



Distr.: General
12 September 2022

Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية

UN HABITAT

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم
المتحدة للمستوطنات البشرية
الدورة الثانية لعام 2022

نيروبي، 21-23 تشرين الثاني/نوفمبر 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 6 من مقرره 3/2022، في دورته الأولى لعام 2022، المعقودة من 29 إلى 31 آذار/مارس 2022، أن يشمل جدول أعمال الدورة الثانية لعام 2022 الإجراءات التي يتخذها برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) 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 موئل الأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (HSP/EB.2022/2/Add.3).

ثانياً- التوزيع الجغرافي العادل

2- من المفيد الإشارة 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 الملحقة 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 فيها ظل متفاوتاً. ويمكن الاطلاع على سرد كامل للتعريف التشغيلي في الفقرات من 7 إلى 9 من الإضافة الملحقة 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 - معلومات مستكملة

4- ظلت الحالة مستقرة 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 في 31 تموز/يوليه 2021 (HSP/EB.2021/13/Add.2). 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؛ وتسعى الأمانة إلى الامتثال لتعليماته الأخيرة الرامية إلى كفالة التكافؤ على جميع المستويات. وفي 31 آب/أغسطس 2022، كان إجمالي ملاك موظفي موئل الأمم المتحدة يتألف من 47 في المائة من الرجال و53 في المائة من النساء. وفي فئة موظفي فئة الخدمات العامة، كان إجمالي ملاك الموظفين 36 في المائة من الرجال و64 في المائة من النساء.

6- وفيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية، تبلغ النسبة حالياً 69 في المائة من النساء إلى 31 في المائة من الرجال في الرتبة ف-2، و53 في المائة من النساء إلى 47 في المائة من الرجال في الرتبة ف-3، و54 في المائة من النساء إلى 46 في المائة من الرجال في الرتبة ف-4، و17 في المائة من النساء إلى 83 في المائة من الرجال في الرتبة ف-5. وفي الرتبة مد-1، تبلغ النسبة 14 في المائة من النساء إلى 86 في المائة من الرجال. وفي الرتبة مد-2، هناك رجل واحد فقط، ولا توجد أي امرأة، ولا يوجد أحد برتبة أمين عام مساعد، ولا توجد سوى امرأة واحدة برتبة وكيل أمين عام. وعموماً، هناك 48 في المائة من النساء و52 في المائة من الرجال في الفئة الفنية.

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 آب/أغسطس 2022، استناداً إلى التحليلات والمعلومات التي قدمها مقر الأمم المتحدة، قريباً من المتوسط، حيث جاء تمثيل 52 في المائة من الدول الأعضاء ضمن النطاق المستصوب، و16 في المائة منها ممثلاً تمثيلاً زائداً، و21 في المائة ممثلاً تمثيلاً ناقصاً، في حين كان 11 في المائة من الدول الأعضاء دون تمثيل. ومن حيث العدد، هناك 151 موظفاً من أفريقيا، و54 من آسيا والمحيط الهادئ، و15 من أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و6 من أوروبا الشرقية، و86 من دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

9- ويمثل تخطيط الموارد البشرية أمراً أساسياً لضمان أن تصبح كل عملية توظيف فرصة لتطبيق 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) تبذل الأمانة جهود الدعوة لدى الدول الأعضاء، وداخل منظومة الأمم المتحدة ولدى المنظمات الشريكة، لتوسيع 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 المقبولين؛
- (هـ) يتصل مكتب المديرية التنفيذية، فيما يتعلق بالإعلان عن الوظائف الشاغرة على مستوى الرتبة ف-5 وما فوق، بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ومكتب التنسيق الإنمائي للمساعدة في توزيع إعلانات على شبكات المرشحين المؤهلين؛
- (و) تلتزم المديرية التنفيذية المشورة من مكتب الأمين العام فيما يتعلق بالمرشحين الذكور الذين يُختارون لشغل الوظائف الشاغرة في الرتبة ف-5 وما فوق، وتقدم للمكتب الوثائق المتعلقة بالإعلان عن هذه الوظائف، وإجراءات الإدراج في القائمة الطويلة والمختصرة، وعملية الخضوع للاختبار الخطي والمقابلة الشخصية، وشرح مفصل للاختيار الذي تم؛
- (ز) يتعين على جميع المديرين المكلفين بالتعيين ضمان تساوي عدد المرشحين من الرجال والنساء الذين يوضعون في القائمة المختصرة وتُجرى مقابلة شخصية معهم.
- 11- وسيرد تقرير مستكمل يأخذ في الاعتبار أنشطة الموارد البشرية حتى 20 أيلول/سبتمبر 2022، كورقة غرفة اجتماعات في الدورة الثانية للمجلس التنفيذي لعام 2022.