



المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة  
للمستوطنات البشرية

الدورة الأولى لعام 2024

نيروبي، 6-8 أيار/مايو 2024

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت\*

الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة، بما في ذلك تنفيذ استراتيجية حشد الموارد وفقاً للخطة الاستراتيجية للفترة 2020-2025 والإجراءات التي يتخذها برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مونل الأمم المتحدة) لمعالجة أوجه عدم التوازن الجغرافي والجنساني في تشكيلة موظفيه

التوظيف والتوزيع الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين

تقرير المديرية التنفيذية

أولاً- مقدمة

1- يتضمن هذا التقرير معلومات ذات صلة بالتوظيف وتتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل والتوازن الجنساني في برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مونل الأمم المتحدة)، ومعلومات مستكملة مقدمة في أحدث تقرير عن هذه المسألة<sup>(1)</sup>، ويكمله تقرير التوظيف لمونل الأمم المتحدة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023<sup>(2)</sup>.

ثانياً- التوزيع الجغرافي العادل

2- يظل مونل 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 المقدرّة والكفاءة والنزاهة. ومن المهم أن يُراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي"، ووفقاً [لإستراتيجية الأمانة العامة للأمم المتحدة لتعزيز التنوع الجغرافي](#)<sup>(3)</sup>.

\* HSP/EB.2024/1

(1) HSP/EB.2023/11/Add.2

(2) HSP/EB.2024/INF/3

(3) 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، 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<sup>(4)</sup>.

## رابعاً - معلومات مستكملة

4- بموجب نظام النطاقات المستصوبة للأمانة العامة للأمم المتحدة، كان تمثيل الدول الأعضاء في 31 كانون الأول/ديسمبر 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 144 موظفاً من أفريقيا، و84 موظفاً من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، و49 موظفاً من مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ، و18 موظفاً من مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و10 موظفين من مجموعة دول أوروبا الشرقية.

5- وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، كانت نسبة 47 في المائة من الموظفين من الإناث و53 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 59 في المائة ونسبة الذكور 41 في المائة.

6- وفيما يلي التوزيع حسب نوع الجنس في الفئة الفنية والفئات العليا: تبلغ نسبة الإناث 55 في المائة ونسبة الذكور 45 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 47 في المائة ونسبة الذكور 53 في المائة من الموظفين. ورغم حدوث بعض التحسن فإنه في الرتبة ف-5 والرتبة مد-1 ما يزال هناك الكثير من العمل الواجب القيام به. وتبلغ نسبة الإناث 26 في المائة ونسبة الذكور 74 في المائة من الموظفين في الرتبة ف-5، أما في الرتبة مد-1 فتبلغ نسبة الإناث 30 في المائة ونسبة الذكور 70 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 عام 2023، بذلت المديرية التنفيذية جهداً متسقاً لتعزيز تكافؤ الجنسين، وأدى ذلك إلى تعيين مرشحة برتبة ف-5 (وهو التعيين الوحيد من نوعه في تلك السنة) ومرشحتين برتبة مد-1 (من بين ثلاثة تعيينات في تلك السنة).

8- إن تخطيط 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 للتأهيل 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.

(4) يمكن الاطلاع عليها في موقع un.org على الإنترنت: [gender\\_parity\\_strategy\\_october\\_2017.pdf](https://www.un.org/gender/gender_parity_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 والمرشحين 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.