

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

الوثيقة: EB 2023/138/R.12

بند جدول الأعمال: 11(أ)

التاريخ: 17 أبريل/نيسان 2023

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

مراجع مفيدة: استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق (EB 2021/134/R.9)؛

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: التقرير السنوي (EB 2022/135/R.21)

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى استعراض تحديث استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق.

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

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

أولا- الخلفية

- 1- تعتبر الخلفية المتنوعة لموظفي الصندوق أهم أصوله. ومع ذلك، لا يختبر جميع الموظفين مكان العمل بنفس الطريقة، وقد يحد ذلك من قدرتهم على النمو ومن قدرة الصندوق على تسخير إمكاناتهم الإبداعية على حد سواء.
- 2- وأتاح نقشي جائحة كوفيد-19 فرصة فريدة لتجديد الثقافة والهيكل التنظيميين للصندوق. وأدى إنشاء إطار للتنوع والإنصاف والشمول¹ في عام 2021 إلى وضع الصندوق في موقع ملائم لمواكبة الاحتياجات المتنوعة لقواه العاملة وطرق العمل الجديدة.
- 3- ويجري تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق التي تمت الموافقة عليها في ديسمبر/كانون الأول 2021² على ثلاث مراحل. وقدمت الإدارة أول تقرير سنوي وتحديث³ إلى المجلس التنفيذي في أبريل/نيسان 2022، وهما يغطيان المرحلة الأولى (2021) وجزءاً من المرحلة الثانية (2022) من خطة التنفيذ. وأحرز تقدم كبير في تنفيذ المرحلة الثانية. وتصف الفقرات التالية الإنجازات والأنشطة منذ الموافقة على الاستراتيجية، وتعرض مجموعات البيانات التي ستوجه تنفيذ الاستراتيجية في السنوات القادمة.

ثانياً- تحديث بشأن التقدم المحرز

ألف- المرحلة الثانية (2022)

- 4- توخت المرحلة الثانية تنفيذ بنود العمل التالية: (1) الموافقة على مناصري التنوع والإنصاف والشمول؛ (2) قيام الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول بمراجعة سجل أداء مؤشرات الأداء الرئيسية وتحديد النتائج المرجوة؛ (3) عرض التقرير السنوي والتحديث عن التنوع والإنصاف والشمول على المجلس التنفيذي؛ (4) إنشاء الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول لآلية للتنسيق وتبادل المعرفة على نطاق الصندوق؛ (5) إعداد اتفاق الإدارة؛ (6) تحديث أسئلة الاستقصاء العالمي للموظفين؛ (7) بدء التدريب الإلزامي للتوعية في عام 2023. واستُخدمت خطة التنفيذ كدليل وتضمنت أنشطة إضافية تتعلق بسياسات وأطر أخرى.

باء- مناصرو التنوع والإنصاف والشمول

- 5- جرى ترشيح ما مجموعه 14 من مناصري التنوع والإنصاف والشمول، وانطوى الترشيح على تمثيل واسع النطاق على صعيد الدور، والدرجة، والعمر، والجنسية والموقع. وتنظم شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون الأخلاقية منذ منتصف عام 2022 جلسات توعية دورية لجميع مناصري التنوع والإنصاف والشمول.
- 6- وركزت خطة عمل مناصري التنوع والإنصاف والشمول على مجالين: التوعية والإدراك، والتنسيق والتعاون على المستويين الداخلي والخارجي. وجرى تقديم المشورة لمناصري التنوع والإنصاف والشمول بشأن الوسائل المختلفة (مثل أنشطة التدريب والتوعية، والمقالات، والمدونات، والتدوينات الصوتية، ومقاطع الفيديو) التي يمكنهم من خلالها المساهمة في تبادل المعرفة داخليا وخارجيا من خلال الأفرقة القطرية للأمم

¹ الوثيقة EB 2021/132/R.4.

² الوثيقة EB 2021/134/R.9.

³ الوثيقة EB 2022/135/R.21.

المتحدة، وكيانات الأمم المتحدة، المؤسسات المالية الدولية، وغيرها. وخلال عام 2022، عُقدت جلسات مكرسة للتنوع والإنصاف والشمول أيضا في اجتماعات الشعب ومعتكفات الموظفين.

جيم- المقارنة المعيارية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية

- 7- اعترافا بالدور المحوري الذي يؤديه التنوع والإنصاف والشمول في تحويل القوى العاملة في منظومة الأمم المتحدة ومقار عملها، أنشأت اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، في دورتها المنعقدة في عام 2022، فريقا عاملا متعدد التخصصات لجهات الاتصال المعنية بالتنوع والإنصاف والشمول يضم خبراء في مجال التنوع وتضطلع بقيادته شبكة الموارد البشرية. ويركّز الفريق العامل على إعداد: (1) مسرد المصطلحات؛ (2) مبادئ ورؤية التنوع والإنصاف والشمول؛ (3) الممارسات الجيدة بهدف تقديمها إلى اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة لاعتمادها/لتلقي التعقيبات. وقام الصندوق باطلاع الفريق العامل على استراتيجيته ونهجه في معالجة التحديات التي واجهته في مجال التنوع والإنصاف والشمول.
- 8- وتشير النتائج الأولية للفريق العامل إلى الحاجة إلى رؤية وإطار عمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التنوع والإنصاف والشمول على غرار الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين واستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة من أجل ضمان مراعاة وإدماج التنوع والإنصاف والشمول بصورة كاملة. وسيكفل ذلك أن تتبع الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة نهجا شاملا ومتسقا يعترف بمختلف مجالات التنوع والإنصاف والشمول وتقاطعها.
- 9- وتماشيا مع هذه النتائج، اعتمد الصندوق نهجا رسميا على صعيد التنوع والإنصاف والشمول، ويضمن الصندوق أيضا، في مضيه قدما في تنفيذ الاستراتيجية، التصدي لتحديات التنوع والإنصاف والشمول في السياق المتغير، بما في ذلك كيفية قيام منظومة الأمم المتحدة بتحديد أولوياتها على صعيد التنوع والإنصاف والشمول؛ وتبادل الممارسات الجيدة وديناميات ما بعد جائحة كوفيد-19 فيما يتعلق بـ "مستقبل العمل". وعلى الصعيد الداخلي، يستعرض الصندوق الآن بعناية التنوع والإنصاف والشمول ضمن المبادرات الأوسع لتقافة مكان العمل وسياق اللامركزية المتطور بهدف تهيئة بيئة يشعر فيها جميع موظفي الصندوق بالانتماء إلى المنظمة والمجتمع المحلي الذي يشملها.

دال- تدريب التوعية في مجال التنوع والإنصاف والشمول

- 10- وضع الصندوق بمساعدة الخبراء برنامجا لا يهدف إلى التوعية فحسب، وإنما يسعى أيضا إلى الترويج للتغيير السلوكي والثقافي من أجل ضمان الاستدامة الذاتية لثقافة التنوع والإنصاف والشمول ضمن الصندوق.
- 11- ومن المزمع تنفيذ برنامج تدريبي ثلاثي المحاور على مراحل. ويتواصل العمل على إعداد وحدات التعليم الإلكتروني الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول في المقر ويُنوّقع إطلاقها بحلول نهاية الفصل الثالث أو بداية الفصل الرابع من عام 2023، وسيتم استكمالها من خلال "محادثات مع الخبراء". وتهدف هذه المحادثات إلى تعزيز الوعي وتشجيع النقاش بشأن مسائل التنوع والإنصاف والشمول من أجل ثقافة شاملة ومنصفة في مكان العمل. وجرى وضع تصور لمحادثات المائدة المستديرة من أجل رفع مستوى الوعي في مجال التنوع والإنصاف والشمول مع لجنة الإدارة التنفيذية ومناصري التنوع والإنصاف والشمول وسيتم تجريبيها مع ستة مديري شعب (يعتمد تحديد الأولويات على نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين)، وسيجري تعميمها على جميع الشعب رهنا بتوافر الموارد.
- 12- ويشمل المنهاج التدريبي المتنامي في مجال التنوع والإنصاف والشمول الآن تدريباً على إدماج منظور الإعاقة (تم تطويره بالشراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وأطلق في الفصل الثالث من عام 2022)، بالإضافة

إلى الدورات التدريبية الإلزامية في الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين ودورات التعلم الاختيارية على موقع LinkedIn⁴.

هاء- برنامج التدريب الداخلي للشعوب الأصلية

- 13- في عام 2022، قامت شعبة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي بتصميم برنامج تدريب داخلي للشعوب الأصلية، وأيده الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول. وتتوخى هذه المبادرة إتاحة فرصة تدريب داخلي لمدة ستة أشهر لشباب الشعوب الأصلية حديثي التخرج أو الملتحقين بالجامعة. وأطلق البرنامج نائب الرئيس المساعد لدائرة إدارة البرامج خلال منتدى الشعوب الأصلية المنعقد في الصندوق، وسيتم تجريبه في كل مكتب قطري للصندوق في أمريكا اللاتينية. وستبدأ مجموعة أولى تضم ثلاثة متدربين في الفصل الثالث من عام 2023.
- 14- وألهمت هذه المبادرة إمكانية توفير تدريب داخلي للأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز التعبير الثقافي وتحسين إبراز صورة الصندوق كصاحب عمل مفضل. وجرى إصدار مذكرة مفاهيمية، كما ستجري مناقشات أخرى على هذا الصعيد في عام 2023.⁵

واو- إدماج منظور الإعاقة

- 15- يشكل التزام الصندوق بتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة جزءاً من جدول الأعمال الشامل للتنوع والإنصاف والشمول. وبناء على ذلك، صمم الصندوق استراتيجيته الخاصة لإدماج منظور الإعاقة⁶ التي وافق عليها المجلس التنفيذي في ديسمبر/كانون الأول 2022، وهو يقوم بتنفيذها حالياً.
- 16- وتتسق مبادئ الانخراط في استراتيجية إدماج منظور الإعاقة⁷ مع الأولويات الرئيسية لاستراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق. ومن المتوقع مراجعة إجراءات تنفيذ الموارد البشرية كي تشمل: (1) الترتيبات من أجل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة خلال جميع مراحل التوظيف؛ (2) تدابير التوعية لجذب المرشحين ذوي الإعاقة؛ (3) تدابير دعم الموظفين المعيلين لأشخاص ذوي إعاقة؛ (4) مراعاة متطلبات الموظفين ذوي الإعاقة والموظفين المعيلين لأشخاص ذوي إعاقة في سياسة التنقل في الصندوق. وسيجري تقييم هذا الإجراء كجزء من الاستقصاء العالمي للموظفين.
- 17- وفي يوليو/تموز 2022، قدّم فريق المنظور الجنساني والإدماج الاجتماعي "برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة"، وهو عبارة عن مكتب مساعدة صممه الصندوق بالتعاون مع منظمة Light for the World ومنظمة العمل الدولية والبرنامج الإقليمي للتدريب على التنمية الريفية. ويقدم برنامج تحفيز التحول الريفي الشامل لمنظور الإعاقة مجموعة من الموارد ويوفر للمستخدمين إمكانية الوصول إلى فريق من مستشاري إدماج منظور الإعاقة القادرين على تقديم الدعم التقني لتصميم وتنفيذ مشروعات التنمية الريفية الشاملة لمنظور الإعاقة.

⁴ تشمل الموارد الإضافية ندوات عبر الإنترنت بشأن الأفراد غير الثنائيين وذوي الهوية الجنسانية غير المطابقة، والتدريب على إدماج الإعاقة، والتعلم بشأن السلامة النفسية وتنوع الخصائص العصبية عبر LinkedIn.

⁵ أعرب برنامج الأغذية العالمي عن اهتمامه بهذه المبادرة وقد ينظر في إمكانية تكرارها.

⁶ الوثيقة EB 2022/137/R.7.

⁷ (1) احترام الكرامة المتأصلة، والاستقلال الفردي واستقلالية جميع الأشخاص؛ (2) عدم التمييز؛ (3) المشاركة والإدماج بصورة تامة وفعالة؛ (4) احترام الاختلاف؛ (5) تكافؤ الفرص؛ (6) إمكانية الوصول؛ (7) المساواة بين الجنسين.

زاي- اتفاق الإدارة

18- تماشيا مع التزام الصندوق بتهيئة بيئة عمل خالية من جميع أشكال التحرش والتمييز، ومع سياسة عدم التسامح إطلاقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، تخضع مسودة اتفاق⁸ للمديرين والإدارة العليا لمرحلة الاستشارة حالياً. وتتمحور المسودة حول ركيزتين- "الإلهام" و"التمكين" - وتؤكد على الحاجة إلى أن يكون القادة بمثابة القدوة وأن يلتزموا بالقيم الأساسية للصندوق. وفي هذه الأثناء، جرى إدراج أهداف موحدة لإدارة الأفراد والتوظيف وثقافة مكان العمل في تقييمات أداء المديرين والمشرفين. ومن المزمع إجراء استقصاء جس نبض في الفصل الثالث من عام 2023 للحصول على آراء الموظفين فيما يخص ثقافة مكان العمل. وستستخدم النتائج لصقل الاتفاق.

حاء- المبادئ التوجيهية للتوظيف من منظور التنوع والإنصاف والشمول

19- لا يتطلب تكوين ثقافة شاملة وفريق متنوع التركيز على من سيتم توظيفهم فحسب، وإنما يشمل أيضاً كيفية إجراء عملية التوظيف. وتتم مناقشة عدة استراتيجيات لضمان الشمولية خلال العملية، مثل: (1) توفير توصيف وظيفي شامل؛ (2) ضمان عملية توظيف غير منحازة؛ (3) تقديم شرح مفصل لعملية التوظيف وضمان ترتيبات تيسيرية معقولة للمقابلات؛ (4) التأكد من أن أعضاء فريق التوظيف على دراية بالتزامات الصندوق في مجال التنوع والإنصاف والشمول.

20- وجرت مراجعة المبادئ التوجيهية للتوظيف الداخلي في الصندوق من منظور التنوع والإنصاف والشمول. وتتوافق عملية اختيار الموظفين وتعيينهم مع التزام الصندوق بضمان التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، واستخدام لغة محايدة من المنظور الجنساني وشاملة في إشعارات الوظائف الشاغرة.

ثالثا- مؤشرات الأداء الرئيسية – النتائج والتحليل

21- قام الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول بتقييم مؤشرات الأداء الرئيسية التي وردت بداية في الملحق الثالث من استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في ضوء التعليقات الواردة من المجلس التنفيذي خلال دورته المنعقدة في ديسمبر/كانون الأول 2021 (أدرج السجل المنقح لأداء مؤشرات الأداء الرئيسية في الدليل الأول). وفي هذا الصدد، يجري حالياً تقسيم مؤشر الحصيلة 4 الخاص بالتمثيل الجغرافي إلى هدفين بإطارين زمنيين مختلفين (2025 و2030).

22- ومن أجل تيسير الرصد والإبلاغ عن التقدم المحرز، تُحلل البيانات المصنفة لمؤشر الحصيلة 1 - تمثيل المرأة في الوظائف العليا؛ ومؤشر الحصيلة 2 - التكافؤ بين الجنسين في جميع الدرجات؛ ومؤشر النتيجة 4 - زيادة تمثيل بلدان القائمتين بآء وجيم، فضلاً عن بيانات إضافية عن القوى العاملة. وتأخذ البيانات بعين الاعتبار جميع موظفي الصندوق (في المقر الرئيسي وفي الميدان)، أي الموظفين المعيّنين بعقود قصيرة الأجل ومحددة المدة ومستمرة/غير محددة المدة والموظفين الفنيين المبتدئين وفقاً للتعريفات التفصيلية الواردة أدناه. ويتضمن ذلك أيضاً عقود غير الموظفين.

23- وبالنظر إلى أن الصندوق سيقدم تحديثات سنوية إلى المجلس التنفيذي بشأن هذه المؤشرات بالذات، سيكون من الممكن رصد التقدم المحرز بدءاً من عام 2023 وما بعده، مع اعتبار عام 2022 بمثابة خط الأساس.

⁸ يُدرج هذا الاتفاق أيضاً في خطة عمل الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها للفترة 2022-2023، والتي ستعرض على دورة المجلس التنفيذي في أبريل/نيسان.

وبالإضافة إلى ذلك، وفي الحالات التي جرى الإبلاغ فيها عن نفس البيانات في التحديث السابق⁹ للمجلس التنفيذي، ستُقدم بيانات عام 2021 لبيان التقدم المحرز منذ ذلك الحين.

24- وبالنسبة للنتائج والتحليلات التالية، يُبلغ عن البيانات الواردة في الرسوم البيانية اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني من العام قيد النظر، ما لم يُذكر خلاف ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، فقد اعتمدت التعاريف التالية:¹⁰

- (أ) **مجموع القوى العاملة:** جميع فئات الموظفين المُعيّنين 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 المُعيّنين بعقود محددة المدة، وبعقود مستمرة وغير محددة المدة، بما في ذلك الموظفون الفنيون المبتدئون.
- (ج) **الموظفون بعقود قصيرة الأجل:** الموظفون المُعيّنون بعقود قصيرة الأجل.
- (د) **موظفو الفئة الفنية الدولية:** الموظفون المُعيّنون دولياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة موظفي الفئة الفنية الدولية والفئات العليا (بما في ذلك المدراء، ونواب الرئيس المساعدون، ونائب الرئيس)، باستثناء الموظفين الفنيين المبتدئين.
- (هـ) **الموظفون الفنيون المبتدئون:** موظفو الفئة الفنية الدولية المُعيّنون في إطار برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين برعاية الدول المانحة والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه.
- (و) **الموظفون الفنيون الوطنيون:** الموظفون المُعيّنون وطنياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
- (ز) **موظفو الخدمات العامة:** الموظفون المُعيّنون وطنياً والمنتمون إلى تعريف "الموظفون بعقود محددة المدة" أعلاه، من فئة الخدمات العامة، والعاملون في المقر وفي الميدان.
- (ح) **غير الموظفين:** الاستشاريون، والمتدربون وغيرهم من الأفراد الحاملين لعقود غير الموظفين (وهم مقدمو خدمات المؤتمرات، والمعلمون، والزملاء وأصحاب اتفاقات الخدمة الخاصة).¹¹
- (ط) **موظفو المقر ومكاتب الاتصال:** الموظفون الموجودون في روما وفي مكاتب الاتصال التابعة للصندوق (نيويورك وواشنطن العاصمة، والرياض، ويوكوهاما).
- (ي) **الموظفون في الميدان:** الموظفون الموجودون في جميع مراكز العمل باستثناء المقر ومكاتب الاتصال.

رابعاً- مؤشرات الحصائل الجنسانية

25- 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 والنساء من غير الموظفين، ونسبة الموظفات من الفئة الفنية الدولية والفئات العليا في الفئة الفنية ف 5 وما فوق.

⁹ الوثيقة EB 2021/132/R.4.

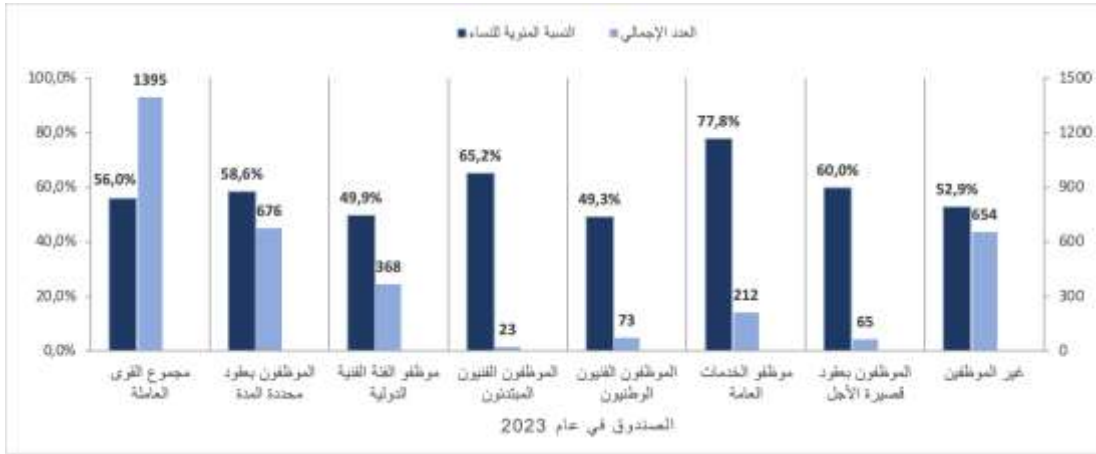
¹⁰ الاستثناءات: الموظفون بعقود متزامنة، والموظفون في كيانات مُستضافة، وحاملو عقود الخدمات العامة، والموظفون بموجب اتفاقات خاصة، والموظفون في إجازة خاصة بدون مرتب، والموظفون في إجازة خاصة بمرتب كامل، ورئيس الصندوق، ومدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق.

¹¹ من أجل ضمان تعبير أكثر ملاءمة عن الأرقام الحقيقية، يتم الإبلاغ عن عدد غير الموظفين بتاريخ نفاذ يبدأ من 1 فبراير/شباط من العام قيد النظر.

26- 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 النساء في فئات جميع الموظفين فقط حسب الموقع. وكما يتضح من الشكل 1، فإن نسبة تمثيل النساء في مجموع القوى العاملة في الصندوق تزيد بمقدار 6.0 في المائة عن التكافؤ بين الجنسين (أي 56 في المائة). ونظرا إلى أن الفئة الفنية الدولية وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين تصلان إلى التكافؤ بين الجنسين تقريبا (49.9 في المائة و49.3 في المائة على التوالي)، فإن التمثيل الأعلى للنساء في مجموع القوى العاملة ناتج عن التمثيل الزائد للنساء في فئة الخدمات العامة (77.8 في المائة)، وبدرجة أقل في فئة الموظفين الفنيين المبتدئين (65.2 في المائة)، وفئة الموظفين العاملين بعقود قصيرة (60 في المائة) وفئة غير الموظفين (52.9 في المائة). وتؤكد هذه النتيجة أيضا نسبة النساء في فئة الموظفين بعقود محددة المدة (58.6 في المائة)، والتي لا تشمل فئة غير الموظفين، ولذلك فإنها لا يمكن أن تُعزى إلا إلى التمثيل الزائد في فئة موظفي الخدمات العامة.

الشكل 1

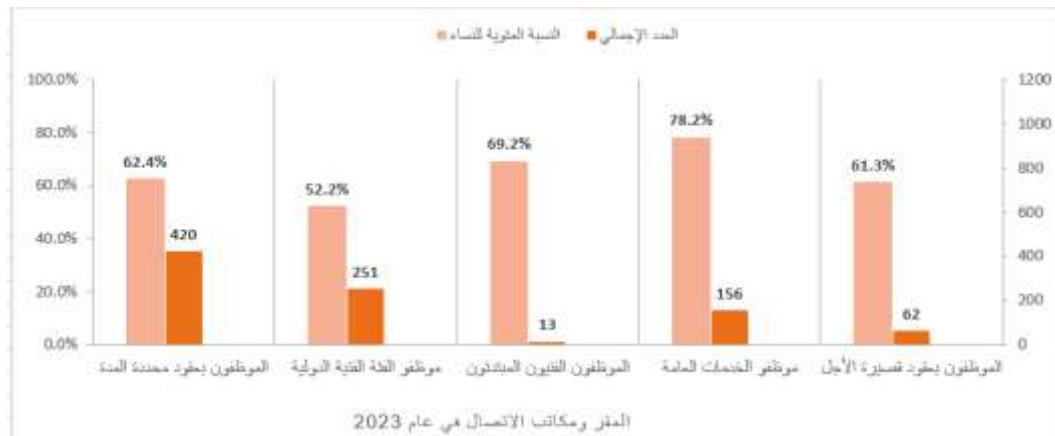
نسبة تمثيل النساء في جميع الفئات - الصندوق، 2023



27- ويُظهر الشكل 2 أدناه الخاص بتوزيع الموظفات في المقر ومكاتب الاتصال نمطا جنسانيا مشابها للنمط الجنساني العام في الصندوق. ويعتبر التمثيل الزائد للنساء بين الموظفين بعقود محددة المدة أكثر وضوحا بشكل طفيف، مدفوعا بنسبة أعلى من النساء، ويعوض عن ذلك بشكل طفيف النقص في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

الشكل 2

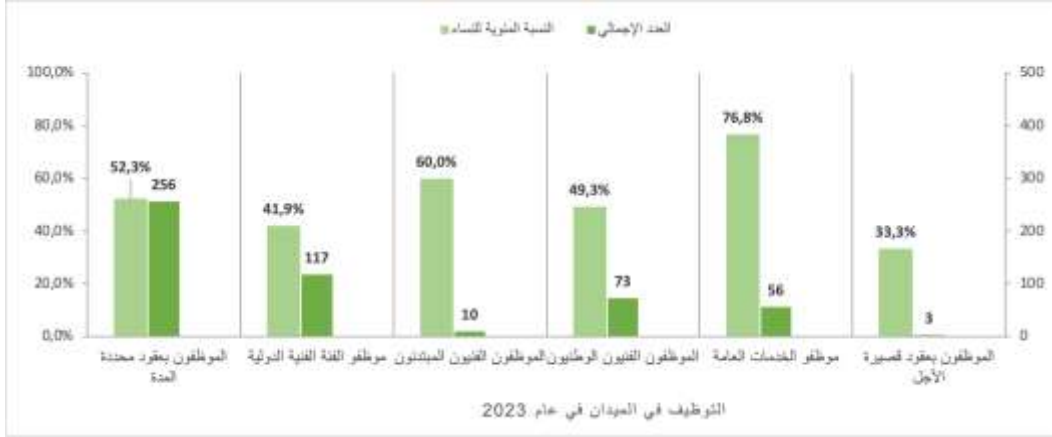
نسبة تمثيل النساء في جميع فئات الموظفين فقط - المقر ومكاتب الاتصال، 2023



28- وأخيراً، يبيّن الشكل 3 توزيع الوظائف في الميدان. وبينما يكاد يتحقق التكافؤ بين الجنسين في فئة الموظفين بعقود محددة المدة (52.3 في المائة) وفي المجموعة الفرعية للموظفين الفنيين الوطنيين (49.3 في المائة)، يشير تفصيل الفئات إلى أن هذا الأمر يُعزى إلى التفاوت الصارخ بين التمثيل الناقص للنساء في موظفي الفئة الفنية الدولية وفئات الموظفين العاملين بعقود قصيرة الأجل من ناحية، والتمثيل الزائد في فئة موظفي الخدمات العامة من ناحية أخرى، بالمقارنة مع إجمالي الصندوق والمقر ومكاتب الاتصال.

الشكل 3

نسبة تمثيل النساء في جميع فئات الموظفين فقط - الميدان، 2023



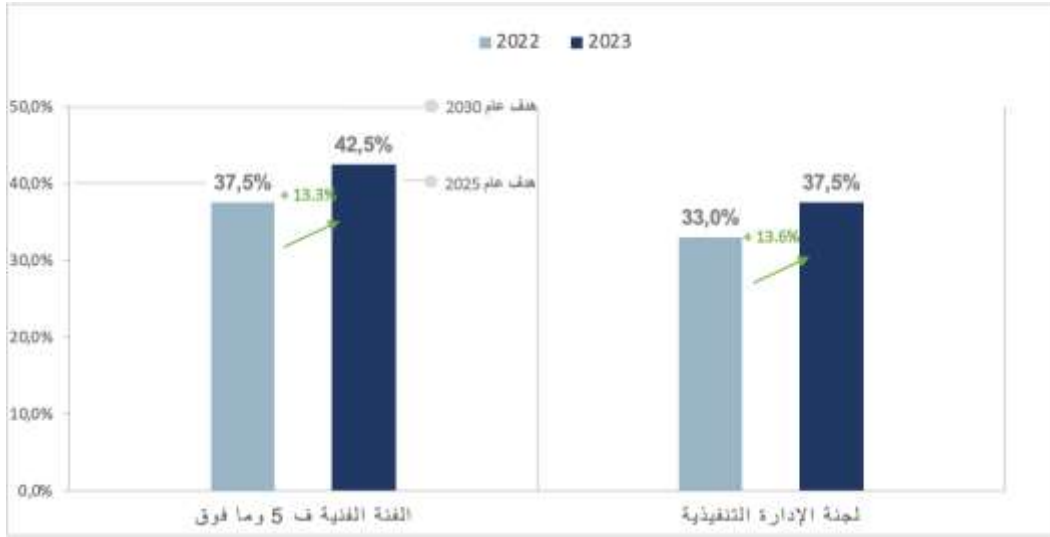
29- وبالإجمال، توضح الأشكال 1 و2 و3 أن الصندوق يسير في الاتجاه الصحيح فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية (في المقر ومكاتب الاتصال)، وكذلك في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وغير الموظفين. وسيواصل الصندوق التركيز على هذا العنصر من خلال نهج التوظيف والتنقل الداخلي الهادفة إلى موازنة التوزيع الجنساني بين موظفي الفئة الفنية الدولية في الميدان، وبشكل أكثر وضوحاً في فئة موظفي الخدمات العامة.

30- ويبيّن الشكل 4 أدناه الاتجاه في تمثيل النساء على مستويات الفئة الفنية ف 5 وما فوق وفي لجنة الإدارة التنفيذية خلال الفترة 2023/2022. ويتأسس رئيس الصندوق لجنة الإدارة التنفيذية التي تتألف من نائب رئيس الصندوق ونواب الرئيس المساعدين ورئيس الموظفين. وتشمل الفئة ف 5 وما فوق أعضاء لجنة الإدارة التنفيذية. ولا تتضمن البيانات الواردة في الشكل 4 البيانات الخاصة برئيس الصندوق.

31- وكنتيجة لأنشطة التوعية المستهدفة وبرنامج إنهاء الخدمة المؤسسي، زاد تمثيل النساء في وظائف الدرجة ف 5 وما فوق بنسبة ملحوظة تبلغ 13.3 في المائة، وذلك من 37.5 في المائة في عام 2022 إلى 42.5 في المائة في عام 2023. وبالأرقام المطلقة، زاد عدد الموظفين من الفئة الفنية ف 5 وما فوق بنسبة 14.3 في المائة، من 42 إلى 48 في المائة، في نفس الفترة. وبالمثل، زاد تمثيل النساء في لجنة الإدارة التنفيذية بنسبة 13.6 في المائة، وذلك من 33 في المائة في عام 2022 إلى 37.5 في المائة في عام 2023.

الشكل 4

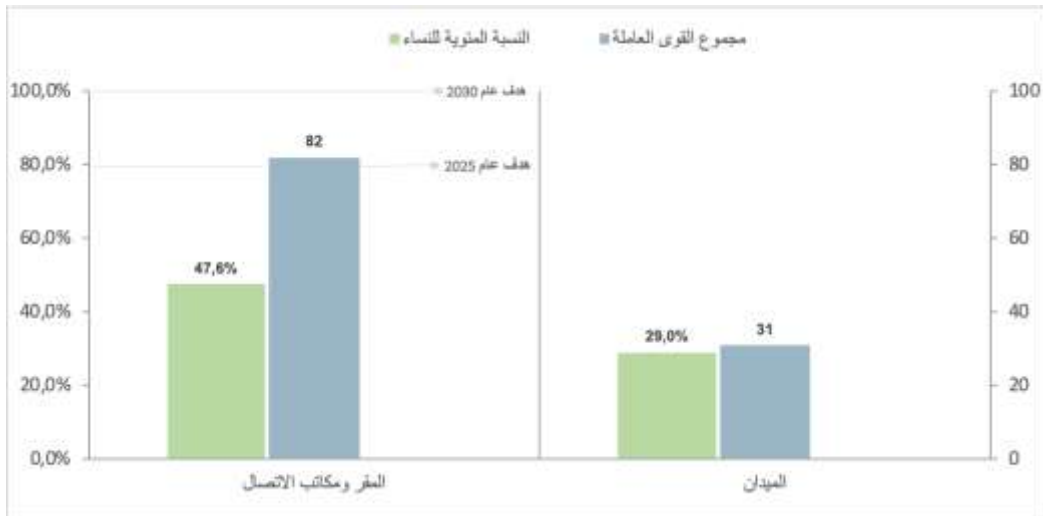
تمثيل النساء في الوظائف العليا (النسبة المئوية للنساء في مناصب موظفي الفئة الفنية الدولية - الفئة ف 5 وما فوق ولجنة الإدارة التنفيذية) في الفترة 2022/2023- الصندوق



32- وفيما يتعلق بتمثيل النساء في الدرجة ف 5 وما فوق في المقر ومكاتب الاتصال، يسلط الشكل 5 أدناه الضوء على خط أساس واعد للمقر ومكاتب الاتصال، حيث تشكل النساء 47.6 في المائة من الموظفين في المناصب العليا. ويبين الشكل أيضا أين يجب بذل معظم الجهود لضمان التنوع، أي في الميدان، حيث تمثل النساء أقل من واحد من كل ثلاثة موظفين فنيين من الدرجة الفنية ف 5 وما فوق (29 في المائة).

الشكل 5

تمثيل النساء في الوظائف العليا (النسبة المئوية للنساء في مناصب موظفي الفئة الفنية الدولية - الفئة ف 5 وما فوق) - المقر ومكاتب الاتصال



باء- مؤشرات الحصائل المتعلقة بالقدرات

33- فيما يتعلق بالمؤشر 3 من سجل الأداء المنقح لمؤشرات الأداء الرئيسية، سيواصل الصندوق بذل كل الجهود لضمان استدامة المؤشر ذي الصلة حتى عام 2023 وما بعده (الجدول 1).

الجدول 1

المؤشر 3 من مؤشرات الأداء الرئيسية بشأن القدرات – 2022

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

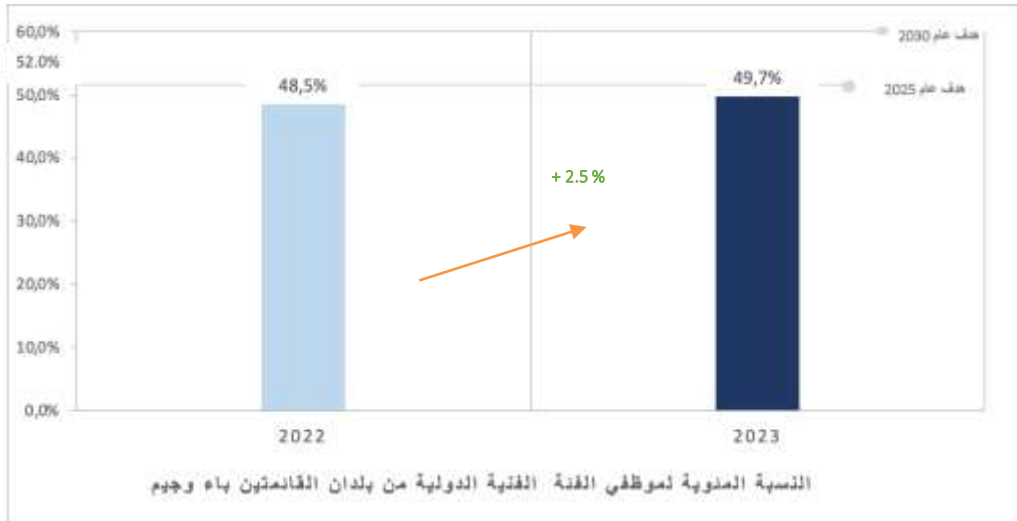
باء- مؤشرات الحصائل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي

34- يستخدم الصندوق مبادرات التوعية المستهدفة من أجل تحقيق المزيد من التنوع في القوى العاملة. وتضمن فرقة التعيين التابعة للصندوق الالتزام بإجراءات تنفيذ الموارد البشرية، والتي تشترط أن يكون على الأقل ثلث المرشحين المؤهلين في القوائم المختصرة للوظائف الشاغرة من بلدان القائمتين بآء و جيم (مجتمعتين).

35- واستمر الاتجاه التصاعدي لتمثيل بلدان القائمتين بآء و جيم في فئة موظفي الفئة الفنية الدولية. وبالإضافة إلى الزيادة البالغة 17 في المائة المسجلة خلال الفترة 2017/2021 التي أُبلغ عنها في التحديث الخاص بالتنوع لعام 2021،¹² فإنه يمكن ملاحظة زيادة بنسبة 2.5 في المائة بين عامي 2022 و2023، من 48.5 في المائة في عام 2022 إلى 49.7 في المائة في عام 2023 (الشكل 6).

الشكل 6

الفئات الفنية الدولية وما فوق، جميع موظفي الفئة الفنية الدولية في الصندوق، 2023/2022



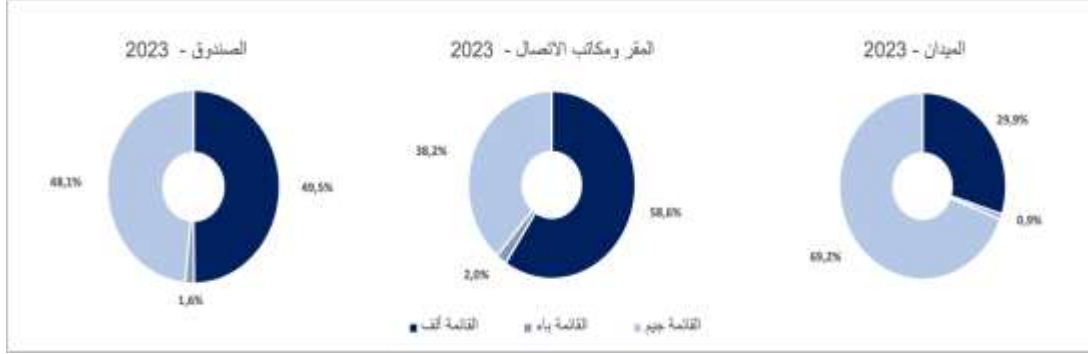
36- وفيما يتعلق بتمثيل القوائم ألف وباء و جيم في الفئة الفنية الدولية عبر المواقع المختلفة (الشكل 7 أدناه)، يمثل مواطنو القائمة ألف غالبية موظفي الفئة الفنية الدولية في الصندوق والمقر ومكاتب الاتصال (49.5 في المائة و58.6 في المائة، على التوالي)، في حين يمثل مواطنو بلدان القائمتين جيم وباء 70.1 في المائة من موظفي

¹² الوثيقة EB 2021/132/R.4، الذيل، الصفحة 6.

الفئة الفنية الدولية في الميدان (69.2 في المائة للقائمة جيم و0.9 في المائة للقائمة باء). وستركز الخطوات الأولى نحو تحقيق الهدف المحدد لعام 2025 (أي الوصول إلى نسبة تمثيل تعادل 52 في المائة لبلدان القائمتين باء وجيم، وفقا للبند 4 من سجل الأداء المنقح لمؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول) على زيادة عدد مواطني القائمتين باء وجيم في المقر ومكاتب الاتصال.

الشكل 7

الفئات الفنية الدولية وما فوق، تمثيل قوائم البلدان، حسب الموقع¹³ 2023



جيم- مؤشرات الإنصاف والشمول

- 37- أطلق الصندوق في عام 2022 الاستقصاء العالمي للموظفين لقياس مؤشر مشاركة الموظفين. واشتمل الاستقصاء على أسئلة تتعلق بالثقافة التنظيمية للصندوق، بما في ذلك التنوع.
- 38- وقيس مؤشر مشاركة الموظفين الذي يتألف من سبعة أسئلة شدة ارتباط الموظفين بالمنظمة. وفي حين لم يتم الوصول إلى هدف 80 في المائة لعام 2023 بعد، فتشير الإجابات إلى نتيجة إيجابية في عام 2022 تبلغ 74 في المائة. ويتجاوز ذلك خط الأساس لاستراتيجية التنوع والإنصاف والشمول بمقدار نقطتين مؤبنتين ويعني أن الصندوق يسير على الطريق الصحيح.
- 39- ولأول مرة، اشتمل الاستقصاء أيضا على سؤالين حول التنوع والإنصاف والشمول.¹⁴ وتشكل نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022 معيارا داخليا وستسمح بتقييم ما إذا كان الإجراءات المتخذة ضمن استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول تولد أثرا إيجابيا سيتم قياسه في الاستقصاء العالمي للموظفين المقبل (2024). وستضاف أيضا أسئلة أساسية متعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول إلى استقصاء جس النبض القادم في الصندوق في الفصل الثالث/الفصل الرابع من عام 2023.

دال- الخاتمة

- 40- يسلط القسم الخاص بالنتائج والتحليل الضوء على حقيقة أن الصندوق يسير على الطريق الصحيح لتحقيق أهدافه في معظم المؤشرات. وكشف التوزيع المفصل أيضا عن مجالات حاسمة لمواصلة تحليلات وتدخلات الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، لا سيما التوزيع الجنساني حسب فئة الموظفين والموقع.

¹³ لم تُدرج النسب المئوية الأقل للموظفين من البلدان غير الأعضاء.

¹⁴ يلتزم الصندوق بالتنوع والشمول ويقدر وجهات النظر، والخبرات، والخلفيات، والمعارف المختلفة لجميع موظفيه "وتجري معاملة الأشخاص هنا على قدم المساواة بغض النظر عن الجنس، والعرق، والإثنية، والجنسية، والعمر، واللغة، والتوجه الجنسي والقدرات والإعاقات، والثقافة، والدين، والمهنة، والتعليم، والحالة الاجتماعية، والخبرة في مكان العمل، والدور، والمنصب الوظيفي (الوطني/الدولي) وطريقة التعاقد".

ووضع الصندوق خطة عمل لتحسين التكافؤ بين الجنسين (2022-2026) بهدف مواصلة تحقيق الأهداف المؤسسية المتعلقة بالمنظور الجنساني واجتذاب القوى العاملة المؤهلة والاحتفاظ بها.

41- وفي المضي قدما، وفي حين يبقى جدول الأعمال الأساسي للتنوع والإنصاف والشمول متوائما مع المبادئ التوجيهية الأوسع نطاقا لمنظومة الأمم المتحدة، يسعى الصندوق إلى زيادة الأثر في الميدان من خلال اتباع نهج شامل. وتعتمد قدرة الصندوق على جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها على وضع نفسه في موضع "صاحب عمل مفضل" في سوق العمل الحالي والمستقبلي. وتمثل الثقافة التنظيمية ركيزة أساسية للمزايا المعروضة على الموظفين السليمة. وتحقيقا لهذه الغاية، يجب على الصندوق أن يتكيف مع الاتجاهات الخارجية التي تؤثر على مستقبل القوى العاملة فيه، وأن يواصل تحسين ثقافة مكان العمل فيه ويكفل بيئة تضمن الكرامة والاحترام للجميع.

Revised DEI KPIs Scorecard and Disaggregated Indicators

Table B Revised DEI KPIs Scorecard

	Indicators	Targets	Baseline 2022	2023	Status	Timeline
Gender outcome indicators						
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) ¹⁵	40%	37.5%	42.5%	On track	2025
		50%		2030		
2	Gender parity in all grades (percentage of male and female staff in all grades)	50%	57.9%	58.3%	Decrease	2030
Capacity outcome indicators						
3	Capacity assessment and development – percentage of supervisors trained in mandatory training on gender bias	100%	100%	100%	Complete (sustain)	2023
Geographical representation outcome indicators						
4	Increased representation of List B & C countries (International Professional staff)	52%	48.5%	49.7%	On track	2025
		60%		2030		
Equity and inclusion outcome indicators						
5	Staff engagement index (Global Staff Survey – GSS) with DEI-specific indicators, e.g. agreement with the statement: “All IFAD employees are treated with respect”	80%	72% (2018)	74%	On track	2023
*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation						

¹⁵ Indicators 1, 2 and 4 are calculated on staff on fixed-term, continuing and indefinite appointments encumbering regular budget positions. Exclusions are those listed in footnote 9.

DEI Implementation plan

DEI Implementation Plan – Phases I, II & III – Q4 2021, 2022 & 2023

ACTION ITEMS		Activities	2021	2022				2023 & beyond			
			Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1	CONSOLIDATE CURRENT DEI ACTIVITIES AND DEVELOP NEW INITIATIVES; IDENTIFY KPIS (BENCHMARK WITH IFIS & UN)	First benchmarking meeting.									
		Review vacancy notices to identify and address bias in language (deliverable within the UNDIS).									
2	APPROVE DEI ADVOCATES TORs	Share updated DEI advocate ToRs with DEI WG and seek approval.									
		Identification and nomination of DEI advocates.									
		Share the ToRs with nominated DEI advocates.									
		DEI advocates to revise PES to include “corporate initiative” item for their role starting from the 2022 cycle.									
		Plan and roll out orientation session for DEI advocates.									
3	THE DEI WORKING GROUP WILL REVISE THE KPI SCORECARD AND IDENTIFY DESIRED OUTCOMES	Address Member States comments and revise KPis.									
		Revised KPis.									
4	MANAGEMENT WILL PRESENT AN ANNUAL REPORT AND UPDATE TO THE EXECUTIVE BOARD IN APRIL 2022	Draft April EB update, addressing Member States comments from 134 EB and presenting baseline / target KPis.									
		Presentation of Annual Report at the April Executive Board.									
5	ESTABLISHMENT OF A MECHANISM BY THE DEI WG FOR COORDINATION AND KNOWLEDGE EXCHANGE ACROSS IFAD (HQ & ICOS)	Institute a DEI Network consisting of DEI WG members and DEI advocates for knowledge exchange through quarterly working group meetings.									
6	MANAGEMENT COMPACTS	Senior Management compacts countersigned.									
7	UPDATE GSS 2022 SURVEY QUESTIONS	Include new questions in forthcoming GSS 2022 (specifically, Staff Engagement Index) to evaluate inclusion and equity dimensions.									
8	AWARENESS TRAINING READY FOR ROLL OUT IN 2023 AS A MANDATORY REQUIREMENT	Identify and roll out awareness training (e.g. inclusive language in the workplace, addressing unconscious bias, etc.).									
9	CONTINUED IMPLEMENTATION, MONITORING AND REPORTING	Continue exchanging experiences and best practices with other United Nations entities and IFIs, including in relation to developing KPis.									
		Continue to strengthen and expand efforts and actions in areas that need further improvement, including a continued focus on ongoing and new initiatives, and maximum integration of diversity, equity and inclusion in the Fund’s culture, leadership and workforce.									