

---

## رد الإدارة على تعليقات الدول الأعضاء على استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق: تحديث

---

الوثيقة: EB 2024/OR/6/Add.1

التاريخ: 28 مايو/أيار 2024

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للعلم

---

الأسئلة التقنية

**Guoqi Wu**

نائب الرئيس المساعد

دائرة خدمات المنظمة

البريد الإلكتروني: g.wu@ifad.org

**Saadia Imad**

رئيسة، وحدة إدارة المواهب

شعبة الموارد البشرية

البريد الإلكتروني: s.imad@ifad.org

---

رد الإدارة	تعليقات من فرنسا
<p>نشكر فرنسا على تعليقاتها.</p> <p>ونحن نقدر الاعتراف بالجهود التي يبذلها الصندوق لتعزيز تعدد اللغات داخل قواه العاملة ونتفق مع الملاحظات الواردة في البيان.</p> <p>ويؤكد الصندوق التزامه باتباع نهج تدريجي من أجل التتبع الرسمي لتعدد اللغات ورصده وإعداد تقارير عنه. ومن شأن البيانات التي تم الحصول عليها خلال هذه الفترة أن تساعد أيضا في إجراء تحليل للفجوات لتحديد نهج أنسب للغرض في تعزيز تعدد اللغات. وفي حين أن هذا الجهد يتطلب وقتا وموارد بشرية ومالية، فإننا ملتزمون بتقديم التحديثات في التقرير السنوي القادم عن التنوع والإنصاف والشمول.</p>	<p>يود رؤساء البعثات الناطقة بالفرنسية لدى الصندوق في روما أن يشكروا الإدارة على التحديث المتعلق باستراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق، وأن يلفتوا انتباهها إلى أهمية التنفيذ الكامل لتعدد اللغات.</p> <p>وفي رسالة مؤرخة 8 أبريل/نيسان موجهة إلى رئيس الصندوق، أشار رئيس مجموعة رؤساء البعثات الناطقة بالفرنسية في روما إلى أن مبادئ المساواة بين اللغات الرسمية وعدم التمييز بين اللغات منصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة. ويعتبر تعدد اللغات قيمة أساسية للأمم المتحدة ونتيجة طبيعية لعالميتها.</p> <p>غير أنه وفقا لتقرير الأمين العام للأمم المتحدة بشأن تعدد اللغات (2021)، تظل اللغة الإنكليزية هي اللغة المفضلة في الأمم المتحدة لكل من التوظيف - 98.7 في المائة من عروض العمل تتطلب معرفة اللغة الإنكليزية، بينما انخفضت اللغة الفرنسية بنسبة 1.2 نقطة منذ عام 2017 (إلى 10.4 في المائة) - والاتصالات الداخلية، حيث يتوفر 98 في المائة من المحتوى على مواقع الإنترنت التابعة لكيانات الأمانة باللغة الإنكليزية، مقابل 16 في المائة باللغة الفرنسية.</p> <p>وعلاوة على ذلك، نود أن نتشاطر ملاحظة الافتقار إلى بيانات موضوعية التي من شأنها أن تتيح، إلى جانب الامتثال للإطار اللغوي المطبق على الاجتماعات والوثائق الرسمية، قياس تعدد</p>

رد الإدارة	تعليقات من فرنسا
	<p>اللغات في المنظمات الدولية، ولا سيما استخدام وإتقان اللغات الأخرى من قبل الموظفين والعاملين في هذه الوكالات.</p> <p>ولهذا السبب، قامت 12 دولة عضوا في الصندوق (العديد منها ناطقة بالفرنسية)، في إطار التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق، بتشجيع الصندوق بشكل جماعي على وضع مؤشرات بشأن تعدد اللغات. ولذلك نود أن نشكر إدارة الصندوق على إدراج الفقرة التالية في تقرير تجديد الموارد:</p> <p><i>109- ويعد تعدد اللغات قيمة أساسية في الأمم المتحدة. ويدرك الصندوق أهمية تعزيز تعدد اللغات داخل قواه العاملة، وسيستكشف مختلف النهج لتحقيق هذا الهدف. وللقيام بذلك، سيستند إلى أفضل الممارسات والمعايير التي وضعتها منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية ذات الصلة. وعند تنفيذ استراتيجيته بشأن التنوع والإنصاف والشمول، سيقوم الصندوق بتطوير مؤشرات مناسبة بشأن تعدد اللغات. وستُرسل التحديثات الدورية المتعلقة بالتقدم المحرز إلى المجلس التنفيذي من خلال التقرير المرحلي السنوي عن التنوع والإنصاف والشمول.</i></p> <p>ونحن نشيد بقرار الصندوق بإدراج مؤشرات الأداء الرئيسية بشأن تعدد اللغات في استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول. ونهني الصندوق على عملية المقارنة المرجعية التي قام بها مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى أو المؤسسات المالية الدولية. ونشيد بإدخال مؤشر للمدخلات في التقرير السنوي القادم عن</p>

رد الإدارة	تعليقات من فرنسا
	<p>تنفيذ الاستراتيجية (2024-2025): نسبة الموظفين المشاركين في الدورات أو البرامج التدريبية باللغات الرسمية الأربع للصندوق في المقر أو خارجه. ونحيط علما على النحو الواجب بالتزام الصندوق بوضع مؤشر نتائج في المستقبل لقياس نسبة الموظفين الذين يتقنون العديد من لغاته الرسمية. ونأمل أن يجري وضع هذا المؤشر بسرعة وسنكون ممتنين للصندوق للحصول على معلومات في هذا الصدد.</p> <p>ويود رؤساء البعثات الناطقة بالفرنسية لدى الصندوق في روما أن يشكروا الإدارة مقدما على ردها.</p>

رد الإدارة	تعليقات من إندونيسيا
<p>نحن نقدر اهتمامكم بهذه المسائل المهمة ونود أن نقدم لكم لمحة عامة عن الإجراءات التي يتخذها الصندوق لمعالجتها.</p> <p><b>التوازن الجنساني</b></p> <p>نحن نقر بالبيانات المقدمة في الفقرتين 22 و 27 فيما يتعلق بتمثيل الإناث على مختلف المستويات داخل الصندوق. ويعمل الصندوق بنشاط على تنفيذ استراتيجيات لتوظيف واستبقاء وتشجيع المزيد من النساء في المناصب القيادية في الصندوق، بما في ذلك من خلال جهود التوعية المستهدفة، والشراكات مع المنظمات المحلية والجامعات، ومبادرات تنمية المهارات القيادية، والسياسات والممارسات المراعية للمنظور الجنساني.</p> <p>وعلاوة على ذلك، وفي سياق اللامركزية الجارية وإطار التنقل في الصندوق، يدرك الصندوق أهمية وجود بيئة عمل داعمة وشاملة.</p> <p>ويستمر تحليل البيانات في توجيه أهداف التوظيف في الصندوق. ومن خلال التتبع الدقيق، انخفض التمثيل الزائد في فئة الخدمات العامة إلى 63.87 في المائة في عام 2024 بعد أن كان قد وصل إلى 76.8 في المائة في عام 2023. وسيظل هذا هو النهج، أي تتبع نسبة التكافؤ وتعديله عبر جميع فئات الموظفين.</p> <p><b>التمثيل القطري</b></p> <p>نحن نقر بالفجوة في التمثيل القطري بين الموظفين الفنيين الدوليين في الصندوق، كما هو موضح في الفقرة 31، والتي كانت أحد الأسباب المنطقية لأهداف مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة في استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول.</p> <p>ويقوم الصندوق بتنفيذ مجموعة متنوعة من مبادرات التوعية، بما في ذلك النشر على منصات الشبكات المهنية مثل LinkedIn والمشاركة مع شركات التوعية المتخصصة والبحث التنفيذي، لجذب المرشحين الذين يعكسون التنوع المطلوب من حيث المنظور الجنساني والخلفية الجغرافية.</p> <p>وعلى مستوى السياسات، يلتزم فريق التوظيف في الصندوق بإجراءات التنفيذ الخاصة بالموارد البشرية، التي تنص على أن يكون ما لا يقل عن ثلث المرشحين المؤهلين في القوائم المختصرة للوظائف الشاغرة من بلدان القائمة بآء والقائمة جيم</p>	<p><b>المنظور الجنساني</b></p> <p>فيما يتعلق بالمنظور الجنساني، تشير الفقرة 22 إلى أن "توزيع الموظفين في المقر ومكاتب الاتصال يبين نمطا مماثلا للنمط الشامل للصندوق (57.9 في المائة)، حيث التمثيل الزائد للإناث بين موظفي فئة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة هو أكثر وضوحا بقدر طفيف عند نسبة 62 في المائة."</p> <p>وكذلك في الفقرة 27: "تمثيل النساء في الدرجة ف-5 وما فوق في المقر ومكاتب الاتصال وفي الميدان، يسلط الشكل 5 (الذيل الرابع) الضوء على حقيقة أن نسبة 52.9 في المائة من الموظفين في المناصب العليا في المقر ومكاتب الاتصال هم من النساء. ويبين الشكل أيضا أين يجب بذل معظم الجهود لتحسين التمثيل - بالأخص في الميدان، حيث تبلغ نسبة النساء بين الموظفين الفنيين من الدرجة ف-5 وما فوق 32.4 في المائة فقط."</p> <p>والفقرة 40: "اعتبارا من 1 يناير/كانون الثاني 2024، كانت النسبة المئوية للمتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين من الإناث في جميع المكاتب الميدانية للصندوق وفي المقر ومكاتب الاتصال أكثر من 50 في المائة (71.4 في المائة و52 في المائة، على التوالي). وفيما يتعلق بالمتدربين، يمثل ذلك زيادة عن عام 2023 (65.3 في المائة) وانخفاضا في فئة الموظفين الفنيين المبتدئين (61.5 في المائة)."</p>

رد الإدارة	تعليقات من إندونيسيا
<p>معا. ونحن نعمل بنشاط على توسيع شبكات التوظيف في الصندوق، والعمل مع المواهب من المناطق الممثلة تمثيلا ناقصا، وتوفير الدعم والموارد للمرشحين من بلدان القائمة باء والقائمة جيم طوال عملية التوظيف.</p> <p>وفي الختام، فإن الصندوق ملتزم بتعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع في جميع جوانب عملياته، بما في ذلك التوظيف والاحتفاظ بالموظفين والتقدم الوظيفي. ونحن نرصد التقدم الذي نحرضه عن كثب ونبدل كل الجهود الممكنة لتحقيق الأهداف، على النحو المنصوص عليه في استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في الصندوق.</p>	<p>إن التمثيل الزائد للإناث أو الذكور على أي مستوى أو في أي مكان ليس مثاليا أيضا، ويمكن أن تصبح الاستراتيجيات وكذلك المدخلات أقل شمولاً ويكون لها معنى غير متوازن. فما الذي يقوم به الصندوق للحفاظ على التوازن بين الجنسين أو تحقيقه؟ وما الذي يقوم به الصندوق لتوظيف المزيد من النساء للعمل في الميدان؟</p> <p>التمثيل القطري:</p> <p>على الرغم من أن فريق التوظيف في الصندوق يضمن الالتزام بإجراءات التنفيذ الخاصة بالموارد البشرية، التي تتطلب أن يكون ما لا يقل عن ثلث المرشحين المؤهلين في القوائم المختصرة للوظائف الشاغرة من بلدان القائمة باء والقائمة جيم (معا).</p> <p>وعلى الرغم من الحفاظ على الاتجاه التصاعدي في تمثيل بلدان القائمتين باء وجيم في فئة الموظفين الفنيين، فإنه لا تزال هناك فجوة كبيرة في تمثيل البلدان. ويمكن أن نلاحظ من الفقرة 31، حيث ورد أن ".... فيما يتعلق بتمثيل بلدان القوائم ألف وباء وجيم في فئة الموظفين الفنيين عبر المواقع المختلفة (الشكل 7، التذييل الرابع)،</p> <p>ويمثل مواطنو القائمة ألف أغلبية جميع الموظفين الفنيين في الصندوق والمقر ومكاتب الاتصال (49.1 في المائة و58.8 في المائة، على التوالي)، في حين يمثل مواطنو القائمة جيم والقائمة</p>

رد الإدارة	تعليقات من إندونيسيا
	<p>باء 70.1 في المائة من الموظفين الفنيين في الميدان (67.9 في المائة للقائمة جيم و2.2 في المائة للقائمة باء)." وفي الأساس، تقرر القائمة ألف استراتيجيات وسياسات الصندوق، في حين أن معظم الموظفين من القائمتين جيم وباء ينفذون تلك الاستراتيجيات والسياسات. فما الذي تقوم به إدارة الصندوق ليكون لديها موظفون أكثر شمولا وتنوعا من حيث التمثيل الجغرافي؟ وما الذي يتم القيام به لتعيين موظفين مؤهلين من القائمتين باء وجيم؟</p>