



## ٢١٠ م ت/٥- رابعاً ضمیمة

باريس، ٢٠٢٠/١١/٩

الأصل: فرنسي

### البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها  
المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

#### الجزء الرابع

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

#### ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

#### الملخص

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



تقرير عن التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم، وعن التدابير المتخذة لتصحيح أي اختلال  
(متابعة تنفيذ القرار ٢٠٩ م/ت/٥-ثالثاً-باء)

بينما يعلن الأمين العام للأمم المتحدة تحقيق المساواة والتكافؤ بين الجنسين في الوظائف بدرجة مدير فما فوقها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، تكتفي اليونسكو بالحد الأدنى من التقدم على صعيد تصحيح الاختلال في التوزيع الجغرافي وتحسين الوضع فيما يخص المساواة في تمثيل النساء في الفئة المهنية فما فوقها.

وتعرب نقابة موظفي اليونسكو في هذا الصدد عن استيائها من الوضع القائم فيما يخص تمثيل الدول الأعضاء البالغ عددها ١٩٣ دولة عضواً، والمتمثل فيما يلي: ٧٣ دولة عضواً (٣٨٪) ممثلة في حدود النصاب، و ٢١ دولة (١١٪) ممثلة فوق النصاب، و ٥٨ دولة (٣٠٪) ممثلة دون النصاب، و ٤١ دولة (٢١٪) غير ممثلة. وتعرب النقابة من جهة أخرى عن أسفها لعدم بلوغ نسبة تمثيل النساء إلا ٣٥٪ في الوظائف بدرجة م-٥، مقارنةً بنسبة ٦٠٪ في الوظائف من فئة الخدمات العامة.

وترى النقابة أنه من الضروري إجراء تشخيص مفصل قدر المستطاع للوضع القائم من أجل إيجاد حلول للمشكلات التي يتم الوقوف عليها واقتراح تدابير ملائمة من شأنها أن تساعد في تصحيح أوجه عدم المساواة هذه، علماً بأن البيانات التي تتضمنها الوثيقة لا تفي بهذا الغرض. وربما من المفيد أيضاً إنتاج بيانات إحصائية متعددة المتغيرات، فمع أن التوزيع الجغرافي للموظفين يقدم معلومات أساسية لتحديد ما هي المناطق والجنسيات الممثلة دون النصاب والممثلة فوق النصاب وغير الممثلة، فإنه من المفيد أيضاً معرفة توزيع جنسيات الموظفين بحسب فئات الوظائف ورتبها ودرجاتها.

فتبلغ مثلاً نسبة الموظفين من مجموعة أفريقيا ١٩٪ من مجموع الموظفين في قطاع التربية، أي أعلى بنقطتين مئويتين من تمثيل هؤلاء الموظفين على صعيد اليونسكو بوجه عام. ولكننا لا نملك أية معلومات عن توزيع هؤلاء الزملاء في قطاع التربية بحسب الفئة ودرجة الوظيفة إذ لا تتضمن الوثيقة هذه المعلومات.

وينطبق هذا أيضاً على جنس الموظفين. فلا معنى للتصريح بأن اليونسكو تسجل أفضل نسبة لتمثيل النساء في صفوف موظفيها، أو أنهن ممثلات فوق النصاب، ما دامت هؤلاء الموظفات يشغلن وظائف من فئة الخدمات العامة غالباً، ووظائف بدرجات أدنى في معظم الأحيان. ويعد من الجدير والمفيد أيضاً معرفة توزيع هؤلاء الموظفات بحسب المناطق والبلدان. فمثلاً، إذا كانت النسبة المئوية للموظفات في الوظائف بدرجة م-٥ لا تتجاوز ٣٥٪، وهو ما يعد مشكلة بحد ذاته، فإن تمثيل بعض المناطق والجنسيات أكثر من غيرها هو مشكلة أيضاً.

ومن ثم، لا بد من التوفيق بين التمثيل الجغرافي وتوزيع الوظائف بحسب الجنسية والجنس والدرجة.

وتعرب نقابة موظفي اليونسكو أيضاً عن استغرابها من اقتصار التدابير المقترحة على التوظيف الخارجي. فما هو شأن الموظفين الموجودين فعلاً، الذين ينبغي أيضاً تحسين توزيعهم بحسب نوع الوظيفة والجنس والدرجة؟ وينبغي تطبيق الحلول المتعلقة ببرنامج التوظيف الذي يستهدف الوظائف في الدرجات العليا وبرنامج المهنيين الشباب وترقية الموظفين الحاليين بصورة متزامنة وبمراعاة معايير التمثيل بحسب الجنس والتوزيع الجغرافي.