

217 EX/4.IV.B

Add.2

٢١٧ م ت / ٤ - رابعاً - باء

ضميمة ٢

باريس، ٤/١٠/٢٠٢٣

الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة عشرة بعد المائتين



البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي

والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الرابع

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة ٢

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

باء - تقرير عن التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم، وعن

التدابير المتخذة لتصحيح أي اختلال

تقدّم نقابة موظفي اليونسكو، عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من البند ٢-٩ من دليل

الموارد البشرية لليونسكو، ملاحظاتها بشأن التقرير الذي قدمته المديرية العامة.

١ - ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالجهود التي تبذلها الأمانة والاستراتيجيات التي تضعها سعياً إلى تحسين التوزيع الجغرافي العام للموظفين في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، علماً بأن التوازن لا يزال مختلفاً في هذا الصدد.



٢ - وتشيد نقابة موظفي اليونسكو بارتفاع النسبة المئوية لمجموع الدول الأعضاء الممثلة في أمانة اليونسكو (٨٠٪)، التي تجعل المنظمة، وفقاً للإدارة، وكالة من الوكالات التي تسجل أفضل معدلات للتمثيل الجغرافي. وتخطط النقابة علماً مع الارتياح على وجه الخصوص بالزيادة في التعيينات من البلدان الممثلة دون النصاب، فمع أنه لم يطرأ تغير كبير على عدد الموظفين من تلك البلدان، فإن النقابة تسجل أن نسبة ٤٨٪ من التعيينات في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي تشمل موظفين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب، وفقاً للهدف المحدد في هذا الصدد.

٣ - بيد أن النقابة تسجل أن البيانات المقدمة في الوثيقة لا تقدم معلومات عن فعالية عمليات حشد الموظفين وقدرتها على تحقيق هذا الهدف وغيره من الأهداف المحددة فيما يخص حشد الموظفين: فكم عدد الوظائف الشاغرة التي أعيد إعلانها قبل اتخاذ القرار بشأن شغلها؟ وكم وظيفة أعيد إعلان شغورها بعد ختام إجراءات التوظيف (بعد صدور توصية عن لجنة المقابلات)؟ وكم مرة أعيد نشر إعلان الوظيفة الشاغرة؟ ولماذا؟

٤ - وتترقب نقابة موظفي اليونسكو نتائج المرحلة التجريبية لبرنامج المهنيين الخاص بالمستويات الوظيفية المتوسطة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وتواصل متابعة الإجراءات التي ينطوي عليها ذلك البرنامج باهتمام.

٥ - وتخطط نقابة موظفي اليونسكو علماً، فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين، بانخفاض معدل تمثيل المرأة في الوظائف بدرجة مدير وما فوقها انخفاضاً طفيفاً، عوضاً عن الارتفاع، وذلك من معدل ٤٣٪ في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢ إلى معدل ٤١٪. ولا بد لليونسكو من مواصلة اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق التكافؤ والتوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين في كل المستويات الوظيفية.