باستخدام تقارير تقييم الجودة. فمن شأن هذه التعديلات أن تحسّن ضمان الجودة إذ تحول دون التضارب وتعزز الإشراف المركزي.

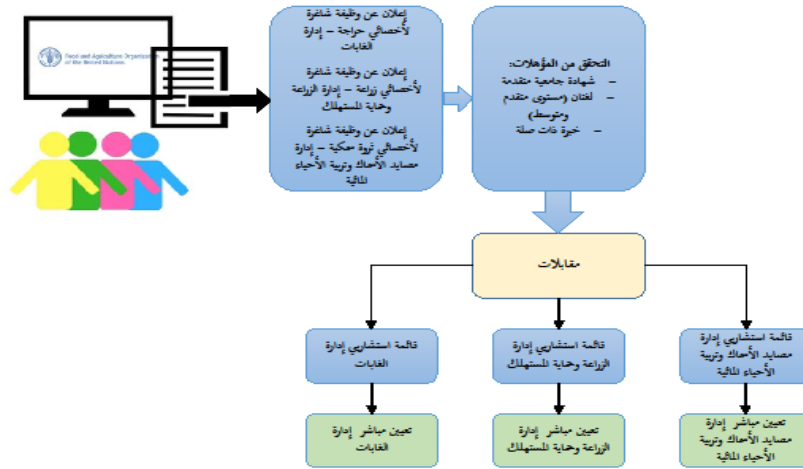
20- بموازاة ذلك، أفضت الخطوط التوجيهية المنقحة إلى تعزيز إجراءات التوظيف والاختيار، لضمان عمليات تنافسية واستخدام أفضل للكفاءات. وقد أدرجت المنظمة عملية أكثر اتساقاً وشفافية وصرامة للاستشاريين والمشاركين في اتفاقية الخدمات الشخصية، من أجل ضمان الحصول على قيمة مقابل المال في جميع الحالات، ولكي يكون استخدام الموارد المالية للمنظمة فعالاً وشفافاً. وترمي التغييرات أيضاً إلى تعزيز البحث عن خبراء حول العالم، وزيادة تنوع الأفراد الذين يتم تعيينهم وجودتهم، أي كان اختصاصهم.

21- وتتطلب عملية الاختيار المنقحة إصدار دعوات إبداء الاهتمام، تغطي المواصفات/مجالات الخبرة التي تتكرر الحاجة إليها/ لإدراج الأسماء في قوائم المنظمة للاستشاريين والمشاركين في اتفاقية الخدمات الشخصية على مستوى الإدارات والأقاليم والفرق الاستراتيجية.

22- ويتم التحقق من المرشحين من حيث خلفيتهم الأكاديمية، ومعرفتهم بلغات المنظمة وخبراتهم السابقة. وبعد ذلك، تُجري لجنة مخصصة مقابلات مع المرشحين المؤهلين، وتقدم تقريراً خطياً إلى مدير الوحدة التنظيمية المعنية للمصادقة على المرشحين المناسبين. ويُدرج المرشحون الذين تمت المصادقة عليهم من خلال هذه العملية، في قوائم المنظمة للاستشاريين والمشاركين في اتفاقية الخدمات الشخصية، فيتمكنون من تلقي عروض لأداء مهام في منظمة الأغذية والزراعة.

23- وبفضل هذه العملية، يمكن لمكاتب التوظيف أن تتعاقد مع مرشحين مناسبين، مباشرة من القوائم، بدون الحاجة إلى اتخاذ خطوات إضافية.

24- ويبين الشكل التوضيحي أدناه الخطوات الرئيسية لعملية الاختيار المنقحة وآلية عمل القوائم.



مبادئ تحسين التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين

25- بناء على الطلب الوارد خلال مناقشة هذه المسألة لدى مجلس المنظمة، والذي يقضي بمراعاة ضرورة توفير التوازن الجغرافي بالنسبة إلى الاستشاريين في عملية التعيين، تنظر المنظمة في العناصر التالية:

- الجدارة كمعيار أساسي في عملية التعيين، مع توسيع قاعدة الاستشاريين المحتملين الذين يستوفون الحد الأدنى من المتطلبات؛
- وضرة تجنب تعطيل المشاريع والبرامج، عن طريق إدخال ترتيبات مرنة مناسبة؛
- والتكلفة الأدنى والقيمة المضافة للموظفين المحليين في العديد من المشاريع، حيث تعدّ معرفة بيئة العمل المحلية أمراً أساسياً، لا سيما في سياق التعاون فيما بين بلدان الجنوب؛
- وتطبيق منهجية تتسق مع التوزيع الجغرافي للموظفين، على الاستشاريين الدوليين الذين يتم تعيينهم بتمويل من موارد الصندوق العام.

26- وتجدر الإشارة إلى أنّ الاستشاريين الممولين من البرنامج العادي يؤدون عملاً تقنياً للغاية، لا سيما على المستوى القطري، وهم يمثلون المنظمة ويؤدون دوراً رئيسياً في تنفيذ برنامج المنظمة.

التنفيذ

الجدارة كمعيار أساسي في عملية التعيين مع توسيع قاعدة الاستشاريين المحتملين الذين يستوفون الحد الأدنى من المتطلبات

27- كما ورد أعلاه، تعتبر الجدارة المعيار الأساسي في اختيار الاستشاريين وتعيينهم. وبشكل ذلك أحد التغييرات الرئيسية في الخطوط التوجيهية المنقحة الصادرة في عام 2017 والتي أدخلت عملية اختيار تنافسية إلزامية للاستشاريين.

28- وتبدأ العملية بإصدار إعلان عن الوظيفة الشاغرة ينبغي أن يصل إلى أكبر عدد ممكن من الأفراد من أجل إنشاء قوائم أكبر. وإن السياسة الناشطة لقوائم المرشحين تشكل عنصراً هاماً في تحسين كل من التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، حيث أنها ستوفر للمدراء مجموعة أكبر من المرشحين المؤهلين للاختيار منهم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال أساليب متنوعة، بما في ذلك التخطيط للاحتياجات من الاستشاريين قبل وقت كاف، للتمكن من توسيع نطاق الخدمات الاستشارية، واستكشاف طرق أكثر ابتكاراً للوصول إلى مرشحين من بلدان غير ممثلة على نطاق واسع.

29- وفي ما يتعلق بالوظائف الشاغرة التي لا تعجز عن اجتذاب الحد الأدنى من الطلبات من الدول غير الممثلة على نطاق واسع والبالغ 20 في المائة، يقترح تقديم تبرير خطّي من مدير التوظيف بشأن إجراءات الاتصال المباشرة التي تم اتخاذها لجذب مرشحين للوظيفة. وفي غياب مبررات قوية، يتم تمديد الإعلان عن الوظيفة الشاغرة أو يعاد الإعلان عنها.

30- كما ينبغي ضمان التوازن الجغرافي والجنساني في قوائم المرشحين الذين سيتم إجراء مقابلات معهم وفي القوائم المختصرة النهائية للمرشحين الموصى بهم للاختيار. سيكون النهج المعتمد مشابهاً للنهج الذي اتبعته الأمانة العامة للأمم المتحدة والموثق في التوجيه الإداري رقم ST/AI/2013/4 الصادر في عام 2013 الذي ينص على التالي "في كل مهمة، يبذل كل جهد معقول من أجل وضع قائمة مختصرة للنظر في ثلاثة مرشحين على الأقل من أوسع قاعدة جغرافية ممكنة".¹⁰

31- وبغية تنفيذ هذا النهج، تتألف القوائم المختصرة من ثلاثة إلى خمسة مرشحين مختارين من نطاق جغرافي واسع، على ألا يكون أكثر من مرشحين اثنين من بلد واحد، ووجود مرشح واحد على الأقل من بلد غير ممثل على نطاق واسع، إلا في حال تعذر تحديد مرشحين مؤهلين من بلدان غير ممثلة على نطاق واسع. ففي هذه الحالة الأخيرة، ينبغي إدراج تبرير في تقرير عملية اختيار المرشحين. ويجب أن تتضمن القوائم المختصرة مرشحة أنثى واحدة على الأقل.

¹⁰ الفقرة 4-3 من التعميم الإداري لأمانة الأمم المتحدة، الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد، الصادر في ديسمبر/كانون الأول 2013، الوثيقة رقم ST/AI/2013/4

ضرورة تجنب تعطيل المشاريع والبرامج، عن طريق إدخال ترتيبات مرنة مناسبة بما في ذلك ما يتعلق بلغات المنظمة

32- في فبراير/شباط 2018، أدخلت تحسينات أخرى على اختيار الاستشاريين. وتطبيقاً للسياسة، ينبغي للمنظمة أن تشارك في مجموعة واسعة من البرامج والمشاريع التي تنطوي على حقائق مختلفة للعمل ذات احتياجات ومتطلبات مختلفة. ولذلك نفذت المنظمة نهجاً مرناً خاصة في ما يتعلق بالمتطلبات اللغوية واستخدام المهام قصيرة الأجل.

33- وعلى وجه الخصوص، بالنسبة إلى الوظائف الاستشارية الممولة من المساهمات الطوعية، يمكن اعتماد مرونة أكبر بشأن الحد الأدنى من المتطلبات اللغوية، بحسب مقر العمل والمهام المحددة الواجب أداؤها. وأيضاً، بالنسبة إلى المشاريع الوطنية، يمكن اعتبار معرفة اللغات المحلية من المقومات المحبذة.

34- أما في ما يتعلق باستخدام المهام قصيرة الأجل للسماح للمنظمة بنشر الاستشاريين بمرونة أكبر، تلبية للطلبات العاجلة والأحداث غير المتوقعة، هناك إجراء سريع يسري على المهام التي تمتد لـ 100 يوم تقويمي كحد أقصى كل 12 شهراً.

انخفاض التكلفة والقيمة المضافة للموظفين المحليين لعدة مشاريع

35- ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لتوظيف استشاريين من بلدان الإقليم، لا سيما عندما تكون المعرفة بيئة العمل المحلية أساسية، وبخاصة في ما يتعلق بالتعاون في ما بين بلدان الجنوب. ويوضح الجدول أدناه، مستعيناً ببيانات شهر أبريل/نيسان 2018، أن هناك حاجة إلى بذل جهود إضافية لتوسيع قوائم الاستشاريين كي تشمل مواطني بلدان الأقاليم المعنية، وخاصة في المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ والمكتب الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا.

الجدول الثاني: النسبة المئوية من الاستشاريين الممولين من البرنامج العادي والذين يعملون في المكاتب الإقليمية

المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	المكتب الإقليمي	
المكتب الإقليمي للشرق الأدنى	المكتب الإقليمي للبحر الكاريبي	المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	المكتب الإقليمي لأفريقيا	
17	23	23	27	20	مجموع الاستشاريين
4	18	21	10	13	من الإقليم
23.5%	78.3%	91.3%	37.0%	65.0%	النسبة المئوية للاستشاريين من الإقليم

تطبيق منهجية متسقة مع التوزيع الجغرافي للموظفين

36- يتطلب تحقيق التوازن الجغرافي في تعيين الاستشاريين توازناً مائلاً أو أكبر في التنوع الجغرافي لقوائم المنظمة، لأنها تشكل مصدراً لاختيار المرشحين المحتملين للمهام التي يمولها البرنامج العادي والمساهمات الطوعية.

37- وقد بذلت المنظمة جهوداً كبيرة في الإعلان عن فرص للعقود الاستشارية على موقع المنظمة الإلكتروني ومن خلال الترويج على قنوات التواصل الاجتماعي، ما أنتج إلى إعلان أكثر من 400 دعوة للتعبير عن الاهتمام بالخدمات الاستشارية منذ أغسطس/آب 2017.

38- وإن قوائم المرشحين على مستوى الإدارات والأقاليم تخضع منذ إنشائها إلى الرصد المتواصل للتحقق من توازنها الجغرافي. وتتلقى الإدارات والمكاتب الإقليمية تقارير شهرية عن التوزيع الجغرافي لقوائمها، مع إرشادات لتحسين التوازن الجغرافي عند الحاجة.

39- ومنذ إدخال الخطوط التوجيهية الجديدة، أدت عمليات الاختيار ذات الصلة إلى إدراج 1 479 مرشحاً من 136 دولة في قوائم المنظمة (انظر الملحق 1). ويمكن الملاحظة أن جهود التوعية قد أتت نتائجها ولكن يجري التخطيط لبذل جهود إضافية، كتلك المذكورة أدناه:

- زيادة الاتصال والتوعية بإعلانات الوظائف الشاغرة عبر المكاتب الميدانية عامة، والمكاتب الإقليمية بوجه خاص؛
- والاجتماع مع ممثلي البلدان غير الممثلة على نطاق واسع، لمناقشة تحسين قنوات الاتصال؛
- ونشر إعلانات الشواغر في وسائل الإعلام المحلية المهنية أو المواقع الإلكترونية المتخصصة أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك نشرها لدى الشبكات المهنية في البلدان المعنية وبين الدول الأعضاء.

40- ومن شأن القوائم المنوعة جغرافياً، على صعيد تعيين الاستشاريين الممولين من البرنامج العادي، أن تتيح للمنظمة في سياق تطبيق السياسة العامة، إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي. وتستند السياسة، قدر الإمكان، إلى المبادئ والمنهجيات ذات الصلة التي وافق عليها المؤتمر¹¹ مع التعديلات اللازمة. ولا ينطبق هذا على الاستشاريين الممولين من حسابات الأمانات.

41- وفي حين أن منهجية التوزيع الجغرافي لوظائف البرنامج العادي تستند إلى عدد محدد من الوظائف الفنية الثابتة ووظائف الفئات الأعلى خلال فترة السنتين، فإن تطبيقها على مهام الاستشاريين، التي تكون قصيرة بطبيعتها وذات مدة مختلفة لكل منها، يتطلب تعديلات لمراعاة الوضع الديناميكي الذي يتطور مع الوقت، واللامركزي بطبيعته.

¹¹ قرار المؤتمر رقم 2003/15.

42- وفي هذا الصدد، وبما أن عدد وظائف البرنامج العادي الخاضعة للتمثيل الجغرافي في برنامج العمل والميزانية للفترة 2018-2019 يبلغ 1 298 وظيفة، وهو عدد فائض يناهز عدد العقود الاستشارية الممولة من البرنامج العادي في أي وقت (انظر الجدول الأول)، يُقترح تطبيق نطاقات التمثيل العادل نفسها على مهام الاستشاريين كذلك، مع تنفيذ رصد فصلي للبلدان الممثلة تمثيلاً زائداً وتوزيعه على الإدارات والمكاتب الإقليمية.

43- ومن خلال تطبيق المنهجية المذكورة أعلاه، بدءاً من 4 مايو/أيار 2018، سيتم اعتبار البلدان التالية ممثلة تمثيلاً زائداً: شيلي وكولومبيا وإيطاليا وإسبانيا وأوكرانيا.

44- ولحفظ التوازن الجغرافي أكثر، سيتم رصد المتوسط بين عدد الاستشاريين والجنسيات الممثلة على مستوى الإدارات والأقاليم في كل فصل. كما لن يعود من الممكن تعيين أشخاص إضافيين من بلد معين حالما يتخطى عدد الاستشاريين من هذا البلد الحد الأقصى للنطاق المتاح له بنسبة 30 في المائة.

المرفق الأول

عدد المرشحين المعتمدين لكل من قوائم المنظمة والتوازن الجغرافي ذي الصلة (مايو/أيار 2018)

عدد المرشحين	عدد البلدان الممثلة	عدد الاستشاريين	عدد البلدان الممثلة
الإدارة العليا	178	58	35
نائب المدير العام (العمليات)	82	35	28
نائب المدير العام (البرامج)	379	86	54
إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية	230	62	45
إدارة الزراعة وحماية المستهلك	157	54	18
إدارة المناخ والتنوع البيولوجي والأراضي والمياه	16	37	24
إدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية	82	33	18
إدارة الغابات	109	38	7
المكتب الإقليمي لأفريقيا	84	34	17
المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	92	46	19
المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى	51	37	17
المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	20	14	16
المكتب الإقليمي للشرق الأدنى	44	29	13
المجموع	*1479	136	109

* ترد أسماء بعض المرشحين في أكثر من قائمة.