



## الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد السابع لموارد الصندوق - الدورة الثالثة

روما، 5 - 7 يوليو/تموز 2005

### التوزيع الجغرافي لموظفي الصندوق

### والبرنامج المعزّز للموظفين المهنيين المزمّلين

#### أولاً - مقدمة

1 - في الدورة الثانية لهيئة المشاورات الخاصة بالتجديد السابع لموارد الصندوق، المعقودة يومي 21-22 أبريل/نيسان 2005، طلب الأعضاء تقريراً موجزاً عن سياسة التعيين في الصندوق فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للموظفين والبرنامج المعزّز للموظفين المهنيين المزمّلين.

#### ثانياً - التوزيع الجغرافي

2 - يرد مبدأ التوزيع الجغرافي في البند 8 (هـ) من المادة 6 من اتفاقية إنشاء الصندوق (انظر البنود ذات الصلة في ملحق هذه الوثيقة).

3 - تأخذ سياسة الموارد البشرية في الصندوق، التي اعتمدها المجلس التنفيذي في 9 سبتمبر/أيلول 2004، في الاعتبار ضرورة ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة التقنية والنزاهة المتاحة، ويتم ذلك من خلال ضمان التنافس بين المرشحين. ويسفر تعيين الموظفين الفنيين عن اختيار الفرد الذي يعتبر أفضل شخص للوظيفة المعنية، مع أخذ معيارَي التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في الحسبان.

4 - يعزز التوزيع الجغرافي تنوع الأفكار الذي يعتبر مكسباً للصندوق. ويسعى الصندوق جاهداً لضمان تمثيل أكبر عدد ممكن من الدول لما فيه مصلحة العالمية، وهو ملتزم بالعمل مع مراعاة التوازن بين الجنسين والتنوع مراعاةً صريحةً لتعزيز الابتكار والإبداع وحل المشاكل وأساليب العمل التي هي أكثر تعاوناً.

5 - يطبق الصندوق معيار التوزيع الجغرافي أثناء عملية الاختيار عندما يعتبر المرشحون على نفس المستوى من الجدارة. ومن شأن اقتراح الجدارة مع التوزيع الجغرافي أن يوفر التنوع الذي يمكن أن يساهم في أداء رسالة الصندوق.

6 - تتمشى سياسة الموارد البشرية في الصندوق مع مبادئ إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المالية الدولية الأخرى التي توجد لديها بيانات عامة بشأن التمايز بين الجنسين والتنوع. ولا يشكل تخصيص الحصص جزءاً من نهج الصندوق لتحقيق التوزيع الجغرافي.

7 - تشير المعلومات المقارنة التي تم الحصول عليها من لجنة الأمم المتحدة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة إلى ما يلي: (أ) لا توجد لدى برنامج الأغذية العالمي حصص رسمية لتخصيص التوزيع الجغرافي، لكنه يأخذ بسياسة التماس تمثيل جغرافي وتنوع في فئة الموظفين المهنيين، وحدد هدفاً مقداره 40% من البلدان النامية اقتصادياً؛ (ب) توجد لدى منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة منهجية للتوزيع الجغرافي تقوم على أساس السياسة التي تأخذ بها الأمم المتحدة (65% من الموظفين المهنيين لدى منظمة الأغذية والزراعة ينتمون إلى البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي).

8 - يبيّن الجدول التالي توزيع موظفي الصندوق بحسب الفئة وموطن الموظف، مبيّناً بحسب كون الموظف مواطناً في بلد عضو أو غير عضو في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في 31 ديسمبر/كانون الأول 2004. وفي تنفيذ معيار التوزيع الجغرافي يشكل عدد الوظائف في المستوى المهني - البالغ عددها 145 وظيفة، مقارنةً بمجموع الدول الأعضاء البالغ 164 دولة - تحدياً لإدارة الصندوق. أما وظائف الخدمة العامة البالغ عددها 171.5 وظيفة فيتم شغلها مما هو متوفر في السوق المحلية.

عدد الدول الأعضاء في الصندوق الممثلة	المجموع (%)	من بلد غير عضو في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (%)	من بلد عضو في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (%)	النوع
49	100	41	59	الفئة المهنية والفئات العليا الممولة من الميزانية العادية
99	100	51	49	الاستشاريون والموظفون المهنيون الممولون من موارد خارجة عن الميزانية وبموجب الفصل العاشر

9 - يستطلع الصندوق طرقاً جديدة وتكميلية لضمان التمثيل، كالإعلان في الصحف المحلية في جميع الأقاليم أو العمل مع وكالات التوظيف أو المؤسسات الاستشارية. ومن قبيل الإشارة يعلن الصندوق الآن في مجلة The Economist، ويبحث إعلانات الوظائف الشاغرة بالفاكس إلى أعضاء الهيئتين الرئاسيتين للصندوق، ويضع الإعلانات في المواقع الرسمية للصندوق والأمم المتحدة ومواقع أخرى على شبكة الإنترنت، ويبحث إعلانات إلى مؤسسات مالية دولية أخرى، وإلى لجنة الخدمة المدنية الدولية، والجامعات، وكليات التجارة، وفي قاعدة بيانات النساء المهنيات التابعة للجماعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية.

10 - ويرى الصندوق فرصاً في المستقبل القريب لانتشار جغرافي أوسع، بما في ذلك تعيين موظفين جدد محل 20 موظفاً في الفئة المهنية ينتظر أن يتقاعدوا في الفترة من 2005 إلى 2010. وينظر الصندوق إلى هذه الواقعة كفرصة للقيام بحملة تعيين نشطة.

### ثالثاً - تعميم التمايز بين الجنسين

11 - يؤمن الصندوق بقوة أن تأييد مبادرة تعميم التمايز بين الجنسين سيساعد على تحقيق رسالته الهامة وتحقيق أهدافه في سياق عمل بناء وابتكاري ومحترم. وفي 31 ديسمبر/كانون الأول 2004، كانت نسبة النساء في فئة الموظفين المهنيين 44 في المائة.

12 - يقوم مكتب الموارد البشرية بدور نشط في تأييد التدابير التي يمكن أن تعزز التحسينات المستمرة في هذا المجال. وقد تم بالفعل تسجيل عدد من المنجزات الهامة، هي:

(أ) يضم دليل إجراءات الموارد البشرية الجديد الآن سياسة لمنح إجازة أبوة، وإجازة روضة، والتوازن بين العمل ومتطلبات الحياة.

(ب) تم تنظيم حلقات عمل إلزامية بشأن التحرش لجميع موظفي الصندوق.

(ج) شارك ممثلون لفريق التمايز بين الجنسين في المشروع الرائد الذي نظّمته لجنة الخدمة المدنية الدولية في مجال تناسب الأجر مع الأداء، لتقديم مدخلات وتوصيات محددة، سعياً إلى تنفيذ النظام الجديد لتناسب الأجر مع الأداء.

(د) افتتح في موقع العمل مركز للرعاية النهارية لأطفال موظفي الصندوق الذين لا تتجاوز أعمارهم ثلاث سنوات.

### رابعاً - البرنامج المعزّز للموظفين المهنيين المزمّلين

13 - بدأ برنامج الموظفين المهنيين المزمّلين في عام 1978 ويعمل وفقاً لما نص عليه دليل إجراءات الموارد البشرية (انظر الملحق).

- 14 - عين الصندوق حتى الآن ما مجموعه 121 موظفاً مهنيًا مزاملاً، واحتفظ فيما بعد بـ 24 منهم (20%) كموظفين، وبـ 13 (10.7%) كاستشاريين و 14 (11.5%) كموظفين مهنيين مؤقتين. وذهب الموظفون المهنيون المزاملون الآخرون للعمل في وكالات أخرى للأمم المتحدة، ومنظمات غير حكومية، وأماكن أخرى.
- 15 - تكفلت بدفع رواتب هؤلاء الموظفين المهنيين المزاملين والمزايا المقدمة لهم الدول الأعضاء في القائمة ألف، حيث دفعت كل دولة تكاليف مواطنيها.<sup>1</sup>
- 16 - في عام 2004، كان 13 من الموظفين المهنيين المزاملين، البالغ عددهم 21، نساء (62%). وكانت هذه النسبة نتيجة مباشرة لعملية اختيار أجريت بعناية تهدف إلى إيجاد توازن بين الجنسين.
- 17 - فيما يتعلق بالإدارة الداخلية لهذا البرنامج، يخطط الصندوق لزيادة تعزيز التطوير المهني للموظفين المهنيين المزاملين. وأعطى مكتب الموارد البشرية دوراً رائداً في مراقبة تطوير كل موظف مهني مزامل، فهو يجمع البيانات الراجعة ويتصل على الفور مع المشرفين المباشرين بغية تعزيز الاتساق، في جميع الأوقات، مع أهداف برنامج الموظفين المهنيين المزاملين. ويجري هذا بواسطة سياسة "الباب المفتوح" وعقد اجتماعات منتظمة مع الموظفين المهنيين المزاملين جماعات وأفراداً لجمع بيانات راجعة عن التقدم المحرز، وإجراء المتابعة في حينها.
- 18 - ومما يدل على التزام الصندوق ببرنامج الموظفين المهنيين المزاملين وإدارته بعناية حقيقة أن عدداً من الموظفين المهنيين المزاملين السابقين يشغلون الآن وظائف إدارية رفيعة جداً ومناصب مديريين.
- 19 - كمبادرة جديدة هامة، تقترح إدارة الصندوق تنظيم برنامج للموظفين المهنيين المزاملين من بلدان ليست أعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بمستوى يعادل مستوى البرنامج في عام 2004 (21 موظفاً مهنيًا مزاملاً). وسيستمر هذا البرنامج المقترح على أساس تجريبي لمدة ثلاث سنوات.
- 20 - لتمويل هذا البرنامج، يُقترح أن ينشئ المجلس التنفيذي حساب أمانة متعدد الجهات المانحة، يؤمل أن تدفع فيه اشتراكات من بلدان أعضاء وغير أعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.
- 21 - سيكون في إمكان الموظفين المهنيين المزاملين في البرنامج الحالي والبرنامج المعزز، على حد سواء، أن يقدموا طلبات لشغل وظائف شاغرة ويمكن الاحتفاظ بهم بشرط توفر الوظائف، وأن يكون ذلك على أساس تنافسي مع المرشحين الخارجيين.
- 22 - إدارة الصندوق ملتزمة التزاماً تاماً بضمان التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين بين موظفي المنظمة. وسيعمل مكتب الموارد البشرية بنشاط، من خلال سياسة التعيين، لتحقيق هذه الغاية.

<sup>1</sup> تم في الماضي شمول بضعة مرشحين من البلدان النامية ببرنامج الموظفين المهنيين المزاملين، لكن هذه الممارسة أوقفت فيما بعد.

## ملءق

### مءءطفاء من اءءاقىة إءشاء الصنءوق الءولى للءءمىة الزراعىة وسىاسة الصنءوق وإءراءاءه فى مىءان الموارء البشرىة

#### أولاً - الءعىىن

#### ألف - الولاىة

1 - بناءً على البءء 8 (ء) من الماءة 6 من اءءاقىة إءشاء الصنءوق، "ىكون رئىس الصنءوق رئىساً لهىئة موظفى الصنءوق، وىكون مسؤولاً عن ءسىر أعمال الصنءوق، وءلك ءء إشراف وءوءىه مجلس المءافظىن والمجلس الءءفىءى. وىءولى رئىس الصنءوق ءءظىم هىئة الموظفىن كما وىءولى ءعىىن الموظفىن وفصلهم وفقاً للأنظمة الءى وىعءمءها المجلس الءءفىءى".

2 - ىنص البءء 8 (هـ) من الماءة 6 من اءءاقىة إءشاء الصنءوق على أن "ءراعى عند ءعىىن الموظفىن وءءءىء شروط الءءمة ضرورة ضمان أعلى مسءوىاء الكفاءة والمءءرة والنزاهة وأهمىة مراعاة مباءاً ءءوزىع الجغرافى العاءل".

#### باء - الاءءباراء القاءونىة

3 - إن عبارة "ءءوزىع الجغرافى العاءل" الوارءة فى الوءائى الأساسية للصنءوق لىسء أءاءىة المعنى، لا بالإشارة إلى الوءائى المءوفرة المءصلة بإنشاء الصنءوق، والنظام الءاءلى للصنءوق، وقرارات المءكمة الإءارىة لمنظمة العمل الءولىة، ومباءى القانون العامة، ولا بالإشارة إلى سىاساء معظم منظمات الأمم المءءة ووكالءها. وىقع معناه فى مكان ما على المءور بىن ءءوزىع الجغرافى الواسع النطاق، بمعنى إىءاء مزىج عاءل من الجنسىاء، ونظام ءمءىلى صارم ىءصل بالءموىل. وكانء ممارسة الصنءوق ءقوم على ءفسىر العبارة بأنها ءوازن ءمءىل الوطنى فى ملاك موظفىه المهنىىن العاءى الءاءل بلاءن منظمة ءءعاون وءءمىة فى المىءان الاقءصاءى وبىنها وبىن البلاءن الءى لىسء أعضاء فى المنظمة المءكورة. وءءوزىع الجغرافى العاءل، على أى ءال، وىعءبر من الناءىة القاءونىة، لأعراض ءعىىن الموظفىن (ومن الموءك لأعراض ءرقىءهم أىضاً)، بطبىعءه ءانوىاً بالنسبة إلى الكفاءة، وفقاً للنظام الءاءلى للصنءوق، وقرارات المءكمة الإءارىة لمنظمة العمل الءولىة، وسىاسة معظم منظمات الأمم المءءة ووكالءها. وءءورء سىاسة الصنءوق عبر السنىن للءوفىق بىن هءىن المءبلىن الأساسىىن: المءلب القاءونى فى ءعىىن الموظفىن، المءمءل فى إعطاء الأهمىة الرئىسىة للءءارة، وءاءة إلى ءعىىن الموظفىن على أساس ءمءىل الءول الأعضاء.

#### جىم - السىاسة

4 - فى 9 سبءمبر/أىلول 2004، أقر المجلس الءءفىءى سىاسة الموارء البشرىة. وىنص البءء 8 من هءة السىاسة على ما ىلى:

### ملحق

"1-8 أهم اعتبار في تعيين الموظفين هو الاهتمام بضرورة ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة التقنية والنزاهة<sup>2</sup>، وذلك بضمان توافر عنصر المنافسة بين المرشحين. وتؤدي إجراءات تعيين الموظفين الفنيين إلى اختيار الشخص الأفضل لشغل المنصب، مع مراعاة معايير التوزيع الجغرافي المتكافئ والتوازن بين الجنسين. ويعتقد الصندوق أن هذا التنوع يسهم في فعاليته وقوته الذهنية. ويكون قرار رئيس الصندوق فيما يتعلق بالتعيين قراراً نهائياً.

2-8 يعين الصندوق الموظفين والاستشاريين من الدول الأعضاء فقط.

3-8 يجب أن تتسم سياسات وإجراءات التوظيف والتعيين بالشفافية والاتساق ضماناً لتوفير الفرص المتكافئة للمتقدمين بطلبات لشغل المناصب الشاغرة.

4-8 تنفذ عمليات التوظيف والتعيين في الصندوق طبقاً لاتفاقية إنشاء الصندوق والإجراءات القائمة على أساس المنافسة المفتوحة والجدارة واحترام العناصر التالية:

(أ) الإعلان الكافي عن الوظيفة - الإعلان عن الوظائف الشاغرة لإتاحة الفرص الكافية للمرشحين المحتملين لتقديم طلبات التعيين؛

(ب) عدم التمييز - يكون اختيار المرشحين لإجراء مقابلات شخصية معهم اختياراً غير منحاز، وذلك باتباع عملية غير تمييزية ولا تحابي بلا داع أي مرشح بسبب الخلفية الإثنية أو الاجتماعية أو السياسية أو اللون أو الجنسية أو الدين أو العمر أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو حجم الأسرة أو الميول الجنسية؛

(ج) أعلى المستويات - تقييم المرشحين على أساس أعلى مستويات الكفاءة والنزاهة والخبرة المناسبة لتحقيق أهداف الصندوق."

### ثانياً - الموظفون المهنيون المزماملون

5 - أقيم برنامج الموظفين المهنيين المزماملين على أساس رعاية الدول الأعضاء لبعض مواطنيها الشبان من خريجي الجامعات، ليعملوا مدة تتراوح بين سنتين وثلاث سنوات لدى الصندوق في الفئة المهنية ( في الرتبة ف-1/ ف-2).

6 - عقد الصندوق اتفاقيات رعاية أو مذكرات تفاهم مع مختلف الدول الأعضاء.

7 - يوفر برنامج الموظفين المهنيين المزماملين تدريباً وخبرة أثناء العمل للشباب المهنيين الذين يودون العمل في المساعدة الإنمائية الدولية. ويصبح هؤلاء الشباب المهنيين المدربين، بعد إتمام مهام الموظف المهني المزمامل بنجاح، مستعدين لتقديم المساعدة الإنمائية في منظومة الأمم المتحدة أو للقيام بأنشطة إنمائية ثنائية.

<sup>2</sup> انظر البند 8 (هـ) من المادة 6 من اتفاقية إنشاء الصندوق.

ملحق

8 - يحدد الصندوق المجالات التي سيعين فيها الموظفون المهنيون المزماملون ويصوغ توصيفات الوظائف ذات الصلة لإحالتها إلى الدول الأعضاء الراحية. وتقوم الدولة العضو المعنية بتعيين واختيار الموظف المهني المزمامل على أساس تنافسي رفيع المستوى. وتقدم قائمة قصيرة بالمرشحين المختارين إلى الصندوق للنظر فيها وفي النهاية اختيار مرشحين منها.

9 - تشمل معايير الاختيار ما يلي:

- (i) يجب أن يكون المرشح دون سن الثانية والثلاثين؛
- (ii) يجب أن يكون المرشح حاصلاً على الدرجة الجامعية الأولى في موضوع ذي صلة؛
- (iii) يفضل أن يكون لديه خبرة ذات صلة؛
- (iv) معرفة اللغة الإنجليزية معرفة عملية مسألة أساسية؛ ويفضل أن تكون لديه معرفة بلغة أخرى من لغات الصندوق الرسمية - العربية أو الفرنسية أو الأسبانية - وربما تكون هذه المعرفة ضرورية، وذلك يتوقف على الإقليم الذي سيُعين فيه.

10 - بعد التعيين مباشرة، يتلقى الموظفون المهنيون المزماملون تدريباً توجيهياً داخلياً يتولى تنسيقه مكتب الموارد البشرية، ويكون مصمماً ليتناسب مع المجال الوظيفي للموظف المهني المزمامل.

11 - يعتبر الموظفون المهنيون المزماملون، أثناء فترة عملهم لدى الصندوق موظفين ويصبح الذين يتمون فترة تعيينهم كموظفين مهنيين مزماملين مؤهلين لتقديم طلبات توظيف طويل الأجل لدى الصندوق، بشرط أن يكون تعيينهم رهناً بعملية تعيين واختيار قائمة على المنافسة.