

Distr.: General
11 January 2022

Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي
لبرنامج الأمم المتحدة
للمستوطنات البشرية

UN HABITAT

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم
المتحدة للمستوطنات البشرية
الدورة الأولى لعام 2022
نيروبي، 29-31 آذار/مارس 2022
البند 4 من جدول الأعمال المؤقت*

الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة، بما في ذلك
تنفيذ استراتيجية حشد الموارد وفقاً للخطة الاستراتيجية
للفترة 2020-2023 والإجراءات التي يتخذها موئل
الأمم المتحدة لمعالجة أوجه عدم التوازن الجغرافي
والجنساني في تشكيلة موظفيه

التوظيف والتوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين

تقرير المديرية التنفيذية

أولاً - مقدمة

1- قرر المجلس التنفيذي، بموجب الفقرة 9 من مقرره 8/2021، في دورته الثانية لعام 2021، المعقودة في يومي 15 و16 تشرين الثاني/نوفمبر 2021، أن يشمل جدول أعمال الدورة الأولى لعام 2022 الإجراءات التي يتخذها برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية لمعالجة أوجه عدم التوازن الجغرافي والجنساني في تشكيلة موظفيه. ويغطي هذا التقرير التمثيل الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين في البرنامج، بما في ذلك التقدم المحرز في تحقيق هدفه المتعلق بالتكافؤ بين الجنسين بالنسبة للوظائف الممولة من جميع مصادر التمويل. ويكمل التقرير المعلومات الواردة في تقرير المديرية التنفيذية عن ملاك موظفي برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (HSP/EB.2022/2/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 2-5 من الإضافة الملحققة 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 قُدمت إلى 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 سرد كامل للتعريف التشغيلي في الفقرات من 7 إلى 9 من الإضافة الملحقه 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 قُدمت إلى 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 2021 في التقرير المتعلق بملاك موظفي برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية حتى 31 تموز/يوليه 2021 (HSP/EB.2021/13/Add.2)، ظلت الحالة مستقرة. ويتواصل بذل الجهود 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 2021، كان إجمالي ملاك موظفي موئل الأمم المتحدة 52 في المائة من الرجال و48 في المائة من النساء. وفي فئة موظفي فئة الخدمات العامة، كان إجمالي ملاك الموظفين 49 في المائة من الرجال و51 في المائة من النساء.

6- وفيما يتعلق بالموظفين الفنيين، تبلغ النسبة حالياً 63 في المائة من النساء إلى 37 في المائة من الرجال في الرتبة ف-2، و49 في المائة من النساء إلى 51 في المائة من الرجال في الرتبة ف-3، و54 في المائة من النساء إلى 46 في المائة من الرجال في الرتبة ف-4، و10 في المائة من النساء إلى 90 في المائة من الرجال في الرتبة ف-5. وفي الرتبة مد-1، تبلغ النسبة 13 في المائة من النساء إلى 87 في المائة من الرجال، وهناك مساواة بين الجنسين في الرتبة مد-2، ورتبة الأمين العام المساعد، ورتبة وكيل الأمين العام. وعموماً، هناك 46 في المائة من النساء إلى 54 في المائة من الرجال في رتبة المستوى الفني.

7- وفي عام 2021، بذلت المديرية التنفيذية جهوداً متضافرة لتحسين التكافؤ بين الجنسين، حيث اختارت ثلاث نساء لشغل وظائف برتبة ف-5 وواحدة لوظيفة برتبة مد-1. وللأسف، رفضت جميع المرشحات المعنيات التعيينات. وفي حالة قبولهن لهذه التعيينات، لكان التوازن بين الجنسين في الرتبة ف-5 والرتبة مد-1 قد تحسن تحسناً كبيراً.

8- وبالنسبة للتوزيع الجغرافي، كان موئل الأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، استناداً إلى التحليلات والمعلومات التي قدمها مقر الأمم المتحدة، قريباً من المتوسط، حيث جاء تمثيل 25 في المائة من الدول الأعضاء ضمن النطاق المستصوب، و57 في المائة منها ممثلاً تمثيلاً زائداً، و9 في المائة ممثلاً تمثيلاً ناقصاً، في حين كان 9 في المائة من الدول الأعضاء دون تمثيل. ومن حيث العدد، هناك 148 موظفاً من أفريقيا، و51 من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، و17 من أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و4 من أوروبا الشرقية، و93 من دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

9- ويمثل تخطيط الموارد البشرية أمراً أساسياً لضمان أن تصبح كل عملية توظيف فرصة لتنفيذ توجيهات الدول الأعضاء بشأن تحسين التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي. وأصدرت المديرية التنفيذية تعليمات إلى جميع المديرين المكلفين بالتعيين لاتخاذ تدابير لمناصرة تعيين المرشحات المؤهلات والمرشحات من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان غير الممثلة من أجل دعم عملية توظيف تتسم بالشفافية والإنصاف.

10- ويجري اتخاذ الإجراءات التالية لتحسين عملية التوظيف:

- (أ) تدعو الأمانة الدول الأعضاء، داخل منظومة الأمم المتحدة ومع المنظمات الشريكة، إلى توسيع نطاق مجموعة المرشحين؛
- (ب) تقدم الأمانة التدريب للمديرين المكلفين بالتعيين لتوعيتهم بالحاجة إلى تحسين الإنتاجية عن طريق تنويع القوى العاملة؛
- (ج) تتخذ الأمانة تدابير لتبسيط العلاقة مع مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، الذي يقدم خدمات دعم الموارد البشرية، لتجنب الازدواجية، وتشجيع أوجه الكفاءة وتحسين الرصد؛
- (د) تشارك الأمانة في معارض فرص العمل لبناء مجموعة من المرشحين وتحسين قائمة المرشحين النهائيين؛
- (هـ) يتصل مكتب المدير التنفيذي، فيما يتعلق بالإعلان عن الوظائف الشاغرة على مستوى الرتبة ف-5 وما فوق، بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومكتب التنسيق الإنمائي للمساعدة في توزيع إعلانات على شبكات المرشحين المؤهلين؛
- (و) يلتزم المدير التنفيذي المشورة من مكتب الأمين العام فيما يتعلق بالمرشحين الذكور الذين يُختارون لشغل الوظائف الشاغرة في الرتبة ف-5 وما فوق، ويقدم للمكتب الوثائق المتعلقة بالإعلان عن هذه الوظائف، وإجراءات الإدراج في القائمة المختصرة والطويلة، وعملية الخضوع للاختبار الخطي والمقابلة الشخصية، وشرح مفصل للاختيار الذي تم؛
- (ز) يتعين على جميع المديرين المكلفين بالتعيين ضمان أن يتم وضع قائمة مختصرة بعدد متساو من الرجال والنساء المرشحين في قائمة مختصرة وأن يتم إجراء مقابلة شخصية معهم.
- 11- وسيُقدم تقرير مستكمل يأخذ في الاعتبار أنشطة الموارد البشرية حتى 28 شباط/فبراير 2022، كورقة غرفة اجتماعات في الدورة الأولى للمجلس التنفيذي لعام 2022.