

Document: EB 2021/135/R.21
Agenda: 12(a)
Date: 31 March 2022
Distribution: Public
Original: English

A



استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: التقرير السنوي

مذكرة إلى ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

Deirdre Mc Grenra

مديرة

مكتب الحوكمة المؤسسية

والعلاقات مع الدول الأعضاء

رقم الهاتف: +39 06 5459 2374

البريد الإلكتروني: gb@ifad.org

الأسئلة التقنية:

Guoqi Wu

نائب الرئيس المساعد

دائرة خدمات المنظمة

رقم الهاتف: +39 06 5459 2880

البريد الإلكتروني: g.wu@ifad.org

Candida Sansone

مديرة بالإنابة

شعبة الموارد البشرية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2434

البريد الإلكتروني: c.sansone@ifad.org

Saadia Imad

رئيسة وحدة إدارة المواهب

رقم الهاتف: +39 06 5459 2628

البريد الإلكتروني: s.imad@ifad.org

المجلس التنفيذي - الدورة الخامسة والثلاثون بعد المائة

روما، 25-27 أبريل/نيسان 2021

للاستعراض

جدول المحتويات

ii	موجز تنفيذي
1	أولاً- معلومات أساسية
1	ثانياً- تحديث بشأن التقدم المحرز
1	ألف- المرحلتان الأولى والثانية (الفصل الرابع من عام 2021 والفصل الأول من عام 2022)
2	باء- مناصرو التنوع والإنصاف والشمول
2	جيم- المقارنة المعيارية مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية
3	ثالثاً- مؤشرات الأداء الرئيسية – النتائج والتحليل
4	ألف- مؤشرات الحصائل الجنسانية
7	باء- مؤشرات الحصائل المتعلقة بالقدرات
8	جيم- مؤشرات الحصائل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي
9	رابعاً- الاستنتاج

موجز تنفيذي

- 1- وافق المجلس التنفيذي على استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق في ديسمبر/كانون الأول 2021. وبدأ تنفيذ الاستراتيجية وفقا لنهج من ثلاث مراحل على النحو المبين أدناه. وامتثالا للقسم سابعا من الاستراتيجية، يجب على إدارة الصندوق أن تقدم تقريرا سنويا وتحديثا إلى المجلس التنفيذي في أبريل/نيسان من كل عام، ابتداء من عام 2022. ولذا، فإن الهدف من هذا التقرير السنوي هو تقديم تحديث عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق، لا سيما فيما يتعلق بالمرحلتين الأولى (2021) والثانية (2022) من خطة التنفيذ.
- 2- وعقد الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، منذ إنشائه في عام 2021، أربعة اجتماعات بالإضافة إلى العديد من المشاورات الإلكترونية. ومن الآن فصاعدا، يُتوقع عقد اجتماعات الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول كل فصل على الأقل، عندما يُدعى مناصرو التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق إلى تعزيز التنسيق وتبادل المعرفة في الصندوق.
- 3- وفي هذا الصدد، بدأ الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، بعد اعتماد الاختصاصات لمناصري التنوع والإنصاف والشمول، في تحديد وترشيح هذه الشخصيات. ودعا الفريق العامل رؤساء الدوائر في الصندوق إلى تحديد الموظفين المناسبين على مستوى المقر وكذلك على المستوى الإقليمي/القطري. وجمعت قائمة من مناصري التنوع والإنصاف والشمول، بتمثيل مكثف من حيث الدور والرتبة والعمر والجنسية والموقع، بما يتماشى مع التزامات الصندوق المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول.
- 4- وبعد الموافقة على الاستراتيجية، أجرى الصندوق مقارنة معيارية لاستراتيجية التنوع والإنصاف والشمول لديه مع كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة. وتمثلت الحصائل الرئيسية لهذه المشاورات في ضرورة إنشاء مجموعة فرعية من المؤشرات المصنفة بالإضافة إلى مؤشرات رفيعة المستوى بشأن نوع الجنس، والجنسية، وفئة الموظفين.
- 5- وأظهرت المشاورات المعيارية أيضا أن الصندوق في الطليعة، نظرا إلى اعتماده نهجا رسميا بشأن التنوع والإنصاف والشمول من خلال إطار معتمد في شكل استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق. وهذا يؤكد على النهج الرائد الذي يتبعه الصندوق، وهو مثال للكيانات الأخرى المهتمة بتعزيز وتحقيق التنوع والإنصاف والشمول.
- 6- وأخيرا، نصح الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول سجل أداء مؤشرات الأداء الرئيسية، في ضوء التعليقات الواردة من المجلس التنفيذي خلال دورته في ديسمبر/كانون الأول 2021. وألقى قسم النتائج والتحليل الضوء على توقعات واعدة لمعظم المؤشرات. وكشف التوزيع المفصل أيضا عن مجالات حاسمة لمواصلة تحليلات وتدخلات الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، وتحديدًا فيما يتعلق بالتوزيع الجنساني حسب فئة الموظفين والموقع. وسيلزم أن تحقق الإجراءات اللاحقة توازنا بين ضمان بقاء التوظيف تنافسيا من جهة، وإدماج التزامات التنوع والإنصاف والشمول من جهة أخرى.

أولاً- معلومات أساسية

- 1- تدعم مبادئ التنوع والإنصاف والشمول القيم الأساسية للصندوق المتمثلة في النزاهة والاحترام والمهنية والتركيز على النتائج، بالإضافة إلى رؤيته ورسالته. فهي تعكس الأهمية الأساسية التي يوليها الصندوق لتوظيف قوى عاملة متنوعة ومنصفة وشاملة. وبالإضافة إلى ذلك، تعد مبادئ التنوع والإنصاف والشمول محركاً أساسياً للابتكار وعاملاً تمكينياً للانتعاش والقدرة على الصمود في وجه المخاطر والركود: وتشير الأبحاث إلى أن المنظمات المتنوعة، لا سيما تلك التي يكون فيها التنوع مدفوعاً بالقيادة المؤسسية، من الأرجح أن تتفوق على الكيانات غير المتنوعة.¹ وعلاوة على ذلك، تمثل القوى العاملة المتنوعة والمنصفة والشمولية عاملاً قوياً لجذب المواهب والاحتفاظ بها.
- 2- وفيما يخص الصندوق تحديداً، فإن الالتزام بمبادئ التنوع والإنصاف والشمول وتحقيقها من شأنهما الإقرار بالطبيعة المتنوعة لأعضاء الصندوق والقوى العاملة فيه، والمساعدة على خدمة المستفيدين من الصندوق وتلبية احتياجاتهم على نحو أفضل، وبالتالي زيادة أثر عمل الصندوق إلى أقصى حد.
- 3- وقد وافق المجلس التنفيذي على استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في ديسمبر/كانون الأول 2021. وكانت هذه الاستراتيجية نتيجة لعملية تشاور شاملة بين إدارة الصندوق وموظفيه، وكيانات الأمم المتحدة الأخرى، والمؤسسات المالية الدولية، والدول الأعضاء.
- 4- وستنفذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول وفقاً لنهج من ثلاث مراحل، على النحو المبين أدناه. وامتثالاً للقيم سابعاً من استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول، ستقدم إدارة الصندوق تقريراً سنوياً وتحديثاً إلى المجلس التنفيذي في أبريل/نيسان من كل عام، ابتداءً من عام 2022. ولذا، فإن الهدف من هذا التقرير هو تقديم تحديث عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق، لا سيما فيما يتعلق بالمرحلتين الأولى (2021) والثانية (2022) من خطة التنفيذ.

ثانياً- تحديث بشأن التقدم المحرز

ألف- المرحلتان الأولى والثانية (الفصل الرابع من عام 2021 والفصل الأول من عام 2022)

- 5- وضع الصندوق الأساس اللازم للمرحلة الأولى في الفصل الرابع من عام 2021. ونتيجة لذلك، أحرز تقدم كبير في المرحلتين الأولى والثانية بحلول وقت إعداد هذه الوثيقة.
- 6- وحتى الآن، عُقدت أربعة اجتماعات للفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول برئاسة نائب الرئيس المساعد لدائرة خدمات المنظمة منذ أن بدأ الفريق عمله في الفصل الثاني من عام 2021. ولتعزيز التنسيق وتبادل المعرفة عبر الصندوق، ستعقد اجتماعات الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول كل فصل على الأقل لرصد تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول وتجميع النتائج المحققة من الفصول السابقة. وخلال هذه الاجتماعات، يمكن أيضاً دعوة مناصري التنوع والإنصاف والشمول لدى الصندوق إلى تبادل خبراتهم، والإشارة إلى التقدم العام المحرز في المقر الرئيسي وفي الأقاليم/البلدان، والإبلاغ عن التحديات ومجالات التحسين، ونقل أي تعقيبات ترد من الزملاء. وسيُقدّم الفريق العامل نتائج إدارة التنفيذية بانتظام - وهو ما من شأنه أن يضمن استمرار مشاركة جميع أعضاء اللجنة مشاركة كاملة في مناصرة مبادئ التنوع والإنصاف والشمول على نطاق المنظمة.

¹ دراسة Sundiatu Dixon-Fyle، و Vivian Hunt، و Kevin Dolan، و Sara Prince، «Diversity Wins: How Inclusion Matters»، McKinsey and Company، مايو/أيار 2020.

- 7- ومن أجل اتباع نهج أكثر تكاملاً، وتماشياً مع التزام الصندوق بتهيئة بيئة عمل خالية من جميع أشكال التحرش والتمييز، ومع سياسة عدم التسامح إطلاقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، يجري إعداد اتفاق للمديرين والإدارة العليا. وسيؤكد ذلك على واجباتهم ومسؤولياتهم في هذا الصدد.²
- 8- ويلتزم الصندوق أيضاً باستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، ويقدم تقارير منتظمة عن التقدم المحرز في تنفيذها بموجب إطار المساواة الخاص بالكيانات منذ عام 2020.

باء- مناصرو التنوع والإنصاف والشمول

- 9- بدأت عملية تطوير دور مناصري التنوع والإنصاف والشمول وترشيحاتهم في نوفمبر/تشرين الثاني 2021. ودعا الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول رؤساء الدوائر في الصندوق إلى تحديد الموظفين القادرين على العمل بصفقتهم مناصرين للتنوع والإنصاف والشمول في المقر وعلى المستويات الإقليمية/القطرية.
- 10- وجرى التشديد على التمثيل الواسع لفئات الموظفين (الموظفون الفنيون الوطنيون، وموظفو الفئة الفنية الدولية، وموظفو الخدمات العامة). وأعدت قائمة تضم 14 مناصراً للتنوع والإنصاف والشمول، بتمثيل مكثف من حيث الدور والرتبة والسن والجنسية والموقع، بما يتماشى مع التزامات الصندوق المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول.
- 11- ونتيجة للمناقشات المستفيضة، اعتمد الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول الاختصاصات لمناصري التنوع والإنصاف والشمول (انظر الذيل الثالث). وستتضمن الخطوات التالية التعيين الرسمي لمناصري التنوع والإنصاف والشمول والتخطيط لعقد جلسة توعية في الفصل الثاني من عام 2022. وفي المرحلة المقبلة، سيصمم الصندوق أيضاً دورة تدريبية مخصصة لمناصري التنوع والإنصاف والشمول.

جيم- المقارنة المعيارية مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية

- 12- على النحو المبين في استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول، يُضطلع بالمقارنة المعيارية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى، وهو ما أدى إلى إنشاء سجل أداء لمؤشرات الأداء الرئيسية (قُدمت إلى المجلس التنفيذي في ديسمبر/كانون الأول 2021). وفي حين أن الاستراتيجية تنطبق على الموظفين وغير الموظفين على حد سواء، ناقش الفريق العامل بالتفصيل مؤشرات الأداء الرئيسية المتصلة بالتنوع ووافق على إبلاغ على مستوى الموظفين عموماً نتيجة للمقارنة المعيارية مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية.
- 13- وبعد الموافقة على استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول وبما يتماشى مع الأنشطة المحددة في المرحلة الأولى من خطة التنفيذ، تواصل الصندوق مع كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة (مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) لمعرفة طرق تتبع الوكالات الأخرى لمؤشرات الأداء الرئيسية وتحديد أدوار الشخصيات المناصرة للتنوع والإنصاف والشمول على غرار مناصري التنوع والإنصاف والشمول لدى الصندوق.
- 14- وعموماً، أبرزت النتائج الرئيسية لهذه العملية الحاجة ليست فقط إلى إنشاء مؤشرات أداء رئيسية رفيعة المستوى لأغراض الرصد والإبلاغ فحسب، بل وأيضاً إلى إنشاء مجموعة فرعية من المؤشرات المصنفة الإضافية، بما في ذلك بشأن نوع الجنس والجنسية وفئة الموظفين. وجاء ذلك استجابة لتوصيات الدول الأعضاء المقدمة أثناء دورة المجلس التنفيذي في ديسمبر/كانون الأول 2021.
- 15- وكشفت المشاورات أيضاً أن الصندوق يضطلع بدور ريادي في اعتماد نهج رسمي بشأن التنوع والإنصاف والشمول، من خلال استراتيجيته المخصصة. وبالإضافة إلى ذلك، يعتبر الصندوق أيضاً منظمة رائدة في تعيين مناصري التنوع والإنصاف والشمول لتعزيز خطة التنوع والإنصاف والشمول على مستوى المقر وكذلك على

² يرد هذا الاتفاق أيضاً في خطة العمل بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها للفترة 2022-2023.

المستوى الإقليمي/القطري. والواقع أنه، باستثناء مؤسسة مالية دولية واحدة لديها مناصرون للتنوع والشمول، لا توجد شخصيات محددة من هذا القبيل في كيانات أخرى. وفي الحالات القليلة التي توجد فيها أدوار مماثلة تقريبا، ترتبط هذه الأدوار بنوع معين من التنوع (على سبيل المثال نوع الجنس، والإعاقة). وهذا يؤكد على ريادة نهج الصندوق في هذا المجال.

ثالثا- مؤشرات الأداء الرئيسية – النتائج والتحليل

16- نصح الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول مؤشرات الأداء الرئيسية التي صيغت في البداية في ضوء التعليقات الواردة من المجلس التنفيذي خلال دورته المنعقدة في ديسمبر/كانون الأول 2021 (تُدرج في الذيل الأول سجل الأداء الأصلي لمؤشرات الأداء الرئيسية، وسجل الأداء المنقح لمؤشرات الأداء الرئيسية، والمؤشرات المصنفة). وفي هذا الصدد، يجري حاليا تقسيم مؤشر الحصيلة 4 بشأن التمثيل الجغرافي إلى هدفين لهما إطاران زمنيان مختلفان (2025 و2030).

17- وعلاوة على ذلك، من أجل تيسير الرصد والإبلاغ عن التقدم المحرز، تُحلل البيانات المصنفة لمؤشر الحصيلة 1 (تمثيل المرأة في الرتب العليا)؛ ومؤشر الحصيلة 2 (التكافؤ بين الجنسين في جميع الرتب)؛ ومؤشر النتيجة 4 (زيادة تمثيل بلدان القائمتين بآء وجم) ويجري الإبلاغ عنها أدناه. وتراعي هذه المؤشرات جميع موظفي الصندوق العاملين في المقر وفي الميدان)، بما في ذلك التعيينات القصيرة الأجل والمحددة المدة والتعيينات المستمرة وغير المحددة المدة. ويُبلغ عن الأفراد الذي يحملون عقود لغير الموظفين بصورة منفصلة.

18- وفي حين أن البيانات المصنفة للموظفين الفنيين المبتدئين قد أدرجت بالفعل في التحليل، فمن المهم ملاحظة أن الموظفين الفنيين المبتدئين، وفي بعض الحالات، المتدربين، يعرضون على الصندوق نتيجة لترتيبات ثنائية مع الدول الأعضاء والمؤسسات التعليمية. وبالنظر إلى ذلك، ليس للصندوق أي سيطرة على ضمان التمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين في هذه الفئات. وعلى النحو المبين في الماضي، يشجع الصندوق الدول الأعضاء على رعاية المتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين من بلدان القائمتين بآء وجم من أجل تعزيز التنوع. وفي حالة الاستشاريين، ومع زيادة اللامركزية وفرص العمل عن بعد، يأمل الصندوق في اجتذاب قدر أكبر من التنوع في هذه الفئة أيضا.

19- وبالنظر إلى أن الصندوق سيقدم تحديثات سنوية إلى المجلس التنفيذي بشأن هذه المؤشرات بالذات، سيكون من الممكن رصد التقدم المحرز بدءا من عام 2023 وما بعده، مع اعتبار عام 2022 بمثابة خط الأساس. وبالإضافة إلى ذلك، وفي الحالات التي أبلغت فيها البيانات نفسها في التحديث السابق للمجلس التنفيذي بشأن التنوع في الصندوق³ في أبريل/نيسان 2021⁴، ستُقدم بيانات عام 2021 لبيان التقدم المحرز منذ ذلك الحين.

20- وبالنسبة للنتائج والتحليلات التالية، يُبلغ عن البيانات الواردة في الرسوم البيانية اعتبارا من 1 يناير/كانون الثاني من العام قيد النظر، ما لم يُذكر خلاف ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، فقد اعتمدت التعاريف التالية:⁵

(أ) **مجموع القوى العاملة:** جميع فئات الموظفين المُعيَّنين بعقود محددة المدة، وبعقود مستمرة وغير محددة المدة، والموظفون بعقود قصيرة الأجل، والموظفون الفنيون المبتدئون، وغير الموظفين.

(ب) **الموظفون بعقود محددة المدة:** جميع فئات الموظفين المُعيَّنين بعقود محددة المدة، وبعقود مستمرة وغير محددة المدة، باستثناء الموظفين الفنيين المبتدئين.

³ التنوع في الصندوق (EB 2021/132/R.4).

⁴ تُعزى الاختلافات الطفيفة في البيانات المبلغ عنها لعام 2021 إلى التعديلات في عدد الموظفين في الوظائف الممولة من التمويل التكميلي.

⁵ الاستثناءات: الموظفون بعقود متزامنة، والموظفون في كيانات مُستضافة، وحاملو عقود الخدمات العامة، والموظفون بموجب اتفاقات خاصة، والموظفون في إجازة خاصة بدون مرتب، والموظفون في إجازة خاصة بمرتب كامل لأغراض إدارية، ورئيس الصندوق، ومدير مكتب التقييم المستقل.

- (ج) **الموظفون بعقود قصيرة الأجل:** الموظفون بعقود قصيرة الأجل.
- (د) **موظفو الفئة الفنية الدولية:** الموظفون المُعيّنون دولياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من الفئة الفنية الدولية والفئات العليا (بما في ذلك المديرون ونواب الرئيس المساعدون ونائب الرئيس).
- (هـ) **الموظفون الفنيون الوطنيون:** الموظفون المُعيّنون وطنياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
- (و) **موظفو الخدمات العامة:** الموظفون المُعيّنون وطنياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة الخدمات العامة، والعاملون في المقر وفي الميدان.
- (ز) **غير الموظفين:** الاستشاريون، والمتدربون وغيرهم من الأفراد الحاملين لعقود غير الموظفين (وهم مقدمو خدمات المؤتمرات، والمعلمون، وأصحاب اتفاقات الخدمة الخاصة، والزملاء).⁶
- (ح) **المقر ومكاتب الاتصال:** الموظفون الموجودون في روما ومكاتب الاتصال التابعة للصندوق (نيويورك، وواشنطن، والرياض، ويوكوهاما).
- (ط) **الميدان:** الموظفون الموجودون في جميع مراكز العمل بخلاف المقر ومكاتب الاتصال.

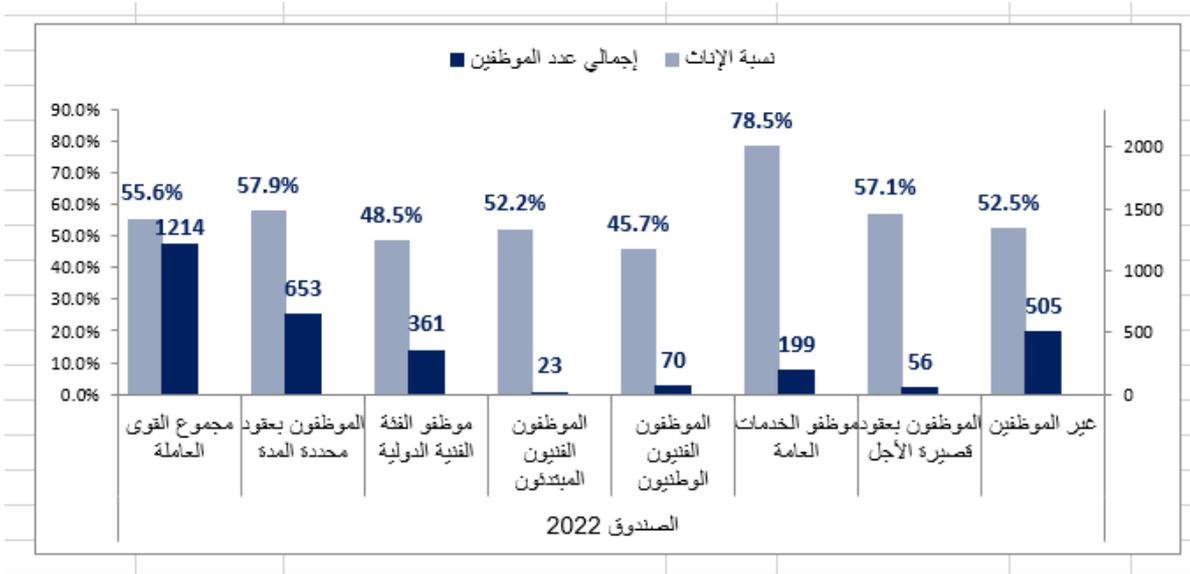
ألف- مؤشرات الحصائل الجنسانية

- 21- ترصد شعبة الموارد البشرية عدة مؤشرات رئيسية بشأن التنوع وتكوين القوى العاملة في إطار إدارة النتائج وتقرير الفعالية الإنمائية للصندوق. وتشمل هذه المؤشرات نسبة الموظفات العاملات بعقود محددة المدة والإناث من غير الموظفين، وكذلك نسبة الموظفات من الفئة الفنية الدولية والفئات العليا في الفئة الفنية ف 5 وما فوق.
- 22- وبناء على طلب المجلس التنفيذي، ترد أدناه بيانات مصنفة عن نسبة النساء المُمثلات في جميع فئات الموظفين وغير الموظفين (الشكل 1). وبالإضافة إلى ذلك، يبين الشكلان 2 و3 تمثيل الإناث في فئات جميع الموظفين فقط حسب الموقع. وكما يتضح من الشكل 1، فإن نسبة تمثيل الإناث في مجموع القوة العاملة في الصندوق تزيد بمقدار 5.6 في المائة عن التكافؤ بين الجنسين (أي 56 في المائة). نظراً إلى أن الفئة الفنية الدولية وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين تبتدوان أقل بقليل من التكافؤ (48.5 في المائة و45.7 في المائة على التوالي)، فمن الواضح أن اختلال التوازن في مجموع القوى العاملة ناتج عن التمثيل الزائد للنساء في فئة الخدمات العامة (78.5 في المائة)، وبدرجة أقل في فئة غير الموظفين (52.5 في المائة) وفئة الموظفين بعقود قصيرة الأجل (57.1 في المائة). وتؤيد هذه النتيجة أيضاً نسبة النساء في فئة الموظفين بعقود محددة المدة (57.9 في المائة)، والتي لا تشمل فئة غير الموظفين، ولذلك لا يمكن أن تُعزى إلا إلى اختلال التوازن في فئة موظفي الخدمات العامة.

⁶ لضمان انعكاس أنسب للأرقام الحقيقية، يُبلغ عن عدد غير الموظفين بحلول 1 فبراير/شباط من العام قيد النظر.

الشكل 1

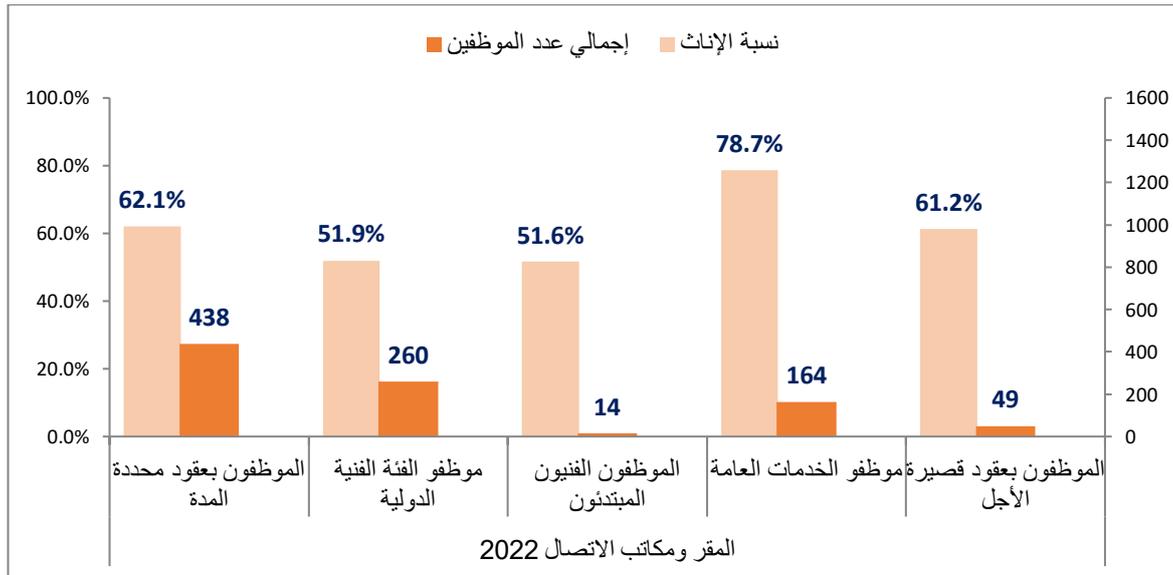
نسبة تمثيل الإناث في جميع الفئات



23- ويبيّن الشكل 2 أدناه بشأن توزيع الوظائف في المقر ومكاتب الاتصال نمطا جنسانيا مشابها للنمط السائد في الصندوق بأكمله. فالتفاوتات الجنسانية في فئة الموظفين بعقود محددة المدة أكثر وضوحا بقليل، ويعزى ذلك إلى ارتفاع نسبة النساء في الفئات الأساسية، وعدم وجود أي تأثير موازن من الموظفين الفنيين الوطنيين.

الشكل 2

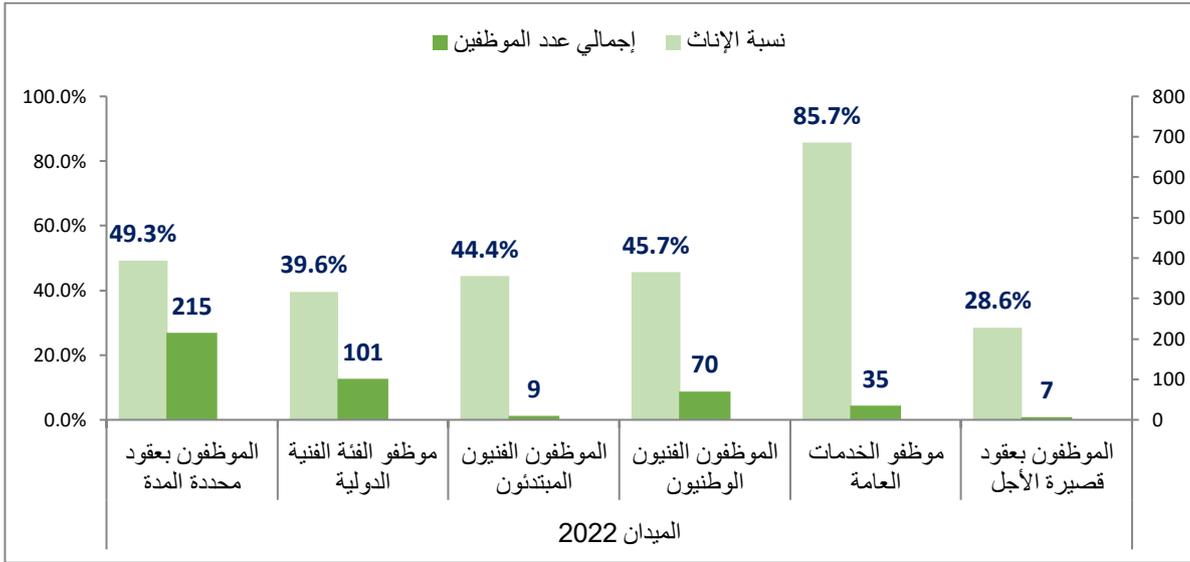
نسبة تمثيل الإناث في جميع فئات الموظفين فقط



24- وأخيرا، يبيّن الشكل 3 توزيع الوظائف في الميدان. وبينما يكاد يتحقق التكافؤ بين الجنسين في فئة الموظفين بعقود محددة المدة (49.3 في المائة)، يشير تفصيل الفئات إلى أن هذا الأمر يُعزى إلى تباين أكثر وضوحا بين التمثيل غير الكافي في موظفي الفئة الفنية الدولية، والموظفين الفنيين الوطنيين، وفئات الموظفين العاملين بعقود قصيرة الأجل من ناحية، والتمثيل الزائد في فئة موظفي الخدمات العامة من ناحية أخرى.

الشكل 3

نسبة تمثيل الإناث في جميع فئات الموظفين فقط



25- توضح الأشكال 1 و 2 و 3 أن الصندوق يسير في الاتجاه الصحيح فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية (في المقر ومكاتب الاتصال)، وكذلك في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وغير الموظفين. وفي إطار خطة التواصل الخاصة بالمزايا المعروضة على الموظفين في الصندوق، الرامية إلى تعزيز سمعة الصندوق كصاحب عمل وإشراك جمهوره وبناء شبكة من الملامح ذات الصلة للصندوق، سيواصل الصندوق التركيز على هذا العنصر من خلال التوظيف الموجه والتنقل الداخلي بهدف تحقيق التوازن بين التوزيع الجنساني لموظفي الفئة الفنية الدولية الإقليمية، وبشكل بارز أكثر، في فئات موظفي الخدمات العامة.

26- ويبين الشكل 4 أدناه الاتجاه في تمثيل المرأة على مستويات الفئة الفنية ف 5 وما فوق وفي لجنة الإدارة التنفيذية خلال فترة السنتين 2021/2022. وتتألف لجنة الإدارة التنفيذية من الرئيس، ونائب الرئيس، ونواب الرئيس المساعدين، وكبير الموظفين. وتجدر الإشارة إلى أن الفئات الفنية ف 5 وما فوق تشمل أعضاء لجنة الإدارة التنفيذية.

27- وقد زادت نسبة تمثيل الإناث في وظائف الفئة الفنية ف 5 وما فوق من 34.2 في المائة في عام 2021 إلى 37.5 في المائة في عام 2022. وبالأرقام المطلقة، زادت نسبة الموظفات من الفئة الفنية ف 5 وما فوق من 39 في المائة إلى 42 في المائة في نفس الفترة. وبالمثل، زاد تمثيل الإناث في لجنة الإدارة التنفيذية من 30 في المائة في عام 2021 إلى 33 في المائة في عام 2022.

الشكل 4

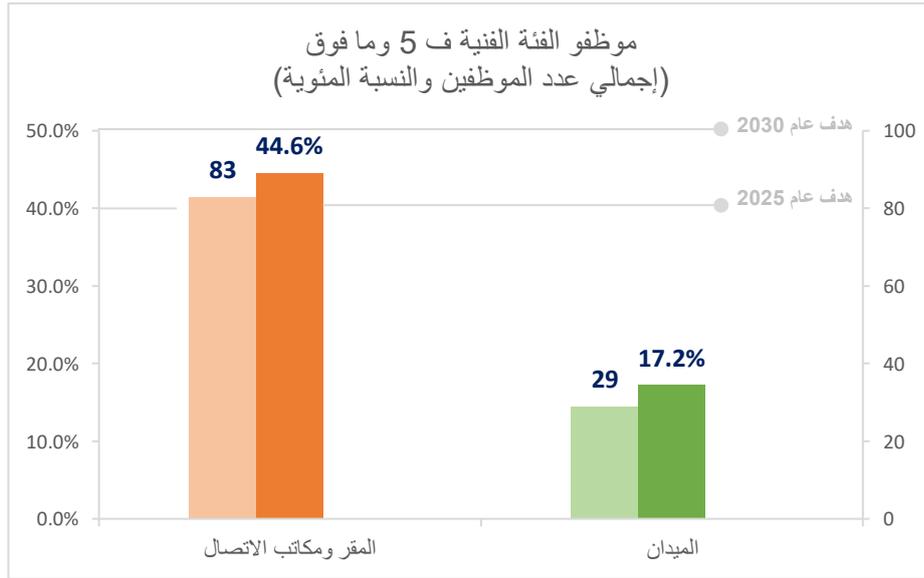
تمثيل الإناث في الوظائف العليا



28- وفيما يتعلق بتمثيل الموظفات في وظائف الفئة الفنية ف 5 وما فوق في المقر ومكاتب الاتصال وفي الميدان، يبين الشكل 5 أدناه أن النساء يمثلن 44.6 في المائة من الموظفين في المناصب العليا في المقر ومكاتب الاتصال. ومن ناحية أخرى، يبين الشكل أيضا ضرورة بذل جهود إضافية لضمان التنوع في الأقاليم، حيث تمثل النساء أقل من واحد من كل خمسة موظفين فنيين من الفئة الفنية ف 5 وما فوق (17.2 في المائة).

الشكل 5

تمثيل الإناث في الوظائف العليا



باء- مؤشرات الحصائل المتعلقة بالقدرات

29- فيما يتعلق بمؤشر الحصيلة 3 (تقدير القدرات وتطويرها) من سجل الأداء المنقح لمؤشرات الأداء الرئيسية، سيواصل الصندوق ضمان استدامته حتى عام 2023 وما بعده (الجدول 1).

الجدول 1

المؤشر 3 من مؤشرات الأداء الرئيسية بشأن القدرات

الجدول الزمني	الوضع	خط الأساس	الأهداف	مؤشرات الحصائل المتعلقة بالقدرات	
2023	أنجز (متواصل)	%100	%100	تقدير القدرات وتطويرها - نسبة المشرفين المدربين من خلال التدريب الإلزامي على معالجة التحيز الجنساني	3

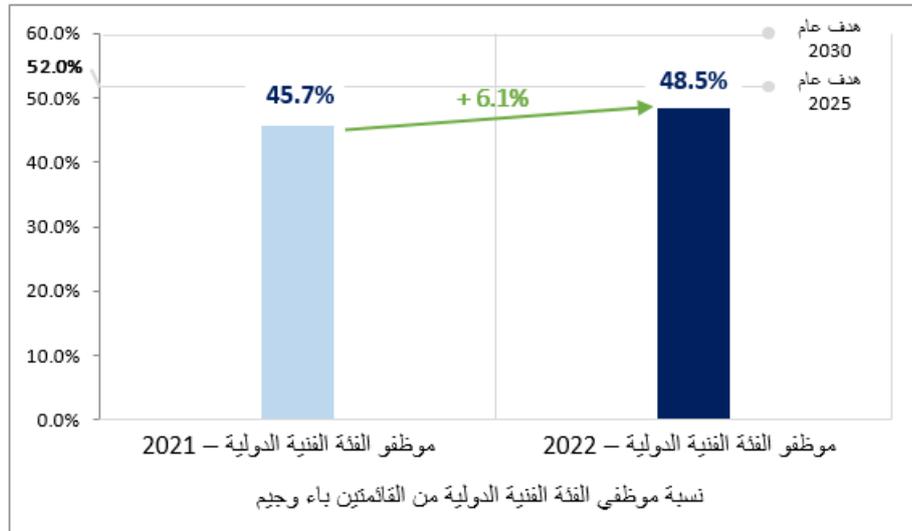
جيم- مؤشرات الحصائل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي

30- لم يدخر الصندوق أي جهد لضمان تنوع الموظفين، في إطار استراتيجيته للتمثيل الجغرافي. ولتحقيق ذلك، أجرى الصندوق حملات توظيف موجهة ومبادرات توعية وفقا لخطة منظمة للتواصل بشأن المزايا المعروضة على الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، تضمن فرقة التعيين التابعة للصندوق الالتزام بإجراءات تنفيذ الموارد البشرية في الصندوق، والتي تشترط أن يكون على الأقل ثلث المرشحين المؤهلين في القوائم المختصرة للوظائف الشاغرة من بلدان القائمتين بآء وجيم (مجتمعتين).

31- ونتيجة للالتزام بالصندوق، استمرت زيادة تمثيل موظفي الفئة الفنية الدولية من قائمتي البلدان بآء وجيم في الصندوق. وعلاوة على الزيادة المبلغ عنها خلال الفترة 2017-2021 في تحديث وثيقة التنوع⁷ العام الماضي بنسبة 17 في المائة، شهد الصندوق زيادة في هذه الفئة من 45.7 في المائة في عام 2021 إلى 48.5 في المائة في عام 2022 (الشكل 6).

الشكل 6

الفئات الفنية الدولية وما فوق، جميع موظفي الفئة الفنية الدولية في الصندوق



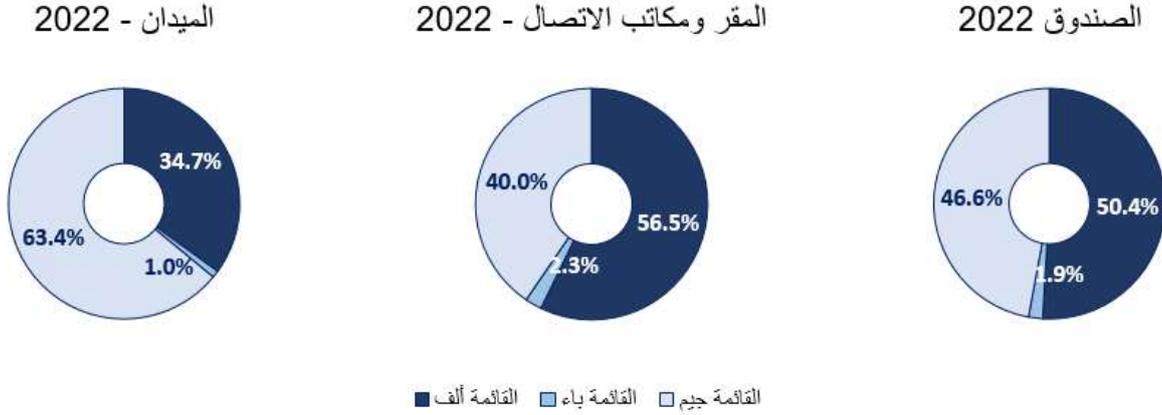
32- وفيما يتعلق بالقوائم ألف وباء وجيم، التي تحدد تمثيل موظفي الفئة الفنية الدولية في الصندوق في مختلف المواقع (الشكل 7)، يمثل مواطنو القائمة ألف أغلبية الموظفين في كل من الصندوق والمقر (50.4 في المائة و56.5 في المائة على التوالي). ومن ناحية أخرى، وبما يتماشى مع استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق للاستجابة بشكل أكبر لاحتياجات المستفيدين منه، يمثل مواطنو القائمة جيم والقائمة بآء 64.4 في المائة من موظفي الفئة الفنية الدولية في الميدان (63.4 في المائة من القائمة جيم، زائد 1 في المائة من القائمة بآء). ولذا، ستركز

⁷ التنوع في الصندوق (EB 2021/132/R.4).

الخطوات الأولى نحو تحقيق الهدف المحدد لعام 2025 (تمثيل بلدان القائمة بآء والقائمة جيم بنسبة 52 في المائة، على النحو المبين في الذيل الأول، الجدول بآء)⁸ على زيادة مواطني القائمتين بآء وجيم في المقر الرئيسي ومكاتب الاتصال.

الشكل 7

تمثيل قوائم البلدان من الفئة الفنية الدولية وما فوق، حسب الموقع*



* لا يشمل ذلك النسب الضئيلة للموظفين من الدول غير الأعضاء.

رابعاً- الاستنتاج

- 33- أبرز قسم النتائج والتحليل توقعات واعدة بالنسبة إلى الصدوق بشأن معظم المؤشرات. وكشف التوزيع المفصل أيضاً عن مجالات حاسمة لمواصلة تحليلات وتدخلات الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، لا سيما فيما يتعلق بالتوزيع الجنساني حسب فئة الموظفين والموقع. وسيُنظر في جهود التوظيف الموجه والتنقل لمعالجة التفاوت الجنساني (لصالح المرأة) في موظفي الخدمات العامة. وسيُطلب ذلك بدوره بذل جهود موازية لتحقيق التوازن فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية الدولية، تستهدف بوجه خاص المكاتب الإقليمية والفئة الفنية ف 5 وما فوق.
- 34- ومن ثم، سيلزم أن تحقق الإجراءات اللاحقة توازناً بين ضمان بقاء التوظيف تنافسياً من جهة، وإدماج التزامات التنوع والإنصاف والشمول من جهة أخرى.

⁸ انظر البند 4 من سجل الأداء المنقح لمؤشرات الأداء الرئيسية بشأن التنوع والإنصاف والشمول في الذيل الأول.