

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة
للمستوطنات البشرية

الدورة الثالثة لعام 2023

نيروبي، 28 و30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023
البند 4 من جدول الأعمال المؤقت*

الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة، بما في ذلك تنفيذ استراتيجية
تعبئة الموارد وفقاً للخطة الاستراتيجية للفترة 2020-2025 : تقرير
عن نموذج القابلية للتوسع المحدد التكاليف بالكامل 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- يتضمن هذا التقرير معلومات عن التوظيف تتصل بالتمثيل الجغرافي العادل والتوازن الجنساني في
البرنامج، وهو استكمال لأحدث تقرير عن المسألة نفسها⁽¹⁾.

ثانياً- التوزيع الجغرافي العادل

2- يظل موئل الأمم المتحدة ملتزماً بالتوزيع الجغرافي العادل على نطاق واسع بين الموظفين، على النحو
المنصوص عليه في المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، التي تنص على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين
وفي تحديد شروط خدمتهم أن يُراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة
والنزاهة. ومن المهم أن يُراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي"، ووفقاً لاستراتيجية
الأمانة العامة للأمم المتحدة لتعزيز التنوع الجغرافي⁽²⁾.

* HSP/EB.2023/10

(1) HSP/EB.2022/15/Add.2

(2) يمكن الاطلاع عليها في موقع un.org على الإنترنت: OHR Geographical Diversity Strategy_EN_0.pdf

ثالثاً - تكافؤ الجنسين

3- يظل موئل الأمم المتحدة ملتزماً بتكافؤ الجنسين، على النحو المنصوص عليه في المادة 8 من ميثاق الأمم المتحدة⁽³⁾، التي تنص على أنه "لا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحدّ بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية"، ووفقاً لاستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي وضعتها الأمانة العامة للأمم المتحدة⁽⁴⁾.

رابعاً - معلومات مستكملة

4- بموجب نظام النطاقات المستصوبة للأمانة العامة للأمم المتحدة، كان تمثيل الدول الأعضاء في 30 حزيران/يونيه 2023 بهذا الشكل، حيث بلغت نسبة الدول الأعضاء الممثلة بين موظفي موئل الأمم المتحدة ضمن النطاق المرغوب فيه 54 في المائة، ونسبة الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً 15 في المائة، ونسبة الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً 20 في المائة، ونسبة الدول غير الممثلة 11 في المائة. ومن بين موظفي موئل الأمم المتحدة البالغ عددهم 305 موظفين، يوجد 145 موظفاً من أفريقيا، و83 موظفاً من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، و51 موظفاً من مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ، و14 موظفاً من مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و12 موظفاً من مجموعة دول أوروبا الشرقية.

5- وفي 30 حزيران/يونيه 2023، كانت نسبة 52 في المائة من الموظفين من الإناث و48 في المائة منهم من الذكور في الفئة الفنية والفئات العليا لموظفي موئل الأمم المتحدة. وفي فئتي الموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي فئة الخدمات العامة، كانت نسبة الإناث 68 في المائة ونسبة الذكور 32 في المائة.

6- وفيما يلي التوزيع حسب نوع الجنس في الفئة الفنية والفئات العليا: تبلغ نسبة الإناث 57 في المائة ونسبة الذكور 43 في المائة من الموظفين في الرتبة ف-2؛ وتبلغ نسبة الإناث 56 في المائة ونسبة الذكور 44 في المائة من الموظفين في الرتبة ف-3؛ ويوجد شبه تكافؤ في الرتبة ف-4، حيث تبلغ نسبة الإناث 49 في المائة ونسبة الذكور 51 في المائة من الموظفين. وثمة مجال للتحسين في الرتبة ف-5، حيث تبلغ نسبة الإناث 23 في المائة ونسبة الذكور 77 في المائة من الموظفين، أما في الرتبة مد-1 فتبلغ نسبة الإناث 22 في المائة ونسبة الذكور 78 في المائة من الموظفين. والموظفان اللذان يشغلان الرتبة مد-2 ورتبة الأمين العام المساعد هما من الذكور، دون أي تمثيل أنثوي، أما رتبة وكيل الأمين العام فتشغلها امرأة، وهي أيضاً المديرية التنفيذية.

7- وفي العام الماضي، بذلت المديرية التنفيذية جهداً متسقاً لتعزيز تكافؤ الجنسين، وأدى ذلك إلى تعيين مرشحتين برتبة ف-5 ومرشحتين برتبة مد-1.

8- وتخطيط القوى العاملة أمر أساسي لضمان أن تصبح كل عملية توظيف فرصة لاتباع إرشادات الدول الأعضاء بشأن تحسين التوازن الجنساني والتوازن الجغرافي. وأصدرت المديرية التنفيذية تعليمات إلى جميع مديري التوظيف باتخاذ تدابير للبحث عن مرشحات مؤهلات ومرشحي ومرشحات من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان غير الممثلة، ولتيسير توظيفهم.

9- ويتخذ موئل الأمم المتحدة الإجراءات التالية لتعزيز فعالية عملية التوظيف من حيث التوازن الجنساني والتنوع الجغرافي:

(أ) تبذل الأمانة جهود الدعوة لدى الدول الأعضاء، وداخل منظومة الأمم المتحدة ولدى المنظمات الشريكة، لتوسيع نطاق كتلة المرشحين؛

(3) ميثاق الأمم المتحدة.

(4) يمكن الاطلاع عليها في موقع un.org على الإنترنت: [gender_parity_strategy_october_2017.pdf](https://www.un.org/genderparity_strategy_october_2017.pdf).

- (ب) ولتوسيع كتلة المرشحين، تمارس الأمانة أنشطة توعية مختلفة، بما في ذلك المشاركة في معارض فرص العمل؛
- (ج) وفيما يتصل بالوظائف الشاغرة في الرتبة ف-5 وما فوقها، تعمل الأمانة مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ومكتب التنسيق الإنمائي لكفالة إرسال إعلانات الوظائف الشاغرة إلى شبكات المرشحات المؤهلات المرشحين المؤهلين في تلك الكيانات؛
- (د) وتطلب المديرية التنفيذية المشورة من المكتب التنفيذي للأمين العام فيما يخص اختيار المرشحين الذكور في الرتبة ف-5 وما فوقها؛
- (هـ) وتقدم الأمانة التدريب للمديرين المكلفين بالتعيين لضمان توعيتهم بالحاجة إلى تنوع القوة العاملة؛
- (و) ويجب على جميع المديرين المكلفين بالتعيين أن يضمنوا، قدر الإمكان، وضع عدد متساوٍ من المرشحين الإناث والذكور في القائمة المختصرة وإجراء مقابلة عمل معهم؛
- (ز) وتقوم الأمانة، بالشراكة مع مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، باستعراض طرق أداء العمل من أجل تجنب الازدواجية وتشجيع الكفاءة وتحسين الرصد.