



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет 210 EX/5.IV Add.

Двести десятая сессия

ПАРИЖ, 10 ноября 2020 г.
Оригинал: французский

Пункт 5 предварительной повестки дня

Выполнение решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях

Часть IV

Кадровые вопросы

Добавление

Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)

В соответствии с пунктом 9.2.E.7 Руководства ЮНЕСКО по кадровым вопросам Союз сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ) представляет свои замечания к указанному докладу Генерального директора.



Job: 2003426

Доклад о географическом распределении и гендерной сбалансированности персонала Секретариата, а также о ходе осуществления мер, направленных на устранение существующей несбалансированности
(Выполнение решения 209 EX/5.III.B)

В то время как Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций объявил о достижении в Секретариате Организации Объединенных Наций гендерного равенства и паритета в должностях на уровне директоров и выше, ЮНЕСКО добилась лишь минимальных улучшений в устранении дисбаланса в географическом распределении и неравенства в представленности женщин на должностях категории специалистов и выше.

ССЮ выражает сожаление в связи с тем, что из 193 государств – членов ЮНЕСКО 73 (38%) являются нормально представленными, 21 (11%) – перепредставленным, 58 (30%) – недопредставленными и 41 (21%) – непредставленным. Кроме того, представленность женщин на должностях уровня Р-5 составляет, к сожалению, лишь 35%, тогда как на должностях категории общих служб женщин 60%.

ССЮ рекомендует провести как можно более детальный анализ ситуации, чтобы найти решения для выявленных проблем и предложить соответствующие меры, которые помогли бы исправить эту несбалансированность. Однако такие данные в докладе отсутствуют. Также было бы полезно представить перекрестную статистику. Действительно, чтобы судить о том, какие регионы и граждане каких стран являются недопредставленными, перепредставленными или не представлены вовсе, информация о географическом распределении персонала необходима, но столь же полезно знать, какие категории должностей занимают сотрудники разных стран и на каких уровнях.

Например, сотрудники из группы африканских стран составляют 19% сотрудников Сектора образования, т.е. на 2 процента больше, чем в ЮНЕСКО в целом. Однако мы не имеем ни малейшего представления о распределении этих коллег в Секторе образования по категориям и уровням, поскольку эта информация в докладе не отражена.

Такая же ситуация сложилась и в отношении гендерного равенства. Заявлять, что среди сотрудников ЮНЕСКО женщины лучше представлены или даже перепредставлены, неправомерно, если в основном они занимают должности категории общих служб и зачастую на низких уровнях. Не менее полезно и важно знать, из каких регионов и стран приезжают эти женщины. Например, если лишь 35% женщин занимают должности уровня Р-5, что само по себе проблематично, тот факт, что некоторые регионы и страны представлены среди этих должностей в большей степени, чем другие, также является проблемой.

Необходимо также согласовывать географическую представленность с распределением граждан различных стран по гендерному признаку и уровню занимаемой должности.

ССЮ также удивлен, что предлагаемые меры касаются только внешнего набора. А как же быть с уже работающими сотрудниками, распределение которых по категориям, гендерному признаку и уровню также необходимо улучшить? Программа набора персонала на старшие должности, программа для молодых специалистов и продвижение по службе персонала с учетом гендерных критериев и географической представленности – вот меры, которые необходимо применять одновременно.