

219 EX/5.III.A

Add.2

٢١٩ م ت / ٥ - ثالثاً - ألف

ضميمة ٢

باريس، ١٣/٣/٢٠٢٤
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي

الدورة التاسعة عشرة بعد المائتين



البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها

المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الثالث

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة ٢

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

ألف - استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧

تقدّم 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 - اعتبارات عامة

١ - تحيط نقابة موظفي اليونسكو علماً بالوثيقة ٢١٩ م/ت/٥-ثالثاً-ألف التي تتضمن تقريراً عن تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ وجدولاً زمنياً لتنفيذ تلك الاستراتيجية على مدى السنوات الأربع المقبلة. وقبل الإدلاء بتعليقات تفصيلية على الوثيقة المذكورة آنفاً، تدعو نقابة موظفي اليونسكو الدول الأعضاء إلى مراعاة التعليقات التفصيلية بشأن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ التي قُدمت إليها إبّان الدورة الثانية والأربعين للمؤتمر العام في إطار الوثيقة [٤٢م/٤٩ ضميمة ٢](#) والتي لا تزال وجيهة في الوقوف على المرحلة الأولى من تنفيذ الاستراتيجية.

٢ - وعلى الرغم من أن الإحصاءات التي نشرتها إدارة الموارد البشرية في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣ أظهرت وجود ٢٣١٩ موظفاً (٤٩٪ من إجمالي عدد الموظفين) و٢٤٣٨ موظفاً منتسباً (٥١٪ من إجمالي عدد الموظفين)، فقد أظهرت الإحصاءات المنشورة في حزيران/يونيو ٢٠٢٣ حدوث تغيرات سريعة: ففي غضون ستة أشهر فقط، ظل عدد الموظفين مستقرًا عند ٢٣١١ موظفاً (٤٢٪ من إجمالي عدد الموظفين) في حين شهد عدد الموظفين المنتسبين ارتفاعاً كبيراً ووصل إلى ٣١٥٤ موظفاً منتسباً (٥٨٪ من إجمالي عدد الموظفين). ولا تزال نقابة موظفي اليونسكو تشعر بالقلق إزاء هذا التغيير السريع الذي ترى أنه سيستمر. ولذلك تود نقابة موظفي اليونسكو أن تدعو مجدداً إلى إجراء فحص متعمق لتأثير مثل هذا التحول في مستقبل المنظمة وعملها بوصفها وكالة متخصصة، وفي أوجه عدم المساواة بين الترتيبات التعاقدية المختلفة، وفي المفهوم ذاته للانتماء إلى الخدمة المدنية الدولية في ظل هذا السياق المتغير. فلا يمكن أن يكون تحقيق الوفورات والمرونة المعيار الوحيد الذي يرشدنا في اجتياز هذا التحول المعقد، ونقابة موظفي اليونسكو على استعداد للمساهمة بشكل استباقي في أي عملية تفكر بشأن هذه المسألة.

٣ - وستستمر نقابة موظفي اليونسكو في التنديد بأنه "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"، وتكرر دعوتها إلى إجراء تغيير جذري في هذا الصدد، مستندة في ذلك إلى النتائج والتوصيات الواردة في تقرير صدر مؤخراً عن وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة بشأن "استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (الوثيقة [JIU/REP/2023/2](#)). ويسلم هذا التقرير بأنه "قد حان الوقت لإدخال تعديلات على الأطر التنظيمية للمنظمات التي لا تزال تفرض قيوداً على قدرة موظفيها على اختيار مستشار قانوني بحرية ومن دون قيود" ومن ثم يوصي (التوصية ٧) بما يلي: "ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد بتعديل الأطر التنظيمية لمؤسساتهم وإزالة جميع القيود المتعلقة بالتمثيل القانوني لموظفيهم في عمليات العدل الداخلي أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام ٢٠٢٥، بهدف السماح للموظفين باختيار مستشار قانوني بحرية ومن دون قيود".

٤ - ومن ثم، تطلب نقابة موظفي اليونسكو تعديل اللائحة الخاصة بمجلس الاستئناف في أقرب وقت ممكن لتشمل قاعدة تسمح للموظفين بالحصول على مساعدة قانونية مؤهلة. وهذا التعديل لن يمثل فقط فرصة لجعل نظام العدالة الداخلي

أكثر عدلاً وإنصافاً وإنما سيسهم أيضاً في زيادة الكفاءة وخفض التكاليف. وتؤمن نقابة موظفي اليونسكو إيماناً راسخاً بأن هذا التحسين سيساهم أيضاً في تحقيق الغرض ١ من الهدف الرئيسي الثاني من استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ الذي يرمي إلى تعزيز ثقافة المساءلة التنظيمية.

باء - تعليقات محددة

الغرض ١: اجتذاب أصحاب المواهب والخبرات واستبقاؤهم

٥ - ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالجهود التي تبذلها إدارة الموارد البشرية لاجتذاب المزيد من المرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب والتي أدت إلى زيادة عدد المرشحين من هذه البلدان بنسبة ٣١٪. ومع ذلك، تؤكد نقابة موظفي اليونسكو أن هذا البيان يعتمد اعتماداً كبيراً على عدد طلبات الترشح الإضافية الواردة في عام ٢٠٢٣ مقارنةً بعام ٢٠٢٢. إذ إن أهم الإحصاءات بالنسبة لنقابة موظفي اليونسكو هي تلك المتعلقة بنسبة المرشحين الذين اختيروا ووظّفوا في نهاية المطاف. وفي هذا الصدد، يسرّ نقابة موظفي اليونسكو أن تذكر أن ٤٨٪ من عمليات التعيين الخارجية في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ كانت من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة دون النصاب، مما أدى إلى انخفاض عدد البلدان الممثلة دون النصاب من ٦٥ إلى ٥٠ بلداً في فترة العامين الماضية. وفي الوقت نفسه، يؤكد ذلك مجدداً ضرورة الاستثمار في التقدم الوظيفي للموظفين الداخليين.

٦ - وتلاحظ نقابة موظفي اليونسكو مع الاهتمام أن الدورات التعريفية الحالية قد استُكملت بواسطة "مبادرة شاملة لالتحاق الموظفين الجدد بالمنظمة من أجل فهم احتياجات الموظفين المعيّنين حديثاً"، وهي معلومة غامضة إلى حد ما يصعب منها فهم النتائج المتوقعة من حيث تأثير هذه الأنشطة في درجة استبقاء المواهب المعيّنة حديثاً أو في نوعية إدماجهم في ملاك موظفي اليونسكو.

٧ - وعلى الرغم من أن عمل إدارة الموارد البشرية يبدو أنه يركّز على "زيادة أنشطة التواصل والإعلام لاجتذاب مجموعة كبيرة ومتنوعة من المرشحين المؤهلين، وتسهيل التخطيط للقوى العاملة مع القطاعات، وتعزيز التجربة التعريفية والتمهيدية للموظفين الجدد، وتعزيز ثقافة المساءلة والأداء"، فإن نقابة موظفي اليونسكو تود التشديد مجدداً على أن التوقعات المتعلقة على القوة العاملة الحالية لا تزال غير متناسبة، إذ يُعيّن أكثر من نصف الموظفين بموجب عقود مؤقتة أو حتى غير مستقرة. ولا شك في أن التوظيف والتخطيط للموارد البشرية أمر جيد، ولكنهما لا يضمنان في حد ذاتهما استبقاء أصحاب المواهب ووضعهم في مناصب تتيح لها التعبير عن أنفسهم بأفضل شكل ممكن. ولا يزال التقدم الوظيفي يمثل مشكلة للجميع، ولا سيما للموظفين المعيّنون محلياً الذين كثيراً ما يُجرمون من هذه الفرصة على الرغم من زيادة مسؤولياتهم والتوقعات المتعلقة عليهم. ولا يزال عدد كبير جداً من ذوي العقود المؤقتة، الذين يعملون مع اليونسكو منذ سنوات عديدة، ينتظرون بلا جدوى تسوية أوضاعهم.

٨ - وفي هذا الصدد، تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن تقديرها للجهود المبذولة لتصميم ووضع برنامج للتدريب على إدارة الأداء "الفائدة المشرفين من أجل توجيههم ودعمهم وتنمية مهاراتهم لتحقيق الاتساق في تطبيق إدارة الأداء داخل المنظمة"، وإتاحة برنامج مماثل لجميع الموظفين. ولا شك في أن مشاركة قرابة ٥٠٠ شخص في البرنامج في عام ٢٠٢٣ نتيجة إيجابية نرى أنها ساهمت في نشر ثقافة حقيقية لإدارة الموارد البشرية على جميع المستويات، ولكن نقابة موظفي اليونسكو ترى أن مفتاح النجاح يكمن في عمليات التوظيف التي تولي المزيد من الاهتمام للمهارات الإدارية للموارد البشرية لدى المرشحين لجميع الوظائف من الفئة م-٤ وما فوقها. وتدعو نقابة موظفي اليونسكو القطاعات والإدارة، ولا سيما إدارة الموارد البشرية، إلى التحقق بشكل أفضل من هذه المهارات والقدرات في أثناء جميع عمليات التوظيف ومواءمة عمليات التوظيف مع أفضل الممارسات المتبعة في منظومة الأمم المتحدة وسائر المنظمات الدولية.

٩ - تشكّل هيئات استعراض التعيينات أداة أساسية لضمان موضوعية عمليات التوظيف وشفافيتها، وقد أعربت نقابة موظفي اليونسكو من قبل عن شواغلها إزاء طريقة عمل تلك الهيئات في مناسبات عدة. فكيف يمكن لهيئة استعراض التعيينات أن تؤدي وظيفتها إذا كانت صلاحياتها تقتصر، بعد اكتشاف وجود مخالفات، على إبداء رأي، كثيراً ما يتم تجاهله، حتى عندما لا تُحترم القواعد الأساسية للنظر في مؤهلات المرشحين الداخليين أو التمثيل الجغرافي أو التوازن بين الجنسين؟ ومن الجدير بالذكر أن نقابة موظفي اليونسكو قد لفتت انتباه الإدارة منذ وقت ليس ببعيد إلى عدد كبير من الاختلالات النظامية التي تتعلق بالسرية، ومحدودية الوصول إلى الملفات الأساسية، وعدم تبليغ القرارات النهائية، وانعدام الشفافية بشأن التأثير العام لتوصيات هيئة استعراض التعيينات. ونظراً إلى أن آلية هيئة استعراض التعيينات قد أدخلت في عام ٢٠١٧ على أساس تجريبي وأن مشكلات عديدة ظهرت على مدى الأشهر الستة الأولى من التنفيذ، تطلب نقابة موظفي اليونسكو من الإدارة إجراء تقييم لآلية هيئة استعراض التعيينات قبل الدورة العشرين بعد المائتين للمجلس التنفيذي.

١٠ - ولا يزال تقييم الأداء إجراء يسهل التلاعب به أو استخدامه بطريقة سطحية لتغطية أوجه القصور لدى بعض المديرين فضلاً عن تفويض بعض الزملاء الذين نود إبعادهم عن مناصب معينة أو حتى عن المنظمة نفسها. وينبغي مساءلة المشرفين المسؤولين عن سوء إدارة الأداء لأن ذلك يؤثر تأثيراً مباشراً في قدرة اليونسكو على اجتذاب المواهب واستبقائهم، وبوجه أعم، في بيئة العمل وقدرتنا على تنفيذ البرنامج.

١١ - ولما كان الحراك الجغرافي يشكل أداة رئيسية أخرى للتقدم الوظيفي وكانت استراتيجية الموارد البشرية تتوخى، من بين التدابير المقررة في إطار الهدف الرئيسي ٢، "زيادة تحسين الحراك الجغرافي؛ والتخطيط على أساس مؤهلات/تعقيبات المرشحين (٢٠٢٣/٢٠٢٤)"، تطلب نقابة موظفي اليونسكو من الإدارة إنشاء فريق عمل لاستعراض سياسة الحراك الجغرافي وتحديثها قبل الدورة العشرين بعد المائتين للمجلس التنفيذي في ضوء النتائج المنبثقة عن تفاعلاتنا العديدة مع الموظفين المتأثرين بعملية الحراك الحالية (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

الغرض ٢: تعزيز الشمول والتنوع، ولا سيّما من خلال تحقيق التوزيع الجغرافي المنصف والتوازن بين الجنسين

١٢- ساهمت نقابة موظفي اليونسكو بنشاط في استعراض سياسة التدريب الداخلي الجديدة، مع مراعاة توصيات وحدة التفتيش المشتركة (الوثيقة JIU/REP/2018/1) والممارسات المتبعة في المؤسسات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ويسرها أن تحيط علماً بأن سياسة التدريب الداخلي الجديدة ستُطبّق اعتباراً من تموز/يوليو ٢٠٢٤ وستسمح بالانتقال إلى آلية التدريب الداخلي المدفوع الأجر التي ستكون نقابة موظفي اليونسكو سعيدة بتنفيذها.

الغرض ٣: التكيف مع متطلبات المستقبل

١٣- تشارك نقابة موظفي اليونسكو عن كثب وبنشيط في استعراض السياسة الجديدة الخاصة بإجازة الوالدين قيد الإعداد، وتود أن تشجّع الإدارة على بذل قصارى جهدها لتجنب أي تأخير إضافي في إصدار السياسة وتنفيذها إذ ندخل السنة الثانية منذ موافقة الجمعية العامة عليها. وإننا نؤمن إيماناً راسخاً بأن هذه السياسة الجديدة ستسهم إسهاماً كبيراً في تحسين الرفاه والتوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية وستساعد اليونسكو على ضمان قدر أكبر من الإنصاف والمساواة بين الجنسين.

١٤- وتلاحظ نقابة موظفي اليونسكو مع الأسف أن المنظمة لا تزال متخلفة عن وكالات الأمم المتحدة الأخرى فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة. ويشير أحدث تقرير صادر عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (الوثيقة JIU/REP/2023/6) إلى أن المنظمة لديها من بين أكثر السياسات تقييداً فيما يتعلق بعدد أيام العمل عن بُعد في الأسبوع (يومان فقط). والأمر الأكثر إثارة للقلق هو أنه، وفقاً لوحدة التفتيش المشتركة، "تسمح جميع المؤسسات المشاركة، باستثناء اليونسكو، بالعمل عن بُعد من خارج مقر العمل". والوضع ليس أفضل فيما يتعلق بساعات العمل المضغوطة: فتقرير وحدة التفتيش المشتركة يشير إلى ما لا يقل عن ١٧ مؤسسة تطبّق هذه الآلية التي لا تعترف بها اليونسكو حتى اليوم على الرغم من طلبات نقابة ورابطة موظفي اليونسكو. وهذا الفرق مذهل ولا سيما أن موظفي اليونسكو يعملون أكثر بكثير من ساعات العمل المقررة بموجب القاعدة ١٠١-٣ من لائحة الموظفين، حيث يعمل ٦٨٪ من الموظفين مدة أطول مما هو مقرر في عقودهم. وبناءً على ما تقدّم، تطلب نقابة موظفي اليونسكو من الإدارة إنشاء فريق عمل خاص قبل الدورة العشرين بعد المائتين للمجلس التنفيذي، مع ضم نقابة ورابطة موظفي اليونسكو، لمراجعة السياسة الخاصة بترتيبات العمل المرنة من أجل مواءمة الممارسات المتبعة في اليونسكو مع أفضل الممارسات المتبعة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومع التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2023/6.

الغرض ٤: تحسين النتائج وتعزيز التأثير

١٥- أدت نقابة موظفي اليونسكو دوراً نشطاً في كل اجتماعات مجلس إدارة صندوق التأمين الصحي، مما أدى إلى زيادة معدلات سداد الاستحقاقات وإدخال فئات جديدة من الاستحقاقات القابلة للاسترداد تتعلق بالتدابير الوقائية أو فحوص كشف السرطان أو الصحة الجنسية والإنجابية (انظر التعميم الإداري رقم IC/HR/234 المنشور في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤).

١٦- ومع ذلك، تلاحظ نقابة موظفي اليونسكو مع القلق أنه وفقاً لتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (الوثيقة [JIU/REP/2023/4](#))، فإن اليونسكو ليس لديها سياسة أو بيان استراتيجي يحدّد النهج المتبع في مجال الصحة العقلية والرفاه (المرفق الخامس من التقرير) ولا خطة عمل بشأن **الصحة العقلية** في مكان العمل (أو ما شابه ذلك). وتقرّ نقابة موظفي اليونسكو بأن استراتيجية اليونسكو بشأن الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ تشير إلى الصحة العقلية، ولكن خبرتنا كنقابة للموظفين تدفعنا لتأكيد أن الطريق لا يزال طويلاً قبل أن تتماشى الممارسات المتبعة في اليونسكو مع أفضل الممارسات في هذا المجال. ومن ثم، تطلب نقابة موظفي اليونسكو من الإدارة أن تقوم، قبل الدورة العشرين بعد المائتين للمجلس التنفيذي، بإنشاء فريق عمل خاص لدراسة مسألة الصحة العقلية في مكان العمل من أجل ضمان الامتثال الكامل على المدى المتوسط للتوصيات الواردة في الوثيقة [JIU/REP/2023/4](#) والمواءمة الكاملة مع **استراتيجية الصحة العقلية والرفاه على نطاق منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠٢٤ وما بعده**، ومع المذكرة التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية بشأن **الصحة النفسية في العمل**. وفضلاً عن ذلك، تطلب نقابة موظفي اليونسكو من الإدارة توفير سجل أداء استراتيجية الصحة العقلية والرفاه على نطاق منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠٢٤ وما بعده.

١٧- وتلاحظ نقابة موظفي اليونسكو مع القلق أن مسألة التوازن بين **الحياة المهنية والحياة الشخصية** لا تحظى إلا باهتمام ضئيل أو لا تحظى بأي اهتمام على الإطلاق. ومن الجدير بالذكر أن التوازن الجيد بين الحياة المهنية والحياة الشخصية يحسن رفاه الموظفين ويمكن أن يسهم في تحقيق الأهداف الرئيسية التالية للمنظمة: تحفيز التوظيف والاستقلال الذاتي (ولا سيما في صفوف النساء)؛ وتعزيز تنمية الأطفال والشباب؛ وتشجيع المساواة بين الجنسين. وقد أدى التقدم التكنولوجي السريع إلى طمس الحدود بين الحياة المهنية والحياة الشخصية وباتت المطالب المفروضة على العاملين أكبر من أي وقت مضى. ونتيجة لذلك، أصبح من الصعب أكثر فأكثر على الموظفين التوفيق بين المتطلبات المتعارضة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. وفي أغلب الأحيان، أدت الزيادة الهائلة في دخول النساء سوق العمل إلى فرض "عبء مزدوج" على النساء لأنه يجب عليهن الاضطلاع بعمل مدفوع الأجر وعمل غير مدفوع الأجر. ويعترف [إعلان فيلادلفيا](#) فيما يتعلق بأهداف منظمة العمل الدولية ومقاصدها بأن "للشعر جميعاً، بصرف النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص" (المصدر: منظمة العمل الدولية).