

217 EX/4.IV.C

Add.

٢١٧ م ت / ٤ - رابعاً - جيم

ضميمة

باريس، ٤/١٠/٢٠٢٣
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة عشرة بعد المائتين



البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت المعدل

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها

المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الرابع

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

جيم - استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧

تقدم نقابة موظفي اليونسكو، عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من البند ٩-٢ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، ملاحظاتها بشأن التقرير الذي قدمته المديرية العامة.



ألف - الاعتبارات العامة

١ - ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ وتنوّه بالجهود المبذولة لمراعاة الاستنتاجات التي خلص إليها التقييم الذي أجراه قسم خدمات الإشراف الداخلي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ وكذلك بالجهود المبذولة لجمع الآراء في إطار عملية التشاور الواسعة النطاق مع جميع الجهات المعنية، التي شاركت فيها النقابة مشاركةً ببناءً وفعالة. بيد أن نقابة موظفي اليونسكو تعرب عن أسفها لعدم إجراء مشاورات معمّقة بشأن الاقتراحات التي قدّمها بعض الجهات المعنية، ومنها مثلاً مجموعة شباب اليونسكو، وعدم متابعة هذه الاقتراحات وتقديم تعليقات وملاحظات عليها.

٢ - وتود نقابة موظفي اليونسكو أن تعرب مجدداً عن قلقها العميق من اعتماد تنفيذ هذه الاستراتيجية الطموحة الأهداف اعتماداً كبيراً على الموارد المالية والبشرية المخصصة لمكتب إدارة الموارد البشرية لهذا الغرض، الأمر الذي قد يعرقل تنفيذ الاستراتيجية، في سياق استمرار انكماش الموارد المتاحة للمنظمة (بالقيمة الحقيقية)، فتبقى حبراً على ورق، ويتفاقم الإحباط لدى الموظفين عوضاً عن تحسين رفاههم وأدائهم. ويتطلب العمل على دعم عمليات التحول الجارية المماثلة (التي تشمل عملية إصلاح الشبكة الميدانية)، وتوفير الفرص الملائمة للإرشاد والتدريب وبناء القدرات، وإعداد وتنفيذ الحلول والنظم الرقمية الحديثة في مجال الموارد البشرية، موارد مناسبة لا تتوافر في الوقت الراهن.

٣ - وترحب نقابة موظفي اليونسكو بتأكيد المبدأ المنصوص عليه في مشروع استراتيجية إدارة الموارد البشرية المقترحة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ والمتمثل في "تعزيز دور مكتب إدارة الموارد البشرية في ضمان الشفافية والامتثال للقواعد والأحكام النظامية المتعلقة بالتوظيف، ومواصلة تعزيز نظام العدالة الداخلي".

٤ - وتحيط نقابة موظفي اليونسكو علماً مع القلق في هذا الصدد بأوجه القصور التي تعترى الآلية الحالية لضمان الامتثال لنظام ولائحة الموظفين والأحكام الإدارية السارية فيما يتعلق بعمليات حشد الموظفين. وتعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها على وجه الخصوص لكون توصيات هيئة استعراض التعيينات غير ملزمة في حالة عدم الامتثال للقواعد السارية، نظراً إلى أن توصياتها تقدّم بصفة استشارية فحسب.

باء - التعليقات المحددة

الاستراتيجية المراعية لكل العاملين في المنظمة

٥ - ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالاهتمام الخاص الذي توليه الاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية للواقع الجديد فيما يتعلق بالعاملين في اليونسكو، الذين يمثل "العاملون المنتسبون" أكثر من ٥١٪ منهم، إذ تنص الاستراتيجية على "ضمان العدالة والإنصاف في تنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بمجال الموارد البشرية، وتوفير أجور مناسبة وشروط خدمة ملائمة، وتوفير فرص التعلم والدعم على الصعيد المهني، ولا سيّما للموظفين العاملين منذ فترة طويلة".

٦ - وتعب نقابة موظفي اليونسكو عن تقديرها للجهود المبذولة فعلاً لتحسين الترتيبات التعاقدية الخاصة بالعاملين المنتسبين، بيد أنها تأسف للخلط الذي لا يزال موجوداً بشأن الحقوق والواجبات الفعلية للعاملين المنتسبين الذين لا يقتصر دورهم غالباً، ولا سيّما في المكاتب الميدانية، على تكميل قدرات ومهام الموظفين النظاميين، بل يضطلعون أيضاً بمهام ضرورية وحاسمة تتعلق بالإدارة وتنفيذ البرنامج، كما يتضح بوجه خاص عندما تفقد عقودهم طابعها المؤقت وتُمدد بحكم الواقع في الأجل الطويل.

٧ - وترجو نقابة موظفي اليونسكو مواصلة الحوار والتعاون مع الإدارة من أجل إجراء المزيد من التحسينات في شروط توظيف زملائنا المنتسبين، ولا سيّما العاملين بموجب عقود الخدمات في المكاتب الميدانية، الذين لديهم حاجة ماسة إلى الانتفاع بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي الجيدين. وترحب نقابة موظفي اليونسكو في هذا الصدد بالجهود التي بذلتها المنظمة لاستطلاع إمكانية توفير خطة تأمين صحي عالمية للعاملين بموجب عقود الخدمات في المكاتب الميدانية.

٨ - وتطالب نقابة موظفي اليونسكو أيضاً بتزويد هؤلاء العاملين المنتسبين بمعلومات أفضل وأوضح، ولا سيّما العاملين في المكاتب الميدانية، بشأن حقوقهم وواجباتهم الفعلية وآفاق مستقبلهم الوظيفي، مقارنةً بحقوق وواجبات الموظفين النظاميين في اليونسكو، وذلك نظراً إلى الاختلاف الموجود بين هاتين الفئتين من الموظفين، واختلاف تطلعات كل منهما أو آفاقهما الوظيفية في اليونسكو. وينبغي إيلاء عناية خاصة، عند تنفيذ هذه الاستراتيجية الجديدة، لتدريب المسؤولين الإداريين في المكاتب الميدانية ورصد عملهم في هذا الصدد، وكذلك لتوفير فرص ملموسة للدعم الوظيفي للعاملين المنتسبين. وليس من الواضح كيف ستمكّن استراتيجية إدارة الموارد البشرية الجديدة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ من تلبية احتياجات كل العاملين في اليونسكو إذا كان الموظفون المعيّنون بموجب عقود محددة المدة لا يزالون ينتظرون أصلاً الحصول على مثل هذه الفرص الآتفة الذكر، وذلك وفقاً لما ورد في تقرير التقييم الذي أجراه قسم خدمات الإشراف الداخلي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢.

الاستراتيجية المنقضية إلى تحسين الدعم للعمليات الميدانية

٩ - ينبغي تعزيز الدعم للعمليات الميدانية من حيث إدارة الموارد البشرية وفقاً لعملية إعادة تنظيم الشبكة الميدانية الواردة في الوثيقة ٢١٧ م/ت/٤-ثالثاً. ونعرب عن أسفنا الشديد لكون التغييرات البنوية الأساسية مشروطة مرةً أخرى بالموارد المالية المحدودة المتاحة، وهو ما يعرّض عملية التحول الاستراتيجي الفعلي لليونسكو والانتقال إلى نهج أكثر تركيزاً على الميدان للخطر. ولا يمكن تلبية الحاجة إلى تحسين إدارة الشؤون الإدارية والمالية السليمة للمكاتب الميدانية لليونسكو من خلال اتخاذ تدابير تقتصر على إنشاء عدد ضئيل جداً من الوظائف الإضافية كما هو مقرر في البرنامج والميزانية الواردين في الوثيقة ٤٢ م/٥. وترحب نقابة موظفي اليونسكو بهذا الاقتراح باعتباره مجرد تدبير أولي، وتشدد على الحاجة الماسة إلى بذل جهود كبيرة وتنفيذ أنشطة لبناء القدرات وفقاً للاحتياجات من أجل معالجة مواطن الضعف التي يعاني منها معظم المكاتب الميدانية.

١٠- وستتطلب التحولات الجارية أيضاً توفير المستوى الملائم من أنشطة التدريب والتوجيه المعدة للمسؤولين الإداريين وموظفي البرامج نظراً إلى تعيّر المهام والوظائف المسندة إليهم تغييراً جذرياً في الكثير من الحالات (التحول من خدمة منطقة معيّنة إلى خدمة عدد محدود من البلدان، ومن تنفيذ مشروع أو برنامج بعينه إلى تولي المسؤولية عن قطاع عمل كامل، والعكس بالعكس). وستعيّن أيضاً تحديد الموارد الكافية لدعم هذه العملية التي يمكن اعتبارها نوعاً من أنواع الحراك الوظيفي.

١١- وستتطوي هذه التحولات أيضاً على التنقل الجغرافي لعدد من الزملاء، ولذلك ترجو نقابة موظفي اليونسكو، في هذا الصدد، الاستفادة من عملية الحراك الجغرافي المقبلة لدعم عملية إصلاح الشبكة الميدانية الآتية الذكر. وتنوّه نقابة موظفي اليونسكو بالتحسن الذي طرأ على عملية الحراك الجغرافي في دورتها الثانية، التي أُجريت في الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢، مقارنةً بالدورة السابقة. بيد أن دورات الحراك الجغرافي لا تزال تتيح فرصاً محدودة جداً للأشخاص الذين بلغوا المدة الاعتيادية لشغل الوظائف، ولا سيّما في المكاتب الميدانية، فالموظفون الذين ينبغي لهم حقاً الانتفاع بالحراك الجغرافي غالباً ما يظلون في أماكن عملهم فترات طويلة من الزمن. ولا يزال الحراك من المكاتب الميدانية إلى المقر أمراً صعباً، ولذلك يخشى الموظفون في المقر من أن يكون الانتقال من المقر إلى المكاتب الميدانية بلا رجعة. ولا بدّ من وضع حدّ نهائيّ لهذه الحلقة المفرغة، فالحراك الجغرافي أحد شروط الخدمة في الأمم المتحدة، لكن إمكانية التخطيط والتنبؤ فيما يتعلق بشؤون الحياة يمثّلان شرطين من شروط رفاهية الإنسان أيضاً. وينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يضمن احترام المدة الاعتيادية لشغل الوظائف في جميع مواقع العمل ليتمكن موظفو اليونسكو وأسرهم من تخطيط وتنظيم حياتهم المهنية والخاصة تبعاً لذلك. وتعرب نقابة موظفي اليونسكو مجدداً، في هذا الصدد، عن أسفها لعدم ارتباط الحراك الجغرافي (الغرض ٤، الهدف الرئيسي ٣) ارتباطاً مباشراً بالتخطيط للقوى العاملة في القطاعات (الغرض ١، الهدف الرئيسي ١)، وهو ما كان سيّيح للموظفين والقطاعات تسخير المهارات والكفاءات اللازمة لتمكين اليونسكو من تنفيذ مهمتها.

الاستراتيجية الرامية إلى ترويج وتعزيز مبدأ التنوع والإنصاف والشمول

١٢- تشيد نقابة موظفي اليونسكو بالتقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين والالتزامات الأخلاقية ومعايير السلوك. بيد أن المرأة لا تزال تصطدم منذ عدة سنوات في اليونسكو بحاجز غير مرئي يحول دون حصولها على وظائف بدرجة أعلى من درجة م-٤، ولا ترى النقابة أي تقدم كبير في هذا الصدد. فلا تزال النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن مناصب بدرجة م-٥ وما فوقها ضئيلة. ولم تحقق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية حتى الآن القدر الكافي من النجاح في هذا الصدد، ولا بدّ من الأخذ بنهج استباقي أكثر، مثل ضمان تسليط الضوء على هذه الأولوية فعلياً خلال إجراءات التوظيف.

١٣- وترحب نقابة موظفي اليونسكو بالالتزام المنظمة بتعزيز التنوع والشمول، وتبدي استعدادها للتعاون مع الإدارة في هذا الصدد. بيد أنه سيّعين الآن تحديد بعض الأنشطة الملموسة لتحويل هذا الالتزام إلى أفعال حقيقية، وذلك على شح الموارد المالية. وهنالك مبادرات في اليونسكو تشمل مثلاً الشباب والزملاء من مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وأفراد الفئات الجنسانية الأخرى، ويمكن أن تمثل تلك المبادرات منطلقاً فعالاً لمواصلة التفكير جماعياً في السبل الكفيلة بدعم هذه المبادئ الأساسية للمنظمة.

١٤- وترحب نقابة موظفي اليونسكو بالبيان المتعلق بتعزيز نظام العدالة الداخلي وسيكون من دواعي سرورها التعاون مع الإدارة سعياً إلى خفض عدد القضايا المعلقة أمام مجلس الاستئناف. وتحيط النقابة علماً مع القلق الشديد في الوقت نفسه بضرورة إجراء تحسينات كثيرة لضمان توافق نظام العدالة الداخلي مع مبادئ الإجراءات العادلة. فنشير على سبيل المثال إلى أنه لا يحق للموظفين فعلياً الاستعانة بمحام في جلسات النظر في طلبات الاستئناف التي يعقدها مجلس الاستئناف (إذ لا يجوز لأي شخص من خارج المنظمة حضور تلك الجلسات)، في حين أن الإدارة تستعين بفريق من المحامين الداخليين للدفاع عن نفسها.

رؤية طموحة تتطلب استثماراً حقيقياً

١٥- تؤيد نقابة موظفي اليونسكو تأييداً كاملاً المبدأ التوجيهي الوارد في الاستراتيجية والمتمثل في أن "الرؤية الطموحة تتطلب الاستثمار". وترحب نقابة موظفي اليونسكو بالجهود التي تبذلها الإدارة لإعداد برنامج تدريب داخلي مدفوع الأجر وعادل وشامل، وتؤيد النقابة الدعوة الآتية الذكر التي وجهها زملاؤنا الشباب إلى تنفيذ تدابير انتقالية في هذا الصدد بلا تأخير.

١٦- وتعرب نقابة موظفي اليونسكو، في الوقت ذاته، عن قلقها من أن العمل الجاري على مواصلة تحديث النظم في مجال الموارد البشرية في المنظمة، والميزانية المخصصة لذلك الأمر، لا يفضيان إلى نتائج واضحة تُذكر، وهو الأمر الذي أُشير إليه أيضاً في تقييم قسم خدمات الإشراف الداخلي للاستراتيجية السابقة لإدارة الموارد البشرية. إذ يمكن، عوضاً عن مواصلة شراء برمجيات باهظة الثمن، تخصيص المزيد من الموارد لتمكين الموظفين من الانتفاع بفرص حقيقية للتعليم تفضي إلى تنمية قدراتهم المهنية وتحقيق التقدم الوظيفي، وهو ما سيتيح تحليهم، أو استمرار تحليهم، بمواصفات قادرة على منافسة مواصفات المرشحين الخارجيين.

تحقيق الغرض ١ - الهدف الرئيسي ١: إعداد قوى عاملة موهوبة ومؤهلة وقادرة على تنفيذ مهمة اليونسكو تنفيذاً فعالاً

١٧- توافق نقابة موظفي اليونسكو بشدة على أنه لن يتسنى لليونسكو تنفيذ مهمتها إلا إذا كان لديها قوى عاملة ماهرة ذات أداء رفيع المستوى في جميع أرجاء العالم. ويُعدّ توفير فرص التقدم الوظيفي أمراً ضرورياً لحفز موظفي اليونسكو، ولذلك تتمثل إحدى المبادرات المفيدة في هذا الصدد في إنشاء مجموعات داخلية من المواهب، بما يشمل أصحاب الأدوار القيادية، لدعم الزملاء في مساعي تحقيق التقدم الوظيفي وفي الاضطلاع بأدوارهم ومهامهم الجديدة. وسيتمخض ذلك عن زيادة كبيرة في توظيف المرشحين الداخليين مقارنةً بالمرشحين الخارجيين.

١٨- ويُعدّ التعلم والتدريب المهني مدى الحياة، كما ورد في الفقرتين ٩ و ١٠ آنفاً، أمرين لا غنى عنهما لتحقيق هذا الهدف، ولا يمكن أن يقتصر ذلك على موارد التعلم والتدريب الإلكترونية التي تتناول في المقام الأول مجال اللغات أو الإدارة أو الأمن أو إدارة الموارد البشرية. إذ تحتاج القوى العاملة المؤهلة والقادرة على تحقيق أداء جيد، في وكالة متخصصة تتمتع بمهمة واسعة النطاق مثل اليونسكو، إلى تحديث معارفها أيضاً في المزيد من المجالات البرنامجية لتظل قادرة على المنافسة ومتحمسة للعمل.

تحقيق الغرض ١ - الهدف الرئيسي ٢: تعزيز ثقافة المساءلة في المنظمة

١٩- لم تنفك نقابة موظفي اليونسكو تدعو مراراً وتكراراً إلى تعزيز ثقافة مساءلة المسؤولين الإداريين. ويُعدّ تمكين موظفي اليونسكو من تقييم أداء المشرفين في مجال إدارة الأشخاص أمراً بالغ الأهمية لتحسين الأداء العام وتعزيز ثقافة المساءلة في المنظمة. وتدرك نقابة موظفي اليونسكو أن تنفيذ المرحلة الثانية الأوسع نطاقاً من برنامج تقييم الأداء بطريقة ٣٦٠ درجة يمكن أن تسهم في تحقيق هذا الهدف، شريطة ضمان الشفافية والموضوعية في عملية اختيار الزملاء، ولا سيما المرؤوسين، الذين سيشاركون في هذه العملية.

٢٠- وتوافق نقابة موظفي اليونسكو على ضرورة تحديد الأدوات والسبل التي تساعد المشرفين على إدارة ضعف الأداء وحلّ النزاعات، بيد أنه من الضروري أيضاً مكافأة الأداء الممتاز الذي يفوق التوقعات لضمان التزام الموظفين التام وحماسهم للعمل. وينبغي تشجيع المشرفين عموماً على الاهتمام بالتقدم الوظيفي والارتقاء الوظيفي، وتزويدهم بالوسائل اللازمة للقيام بذلك.

تحقيق الغرض ٣ - الهدف الرئيسي ١: تحسين حيوية المنظمة ومرونتها

٢١- تدعو نقابة موظفي اليونسكو الإدارة إلى مواصلة التنفيذ الفعال للتدابير الرامية إلى جعل اليونسكو منظمة أكثر مرونة ومراعاةً للحياة الأسرية للموظفين، وهو أمر ضروري لضمان رفاههم. وينبغي العمل على ضمان تحقيق هذا الهدف في المقر، مع إيلاء عناية خاصة أيضاً للزملاء في المكاتب الميدانية، ولا سيما في إطار عملية الحراك الجغرافي، إذ ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يبذل قصارى جهده لضمان انتقال الموظفين وأسرتهم بسلاسة إلى مواقع العمل الجديدة، بوسائل تضم مثلاً دعم الأزواج في إيجاد فرص عمل أو دعم الأطفال في الالتحاق بالمدارس والمؤسسات التعليمية والتكيف مع البيئة الجديدة.

تحقيق الغرض ٤ - الهدف الرئيسي ١: ضمان تهيئة بيئة عمل آمنة وصحية

٢٢- تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها للتأخر في إصدار نتائج الدراسة الاستقصائية الصحية على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٢٢، ومن ثمّ تعدُّ اعتمادها رسمياً باعتبارها خطأً من خطوط الأساس لإعداد الاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية. وتوفر هذه الدراسة الاستقصائية بيانات حديثة ومفصلة ومهمة إحصائياً بشأن الصحة النفسية والبدنية لموظفي اليونسكو، وكذلك بيانات مقارنة مع سائر وكالات الأمم المتحدة، وقد أظهرت النتائج أن اليونسكو لا تتبوأ مرتبة عالية في هذا الصدد، إذ أعرب زهاء ٤٠٪ من الموظفين عن معاناتهم من الإجهاد في العمل.

٢٣- وأصدرت وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٢٣ تقريرها عن "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة النفسية والرفاهية في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة" الذي يتضمن توصيات مهمة سيكون من دواعي سرور نقابة موظفي اليونسكو استعراضها مع مكتب إدارة الموارد البشرية والإدارة. وتوصي النقابة لهذا الغرض بإنشاء فريق عمل (ربما في إطار لجنة اليونسكو الاستشارية المعنية بالصحة والسلامة في العمل) لمعالجة المشكلات الكثيرة التي تبرزها نتائج هذه الدراسة الاستقصائية والعمل معاً على استطلاع الحلول الممكنة لاجتثاث أسبابها الجذرية، وذلك من أجل تعزيز توجيه عملية تنفيذ وتحديث استراتيجية إدارة الموارد البشرية بحد ذاتها.

تحقيق الغرض ٤ - الهدف الرئيسي ٢: العلاقات الإيجابية والبناء بين الموظفين والمشرفين

٢٤- يساور نقابة موظفي اليونسكو القلق من عدم نص الاستراتيجية الحالية على أي آليات للتظلم أو الاستئناف، وتركيزها بالأحرى على دور المسؤولين الإداريين في تعزيز ثقافة المساءلة والدعوة إلى العمل من أجل "تزويد المشرفين بالوسائل اللازمة لإدارة ضعف الأداء وحل النزاعات". وفيما يخص العمل على بناء "علاقات إيجابية وبنّاءة بين الموظفين والمشرفين"، يبدو أن الاستراتيجية لا تراعي مسألة منع وقوع النزاعات وحلّها، ولا تقترح إدارتها إلا من مستوى القمة إلى مستوى القاعدة فحسب. وينبغي أن يتمتع جميع الموظفين في المقر والمكاتب الميدانية، فيما يخص تقييم الأداء، بحقوق متساوية في أن تُجرى عمليات استعراض أدائهم بصورة عادلة ومتوازنة، وينبغي أيضاً ضمان حق الزملاء في المكاتب الميدانية في مشاركة مشرف ثانٍ في هذه العملية عندما يكون المشرف المباشر عليهم هو رئيس المكتب أو مديره.

٢٥- وستواصل نقابة موظفي اليونسكو رصد المساعي الرامية إلى تنفيذ الاستراتيجية الجديدة في هذا الصدد، وكذلك ضمان قدرة الإجراءات الحالية على توفير حقوق وأدوات متساوية لجميع الموظفين، في المقر والمكاتب الميدانية على حدّ سواء، من حيث تقييم الأداء والوساطة والحيلولة مبكراً دون وقوع النزاعات وإدارة النزاعات. ويستند ضمان تهيئة بيئة آمنة وصحية أيضاً إلى ضمان خضوع المسؤولين الإداريين والموظفين للمساءلة عن أفعالهم، إذا لزم الأمر.

٢٦- وتعرّب نقابة موظفي اليونسكو، في هذا الصدد، عن امتنانها لمستشارة شؤون الأخلاقيات وفريقها لعملهما على إعداد دليل السلوك الأخلاقي الجديد الذي ساهمت النقابة فيه. وتبدي النقابة استعدادها للتعاون مع مستشاري شؤون الأخلاقيات لنشر وتعميم هذا الدليل واستخدامه مرجعاً في الدورات التدريبية.

تحقيق الغرض ٤ - الهدف الرئيسي ٣: دعم التقدم الوظيفي

٢٧- تؤدي برامج الحراك الوظيفي والجغرافي دوراً أساسياً في معالجة بعض مواطن الضعف في المنظمة، ومنها مثلاً ارتفاع متوسط مدة شغل الوظيفة أو العدد الكبير للموظفين الذين تجاوزوا المدة الاعتيادية لشغل الوظائف، إذ تدرج هاتان المشكلتان في عداد المشكلات الإدارية المزمّنة التي تعاني منها اليونسكو. وتُعدّ فكرة إنشاء برنامج جديد لتنمية القدرات في مجال القيادة أمراً مشجعاً لأنها ستوفر للموظفين آفاقاً للتقدم الوظيفي وستساهم في تحفيزهم، وهو أمرٌ ترحب به نقابة موظفي اليونسكو. ويمكن أن توفر التعيينات القصيرة الأجل أيضاً، لدعم النشر السريع للموارد البشرية الماهرة لتعزيز تنفيذ

البرنامج، وسيلة جيدة لإعداد الموظفين لعملية الحراك، ومنحهم الفرصة لاختبار الاضطلاع بمهام ووظائف جديدة، ومن ثمّ توجيه قراراتهم المهنية بصورة أفضل. بيد أن منح الموظفين فرص التعيينات القصيرة الأجل يجب أن يقترن بتطبيق وضمّان مبادئ أساسية مثل الفعالية والإنصاف والشفافية.

الملحق الثالث

٢٨- ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالبيان المتعلق بتسوية الخلافات المتعلقة بالعاملين غير الموظفين من خلال الوساطة والتفاوض والتحكيم. بيد أنها تود أن تشدد على أن الوساطة والتفاوض وسيلتان غير ملزمتين قانوناً، وليس ملزماً قانوناً إلا التحكيم. وتطلب النقابة من الإدارة، سعياً إلى تعجيل عملية التحكيم، تعزيز أمانة مجلس الاستئناف بغية تبسيط عملية النظر في القضايا المعروضة للتحكيم.

٢٩- وتشدد نقابة موظفي اليونسكو على أنه من المرجح أن تسوّى الخلافات التي يكون عاملون غير الموظفين طرفاً فيها بعد انتهاء خدمتهم في المنظمة، وذلك نظراً إلى طبيعة عقودهم المؤقتة.

جيم - الخاتمة

٣٠- تقدّم نقابة موظفي اليونسكو هذه الضميمة من أجل لفت انتباه الدول الأعضاء والإدارة إلى عدد من المجالات الحاسمة التي تتطلب دراسة متأنية وعملاً دؤوباً. وتظل نقابة موظفي اليونسكو، كما في السنوات الماضية، ملتزمة بالعمل بصورة تعاونية وبناءة مع الإدارة من أجل التنفيذ الفعال لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية الجديدة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ وضمّان احترام حقوق الموظفين وحمايتهم. وإننا نؤمن بأن مواصلة الاهتمام بهذه المسائل والمشكلات المهمة ستتيح تهيئة مكان عمل يتسم بالمزيد من الإنصاف والفعالية لجميع الأشخاص المعنيين من الموظفين النظاميين والعاملين المنتسبين على حدّ سواء.