

Distr.: General
8 February 2021

Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي
لبرنامج الأمم المتحدة
للمستوطنات البشرية

UN HABITAT

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم

المتحدة للمستوطنات البشرية

الدورة الأولى لعام 2021

عبر الإنترنت، 7 و 8 نيسان/أبريل 2021

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت*

الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة، بما في ذلك تنفيذ

استراتيجية حشد الموارد وفقاً للخطة الاستراتيجية، واقتراح

بشأن التوازن الجغرافي والجنساني

ملاك موظفي برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية في 31 كانون الأول/ديسمبر
2020

تقرير المديرية التنفيذية

إضافة

معلومات التوظيف المستكملة والتوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين

أولاً - مقدمة

1 - طلب المجلس التنفيذي، في الفقرة 11 من مقرره 6/2020، الصادر في الدورة الثانية لعام 2020 التي عُقدت من 27 إلى 29 تشرين الأول/أكتوبر 2020، إلى المديرية التنفيذية أن تقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته الأولى لعام 2021 تقريراً شاملاً عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في البرنامج، بما في ذلك التقدم المحرز في تحقيق هدفه فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين في الوظائف الممولة من جميع مصادر التمويل. ويكمل هذا التقرير المعلومات الواردة في تقرير المديرية التنفيذية عن ملاك موظفي برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (HSP/EB.2021/2/Add.1).

ثانياً - التوزيع الجغرافي العادل

2 - من المفيد أن يشار هنا إلى ما يعنيه مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للدول الأعضاء وكيفية تطبيقه عملياً. ويمكن الاطلاع على استعراض لهذا المفهوم في الفقرات من 2 إلى 5 من الإضافة الملحقمة بتقرير المديرية التنفيذية عن ملاك موظفي موئل الأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 المتعلقة بالتوظيف والتوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين (HSP/EB.2020/3/Add.1)، التي عُرضت على المجلس التنفيذي في دورته الثانية لعام 2020.

ثالثاً - التكافؤ بين الجنسين

3 - يشير مصطلح "التكافؤ بين الجنسين" إلى المساواة في التمثيل بين المرأة والرجل، وفي هذه الحالة بين موظفي موئل الأمم المتحدة. وكان الهدف الأولي، الذي لم يتحقق، هو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في موظفي الفئة الفنية بحلول عام 2000. وعلى مر السنين، استُحدثت أحكام تشريعية وإجرائية في عملية التوظيف بهدف دعم تحقيق التكافؤ بين الجنسين، ولكن النجاح ظل متفاوتاً. ويمكن الاطلاع على بيان كامل للتعريف التشغيلي والإجراءات المتخذة في الفقرات 7 إلى 9 من الإضافة الملحقة بتقرير المديرية التنفيذية عن ملاك موظفي موئل الأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 بشأن التوظيف والتوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين (HSP/EB.2020/3/Add.1)، التي عُرضت على المجلس التنفيذي في دورته الثانية لعام 2020.

رابعاً - المعلومات المستكملة

4 - منذ صدور التحديث الأخير بشأن ملاك الموظفين، الذي قُدم إلى المجلس التنفيذي في دورته الثانية لعام 2020 في التقرير المتعلق بملاك الموظفين حتى 30 أيلول/سبتمبر 2020 (HSP/EB.2020/CRP.3)، تحسنت الحالة إلى حد ما بسبب التناقص الطبيعي لعدد الموظفين. وبُذلت جهود لتأمين تعيين موظفين جدد من المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً ولتحقيق التكافؤ بين الجنسين.

5 - ويرى الأمين العام الأهمية القصوى للتكافؤ بين الجنسين، ويسعى موئل الأمم المتحدة إلى الامتثال لتعليماته الأخيرة الرامية إلى كفالة التكافؤ على جميع المستويات. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، كان إجمالي ملاك موظفي موئل الأمم المتحدة 51 في المائة من النساء و49 في المائة من الرجال. وفي فئة موظفي فئة الخدمات العامة، كانت النسب 49 في المائة من الرجال و51 في المائة من النساء، وهو تحسن بنسبة نقطة مئوية لصالح الرجال منذ عام 2019. أما بالنسبة للموظفين من الفئة الفنية، فقد شكل الرجال 59 في المائة وشكلت النساء 41 في المائة من الموظفين. وقد حدث تحسن ملحوظ نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتب ف-2 وف-3 وف-4، حيث تشغل النساء 55 في المائة و47 في المائة و49 في المائة على التوالي. ولأن العدد الإجمالي للموظفين الفئيين في موئل الأمم المتحدة صغير نسبياً، فإن ترك شخص واحد لوظيفته قد يغير النسبة المئوية بمقدار يتراوح بين نقطة واحدة وثلاث نقاط مئوية.

6 - ولا تزال الصعوبة قائمة في المستويات العليا، لأن سن التقاعد هو 65 عاماً، ولا تزال المناصب العليا مجمدة إلى حد كبير. وقد بذلت المديرية التنفيذية، حيثما أمكن، كل جهد ممكن لتوظيف النساء من أجل ضمان قدر أكبر من التوازن بين الجنسين. ومع ذلك، وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، لم يحدث أي تغيير منذ عام 2019 في الرتبة ف-5، حيث لم تشكل النساء سوى 13 في المائة من العدد الإجمالي لموظفي تلك الرتبة. وفي الرتبة مد-1، حدث تحسن طفيف، حيث ارتفعت النسبة من 14 في المائة للنساء في عام 2019 إلى 17 في المائة في عام 2020. وعلى مستوى الرتبة مد-2، ومع مراعاة أن أحد المديرين الحاليين يشغل وظيفة مؤقتة، توجد وظيفتان فقط تشغل إحداهما امرأة. وبالمثل، فهناك أمين عام مساعد واحد ووكيلة واحدة للأمين العام.

7 - وبالنسبة للتوزيع الجغرافي، كان موئل الأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، استناداً إلى التحليلات والمعلومات التي قدمها مقر الأمم المتحدة، قريباً من المتوسط، حيث جاء تمثيل 57 في المائة من الدول الأعضاء ضمن النطاق المستصوب، و15 في المائة منها ممثلاً تمثيلاً زائداً، و17 في المائة ممثلاً تمثيلاً ناقصاً، في حين كان 11 في المائة من الدول الأعضاء دون تمثيل. ومن حيث الأعداد الفعلية، ومع مراعاة الملاك الكامل للموظفين وتشكيلة الموظفين في موئل الأمم المتحدة، تضم تشكيلة الموظفين حسب المنطقة التي ينتمون إليها 450 موظفاً لأفريقيا، و561 موظفاً لآسيا والمحيط الهادئ، و349 موظفاً لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ولدول أوروبا الغربية والدول الأخرى 1 497 موظفاً.

8 - ويمثل تخطيط الموارد البشرية أمراً أساسياً لضمان أن تصبح كل عملية توظيف فرصة لتنفيذ توجيهات الدول الأعضاء بشأن تحسين التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي. وفي الرتبة ف-5، جرى في عام 2020 التعيين لثلاث وظائف في المكتب الإقليمي لأفريقيا ولوظيفة واحدة في المكتب الإقليمي للدول العربية. ومنحت ثلاث وظائف لمتقدمات من النساء، كانت اثنتان منهن من بلدان الجنوب أيضاً. وفي هذا الصدد، أصدرت المديرية التنفيذية تعليمات إلى جميع المديرين المكلفين بالتعيين لاتخاذ تدابير لمناصرة تعيين المرشحات المؤهلات والمرشحات من بلدان الجنوب والبحث عن مرشحات من هذا القبيل من أجل دعم عملية توظيف تتسم بالشفافية والإنصاف.

9 - وبالإضافة إلى ذلك، ودعماً للالتزام الأمين العام بتحقيق التوزيع الجغرافي العادل وزيادة تنوع المجموعات الإقليمية، أصدر مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال استراتيجية التنوع الجغرافي في كانون الثاني/يناير 2020، وهي تهدف إلى زيادة تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في القوة العاملة في الأمانة العامة. وتقتصر الاستراتيجية المتعددة الأوجه خريطة طريق لتبسيط الجهود الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي داخل جميع كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة من خلال ثلاثة مسارات رئيسية: (أ) التوجيهات الداخلية والرسائل وأعمال الإرشاد والرصد وحملات التوعية التي تستهدف الإدارة العليا والعمليات على حد سواء، وتعزيز آلية المساءلة؛ (ب) أنشطة التوعية عبر الإنترنت وخارجها من خلال الأدوات والمنصات القائمة والمستجدة للترويج للوظائف وتحسين "صورة جهة العمل"؛ (ج) الاستفادة من معارف وخبرات وموارد الدول الأعضاء ومنظمات الأمم المتحدة الأخرى وشبكات المنظمات الدولية. فعلى سبيل المثال، يتضمن اتفاق كبار المديرين، الذي يمثل إطار الأمم المتحدة للمساءلة، هدفاً يتعلق بـ "التعيينات الجغرافية"، يُطلب بموجبه إلى جميع كبار المديرين تحقيق هدف تخصيص 50 في المائة من التعيينات للوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي لموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

10 - والهدف الأساسي لاستراتيجية التنوع الجغرافي هو ضمان وجود قوة عاملة أكثر تنوعاً وشمولاً، تُظهر القيم الأساسية التي تتمسك بها المنظمة. وسيعمل مكتب الموارد البشرية عن كثب مع جميع كيانات الأمم المتحدة لضمان أعلى معايير الكفاءة والجدارة والنزاهة خلال أي عملية تعيين، تمشياً مع المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

11 - وسيُقدم تقرير مستكمل يأخذ في الاعتبار الأنشطة الرئيسية للربع الأول من عام 2021، كورقة غرفة اجتماعات للدورة الأولى للمجلس التنفيذي لعام 2021، التي ستعقد يومي 7 و8 نيسان/أبريل 2021.