

المجلس التنفيذي
لبرنامج الأمم المتحدة
للمستوطنات البشرية

UN HABITAT

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم
المتحدة للمستوطنات البشرية

الدورة الأولى لعام 2020

نيروبي، 31 آذار/مارس - 2 نيسان/أبريل 2020
البند 9 من جدول الأعمال المؤقت*
الإجراءات التي يتخذها موئل الأمم المتحدة لمعالجة
أوجه عدم التوازن الجغرافي والجنساني في تشكيلة
موظفيه

ملاك موظفي برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

تقرير المديرية التنفيذية

إضافة

التوظيف والتوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين

أولاً - مقدمة

1- طلب المجلس التنفيذي، في الفقرة 6 من مقرره 2/2019، في اجتماعه الأول المستأنف المعقود في تشرين الثاني/نوفمبر 2019، إلى المديرية التنفيذية أن تقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته الأولى لعام 2020 تقريراً شاملاً عن الموارد البشرية، مع التركيز على التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في البرنامج، بما في ذلك التقدم المحرز في تحقيق هدفه المتعلق بالتكافؤ بين الجنسين في الوظائف الممولة من جميع مصادر التمويل. ويكمل هذا التقرير المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية الواردة في تقرير المديرية التنفيذية عن ملاك موظفي برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) بالموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (HSP/EB.2020/3).

ثانياً - التوزيع الجغرافي العادل

2- لما كان هذا التقرير يستجيب للطلب المقدم في المقرر 2/2019، فمن المفيد الإشارة إلى ما يعنيه مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للدول الأعضاء وكيفية تطبيقه عملياً. وفي تقرير الأمين العام المتعلق بإصلاح إدارة الموارد البشرية، والمعنون "التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي، وتقييم المسائل المتعلقة بالتغييرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي" (A/65/305/Add.2) يرد النص التالي:

كان تمثيل رعايا الدول الأعضاء في موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة شاغلاً هاماً لتلك الدول منذ بداية المنظمة. وينعكس هذا الشاغل في الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، التي تنظم اختيار الموظفين، وتتص على ما يلي:

”ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يُراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي“.

وأكد من جديد قرار الجمعية العامة الأول عن مسألة مبدأ التوزيع الجغرافي (القرار 153 (د-2) المؤرخ 15 تشرين الثاني/نوفمبر 1947) مبدأ تعيين الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن. وأشارت الفقرة الثالثة من ديباجة ذلك القرار طابع المنظمة الدولي، وأضافت أنه لتجنب طغيان الممارسات الوطنية، ينبغي للسياسات والأساليب الإدارية للأمانة العامة أن تعكس إمكانيات الثقافات والكفاءات التقنية المختلفة لجميع الدول الأعضاء وأن تستفيد منها إلى أقصى درجة.

وفي الفقرة 2 من القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام: (أ) بحث سياسة التعيين بغية تحسين التوزيع الجغرافي للوظائف في الإدارات المختلفة؛ و (ب) اتخاذ الخطوات اللازمة بغية تعيين موظفين من البلدان التي ليس لها بعد رعايا من بين موظفي الأمانة العامة؛ و(ج) اتخاذ جميع الخطوات العملية لكفالة تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين، بما في ذلك إصدار ما يلزم من القواعد والأنظمة التي يتطلبها الامتثال لمبادئ الميثاق.

وعملًا بنفس القرار، قدّم الأمين العام تقريراً معنوناً ”تكوين الأمانة العامة ومبدأ التوزيع الجغرافي“ (A/652)، ضمّنه المبادئ التي حددت سياسته في هذا الصدد⁽¹⁾.

والمفهوم المعرب عنه في الجملة الثانية من الفقرة 3، المادة 101، من الميثاق – ”من المهم أن يراعى في اختيار الموظفين أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي“ يمثل الأساس لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل. أما ما يشكل تحديد التوزيع الجغرافي العادل للأمانة العامة ووضع مقياس لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق هذا الهدف فقد جرى تناوله في عام 1948 من خلال تقديم مفهوم ”النطاقات المستصوبة“ للدول الأعضاء، استجابة لقرار الجمعية العامة 153 (د-2).

وطبقاً لهذا النظام، لا توزّع على الدول الأعضاء وظائف محددة، بل أنشأ النظام نطاقاً من الوظائف تمثل فيه كل دولة عضو تمثيلاً كافياً كمبدأ توجيهي لأولويات التوظيف. وأكد قرار الجمعية العامة 1559 (د-15) المؤرخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1960 نظام النطاقات المستصوبة، وربط مفهوم حالة التعيين الجغرافي للموظفين بمفهوم الوظائف الممولة من الميزانية المخصصة لهذا الغرض.

وحتى عام 1962، لم يُستخدم إلا عامل واحد لتحديد النطاقات المستصوبة: وهو عامل اشتراكات كل دولة عضو في الميزانية العادية للمنظمة. وأضاف قرار الجمعية العامة 1852 (د-17) المؤرخ 19 كانون الأول/ديسمبر 1962 عاملين آخرين: العضوية في الأمم المتحدة وعامل عدد سكان الدولة العضو.

ومن عام 1962 حتى عام 1988، تباينت أهمية، أو وزن، كل عامل وفقاً لقرارات الجمعية العامة المتتالية، ولكن كانت الأفضلية دائماً، وما زالت، تعطى لعامل الاشتراكات. وسيطرت وجهتا نظر رئيسيتان على المناقشات التي دارت بين الدول الأعضاء بشأن إدخال تغييرات على العوامل التي تحدد التوزيع الجغرافي العادل. وأرادت مجموعة من الدول الأعضاء، مكونة إلى حد كبير من البلدان النامية، إعطاء وزن أكبر لعامل العضوية، أو لعامل السكان بدلاً من ذلك، في حين أرادت مجموعة أخرى، مكونة في المقام الأول من الدول الأعضاء التي تدفع أنصبة مقررّة عالية، إبقاء الوزن الأكبر على عامل الاشتراكات.

(1) انظر A/652، الفقرات 7 إلى 9.

وفي القرار 206/41 جيم المؤرخ 11 كانون الأول/ديسمبر 1986، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم حسابات مستكملة للنطاقات المستصوبة لجميع الدول الأعضاء. أخذاً في الاعتبار، في جملة أمور. معايير من قبيل: (أ) استصواب أن يكون رقم الأساس للحسابات مرتبطاً بالعدد الفعلي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛ و(ب) والاتجاه نحو تحقيق التعادل بين عاملي العضوية والاشتراكات؛ و(ج) والتوزيع المباشر للوظائف الخاضعة لعامل السكان بنسبة عدد سكان كل دولة عضو؛ و(د) وضرورة توخي المرونة صعوداً وهبوطاً من نقطة الوسط في النطاقات المستصوبة. وأسفر ذلك عن اتخاذ القرار 220/42 ألف المؤرخ 21 كانون الأول/ديسمبر 1987 القاضي ببدء تطبيق النظام الحالي للنطاقات المستصوبة اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 1988.

وفي القرار 220/42 ألف، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضع النطاقات المستصوبة، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 1988، على أساس المعايير التالية:

(أ) أن يكون رقم الأساس للحسابات، بصورة مبدئية، 2 700 وظيفة؛

(ب) أن يشكل وزن عامل العضوية 40 في المائة من رقم الأساس؛

(ج) أن يرتبط عامل السكان، الذي سيعطي وزناً بنسبة 5 في المائة، ارتباطاً مباشراً بعدد السكان في الدول الأعضاء، وتوزع الوظائف الخاضعة لهذا العامل بين الدول الأعضاء بنسبة عدد سكانها؛

(د) أن يقوم عامل الاشتراكات على أساس توزيع الوظائف المتبقية فيما بين الدول الأعضاء بنسبة الأنصبة المقررة؛

(هـ) أن يقوم الحدان الأعلى والأدنى لكل نطاق على أساس هامش مرونة نسبته 15 في المائة صعوداً أو هبوطاً من نقطة وسط النطاق المستصوب، دون أن يقل الحد الأدنى للنطاق عن 4,8 وظائف صعوداً أو هبوطاً، وألا يقل الحد الأعلى للنطاق عن 14 وظيفة؛

(و) أن يعدّل رقم الأساس كلما زاد أو نقص العدد الفعلي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بمعدل 100، مع الحفاظ على أوزان العوامل الثلاثة.

ومنذ عام 1988، ظل نظام المعايير الأساسية لتحديد النطاقات المستصوبة بدون تغيير. وما زال وزن العوامل المأخوذة في الاعتبار للتوزيع الجغرافي للوظائف عند 55 في المائة للاشتراكات، و40 في المائة للعضوية، و5 في المائة للسكان.

3- ويعرف الأمر الإداري ST/AI/2010/3 المتعلق بنظام اختيار الموظفين المركز الجغرافي بأنه المركز الممنوح لموظفي الفئة الفنية وما فوقها عن التعيين الأولي لفترة سنة واحدة أو أكثر في وظيفة خاضعة "للتوزيع الجغرافي العادل" ولتطبيق نظام النطاقات المستصوبة، أي في وظيفة من وظائف الفئة الفنية أو ما فوقها في الأمانة العامة، ممولة من الميزانية العادية (باستثناء وظائف اللغات حتى الرتبة ف-5).

4- والموظفون الذين يعينون في وظائف لها مركز جغرافي هم الذين يعينهم الأمين العام لمدة سنة واحدة على الأقل في وظائف ممولة من الميزانية العادية للأمم المتحدة في الفئة الفنية وما فوقها في إطار نظام النطاقات المستصوبة.

5- وقد قُدمت المعايير المشار إليها في قرار الجمعية العامة 220/42 ألف آخر مرة إلى الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام 2018 لاستعراضها والتعليق عليها، إلى جانب مجموعات من العوامل لإعادة تقييم كيفية تطبيق مبدأ "التوزيع الجغرافي العادل" على ملاك موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/73/372/Add.3). وحتى الآن، لم تتخذ الدول الأعضاء أي قرار بتغيير الأحكام المنصوص عليها في القرار 220/42 ألف المؤرخ 21 كانون الأول/ديسمبر 1987.

ثالثاً - التكافؤ بين الجنسين

6- يشير مصطلح "التكافؤ بين الجنسين" إلى المساواة في التمثيل بين المرأة والرجل، وفي هذه الحالة بين موظفي الأمم المتحدة. وكان الهدف الأولي، الذي لم يتحقق، هو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في موظفي الفئة الفنية بحلول عام 2000. وعلى مر السنين، استُحدثت عدة أحكام تشريعية وإجرائية لعملية التوظيف بهدف دعم تحقيق التكافؤ بين الجنسين، ولكن النجاح فيها ظل متفاوتاً.

7- وقد التزم الأمين العام الحالي للأمم المتحدة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد بحلول نهاية فترة ولايته الحالية البالغة خمس سنوات في عام 2022. وأدى دوراً فعالاً في اعتماد استراتيجية على نطاق نظام الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين كوثيقة من وثائق السياسة العامة في تشرين الأول/أكتوبر 2017⁽²⁾. وبالإضافة إلى ذلك، استحدثت عدداً من التدابير في الأمانة العامة للأمم المتحدة بهدف زيادة عدد الموظفين المؤهلات في الأمانة العامة. وتوفر هذه المبادرات التوجيه العام لموئل الأمم المتحدة وغيره من كيانات الأمم المتحدة.

8- ويلتزم موئل الأمم المتحدة ببذل جهود مدروسة لزيادة اهتمام شبكات المتخصصات في مجال المستوطنات البشرية بعمله وبتعميم جميع إعلانات الوظائف الفنية الشاغرة على تلك الشبكات. وسيعيد موئل الأمم المتحدة تقييم طرائق مشاركة منسقات الشؤون الجنسانية في عملية التوظيف بغية تعزيزها.

9- وسيقيم موئل الأمم المتحدة وظائف الموظفين الفنيات، ولا سيما في الرتبتين ف-3 وف-4، بغية إيجاد سبل خبراتهن المهنية لإعدادهن لأداء مهام ووظائف أعلى رتبة. وسيجري الاضطلاع بهذه الأنشطة مع إيلاء الاعتبار الواجب للتطلعات المهنية للزملاء الذكور العاملين في تلك المستويات.

رابعاً - التوظيف

10- هناك ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر تأثيراً كبيراً على قدرة موئل الأمم المتحدة على معالجة جوانب عدم التكافؤ الجغرافية والجنسانية:

(أ) التشكيلة الحالية للموظفين، ومدة عملهم بعقودهم الوظيفية، ودورانهم، ونقاعدهم، وهي تؤثر جميعها على التعيين في الوظائف القائمة؛

(ب) إمكانية إنشاء وظائف إضافية، الأمر الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بتوافر التمويل لإنشاء الوظائف والإعلان عنها؛

(ج) وفيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين، نسبة المتقدمات إلى الوظائف المعلن عنها، التي بلغ متوسطها خلال السنوات الأخيرة نحو 30 في المائة من مجموع المتقدمين.

11- ومنذ بداية تشرين الثاني/نوفمبر 2019، أُعلن عن خمس وظائف من الفئة الفنية. وكانت ثلاثة منها إعلانات عن وظائف مؤقتة شاغرة، شُغلت اثنتان منها (إحداهما شغلها مرشح والأخرى شغلها مرشحة). وسُئِلت في نهاية كانون الثاني/يناير الوظيفتان الشاغرتان العاديتان، وهما وظيفتان للمشاريع. وتشمل الوظائف العليا التي شُغلت مؤخراً على أساس مؤقت لدعم عملية إعادة الهيكلة ووظيفة المدير بالنيابة لشعبة الاستراتيجية والتخطيط والمعارف والدعوة والاتصالات (مكتب العلاقات الخارجية سابقاً)، وشغلها مرشحة، ووظيفة المدير بالنيابة لشعبة الإدارة والمشورة والامتثال (شعبة الإدارة والعمليات سابقاً)، وشغلها مرشح. وقد أُعلن عن منصب رئيس الديوان في وقت سابق من تشرين الأول/أكتوبر، وهو في المراحل النهائية من التعيين.

12- ولا تخضع التعيينات المؤقتة لمبدأ "التوزيع الجغرافي العادل" (انظر الفقرة 5 أعلاه). والوظائف التي شُغلت على أساس مؤقت ستشغل تدريجياً بعقود أطول أجلاً عن طريق عمليات التوظيف الموحدة.

(2) https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf

13- وسيعمل موئل الأمم المتحدة مع مكتب الموارد البشرية في مقر الأمم المتحدة ومع المجلس التنفيذي لكفالة تعميم إعلانات الوظائف الشاغرة على أوسع نطاق ممكن من أجل اجتذاب طائفة واسعة من المرشحين والمرشحات المؤهلين تأهيلاً مناسباً من أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء. وكذلك ستنفذ حملة إعلامية تكفل نشر إعلانات الوظائف الشاغرة على شبكات المتخصصين في المستوطنات البشرية، مع التركيز بوجه خاص على تعميمها على شبكات المتخصصات في هذا المجال.
