

المجلس التنفيذي
الدورة الثامنة والثلاثون بعد المائة
روما، 10-11 مايو/أيار 2023



رد الإدارة على تعليقات ممثلي الدول الأعضاء بشأن التقرير المرحلي بشأن استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق

الوثيقة: EB 2023/138/R.12/Add.2

بند جدول الأعمال: 11(أ)

التاريخ: 14 يونيو/حزيران 2023

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للمعلم

الأسئلة التقنية:

Saadia Imad

رئيسة وحدة إدارة المواهب

شعبة الموارد البشرية

البريد الإلكتروني: s.imad@ifad.org

Guoqi Wu

نائب الرئيس المساعد

دائرة خدمات المنظمة

البريد الإلكتروني: g.wu@ifad.org

رد الإدارة	تعليقات من فرنسا
<p>نشكر فرنسا على تعليقاتها.</p> <p>يقر الصندوق بالتزام الأمم المتحدة بالتنوع اللغوي، ويحيط علما باقتراح إدراج مؤشر تعدد اللغات في إطار التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق. والصندوق ملتزم بتطوير أفضل الممارسات في تنفيذ استراتيجيته للتنوع والإنصاف والشمول، وفي هذا النطاق، يُضطلع بمقارنة معيارية مع منظمات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى لضبط مؤشرات الأداء (الفقرتان 12 و13، الوثيقة EB 2022/135/R.21). وتوفر مشاركة الصندوق في الفريق العامل المتعدد التخصصات التابع للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة والذي يضم جهات اتصال معنية بالتنوع والإنصاف والشمول ويتألف من خبراء في مجال التنوع فرصة لتبادل المعرفة. وحاليا، لا توجد أمثلة لمؤشرات تعدد اللغات يمكن استخلاصها من المقارنة المعيارية التي أجريت حتى الآن، ولكن سيواصل الصندوق العمل على هذا الموضوع واستكشاف هذه الفرص.</p> <p>ولا يزال التزام الصندوق بتعدد اللغات في سياق قوته العاملة وأصحاب المصلحة لديه والمستفيدين منه يتجلى في استخدام اللغات الرسمية للصندوق في جميع مراسلاته على موقعه الشبكي، وقنواته على وسائل التواصل الاجتماعي، وبياناته الصحفية. ونواصل أيضا تشجيع الموظفين والمتدربين على تلقي دروس اللغة المجانية.</p> <p>وفيما يتعلق بقياس تصور الموظفين لاحترام تعدد اللغات من خلال الاستقصاء الشامل للموظفين، سننظر في هذا المقترح بعناية، بداية من خلال المقارنة المعيارية مع الأقران لضمان أن يكون لدينا سؤال مهم وذو مغزى قد يساعدنا على مقارنة أنفسنا مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى، على غرار أسئلة الاستقصاءات الأخرى. وبالنظر إلى أن الاستقصاء الشامل للموظفين يجري كل عامين، سيكون هناك متسع من الوقت للشروع في هذه المقارنة المعيارية.</p> <p>ونود أن نعيد التأكيد على أنه في حين يتفق الصندوق مع التزامات الأمم المتحدة بشأن التنوع والإنصاف والشمول بوجه عام، وبشأن تعدد اللغات بوجه خاص، وهو منفتح على تعزيز إطار التنوع والإنصاف والشمول الخاص به من خلال التعلم المتبادل، فإنه ليس منظمة مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة. ولذلك، لا يمكن اعتبار التوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة إلا توصيات استشارية وليست إلزامية لاعتمادها.</p>	<p>تودُ فرنسا، بعد أن استعرضت الوثيقة المعنونة "التقرير المرحلي بشأن استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق" (EB 2023/138/R.12)، إبداء الملاحظات التالية:</p> <p>نؤيد أهداف استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول، وإن كنا نرغب في التأكيد على أنه بالرغم من أنها تتضمن صراحة تعدد اللغات كعنصر أساسي للتنوع (EB 2021/134/R.9، الفقرة 22)، لم يُوضع أي مؤشر لقياس التقدم المحرز في هذا الصدد، بالرغم من الالتزامات التي تعهدت بها الإدارة أمام المجلس التنفيذي.</p> <p>ولذلك، فإننا نحث إدارة الصندوق على استكمال جدول مؤشرات الأداء الرئيسية في الذيل ألف للوثيقة EB 2023/138/R.12 المقدمة إلى المجلس التنفيذي لاستعراضه. وندعو الإدارة أيضا إلى أن تدرج في الاستقصاء السنوي الشامل للموظفين سؤالا عن الالتزام بتعدد اللغات والقيمة المحددة للمهارات اللغوية في التوظيف والتطوير الوظيفي.</p> <p>وفيما يخص ما ذكر أعلاه، تشير فرنسا إلى العديد من القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، ولا سيما قرارها الأخير 268/76 المؤرخ 10 يونيو/حزيران 2022، الذي يعيد التأكيد على أن التنوع اللغوي عنصر مهم للتنوع الثقافي وقيمة أساسية من قيم الأمم المتحدة. ونرى أن الصندوق، بصفته كيان داخل منظومة الأمم المتحدة، ينبغي أن يضع إطارا استراتيجيا للسياسات بشأن تعدد اللغات وفقا لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2020/6) و (JIU/REP/2011/4) و (JIU/REP/2002/11)، بما في ذلك تعيين منسق لتعدد اللغات.</p>

رد الإدارة	تعليقات من فرنسا
<p>ويُحاط علما بطلب إعداد ضميمة للتقرير السنوي بشأن تنفيذ الاستراتيجية، تقدم بيانات مفصلة عن الأفراد من غير الموظفين. وسيتيح الصندوق التقرير على المنصة التفاعلية للدول الأعضاء.</p>	<p>وعلاوة على ذلك، نود أن نكرر الطلب الذي تقدم به أعضاء القائمة ألف باعتماد الاستراتيجية المشار إليها أعلاه في الدورة الرابعة والثلاثين بعد المائة للمجلس التنفيذي، والتي تنص على إتاحة أي بروتوكولات أو اتفاقيات تتعلق بالأفراد من غير الموظفين على المنصة التفاعلية للدول الأعضاء. وفي هذا الصدد، نشكر الإدارة على تقديمها إلى المجلس التنفيذي في دورته الخامسة والثلاثين بعد المائة ضميمة للتقرير المرحلي السنوي بشأن تنفيذ الاستراتيجية (EB 2022/135/R.21/Add.1) الذي يقدم بيانات مفصلة عن الأفراد من غير الموظفين، ونرغب في معرفة ما إذا كانت سترسل نسخة مُحدثة من هذه الضميمة إلى المجلس التنفيذي.</p> <p>ووفقا لرد الإدارة على هذه الملاحظات، تحتفظ فرنسا بالحق في طلب إدراج البند 11(أ) من جدول الأعمال، المقدم للاستعراض عبر الإنترنت، في جدول أعمال دورة المجلس التنفيذي لاستعراضه أثناء الاجتماع.</p>

رد الإدارة	تعليقات من المكسيك
<p>نشكر المكسيك على تعليقاتها.</p> <p>يقر الصندوق بالتزام الأمم المتحدة بالتنوع اللغوي، ويحيط علماً باقتراح إدراج مؤشر تعدد اللغات في إطار التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق. والصندوق ملتزم بتطوير أفضل الممارسات في تنفيذ استراتيجيته للتنوع والإنصاف والشمول، وفي هذا النطاق، يُضطلع بمقارنة معيارية مع منظمات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى لضبط مؤشرات الأداء (الفقرتان 12 و13، الوثيقة EB 2022/135/R.21). وتوفر مشاركة الصندوق في الفريق العامل المتعدد التخصصات التابع للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة والذي يضم جهات اتصال معنية بالتنوع والإنصاف والشمول ويتألف من خبراء في مجال التنوع فرصة لتبادل المعرفة. وحالياً، لا توجد أمثلة لمؤشرات تعدد اللغات يمكن استخلاصها من المقارنة المعيارية التي أجريت حتى الآن، ولكن سيواصل الصندوق العمل على هذا الموضوع واستكشاف هذه الفرص.</p> <p>ولا يزال التزام الصندوق بتعدد اللغات في سياق قوته العاملة وأصحاب المصلحة لديه والمستفيدين منه يتجلى في استخدام اللغات الرسمية للصندوق في جميع مراسلاته على موقعه الشبكي، وقنواته على وسائل التواصل الاجتماعي، وبياناته الصحفية. ونواصل أيضاً تشجيع الموظفين والمتدربين على تلقي دروس اللغة المجانية.</p>	<p>فيما يتعلق بوثيقة التقرير المرحلي بشأن استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق (EB 2023/138/R.12)، توذُ المكسيك إبداء التعليقات التالية:</p> <p>تتفق المكسيك مع أهداف الاستراتيجية ومحتواها. وترحب المكسيك أيضاً بأن الاستراتيجية تتضمن صراحة بُعداً بشأن تعدد اللغات باعتباره مكوناً أساسياً للتنوع (الوثيقة EB 2021/134/R.9، الفقرة 22). ومع ذلك، تلتفت المكسيك الانتباه إلى عدم وضع مؤشرات لقياس التقدم المحرز في هذا المجال، بالرغم من الالتزامات التي تعهدت بها إدارة الصندوق إلى المجلس التنفيذي.</p>

رد الإدارة	تعليقات من بلجيكا
<p>نشكر بلجيكا على تعليقاتها.</p> <p>يقر الصندوق بالتزام الأمم المتحدة بالتنوع اللغوي، ويحيط علما باقتراح إدراج مؤشر تعدد اللغات في إطار التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق. والصندوق ملتزم بتطوير أفضل الممارسات في تنفيذ استراتيجيته للتنوع والإنصاف والشمول، وفي هذا النطاق، يُضطلع بمقارنة معيارية مع منظمات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى لضبط مؤشرات الأداء (الفقرتان 12 و 13، الوثيقة EB 2022/135/R.21). وتوفر مشاركة الصندوق في الفريق العامل المتعدد التخصصات التابع للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة والذي يضم جهات اتصال معنية بالتنوع والإنصاف والشمول ويتألف من خبراء في مجال التنوع فرصة لتبادل المعرفة. وحاليا، لا توجد أمثلة لمؤشرات تعدد اللغات يمكن استخلاصها من المقارنة المعيارية التي أجريت حتى الآن، ولكن سيواصل الصندوق العمل على هذا الموضوع واستكشاف هذه الفرص.</p> <p>ولا يزال التزام الصندوق بتعدد اللغات في سياق قوته العاملة وأصحاب المصلحة لديه والمستفيدين منه يتجلى في استخدام اللغات الرسمية للصندوق في جميع مراسلاته على موقعه الشبكي، وقنواته على وسائل التواصل الاجتماعي، وبياناته الصحفية. ونواصل أيضا تشجيع الموظفين والمتدربين على تلقي دروس اللغة المجانية.</p>	<p>تؤيد بلجيكا أهداف استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق، ولكنها تود أن ترى مؤشرات تتعلق بتعدد اللغات مُدرجة في جدول مؤشرات الأداء الرئيسية المعروض في الذيل الأول للوثيقة EB 2023/138/R.12، المقدمة للمجلس التنفيذي لاستعراضها.</p>

رد الإدارة	تعليقات من كندا
<p>نشكر كندا على كلمات التقدير هذه.</p> <p>جرت الموافقة على استراتيجية إدماج منظور الإعاقة في الصندوق للفترة 2022-2027 في كانون الأول/ديسمبر 2022؛ وبالتالي، لم يمض سوى فصلان على البدء بتنفيذها. والعمل جارٍ لمواصلة استخلاص مجالات التركيز الأساسية الأربعة، وهي: (1) القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة؛ (2) الشمول؛ (3) البرمجة؛ (4) الثقافة التنظيمية.</p> <p>ويعمل الصندوق على تعزيز التوعية بإدماج منظور الإعاقة من خلال التدريب الذي أُعدَّ بالشراكة مع فريق استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. وسواصل الاستفادة من هذه الشراكات لتحسين قدرتنا التقنية في إطار إدمام منظور الإعاقة وتطوير وسائل قابلة للتطبيق أخلاقيا لتمثيل بيانات موظفي الصندوق ذوي الإعاقة.</p>	<p>نشكر الصندوق على هذا التحديث</p> <ul style="list-style-type: none"> • نرحب بالكيفية التي نُفّحت بها مؤشرات الأداء الرئيسية للاستراتيجية. • نرحب بالبيانات المقدمة بشأن التمثيل الجنساني. وسنكون ممتنين إذا تسنى النظر في إدراج بيانات إضافية بشأن تمثيل الموظفين ذوي الإعاقة، لدعم الجهود الرامية إلى تحسين إدراج منظور الإعاقة. • يسعدنا أن الصندوق لا يركز على التوعية فحسب، بل يركز أيضا على التغيير السلوكي والثقافي بشأن التنوع والإنصاف والشمول.

رد الإدارة	تعليقات من الولايات المتحدة الأمريكية
<p>نشكر الولايات المتحدة على عبارات الثناء هذه ونقدر لفترة الدعم لبرنامج التدريب المقترح في الصندوق للأشخاص ذوي الإعاقة.</p> <p>ويتمثل نهج الصندوق فيما يتعلق بتوسيع نطاق الهوية الجنسانية والتوجه الجنسي في مواءمة أنشطته مع مبادرات UN-GLOBE. وهي مجموعة تدعو إلى المساواة بين الموظفين من المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين في منظومة الأمم المتحدة وعمليات حفظ السلام التابعة لها. وستواصل شعبة الموارد البشرية ورابطة موظفي الصندوق العمل مع مبادرات UN-GLOBE بشأن القضايا ذات الأولوية التي حددتها المجموعة.</p>	<p>تودُّ الولايات المتحدة أن تعرب عن تقديرها للتقدم الذي أحرزه الصندوق في استراتيجيته بشأن التنوع والإنصاف والشمول. ونثني على مبادرة الصندوق لتقديم برنامج تدريب للشعوب الأصلية، كما أننا ندعم إعداد برنامج تدريب للأشخاص ذوي الإعاقة. ونحن نقدر تركيز الاستراتيجية على المسائل الجنسانية، وإذا كان من الممكن توسيع نطاق هذا التركيز ليشمل الهوية الجنسانية والتوجه الجنسي فذلك سيكون موضع ترحيب أيضا.</p>