

البند ٤١ من جدول الأعمال المؤقت

 تقرير المدير العام عن التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة  
 والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

## الملخص

وفقاً للقرار ١٧٧ م/ت/٥٠، يقدم المدير العام تقريراً عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم. ويتضمن التقرير معلومات إحصائية عن التوزيع الجغرافي لموظفي الفئة المهنية والمديرين بحسب المجموعات الإقليمية، وعن التوزيع الجغرافي للموظفين مع استخدام نظام ترجيح الوظائف. كما أنه يتضمن بيانات إحصائية عن الحشد الخارجي للوظائف في الأمانة، من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩، وذلك فيما يتعلق بالدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب. ويتضمن التقرير أيضاً بيانات إحصائية عن تمثيل الجنسين في الأمانة في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩ وتقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ التدابير الواردة في خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين التي عرضت على المجلس التنفيذي في دورته الثمانين بعد المائة وذلك من أجل تحقيق نسبة مساواة قدرها ٥٠٪ في مستويات الإدارة العليا بحلول عام ٢٠١٥ (١٨٠ م/ت/٥).

تندرج الآثار المالية والإدارية المترتبة على الأنشطة المذكورة في هذه الضميمة في إطار الوثيقة ٥/م/٣٥.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٥.

- ١ - تقدم هذه الوثيقة عملاً بالقرار ١٧٧ م/ت/٥٠ الذي يدعو المدير العام إلى أن يقدم إلى المجلس التنفيذي تقريراً عن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم.
- ٢ - وبغية ترشيد توزيع الوثائق على الهيئتين الرئاسيتين، تتضمن هذه الوثيقة تقرير المدير العام عن التوزيع الجغرافي للموظفين والتوازن بين الجنسين في صفوفهم المقدم إلى المؤتمر العام (الوثيقة ٣٥/م/٣٥).

٣ - وتتضمن الوثيقة ٣٥/م٣٥ بيانات عن التوزيع الجغرافي لمجمل الموظفين مع معلومات عن التوزيع الجغرافي للوظائف من درجة مدير فما فوق بحسب المجموعات الإقليمية. كما ترد في هذه الوثيقة معلومات عن التوزيع الجغرافي للموظفين باستخدام نظام ترجيح الوظائف، وبيانات عن الحشد الخارجي لوظائف بالأمانة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩، وذلك فيما يتعلق بالدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب.

٤ - وكما طُلب في القرار ١٧٧م/ت/٥٠، يتضمن التقرير أيضا بيانات إحصائية عن التوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩، ولا سيما في مستويات الإدارة العليا. كما يعرض التقدم المحرز في تنفيذ التدابير الرامية إلى تحقيق نسبة مساواة قدرها ٥٠٪ في مستويات الإدارة العليا بحلول عام ٢٠١٥ كما هو مبين في خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين التي عرضت على المجلس التنفيذي في دورته الثمانين بعد المائة (١٨٠م/ت/٥).

### الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

٥ - قد يرغب المجلس التنفيذي، على ضوء الاعتبارات المذكورة في هذه الوثيقة، في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إن يذكر بالقرار ٨٢/م٣٤ والقرار ١٧٧م/ت/٥٠،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٢م/ت/٤١،

٣ - يحيط علماً بالمعلومات التي قدمها المدير العام عن الوضع فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للموظفين وبالتوازن بين الجنسين في صفوفهم في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩؛

٤ - ويرحب بالاتجاهات الإيجابية عموماً في التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠؛

٥ - كما يحيط علماً بتنفيذ تدابير محددة ترمي إلى تحسين التوزيع الجغرافي، لا سيما لصالح الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب؛

٦ - ويحيط علماً بتنفيذ التدابير الخاصة الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا في الأمانة؛

٧ - ويدعو المدير العام إلى أن يقدم إليه في دورته الخامسة والثمانين بعد المائة مذكرة إعلامية عن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة وتقريباً مرحلياً عن تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى الوظائف العليا، وأن يقدم إليه تقريراً كاملاً في هذا الصدد في دورته السابعة والثمانين بعد المائة.

# 35 C

الملحق

المؤتمر العام

الدورة الخامسة والثلاثون، باريس ٢٠٠٩



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、  
科学及文化组织

35 C/35

٣٥/م٣٥

٣٠ تموز/يوليو ٢٠٠٩

الأصل: إنجليزي

البند ١٢,٣ من جدول الأعمال المؤقت

## تقرير المدير العام عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

### التقديم

المصدر: القرار ٨٢/م٣٤.

الخلفية: طبقاً لهذا القرار، يقدم المدير العام تقريراً إلى المؤتمر العام عن الوضع في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩ فيما يخص التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم.

الغرض: إطلاع المؤتمر العام على اتجاهات التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم، في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩. وتعرض الوثيقة ٣٥/م٣٤ إعلام ١٩ معلومات مفصلة عن الموضوع.

القرار المطلوب: الفقرة ٦٣.

## المقدمة

- ١ - تقدم هذه الوثيقة عملاً بالقرار ٨٢/م٣٤، الذي يدعو المدير العام إلى تقديم تقرير إلى المؤتمر العام في دورته الخامسة والثلاثين عن حالة التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم.
- ٢ - وينقسم هذا التقرير إلى جزأين:

▪ الجزء الأول: الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي للموظفين، ويتضمن هذا الجزء بيانات إحصائية عن التوزيع الجغرافي للموظفين المهنيين والمديرين بحسب المجموعات الإقليمية، كما يتضمن معلومات عن التوزيع الجغرافي للموظفين باستخدام نظام ترجيح الوظائف. علاوة على ذلك، يحتوي هذا الجزء على بيانات إحصائية عن الحشد الخارجي لشغل الوظائف في الأمانة بالنسبة إلى الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب، وذلك في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩.

▪ الجزء الثاني: الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين، ويعرض هذا الجزء الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة، في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩، كما يعرض تقريراً مرحلياً عن تنفيذ خطة عمل الأمانة الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا، وقد عُرِضت هذه الخطة على المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين بعد المائة.

- ٣ - وترد معلومات إحصائية مفصلة في هذا الشأن في ملاحق الوثيقة ٣٥/م/إعلام ١٩.

الجزء الأول: الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي للموظفين
---

## ألف - الوضع الراهن والاتجاهات العامة

## الوضع في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩

- ٤ - كان الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي للموظفين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩ كما يلي (ترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحقين ١ و ٢ للوثيقة ٣٥/م/إعلام):
- يبلغ عدد الدول الأعضاء في اليونسكو ١٩٣ دولة، منها ١٥٨ دولة (٨٢٪) ممثلة في الأمانة. وبذلك فإن اليونسكو تحتل إحدى أعلى مراتب التمثيل مقارنة بسائر وكالات الأمم المتحدة المتخصصة. (الجدول ١)

### الجدول ١

الدول الأعضاء الممثلة في مجموعة مختارة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة التي تعتمد نظام حصص التوزيع الجغرافي (في أيار/مايو ٢٠٠٩)

نسبة الدول الأعضاء الممثلة	الدول الأعضاء الممثلة	العدد الإجمالي للدول الأعضاء	وكالة الأمم المتحدة
٪٨٢	١٥٨	١٩٣	اليونسكو
٪٨١	١٥٧	١٩٥	منظمة الصحة العالمية <sup>(١)</sup>
٪٧٩	١٥٠	١٩١	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة <sup>(٢)</sup>
٪٦٥	١١٩	١٨٣	منظمة العمل الدولية

- وفي ١ أيار/مايو ٢٠٠٩، كانت ٧٣ دولة (٪٣٨) من الدول الأعضاء ممثلة في حدود النصاب، و٢٩ دولة (٪١٥) ممثلة فوق النصاب، و٥٦ دولة (٪٢٩) ممثلة دون النصاب، و٣٥ دولة (٪١٨) غير ممثلة (الجدول ٢).

### الجدول ٢

الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي في اليونسكو في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩

النسبة المئوية من المجموع	عدد الدول الأعضاء	مستوى التمثيل
٣٨	٧٣	في حدود النصاب
١٥	٢٩	فوق النصاب
٢٩	٥٦	دون النصاب
٨٢	١٥٨	مجموع الدول الأعضاء الممثلة
١٨	٣٥	الدول الأعضاء غير الممثلة
١٠٠	١٩٣	مجموع الدول الأعضاء

٥ - لا يشمل عدد الدول الأعضاء الممثلة البالغ ١٥٨ دولة المهنيين العشرة الشباب الذين عيّنوا في عام ٢٠٠٩ والذين سيتولون مهام وظائفهم في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩. وستسفر إضافة هؤلاء المهنيين إلى الموظفين عن زيادة عدد الدول الممثلة من ١٥٨ دولة (٪٨٢) إلى ١٦٠ دولة (٪٨٣).

### التطورات منذ دورة المؤتمر العام الأخيرة

٦ - تبين الاتجاهات المسجلة منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٧ حدوث بعض التغييرات الطفيفة في الفئات التالية (قدمت البيانات إلى المؤتمر العام في دورته الرابعة والثلاثين)، كما يتضح من الجدول ٣:

(١) منظمة الصحة العالمية: تعود البيانات إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.  
(٢) منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة: تعود البيانات إلى ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٩.

- انخفاض في إجمالي عدد البلدان الممثلة في الأمانة (من ١٦١ بلداً إلى ١٥٨ بلداً). وقد تزامن هذا الانخفاض مع انضمام دولة جديدة إلى الدول الأعضاء في المنظمة (سنغافورة في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧)، مما أدى إلى زيادة إجمالي عدد الدول الأعضاء إلى ١٩٣ دولة. وسيسفر انضمام المهنيين العشرة الشباب إلى الأمانة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ عن زيادة عدد البلدان الممثلة في الأمانة بحيث يصل إلى ١٦٠ بلداً؛
  - انخفاض في عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب (من ٧٧ بلداً إلى ٧٣ بلداً)؛ وتجدر الإشارة إلى أن التحاق المهنيين العشرة الجدد بالمنظمة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ سيؤدي إلى انتقال ثلاثة بلدان من فئة البلدان الممثلة دون النصاب إلى فئة البلدان الممثلة في حدود النصاب؛
  - زيادة في عدد البلدان الممثلة فوق النصاب (من ٢٥ بلداً إلى ٢٩ بلداً)؛
  - انخفاض في عدد البلدان الممثلة دون النصاب (من ٥٩ بلداً إلى ٥٦ بلداً)؛
  - زيادة في عدد البلدان غير الممثلة (من ٣١ بلداً إلى ٣٥ بلداً)؛
- ووفقاً لما تبيّنه الفقرة ٣٦، أثرت حالات تقاعد الموظفين في عدد البلدان الممثلة في الأمانة، كما أنها ساهمت في زيادة عدد البلدان غير الممثلة.

### الجدول ٣

تطور التوزيع الجغرافي منذ دورة المؤتمر العام الأخيرة (حزيران/يونيو ٢٠٠٧)

مستوى التمثيل	١ حزيران/يونيو ٢٠٠٧	١ أيار/مايو ٢٠٠٩	التغييرات منذ ١ حزيران/يونيو ٢٠٠٧
في حدود النصاب	٧٧ (٤٠٪)	٧٣ (٣٨٪)	- ٤
فوق النصاب	٢٥ (١٣٪)	٢٩ (١٥٪)	+ ٤
دون النصاب	٥٩ (٣١٪)	٥٦ (٢٩٪)	- ٣
مجموع الدول الأعضاء الممثلة	١٦١ (٨٤٪)	١٥٨ (٨٢٪)	- ٣
الدول الأعضاء غير الممثلة	٣١ (١٦٪)	٣٥ (١٨٪)	+ ٤
مجموع الدول الأعضاء	١٩٢ (١٠٠٪)	١٩٣ (١٠٠٪)	+ ١

٧ - وفيما يلي عرض لعمليات الانتقال العديدة بين الفئات في الفترة الممتدة من حزيران/يونيو ٢٠٠٧ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩ (ترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٣ للوثيقة م٣٥/إعلام ١٩):

#### البلدان الممثلة في حدود النصاب

٨ - انخفض عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب بمقدار أربع وحدات (من ٧٧ بلداً إلى ٧٣ بلداً) منذ ١ حزيران/يونيو ٢٠٠٧. وكانت عمليات الانتقال بين الفئات على النحو التالي:

- انتقل ١٢ بلداً إلى هذه الفئة: ٩ من البلدان الممثلة دون النصاب، وبلدان اثنان من البلدان الممثلة فوق النصاب (سري لانكا وأوروغواي) وبلد واحد من البلدان غير الممثلة (جامايكا)؛
- ترك ١٦ بلداً هذه الفئة: فأصبحت ١٠ بلدان ممثلة دون النصاب، بينما أصبحت ٦ بلدان ممثلة فوق النصاب.

### البلدان الممثلة فوق النصاب

- ٩ - ازداد عدد البلدان الممثلة فوق النصاب بمقدار أربع وحدات منذ ١ حزيران/يونيو ٢٠٠٧. وكانت عمليات الانتقال بين الفئات على النحو التالي:
- انتقل بلدان اثنان من هذه الفئة إلى فئة البلدان الممثلة في حدود النصاب (سري لانكا وأوروغواي) وأصبح بلد ممثلاً دون النصاب (مصر)؛
  - انتقل إلى فئة البلدان الممثلة فوق النصاب خلال الفترة عينها ٦ من البلدان الممثلة في حدود النصاب وبلد واحد من البلدان الممثلة دون النصاب (كولومبيا).
- ١٠- ويلاحظ أن أغلبية الدول الأعضاء الممثلة فوق النصاب (٢٤ دولة من أصل ٢٩ دولة، أي ٨٣٪ من هذه الفئة) تجاوزت النصاب بما لا يزيد على أربع وحدات، وذلك على النحو التالي: ٧ دول تجاوزت النصاب بمقدار وحدة واحدة فقط، بينما تجاوزت ١٧ دولة النصاب بمقدار يتراوح بين وحدتين وأربع وحدات (ترد بيانات إضافية عن هذا الموضوع في الملحق ٤ للوثيقة ٣٥/م/إعلام).

### البلدان الممثلة دون النصاب

- ١١- انخفض عدد البلدان الممثلة دون النصاب بمقدار ثلاث وحدات منذ ١ حزيران/يونيو ٢٠٠٧. وشملت عمليات الانتقال التالية:
- انتقلت إلى هذه الفئة ٣ بلدان غير ممثلة (البحرين والرأس الأخضر وغينيا بيساو)، و ١٠ من البلدان الممثلة في حدود النصاب، وبلد من البلدان الممثلة فوق النصاب (مصر)؛
  - ترك ١٧ بلداً هذه الفئة: فأصبح بلد واحد ممثلاً فوق النصاب (كولومبيا)، وأصبحت ٩ بلدان ممثلة في حدود النصاب، بينما أصبحت ٧ بلدان غير ممثلة.
- ١٢- ويلاحظ أن معظم البلدان الممثلة دون النصاب (٥٢ بلداً من أصل ٥٦ بلداً، أي ٩٣٪ من هذه الفئة) تنقصها وحدة واحدة فقط لبلوغ الحد الأدنى لمستوى التمثيل في حدود النصاب.

### البلدان غير الممثلة

- ١٣- ازداد عدد البلدان غير الممثلة بمقدار أربع وحدات منذ ١ حزيران/يونيو ٢٠٠٧. وكانت عمليات الانتقال بين الفئات على النحو التالي:

- انتقلت ٣ من البلدان غير الممثلة إلى فئة البلدان الممثلة دون النصاب (البحرين والرأس الأخضر وغينيا بيساو)، كما انتقل بلد واحد غير ممثل إلى فئة البلدان الممثلة في حدود النصاب (جامايكا)؛
- انتقلت ٧ من البلدان الممثلة دون النصاب إلى فئة البلدان غير الممثلة؛
- انضم بلد جديد إلى عضوية المنظمة (سنغافورة في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧).

### الاتجاهات العامة منذ ١ أيار/مايو ٢٠٠٠

- ١٤- تتم الاتجاهات التي سُجلت على مدى السنوات التسع الماضية (من أيار/مايو ٢٠٠٠ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩) عن توجه إيجابي ومنتظم نحو تحسن التمثيل الجغرافي، كما هو مبين في الجدول ٤:
- انضمت ٥ دول جديدة إلى عضوية اليونسكو خلال هذه الفترة، مما أدى إلى ارتفاع إجمالي عدد الدول الأعضاء إلى ١٩٣ دولة، وهذه الدول الجديدة هي: تيمور - ليشتي، والولايات المتحدة الأمريكية (٢٠٠٣)، وبروني دار السلام (٢٠٠٥)، والجبل الأسود وسنغافورة (٢٠٠٧).
  - تحسن مستوى التمثيل العام للدول الأعضاء إذ إن ١٤ دولة عضواً إضافية أصبحت ممثلة في الأمانة، فبلغ عدد الدول الأعضاء الممثلة في الأمانة ١٥٨ دولة، أي أن ٨٢٪ من الدول الأعضاء أصبحت ممثلة في الأمانة.
  - وقد تزامن ذلك مع انخفاض ملحوظ في عدد البلدان غير الممثلة، إذ انخفض عددها من ٤٤ بلداً إلى ٣٥ بلداً؛
  - ازداد عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب من ٦٨ بلداً إلى ٧٣ بلداً؛
  - وانخفض عدد البلدان الممثلة فوق النصاب من ٣١ بلداً إلى ٢٩ بلداً؛
  - وازداد عدد البلدان الممثلة دون النصاب من ٤٥ بلداً إلى ٥٦ بلداً، ويعزى ذلك إلى الانخفاض في عدد البلدان غير الممثلة.

### الجدول ٤

تطور التوزيع الجغرافي في الفترة الممتدة من أيار/مايو ٢٠٠٠ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩

التغييرات منذ ١ أيار/مايو ٢٠٠٠	١ أيار/مايو ٢٠٠٩	١ أيار/مايو ٢٠٠٠	مستوى التمثيل
٥ +	٧٣ (٣٨٪)	٦٨ (٣٦,٥٪)	في حدود النصاب
٢ -	٢٩ (١٥٪)	٣١ (١٦,٥٪)	فوق النصاب
١١ +	٥٦ (٢٩٪)	٤٥ (٢٤٪)	دون النصاب
١٤ +	١٥٨ (٨٢٪)	١٤٤ (٧٧٪)	مجموع الدول الأعضاء الممثلة
٩ -	٣٥ (١٦٪)	٤٤ (٢٣٪)	الدول الأعضاء غير الممثلة
٥ +	١٩٣ (١٠٠٪)	١٨٨ (١٠٠٪)	مجموع الدول الأعضاء

## باء - التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية

١٥- تتمتع المجموعات الإقليمية كافة بتمثيل في حدود النصاب، عدا المجموعتين الثالثة (مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي) والرابعة (مجموعة آسيا والمحيط الهادي) اللتين تظلان دون الحد الأدنى لخصصهما،

### التطورات منذ دورة المؤتمر العام الأخيرة

١٦- إن المجموعة الإقليمية الثالثة ممثلة دون الحد الأدنى لخصصها بمقدار ١٢ وحدة، كما يتضح من الجدول ٥. ولكن تحسن وضع المجموعة الرابعة لأنها أصبحت ممثلة دون الحد الأدنى لخصصها بمقدار ١٠ وحدات.

### الجدول ٥

#### تطور التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية

حالة التمثيل	التغيرات منذ ١ أيار/مايو ٢٠٠٧	الوضع في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩	الوضع في ١ حزيران/يونيو ٢٠٠٧	الخصص		المجموعات الإقليمية <sup>٥</sup>
				الحد الأقصى	الحد الأدنى	
ممثلة في حدود النصاب	٢١ -	٢٧٠ (٣٧٪)	٢٩١ (٣٩٪)	٣١٢	١٨٥	المجموعة الأولى
ممثلة في حدود النصاب	١ +	٦٥ (٩٪)	٦٤ (٩٪)	١١٥	٦٠	المجموعة الثانية
ممثلة دون النصاب	-	٦٦ (٩٪)	٦٦ (٩٪)	١٤٥	٧٨	المجموعة الثالثة
ممثلة دون النصاب	٢ +	١٤٥ (٢٠٪)	١٤٣ (١٩٪)	٢٧١	١٥٥	المجموعة الرابعة
ممثلة في حدود النصاب	٧ +	١٢٤ (١٧٪)	١١٧ (١٦٪)	١٩٠	٩٧	المجموعة الخامسة (أ)
ممثلة في حدود النصاب	٣ -	٥٥ (٨٪)	٥٨ (١٦٪)	٧١	٣٩	المجموعة الخامسة (ب)

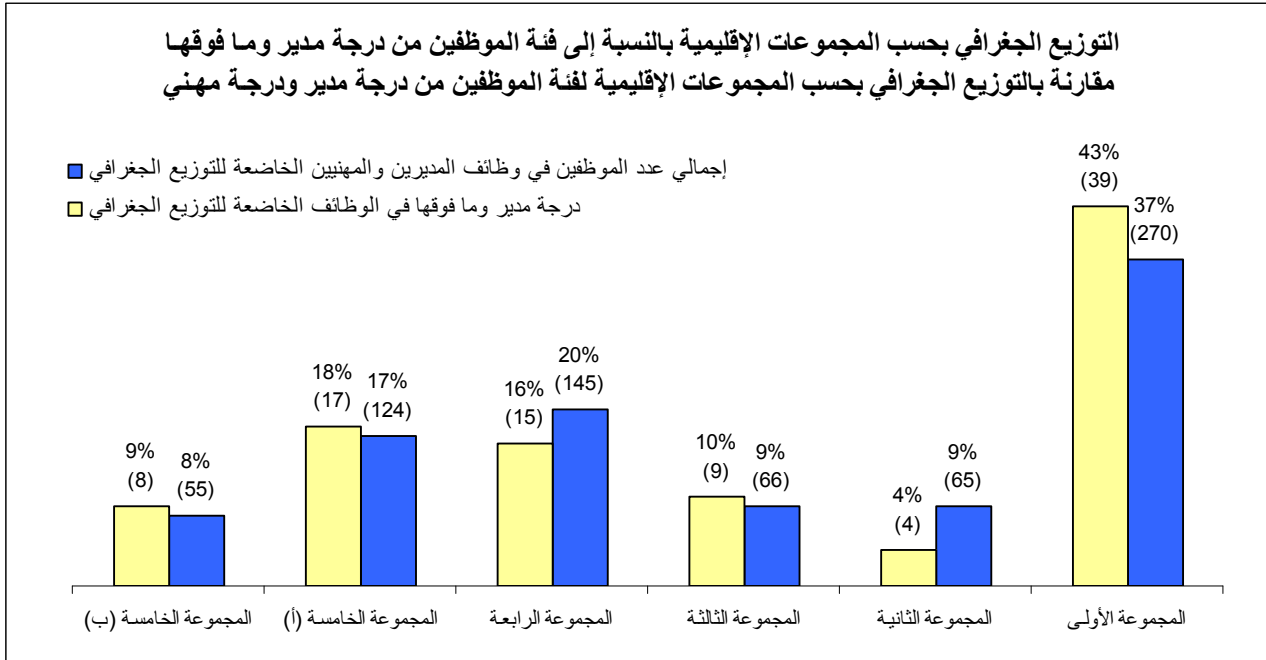
\* المجموعات الانتخابية: المجموعة الأولى؛ المجموعة الثانية؛ المجموعة الثالثة؛ أمريكا اللاتينية والكاريبي؛ المجموعة الرابعة؛ آسيا والمحيط الهادي؛ المجموعة الخامسة (أ)؛ أفريقيا؛ المجموعة الخامسة (ب)؛ الدول العربية.

### التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية بالنسبة إلى فئة الموظفين من درجة مدير وما فوقها

١٧- تستأثر المجموعة الأولى بأعلى نسبة تمثيل في الوظائف من درجة مدير وما فوقها (٤٣٪)، بينما تحظى المجموعات الثانية والخامسة (ب) والثالثة بأدنى نسبة تمثيل في هذه الفئة (٤٪، و ٩٪ و ١٠٪ على التوالي) كما يتضح من الجدول ٦ أدناه. أما المجموعتان الخامسة (أ) والرابعة، فلديهما أعداد متقاربة من الموظفين من درجة مدير وما فوقها (١٨٪ و ١٦٪ على التوالي).

١٨- إن نسبة تمثيل المجموعة الأولى في الوظائف من درجة مدير (٤٣٪) أعلى من نسبة تمثيلها على مستوى مجموع الوظائف من درجة مهني وما فوقها (٣٧٪)؛ بينما تقل نسبة تمثيل المجموعتين الثانية والرابعة في الوظائف من درجة مدير (٤٪ و ١٦٪ على التوالي) عن نسبة تمثيلهما في مجموع الوظائف من درجة مهني وما فوقها (٩٪ و ٢٠٪ على التوالي). وتتقارب نسب تمثيل المجموعات الثالثة والخامسة (أ) والخامسة (ب) في الوظائف من درجة مدير (١٠٪، و ١٨٪، و ٩٪ على التوالي)، من نسب تمثيلها على مستوى مجموع الوظائف من درجة مهنيين وما فوقها (٩٪، و ١٧٪، و ٨٪ على التوالي).

## الجدول ٦



### مقارنة التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية بين المقر والميدان<sup>(٣)</sup>

١٩- دعا المؤتمر العام في القرار ٣٢/م/٧١ المدير العام إلى أن يعمل "...بقدر الإمكان على تحقيق توازن جغرافي متكافئ في القطاعات/المكاتب والمكاتب الميدانية."

٢٠- يبيّن توزيع الوظائف بحسب المجموعات الإقليمية في المقر عموماً وضع التوزيع الجغرافي العام في الأمانة، إذ تستأثر المجموعة الأولى بأعلى نسبة تمثيل (٤٢٪)، تليها المجموعات الإقليمية الأخرى التي تتراوح نسبة التمثيل فيها بين ٧٪ (للمجموعة الخامسة (ب)) و١٨٪ (للمجموعة الرابعة) (الجدول ٧).

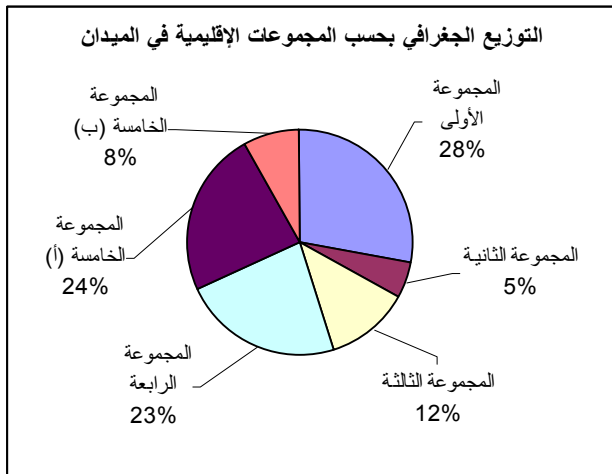
٢١- إن توزيع الوظائف بحسب المجموعات الإقليمية أكثر توازناً في المكاتب الميدانية، إذ تتراوح نسبة تمثيل ثلاث مجموعات إقليمية بين ٢٣٪ و٢٨٪ (المجموعة الأولى والمجموعة الرابعة والمجموعة الخامسة (أ)) (الجدول ٨). وتحظى المجموعة الأولى بأعلى نسبة تمثيل في الميدان، بيد أن هذه النسبة أقل هيمنة مما هي في المقر (٢٨٪ في الميدان مقارنةً بنسبة ٤٢٪ في المقر). أما المجموعتان الرابعة والخامسة (أ)، فتحتلان المرتبة الثانية من حيث التمثيل في الميدان، إذ تصل نسبتا تمثيلهما إلى ٢٣٪ و٢٤٪ على التوالي. وتبيّن مقارنة البيانات الخاصة بالمقر والمكاتب الميدانية الاتجاهات التالية (ترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٥ للوثيقة ٣٥/م/إعلام ١٩) (الجدول ٩):

- إن نسبتي تمثيل المجموعتين الأولى والثانية أعلى في المقر مما هما في الميدان؛
- أما المجموعة الخامسة (ب) فمستوى تمثيلها في الميدان مماثل لنظيره في المقر؛

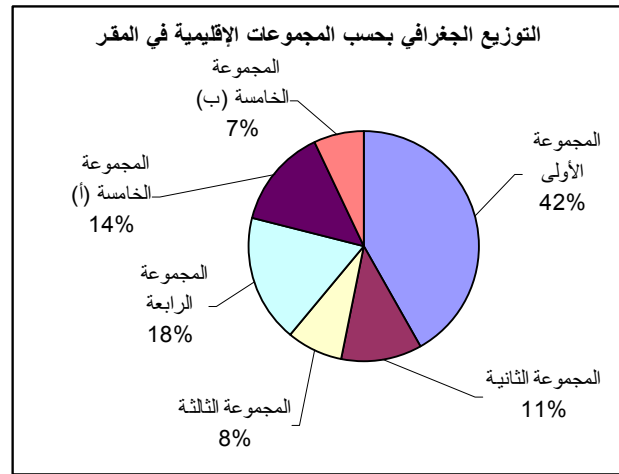
(٣) ويشمل الميدان جميع المكاتب الميدانية ومكتبي الاتصال (في نيويورك وجنيف).

- وتتجاوز نسب تمثيل المجموعات الثالثة والرابعة والخامسة (أ) في الميدان نسب تمثيلها في المقر.

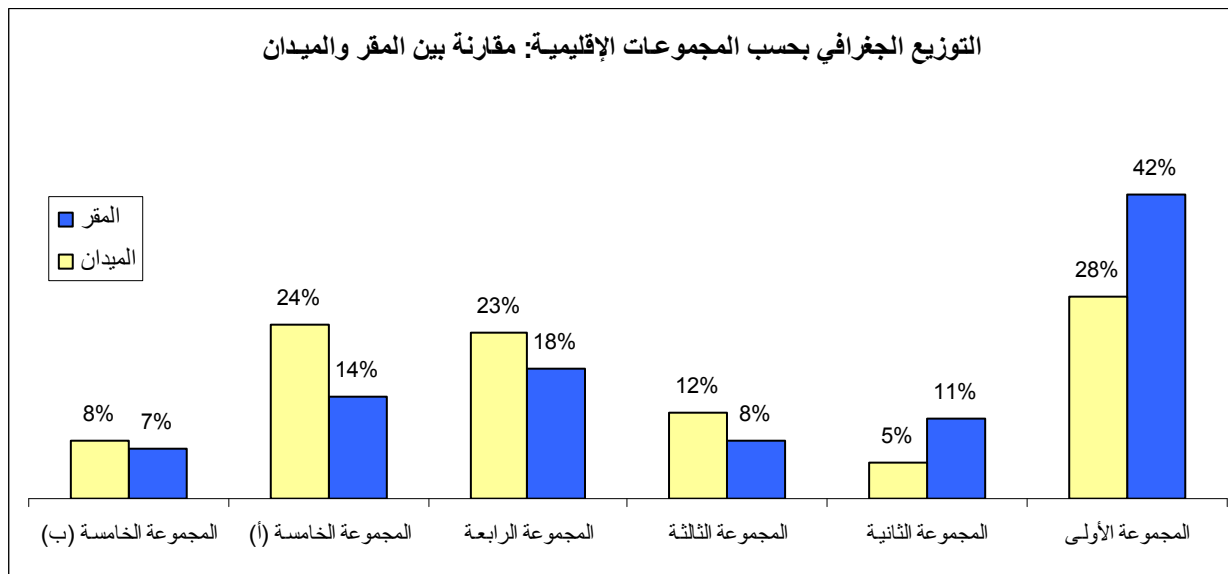
الجدول ٨



الجدول ٧



الجدول ٩



### التوزيع الجغرافي للمجموعات الإقليمية على صعيد قطاعات البرنامج والمرافق المركزية/مرافق الدعم في المقر

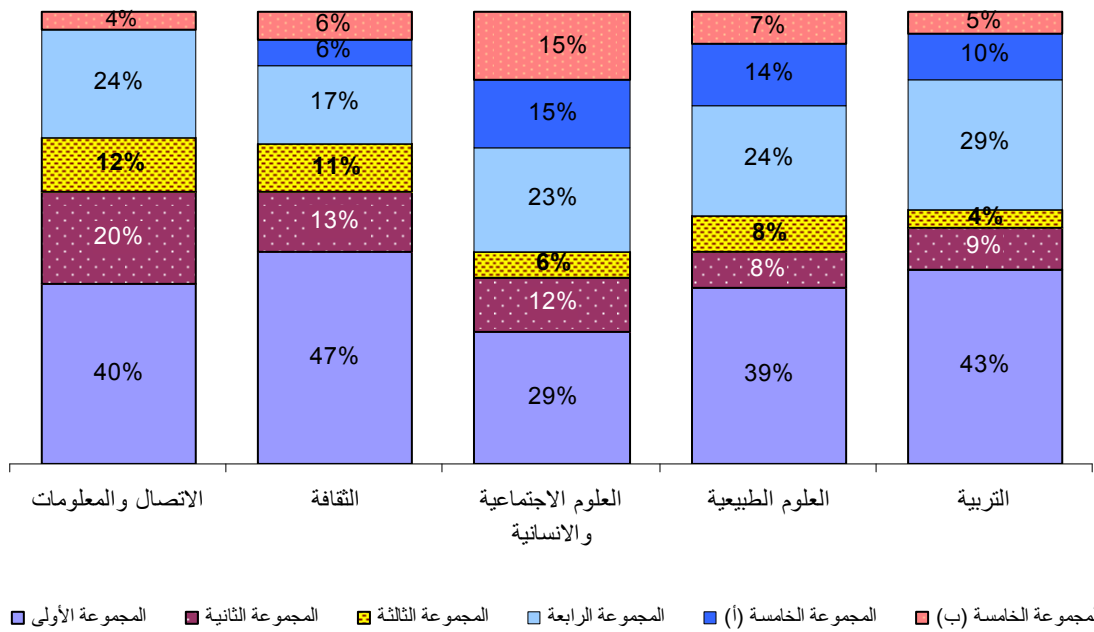
٢٢- فيما يلي التوزيع الجغرافي للوظائف بحسب قطاعات البرنامج في المقر، كما هو مبين في الجدول ١٠ (ترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٦ (أ) للوثيقة ٣٥/م/إعلام ١٩):

- تستأثر المجموعة الأولى بأكبر نسبة تمثيل في قطاعات البرنامج؛ بيد أن هذا التمثيل يتفاوت من قطاع إلى آخر، فعلى سبيل المثال، يفوق تمثيلها في قطاع الثقافة (٤٧٪) تمثيلها في قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية (٢٩٪)؛

- تأتي المجموعة الرابعة في المرتبة الثانية من حيث التمثيل في جميع القطاعات، إذ يتراوح مستوى تمثيلها بين ١٧٪ و ٢٩٪؛ ويبلغ هذا التمثيل أعلى مستوياته في قطاع التربية (٢٩٪)، وأدناها في قطاع الثقافة (١٧٪)؛
- وتفاوتت نسبة تمثيل المجموعة الثانية من قطاع إلى آخر، إذ يبلغ هذا التمثيل أدنى مستوياته في قطاع العلوم الطبيعية (٨٪) وأعلىها في قطاع الاتصال والمعلومات (٢٠٪)؛
- ولا تتجاوز نسبة تمثيل المجموعتين الثالثة والخامسة (أ) ١٥٪ في قطاعات البرنامج كافة؛
- ولا تتجاوز نسبة تمثيل المجموعة الخامسة (ب) ١٥٪ في قطاعات البرنامج كافة، باستثناء قطاع الاتصال والمعلومات الذي ينعلم تمثيلها فيه.

### الجدول ١٠

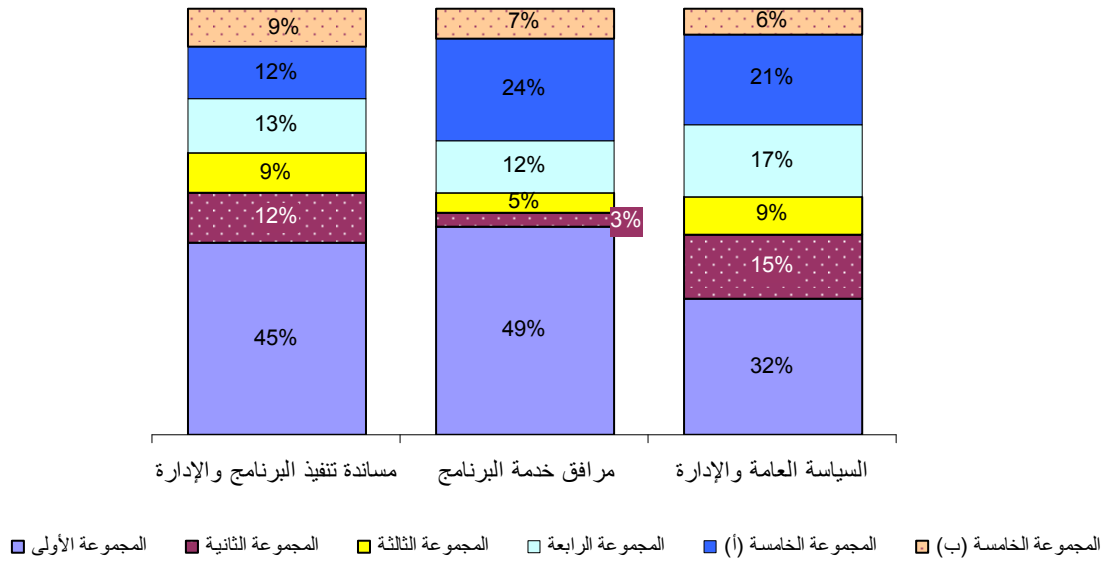
التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية على صعيد قطاعات البرنامج في المقر



٢٣- وفيما يتعلق بالمرافق المركزية ومرافق الدعم<sup>(٤)</sup>، تحظى المجموعة الأولى كذلك بأعلى قدر من التمثيل، ويفوق تمثيلها في فئة "مرافق خدمة البرنامج" (٤٩٪) تمثيلها في فئة "السياسة العامة والإدارة" (٣٢٪). وتحتل المجموعة الخامسة (أ) المرتبة الثانية من حيث التمثيل، إذ تبلغ نسبة تمثيلها في فئة "مرافق خدمة البرنامج" ٢٤٪ وفي فئة "السياسة العامة والإدارة" ٢١٪. وتتراوح نسبة تمثيل المجموعات الإقليمية الأخرى في هذه المرافق بين ٣٪ و ١٧٪. وترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٦ (ب) للوثيقة م٣٥/إعلام ١٩.

### الجدول ١١

التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية في المرافق المركزية ومرافق الدعم



### التوزيع الجغرافي للمجموعات الإقليمية في المكاتب الميدانية

٢٤- تتمتع المجموعات الإقليمية بأعلى نسبة تمثيل في المكاتب الميدانية الواقعة في منطقتها الجغرافية، كما يتضح من الجدول ١٢، باستثناء منطقة أوروبا الشرقية حيث تحتل المجموعة الأولى المرتبة الأولى من حيث التمثيل.

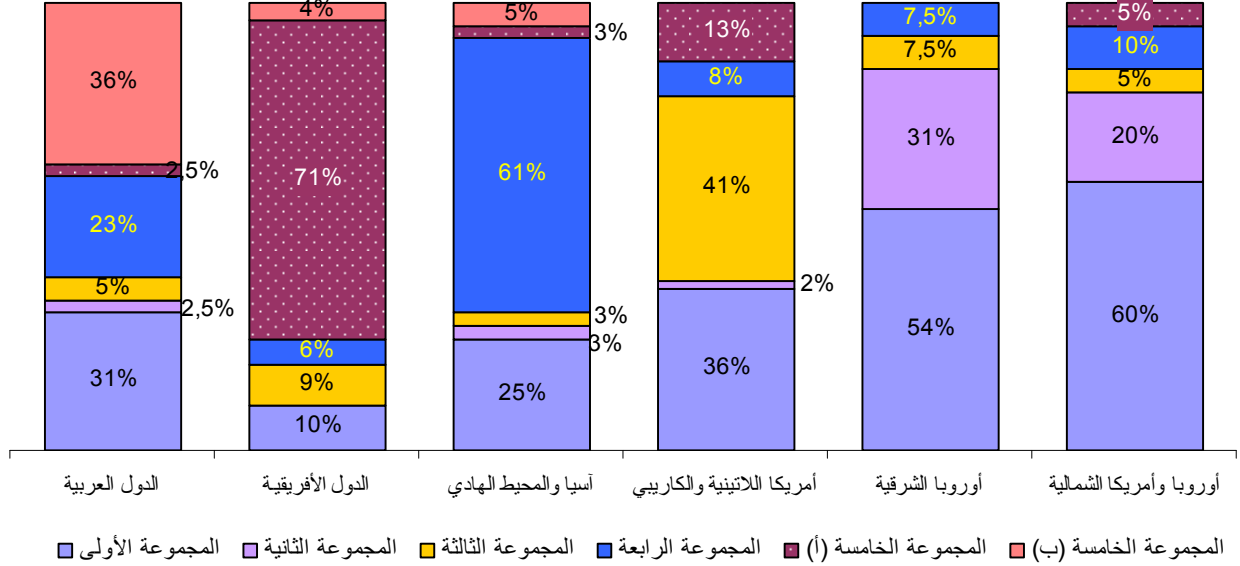
٢٥- وفي المناطق كافة، تتصدر مجموعتان مراتب التمثيل وهما: أولاً، المجموعة الإقليمية الخاصة بالمنطقة نفسها (ابتداءً من ٣١٪ في منطقة أوروبا الشرقية وحتى ٧١٪ في منطقة أفريقيا)، تليها المجموعة الأولى. كما أن نسبة التمثيل العالية للمجموعات الإقليمية في مناطقها تبلغ أوجها في أفريقيا، وآسيا والمحيط

(٤) وفقاً للوثيقة م٣٤/٥، تشمل المرافق المركزية ومرافق الدعم الفئات التالية: السياسة العامة والإدارة: المؤتمر العام، والمجلس التنفيذي، ومكتب المدير العام، ومرفق الإشراف الداخلي، ومكتب المعايير الدولية والشؤون القانونية، ومكتب الأخلاقيات؛ ومرافق خدمة البرنامج: إدارة أفريقيا، وشعبة المنح الدراسية، ومكتب إعلام الجمهور، ومكتب التخطيط الاستراتيجي، ومكتب الميزانية، ومكتب الاستشراف؛ ومساندة تنفيذ البرنامج والإدارة: مكتب التنسيق الميداني في المقر، وقطاع العلاقات الخارجية والتعاون، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب المراقب المالي، وقطاع الإدارة.

الهادي وأوروبا (من ٦٠٪ إلى ٧١٪). وتقل نسبة هذا التمثيل في منطقة أوروبا الشرقية (٣١٪)، وفي الدول العربية (٣٦٪)، وفي أمريكا الوسطى وأمريكا اللاتينية (٤١٪).

### الجدول ١٢

التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية في المكاتب الميدانية



٢٦- وترد في الملحق ٦ (ج) للوثيقة ٣٥/م/إعلام ١٩، بيانات مفصلة عن الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في الميدان في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩ وذلك بحسب جنسيتهم ودرجتهم. ويتضمن الملحق ٧ للوثيقة ٣٥/م/إعلام ١٩ معلومات إضافية عن تمثيل المجموعات الإقليمية في المكاتب الميدانية وفقاً للمناطق الجغرافية.

### جيم - التوزيع الجغرافي بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

٢٧- طلب المؤتمر العام من المدير العام في القرار ٧١/م/٣٢ أن يقدم إلى المجلس التنفيذي معلومات عن التوزيع الجغرافي للموظفين في الأمانة بحسب الدرجات بالنسبة إلى كل دولة عضو، وذلك باستخدام نظام ترجيح الوظائف.

٢٨- وبغية تطبيق نظام ترجيح الوظائف، تم تحويل العدد الأساس من الوظائف البالغ ٨٥٠ وظيفة إلى نقاط تحسب على أساس الوظائف المعتمدة في الميزانية العادية في الوثيقة ٣٤/م/٥، وباستخدام المعايير المبينة في الوثيقة ١٦٧/م/ت/٣٥. ومنحت النقاط على النحو التالي: من م-١ إلى م-٣ نقطة واحدة؛ ومن م-٤ إلى م-٥ نقطتان؛ ومن مدير-١ إلى مدير-٢ ثلاث نقاط؛ ومساعد مدير عام/نائب مدير عام: ٤ نقاط. وبالتالي، تم تحديد عدد أساس للنقاط بلغ ٤٣٣ نقطة. ويؤدي تطبيق العوامل الثلاثة (٦٥٪ للعضوية و٣٠٪ للاشتراكات و٥٪ لعدد السكان) على العدد الأساس للنقاط البالغ ٤٣٣ نقطة إلى وضع حدّ النصاب الأدنى وحدّ النصاب الأقصى معيّراً عنهما بالنقاط أيضاً.

٢٩- وفيما يلي نتائج تطبيق نظام ترجيح الوظائف على التوزيع الجغرافي للوظائف في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩، كما هي موضحة في الجدول ١٣:

- انخفاض كبير في عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب (من ٧٣ دولة إلى ٤١ دولة)؛
  - زيادة كبيرة في عدد الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب (من ٥٦ دولة إلى ٨٢ دولة)؛
  - زيادة في عدد الدول الممثلة فوق النصاب (من ٢٩ دولة إلى ٣٥ دولة)؛ وترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحقين ٨ و ٩ للوثيقة ٣٥/م/إعلام.
- ٣٠- ويبين تحليل المعلومات الاتجاهات التالية:
- لا يحظى أي بلد من البلدان التي أصبحت ممثلة دون النصاب، نتيجة لتطبيق نظام ترجيح الوظائف، بتمثيل في الوظائف من درجة مدير؛
  - إن أغلبية البلدان التي أصبحت ممثلة فوق النصاب تجمع بين حصة صغيرة من التوزيع الجغرافي وبين تمثيل في الوظائف من درجة مدير. وينطبق ذلك على موريشيوس وموزمبيق وسيراليون وسري لانكا وأوروغواي؛
  - إن جميع الدول الأعضاء التي كانت بالفعل ممثلة دون النصاب أو فوقه بموجب الصيغة الراهنة لم تتغير فئتها نتيجة لتطبيق نظام ترجيح الوظائف فيما عدا ثلاثة بلدان (شيلي والمجر ورومانيا).

### الجدول ١٣

التوزيع الجغرافي في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩ بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

الدول الأعضاء غير الممثلة	الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب	الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب	الدول الأعضاء الممثلة فوق النصاب	الصيغة الراهنة/ صيغة ترجيح الوظائف
٣٥	٥٦	٧٣	٢٩	صيغة اليونسكو (٦٥٪ للعضوية و ٣٠٪ للاشتراكات و ٥٪ لعدد السكان)
٣٥	٨٢	٤١	٣٥	صيغة اليونسكو بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

### تطور التوزيع الجغرافي بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

٣١- تظهر الاتجاهات التي سُجلت على مر السنوات التسع الماضية (حزيران/يونيو ٢٠٠٠ - أيار/مايو ٢٠٠٩) توجهها إيجابياً وواضحاً صوب تحسّن التمثيل الجغرافي بتطبيق نظام ترجيح الوظائف كما هو مبين في الجدول ١٤:

- ازداد عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب والبلدان الممثلة دون النصاب (من ٣٨ بلداً إلى ٤١ بلداً ومن ٦٢ بلداً إلى ٨٢ بلداً على التوالي)؛
- انخفض عدد البلدان الممثلة فوق النصاب (من ٤٤ بلداً في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٥ بلداً في عام ٢٠٠٩)؛
- انخفض عدد البلدان غير الممثلة انخفاضاً كبيراً (من ٤٤ بلداً في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٥ بلداً في عام ٢٠٠٩).

#### الجدول ١٤

تطور التوزيع الجغرافي على مدى السنوات التسع الماضية بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

التغييرات منذ ١ حزيران/يونيو ٢٠٠٠	١ أيار/مايو ٢٠٠٩	١ حزيران/يونيو ٢٠٠٠	مستوى التمثيل
٣ +	٤١ (٢١٪)	٣٨ (٢٠٪)	في حدود النصاب
٩ -	٣٥ (١٨٪)	٤٤ (٢٤٪)	فوق النصاب
٢٠ +	٨٢ (٤٣٪)	٦٢ (٣٣٪)	دون النصاب
١٤ +	١٥٨ (٨٢٪)	١٤٤ (٧٧٪)	مجموع الدول الأعضاء الممثلة
٩ -	٣٥ (١٨٪)	٤٤ (٢٣٪)	الدول الأعضاء غير الممثلة
٥ +	١٩٣ (١٠٠٪)	١٨٨ (١٠٠٪)	مجموع الدول الأعضاء

#### التوزيع الجغرافي بتطبيق نظام ترجيح الوظائف على فئة الموظفين من درجة مدير وما فوقها بحسب المجموعات الإقليمية

٣٢- استخدمت الطريقة التالية في تطبيق نظام ترجيح الوظائف على الموظفين من درجة مدير، بحسب المجموعات الإقليمية:

- منحت نقاط لكل وظيفة بدرجة مدير وما فوقها كما ورد آنفاً: مدير-١ ومدير-٢: ثلاث نقاط، ومساعد مدير عام/نائب مدير عام: أربع نقاط. ووُزِع إجمالي عدد النقاط (البالغ ٣١٣ مدوراً إلى ٣٠٠)، بالاستناد إلى عدد الوظائف من درجة مدير وما فوقها من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي للبرنامج العادي المعتمدة في الوثيقة ٣٤/م ٥ (٩١ وظيفة بدرجة مدير-١/مدير-٢، و ١٠ وظائف بدرجة مساعد مدير عام، ووظيفة واحدة بدرجة نائب مدير عام)، على المجموعات الإقليمية بالتساوي للحصول على "عدد نقاط مثالي" يناظر التمثيل في حدود النصاب؛
- وحُدِّد أيضاً "عدد النقاط الحالي" الخاص بكل مجموعة إقليمية، استناداً إلى الوضع الراهن للوظائف المشغولة في كل مجموعة، في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩.

٣٣- وفيما يلي النتائج التي تم التوصل إليها (الجدول ١٥):

- تجاوزت المجموعة الأولى "عدد النقاط المثالي" تجاوزاً كبيراً؛
- تجاوزت المجموعة الخامسة (أ) "عدد النقاط المثالي" بمقدار ثلاث نقاط، أما المجموعة الرابعة فكان نصيبها دون "عدد النقاط المثالي" بمقدار ٤ نقاط؛
- وكان نصيب المجموعات الثانية والثالثة والخامسة (ب) أقل من "عدد النقاط المثالي" بكثير.

### الجدول ١٥

عدد النقاط المثالي والوضع الراهن بحسب المجموعات الإقليمية

المجموعات الإقليمية	عدد النقاط المثالي	الوضع الراهن (في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩)	المقارنة بمتوسط العدد
المجموعة الأولى	٥٠	١٢١	٧١ +
المجموعة الثانية	٥٠	١٢	٣٨ -
المجموعة الثالثة	٥٠	٢٩	٢١ -
المجموعة الرابعة	٥٠	٤٦	٤ -
المجموعة الخامسة (أ)	٥٠	٥٣	٣ +
المجموعة الخامسة (ب)	٥٠	٢٦	٢٤ -
المجموع	٣٠٠	٢٨٧	١٣ -

### دال - الحشد الخارجي وصلته بالتوزيع الجغرافي

٣٤- دعا المؤتمر العام في القرار ٣٢/م/٧١، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، المدير العام إلى أن يتيح لمرشحي الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب شغل ٥٠٪ على الأقل من الوظائف المفتوحة للحشد الخارجي. وقد تم بلوغ هذا الهدف على مرفترات العامين الثلاث الماضية (من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩)، إذ شغل ٩١ مرشحاً من بلدان ممثلة دون النصاب أو غير ممثلة وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي يبلغ عددها الإجمالي ١٨٢ وظيفة (الجدول ١٦).

٣٥- وفي الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩، عُيّن ٣٧ مرشحاً خارجياً في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي المعلن عنها خارجياً. وكان من ضمن هؤلاء المرشحين الخارجيين السبعة والثلاثين ١٣ مرشحاً من مواطني بلدان ممثلة دون النصاب، أي ما يمثل ٣٥٪ من عدد المرشحين الخارجيين الذين تم تعيينهم خلال هذه الفترة. ولكن لا تشمل هذه الأرقام بعد المهنيين الشباب الذين سيتولون مهام وظائفهم في عام ٢٠٠٩، والذين يضمون بين صفوفهم عشرة مهنيين ينتمي اثنان منهم إلى بلدان غير ممثلة وثمانية إلى بلدان ممثلة دون النصاب، وسيلتحق هؤلاء الشباب بالأمانة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩. وسيؤدي انضمام هؤلاء المرشحين إلى المنظمة إلى زيادة عدد الموظفين الخارجيين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب من ١٣ مرشحاً إلى ٢٣ مرشحاً (أي ما يقدر بنسبة ٤٩٪).

### الجدول ١٦

المرشحون الخارجيون من البلدان الممثلة دون النصاب وغير الممثلة المعينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ – أيار/مايو ٢٠٠٩ (من بينهم ١٠ من المهنيين الشباب)	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ – أيار/مايو ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ – أيار/مايو ٢٠٠٩	عدد المرشحين الخارجيين الذين تم تعيينهم في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي
٤٧	٣٧	١٨٢	عدد المرشحين الخارجيين المنتمين إلى البلدان الممثلة دون النصاب والبلدان غير الممثلة
٢٣ (٤٩٪)	١٣ (٣٥٪)	٩١ (٥٠٪)	المرشحون المنتمون إلى بلدان ممثلة دون النصاب
٢١	١٣	٧٦	المرشحون المنتمون إلى بلدان غير ممثلة
٢	–	١٥	

\* سينضم إلى المنظمة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ عشرة مهنيين شباب تم تعيينهم في أيار/مايو ٢٠٠٩، من ضمنهم ثمانية من بلدان ممثلة دون النصاب واثنان من بلدان غير ممثلة.

### هاء – أثر حالات التقاعد في التوزيع الجغرافي

٣٦- منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، تقاعد ١٣١ موظفًا كانوا يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي. وقد أثر ذلك في التوزيع الجغرافي على نحو كبير، إذ أصبحت ١٤ بلدًا ممثلة دون النصاب، بينما أصبحت ٨ بلدان غير ممثلة. علاوة على ذلك، انتقلت ثلاثة بلدان ممثلة فوق النصاب إلى فئة البلدان الممثلة في حدود النصاب.

٣٧- ويبلغ عدد الموظفين الذين سيتقاعدون من وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في غضون السنوات الخمس المقبلة ١٧٢ موظفًا، أي ما يمثل ٢٤٪ من إجمالي عدد الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي (الجدول ١٧). وسيتقاعد في الفترة نفسها ٥١ موظفًا من درجة مدير وما فوقها (٥٥٪) من أصل ٩٢ موظفًا في هذه الفئة. وينتمي ٨٨ من الموظفين الذين سيتقاعدون خلال السنوات الخمس المقبلة إلى دول أعضاء ممثلة فوق النصاب، و٥٦ إلى دول ممثلة في حدود النصاب، و٢٨ إلى دول ممثلة دون النصاب، كما يتضح من الجدول ١٨. وترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحقين ١٠ و١١ للوثيقة م٣٥/إعلام ١٩.

### الجدول ١٧

حالات تقاعد الموظفين من الفئة المهنية وما فوقها خلال السنوات الخمس المقبلة  
(من أيار/مايو ٢٠٠٩ إلى أيار/مايو ٢٠١٤)

المجموع	٢- م / ١- م	٣- م	٤- م	٥- م	مدير ١-	مدير ٢-	نائب مدير عام ومساعد مدير عام	
٧٢٥	١٣٥	١٩٨	١٦٩	١٣١	٥٩	٢٢	١١	إجمالي عدد الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي
١٧٢	١٥	١٨	٣٤	٥٤	٢٨	١٤	٩	إجمالي عدد حالات التقاعد خلال السنوات الخمس المقبلة
%٢٤	%١١	%٩	%٢٠	%٤١	%٤٧	%٦٤	%٨٢	النسبة المئوية لحالات التقاعد

### الجدول ١٨

حالات تقاعد الموظفين من الفئة المهنية وما فوقها خلال السنوات الخمس المقبلة  
بحسب فئة التوزيع الجغرافي  
(من أيار/مايو ٢٠٠٩ إلى أيار/مايو ٢٠١٤)

المجموع	الدول الممثلة دون النصاب	الدول الممثلة في حدود النصاب	الدول الممثلة فوق النصاب	
٧٢٥	١١٨	٣٠٥	٣٠٢	إجمالي عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي المشغولة
١٧٢	٢٨	٥٦	٨٨	إجمالي عدد حالات التقاعد في السنوات الخمس المقبلة
%٢٤	%٢٤	%١٨	%٢٩	النسبة المئوية لحالات التقاعد لكل فئة

٣٨- ستتيح النسبة المرتفعة لاستبدال الموظفين في السنوات المقبلة فرصة للمضي قدماً في تحسين التوزيع الجغرافي. وستؤثر حالات التقاعد في الفئات كلها، ولكن تأثيرها سيكون أكبر على البلدان الممثلة فوق النصاب ودونه. وتجري مراقبة تأثيرات حالات التقاعد في التوزيع الجغرافي كما تراعى في استراتيجيات الحشد. وعلى مدى فترة العامين المقبلة (حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)، تتعرض ٩ بلدان لخطر الانتقال إلى فئة البلدان الممثلة دون النصاب، كما تتعرض ٨ بلدان أخرى لخطر الانتقال إلى فئة البلدان غير الممثلة، ويعزى ذلك إلى حالات التقاعد الوشيكة. وعلى صعيد آخر، ستنقل ٧ بلدان من فئة البلدان الممثلة فوق النصاب إلى فئة البلدان الممثلة في حدود النصاب.

## واو - تقرير مرحلي بشأن تطبيق التدابير الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين

٣٩- دعا المؤتمر العام المدير العام إلى العمل، على سبيل الأولوية، مع الدول الأعضاء على زيادة عدد مرشحي الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب المؤهلين لشغل وظائف الأمانة. وقد استهلكت الأمانة، في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩، المبادرات التالي ذكرها:

٤٠- حلقات عمل تتعلق بمسألة الحشد: شارك مكتب إدارة الموارد البشرية في عدد من معارض فرص العمل خلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، مع وكالات أخرى للأمم المتحدة. وقد أتاحت هذه الاجتماعات للمرشحين المهتمين بالعمل في اليونسكو اكتشاف فرص التوظيف في المنظمة والتزود بمعلومات عن تفويضها وأنشطتها وعن سير عملية التوظيف. وقد شاركت اليونسكو في تظاهرات التوظيف التالية:

- منتدى التوظيف الذي نظّمته اللجنة الوطنية لليونسكو في الصين في آذار/مارس ٢٠٠٨. وقدمت مديرة مكتب إدارة الموارد البشرية سلسلة من العروض في ثلاث جامعات في بيجين وجيانغ في حضور مرشحين محتملين. كما عُقدت اجتماعات مع اللجنة الوطنية لليونسكو في الصين ومع مسؤولين حكوميين بغية تحديد المرشحين المحتملين المؤهلين لشغل وظائف مستقبلية في اليونسكو. وقد أسفرت هذه المهمة عن زيادة عدد المرشحين الذين يتقدمون بطلب لشغل وظائف في اليونسكو؛

- اليوم الدولي للمنظمات الذي أعدته جامعة كولومبيا في مدينة نيويورك، في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، وشاركت فيه بعض وكالات الأمم المتحدة. كما تمت دعوة جامعات أخرى، هي: جامعة هارفرد، وجامعة بنسلفانيا، وجامعة برينستون، وجامعة راتجرز، وجامعة ولاية نيوجيرسي، وجامعة نيويورك، ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، وجامعة كورنيل، وجامعة ييل. وخلال هذا اليوم قدمت كل منظمة نفسها ونُظّم معرض غير رسمي لتبادل المعلومات فيما يخص فرص العمل. ولوحظ أن عدد المرشحين الذين يتقدمون لشغل وظائف في اليونسكو ارتفع بعد هذه المهمة؛

- معرض لفرص العمل نظّمته وزارة العلاقات الخارجية والتجارة الكورية في سيول، في نيسان/أبريل ٢٠٠٩، وقد شاركت فيه مديرة مكتب إدارة الموارد البشرية ووكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة؛

- أيام فرص العمل التي نُظّمت في برشلونة (حزيران/يونيو ٢٠٠٨)، ولوزان (آذار/مارس ٢٠٠٩)، وباريس (جامعة باريس-٢ بانتيون أساس ومعهد الدراسات السياسية في باريس، في أيار/مايو وحزيران/يونيو ٢٠٠٩).

٤١- واتخذ مكتب إدارة الموارد البشرية خلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ بعض التدابير الاستباقية بغية تحسين التمثيل الجغرافي في الأمانة، ولا سيما التمثيل الجغرافي الخاص بالمجموعتين الإقليميتين الثالثة والرابعة. والتقت مديرة مكتب إدارة الموارد البشرية باللجان الوطنية الخاصة بمجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي من أجل الحصول على اقتراحاتهم بشأن كيفية تحسين التوزيع الجغرافي في بلدانهم وللاتفاق على أنشطة مشتركة. وقد وقع الاختيار على أربعة بلدان رائدة غير ممثلة من مجموعة أمريكا اللاتينية

والكاربيبي ليعمل كل بلد منها على حدة مع مكتب إدارة الموارد البشرية، وذلك من أجل وضع استراتيجيات محددة ترمي إلى تحسين تمثيل هذه البلدان في اليونسكو. والبلدان المعنية هي باراغواي، وسانت فنسنت وغرينادين، وفنزويلا، والجمهورية الدومينيكية.

٤٢- وتواصل الأمانة تنفيذ تدابير استباقية محددة أخرى مثل إدراج مرشح واحد على الأقل من بلد غير ممثل أو ممثل دون النصاب في القائمة القصيرة للمرشحين لوظيفة مهنية.

### برنامج المهنيين الشباب

٤٣- يظل هذا البرنامج آلية هامة لتحسين التوزيع الجغرافي للموظفين. ففي عام ٢٠٠٩، عين المدير العام ١٠ موظفين جدد من المهنيين الشباب وسوف يلتحقون بوظائفهم في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩. وينتمي اثنان من هؤلاء المهنيين الشباب الجدد إلى بلدان غير ممثلة و ٨ إلى بلدان ممثلة دون النصاب.

٤٤- وسيشغل ستة من المهنيين الشباب الجدد وظائفهم في قطاعات البرنامج على النحو التالي: اثنان في قطاع التربية، ومهني واحد في كل من قطاع العلوم الطبيعية، وقطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية، وقطاع الثقافة، وقطاع الاتصال والمعلومات. وسيتم تعيين المهنيين الأربعة الآخرين في المرافق المركزية/مرافق دعم البرنامج التالية: قطاع العلاقات الخارجية والتعاون، ومرفق الإشراف الداخلي، ومكتب المراقب المالي، ومكتب إدارة الموارد البشرية.

### الجزء الثاني: الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

٤٥- يعرض الجزء الثاني من هذه الوثيقة معلومات عن الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩، وعن التطور الذي طرأ على هذا الوضع منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠، وتوزيع الوظائف بين الجنسين بحسب درجة الوظيفة، والتطور الذي شهده الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين من درجة مدير وما فوقها منذ أيار/مايو ٢٠٠٨.

### التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩

٤٦- فيما يلي عرض لحالة الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين المهنيين الدوليين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩ (الجدول ١٩):

- تشكل النساء نسبة ٤٨٪ من مجموع الموظفين المهنيين (من المهنيين أو المديرين) في الأمانة؛
- تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الدرجات من م-١ إلى م-٥، إذ بلغت نسبة النساء فيها ٥١٪. وتتمتع اليونسكو بأعلى نسبة تمثيل للنساء في صفوف الموظفين المهنيين (شأنها في ذلك شأن صندوق الأمم المتحدة للسكان) بين جميع وكالات الأمم المتحدة<sup>(٥)</sup>؛
- غير أن اختلالاً كبيراً في نسبة توزيع الوظائف بين الجنسين يظل قائماً في مستويات الإدارة العليا (درجة مدير وما فوقها)، إذ لا تمثل النساء سوى نسبة ٢٣٪ من المديرين.

(٥) وفقاً للبيانات الإحصائية الخاصة بمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.

### الجدول ١٩

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩\*

الجنس/الدرجة	أنثى	% للإناث	ذكر	% للذكور	المجموع
درجة مدير وما فوقها	٢٤	%٢٣	٨١	%٧٧	١٠٥
درجة مهني	٤١٥	%٥١	٣٩٣	%٤٩	٨٠٨
المجموع	٤٣٩	%٤٨	٤٧٤	%٥٢	٩١٣

\* الموظفون بعقود محددة الأجل الذين تمّول وظائفهم من الميزانية العادية ومن موارد خارجة عن الميزانية.

### الاتجاهات العامة منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠

٤٧- أحرزت اليونسكو تقدماً ملحوظاً في مجال التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠، إلا في مستويات الإدارة العليا، كما هو موضح في الجدول ٢٠:

- ارتفعت نسبة النساء الإجمالية في الأمانة ارتفاعاً كبيراً منذ عام ٢٠٠٠ (من %٤٢ إلى %٤٨)؛
- كما ازدادت نسبة النساء في الوظائف المهنية زيادة كبيرة (من %٤٦ إلى %٥١)؛
- وازدادت نسبة النساء في المستويات الإدارية العليا (درجة مدير وما فوقها) زيادة طفيفة منذ عام ٢٠٠٠ (من %٢٢ إلى %٢٣)؛ ولكن تقلص في الفترة عينها عدد الموظفين من درجة مدير بأكثر من الثلث (-٥٣% منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠)، وكانت نسب الانخفاض في عدد المديرين متشابهة بين الرجال والنساء.

### الحدول ٢٠

تطور الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين

في الفترة الممتدة من ١ حزيران/يونيو ٢٠٠٠ إلى ١ أيار/مايو ٢٠٠٩\*

الفرق % الإناث	أيار/مايو ٢٠٠٩					حزيران/يونيو ٢٠٠٠					الجنس/ الدرجة
	المجموع	% للذكور	ذكر	% للإناث	أنثى	المجموع	% للذكور	ذكر	% للإناث	أنثى	
+١%	١٠٥	%٧٧	٨١	%٢٣	٢٤	١٥٨	%٧٨	١٢٤	%٢٢	٣٤	درجة مدير وما فوقها
+٤%	٨٠٨	%٤٩	٣٩٣	%٥١	٤١٥	٨٦٤	%٥٤	٤٦٤	%٤٦	٤٠٠	درجة مهني
+٦%	٩١٣	%٥٢	٤٧٤	%٤٨	٤٣٩	١٠٢٢	%٥١	٥٨٨	%٤٢	٤٣٤	المجموع

### التوازن بين الجنسين بحسب الدرجة

٤٨- يظهر توزيع الوظائف بين الجنسين بحسب الدرجة الاتجاهات التالية (الجدول ٢١):

- تحظى النساء بتمثيل يفوق تمثيل الرجال في الدرجات م-١/٢-م و م-٣، حيث تبلغ نسبة تمثيلهن ٦٥٪، و ٥٦٪ على التوالي.
- وفي الدرجتين م-٤ و م-٥، تبلغ نسبة تمثيل النساء ٤١٪ من موظفي الأمانة (٤٢٪ و ٣٩٪ على التوالي). ومن المتوقع أن ترتفع هذه النسبة تدريجياً مع التطور الوظيفي للموظفات المبتدئات (من م-١ إلى م-٣).

### الجدول ٢١

التوازن بين الجنسين بحسب الدرجة في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩\*

المجموع	% للذكور	ذكور	% للإناث	إناث	الدرجة	
١	٪١٠٠	١	٪٠	٠	نائب مدير عام	درجة مدير وما فوقها
١٠	٪٩٠	٩	٪١٠	١	مساعد مدير عام	
٢٨	٪٧١	٢٠	٪٢٩	٨	مدير-٢	
٦٦	٪٧٧	٥١	٪٢٣	١٥	مدير-١	
١٠٥	٪٧٧	٨١	٪٢٣	٢٤	مجموع الموظفين من درجة مدير وما فوقها	
١٥٧	٪٦١	٩٦	٪٣٩	٦١	م-٥	درجة مهني
٢٠٨	٪٥٨	١٢١	٪٤٢	٨٧	م-٤	
٢٤١	٪٤٤	١٠٦	٪٥٦	١٣٥	م-٣	
٢٠٢	٪٣٥	٧٠	٪٦٥	١٣٢	م-٢/١-م	
٨٠٨	٪٤٩	٣٩٣	٪٥١	٤١٥	مجموع الموظفين من درجة مهني وما فوقها	
٩١٣	٪٥٢	٤٧٤	٪٤٨	٤٣٩	المجموع	

\* الموظفون بعقود محددة الأجل الذين تمّول وظائفهم من الميزانية العادية ومن موارد خارجة عن الميزانية.

## خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين

٤٩- تلبية لما طلبه المؤتمر العام في القرار ٨٢/م٣٤، اعتمد المدير العام في أيار/مايو ٢٠٠٨ خطة عمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، وذلك بهدف الوصول بنسبة تمثيل النساء في المستويات الإدارية العليا (درجة مدير-١ وما فوقها) إلى ٥٠٪ بحلول عام ٢٠١٥. وتقوم خطة العمل المذكورة آنفاً، والتي عُرضت على المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين بعد المائة (الوثيقة ١٧٩م ت/٥ الجزء السادس)، على ثلاثة محاور هي: الحشد، والتدريب والإرشاد، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. ويجب تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين في إطار المادة السادسة من الميثاق التأسيسي لليونسكو التي تنص على وجوب إعطاء الأولوية العليا عند تعيين الموظفين لمن تتوافر فيهم أعلى صفات النزاهة والكفاءة والمقدرة الفنية، وعلى أن يجري تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن شريطة إعطاء الأولوية العليا لتوافر هذه الصفات.

٥٠- ويرد في الملحق ١ تقرير مرحلي مفصل عن التدابير التي أُتخذت والنتائج التي أُحرزت في الفترة الممتدة من أيار/مايو ٢٠٠٨ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩. وتخص هذه التدابير الحشد، والتدريب، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، واستبيان نهاية الخدمة، وشبكات للإعلان عن الوظائف الشاغرة، وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في اللجان. ولكن، لا بد من اتخاذ المزيد من التدابير من أجل رفع معدلات تعيين النساء وبلوغ أهداف الحشد الخاصة بالوظائف من درجة م-٥ ودرجة مدير.

### الأهداف الخاصة بحشد الموظفين

٥١- وفقاً للخطة، يستلزم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في فئة المديرين بحلول عام ٢٠١٥ تعيين النساء في ثلاث وظائف من أصل خمس وظائف شاغرة في فئة المديرين، أي أنه ينبغي أن تشغل النساء ٦٠٪ من الوظائف من درجة مدير. فضلاً عن ذلك، ينبغي زيادة عدد النساء في الوظائف من درجة م-٥ بحيث يشغلن ٥٠٪ من عدد الوظائف المنتمية إلى هذه الفئة.

٥٢- وقد حددت خطة العمل الأهداف الخاصة بحشد الموظفين لكل فترة عامين حتى عام ٢٠١٥، وذلك مع مراعاة عدد الوظائف الشاغرة من درجة مدير نتيجة لحالات التقاعد التي ستطرأ في الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٥ (الجدول ٢٢).

### الجدول ٢٢

أهداف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير لكل فترة عامين

كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥	كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣	كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	
٥٠٪	٤٤٪	٣٧٪	٣٠٪	إناث
٥٠٪	٥٦٪	٦٣٪	٧٠٪	ذكور

٥٣- حصلت النساء، في الفترة الممتدة ما بين أيار/مايو ٢٠٠٨ وأيار/مايو ٢٠٠٩، على ٨ وظائف/ترقيات من درجة مدير من أصل ٢٢ وظيفة/ترقية. وعليه، بلغت نسبة تعيين النساء في الوظائف من درجة مدير ٣٦٪ من التعيين في هذه الفئة، أي أنه لم يتم بلوغ الهدف الخاص بحشد الموظفين والبالغ ٦٠٪ من الوظائف من درجة مدير. وقد تضمنت الاثنتان وعشرون وظيفة من هذه الدرجة ٥ تعيينات خارجية (امراتان)، و١٣ تعيينا داخليا (٤ نساء)، وترقيتين بطريقة إعادة تصنيف الوظائف (امراتان)، وترقيتين على أساس الجدارة (رجلان).

٥٤- حصلت النساء، في الفترة الممتدة من أيار/مايو ٢٠٠٨ إلى أيار/مايو ٢٠٠٩، على ٨ وظائف/ترقيات من درجة م-٥ من أصل ٢٣ وظيفة/ترقية. وعليه، بلغت نسبة تعيين النساء في وظائف من درجة م-٥ ٣٥٪ من التعيين في هذه الفئة، أي أنه لم يتم بلوغ الهدف الخاص بحشد الموظفين والبالغ ٥٠٪ من الوظائف من درجة م-٥. وقد تضمنت الثلاث وعشرون وظيفة من هذه الدرجة ١٠ تعيينات خارجية (٤ نساء)، و٣ تعيينات داخلية (امرأة واحدة)، وه ترقيات بطريقة إعادة تصنيف الوظائف (امراتان)، وه ترقيات على أساس الجدارة (امرأة واحدة).

#### تطور تمثيل الجنسين في المستويات الإدارية العليا منذ أيار/مايو ٢٠٠٨

٥٥- منذ أيار/مايو ٢٠٠٨، ظل عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة مدير وما فوق ثابتا عند ٢٣٪ من وظائف هذه الفئة. كما ظلت نسبة تمثيل النساء في الوظائف من درجة م-٥ ثابتة عند ٣٩٪ من وظائف هذه الفئة (الجدول ٢٣). ويعزى ذلك إلى أن مستويات تعيين النساء في وظائف من درجة م-٥ ودرجة مدير لا تكفي لزيادة نسبة النساء في هذه الفئات.

٥٦- بيد أنه لا يزال بالإمكان بلوغ هدف زيادة نسبة تعيين النساء في الوظائف من درجة مدير إلى ٣٠٪ بحلول عام ٢٠٠٩ (الجدول ٢٢)، وذلك شريطة أن تبلغ نسبة تعيين النساء في الوظائف من درجة مدير ٦٠٪. وتجدر الإشارة أيضا إلى أنه ينبغي تنفيذ تدابير حشد الموظفين "دون المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي في صفوف الموظفين" (القرار ٣٤/م/٨٢،٤). ويكمن التحدي إذاً في البحث عن كبار الموظفين من البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة دون النصاب واجتذابهن للعمل في المنظمة، من أجل بلوغ هدي التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

#### الجدول ٢٣

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في الوظائف من درجة م-٥ ودرجة مدير في الفترة الممتدة من أيار/مايو ٢٠٠٨ (بداية تنفيذ خطة العمل الخاصة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين) إلى أيار/مايو ٢٠٠٩°

الجنس/ الدرجة	أيار/مايو ٢٠٠٨					أيار/مايو ٢٠٠٩					
	الفرق ٪ الإناث	المجموع	٪ للذكور	الذكور	٪ للإناث	الإناث	المجموع	٪ للذكور	الذكور	٪ للإناث	الإناث
درجة مدير وما فوقها	صفر	١٠٥	٪٧٧	٨١	٪٢٣	٢٤	١٠٠	٪٧٧	٧٧	٪٢٣	٢٣
درجة م-٥	صفر	١٥٧	٪٦١	٩٦	٪٣٩	٦١	١٧٣	٪٦١	١٠٦	٪٣٩	٦٧

\* الموظفون بعقود محددة الأجل أو غير محددة الأجل الذين تمول وظائفهم من الميزانية العادية ومن موارد خارجة عن الميزانية.

٥٧- تشكل النساء المرشحات لشغل وظائف من درجة مدير أقل من ٣٠٪ من إجمالي عدد المرشحين، كما يتضح من الجدول ٢٤.

### الجدول ٢٤

عدد المرشحين لشغل وظائف من درجة م-٥/مدير منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨

المجموع	٪ للذكور	الذكور	٪ للإناث	الإناث		
١٤٤	٪٧٦	١١٠	٪٢٤	٣٤	مساعد مدير عام	الوظائف من درجة مدير
٩٥٣	٪٧٦	٧٢٠	٪٢٤	٢٣٣	مدير-٢	
٢ ٢٧٥	٪٧٠	١ ٥٩٦	٪٣٠	٦٧٩	مدير-١	
٣ ٣٧٢	٪٧٢	٢ ٤٢٦	٪٢٨	٩٤٦	المجموع	
٣ ٩٦١	٪٧١	٢ ٨٣٠	٪٢٩	١ ١٣١	الوظائف من درجة م-٥	

### الخلاصة

٥٨- وفقا لما تنص عليه المادة السادسة من الميثاق التأسيسي لليونسكو، يجب إعطاء الأولوية القصوى عند تعيين الموظفين إلى تمتعهم بأعلى صفات النزاهة والكفاءة والمقدرة الفنية. وذلك بشرط أن يتم تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. ولا بد من بلوغ هدف التوازن بين الجنسين في إطار المادة الرابعة من الميثاق التأسيسي لليونسكو ودون المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي في صفوف الموظفين.

٥٩- وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، تبين الاتجاهات التي سُجلت منذ أيار/مايو ٢٠٠٠ تطورا إيجابيا واضحا في التوزيع الجغرافي المتوازن للموظفين. فقد انضمت خمس دول أعضاء إلى اليونسكو، مما أدى إلى زيادة إجمالي عدد الدول الأعضاء إلى ١٩٣ دولة عضواً. علاوة على ذلك، أصبحت أربع عشرة دولة إضافية ممثلة في الأمانة، وعليه، ازدادت نسبة الدول الأعضاء الممثلة في الأمانة لتبلغ ٨٢٪ من الدول الأعضاء. وفي هذا المجال، تحتل اليونسكو أعلى مرتبة بين وكالات الأمم المتحدة المتخصصة المماثلة. عطا على ذلك، واصل عدد الدول الممثلة في حدود النصاب الارتفاع، بينما انخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة فوق النصاب انخفاضا معتدلا، مما يؤكد على الطابع الإيجابي الشامل لهذه الاتجاهات. كما نجحت اليونسكو، في بلوغ الهدف الذي حدده المؤتمر العام والمتمثل في تعيين مرشحين من بلدان غير ممثلة أو بلدان ممثلة دون النصاب في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بنسبة ٥٠٪، وذلك ابتداء من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ وحتى أيار/مايو ٢٠٠٩.

٦٠- إن تحقيق التوزيع الجغرافي المتوازن سيستغرق بعض الوقت. وعلى المدى القصير والمتوسط، لا بد من تجديد الاهتمام بالموضوع وبذل جهود متواصلة من أجل ضمان تحقيق تحسن مستمر في التمثيل في الأمانة، والتصدي بوجه خاص للتأثير المحتمل لحالات التقاعد في عدد البلدان الممثلة في الأمانة. إن ما اتخذته

الأمانة من تدابير وما قامت به من تعبئة مستمرة لكل الشركاء الرئيسيين (الدول الأعضاء واللجان الوطنية)، يجعلانها على ثقة بأن الوضع سيتحسن باطراد باتجاه تحقيق حتى يبلغ توازن جغرافي عادل.

٦١- وفي أيار/مايو ٢٠٠٩، تم بلوغ هدف التوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة (٤٨٪ من النساء) كما تم بلوغ هدف التكافؤ بين الجنسين في الوظائف المهنية (من م-١ إلى م-٥) (٥١٪ من النساء). وتحتل اليونسكو، في هذا المجال، إحدى أعلى المراتب بين وكالات الأمم المتحدة. بيد أن الاختلال في الوظائف من درجة مدير وما فوقها يظل قائماً، إذ لا تشغل النساء سوى ٢٣٪ من هذه الوظائف.

٦٢- ستبلغ نسبة تبدل الموظفين في اليونسكو زهاء ٢٠٪ على مدى السنوات الخمس المقبلة نتيجة لحالات التقاعد، وستبلغ هذه النسبة ٥٦٪ بالنسبة إلى الموظفين من درجة مدير وما فوقها. وسيتيح ذلك فرصة لتحسين حالة التوازن بين الجنسين، ولا سيما في مستويات الإدارة العليا. أضف إلى ذلك أن التدرج الوظيفي للموظفات المبتدئات (اللاتي يمثلن ٦٠٪ من الموظفين من درجة م-١ إلى م-٣) سيفضي تدريجياً إلى زيادة عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف في مستويات الإدارة العليا. وستواصل الأمانة بذل الجهود الرامية إلى ضمان تعيين المزيد من النساء في جميع الدرجات الوظيفية لليونسكو، ولا سيما في مستويات الإدارة العليا، وذلك لبلوغ هدف التكافؤ بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا بحلول عام ٢٠١٥.

## مشروع قرار

٦٣- على ضوء الاعتبارات المذكورة آنفاً في هذه الوثيقة، قد يرغب المؤتمر العام في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المؤتمر العام،

إذ يذكر بالقرار ٨٢/م٣٤، وبالقرار ١٧٧ ت/٥٠،

وقد درس الوثيقتين ٣٥/م٣٥ و ٣٥/م٣٥/إعلام ١٩،

وإذ يذكر بأن أهم معيار للحشد يظل تمتع الموظفين بأعلى صفات النزاهة والكفاءة والمقدرة الفنية،

١ - يحيط علماً بالمعلومات التي قدمها المدير العام عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩؛

٢ - ويرحب بالاتجاهات العامة الإيجابية التي سُجلت على صعيد التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠؛

٣ - كما يحيط علماً بتنفيذ التدابير الخاصة الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي، وخاصة فيما يتعلق بالدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة دون النصاب؛

٤ - ويحيط علماً كذلك بتنفيذ التدابير الخاصة الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا في الأمانة؛

٥ - ويدعو المدير العام إلى أن يقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته الخامسة والثمانين بعد المائة مذكرة إعلامية بشأن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي، وتقريراً مرحلياً عن تحقيق التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا، وأن يقدم إلى المجلس التنفيذي تقريراً كاملاً عن الموضوع في دورته السابعة والثمانين بعد المائة؛

٦ - ويدعو المدير العام إلى أن يقدم إليه في دورته السادسة والثلاثين تقريراً عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة.



## الملحق

### خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين<sup>(٦)</sup>

١ - حشد الموظفين		
النتائج المنشودة	التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المحرزة (أيار/مايو ٢٠٠٩)
	<b>تقييم الوضع</b>	
تحقيق نسبة ٥٠٪ على مستوى الوظائف من فئة "مدير" بحلول عام ٢٠١٥	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تقييم الوضع في كل قطاع/مكتب استناداً إلى البيانات/المؤهلات</li> <li>▪ وضع أهداف مع كل قطاع/مكتب استناداً إلى معدل شعور الوظائف المتوقع</li> </ul>	<p>تم بلوغ أهداف التعيين للفترة الممتدة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٥ في القطاعات/المكاتب التالية: قطاع التربية، وقطاع الثقافة، وقطاع الاتصال والمعلومات، وقطاع العلوم الطبيعية، وقطاع العلاقات الخارجية والتعاون، ومكتب التنسيق الميداني. ويراقب مكتب إدارة الموارد البشرية أداء القطاعات/المكاتب لبلوغ هذه الأهداف، وذلك كل ثلاثة أشهر.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وضع آليات للرصد وتقييم التقارير</li> </ul>	<p>منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٨، يعد مكتب إدارة الموارد البشرية تقريراً شهرياً عن الوضع فيما يخص المساواة بين الجنسين، ويشمل هذا التقرير العناصر التالية: توزيع الوظائف بين الجنسين بحسب الدرجات، والتطور في عدد النساء بحسب فئات الوظائف، والنسبة المئوية لعدد النساء بحسب فئات الوظائف. كما يتناول هذا التقرير التقدم المحرز في كل شهر قياساً إلى أهداف حشد الموظفين في الوظائف من درجة مدير م-٥، وذلك بصفة شهرية.</p>
	<b>زيادة عدد النساء المرشحات</b>	
	<p><b>التدبير ١</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وضع قائمة للرابطات المهنية النسائية</li> <li>▪ إقرار قوائم الرابطات والشبكات بالتعاون مع القطاعات/المكاتب</li> <li>▪ الاتصال بالرابطات/الشبكات المهنية النسائية المختصة</li> <li>▪ الإعلان عن الوظائف من فئة "مدير" وما فوقها عن طريق الشبكات</li> </ul>	<p>وُضعت قوائم بأسماء الرابطات والشبكات المهنية وأقرتها قطاعات البرنامج.</p> <p>اتصل مكتب إدارة الموارد البشرية برابطات مختصة من أجل التماس مساعدتها للإعلان عن الوظائف الشاغرة الرفيعة المستوى على مواقع الإنترنت الخاصة بها.</p>

(٦) قدمت خطة العمل إلى المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين بعد المائة (نيسان/أبريل ٢٠٠٨). ويرد النص الكامل لخطة العمل في الوثيقة ١٧٩ ت/٥ الجزء الأول (سادسا).

<p>عُدلت إعلانات اليونسكو الخارجية عن الوظائف الشاغرة، فأصبحت تنص على ما يلي: "تلتزم اليونسكو بضمان المساواة بين الجنسين في برامجها وتأمين التكافؤ بين الجنسين في أمانتها. ولذلك تشجع النساء بقوة وكذلك مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب على تقديم ترشيحاتهم".</p>	<p><b>التدبير ٢</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تعديل الإعلانات عن الوظائف الشاغرة لتشجيع النساء المؤهلات على التقدم بطلب لشغل الوظائف المعلن عنها.</li> </ul>	
<p>أعطيت تعليمات للقطاعات/المكاتب، مفادها أن تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من درجة م-٥ في المنظمة بحلول عام ٢٠١٥ يستلزم تطبيق نسبة تعيين تبلغ موظفة واحدة لكل موظفين اثنين من الرجال في الوظائف من درجة م-٥. وقد تم تحديد الأهداف لتتماشى مع الوضع الوظيفي لمختلف القطاعات.</p> <p>ومنذ أيار/مايو ٢٠٠٨، حصلت النساء على ٨ وظائف/ترقيات من درجة م-٥ من أصل ٢٣ وظيفة/ترقية في هذه الفئة، وبذلك بلغت نسبة تعيين النساء في هذه الفئة ٣٥٪، وهي نسبة تقل عن الهدف المتمثل في تحقيق نسبة ٥٠٪. ويرصد مكتب إدارة الموارد البشرية تحقيق هذا الهدف بصفة منتظمة.</p>	<p><b>التدبير ٣</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة عدد النساء في الوظائف من درجة م-٥ بتطبيق نسبة ١ إلى ١ عند التعيين.</li> </ul>	
<p><b>زيادة عدد النساء اللاتي يتم اختيارهن للوظائف من فئة "مدير"</b></p>		
<p>أعطيت تعليمات للقطاعات/المكاتب، مفادها أن تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير-١ في المنظمة بحلول عام ٢٠١٥ يستلزم تطبيق نسبة تعيين تبلغ ٣ موظفات لكل ٥ موظفين من الرجال في الوظائف من درجة م-٥. وقد تم تحديد الأهداف لتتماشى مع الوضع الوظيفي لمختلف القطاعات.</p> <p>ومنذ أيار/مايو ٢٠٠٨، حصلت النساء على ٨ وظائف/ترقيات من درجة مدير من أصل ٢٢ وظيفة/ترقية في هذه الفئة، وبذلك بلغت نسبة تعيين النساء في هذه الفئة ٣٦٪، وهي نسبة تقل عن الهدف البالغ ٦٠٪. ويرصد مكتب إدارة الموارد البشرية تحقيق هذا الهدف بصفة منتظمة.</p>	<p><b>التدبير ٤</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تطبيق نسبة توظيف بمعدل ثلاثة نساء لكل رجلين فيما يخص الوظائف من فئة "مدير"</li> </ul>	
<p>أعطى مكتب إدارة الموارد البشرية تعليمات لمسؤولي التوظيف بتحقيق التوازن بين الجنسين في لجان التقييم الخاصة بالموظفين من درجة م-٥ ودرجة مدير. وقد تم بلوغ هدف التوازن بين الجنسين في هذه اللجان نظرا إلى أن ممثل مكتب إدارة الموارد البشرية الذي يحضر هذه الاجتماعات قام برصد هذا الموضوع.</p>	<p><b>التدبير ٥</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحقيق التوازن بين الجنسين في لجان الاختيار (فيما يخص الوظائف من درجة م-٥ ودرجة مدير وما فوقها)</li> </ul>	

<p>أعطيت تعليمات للقطاعات/المكاتب تقضي بإدراج مرشحتين مؤهلتين على الأقل في القوائم القصيرة للمرشحين لوظائف من درجة مدير وما فوقها.</p>	<p><b>التدبير ٦</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنفيذ الشرط القاضي بوجود مرشحتين مؤهلتين على الأقل في القوائم القصيرة للمرشحين لوظائف من درجة مدير وما فوقها</li> </ul>	
<p><b>٢ - التدريب والإشراف</b></p>		
<p><b>النتائج المحرزة (أيار/مايو ٢٠٠٩)</b></p>	<p><b>التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية</b></p>	<p><b>النتائج المنشودة</b></p>
<p>أجري استطلاع في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ لتحديد الاحتياجات التعليمية الخاصة بالنساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٣ حتى درجة م-٥، وذلك بغية تصميم البرامج التدريبية على نحو أفضل.</p> <p>وتُستخدم نتائج الاستطلاع لإعداد البرنامج التدريبي. وسينقسم هذا البرنامج الرامي إلى تعزيز المهارات الإدارية والقيادية للنساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٤/٥-٥، إلى ١٣ وحدة تدريبية. وسيتم تزويد معظم هذه الوحدات بأدوات للتقييم. وسيقوم كل مشارك بإعداد خطة عمل وسيتم الإشراف عليه لمدة سنة بعد انتهاء التدريب. وسينفذ برنامج تدريبي رائد على مدى خمسة أيام في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ لمجموعة مختارة من النساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٤/٥-٥ من مختلف القطاعات/المكاتب والمكاتب الميدانية.</p>	<p><b>التدبير ٧</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>إعداد وتنفيذ برنامج للإدارة موجه إلى موظفات اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٤ و م-٥، يشتمل على برنامج تدريبي خصوصي</li> </ul>	<p>تعزيز التطور الوظيفي للنساء من خلال مبادرات تعلم مخصصة لهذا الغرض</p>
<p>عقب البرنامج التدريبي، سيتم إنشاء شبكة غير رسمية لكبار الموظفين.</p>	<p><b>التدبير ٨</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تقديم الدعم لإنشاء شبكات غير رسمية لكبار الموظفين؛ وإقامة شبكات أفقية (يقدم فيها الدعم المتبادل) وشبكات عمودية (للإشراف)</li> </ul>	
<p><b>إدراج قضايا الجنسين في البرامج التدريبية</b></p>		
<p>تمت مراجعة المقررات التدريبية للمنظمة وأدرجت عنصر قضايا الجنسين فيها.</p>	<p><b>التدبير ٩</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة الوعي بقضايا الجنسين في الدورات التدريبية للتعريف بالمنظمة، وإدراج قضايا الجنسين في الوحدات التدريبية للمنظمة</li> </ul>	
<p>سيُراعى الوعي بقضايا الجنسين عند إعداد برنامج الإدارة الجديد (الذي من المفروض أن يصبح جاهزاً في نهاية عام ٢٠٠٩)</p>	<p><b>التدبير ١٠</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>إدراج الوعي بقضايا الجنسين في برنامج اليونسكو للقيادة وإدارة التغيير</li> </ul>	

٣ - استبقاء الموظفين والموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية

النتائج المنشودة	التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المحرزة (أيار/مايو ٢٠٠٩)
وضع تدابير للموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية لتيسير النمو والتطور على الصعيد المهني	<p><b>التدبير ١١</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>دعم المبادرات على صعيد منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتوظيف الأزواج/الزوجات، وذلك من خلال المشاركة في الرابطة المحلية لتشغيل الأزواج/الزوجات (فرنسا) التي أنشأتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ووكالة الفضاء الأوروبية؛</li> <li>إنشاء موقع على شبكة الإنترنت للرابطة في فرنسا؛ والإسهام مالياً في برامج توظيف الأزواج/الزوجات، بما في ذلك على صعيد الميدان.</li> </ul>	<p>يعمل مكتب إدارة الموارد البشرية حالياً مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ووكالة الفضاء الأوروبية لإنشاء رابطة محلية لتشغيل الأزواج/الزوجات في باريس.</p> <p>وتم وضع مضامين موقع الإنترنت التابع للرابطة المحلية لتشغيل الأزواج/الزوجات، وأصبح الموقع جاهزاً للعمل.</p> <p>وشاركت اليونسكو في برامج لتوظيف الأزواج/الزوجات، استناداً إلى مبدأ تقاسم التكاليف.</p>
	<p><b>التدبير ١٢</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>إجراء مقابلات مع الموظفات اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٥ وما فوقها لدى انتهاء خدمتهن في اليونسكو</li> </ul>	<p>تم إعداد استبيان نهاية الخدمة وسيتم توزيعه ابتداءً من يوليو/تموز ٢٠٠٩ على جميع الموظفات اللاتي يتركن المنظمة (لأسباب غير التقاعد).</p>
٤ - تدابير أخرى		
النتائج المنشودة	التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المحرزة (أيار/مايو ٢٠٠٩)
تحقيق التوازن بين الجنسين في اللجان المشتركة بين الموظفين والإدارة والمعنية بقضايا الموظفين	<p><b>التدبير ١٣</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ضمان التكافؤ بين الجنسين لدى اختيار الأعضاء الذين يعينهم المدير العام في اللجان التي تعالج شؤون الموظفين (مثل المجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين، واللجان الاستشارية لقضايا الموظفين الفردية)</li> </ul>	<p>راجع مكتب إدارة الموارد البشرية تكوين اللجان التي تعالج شؤون الموظفين، ومنذ حزيران/يونيو ٢٠٠٨، تم ضمان التوازن بين الجنسين في عضوية هذه اللجان.</p>

182 EX/41 Add.

المجلس التنفيذي

الدورة الثانية والثمانون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

١٨٢ م ت / ٤١ ضميمة

باريس، ١١/٩/٢٠٠٩

الأصل: إنجليزي

البند ٤١ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المدير العام عن التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة  
والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

الضميمة

الملخص

وفقاً للبند ٢٨٠٥,٧ من مرجع اليونسكو الإداري، تُقدم نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن تقرير المدير العام.

لقد ابتهجت نقابة موظفي اليونسكو إذ علمت من خلال الوثيقة ١٨٢ م ت / ٤١ بأن أداء اليونسكو هو أداء حسن إلى حد ما في مجال التوازن في التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين بالقياس إلى وكالات الأمم المتحدة الأخرى. فقد آتت الجهود التي بُذلت خلال السنوات الماضية أكلها، ولكننا ما زلنا ننتظر أن تُبدي الإدارة التزاماً حقيقياً بتحقيق التكافؤ.

ولنستعن من أجل توضيح وجهة نظرنا في هذا الصدد بمثال على أهم الإجراءات الاستباقية التي اتخذها مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين التوازن في التوزيع الجغرافي. فتُعلمنا الفقرة ٤٠ من الوثيقة ١٨٢ م ت / ٤١ بأن اليونسكو شاركت في معارض ومناسبات عن الفرص الوظيفية أُقيمت في البلدان التالية: الصين، والولايات المتحدة الأمريكية (حيث حضرها مشاركون من جامعة هارفرد، وجامعة بنسلفانيا، وجامعة برينستون، وجامعة رتجرز، وجامعة ولاية نيوجيرسي، وجامعة نيويورك، ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، وجامعة كورنيل، وجامعة ييل)، وجمهورية كوريا، وسويسرا، وفرنسا.

ويوجد بين البلدان الخمسة المذكورة أعلاه بلدان اثنان ممثلان حالياً في الأمانة تمثيلاً في حدود النصاب أو فوق النصاب (وهما جمهورية كوريا وفرنسا)، كما أن ثلاثة من هذه البلدان تنتمي إلى المجموعة الأولى، وهي المجموعة الأفضل تمثيلاً في الأمانة. وإذا كنا نعلم بأن حضور نشاط يُقام في فرنسا هو أيسر من حضور نشاط يُقام على سبيل المثال في تنزانيا أو في فيتنام، فإن سهولة الوصول إلى بلد ما لا تشكل سبباً وجيهاً

يُسَوِّغُ مكتب إدارة الموارد البشرية استغلال الوقت واستثمار الموارد في اجتذاب المزيد من طالبي الوظائف من هذا البلد... أما فيما يتعلق بالقائمة المدهشة الخاصة بالجامعات الممثلة في النشاط الذي أُقيم في الولايات المتحدة الأمريكية، فإن من الجيد بلا شك أن يدعى خريجو جامعة هارفرد ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا إلى تقديم طلبات للتوظيف في اليونسكو، ولكن الحقيقة تكمن في أن معظم الموظفين المحتملين الذين ترغب اليونسكو في توظيفهم من البلدان الممثلة دون النصاب في الأمانة والبلدان غير الممثلة فيها يرتادون على الأرجح جامعات ذات تاريخ أقل عراقية "إلى حد ما" في عواصم بلدانهم.... ولعل هذه الأماكن هي التي كان ينبغي أن يذهب إليها زملاؤنا في مكتب إدارة الموارد البشرية.

أما فيما يتعلق بتحسين التكافؤ بين الجنسين في الأمانة، فإننا نلاحظ بارتياح التقدم الجلي والجدير بالثناء الذي شهدته السنوات الماضية. ومع ذلك، فلا يزال هناك الكثير مما ينبغي القيام به على صعيد الوظائف بدرجة "مدير" فما فوقها. فقد علمنا على سبيل المثال أنه لم يجر خلال الفترة الممتدة من شهر أيار/مايو من عام ٢٠٠٨ إلى شهر أيار/مايو من عام ٢٠٠٩ تعيين مرشحات إلا في ٣٦٪ فقط من الوظائف الشاغرة بدرجة "مدير" وذلك على الرغم من الهدف المحدد لعملية التوظيف في إطار خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين (وهو تعيين نساء في ٦٠٪ من الوظائف الشاغرة بدرجة "مدير" من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذه الفئة بحلول عام ٢٠١٥). ولم تصل نسبة النساء إلى ٥٠٪ خلال السنة الماضية حتى في وظائف الدرجة المهنية "م-٥"، إذ لم تبلغ نسبتهم في التعيينات والترقيات الخاصة بهذه الدرجة إلا ٣٥٪.

فلماذا لم يُفرض التقيد بالأهداف المنصوص عليها في خطة العمل المذكورة خلال السنة الماضية؟ بل لعنا ينبغي أن نطرح السؤال التالي: مَنْ الذي كان يتعين عليه أن يفرض التقيد بهذه الأهداف؟ وهل كان مكتب إدارة الموارد البشرية يملك تفويضاً صريحاً بفرض ذلك؟

وقد يبدو التحدي المزدوج المتمثل في تحسين التوازن في التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في آن معاً تحدياً هائلاً، إلا أنه ينبغي ألا يكون كذلك. فلا يتطلب تحقيق هذا الهدف المزدوج من مكتب إدارة الموارد البشرية إلا التركيز على البحث بنشاط عن مرشحات جيدات في البلدان الممثلة دون النصاب في الأمانة وفي البلدان غير الممثلة فيها.

فهذا هو الحل بكل بساطة.