

١٩٠م ت/٥ الجزء الأول

باريس، ٢٠١٢/٩/١٤
الأصل: إنجليزي/فرنسي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن متابعة تنفيذ القرارات
التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الأول

المسائل المتعلقة بالبرنامج

الملخص

الغرض من الجزء الأول من هذه الوثيقة الخاصة بالمسائل المتعلقة بالبرنامج هو إطلاع أعضاء المجلس التنفيذي على التقدم المحرز في متابعة القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة.

وهو يشمل معلومات عن المسائل المتعلقة بالبرنامج وهي:

ألف - تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة

تم إعداد هذه الوثيقة تلبية لطلب المؤتمر العام في دورته السادسة والثلاثين (القرار ٣٦/م/٣٠)، الذي يدعو المديرية العامة إلى تقديم تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة كمتابعة للقرار ١٨٦ م ت/١٥ الذي اعتمده المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة.

وتندرج الآثار المالية والإدارية المترتبة على أنشطة مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة في إطار الوثيقة ٥/م/٣٦. ولا يُقترح اتخاذ أي قرار في هذا الصدد.

باء - تنفيذ مذكرة التفاهم بين اليونسكو والبنك الدولي

ليس من المقترح أن يتخذ المجلس أي قرار في هذا الصدد

جيم - تنفيذ قرار المؤتمر العام ٤٣/م٣٦ وقرار المجلس التنفيذي ١٨٧ م/ت/٥ بشأن منحدر باب المغاربة بمدينة القدس القديمة

دال - اليونسكو والأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات

إبان الدورة السادسة والثلاثين للمؤتمر العام، تم تقديم مدونة أخلاقيات مجتمع المعلومات، التي اقترحها برنامج المعلومات للجميع (IFAP)، إلى الدول الأعضاء لكي تنظر فيه (الوثيقة ٤٩/م٣٦). واعترفت الدول الأعضاء بالجهود التي بذلها برنامج المعلومات للجميع في إعداد هذه المدونة، كما أحاطت علماء بها ودعت المديرية العامة إلى اقتراح السبل التي يمكن أن تعالج بها المنظمة الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات (القرار ٣٦/٦).

وتقدم هذه الوثيقة الاقتراحات التي قدمتها المديرية العامة بشأن السبل التي يمكن أن تعالج بها المنظمة الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٨.

هاء - المؤسسات الثقافية والتعليمية في العراق

تُقدّم هذه الوثيقة عملاً بالقرار ١٨٧ م/ت/٦. وتتضمن عرضاً موجزاً للتقدم الذي أحرزته اليونسكو منذ الدورة السابعة والثمانين بعد المائة للمجلس التنفيذي في تنفيذ الأنشطة الخاصة بمساعدة العراق.

ولا يترتب على هذا البند أي آثار مالية أو إدارية.

ويرد مشروع القرار المقترح في الفقرة ٣٥.

جدول المحتويات

الصفحة

ألف -	تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة
١	(متابعة تنفيذ القرار ٣٠/م٣٦)
باء -	تنفيذ مذكرة التفاهم بين اليونسكو والبنك الدولي
٦	(متابعة القرار ١٨٦ م/ت/٤٢)
جيم -	تنفيذ قرار المؤتمر العام ٤٣/م٣٦ وقرار المجلس التنفيذي ١٨٧ م/ت/٥
٨	بشأن منحدر باب المغاربة بمدينة القدس القديمة (متابعة القرار ١٨٩ م/ت/٥ (الجزء الثاني))
دال -	اليونسكو والأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات
١٠	(متابعة تنفيذ القرار ٣٦/م/١)
هاء -	المؤسسات الثقافية والتعليمية في العراق
١٦	(متابعة القرار ١٨٧ م/ت/٦ (ثانياً))

ألف - تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة (متابعة تنفيذ القرار ٣٦م/٣٠)

الخلفية

١ - تم تقديم اقتراح لتعزيز التعليم وبناء القدرات والبحوث في مجال الهندسة إلى الدورة السادسة والثمانين بعد المائة للمجلس التنفيذي (القرار ١٨٦م ت/١٥) لكي ينظر فيه بوصفه مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة. و صدر القرار في أعقاب إنشاء وحدة مواضيعية مستعرضة داخل قطاع العلوم الطبيعية من شأنها الارتقاء بالخبرات الهندسية في شتى أقسام هذا القطاع، وكذلك في سائر القطاعات من أجل الاستفادة من القدرات الهندسية القائمة باستخدام نهج يتسم بالفعالية من حيث التكاليف. ومع تجديد التركيز على تعليم الهندسة وبناء القدرات، سعت مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة إلى إقامة شراكات مع الجمعيات المهنية والهيئات الأكاديمية والقطاع الخاص في جميع أرجاء العالم لاستحداث مشاريع بطريقة تعاونية من شأنها أن تستخدم تطبيقات الهندسة للحد من الفقر أو المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

الإنجازات

٢ - أقامت مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة عدة شراكات مثمرة في إطار مهمتها الرامية إلى استحداث مشاريع من شأنها أن تزيد التحاق الشباب بالتعليم الهندسي، ولا سيما الشباب، وأن تروج أهمية الهندسة بوصفها محركاً رئيسياً لتحقيق التنمية المستدامة، وإلى إدراج المزيد من المواضيع الجامعية للتخصصات والمعنية بمسألة الاستدامة في المناهج الدراسية الخاصة بتعليم الهندسة في جميع أرجاء العالم. وأقامت مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة شراكة مع الشبكة الأفريقية للعلوم والمؤسسات التكنولوجية والجمعية الأمريكية للمهندسين الميكانيكيين، ومعهد المهندسين الكهربائيين والإلكترونيين، والاتحاد العالمي للمنظمات الهندسية، وشركة "إيرباص"، ومؤسسة "إنتل"، وذلك لوضع مشاريع تتناول ثلاثة مواضيع رئيسية، وهي: تعليم الهندسة، والنساء في مجال الهندسة، والهندسة الجامعية للتخصصات والمستدامة.

تعليم الهندسة

٣ - سعياً إلى تشجيع الشباب على الاهتمام بالهندسة، شاركت مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة في رعاية مسابقة شركة "إيرباص" بعنوان "أطلق العنان لأفكارك"، (FYI) ومعرض إنتل الدولي للعلوم والهندسة بالتشارك مع مؤسسة "إنتل". وستؤدي مشاركة مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة في مسابقة طلاب المرحلة الثانوية الخاصة بمعرض إنتل الدولي للعلوم والهندسة وفي مسابقة طلاب المرحلة الجامعية المسماة "أطلق العنان لأفكارك" إلى زيادة عدد المرشحين، وذلك عن طريق نشر المعلومات من خلال شبكات اليونسكو، وكذلك من خلال الوفود الدائمة للجان الوطنية والدول الأعضاء. وسيترتب على إلقاء المزيد من الأضواء على هذه المسابقة زيادة اهتمام الشباب بالهندسة.

٤ - وبالإضافة إلى عملية تشجيع الشباب على دراسة الهندسة، أطلقت مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة عدة مشاريع من أجل تحسين نوعية تعليم الهندسة ومعايير و/أو هيئات اعتماد مؤهلاته. وفي أعقاب توقيع مذكرة التفاهم بين اليونسكو ومعهد المهندسين الكهربائيين والإلكترونيين، (الذي يُعتبر أكبر رابطة مهنية في العالم مكرسة للارتقاء بالابتكارات التكنولوجية)، في شباط/فبراير ٢٠١٢، تعهدت كلتا المنظمتين بالاهتمام بمعايير و/أو هيئات اعتماد المعايير من أجل تحسين التعليم الجامعي. وفي اجتماع تبادل الأفكار الذي عُقد في أيار/مايو وضم أعضاء من معهد المهندسين الكهربائيين والإلكترونيين من نيجيريا وجنوب أفريقيا، تم تحديد الإجراءات الأولية لتيسير عملية بناء القدرات وقوامها اعتماد المؤهلات وتنمية القدرات ووضع المناهج الدراسية ومراقبة وضمان الجودة، في بعض البلدان الأفريقية الرائدة وعلاوة على ذلك، تشمل أنشطة الشراكة القصيرة الأجل استضافة يوم للعلوم والهندسة للطلاب الأفريقيين بجامعة انسوكا في نيجيريا وإنشاء كرسي اليونسكو/معهد المهندسين الكهربائيين والإلكترونيين في مجال الابتكار في إحدى الجامعات الأفريقية. كما قامت مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة ومعهد المهندسين الكهربائيين والإلكترونيين بتنظيم لقاء جانبي ناجح إبان انعقاد المنتدى الخاص بالعلوم والتكنولوجيا والابتكار من أجل التنمية المستدامة، في ريو دي جانيرو، البرازيل، في حزيران/يونيو ٢٠١٢، وركز هذا الاجتماع على الهندسة باعتبارها عاملاً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة وأبرز أهمية تعليم الهندسة عن طريق استخدام دراسات حالات من غرب أفريقيا والبرازيل.

٥ - ودعت جنوب أفريقيا المسؤولين عن مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة إلى اجتماع تبادل الأفكار الخاص بالمشروع الإقليمي "الاحتياجات والأرقام في مجال الهندسة في أفريقيا" الذي نظّمته الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في تموز/يوليو ٢٠١٢. وقام كل بلد من بلدان هذه الجماعة البالغ عددها ١٥ بلداً بتقديم استبيان لتحديد الاحتياجات وعدد الأخصائيين اللازمين في مجال الهندسة لتحقيق التنمية المستدامة في منطقة الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي. وألقت المناقشات التفاعلية الضوء على ضرورة معالجة نقص المهندسين في جنوب أفريقيا، فضلاً عن زيادة عدد الملتحقين بالتعليم الهندسي من الشباب واستبقائهم فيه وتأمين تقدمهم الوظيفي في مجال الهندسة. وستقيم مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة شراكة مع جنوب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي لتحديد نطاق الدراسة الرائدة وتنفيذها.

٦ - وإبان لقاء جانبي تم في إطار مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، أبرمت اليونسكو مذكرة تفاهم مع الجمعية الأمريكية للمهندسين الميكانيكيين ويتعهد الطرفان بموجبها بتحسين نوعية تعليم الهندسة، وزيادة وعي الجمهور بقيمة مهنة الهندسة، وبالارتقاء بالتدريب والمسارات الوظيفية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM). وبالإضافة إلى ذلك، أتاحت مساعدة المدير العام للعلوم الطبيعية منبرا لِنواب رؤساء الجامعات والعمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء القطاع الخاص وشركاء التنمية في أفريقيا وفي الشتات لإلقاء كلمات أمام مؤتمر نواب رؤساء الجامعات وعمداء كليات العلوم والتكنولوجيا (COVIDSET 2011) من أجل بناء وتعزيز تعليم الهندسة في الجامعات الأفريقية عن طريق التعاون وإقامة الشراكات، بما في ذلك تبادل الأفكار والتجارب والممارسات الجيدة والاتجاهات الجديدة والناشئة لتعزيز القدرة التنافسية لأفريقيا على الصعيد العالمي، وتأثير التدريب والبحوث الرفيعة المستوى على التنمية في أفريقيا. وعلى المستوى العالمي، تتعاون "مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة" أيضاً مع الاتحاد العالمي للمنظمات الهندسية (WFEO) على وضع "خلاصة جامعة للمبادئ التوجيهية المتعلقة ببناء القدرات"، من أجل تعزيز المؤسسات في جميع أرجاء العالم، التي تسهم في التعليم والتدريب والتنمية المهنية للمهندسين.

النساء والشباب في مجال الهندسة

٧ - ترمي الجهود المبذولة لصالح النساء في إطار "مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة" إلى تشجيع الشباب على الالتحاق بدراسة الهندسة وإلى استبقاء المهندسات في هذه المهنة. وبمناسبة الاحتفال باليوم الدولي للمرأة في عام ٢٠١٢، استضافت اليونسكو، بمشاركة الاتحاد العالمي للمنظمات الهندسية (WFEO)، اجتماعاً تبادلت أثناءه مهندسات من كوت ديفوار والكويت وماليزيا والمملكة العربية السعودية وإسبانيا تجاربهن، وتمّ التأكيد من جديد على الحاجة إلى قذوات نسائية في مجال الهندسة، واقترح أن وضع سياسات للاستبقاء، وبرامج للتوجيه والإشراف وإقامة الشبكات لصالح النساء، وتطبيق ساعات عمل مرنة وتوفير رعاية للأطفال، كلها أمور من شأنها أن تزيد عدد النساء العاملات في المهن الهندسية. وأكدت أنوشيه الأنصاري - وهي مهندسة ومن مؤسسي شركة أنظمة "بروديا" التي ترأسها، ومؤسسة جائزة X الأنصاري، وأول رائدة قامت برحلة إلى المحطة الفضائية الدولية على نفقتها الخاصة - أن تلقين الأطفال الثقة في قدراتهم وتعزيز الوعي بشأن مجالات الهندسة كاختيار للمسار الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى إحداث تأثير كبير في الجيل المقبل من المهندسين. وبالإضافة إلى ذلك، ستقيم "مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة" شراكة مع قطاع التربية بشأن استحداث مشروع في كينيا وليسوتو يرمي إلى زيادة فرص نجاح الفتيات والنساء وتقدمهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، مما يؤهلهن للالتحاق بمهن في مجال الهندسة.

٨ - وفي تموز/يوليو ٢٠١٢، دُعي المسؤولون عن مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة إلى اجتماع لمشروع النساء في مجالات العلوم والهندسة والتكنولوجيا التابع لمنطقة الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي. واعتمدت أمانة هذه الجماعة ميثاقاً تمت صياغته لإنشاء برنامج إقليمي للنساء في مجال العلوم. وسيتم تقديم هذا الميثاق إلى ١٥ وزيراً من منطقة الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي لاعتماده. كما ستتعاون مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة مع أمانة مشروع النساء في مجالات العلوم والهندسة والتكنولوجيا التابع لمنطقة الجماعة الإنمائية لتنفيذ مشاريع في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، من خلال شبكات اليونسكو.

٩ - ويعتزم برنامج النساء في مجالات العلوم والهندسة والتكنولوجيا في جمهورية كوريا اقتراح مركز من الفئة ٢ للمرأة في العلوم والهندسة. وتقوم أوروغواي حالياً بإعداد اقتراح لإنشاء كرسي جامعي لليونسكو مخصص للمرأة في العلوم والهندسة ويركز فيه الاهتمام على زيادة عدد النساء في الوظائف الخاصة بالعلوم والهندسة. وسوف تساعد هذه المبادرات مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة في تعزيز حضور النساء كما ونوعاً في مجال الهندسة لدى هذه البلدان.

١٠ - وتضطلع لجنة الشباب في الاتحاد العالمي للمنظمات الهندسية، جنباً إلى جنب مع اليونسكو، بتنظيم مؤتمر للمهندسين الشباب في الكويت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣. وسيسهم هذا المؤتمر في حفز اهتمام الشباب بالهندسة، وسيعرض أيضاً مسارات وظيفية مثيرة للاهتمام في مجال الهندسة.

الهندسة من أجل التنمية المستدامة

١١- إن الغرض من الجهود المبذولة في إطار "مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة" فيما يخص الجوانب الجامعة للتخصصات والمسائل المتعلقة بالاستدامة في مجال الهندسة هو بلوغ هدفين هما: إدراج مسألة الاستدامة في التدريب المهني وفي التنمية، ووضع مناهج دراسية في مجال الهندسة تشتمل على عناصر جامعة للتخصصات وتعنى بمسألة الاستدامة. وقد أوضحت مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة التزامها بإدراج مسألة الاستدامة في عملية التدريب وفي التنمية من خلال مشاركة مسؤوليها في حديثين جانبيين لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة كجزء من المنتدى الخاص بالعلوم والتكنولوجيا والابتكار من أجل التنمية المستدامة. وقامت اليونسكو بمشاركة معهد المهندسين الكهربائيين والإلكترونيين، باستضافة حدثاً بشأن "الهندسة من أجل التنمية المستدامة"؛ كما شاركت اليونسكو الاتحاد العالمي للمنظمات الهندسية، في استضافة حدث آخر بشأن "المجتمعات المستدامة". وأكد هذان الحدثان على أهمية دور الهندسة في ضمان استدامة المجتمعات والتنمية في المستقبل. كما ستعاون مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة مع معهد المهندسين الكهربائيين والإلكترونيين والجمعية الأمريكية للمهندسين الميكانيكيين في إطار "مشروع الهندسة من أجل التغيير" لتشجيع الشباب وأعضاء المجتمع المدني على تشاطر المعارف بشأن برنامج عالمي، واستكشاف الطريقة التي يمكن بها تغيير المجتمعات باستخدام التكنولوجيا المناسبة لحل المشكلات الحقيقية والاطلاع على تحديات التنمية في جميع أنحاء العالم والتصدي لها.

١٢- واقترحت ألمانيا استراتيجية للتعاون مع "مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة" في مجال الهندسة الجيدة لتحقيق الاستدامة. وستقوم مجموعة مفتوحة من الشركات والجامعات التقنية الألمانية بتنفيذ هذه الاستراتيجية بطريقة متسقة، بالتعاون الوثيق مع رابطة المهندسين الألمان واللجنة الوطنية الألمانية لليونسكو، وبدعم من حكومة ألمانيا. ويرمي مشروع الاستراتيجية إلى إنشاء مجموعة منظمة تنظيمياً جيداً من وظائف المتدربين وبرامج التدريب للطلاب من جامعات مستهدفة في البلدان المشاركة، وإلى نقل أفضل الممارسات في إعداد الدورات الدراسية وتعزيز القدرات في مجال الهندسة، من خلال التعاون الدولي، كما يرمي إلى تصميم دورة دراسية مشتركة بين الثقافات على مستوى التعليم العالي عن "الهندسة الجيدة لتحقيق الاستدامة" وصياغة مفهوم للاتصال لإعلام الشباب بآفاق المسارات الوظيفية في مجال الهندسة، استناداً إلى التعاون الدولي.

١٣- واقترحت الأكاديمية الصينية للهندسة إنشاء مركز من الفئة ٢ اسمه مركز المعارف الدولي للعلوم الهندسية والتكنولوجيا. والغرض منه هو جمع ودمج الموارد الرقمية ذات الصلة بمجال العلوم الهندسية والتكنولوجيا في الصين والمجتمع الدولي، بما في ذلك مصادر البيانات مثل المكتبات الرقمية ودور النشر والإنترنت ووسائل الإعلام الرقمية والمحفوظات ومراكز المعارض.

١٤- وأخيراً، تلقت اليونسكو اقتراحاً بشأن إنشاء مركز من الفئة ٢ معني بالتعلم القائم على حل المشكلات والاستدامة في مجال تعليم الهندسة والعلوم، بجامعة البورغ في الدنمارك. ومن خلال الشراكة القائمة مع جامعة البورغ في الدنمارك، تزمع مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة الارتقاء بمستوى الدراية الفنية في طرائق التدريس ووضع المناهج الدراسية، مع التركيز على حل المشكلات المشتركة بين التخصصات وعلى آفاق الاستدامة.

الاعتبارات المالية

١٥- تم تنفيذ الأنشطة الجارية لمبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة بالتعاون مع الشركاء وبدعمهم المالي. وجرى ذلك على نحو فعال ولم يترتب عليه أي آثار مالية بالنسبة إلى المنظمة.

١٦- بيد أنه إذا توافرت موارد خارجة عن الميزانية فسوف يضمن ذلك توسيع نطاق مبادرة اليونسكو الخاصة بالهندسة، وبالتالي سيتسنى لها تنفيذ المزيد من الأنشطة المقررة مع شركائنا، بما في ذلك تعزيز الأولوية لأفريقيا والأولوية للمساواة بين الجنسين، اللتين تمثلان بالفعل هدفين رئيسيين من أهداف هذه المبادرة.

باء - تنفيذ مذكرة التفاهم بين اليونسكو والبنك الدولي
(متابعة القرار ١٨٦ م ت/٤٢)

١ - عملاً بالقرار ١٨٦ م ت/٤٢ الذي يطلب من المديرية العامة أن تقدم تقريراً عن تنفيذ مذكرة التفاهم بين اليونسكو والبنك الدولي للإنشاء والتعمير (IBRD) والمؤسسة الدولية للتنمية (IDA) (ويشار إليهما معاً فيما يلي بعبارة "البنك الدولي")، ترد في الفقرات الفرعية التالية أحدث المعلومات المتاحة عن التعاون الجاري حتى اليوم بين قطاع الثقافة والمكاتب الميدانية لليونسكو والبنك الدولي فيما يخص تنفيذ مذكرة التفاهم، ولا سيما فيما يتعلق بالأنشطة المشتركة المحددة الواردة في الفقرة ٣ (ب) في هذه المذكرة.

٢ - وقبل تنفيذ مذكرة التفاهم في تموز/يوليو ٢٠١١، تعاون قطاع الثقافة باليونسكو والبنك الدولي بصورة منتظمة ولكن غير رسمية، وبخاصة فيما يتعلق بصون التراث العالمي وإدارته، والحفاظ على المدن التاريخية، وفيما يتعلق بالمؤشرات الثقافية.

٣ - ومنذ ١ تموز/يوليو ٢٠١١، عندما دخلت مذكرة التفاهم حيز النفاذ، اضطلعت اليونسكو والبنك الدولي بأنشطة مشتركة محددة وفقاً لما ورد في الفقرة ٢ من مذكرة التفاهم ("الأهداف المشتركة"). وتشير الأنشطة التالية إلى ما تم تنفيذه في مجال صون التراث الثقافي.

(أ) شارك مسؤول عن شؤون الثقافة في مكتب اليونسكو بكاتماندو في نقاش اجتماع المائدة المستديرة الرفيع المستوى الذي عُقد في ٩ أيار/مايو ٢٠١٢ وشارك في تنظيمه البنك الدولي مع وزارة التخطيط العمراني والأشغال ووزارة التنمية المحلية في نيبال. وفي هذه المناسبة، قام هذا المسؤول بالترويج لدور الثقافة في التنمية المستدامة، وقدم عرضاً للاتفاقيات الثقافية لليونسكو، وكذلك لاستراتيجيات وأنشطة المنظمة الرامية إلى تسخير قوة الثقافة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية في نيبال (لا تشارك اليونسكو في التكاليف)؛

(ب) قدم مكتب اليونسكو في كابول مساعدة تقنية (تولى البنك الدولي تمويل نفقات السفر) في نيسان/أبريل ٢٠١٢، لعقد اجتماع البنك الدولي مع وزارة المناجم في أفغانستان بشأن التعدين وإنقاذ الممتلكات الأثرية في موقع أينك بأفغانستان، استناداً إلى خبرة اليونسكو المعترف بها في مجال إزالة الألغام من مواقع الممتلكات الثقافية في وادي باميان بأفغانستان؛

(ج) منذ تموز/يوليو ٢٠١١، يوفر مكتب اليونسكو في بيجين خبرة تقنية لبعثة التقييم التي أوفدها للبنك الدولي والمعنية بحماية وتنمية التراث الثقافي لكونفوشيوس ومنسه في مقاطعة "شاندونغ" بالصين (مدة المشروع: ٢٠١١-٢٠١٦)؛ ميزانية المشروع الإجمالية: ٥٠ مليون دولار أمريكي). وقد قدمت حكومة مقاطعة "شاندونغ" دعماً مالياً، ويتم حالياً إعداد اتفاق شراكة بين مكتب التراث الثقافي لمقاطعة "شاندونغ" ومكتب اليونسكو في بيجين لإضفاء الطابع الرسمي على تعاون اليونسكو مع مقاطعة "شاندونغ" فيما يخص أنشطة صون التراث، وذلك في إطار مشروع البنك الدولي.

٤ - وفيما يتعلق بالأنشطة المشتركة المحددة الواردة في الفقرة ٣ (ب) (١) ("الحفاظ على المدن التاريخية وإعادة تأهيلها") في مذكرة التفاهم:

(أ) يقوم مكتب اليونسكو في كاتماندو والبنك الدولي بمناقشة سبل التعاون الممكنة بشأن مبادرة الحد من مخاطر الكوارث والتصدي لها كجزء من مشروع البنك الدولي الخاص بالمدن الناشئة في نيبال (الميزانية التقريبية: ٨٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي؛ ويتعين تحديد مصدر تمويل أنشطة محددة لليونسكو)؛

(ب) وتجرى مناقشات أولية بين مكتب مشروع اليونسكو في ليبيا والبنك الدولي، بهدف ضمان التنسيق و/أو التعاون فيما يتعلق بتنفيذ مشروعات مشتركة تخص التراث الثقافي الحضري وتوصية اليونسكو بشأن المناظر الحضرية التاريخية، وذلك بالتعاون مع قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بالبنك الدولي؛

(ج) ويخطط البنك الدولي لتنفيذ برنامج إيضاحي للإدارة الحضرية يستغرق عامين (بميزانية تقديرية قدرها: ١ ٢٥٠ ٠٠٠ دولار أمريكي) في ثلاث مدن تاريخية في الهند بهدف تحقيق التكامل بين الثقافة والتراث بإتباع النهج الخاص بتوصية اليونسكو بشأن المناظر الحضرية التاريخية. ويمثل ذلك المرحلة الأولى من مشروع التنمية الحضرية الذي تبلغ تكاليفه ملياري دولار أمريكي، والذي تموله أموال الودائع الهندية بالبنك الدولي؛ وسيتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع مكتب اليونسكو في نيودلهي بموجب مشروع بعثة جواهر لال نهرو الوطنية للتجديد الحضري. ويرمي هذا البرنامج إلى تحديد مجموعة من أدوات التخطيط المستدام والالتزام المدني والمالي بهدف ضمان استدامة عملية الصون. وتناقش في الوقت الراهن طرائق التعاون بين اليونسكو والبنك الدولي في هذا الشأن.

٥ - وفي سياق الأنشطة المشتركة المحددة الواردة في الفقرة ٣ (ب) (٤) ("اقتصاد التراث الثقافي") في مذكرة التفاهم، قدم مكتب اليونسكو في كاتماندو خبرة تقنية لمطبوع البنك الدولي الصادر تحت عنوان "النمو الحضري والتحول المكاني في نيبال - تقييم مبدئي" بتمويل من البنك الدولي والوكالة الاسترالية للتنمية الدولية (لا تشارك اليونسكو في التكاليف). وفي ٧ أيار/مايو ٢٠١٢، شارك مكتب اليونسكو في كاتماندو في مناقشات فريق العمل مع البنك الدولي ووزارة التخطيط العمراني والأشغال ووزارة التنمية المحلية في نيبال كجزء من دراسة بعنوان "سلسلة الحوار الحضري" تخص التنمية الاقتصادية وإمكانيات النمو وتخفيف وطأة الفقر في مدن نيبال، مع التركيز على السياحة الثقافية والتراث الثقافي والحرف اليدوية (لا تشارك اليونسكو في التكاليف)

جيم - تنفيذ قرار المؤتمر العام ٣٦م/٤٣ وقرار المجلس التنفيذي ١٨٧م ت/٥ بشأن منحدر باب المغاربة بمدينة القدس القديمة (متابعة القرار ١٨٩م ت/٥ (الجزء الثاني)

١ - عملاً بقرار الجلسة العامة الاستثنائية للمجلس التنفيذي في دورته السادسة والسبعين بعد المائة وقرارات لجنة التراث العالمي منذ دورتها الحادية والثلاثين في عام ٢٠٠٧ (كرايستشيرتس بنيوزيلندا)، لم يأل مركز التراث العالمي جهداً في تيسير تبادل الآراء بين الخبراء الإسرائيليين والخبراء الأردنيين وخبراء دائرة الأوقاف بشأن تصميم منحدر باب المغاربة في مدينة القدس القديمة. وعلى الرغم من هذه الجهود، لم يكن من الممكن متابعة الاجتماعات التقنية التي عُقدت في كانون الثاني/يناير وشباط/فبراير ٢٠٠٨.

٢ - وأدرج هذا البند في جدول أعمال المجلس التنفيذي في كل دورة من دوراته اللاحقة. ويقدم البند أيضاً سنوياً إلى لجنة التراث العالمي في إطار البند المتعلق بحالة صون ممتلكات التراث العالمي المدرجة في قائمة التراث العالمي المعرض للخطر وذلك فيما يخص مدينة القدس القديمة وأسوارها.

٣ - واعتمد المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والثمانين بعد المائة بتوافق الآراء القرار ١٨٩م ت/٥، الذي كرر فيه "طلبه بأن تواصل إسرائيل التعاون الذي بدأ مع جميع الأطراف المعنية، وخاصة الخبراء الأردنيين وخبراء دائرة الأوقاف، ليتسنى لجميع الأطراف المعنية الاتفاق على التصميم النهائي لترميم وصون منحدر باب المغاربة وتنفيذ هذا التصميم". وأُحيط في القرار علماً أيضاً "بالتقارير عن المناقشات الأولية التي جرت بين الأردن وإسرائيل فيما يتعلق بمنحدر باب المغاربة والتي تقضي بعدة أمور منها أنه لن تتخذ أية تدابير أحادية الجانب أو غير ذلك في الموقع [...]، وبالحاجة إلى وجود تصميم مقبول من جميع الأطراف المعنية وإلى تنفيذ هذا التصميم".

٤ - وبعد أن تسلم مركز التراث العالمي التصميمات المعدلة من السلطات الأردنية ومن السلطات الإسرائيلية في أيار/مايو وحزيران/يونيو ٢٠١١ على التوالي، وبهدف تيسير الحوار بين الأطراف المعنية وفقاً لطلب لجنة التراث العالمي والمجلس التنفيذي، عقدت اليونسكو اجتماعاً تقنياً في مقرها. وتحقيقاً لهذه الغاية، تم توجيه رسائل دعوة إلى الوفدين الدائمين للأردن وإسرائيل في آذار/مارس ٢٠١٢. ورد الوفد الدائم للأردن كتاباً معلناً مشاركة ثلاثة خبراء من الأردن ومن دائرة الأوقاف في الاجتماع الذي عُقد في مقر اليونسكو في ١٨ نيسان/أبريل ٢٠١٢، وضم ممثلين من مركز التراث العالمي والمركز الدولي لدراسة صون الممتلكات الثقافية وترميمها والمجلس الدولي للآثار والمواقع. وأثناء الاجتماع تم تقديم اقتراح الخبراء الأردنيين ومناقشته. وأبلغت إسرائيل مركز التراث العالمي شفهيّاً أنها لن تشارك في الاجتماع، إذ إنها اعتبرت أن التوصل إلى اتفاق بشأن تصميم منحدر باب المغاربة أمر يعد من مسؤولية الأطراف المعنية. ونظراً إلى غياب الخبراء الإسرائيليين، لم يتم فحص أو دراسة اقتراح إسرائيل. ومن ثم فقد بقي الوضع بدون تغيير، ذلك أن الغرض من الاجتماع كان استعراض كلا الاقتراحين كي تتوصل الأطراف المعنية إلى توافق في الآراء بشأن تصميم منحدر باب المغاربة.

٥ - وفي الدورة السادسة والثلاثين للجنة التراث العالمي (سان بيترسبورغ، ٢٤ من حزيران/يونيو إلى ٦ تموز/يوليو ٢٠١٢)، قدم تقرير عن حالة صون مدينة القدس القديمة وأسوارها، المدرجة في قائمة التراث العالمي المهدد بالخطر. وتم بتوافق آراء الأطراف المعنية اعتماد القرار 36 COM 7A.23.II، الذي يؤكد من

جديد أحكام قرار المجلس التنفيذي. كما شجعت لجنة التراث العالمي "المديرة العامة على تيسير العمل المنسق والمداولات المهنية بين جميع الأطراف المعنية".

٦ - وإذا ما حدثت أي تطورات في هذا الشأن، فإن المديرية العامة على استعداد لإصدار ضميمه لهذه الوثيقة قبل انعقاد الدورة التسعين بعد المائة للمجلس التنفيذي.

دال - اليونسكو والأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات (متابعة تنفيذ القرار ٣٦م/)

الخلفية والسياق

١ - إن الثورة الجارية حالياً في مجال تكنولوجيايات المعلومات والاتصالات (ICT) دفعت بهذه التكنولوجيايات إلى أن تؤدي أدواراً تزداد أهميتها وتتطور باستمرار في حياة الناس والمجتمعات. وبحلول نهاية عام ٢٠١١، أفادت التقديرات بأن المتوسط العالمي للنفاذ إلى شبكة الإنترنت بلغ ٣٢,٧٪، مع وجود أكثر من ٢,٣ مليار مستخدم لشبكة الإنترنت في جميع أرجاء العالم. وسيؤدي ظهور أجهزة محمولة أقل تكلفة وأكثر قوة، وبرامج متعددة اللغات، فضلاً عن تقليص الحواجز الأخرى التي تحول دون الانتفاع بالإنترنت، إلى زيادة النفاذ إلى شبكة الإنترنت على الصعيد العالمي، وإلى آثار حميدة تتمثل في تسريع وتيرة هذه الاتجاهات التكنولوجية والمجتمعية.

٢ - وقد بلغت تكنولوجيايات المعلومات والاتصالات آفاقاً جديدة في ميادين كثيرة من بينها مجالات التعليم والتعلم، ونشر المعارف، وفرص العمل وعمليات التفاعل الاجتماعي والسياسي؛ وهي توفر إمكانيات عظيمة للمساهمة في تحقيق السلام العالمي وحقوق الإنسان العالمية والتقدم والتفاهم بمعنى الكلمة، مما يعزز مهام اليونسكو ورؤيتها المتطلعة إلى نزعة إنسانية جديدة. بيد أن مظاهر التقدم هذه تنطوي أيضاً على عوامل توطد أوجه عدم المساواة القائمة بصورة متزايدة وتؤدي إلى تفاقمها مما يؤدي إلى ظهور أشكال جديدة من التوتر والحرمان واللامساواة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن نشوء أشكال وأساليب جديدة لعمليات التفاعل المدعّمة بتكنولوجيايات المعلومات والاتصالات يؤدي إلى آثار ونتائج بالنسبة إلى بنية المجتمعات، وما زالت أبعادها غير معروفة بالكامل.

٣ - ومن ثم سيكون من الضروري إيلاء الاهتمام للتمعن في التفكير وتشجيعه بشأن التطورات السريعة التي تطرأ على مجتمع المعلومات، نظراً إلى أنها يمكن أن تفضي إلى نتائج بعيدة المدى وغير متوقعة قد تتعارض مع القواعد المتفق عليها دولياً. ولذلك، فإن تعزيز الوعي بالقيم والمبادئ المستندة إلى حقوق الإنسان الأساسية، بما فيها حرية التعبير، يعد أمراً أساسياً لإنشاء مجتمعات المعرفة التي تتسم بالإنصاف والاستدامة.

٤ - ويقدم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مجموعة عالمية من القيم والمبادئ - تشمل، ضمن جملة أمور، الحق في حرية التعبير، وتعميم الانتفاع بالمعلومات، ولا سيما بالمعلومات المندرجة في الملك العام، والحق في التعليم، والحق في حماية حرمة الحياة الخاصة، والحق في المشاركة في الحياة الثقافية - وهي حقوق ينبغي أن توجه الخيارات الأخلاقية، والممارسات وعملية صنع القرار في مجتمعات المعرفة. أما القواعد والمعايير المتفق عليها دولياً فهي أيضاً مهمة ويمكن تطبيقها في المجال السيبرني.

٥ - أما العلاقة بين القوى الثقافية والقانونية والتقنية والسياسية والاقتصادية وغيرها من القوى الخاصة بمجتمع المعلومات، فهي علاقة معقدة تفضي إلى تحويل المجتمع وتمس على نحو وثيق جميع مجالات اختصاص اليونسكو. وينبغي أن تراعى على النحو الواجب هذه التطورات التكنولوجية وما ينجم عنها من آثار مجتمعية ملموسة، وذلك عند تصميم التوجيهات الاستراتيجية للمنظمة وصياغتها.

٦ - وهكذا، فإن اليونسكو تضطلع بدور أساسي في استخدام الآفاق الأخلاقية لتسخير الاتجاهات والفرص المتواجدة حالياً في مجتمع المعلومات حتى يتسنى تحقيق تقدم اجتماعي وبشري. كما ينبغي تسخير عمليات الاستشراف والمحاكاة وغيرها من نهج الدراسات المستقبلية لإثراء هذا العمل، مما يمكن المنظمة من مساعدة راسمي السياسات في استباق الآثار الطويلة الأجل للاتجاه الراهن وللابتكرات والإنجازات التكنولوجية التي أصبحت تتحقق بوتيرة وبات من المستحيل تفاديها. ومن خلال زيادة الوعي وإتاحة مناقشة جماعية للنتائج وطرق الاستجابة الممكنة في المستقبل، قد يتسنى لليونسكو تمكين راسمي السياسات وأعضاء المجتمع من التصدي للتحديات التكنولوجية والتعامل معها على نحو أفضل.

إسهام اليونسكو في المناقشة الدولية بشأن الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات^(١)

٧ - يعود عمل اليونسكو في مجال أخلاقيات المعلومات إلى تموز/يوليو ١٩٩٥، عندما عُقد اجتماع خبراء في مقر المنظمة بشأن المسائل القانونية والأخلاقية المتعلقة بالانتفاع بالمعلومات الإلكترونية، وتلتها سلسلة من ثلاثة مؤتمرات دولية بشأن التحديات القانونية والمجتمعية الخاصة بالفضاء السيبرني.

٨ - وتم تنظيم أول مؤتمر دولي بشأن الجوانب الأخلاقية والقانونية والمجتمعية للمعلومات الرقمية، بتعاون ودعم من حكومة إمارة موناكو ومن العديد من اللجان الوطنية لليونسكو. وأنشئ منتدى افتراضي معني بالإنترنت في تموز/يوليو ١٩٩٧ بالتعاون مع جامعة كونستانس (بألمانيا)، وأسهم هذا المنتدى في تحضير المؤتمر الثاني بشأن أخلاقيات المعلومات الذي استضافته مونتني كارلو، بموناكو، في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨. ثم عقبه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، المؤتمر الثالث بشأن أخلاقيات المعلومات في مقر اليونسكو تحت عنوان "الحق في الانتفاع بالمعلومات للجميع في القرن الحادي والعشرين".

٩ - وأفضت المناقشات التي جرت في هذه الاجتماعات الدولية بين ممارسين وراسمي سياسات وباحثين إلى إثارة الوعي بالحاجة الملحة إلى الاضطلاع بأنشطة للحد من الآثار الضارة الناجمة عن مجتمع المعلومات. وقد حثت هذه الشواغل أيضاً على صياغة "توصية اليونسكو الخاصة بتعزيز التعدد اللغوي واستخدامه وتعميم الانتفاع بالمجال السيبرني" التي اعتمدها المؤتمر العام في عام ٢٠٠٣.

١٠ - وبعد ذلك، استفادت العمليات التحضيرية التي أجرتها اليونسكو لدورتي مؤتمر القمة لمجتمع المعلومات في ٢٠٠٣ (جنيف) و٢٠٠٥ (تونس) من هذا العمل الخاص بأخلاقيات المعلومات. ونتيجة لدور اليونسكو القيادي المعترف به في هذا المجال، أسندت إلى المنظمة مسؤولية تنفيذ محور العمل جيم ١٠ لمؤتمر القمة لمجتمع المعلومات: "الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات". وفي هذا الصدد، باتت اليونسكو تنظم، من خلال برنامجها العادي وفي إطار المجلس الدولي الحكومي لبرنامج المعلومات للجميع التابع لها، مناقشات مواضيعية سنوية في مختلف الفعاليات التي نظمت في فترة ما بعد مؤتمر القمة لمجتمع المعلومات وفي مختلف منتديات إدارة الإنترنت.

(١) حددت الدول الأعضاء الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات في الفقرة ٢٥ من خطة عمل جنيف لمؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات ٢٠٠٣: <http://www.itu/wsis/docs/geneva/official/dop.html>

١١- وتم في فترة ما بعد مؤتمر القمة لمجتمع المعلومات تنظيم مؤتمرات إقليمية بشأن أخلاقيات المعلومات لكل منطقة من مناطق اليونسكو، وذلك في الجمهورية الدومينيكية وفرنسا وموريتانيا وجنوب أفريقيا وفيتنام. وأفضت الإعلانات ووثائق النتائج الصادرة عن هذه المؤتمرات الإقليمية بدورها إلى تحديد المبادئ والقيم التي تُعتبر ضرورية لتزويد عمليات الاختيار والمشاركة ورسم السياسات والأعمال بالمعلومات اللازمة في مجتمعات المعرفة الناشئة. واضطلع برنامج المعلومات للجميع - نظراً لدوره الأساسي في المساهمات المقدمة لصياغة السياسات الوطنية لمجتمع المعلومات، ونظراً لطابعه التمثيلي وخبرته الفنية - من خلال فريق العمل المؤلف من الخبراء التابع له، بدور هام في تصقييل هذه الإسهامات في مدونة أخلاقيات مجتمع المعلومات.

الجهود العالمية الجارية في مجال الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات

١٢- يعد عدد من شبكات الباحثين والممارسين، مثل المركز الدولي لأخلاقيات المعلومات والشبكة الأفريقية لأخلاقيات المعلومات، من الشبكات الدولية والإقليمية التي تساهم مساهمة فعالة في البحوث والمناقشات الدولية الجارية في هذا المجال. كما تمارس عدة منظمات غير حكومية أخرى من المنظمات المهنية الدولية فضلاً عن منظمات تابعة للمجتمع المدني نشاطاً في هذا المجال، مثل رابطة الاتصالات التقدمية، وجمعية الإنترنت، والاتحاد الدولي لمعالجة المعلومات، ومؤسسة الحدود الإلكترونية. وأفضت مبادرات المجتمع المدني إلى صياغة موثيق وأطر غير ملزمة لمعالجة الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات. وتشمل الهيئات الدولية الحكومية الأخرى المعنية بهذا المجال مجلس أوروبا (COE) واللجنة الأوروبية من خلال الفريق الأوروبي المعني بأخلاقيات العلوم والتكنولوجيات الجديدة التابع لها. وفي حين يزداد الوعي بهذا الشأن على الصعيد العالمي، فإن معظم البحوث والأنشطة المعيارية في مجال أخلاقيات المعلومات تتركز في أوروبا وأمريكا الشمالية.

اقتراحات بشأن السبل التي يمكن بها لليونسكو معالجة الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات

١٣- إن الاقتراحات المتعلقة بهذا الشأن هي نتيجة المشاورات المستفيضة التي أجريت مع الدول الأعضاء والتي تستند إلى مبادرات اليونسكو الماضية والجارية، وتعتمد على التوصيات التي أصدرتها مختلف اجتماعات التشاور الدولية والإقليمية، وفريق العمل المعني بأخلاقيات المعلومات التابع لبرنامج المعلومات للجميع وإسهامات خبراء بارزين، فضلاً عن المنظمات غير الحكومية المتخصصة التي تعد من شركاء اليونسكو الرسميين. وتؤكد هذه الاقتراحات المجالات الرئيسية التي يُعتبر تدخل اليونسكو فيها من الأمور الأساسية.

١٤- ويعد نطاق التحديات الأخلاقية واسعاً ولن يستمر في الاتساع إلا إذا ازداد عدد مستخدمي الإنترنت. وتماشياً مع ولاية اليونسكو وخبرتها، سوف تعالج المنظمة الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات كجزء لا يتجزأ من أنشطة برنامجها العادي ومن خلال مشاريع ممولة من خارج الميزانية وتتعلق بتوسيع فرص الانتفاع بالمعلومات، وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات وعمليات التحول المجتمعية، وحرية التعبير والانتفاع بالمعلومات، واستخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في مجال التعليم وتعزيز تعليم أخلاقيات المعلومات، ولا سيما في إطار وسائل الإعلام وبرامج تحسين الدراية المعلوماتية باعتبارها عنصراً أساسياً في إعداد الجميع، وبخاصة الشباب، للالتزام النشط في بناء مجتمع معلومات جامع. وستسعى

اليونسكو إلى أن تعزز مكانتها بوصفها الجهة القيادية على الصعيد العالمي في مجال أخلاقيات المعلومات، وذلك عن طريق دعم مجتمعات معرفة تتسم بالاستدامة والإنصاف ويكون محورها الإنسان. وستراعي تدخلات اليونسكو القيمة الأصلية للتنوع والتعددية والسياقات المحددة على نحو يتفق مع المبادئ التوجيهية الأساسية الخاصة باحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية والكرامة الإنسانية.

١٥- ومن الممكن أن تواصل المنظمة تنفيذ الأنشطة التالية، تماشياً مع ولايتها ورهنًا بتوافر التمويل اللازم:

إقامة شراكات متعددة الأطراف لزيادة الوعي فيما يخص الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات وتعزيز الأنشطة في هذا المجال

- إجراء عملية مسح على الصعيد العالمي للخبرات والمبادرات والموارد في هذا المجال؛
- الارتقاء بشبكات اليونسكو ذات الدراية الفنية لدعم إنشاء وتعزيز شبكات البحوث العالمية ومراكز الامتياز وجماعات الممارسين؛
- تنظيم فعاليات متعددة الأطراف ترمي إلى رفع مستوى الوعي بمجال أخلاقيات المعلومات وتعميق فهمه؛
- دعم الدول الأعضاء فيما يخص تحديد ومعالجة الثغرات في السياسات والمنهجيات والعمليات الوطنية للمعلومات.

الإسهام في المناقشة الدولية بشأن الأبعاد الأخلاقية للمعلومات والانتفاع بها واستخدامها

- دعم إحياء المناقشات المتعلقة بأخلاقيات المعلومات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، مع إشراك خبراء رفيعي المستوى وشخصيات مشهورة يكون في مقدورها الترويج بقوة للأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات وتعزيز الوعي بها وفهمها؛
- دعم إنشاء منابر وشبكات مختلفة لراسمي السياسات والممارسين والباحثين والأطراف المعنية الأخرى لتشجيع تبادل الأفكار والنقاش، بما في ذلك الأخلاقيات التطبيقية لمجتمع المعلومات.

دعم بناء القدرات على المستوى الوطني

- تقييم جدوى وضع المناهج الدراسية الخاصة بأخلاقيات المعلومات ونشرها، من خلال استخدام مجموعة من الأشكال والبرامج القائمة؛
- تعزيز قدرات البلدان النامية لقيادة البحوث في مجال أخلاقيات المعلومات، من خلال دعم إقامة الروابط مع الشبكات الإقليمية والدولية؛
- دعم تطوير الأدوات والموارد وأنشطة التدريب في إدماج قضايا أخلاقيات المعلومات في السياسات الوطنية وأطر رسم القرارات؛

- إتاحة الموارد والبرامج التعليمية بشكل يبسر الانتفاع بها من أجل دعم الأطراف المعنية، ولا سيما الشباب، في فهم وتطبيق السلوك الأخلاقي على الإنترنت، وجعل هذه المواد عنصراً أساسياً لجميع البرامج المعنية بوسائل الإعلام وتحسين الدراية الإعلامية.

البحوث

- قيادة عملية استحداث منهجيات التقييم وأفضل الممارسات في مجال أخلاقيات المعلومات التي يمكن الاستفادة منها كمورد لرسم السياسات ووضع المؤشرات المرجعية؛
- إجراء دراسات بشأن الاتجاهات الراهنة والمستجدة، مثل تأثير النهج الجديدة في وضع المضامين واستهلاكها وتأثيرها فيما يتعلق بإقامة توازن عادل بين مصالح أصحاب الحقوق والمصلحة العامة، فضلاً عن القيام ببحوث مستقبلية بشأن التداعيات والآثار المجتمعية الممكنة للتنمية الرقمية؛
- تعزيز التعاون بين بلدان الشمال والجنوب وفيما بين بلدان الجنوب في مجالات بناء القدرات والبحوث وتبادل أفضل الممارسات.

١٦- ومن المحتمل أن تؤدي التغييرات التكنولوجية السريعة وتوسيع نطاق انتشارها في جميع المجالات إلى تعظيم وزن المسائل الأخلاقية بالنظر إلى أهميتها وتعقيدها بحيث أن الأمر قد يتطلب معالجتها في مجتمعات المعلومات والمعرفة.

١٧- وقد ينطوي القرار المتخذ من الدول الأعضاء على ضرورة توفير المزيد من الموارد الخارجة عن الميزانية، لضمان توافر الإمكانيات لليونسكو كي تستجيب على نحو ملائم وفي الوقت المناسب للتحديات المتعلقة بأخلاقيات المعلومات كما ورد بيانها أعلاه.

مشروع القرار المقترح

١٨- بعد دراسة هذه الوثيقة، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - وقد درس الوثيقة م ت/ه الجزء الأول (دال)،
- ٢ - وإذ يذكر بمهمة اليونسكو المتمثلة في تعزيز حرية تداول الأفكار عن طريق الكلمة والصورة، وفي حفظ المعارف وزيادتها ونشرها،
- ٣ - ويعترف بما تؤديه المبادئ والقيم الأخلاقية المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من دور أساسي في تحقيق أهداف المنظمة المتمثلة في تعزيز حرية التعبير وانتفاع الجميع بالمعلومات والمعارف،
- ٤ - كما يذكر بنتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات، الذي أسند إلى اليونسكو مسؤولية تنفيذ محور العمل جيم ١٠: "الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات"،

- ٥ - يشيد بالجهود التي بذلتها المديرية العامة لإعداد الاقتراحات الواردة في هذه الوثيقة فيما يخص المنحى الذي ستتخذه اليونسكو مستقبلاً في عملها المتعلق بالأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات، ويؤيد النهج المقترح في هذا الصدد؛
- ٦ - ويدعو الدول الأعضاء إلى أن تشارك وتساهم في تحقيق الأهداف الواردة في هذه الوثيقة،
- ٧ - ويطلب من المديرية العامة أن تقدم في إطار التقارير الدورية التي تقدمها إلى المجلس التنفيذي (الوثائق م/٤) تقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ الأنشطة المتعلقة بهذا الموضوع.

هاء - المؤسسات الثقافية والتعليمية في العراق (متابعة القرار ١٨٧ م ت/٦ (ثانياً))

المقدمة

١ - تقدم هذه الوثيقة تقريراً عن إسهام اليونسكو في عملية إعادة البناء والمصالحة الجارية في العراق، وتغطي الفترة من تموز/يوليو ٢٠١١ إلى حزيران/يونيو ٢٠١٢.

٢ - لقد ظل الوضع الأمني غير مستقر خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وعلى الرغم من تحسن الأوضاع الأمنية بصفة عامة مقارنةً بالسنوات الماضية، فإن عام ٢٠١١ طرح تحديات جديدة وخطيرة، ولا سيما في أعقاب انسحاب قوات الولايات المتحدة التي غزت العراق (USF-I)، وتسليم الشؤون الأمنية للبلاد بالكامل إلى القوات العراقية. وما انفكت الانقسامات الخطيرة تؤثر تأثيراً سلبياً في البلد، كما ظهرت اضطرابات اجتماعية خلال الأشهر الماضية بسبب ما يقدم من خدمات حكومية.

٣ - وأفضى تزايد أعمال العنف عبر البلاد إلى عرقلة تنفيذ أنشطة الأمم المتحدة كما أدى استمرار انعدام الأمن الجسدي إلى تقييد حركة الأشخاص في البلد، ومن ثم إلى خفض القدرة على إجراء عمليات رصد للمشاريع داخل القطر، وعلى تنظيم فعاليات وحلقات عمل في العراق، بسبب الصعوبة التي يواجهها المشاركون في حضورها. وقد تم تأجيل أو إلغاء أنشطة تدريبية وحلقات عمل، وكان من الصعب تخطيط أي نشاط بسبب استحالة التنبؤ بالوضع الأمني.

٤ - وتستمر اليونسكو، شأنها شأن معظم الوكالات التابعة للأمم المتحدة، في اتخاذ عمان، بالأردن، مقراً لها. ثم إن ندرة المرافق السكنية والأمنية والتكاليف الباهظة المقترنة بها، عوامل تحول دون الانتقال بشكل كامل إلى بغداد. وما زالت عمليات التنقل في بغداد محدودة للغاية، كما أن القيود التي تفرضها إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة لا تسمح لموظفي اليونسكو بإجراء زيارات منتظمة إلى زملائهم، ولا سيما في الوزارات المعنية التي يقع معظمها في المنطقة المعرضة للخطر. ومن ثم فإن نقل مكتب العراق إلى بغداد في هذه المرحلة لن يزيد تأثير اليونسكو في هذا البلد كثيراً. بيد أن حضور المنظمة مهم، ولذلك ما فتىء مكتب اليونسكو للعراق يزيد البعثات الموفدة إلى العراق؛ كما أن مدير المكتب ومسؤولي المشروع يسافرون بانتظام إلى بغداد وأربيل لتنفيذ أنشطة وضمان متابعتها على نحو مناسب. وبالإضافة إلى ذلك، هناك ثلاثة موظفين وطنيين دائمين اتخذوا من بغداد مقراً لهم، فضلاً عن موظف دولي واحد وموظفين وطنيين يقيمون في أربيل. ولليونسكو أيضاً موظف وطني واحد في النجف، وآخر في السليمانية، كما سيكون للمنظمة موظف واحد في الموصل، بحلول نهاية عام ٢٠١٢. وعلاوة على ذلك، تعتمد اليونسكو نقل ثلاثة موظفين دوليين إضافيين إلى بغداد بحلول أيلول/سبتمبر. ويتم في الوقت الراهن تنفيذ ٨٠٪ من الأنشطة في العراق، لأن عدد الأنشطة القطرية التي تنفذ في أربيل آخذ في التزايد بفضل ما يسود فيها من أوضاع أمنية محسنة.

٥ - ويواصل مكتب اليونسكو للعراق الوفاء بالتزاماته على نحو كامل بالتعاون مع فريق الأمم المتحدة القطري. فهو يشارك في جميع اجتماعات هذا الفريق، كما إنه شريك منفذ في عدد من البرامج المشتركة التي تم إعدادها بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى لمعالجة جوانب مترابطة للتنمية في العراق. ويجري تنفيذ جميع الأنشطة ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١١-٢٠١٤، ويتم

تنسيقها على نحو منتظم من خلال أفرقة العمل ذات الأولوية التي تتألف من المسؤولين الإداريين للمشروعات من جميع الوكالات المشاركة. واليونسكو ممثلة في جميع أفرقة العمل ذات الأولوية وتترأس، بالاشتراك مع اليونيسف، فريق العمل المعني بالتعليم. كما إن اليونسكو عضو في فرقة العمل المعنية بقضايا الجنسين والتابعة لفريق الأمم المتحدة القطري، وفي فريق العمل المعني بالترويج والتابع لفريق الأمم المتحدة القطري، ووحدة التحليل والمعلومات المشتركة بين الوكالات، وهي وحدة مركزية تجمع كافة المعلومات المتعلقة بالبرمجة الخاصة بفريق الأمم المتحدة القطري وتضطلع بالبحوث على نطاق القطاعات فيما يخص القضايا الشاملة لعدة قطاعات، مثل قضايا المياه والجنسين. واليونسكو عضو أيضاً في لجنة صندوق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتشارك مشاركة واسعة النطاق في جميع مجالات اختصاصها في العراق. وفي حين أن التعليم والثقافة يظلان من الجوانب الأكثر وضوحاً في إسهام اليونسكو، فإن قدراتنا في مجالات العلوم، ولا سيما فيما يخص مجال المياه، باتت تحظى باعتراف على نطاق واسع وبتقدير كبير؛ وتقود المنظمة فرقة العمل المعنية بالمياه والتابعة لفريق الأمم المتحدة القطري التي أنشأها نائب الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة.

٦ - وكان للدعم السخي الذي قدمته الجهات المانحة (ومنهما على وجه الخصوص مكتب صاحبة السمو الشيخة موزا، والاتحاد الأوروبي وحكومات العراق وإقليم كردستان وألمانيا واليابان وإيطاليا وإسبانيا والولايات المتحدة الأمريكية) دور أساسي في تمكين اليونسكو من تنفيذ برامجها في العراق. وكان الصندوق الاستئماني للعراق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية (UNDAF-ITF) يمثل الآلية الرئيسية التي كانت وكالات الأمم المتحدة العاملة لصالح العراق تتلقى من خلاله الأموال من الجهات المانحة الدولية؛ غير أن الصندوق أُغلق، بحيث لم يعد ممكناً تنفيذ مشروعات جديدة ابتداءً من حزيران/يونيو ٢٠١٠. ولمواجهة هذا الوضع، بات مكتب اليونسكو في العراق يركز بقدر أكبر على ضمان التمويل من خلال القنوات الثنائية الأطراف والقطاع الخاص، وعزز شراكاته مع الجهات المانحة في المنطقة العربية؛ إلى جانب اعتماده على صندوق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF) الذي أُنشئ حديثاً. وكان للتراجع الاقتصادي العالمي تأثير كبير على ما تقدمه الجهات المانحة من معونة أجنبية؛ وستظل عملية تعبئة الأموال لتنفيذ مشاريع واسعة النطاق تمثل تحدياً.

التعليم

٧ - ما انفك التعليم يمثل المجال الرئيسي للدعم الذي تقدمه اليونسكو إلى العراق. فقد تم تنفيذ مجموعة من المشاريع المتنوعة لسد الفجوات في السياسات التعليمية، بما في ذلك أوجه التفاوت بين الجنسين، ولتشبيد بنية أساسية راسخة للتعليم. وتشمل الأنشطة الجاري تنفيذها توفير التعليم غير النظامي، والتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، ومحو الأمية، والمهارات الحياتية لصالح الفئات السكانية الضعيفة، واستحداث مناهج دراسية عراقية جديدة، وإصلاح نظام التعليم العالي في العراق وتعزيز القيم المدنية وفرص العمل للشباب. ويتم تنفيذ جميع المشاريع بالتشارك الوثيق مع وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في بغداد وأربيل بغية بناء القدرات الوطنية، مما يضمن تحقيق الاستفادة في هذا المضمار.

٨ - وفي إطار وضع استراتيجية التعليم الوطنية في العراق، قدمت اليونسكو، بالتشارك مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) والبنك الدولي، مساعدة تقنية لاستعراض وثيقة الاستراتيجية وإدماج عنصر للرصد والتقييم فيها.

تعزيز عملية تخطيط وإدارة التعليم على الصعيد الوطني

٩ - إن مشروع تعزيز البيئة التعليمية في المناطق الضعيفة الحال في العراق من أجل تحقيق أهداف التعليم للجميع (١,٧ مليون دولار أمريكي من الاتحاد الأوروبي في إطار الصندوق الاستئماني للعراق (ITF))، الذي شارك في تنفيذه كل من منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية واليونيسكو ومنظمة الصحة العالمية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب حقوق الإنسان التابع لبعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق، يرمي إلى تنمية القدرات المؤسسية لوزارة التربية والمديريات التعليمية في مجال وضع السياسات والتخطيط الاستراتيجي وتنفيذ الخدمات وتصميم المشروعات وإدارتها والصحة والنظافة في المدرسة، مع التركيز على نهج تراعي قضايا الجنسين وحقوق الإنسان. وكجزء من الدعم الذي تقدمه اليونيسكو لإقامة نظام للمعلومات خاص بإدارة شؤون التعليم (EMIS) في العراق، تعاون مكتب اليونيسكو للعراق مع وزارة التربية في كل من بغداد وأربيل لدمج البيانات لدى هاتين الوزارتين ولإعداد التقارير والمؤشرات للكتاب الإحصائي السنوي للعام الدراسي ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

١٠ - وينفذ حالياً بالتشارك مع اليونيسف مشروع تقييم للاحتياجات الخاصة بالتعليم (٨٠١ ٨٨١ من الدولارات الأمريكية قدمها الاتحاد الأوروبي في إطار الصندوق الاستئماني للعراق)، وذلك لتقييم الأسباب الرئيسية التي تعوق الانتفاع بالتعليم وتحقيق جودته، ولدعم عمل حكومة العراق في مجال إعادة بناء قطاع التربية وتحديثه. وقد زود المشروع بالفعل الأطراف المعنية بالمهارات الأساسية اللازمة للاضطلاع بعمليات تقييم معمقة وبعمليات استقصاء وعمليات تحليل مستقبلية فيما يتعلق بالتعليم؛ وستوفر النتائج النهائية لعملية التقييم المذكورة المعلومات التي لا غنى عنها للمخططين وصانعي القرار في مجال التعليم وتم تمديد مدة المشروع حتى نهاية عام ٢٠١٢.

١١ - وفي إطار البرنامج المشترك المعني بتحديث القطاع العام في العراق (بمبلغ مليوني دولار أمريكي قدمه الاتحاد الأوروبي)، الذي ينفذ بالتشارك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، من أجل استهلال عملية تحديث تفضي إلى إصلاح الخدمات وتطبيق اللامركزية عليها، وإلى تعزيز مشاركة المواطنين، استكملت اليونيسكو إجراء استعراض وظيفي وتقييم تنفيذ الخدمات، فضلاً عن إعداد تقارير وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في بغداد بشأن التكاليف. وعلاوة على ذلك، تم بمشاركة شركاء وطنيين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، تقديم مشروع خارطة طريق مشتركة لإصلاح قطاع التربية إلى السلطات العراقية. وقد أقرت اللجنة التوجيهية المعنية بإصلاح الإدارة العامة في العراق المرحلة الثانية من المشروع (ميزانية اليونيسكو: ٥,١ مليون دولار أمريكي) في حزيران/يونيو ٢٠١٢. ومن المفترض أن يبدأ تنفيذ البرنامج في النصف الثاني من هذا العام.

١٢ - إعداد مناهج دراسية عراقية جديدة (٤,٩ مليون دولار أمريكي من مكتب صاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر المسند): يمثل هذا المشروع مبادرة رئيسية ترمي إلى تحديث وإعادة صياغة المناهج الدراسية والكتب المدرسية في العراق، مما يساهم في تحقيق المصالحة في المجتمع العراقي. وسيتم تقييم المناهج الدراسية الحالية وفقاً للمعايير الدولية والاحتياجات والإمكانيات التي يتعين تحديدها لتحسين استراتيجيات ونتائج التعلم. وتعمل اليونيسكو حالياً على تعزيز هياكل الدعم المؤسسية على المستويين المركزي والإقليمي، مع توفير المساعدة التقنية في الوقت نفسه لتنمية قدرات واضعي المناهج الدراسية

ومؤلفي الكتب المدرسية والمعلمين ومشرفي المدارس ومديريها، وذلك لاستحداث مناهج دراسية جديدة وتطبيقها، فضلاً عن البرامج الدراسية ومواد التعلم. وسيواصل المشروع أنشطته حتى نهاية ٢٠١٣.

إصلاح التعليم الأساسي والتعليم الثانوي والتعليم التقني والمهني

١٣- تحسين جودة التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (مليون دولار أمريكي من ألمانيا في إطار الصندوق الاستئماني للعراق): وفر هذا المشروع بصفة خاصة الدعم للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في إقليم كردستان، وذلك عن طريق تنمية وتعزيز القدرات المؤسسية لمزودي هذا التعليم في كردستان. وتركزت الأنشطة على تعزيز التعاون والشراكة مع القطاع الخاص لزيادة إمكانيات الطلاب من الحصول على عمل وجعل النظام أكثر مراعاةً لاحتياجات السوق؛ كما تركزت على تعزيز الكفاءات للحصول على عمل ومزاولة مهنة حرة، وتدريب المعلمين على منهجية تدريس حديثة، وذلك لتحسين نوعية التعليم ورفع مستوى الوعي المجتمعي فيما يخص دور وأهمية التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. ومن المتوقع أن يتوقف المشروع في نهاية ٢٠١٢.

١٤- ويرمي مشروع مكافحة بطالة الشباب من خلال التعليم (٦٦٠ ٠٠٠ دولار أمريكي من اليابان) إلى التصدي لمشكلة بطالة الشباب، وتعزيز مهارات مزاولة مهنة حرة لخريجي قطاع التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني العاطلين عن العمل في إقليم كردستان. والمشروع الحالي هو جزء من الجهود التي يبذلها حالياً مكتب اليونسكو في العراق لتحسين أوضاع الشباب بتزويدهم بالمهارات المناسبة لبناء مستقبلهم؛ كما يرمي المشروع إلى تدريب أربعمئة ذكر وأنثى من الخريجين في مجال مزاولة المهن الحرة التي تمكنهم من إنشاء مشاريعهم التجارية؛ وستمنح وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في حكومة إقليم كردستان مائتين من هؤلاء الخريجين قروضاً مخصصة لهذا الغرض وفقاً للخطة التي يرسمونها لأعمالهم.

١٥- ويرمي المشروع المعني ببرنامج إعداد المعلمين للتعليم الأساسي والتعليم الثانوي (٤ ملايين دولار أمريكي من صاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر المسند) إلى تعزيز الانتفاع بالتعليم وتحسين جودته، مع التصدي للعقبات الرئيسية في مجال تأهيل المعلمين. وقد طورت اليونسكو القدرات المؤسسية للأطراف المعنية في مجالات تخطيط وإدارة ورصد تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وعززت قدرات المعلمين على الارتقاء بمعارفهم، كل في مجال تخصصه. وشملت الأنشطة توفير دورات لتجديد التدريب واستيفائه لتمكين ٤٠ ٠٠٠ معلم في كل من مرحلتَي التعليم الابتدائي والثانوي من تدريس موادهم باستخدام نهج قائم على التحقيق العلمي ويركز على الطلبة. وستستمر أنشطة هذا المشروع حتى نهاية ٢٠١٣.

إصلاح التعليم العالي

١٦- يرمي مشروع إصلاح نظام التعليم العالي في العراق (٨,٥ مليون دولار أمريكي من مكتب صاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر المسند) إلى تعزيز القدرات المؤسسية والبشرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ولمعاهد التعليم العالي في مجال جمع البيانات وتحليلها، وتخطيط السياسات وصياغتها، وإدارة ورصد وتقييم برامج التعليم العالي والبحث العلمي. واستكملت اليونسكو دراسة للأوضاع بشأن البحث العلمي تستعرض وتقيم ما يربو على ٩٠ مؤسسة بحوث في جميع أنحاء العراق. وتبعاً لذلك، وضعت بالتشارك مع الوزارات المختصة (وزارات التعليم العالي والبحث العلمي، والعلوم والتكنولوجيا،

والتخطيط، والعمل)، خارطة طريق وطنية لمجالات العلوم والتكنولوجيا والابتكار. ويفضي هذا المشروع أيضاً إلى تصميم نظام لضمان الجودة. وأستهل برنامج رائد لضمان الجودة في ١٢ جامعة عراقية، فضلاً عن موقع شبكي مخصص لهذا الغرض ومنتدى إلكتروني لضمان الجودة، وجرى افتتاحه رسمياً في حزيران/يونيو ٢٠١٢. وثمة إنجاز مهم آخر تمثل في إطلاق بوابة ومكتبة افتراضية لجامعة ابن سينا الافتراضية في العراق، وتم تدريب ٨٧ مدرباً في مراكز ابن سينا التابعة لليونسكو، وإنتاج ٤٥ وحدة مرنة إلكترونية في ثلاثة مراكز للتعليم الإلكتروني (في بغداد والبصرة وصلاح الدين)، و تدريب ١٨٠ معلماً/مدرباً داخل العراق في إطار برنامج تدريبي ذي أثر مضاعف، و ٤٠ حلقة تدارس تم تنظيمها في المراكز الافتراضية لجامعة ابن سينا الافتراضية في العراق التي أنشئت حديثاً (في بغداد والبصرة وصلاح الدين). وسيستمر تنفيذ المشروع حتى نهاية عام ٢٠١٣.

ضمان الانتفاع بالتعليم

١٧- إن مشروع تعزيز القيم المدنية والمهارات الحياتية لدى المراهقين من خلال التعليم (١,٢ مليون دولار أمريكي من الاتحاد الأوروبي في إطار الصندوق الاستئماني للعراق)، الذي يجري تنفيذه بمشاركة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا التابعة للأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان، سيبسر ويحسن إمكانيات الانتفاع بالتعليم لصالح المجموعات السكانية الضعيفة والمهمشة، وسيعزز المهارات الشخصية والاجتماعية للشباب، لتمكينهم من مواصلة تنمية قدراتهم التعليمية والثقافية والمهنية. وقامت اليونسكو بالتشارك مع وزارتي التربية في بغداد وأربيل، ومع شركاء دوليين ومحليين، بوضع مجموعة من المواد للتدريب باللغتين العربية والكردية للمعلمين والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٩ سنة والموجهين العاملين في التعليم، وذلك في مجال القيم المدنية والمهارات الحياتية. وسيتم اختبار المواد في العام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣ في عدد من المدارس وأوساط التعليم غير النظامي في بغداد وأربيل وصلاح الدين وذي قار، وذلك في أعقاب سلسلة من أنشطة التدريب تشمل ٥٠٠ معلم و ١٠٠٠ موجه ممن يعملون في مجال التعليم غير النظامي. ويتم أيضاً في إطار هذا المشروع استحداث مجموعة من الأدوات الخاصة بأنشطة التدريب المتبادلة بين الأقران. وسيقوم ٤٠ من المدربين الأخصائيين من الشباب و ٤٠٠ شاب باختبار هذه الأدوات في بيئات المجتمع المحلي عبر المحافظات الأربع. ومن المتوقع أن ينتهي المشروع في نهاية عام ٢٠١٢.

١٨- مبادرة محو الأمية لتعزيز القدرات (LIFE) في العراق (٦,٤ مليون دولار أمريكي من مكتب صاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر المسند): يرمي هذا المشروع إلى صياغة نشاط منسق على نطاق البلد للوفاء باحتياجات الأميين في العراق. وقد عملت اليونسكو على بناء القدرات المؤسسية اللازمة لتخطيط وتنفيذ الحملة الوطنية لمحو الأمية التي تستهدف تعليم ٢,٥ مليون أمي بحلول عام ٢٠١٥. وعقب التصديق على القانون الوطني لمحو الأمية واستكمال الاستراتيجية الوطنية لمحو الأمية في عام ٢٠١١، تقوم اليونسكو في الوقت الراهن بمعاونة حكومة العراق في استهلال الحملة الوطنية لمحو الأمية في عام ٢٠١٢؛ ويشمل ذلك تقديم دعم تقني لإنشاء وكالة وطنية لمحو الأمية، وتحديد هيكلها، بما في ذلك تعيين أكثر من ٣ ٠٠٠ موظف جديد، وإعداد خطط عمل وميزانية لتنفيذ الحملة الوطنية لمحو الأمية. وأقامت اليونسكو أيضاً ١٢٥ مركزاً للتعليم تابعة للمجتمع المحلي وتهدف كل سنة تعليم ٧٠٠٠ أمي من السكان الأقل حظاً القراءة والكتابة وتزويدهم بالمهارات الحياتية. وفي آذار/مارس ٢٠١٢، وقعت اليونسكو على مذكرة تفاهم

مع وزارة التربية لضمان تحقيق استدامة مراكز التعلّم التابعة للمجتمع المحلي التي أنشئت بعد السنة الأولى. وستستمر أنشطة المشروع حتى نهاية عام ٢٠١٣.

١٩- تقييم تأثير مجموعة الأدوات لإدماج التعليم في مجال فيروس ومرض الإيدز في عمليات البرمجة في العراق (٢٥٧ ٢٤ دولاراً أمريكياً): ترمي مجموعة الأدوات، التي تم إعدادها بالتعاون مع وزارتي التربية في بغداد وأربيل، ومع منظمات المجتمع المدني، إلى بناء قدرات المعلمين والموجهين، عن طريق توفير تعليم فعال وقابل للاستدامة بشأن الوقاية من فيروس ومرض الإيدز، مع ضمان تدريب ٣٠٠ موجه في بغداد و٢٠٠ موجه في إقليم كردستان في مجال الوقاية المذكور.

الثقافة

٢٠- تضطلع اليونسكو في مجال الثقافة، بالتعاون مع وزارة الثقافة ووزارة السياحة والآثار، ومع المؤسسات العراقية المختصة وسائر الأطراف المعنية، بدور قيادي في مكافحة الاتجار غير المشروع بالمتعلقات الثقافية وحماية المواقع الثقافية العراقية. وتقوم اليونسكو برفع مستوى الوعي بالحاجة إلى حماية التراث الثقافي الثري للعراق، وتسعى إلى تهيئة الظروف اللازمة لتنمية الصناعات الثقافية. وترمي هذه الجهود إلى تعزيز حماية التراث الثقافي العراقي وترسيخ المصالحة بين مختلف الجاليات.

٢١- وضع استراتيجية وطنية للسياحة (مليون دولار أمريكي من الاتحاد الأوروبي في إطار الصندوق الاستئماني للعراق): تعمل اليونسكو في الوقت الراهن بالتعاون مع وزارة السياحة والآثار والمنظمة العالمية للسياحة ومنظمة العمل الدولية على وضع استراتيجية وطنية للسياحة، ذلك أن السياحة تشكل مجالاً ينطوي على إمكانات هائلة لتحقيق النمو الاقتصادي. ويركز المشروع على بناء قدرات مجالس إدارة السياحة، الحكومية والإقليمية من أجل الارتقاء بالمواقع الثقافية، بما فيها المواقع ذات الأهمية الدينية.

٢٢- مشروع إحياء قلعة أربيل - المرحلة الثانية (١٢,٩ مليون دولار أمريكي من حكومة إقليم كردستان - محافظة أربيل): سيتم في إطار هذه المرحلة من المشروع اتخاذ إجراءات إدارية وتشغيلية لضمان إدارة قلعة أربيل وصونها على نحو مستدام. كما سيتم تعزيز قدرات العاملين المحليين لضمان إشراكهم في عمليات إدارة القلعة وصونها وإصلاحها. وتقوم اليونسكو أيضاً بإدارة أعمال الصون للمباني المعرضة للتدهور؛ كما تجري المنظمة دراسات بشأن ترميم وإصلاح عدد من المباني وتثبيت منحدر القلعة والواجهات المجاورة لها. وسيواصل تنفيذ المشروع حتى نهاية عام ٢٠١٣.

٢٣- بغية الاستمرار في صون قلعة أربيل، المدرجة في القائمة المؤقتة لمواقع التراث العالمي المقبلة، أعد مشروع "المنطقة العازلة" (٢٠٨ ٣٣٨ دولارات أمريكية من حكومة إقليم كردستان) الذي يرمي إلى وضع مبادئ توجيهية ولوائح واضحة لضمان الحفاظ على المحيط الذي تقع فيه قلعة أربيل، ولضمان ألا تؤثر التنمية الحضرية في المستقبل تأثيراً سلبياً على القلعة. وقامت السلطات في عام ٢٠١١ باستكمال وإقرار المبادئ التوجيهية لإدارة وسط مدينة أربيل التاريخية (المنطقة العازلة). وتم بعد ذلك تقديم دعم تقني لمدة أربعة شهور إلى السلطات المعنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية.

٢٤- وفيما يخص تحديث متحف السلیمانیة (٣٥٠ ٠٠٠ دولار أمريكي من الاتحاد الأوروبي في إطار الصندوق الاستئماني للعراق و٣٠٥ ٠٠٠ دولار أمريكي من حكومة إقليم كردستان)، تم إعداد مشروع يرمي إلى مساعدة مديرية الآثار في محافظة السلیمانیة على وضع برامج تعليمية للزائرين الشباب. وتركز الأنشطة على تعزيز القدرات فيما يخص إدارة المتحف والبرامج التعليمية المتعلقة بالمتحف. وقامت إدارة المتحف بصياغة خطة رئيسية شاملة للمتحف ولتقييم الاحتياجات، بالتشاور مع السلطات الكردية وخبراء دوليين وغيرهم من الأطراف المعنية. وأُفتتحت إدارة تعليمية في هذا المتحف وبدأت في استقبال صفوف دراسية للطلاب مع معلمهم. وستستمر أنشطة المشروع حتى شباط/فبراير ٢٠١٣.

٢٥- وتسهم المرحلة الثانية من مشروع منطقة الأهوار العراقية (١٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي من إيطاليا في إطار برنامج الأمم المتحدة للبيئة): في الحفاظ على هذا الموقع الفريد تمهيداً لإدراجه في قائمة التراث العالمي. وسينشئ المشروع، الذي تم وضعه بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، خطة طويلة الأجل لصون وإدارة التراث الثقافي والطبيعي في هذه المنطقة، وفقاً لاتفاقية التراث العالمي، ولزيادة الوعي لدى السكان المحليين من أجل ضمان مشاركتهم في الحفاظ على الموقع وتنمية المناطق الريفية تنمية سليمة بيئياً، فضلاً عن إدارة النظام الإيكولوجي. كما تم إعداد إطار للإدارة. وتنتهي فترة تنفيذ المشروع في عام ٢٠١٢.

٢٦- أعد مشروع الحفاظ على التراث الثقافي في النجف (١,١ مليون دولار أمريكي من وزارة الثقافة في العراق) بفضل الدعم الذي قدمته حكومة العراق بالتعاون مع وزارة الثقافة ومحافظة النجف. وستقوم اليونيسكو ببناء القدرات المحلية لصون أصول التراث الرئيسية في النجف، وهي "مقبرة وادي السلام" ومجموعة المخطوطات الإسلامية؛ وتعزيز معرفة تاريخ وتراث هذه المدينة على الصعيد الدولي من خلال تنظيم اجتماع مائدة مستديرة بشأن تاريخ المدينة الفكري؛ وإصدار مطبوعات بهذا الشأن وإنتاج فيلم وثائقي.

العلوم الطبيعية

٢٧- فيما يتعلق بمجال العلوم، فإن اليونيسكو عضو في كل من فريق العمل المعني بالمياه وفريق العمل المعني بالبيئة والتابعين لإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتضطلع بدور رئيسي في بناء القدرات في مجال إدارة الموارد المائية وقضايا البيئة؛ وفي فرقة العمل المعنية بالمياه التي أنشأها المنسق المقيم للأمم المتحدة. وفي الوقت الذي تساعد فيه اليونيسكو على تحسين قطاع العلوم العراقي، نظراً للدور الذي تؤديه في إنعاش البلاد، فإنها تقوم بدور نشيط جداً في المجالات المرتبطة بإدارة المياه، ذلك أن هذه المجالات ما زالت تمثل قضية حساسة بالنسبة إلى العراق، باعتباره بلداً شاطئياً.

٢٨- يرمي مشروع إعداد خطة رئيسية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار في العراق (٤٣١ ١١٣ دولاراً أمريكياً من اليابان ووزارة العلوم والتكنولوجيا في العراق) إلى مساعدة الحكومة العراقية في فترة ٢٠١٢-٢٠١٥، من خلال وضع خطة تسترشد بها الحكومة ودوائر الأعمال وجهود المنظمات العامة في الجهود التي تبذلها لتحقيق تنمية مكثفة وشاملة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والابتكار. وقد استُهل هذا المشروع بوجه خاص من خلال تنظيم سلسلة من حلقات العمل لضمان الاستدامة ولإقامة روابط بين الأطراف الفاعلة والجهات المعنية في مجالات العلوم والتكنولوجيا. وتمتد فترة المشروع حتى نهاية عام ٢٠١٢.

٢٩- أما مشروع وضع إطار وطني للإدارة المتكاملة لمخاطر الجفاف في العراق (٢١٥ ٠٠٠ دولار أمريكي من صندوق إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية) فسوف يساهم في وضع استراتيجية طويلة الأجل لإدارة المياه تشتمل على تدابير تتمثل في تقديم البيانات عن مخاطر الجفاف والتخفيف من هذه المخاطر. وهو أول مشروع يتم تمويله من خلال صندوق إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛ ويشارك في تنفيذه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وستفضي المرحلة الأولى من المشروع إلى تقديم الدعم إلى حكومة العراق في إجراء سلسلة من عمليات التقييم التقنية للقدرات وأوجه الضعف القائمة في مجال إدارة مخاطر الجفاف. وأجريت مشاورات فيما بعد بالتزامن مع أنشطة استهدفت التوصل إلى توافق في الآراء بشأن إيجاد أساس لفهم مشترك لآثار الجفاف وتدابير إدارة مخاطر الجفاف، وتعريف الحكومة العراقية بالممارسات الجيدة على الصعيد الدولي في مجال إدارة مخاطر الجفاف.

الاتصال والمعلومات

٣٠- في مجال الاتصال والمعلومات، ما انفكت إمكانيات تشجيع وحماية حرية التعبير في العراق تتزايد باستمرار. وتعمل اليونسكو مع وسائل الإعلام والحكومة على تقديم المساعدة لتشجيع فهم متبادل لمهام وأدوار كل من الجهات المعنية في سياق مجتمع ديمقراطي؛ كما تعمل مع جهات شريكة معنية أخرى على تعزيز أمن مهنيي الإعلام العراقيين وعلى زيادة الوعي بمحتنتهم.

٣١- أما مشروع التغطية الإعلامية وأنشطة الرصد المحسنة في إطار العمليات الانتخابية (٣ ملايين دولار أمريكي من الاتحاد الأوروبي في إطار الصندوق الاستئماني للعراق) فيجري تنفيذه بالتشارك بين اليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق بغية دعم العملية الانتخابية في العراق عن طريق بناء قدرات ثلاث مؤسسات رئيسية هي: المفوضية العليا المستقلة للانتخابات، وهيئة الاتصالات والإعلام، ووسائل الإعلام المهنية. وتتولى اليونسكو مسؤولية تنفيذ أنشطة تشرك مهنيي الإعلام وتدعم الإطار التنظيمي لوسائل الإعلام. كما تضطلع اليونسكو بأنشطة لإشراك مهنيي الإعلام وتعزيز قدراتهم من خلال برامج تدريبية دقيقة الأهداف. وقد استهلّت دورات تدريبية في حزيران/يونيو ٢٠١٢، في كل من بغداد وأربيل والبصرة بشأن تنظيم العمليات الانتخابية، وإنتاج المواد المتعلقة بالانتخابات، وإيجاد وسائل مبتكرة لإعداد التقارير الخاصة بالانتخابات وبشأن إعداد تقارير الانتخابات التي تراعي الجوانب الاجتماعية. ومن المتوقع أن يتوقف المشروع في نهاية عام ٢٠١٢.

٣٢- ويجري تنفيذ مشروع دعم دور وسائل الإعلام في توطيد السلام والديمقراطية (٧٦٣٠٠٠ دولار أمريكي من إسبانيا في إطار الصندوق الائتماني للعراق) بالتشارك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق، وقد أعد هذا المشروع لإقامة وسائل إعلام مستقلة وتعددية ومهنية، باعتبارها شرطاً أساسياً لا بد منه للمساهمة في تحقيق الحوكمة الجيدة، ووضع أطر تشريعية وتنظيمية مناسبة. كما تم إعداد إطار للمناهج الدراسية في مجال الصحافة يشمل أدوات للتعليم عن بعد، وذلك بالتعاون مع وزارة التعليم العالي وحكومة العراق وحكومة إقليم كردستان، وكذلك مع معلمي وطلاب قطاع الصحافة. وأعربت وزارة التعليم العالي عن عزمها على اعتماد الوثيقة المقترحة وعلى تنفيذها في السنة الدراسية المقبلة (٢٠١٣/٢٠١٢). وانتهت أنشطة المشروع في أيار/مايو ٢٠١٢.

٣٣- أما مشروع حماية الإعلاميين والمدافعين عن حقوق الإنسان والأكاديميين في العراق (٥٨٩٠٠٠ دولار أمريكي من الاتحاد الأوروبي في إطار الصندوق الاستئماني للعراق) فيجري تنفيذه من أجل إنشاء بيئة مؤاتية وظروف محسنة تضمن استقلال أعضاء المجتمع المدني ومهنيي الإعلام، من خلال وضع أطر تشريعية وتنظيمية، وتحقيق تنمية مهنية وتعزيز قدرات المؤسسات ذات الصلة. وقد عملت اليونسكو على تعزيز قدرات الإعلاميين والمدافعين عن حقوق الإنسان والأكاديميين، في مجال رصد وعرض انتهاكات حقوق الإنسان والإبلاغ عنها، مع تعزيز قدراتهم على التعامل مع التهديدات والمخاطر المهنية التي يتعرضون لها. وأعدت اليونسكو دليلاً عن الأمان وقامت بتوزيعه، وذلك للتصدي للتهديدات والمخاطر الأمنية الجسيمة والتخفيف من آثارها والتي تواجهها جماعات مستهدفة في العراق. وانتهت أنشطة هذا المشروع في تموز/يوليو ٢٠١٢.

مشروع القرار المقترح

٣٤- على ضوء ما تقدم، قد يود المجلس التنفيذي النظر في القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - إذ يذكر بالقرار ١٨٧ م ت/٦،
- ٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٠ م ت/٥ الجزء الأول (هاء)،
- ٣ - يحيط علماً مع التقدير بالنتائج المحرزة في تنفيذ الأنشطة التعليمية والثقافية والعلمية والإعلامية، وبمواصلة تعبئة موارد كبيرة من خارج الميزانية لهذا الغرض؛
- ٤ - ويشجع المديرية العامة على مواصلة تقديم الدعم الكامل إلى حكومة العراق في تنفيذها للبرامج التعليمية والثقافية والعلمية والإعلامية، ولا سيما من خلال أنشطة بناء القدرات، وتلبية أسس الاحتياجات الإنسانية للسكان المتأثرين بالأوضاع، ومنهم النازحون العراقيون؛
- ٥ - ويعرب عن عرفانه لجميع الجهات المانحة على ما قدمته من مساهمات ملموسة في نشاط اليونسكو لصالح الشعب العراقي، ويناشدها الاستمرار في مساعدة اليونسكو في جهودها الرامية إلى دعم إعادة البناء والحوار في العراق؛
- ٦ - كما يناشد الجهات المانحة أن تواصل تقديم التمويل عبر آليات اليونسكو الثنائية والخاصة، وعبر آلية أموال الودائع التي أنشئت ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛
- ٧ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته الثانية والتسعين بعد المائة تقريراً مرحلياً في هذا الشأن.

190 EX/5 Part I
Add.
١٩٠م ت/٥ الجزء الأول
ضميمة

المجلس التنفيذي
الدورة التسعون بعد المائة



باريس، ٢٧/٩/٢٠١٢
الأصل: إنجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن متابعة تنفيذ القرارات
التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الأول

المسائل المتعلقة بالبرنامج

ضميمة

التعاون بين اليونسكو

و

الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية

الملخص

أعد هذا البند تلبية للقرار الذي اتخذه المؤتمر العام في دورته الأخيرة (القرار ٣٦م/٣١) بشأن الحدائق الجيولوجية. وفي إطار متابعة تنفيذ هذا القرار، تقدم المديرية العامة تقريراً إلى الدول الأعضاء عن المشاورات التي أجريت أثناء النصف الأول من عام ٢٠١٢ بشأن كيفية تحسين التعاون بين اليونسكو والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية وبشأن إمكانيات إضفاء الطابع الرسمي على الحدائق الجيولوجية في اليونسكو.

وتندرج الآثار المالية والإدارية المترتبة على هذا الاقتراح في إطار الوثيقة م/٥ الحالية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٨.

التعاون بين اليونسكو والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية (متابعة تنفيذ القرار ٣٦/م٣١ والقرار ١٨٧ م/ت/٦ (سادساً))

١ - الحدائق الجيولوجية هي مناطق تكتنف تراثاً جيولوجياً ذا أهمية دولية وتضم جماعات محلية نشطة تزخر بالأفكار لتنفيذ استراتيجية مبتكرة من أجل تحقيق التنمية المستدامة من خلال ما يلي:

- التوعية بالمخاطر الجيولوجية وإعداد الاستراتيجيات للتصدي للكوارث على مستوى الجماعات المحلية المعنية بالحدائق الجيولوجية؛
- الإسهام في المناقشات التي تدور حول تغير المناخ من خلال دراسة تاريخ التغيرات المناخية في الحدائق الجيولوجية؛
- تشجيع المناقشات حول استخدام الموارد الطبيعية وإدارتها بصورة مستدامة، وحفظ واستغلال التراث الجيولوجي للحدائق الجيولوجية، بالاقتران مع التراث الطبيعي والثقافي والتراث غير المادي، من أجل تحقيق التنمية المستدامة؛
- العمل انطلاقاً من منظور تمكين المجتمعات المحلية وإقامة الشبكات بينها على نحو متكامل ومع احترام الثقافات والمعارف والاحتياجات المحلية.

٢ - أما الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية فهي شبكة طوعية تعتمد بصورة أساسية على مساهمات أعضائها والمنظمات التي تمولهم. وتتواجد الشبكة في الوقت الحاضر في ٢٧ بلداً وتضم ٨٨ موقعاً عضواً، ويلاحظ أن الاهتمام بها ما فتىء يتزايد على الصعيد العالمي. وقد أدرجت الحدائق الجيولوجية في خطط عمل اليونسكو منذ عام ٢٠٠١، إثر القرار الذي اتخذته المجلس التنفيذي (القرار ١٦١ م/ت/٣٣،١) من أجل "القيام (...). عند الاقتضاء، بدعم الجهود الخاصة التي تُبذل في هذا المجال بالتعاون مع الدول الأعضاء". بيد أن الحدائق الجيولوجية لا تشكل في حد ذاتها برنامجاً من برامج اليونسكو ولذلك لا توجد عبارة مثل "حديقة جيولوجية لليونسكو". ولا تسمح الترتيبات الراهنة المخصصة لغرض ما بالذات، بأن تستفيد اليونسكو والحدائق الجيولوجية من الفوائد العديدة التي يمكن أن تُجنى من علاقة أكثر اتساماً بالطابع الرسمي.

٣ - وقد ناقشت الدول الأعضاء في اليونسكو مسألة الحدائق الجيولوجية في اجتماعات سابقة، وأبدت عدة دول دعمها القوي لإضفاء الطابع الرسمي على علاقة اليونسكو بالشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية، بينما أعرب عدد قليل منها عن القلق إزاء الآثار المالية المترتبة على ذلك. وأعربت دول أعضاء عديدة، ولا سيما في أفريقيا والمنطقة العربية وأمريكا اللاتينية والكاريبي، عن رغبتها في تعزيز أنشطة بناء القدرات من أجل إقامة الحدائق الجيولوجية في البلدان غير الممثلة حالياً في الشبكة.

٤ - وفي أيار/مايو ٢٠١٢، أصدرت جمعية الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية إعلاناً أيدت فيه إضفاء الطابع الرسمي على التعاون بين الشبكة واليونسكو في إطار برنامج أو مبادرة لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية.

٥ - وعلى أثر القرار ٣٦/م٣١، أجرت المديرية العامة مشاورات مع الدول الأعضاء لدراسة إمكانيات إضفاء الطابع الرسمي على مبادرة الحدائق الجيولوجية في صورتها الحالية، ولا سيما من خلال النظر في إمكانية تحويل المبادرة إلى برنامج دولي أو إلى مبادرة دولية لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية، وفي الآثار المالية والإدارية المترتبة على ذلك. وانطوت المشاورات على اجتماعات مع جمعية الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية، وخبراء الشبكة، والاتحاد الدولي للعلوم الجيولوجية، والاتحاد العالمي لصون الطبيعة، وأمانة برنامج الإنسان والمحيط الحيوي، ومكتب اليونسكو للمعايير الدولية والشؤون القانونية، والدول الأعضاء في اليونسكو.

٦ - وبحث المشاركون في هذه المشاورات مختلف الخيارات المتاحة. وشددوا بوضوح على ضرورة تعزيز الأواصر بين الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية واليونسكو من خلال مبادرة عالمية لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية مع الحرص في الوقت ذاته على ضمان المساءلة والحفاظ على نهج الإدارة المنطلقة من القاعدة الذي تتبعه الأطراف المعنية. وطبقاً للقرار ٣٦/م٣١، تُعرض في ملحق هذه الوثيقة العناصر المالية والإدارية التي يمكن أن تترتب على هذه المبادرة مقارنة بالخيارات الأخرى المتاحة.

٧ - ترحب المديرية العامة بالتعاون مع الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية وتحيط علماً مع الارتياح بالتقدم المحرز في توثيق هذا التعاون. وتقر بالدعم القوي الذي أبدته مجموعات الدول الأعضاء كافة لإضفاء الطابع الرسمي على العلاقة بين اليونسكو والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية، وتود في هذا الصدد إبداء الملاحظات التالية:

(أ) في دورات سابقة للمجلس التنفيذي، تم استعراض الانتباه إلى أن لكل من برامج اليونسكو الثلاثة القائمة في مجال صون الطبيعة أو الجيولوجيا (مثل برنامج الإنسان والمحيط الحيوي (الماب) واتفاقية التراث العالمي والبرنامج الدولي للعلوم الجيولوجية) مهاماً محددة بوضوح (انظر مثلاً الوثيقة ١٨٧م ت/٦ الجزء السادس، الفقرة ٦)، وأنها لا تشمل الحدائق الجيولوجية. بيد أن التعاون بين هذه البرامج المختلفة، بما في ذلك الحدائق الجيولوجية، قائم بالفعل وسيتم تعزيزه لضمان التقارب بين أنشطة اليونسكو على المستوى التنفيذي.

(ب) وتتفق الحدائق الجيولوجية مع التوصية الخاصة بالتوجه الاستراتيجي الأول الواردة في التقييم الخارجي المستقل لليونسكو، والتي نصت على أن "اليونسكو بحاجة إلى تعزيز التركيز في الجهود التي تبذلها للتصدي للتحديات بما يتفق مع المهام المسندة إليها في مجال التعاون الدولي ("السلام") والتنمية ("الصالح المشترك"). وينبغي أن يضمن هذا التركيز في العمل إسهام جميع الأنشطة في تحقيق أولويات اليونسكو والقضاء على الحواجز التي تعرقل العمل التعاوني عبر المنظمة".

(ج) إن اليونسكو هي المنظمة الوحيدة من بين منظمات الأمم المتحدة، التي تعمل في مجال علوم الأرض، وبذلك فقد أسند إلى المنظمة مشروع فريد من نوعه في إطار منظومة الأمم المتحدة. ونظراً لورود طلبات عديدة من الدول الأعضاء التي تود إنشاء حدائق جيولوجية، فإن الوقت مناسب الآن لكي تعزز اليونسكو علاقاتها مع الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية من خلال

مبادرة عالمية لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية (انظر الخيار ٢ في الملحق). ومن شأن ذلك أن يتيح للمنظمة التركيز على مواطن قوتها في هذا المجال الذي يتسم بأهمية استراتيجية.

(د) من شأن هذه المبادرة، إذا أمكن وضع إطار قانوني ملائم لها، أن تدار انطلاقاً من القاعدة، أي على نحو ما كان يجري حتى الآن في إدارة الحدائق الجيولوجية، وهو نمط في الإدارة يحظى بتقدير كبير. كما أنها لن تسبب أي تكاليف إضافية بالنسبة للبرنامج العادي لليونسكو. وتدار الحدائق الجيولوجية حالياً استناداً إلى بنية إدارية خفيفة قدر الإمكان، وهي بنية حددتها الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية، وتتحمل الحدائق الجيولوجية جميع التكاليف المتصلة بالخدمات اللوجستية التشغيلية. وبالتالي لن تترتب على هذه المبادرة سوى آثار ضئيلة بالنسبة للميزانية (التكاليف المتصلة بوقت عمل الموظفين وأسفارهم) كما أنها ستحول دون فرض أعباء إدارية ثقيلة (انظر أوجه المقارنة الواردة في الملحق).

(هـ) ينبغي أن تدرج الآثار القانونية والمالية والإدارية للمبادرة المقترحة في إطار الوثيقة م/ه الحالية دون أن تترتب عليها أي تكاليف إضافية خاصة بالموظفين بالنسبة لليونسكو. وينبغي أن تظل الموارد المالية الرئيسية للمبادرة مستمدة من المساهمات الطوعية لأعضائها والمنظمات التي تمولهم.

(و) ونقترح دراسة إمكانية اعتماد مفهومي "الحديقة الجيولوجية لليونسكو" و"المبادرة العالمية لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية" كشعاري امتياز في الأماكن التي تنضم إلى المبادرة العالمية لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية والتي تفي بمعاييرها.

(ز) ومن شأن اعتماد مفهوم "الحديقة الجيولوجية لليونسكو" أن يسهم بقوة في تسليط الضوء على أنشطة اليونسكو في العالم وإضفاء قيمة مضاعفة على عمل المنظمة. كما سيتيح ذلك لليونسكو النهوض بدور قيادي في إطار شبكة رفيعة المستوى تسعى إلى توعية الجمهور في مجال التنمية المستدامة ولا سيما من خلال القضايا المتعلقة بالبيئة والمخاطر الجيولوجية وتغير المناخ واستخدام الموارد الطبيعية بصورة مستدامة، مما يدعم تحقيق بعض الأهداف الأساسية لليونسكو. وعلاوة على ذلك، اتضح أن اعتماد مثل هذا المفهوم سيعود بفائدة واضحة إذ إنه سيساعد على إنشاء الحدائق الجيولوجية في المناطق التي لا توجد فيها حالياً مثل هذه الحدائق وعلى تطبيق خطة الأمانة لجمع الأموال، التي ستكون المصدر الأساسي لدعم البلدان في إنشاء الحدائق الجيولوجية.

القرار المقترح

٨ - على ضوء ما تقدم، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ٣٦/م/٣١ بشأن التعاون بين اليونسكو والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية،

- ٢ - ويضع في اعتباره أهمية الحدائق الجيولوجية وأهمية التعاون مع الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية بالنسبة إلى اليونسكو،
- ٣ - وقد درس الوثيقة ١٩٠م ت/٥ الجزء الأول ضميمية، وتقرير المديرية العامة بشأن المشاورات التي جرت خلال النصف الأول من عام ٢٠١٢ بشأن كيفية تحسين التعاون بين اليونسكو والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية والعناصر المالية والإدارية ذات الصلة،
- ٤ - وإن يشجعه التقدم المحرز في تحديد البنية والآلية اللتين يمكن اعتمادهما لمبادرة عالمية لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية،
- ٥ - يطلب من المديرية العامة أن تقدم اقتراحاً أشمل بشأن هذه المبادرة وبشأن إضفاء الطابع الرسمي على العلاقات مع الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية؛
- ٦ - ويقر أن يتناول الاقتراح مسائل من قبيل ما يلي:
- (أ) إجراء تحليل لا تترتب عليه أي آثار مالية إضافية بالنسبة إلى اليونسكو، يحدد بصورة واضحة الجهود التي ينبغي بذلها من أجل تأمين التمويل الخارجي اللازم من الشركاء لمواصلة بناء القدرات والقيام بأنشطة إضافية في إطار الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية؛
- (ب) استعراض العمل الذي تقوم به اليونسكو في مجال الحدائق الجيولوجية من أجل تحديد المجالات المحتملة لازدواج المهام وتحقيق القيمة المضافة وسبل تحسين الممارسات المتبعة حالياً من خلال مبادرة عالمية لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية؛
- (ج) تحديد الآليات الكفيلة بتعزيز دور اليونسكو على صعيد الإشراف والحفاظ على الرقابة الصارمة المفروضة حالياً لتأمين الجودة؛
- (د) تقديم المبادئ التوجيهية الممكنة لتشغيل الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية إلى المجلس التنفيذي ليقوم باستعراضها وإقرارها سعياً منه إلى ضمان أعلى مستوى من معايير الاختيار وإتاحة التوازن الجغرافي العادل؛
- ٧ - ويدعو المديرية العامة إلى استعراض الآثار المترتبة على قبول المواقع التي سبق تعيينها وفقاً للمعايير المعمول بها في إطار الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية، وإلى اقتراح أي تعديلات قد ترى أنها ضرورية؛
- ٨ - ويطلب من المديرية العامة أن تقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته الحادية والتسعين بعد المائة تقريراً عن التقدم المحرز في هذا الصدد.

الملحق

جدول يقارن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على الخيارات المختلفة فيما يخص العلاقات بين اليونسكو والحدائق الجيولوجية والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية

الخيارات	النماذج المتاحة داخل اليونسكو	التكاليف الإضافية بالنسبة للمنظمة	دور الدول الأعضاء في اليونسكو	إدارة الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية	التأثير على اليونسكو	الفائدة التي تعود على الحدائق الجيولوجية والسكان المحليين	الإمكانيات التمويلية	الوفاء بأولويات اليونسكو
الخيارات								
١ - الوضع الحالي بدون تغيير: تقديم الدعم إلى الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية في حالات خاصة	لا يوجد	لا تتجاوز التكاليف الراهنة في إطار البرنامج العادي والبالغة ٢٥ ٠٠٠ دولار، وتكاليف ثلاثة موظفين غير متفرغين بدرجة م ٣وم ٤ع وخ ٤٤	تقديم طلب للحصول على دعم اليونسكو في حالات خاصة	بدون تغيير	تدني دور اليونسكو، ضعف الدعم المقدم إلى الحدائق الجيولوجية، إثارة اللبس داخل الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية ولدى عامة الجمهور وفي الدول الأعضاء	منخفضة	منخفضة	غير كاف
٢ - مبادرة دولية لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية	مبادرة تعليم علوم الأرض	لا تتجاوز التكاليف الراهنة في إطار البرنامج العادي والبالغة ٢٥ ٠٠٠ دولار، وتكاليف ثلاثة موظفين غير متفرغين بدرجة م ٣وم ٤ع وخ ٤٤	تتم الموافقة على الترشيحات إلى الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية عن طريق لجان وطنية اختيارية	تغيير طفيف ولكنه يؤدي إلى تعزيز دور الدول الأعضاء ^(١)	تأثير إيجابي كبير لليونسكو في الدول الأعضاء	قوية	قوية	نعم
٣ - برنامج دولي لليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية	البرنامج الدولي للعلوم الجيولوجية، البرنامج الدولي للعلوم الأساسية، برنامج إدارة التحولات الاجتماعية	تكاليف إضافية كبيرة: ٢٥ ٠٠٠ دولار في إطار البرنامج العادي وتكاليف ثلاثة موظفين غير متفرغين بدرجة م ٣وم ٤ع، زائد تكاليف الاجتماعات النظامية	تتم الموافقة على الترشيحات إلى الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية عن طريق لجان وطنية اختيارية	تغيير كبير يؤدي إلى تعزيز دور الدول الأعضاء ولكن ثمة حاجة إلى عقد اجتماعات نظامية ^(١)	تعزيز دور الحدائق الجيولوجية في اليونسكو إلى حد كبير علماً بأنه سيتعين تمويل وإدارة برنامج دولي إضافي	قوية	قوية	نعم
٤ - برنامج دولي حكومي بشأن الحدائق الجيولوجية	برنامج الإنسان والمحيط الحيوي، البرنامج الهيدرولوجي الدولي، برنامج إدارة التحولات الاجتماعية	تكاليف إضافية كبيرة: ٢٥ ٠٠٠ دولار في إطار البرنامج العادي وتكاليف ثلاثة موظفين غير متفرغين بدرجة م ٣وم ٤ع، زائد تكاليف الاجتماعات النظامية	يعهد بترشيح الحدائق الجيولوجية الجديدة إلى مجلس تنسيقي دولي حكومي وإلى اللجان الوطنية	تغيير كبير يؤدي إلى إزالة البنية الحالية والاستعاضة عنها بمجلس دولي حكومي ^(١)	تعزيز دور الحدائق الجيولوجية في اليونسكو إلى حد كبير علماً بأنه سيتعين تمويل وإدارة برنامج دولي إضافي	قوية	قوية	نعم

طبعت هذه الوثيقة على ورق معاد تصنيده

(١) ينبغي أن يقترن ذلك بضمانات قانونية للحد من مسؤوليات اليونسكو القانونية قدر الإمكان وإشعارات ملائمة إلى عامة الجمهور مفادها أن اليونسكو غير مسؤولة عن إدارة الحدائق الجيولوجية.



١٩٠ م ت/٥ الجزء الثاني

باريس، ٢٧/٨/٢٠١٢

الأصل: إنجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها
المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الثاني

تقرير دوري عن عمليات التقييم التي يضطلع بها مرفق الإشراف الداخلي

الملخص

يجمع هذا التقرير بين وثيقتين كانتا تقدمان منفصلتين في السابق. فهو يحتوي على ملخص لعمليات التقييم التي أنجزها مؤخراً مرفق الإشراف الداخلي، وعلى ملخص لعمليات الاستعراض التي أجراها مرفق الإشراف الداخلي لأعمال المكاتب الميدانية (والتي كانت تقدم سابقاً في تقرير عن الهيئات اللامركزية). ونزولاً عند طلب المجلس التنفيذي، يحتوي هذا التقرير أيضاً على ملخص لأهم توصيات عمليات التقييم.

ووفقاً للقرار ١٨٦ م ت/٦ (سادساً)، يحتوي الجزء الأول على تقرير موجز عن عمليات التقييم التي استكملت مؤخراً، بما في ذلك تقييم برنامج اليونسكو بشأن الأولوية لأفريقيا؛ ويحتوي الجزء الثاني على مستجدات عمليات التقييم الجارية.

وعملاً بالقرارين ٣٥ م/٨٢ (ثانياً) و١٨٢ م ت/٦ (الملحق)، يحتوي الجزء الثالث على تقرير مرحلي عن عمليات استعراض أعمال المكاتب الميدانية.

وأخيراً يتضمن الجزء الرابع، وفقاً للفقرة ١١ من القرار ١٨٩ م ت/١٦، عدداً من توصيات التقييم العالية التأثير. ويرمي هذا الملخص أيضاً إلى المضي قدماً نحو تنفيذ القرار ١٨٩ م ت/٤ المطلوب فيه معلومات عن حالة تنفيذ توصيات مرفق الإشراف الداخلي تعزيزاً للرصد وإعداد التقارير.

ولا يتضمن هذا التقرير ملخصاً كاملاً للمراجعات (في مقابل نتائج التقييم) التي قدمت تقارير عنها إلى المجلس التنفيذي في دورته الربيعية.

ولا تترتب على هذه الوثيقة آثار إضافية مالية أو إدارية تمس السياسات العامة.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٢٦.

المقدمة

١ - طلب المجلس التنفيذي في دورته السادسة والثمانين بعد المائة أن تواصل المديرية العامة تقديم تقارير دورية عن عمليات التقييم المستكملة (القرار ١٨٦ م/ت/٦ (سادساً)). ويعرض مرفق الإشراف الداخلي في الجزء الأول من هذا التقرير عرضاً إجمالياً لعمليات التقييم المستكملة، ويشمل ذلك ما يلي: (١) تقييم برنامج الأولوية لأفريقيا؛ (٢) واستعراض اللجنة الفرعية للبحر الكاريبي والمناطق المتاخمة له، التابعة للجنة اليونسكو الدولية الحكومية لعلوم المحيطات. ويتضمن هذا التقرير أيضاً مستجدات استعراض معاهد/مراكز الفئة ٢. ويعرض الجزء الثاني حالة عمليات التقييم الجارية، بما في ذلك تقييم معاهد/مراكز اليونسكو من الفئة ١ المعنية بالتربية وتقييم المرحلة التجريبية للصندوق الدولي للتنوع الثقافي. وترد في الجزء الثالث مستجدات نتائج عمليات التقييم والمراجعة التي أجراها مرفق الإشراف الداخلي لمكاتب اليونسكو الميدانية (عملاً بالقرار ٣٥ م/٨٢ (ثانياً) والقرار ١٨٢ م/ت/٦ (الفقرة ١٠ من الملحق)). وأخيراً وعقب صدور قرار جديد (الفقرة ١١ من القرار ١٨٩ م/ت/١٦)، يرد في الجزء الرابع ملخص عن حالة تنفيذ توصيات التقييم العالية التأثير.

الجزء الأول - عمليات التقييم المستكملة

الأولوية لأفريقيا^(١)

٢ - في عام ١٩٨٩ وضعت اليونسكو "برنامج الأولوية لأفريقيا" وبذلك أبدت التزامها بمرافقة أفريقيا على درب التنمية، وسارت على خطى المجتمع الدولي الأوسع نطاقاً في ما قدمه من تعهدات في هذا الصدد. ومنذ ذلك الحين استندت أعمال اليونسكو في أفريقيا إلى عدة أطر سياسية ومؤسسية، وهذا ما أدى إلى إضفاء الطابع الرسمي على برنامج "الأولوية لأفريقيا" أولوية من أولويتي المنظمة العامتين في الاستراتيجية المتوسطة الأجل ٤/م/٣٤. ولم يخضع إطار الأولوية حتى الآن لأي تقييم رسمي. وقد طلب المجلس التنفيذي إجراء تقييم لبرنامج الأولوية لأفريقيا عقب التقييم الخارجي المستقل لليونسكو.

٣ - ويغطي التقييم التقدم المحرز في تنفيذ برامج اليونسكو المتعلقة ببرنامج الأولوية لأفريقيا، فضلاً عن مشاركة مختلف آليات التعاون المخصصة لتنسيق برنامج الأولوية هذا وتنفيذه ورصده. ويرمي التقييم أيضاً إلى تسليط الضوء على الدروس المستفادة من إنجازات الماضي وتحدياته، وإلى إرشاد الاستراتيجية التنفيذية المقبلة لدعم تنفيذ برنامج الأولوية لأفريقيا.

(١) في وقت إعداد هذه الوثيقة كان التقييم قيد الصياغة، وكان من المزمع عقد اجتماع إعلامي للدول الأعضاء في ٢٦ تموز/يوليو ٢٠١٢.

الخلاصة العامة

على الرغم من العلامات العديدة التي تدل على النمو الاقتصادي الإيجابي في أفريقيا، فلا تزال هذه المنطقة متأخرة عن الركب في تحقيق أهداف التعليم للجميع والأهداف الإنمائية للألفية، وهذا ما يبرر مواصلة إيلاء الأولوية لتوجيه أعمال اليونسكو ومواردها وقدراتها إلى هذه المنطقة. وتوصل التقييم إلى أن المنظمة قامت بتدخلات ناجحة في جميع القطاعات، خلال عشرين عاماً من إيلاء اليونسكو الأولوية لأفريقيا، وأن دور إدارة أفريقيا تعزز مع مرور الوقت. وبالرغم من هذه العناصر الواعدة، ثمة نتيجة ثابتة في التقييم وهي أن هناك اختلافاً في الآراء على ما يُقصد ببرامج الأولوية لأفريقيا على وجه التحديد وعلى كيفية تنفيذه. ومع أن نسبة الموارد المالية والبشرية المخصصة لأفريقيا في إطار البرنامج العادي قد زادت وأضحت الآن النسبة العليا من بين جميع المناطق، فلا بد من تعزيز القدرات المخصصة لأفريقيا لتحقيق أثر كبير.

النتائج

ترد أدناه بعض أهم نتائج عمليات التقييم:^(٢)

٤ - على الرغم من مرور عقدين على وجود برنامج الأولوية لأفريقيا، يختلف فهم الأطراف المعنية الرئيسية لما يُقصد بهذا البرنامج على وجه التحديد، ولا توجد مجموعة واضحة من الأهداف ولا توجد خطة تنفيذية لتحقيق النتائج. فضلاً عن ذلك فإن المساءلة على تحقيق النتائج وعلى اضطلاع كل هيئة من هيئات المنظمة بدورها (مثل القطاعات والمكاتب الميدانية والبرامج المشتركة وإدارة أفريقيا) ليست واضحة دائماً وقد يحدث تداخل فيها في بعض الحالات.

٥ - وقد زادت الموارد المخصصة لأفريقيا خلال فترة الاستراتيجية المتوسطة الأجل ٢٠٠٨/م٤ (ما بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٢)، واستفادت المنطقة من أعلى نسبة مخصصة من الموارد البشرية والمالية مقارنة بسائر المناطق. ومع ذلك لا يزال من الضروري تعزيز القدرات في أفريقيا لتحقيق أثر كبير فيها. وعلى الرغم من زيادة ميزانية الموظفين زيادة ملحوظة في البرنامج والميزانية المعتمدين ٢٠١٢/م٥، لم يزد بعد كثيراً العدد الفعلي للوظائف الخاصة بأفريقيا. وحتى الآن جرى الكثير من تنقلات الموظفين في داخل المنطقة ولكن ليس من المقر الرئيسي ولا من سائر المناطق إلى أفريقيا.

٦ - وتبرز المبادرات الأخيرة الناجحة لجمع الأموال إمكانية إقامة شراكات للتمويل من خارج الميزانية يمكن لليونسكو أن تعززها "في المنطقة وبجهود المنطقة ومن أجل المنطقة". وعلى الرغم من هذه الأمثلة المهمة، فإن الأموال التي جمعت بالفعل لفائدة المنطقة لا يمكن أن تعزى على وجه التحديد إلى هيئة أو آلية تنظيمية معينة.

(٢) تُعرض مجموعة نتائج التقييم وتوصياته الكاملة في التقرير المتاح على [موقع مرفق الإشراف الداخلي](#).

٧ - ولا تزال أفريقيا منطقة تتسم بمعدل تنفيذ منخفض فيما يخص الموارد الخارجة عن الميزانية. فهي تأتي في المركز الثاني بين المناطق التي تستفيد من موارد خارجة عن الميزانية، إذ إنها تحصل على نسبة ١٤ في المائة من إجمالي هذه الموارد. وبعض التحديات التي تواجهها اليونسكو بانتظام في جميع المناطق تزيد إلحاحاً في منطقة أفريقيا (قدرة محدودة للموظفين الميدانيين ونقص في الموظفين المؤهلين لإدارة المشاريع). ومع أن الممارسات الجيدة توصي بأن تتم إدارة البرامج على المستوى المحلي (من تصميم البرامج إلى تنفيذها ورصدها)، ففي أغلب الأحيان يبقى اتخاذ القرارات والسلطة الإدارية محصورين في المقر فيما يخص العديد من برامج اليونسكو المنفذة في أفريقيا.

٨ - وكانت القيمة المضافة للإطار المؤسسي الموضوع لتنسيق برنامج الأولوية لأفريقيا وقيادته محدودة. وقد عززت إدارة أفريقيا وأخذت تضطلع بدور هام خاصة في تعزيز التركيز الاستراتيجي لليونسكو في المنطقة عن طريق زيادة التعاون بين اليونسكو والاتحاد الأفريقي والجماعات الاقتصادية الإقليمية على سبيل المثال. وفي الوقت ذاته لا تملك الإدارة القدرات اللازمة للاضطلاع بالمهام البرنامجية المتوقعة منها. وفضلاً عن ذلك قد يؤدي التوجه إلى إسناد بعض المهام البرنامجية الخاصة بأفريقيا إلى إدارة أفريقيا إلى انعدام الفعالية أو ازدواج المهام، كما أن الأدوار والمسؤوليات تحتاج إلى توضيح. ناهيك عن أن البرنامج المشترك بين القطاعات المعني بالأولوية لأفريقيا، والموجود منذ عام ٢٠٠٨، لم يكن فعالاً جداً في الماضي في تصميم وإدارة البرامج المشتركة بين القطاعات تحقيقاً لفائدة المنطقة. وقد لوحظ إحراز بعض التقدم في هذا الصدد في الآونة الأخيرة.

٩ - ويعد مكتب اليونسكو في أديس أبابا ضرورياً للعمل عن كثب مع الاتحاد الأفريقي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا. ولكن، نظراً إلى النقص الحالي في القدرات من حيث الموظفين، لم يتمكن مكتب أديس أبابا بعد من الاضطلاع بكامل مهمته التنسيقية. وفي حالات معينة، تضطلع إدارة أفريقيا حالياً بهذه المهمة.

التوصيات

١٠ - استناداً إلى نتائج التقييم وبمراعاة القيود الراهنة المفروضة على الميزانية والإصلاح الميداني المقبل في أفريقيا، يوصي التقييم باتخاذ إجراءات في المواضيع الرئيسية التالية:

١ - تعزيز القدرات في المنطقة: سيلزم زيادة القدرات من خلال تحقيق اللامركزية في الوظائف، وذلك بعدة وسائل منها تنفيذ سياسة اليونسكو العامة فيما يخص حراك الموظفين.

٢ - توضيح الأدوار والمسؤوليات: ينبغي توضيح الأدوار والمسؤوليات في المنظمة فيما يتعلق بتنسيق البرامج والأنشطة ورصدها في منطقة أفريقيا، وإعداد التقارير عن النتائج والتنسيق مع الدول الأعضاء والمنظمات الدولية.

٣ - زيادة الموارد المخصصة للمنطقة، بعدة وسائل منها حشد التمويل من خارج الميزانية.

٤ - تعزيز التركيز الاستراتيجي في المنطقة: لا بد أن يشمل التنفيذ تحديد الأولويات الإقليمية وإدراجها في وثيقة الاستراتيجية ٣٧/م٤ وفي خطط العمل الخاصة بالوثيقة ٣٧/م٥، بما في ذلك

التنسيق مع الاتحاد الأفريقي، والشراكة الجديدة لتنمية أفريقيا، والجماعات الاقتصادية الإقليمية، وأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والتعاون مع الأمم المتحدة. وينبغي تحديد الميزات النسبية لدور المنظمة في المنطقة فضلاً عن الأولويات الإقليمية.

٥ - تحسين معدل تنفيذ المشاريع الممولة من خارج الميزانية.

٦ - وضع رؤية وخطة تنفيذية لمنطقة أفريقيا: ينبغي تحديد الأهداف والغايات والأدوار والمسؤوليات والأساليب والمرامي العامة لأعمال اليونسكو في المنطقة.

١١- استجابة الإدارة: تؤيد المديرية العامة بشدة أعمال المنظمة في أفريقيا باعتبارها من الأولويات، وهي ملتزمة التزاماً كبيراً بهذه الأولوية العامة. ويجري في الوقت الراهن اتخاذ عدد من المبادرات لتعزيز دور المنظمة في أفريقيا. وستستهل سياسة اللامركزية في أفريقيا لتستكمل بحلول عام ٢٠١٣. وفي إطار هذه المبادرة ستحظى أفريقيا بالمزيد من القدرات من حيث الموظفين في إطار هيكل إقليمي متعدد القطاعات. ويجري توضيح تسلسل التبعية الإدارية ويجري بذل الجهود لتعزيز استراتيجيتنا في مجال الشراكة. وقد عُزز دور إدارة أفريقيا فيما يخص تنسيق البرامج التي تتناول احتياجات إنمائية معينة في أفريقيا ورصدها ومناصرتها وتعزيزها (المرجع: مذكرة المديرية العامة DG/Note/11/22 الصادرة بتاريخ ٢١ حزيران/يونيو ٢٠١١). ومن المتوقع أن تسفر هذه الأنشطة عن نتائج مهمة، وذلك بفضل عدة أمور منها الدعم الذي تقدمه الدول الأعضاء.

معاهد/مراكز الفئة ٢

١٢- تشكل المعاهد والمراكز التي تعمل تحت رعاية اليونسكو (معاهد الفئة ٢) جزءاً مهماً من شبكة اليونسكو. وخلصت مراجعة وتقييم مشتركين أجراهما مرفق الإشراف الداخلي لإطار إدارة معاهد الفئة ٢ إلى أن هذه المؤسسات تساهم في تحقيق أهداف اليونسكو وتمثل نموذجاً مهماً للشراكة. ويحتوي إطار الفئة ٢، الذي اعتمده المؤتمر العام في دورته الخامسة والثلاثين، على مبادئ واضحة وبنّاءة للمشاركة. ومع ذلك يتعين تطبيق هذه المبادئ بمزيد من الفعالية في عدد من الجوانب. وثمة تحسينات يجري إدخالها، وخاصة عقب إنشاء لجنة للاستعراض مؤخرًا، وذلك من أجل ما يلي:

- تحسين فرز الاقتراحات ودراسات الجدوى؛
- وتزويد القطاعات بمنبر للتعلّم وتبادل الخبرات؛
- وتنسيق عملية التجديد، بما في ذلك استعراض أولويات برامج اليونسكو وأنشطتها لضمان استمرار جدوى جميع معاهد ومراكز الفئة ٢.

وتركزت بعض الاستنتاجات المعينة لاستعراض مرفق الإشراف الداخلي، وهي في مراحل مختلفة من التنفيذ، على ما يلي: (١) وضع الاستراتيجيات القطاعية في صيغتها النهائية، (٢) والمشاركة والرصد وإعداد التقارير بمزيد من الفعالية، (٣) وإضفاء الطابع الرسمي على منهجية التجديد وعمليات الاستعراض وترتيبات دراسات الجدوى، (٤) وضمان الإشراف المستقل في المراكز.

استعراض أمانة اللجنة الفرعية للبحر الكاريبي والمناطق المتاخمة له، التابعة للجنة اليونسكو الدولية الحكومية لعلوم المحيطات

١٣- نزولاً عند طلب أمانة اللجنة الدولية الحكومية لعلوم المحيطات في المقر، أجرى مرفق الإشراف الداخلي استعراضاً لأمانة اللجنة الفرعية للبحر الكاريبي والمناطق المتاخمة له، التابعة للجنة اليونسكو الدولية الحكومية لعلوم المحيطات (بما في ذلك زيارات لكنغستون وكارتاخينا). وأوضح الاستعراض افتقار الأمانة إلى الموظفين التقنيين باعتبار ذلك قيماً رئيسياً يقوض فعالية واستدامة سير أعمالها. ومن ضمن التوصيات المهمة للاستعراض أن تمنح أمانة اللجنة فترة تجريبية مدتها سنتان لكي تثبت تحسناً أدائها وفعاليتها ولكي تضع أسساً قوية لاستدامة تمويل عملياتها في المنطقة، بوسائل منها مساعي حشد التمويل. وعقب انتهاء هذه الفترة التجريبية، سيحدد مستقبل الأمانة على أساس إنجازاتها التي تقاس بمجموعة من معايير الأداء والفعالية والأهداف المتعلقة بها.

الجزء الثاني – عمليات التقييم الجارية

تقييم معاهد/مراكز اليونسكو من الفئة ١ المعنية بالتربية

١٤- يفي هذا الاستعراض بالتزام قطع خلال الدورة السادسة والثلاثين للمؤتمر العام بإجراء تقييم داخلي لجميع معاهد الفئة ١ التابعة لقطاع التربية لضمان أنها تساهم مساهمة متكاملة في برنامج اليونسكو الخاص بالتربية مع الحفاظ على الاستقلالية في عملها (الفقرة ٧ من الوثيقة ١٨/م٣٦ ضميمية). وقد استهل قطاع التربية عملية للتفكير الاستراتيجي في دور معاهد الفئة ١ في إطار المهام العامة لقطاع التربية ومن المزمع أن تساهم نتائج الاستعراض الحالي في هذه العملية.

١٥- ويتابع هذا الاستعراض تنفيذ توصيات التقييم السابق لهذه المعاهد الذي أجري منذ ست سنوات، وهو يساعد على تحديد طاقات معاهد الفئة ١ باعتبارها جهات مساهمة رئيسية في أداة مهام اليونسكو في مجال التربية. ويجري وضع اللمسات الأخيرة على عملية جمع البيانات الخاصة بالمعاهد الستة (معهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية، باريس؛ ومكتب التربية الدولي لليونسكو، جنيف؛ ومعهد اليونسكو للتعليم مدى الحياة، هامبورغ؛ ومعهد اليونسكو الدولي للتعليم العالي في أمريكا اللاتينية والكاريبي، كراكاس؛ ومعهد اليونسكو لتكنولوجيا المعلومات في مجال التربية، موسكو؛ ومعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا، أديس أبابا). ومن المزمع جمع بيانات إضافية في بداية عام ٢٠١٣ عن معهد المهاتما غاندي للتربية من أجل السلام والتنمية المستدامة المنشأ حديثاً في الهند، وستساهم هذه البيانات أيضاً في تلك العملية.

١٦- ولا يزال الاستعراض جارياً لكن النتائج الأولية تبين أن الأطراف المعنية الخارجية تقدر معاهد التربية من الفئة ١ تقديراً جيداً لمهامها المتخصصة التي لا تزال ذات جدوى عالية في النقاش الخاص بمرحلة ما بعد الأهداف الإنمائية للألفية. ويعد الاستقلال الوظيفي للمعاهد أحد أصولها الرئيسية التي تزودها بالقدرة على الاستجابة والمرونة في أداء مهامها. ومع ذلك تواجه هذه المعاهد أيضاً تحديات بدرجات مختلفة.

١٧- وفي ضوء تزايد القيود المفروضة على ميزانية المنظمة، تمثل استدامة التمويل مصدر قلق بالغ لدى معظم المعاهد. ويشمل ذلك جوانب مثل حشد الأموال من موارد خارجة عن الميزانية وإيجاد التوازن السليم بين التمويل الأساسي والموارد الخارجة عن الميزانية، والحصول على مستوى حاسم من دعم البلدان المضيفة. ويرتبط أحد التحديات الأخرى المتكررة بضمان القدر الضروري من الخبرة في مجالات مهام المعاهد المتخصصة والحفاظ على هذه الخبرة الضرورية. وتختلف القدرات التشغيلية للمعاهد الستة اختلافاً كبيراً. وسيسعى الاستعراض أيضاً إلى تحديد الممارسات الجيدة فيما يخص إدارة المعاهد وترتيبات المساءلة فيها، وكذلك تحديد ممارسات الإدارة القائمة على النتائج. وأخيراً سيسعى الاستعراض إلى تحديد الفرص المتاحة لتحسين نوعية التفاعل والتكامل مع المقر وسائر كيانات أسرة اليونسكو.

١٨- وستقدم نتائج الاستعراض وتوصياته، مشفوعة برد قطاع التربية، إلى الهيئات الإدارية لكل معهد من المعاهد في نهاية عام ٢٠١٢ وبداية عام ٢٠١٣. وستعرض نتائج الاستعراض وتوصياته الرئيسية على المجلس التنفيذي في دورته الحادية والتسعين بعد المائة في ربيع عام ٢٠١٣. وستنشر على موقع مرفق الإشراف الداخلي تقارير موجزة فيها تفاصيل عن كل معهد، فضلاً عن التقرير الجامع.

استعراض المرحلة التجريبية للصندوق الدولي للتنوع الثقافي

١٩- أنشئ الصندوق الدولي للتنوع الثقافي بموجب المادة ١٨ من اتفاقية حماية وتعزيز تنوع أشكال التعبير الثقافي المعتمدة في عام ٢٠٠٥ (المشار إليها فيما يلي باسم "الاتفاقية") بوصفه آلية متاحة للأطراف لتقديم الدعم المالي للمشاريع والبرامج الرامية إلى تعزيز ظهور قطاعات ثقافية دينامية في البلدان النامية وأقل البلدان نمواً الأطراف في الاتفاقية. وتحدد اللجنة الدولية الحكومية التابعة للاتفاقية استخدام موارد هذا الصندوق على أساس المبادئ التوجيهية الخاصة باستخدام موارد الصندوق الدولي للتنوع الثقافي (المشار إليها فيما يلي بعبارة "المبادئ التوجيهية") التي وافق عليها مؤتمر الأطراف في دورته العادية الثانية في حزيران/يونيو ٢٠٠٩.

٢٠- وتبين المبادئ التوجيهية أهداف الصندوق ومجالات أنشطته، وتحدد المستفيدين منه وإجراءات تقديم طلبات التمويل وإجراءات اختيارها والموافقة عليها. كما أن المبادئ التوجيهية تنص على إجراء تقييم لآليات إدارة الصندوق قبل انتهاء المرحلة التجريبية بستة أشهر، وهي مرحلة تبلغ مدتها الكاملة ٣٦ شهراً. وقد وافقت اللجنة الدولية الحكومية في دورتها العادية الخامسة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (القرار 7.IGC.5) على اختصاصات استعراض المرحلة التجريبية.

٢١- ويسعى الاستعراض، الذي يتضمن عنصري التقييم والمراجعة، إلى تحديد مدى (١) نجاح أحكام المبادئ التوجيهية الحالية والمعايير الإضافية التي اعتمدها اللجنة في تحقيق الأهداف البرنامجية للاتفاقية، وتحقيق نتائج ملموسة ومستدامة، ونجاحها في إضفاء الوضوح على إدارة المرحلة التجريبية والتأثير فيها؛ (٢) ونجاح آليات الإدارة التي وضعتها الأمانة في ضمان التنفيذ الفعال للسنتين الأوليين من المرحلة التجريبية ودعم تحقيق منجزات المشروع. ويشمل هذا الجزء استعراضاً لعملية تقديم المشاريع واختيارها والموافقة عليها، وفعالية المشاريع الممولة، والمساءلة والاستدامة الماليتين وغير ذلك من المسائل. وستعرض النتائج على اللجنة الدولية الحكومية التابعة للاتفاقية في دورتها العادية السادسة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

٢٢- وستتيح هذه العملية دروساً تُستفاد وتوصيات تُستخدم لتحديد التوجه المقبل للصندوق، وستقدم مدخلات للتقييم المقبل لأنشطة اليونسكو التقنية التي يضطلع بها قطاع الثقافة والتي ستنظر في عدد من الاتفاقيات الثقافية، بما في ذلك اتفاقية عام ٢٠٠٥ بشأن حماية وتعزيز تنوع أشكال التعبير الثقافي.

الجزء الثالث - عمليات التقييم والمراجعة لبنية وشبكة مكاتب اليونسكو

مقدمة

٢٣- إن أحد معايير تنفيذ الإصلاح اللامركزي في اليونسكو هو أن تخضع الكيانات الميدانية إلى عمليات تقييم منتظمة (القرار ٨٢/م٣٥ (ثانياً)). ويجري مرفق الإشراف الداخلي عمليات التقييم والمراجعة هذه لتلك الكيانات ويقدم تقارير كل سنتين إلى المجلس التنفيذي عن أنشطة الهيئات اللامركزية والنتائج التي تحققها. واحتوى التقرير السابق (الوثيقة ١٨٥ م/ت/٦ الجزء الخامس) على المسائل النظامية التي تؤثر في طريقة هيكله مكاتب اليونسكو الميدانية وتسيير شؤونها.

٢٤- وخلال فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١ والنصف الأول من عام ٢٠١٢، أجرى مرفق الإشراف الداخلي إحدى وعشرين مراجعة وتقييماً للمكاتب الميدانية وخلص مجدداً إلى أن العديد من المكاتب تواجه مشكلات متشابهة. ويلخص الجدول التالي الوضع الراهن مقارنة بالتحديات المحددة ويقدم مستجدات التقدم المحرز في فترة ما بعد صدور التقرير السابق فيما يتعلق بهذه القضايا النظامية.

إحراز بعض التقدم ولكن التحديات لا تزال مطروحة

التحدي	حالة التنفيذ
١ - وضع وتطبيق معايير لإنشاء المكاتب الميدانية والحفاظ عليها	قام مكتب التنسيق الميداني بتجديد وإعداد سياسة الإصلاح الميداني بما فيها المعايير الأساسية المنقحة لتنفيذ اللامركزية تنفيذاً عقلانياً (الوثيقة ٢٧/م/٣٦). ولا يزال يجب البت في التنفيذ الملموس في بعض الحالات.
٢ - المساهمة في وضع السياسات	يجري التفكير في عدد من المكاتب الميدانية في كيفية المضي قدماً بهذه المسألة. وأعدت وثائق اليونسكو للبرمجة القطرية في العديد من المكاتب، وهي ضرورية للتركيز على النشاط الخاص بإسداء المشورة بشأن السياسات.
٣ - رفع مستوى الخبرات لدى الموظفين الدوليين والارتقاء برتبهم	أحرز بعض التقدم في هذا المجال وطراً بعض التحسن على النوعية وعلى الارتقاء بالرتب في هذا المجال. وقد يؤثر الوضع المالي الراهن وتجميد العديد من الوظائف في هذه المساعي. وقد يساعد وضع نموذج تعاقدى جديد للتعيينات الخاصة بالمشاريع على تحسين الخبرات في المشاريع الممولة من خارج الميزانية.
٤ - التكيف مع الإصلاحات في الأمم المتحدة	أحرز تقدم كبير في هذا المجال، نظراً إلى أن معظم المكاتب الميدانية تشارك بفاعلية في الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة وفي عمليات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفي مبادرات توحيد الأداء.
٥ - وضع استراتيجيات لحشد الموارد	بخلاف عدد من الاستثناءات الملحوظة، أحرز تقدم محدود في هذا الصدد. وتستخدم وثائق اليونسكو للبرمجة القطرية كأدوات لحشد الموارد في بعض البلدان. وقد اتخذت بعض البرامج أيضاً مبادرات لوضع استراتيجيات لحشد الموارد. ولعل تحسين التوجيهات وتوضيح صياغة التوقعات لحشد الموارد يساعدان في هذا الصدد.
٦ - إبلاغ النتائج	مع أن من الممكن إحراز المزيد من التقدم، لوحظ تحسن كبير في الامتثال لنظام المعلومات عن الاستراتيجيات والمهام وتقييم النتائج الذي يدعم الوثيقتين م ت/٤ و م/٣.
٧ - وضع استراتيجيات للخروج	يمكن ملاحظة بعض التقدم في المشاريع الممولة من خارج الميزانية. وفضلاً عن ذلك توجد علامات على تحديد الأولويات على مستوى السياسة العامة وفي تخصيص الأموال لخطط العمل في الوثيقة ٥/م/٣٦، الراهنة وجرت أيضاً بالتدرج عملية إزالة الشوائب من بعض مجالات البرنامج المعينة.
٨ - توضيح تسلسل التبعية الإدارية	يمثل تسلسل التبعية الإدارية تحديات جارية أمام تنفيذ الإصلاح الجديد للمكاتب الميدانية. وتم توضيح تسلسل التبعية الإدارية في مكاتب الاتصال لتحسين الفعالية والمساءلة.
٩ - تحسين إدارة الموارد البشرية	أحرز بعض التقدم، في هذا الصدد لأن خارطة الطريق تحت على نقل نسبة أكبر من الموارد البشرية إلى الميدان. ومع ذلك فإن الوضع المالي الراهن وما ترتب عليه من تجميد للوظائف الشاغرة يفرضان تحديات إضافية في هذا الشأن.
١٠ - تحسين الرصد المحدد الغرض وممارسات الإدارة القائمة على النتائج	أحرز تقدم في هذا الصدد لأن عمليات التقييم الذاتي التي تجريها المكاتب الميدانية ترفع مستوى وعي هذه المكاتب بمسؤولياتها. كما أن المكاتب الميدانية أصبحت مجهزة بالبرمجيات والمنتجات النظامية (SAP) وبرنامج إدارة المواد ومنبر شيربوينت (Sharepoint)، وهذا ما ساعد على تعزيز الضوابط. ويجري أيضاً تزويد الجهات المانحة بتقارير عن المشاريع الممولة من خارج الميزانية. وزاد أيضاً الامتثال لنظام المعلومات عن الاستراتيجيات والمهام وتقييم النتائج.

الجزء الرابع – توصيات مرفق الإشراف الداخلي التي تؤثر في سياسات اليونسكو واستراتيجياتها

٢٥- عملاً بالفقرة ١١ من القرار ١٨٩ م/ت/١٦، يرد في الملحق ألف لهذا التقرير عدد التوصيات التي لا تزال قيد التنفيذ والتوصيات العالية التأثير التي أفضت إليها عمليات التقييم سابقة. ومنذ عام ٢٠٠٩ أسفرت عمليات التقييم التي اضطلع بها مرفق الإشراف الداخلي ١٥٣ توصية لا تزال ٤٥ توصية منها قيد التنفيذ.

القرار المقترح

٢٦- قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار، عند الاقتضاء، يصاغ نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرارات ١٨٦ م/ت/٦ (سادساً)، و١٨٢ م/ت/٦ (الفقرة ١٠ من الملحق) و١٨٩ م/ت/١٦ (الفقرة ١١) و٣٥/م/٨٢ (ثانياً)؛

٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٠ م/ت/٥ الجزء الثاني؛

٣ - يرحب بعمليات التقييم المستكملة ويدعو المديرية العامة إلى تنفيذ التوصيات، فيما عدا التوصيات التي تستلزم قراراً من المجلس التنفيذي و/أو المؤتمر العام، وفي هذه الحالة تعرض المسألة المعنية على المجلس التنفيذي لينظر فيها.

الملحق - توصيات التقييم العالية التأثير غير المنفذة

الرقم	عنوان التقييم	الوحدة الرئيسية المسؤولة	التقرير المقدم إلى المجلس التنفيذي أو سنة نشره	مجموع التوصيات التي لا تزال قيد التنفيذ	التوصيات العالية التأثير الرئيسية التي لا تزال غير منفذة ^(١)	الإجراءات المتخذة حتى الآن
١	تسخير المعارف العلمية لصالح البيئة وإدارة الموارد الطبيعية (الهدف الاستراتيجي الثالث للبرنامج)	قطاع العلوم الطبيعية	١٨٢ م/ت/٢٤ (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩)	٣	لا توجد أية توصيات عالية التأثير تستلزم أن ينظر فيها المجلس التنفيذي	
٢	تعزيز السياسات وبناء القدرات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار (الهدف الاستراتيجي الرابع للبرنامج)	قطاع العلوم الطبيعية	١٨٤ م/ت/٦ (شباط/فبراير ٢٠١٠)	٢	إعداد رؤية استراتيجية واضحة عن تعزيز السياسات وبناء القدرات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار	أعد أول مشروع لوثيقة الرؤية لكنه سيعدل بحيث تشمل برامج جديدة تتعلق بالعلوم الأساسية. وستوضع هذه الوثيقة في صيغتها النهائية في سياق الربط بين العلوم والسياسات الذي أعلنته المديرية العامة في مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، الذي دعا فيه الأمين العام للأمم المتحدة اليونسكو إلى تولي قيادة تنفيذ تقرير الفريق المعني بالاستدامة العالمية ومبادرة أرض المستقبل اللذين أعلننا في ربيع عام ٢٠١٢.
٣	الإسهام في الاستعداد لمواجهة الكوارث وتخفيف آثارها (الهدف الاستراتيجي الخامس للبرنامج)	قطاع العلوم الطبيعية	١٨٥ م/ت/٦ (أيلول/سبتمبر ٢٠١٠)	٨	لا توجد أية توصيات عالية التأثير تستلزم أن ينظر فيها المجلس التنفيذي	

(١) التوصيات مختصرة، ويمكن الاطلاع على التوصيات الكاملة في تقارير التقييم المنشورة على موقع مرفق الإشراف الداخلي.

<p>أجرى مكتب بانكوك عمليات استعراض إقليمية ودون إقليمية لتأثير البرنامج واستدامة بعد إنشائه بعشر سنوات، ومن المزمع إجراء عمليات استعراض ماثلة في مناطق أخرى. (بحسب آخر تحديث مقدم في أيلول/سبتمبر ٢٠١١)</p>	<p>ينبغي لقطاع الثقافة أن ينظر في شروط الالتزام إزاء جائزة الامتياز في مجال الحرف اليدوية في سياق تمكين شركائه الوطنيين والإقليميين وبناء قدراتهم وتحقيق استدامتهم لكي يتمكنوا من منح الجوائز وإدارتها لفائدة الأطراف المعنية بها.</p>	<p>٢</p>	<p>١٨٦ م/ت/٦ (نيسان/أبريل ٢٠١١)</p>	<p>قطاع الثقافة</p>	<p>تعزيز إسهام الثقافة في التنمية المستدامة؛ وإبراز أهمية التبادل والحوار بين الثقافات في تحقيق التماسك الاجتماعي والمصالحة من أجل بناء ثقافة السلام (الهدفان الاستراتيجيان التاسع والعاشر للبرنامج)</p>	<p>٤</p>
<p>عملية الاستعراض جارية، بما في ذلك استبيان متاح على الإنترنت للأطراف المعنية، وستناقش النتائج في دورة المجلس التنفيذي في ربيع عام ٢٠١٣.</p>	<p>إعادة النظر في برنامج المعلومات للجميع وغاياته وأهدافه ومواءمته مع البرنامج العادي لقطاع العلوم الطبيعية ومتابعة مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات.</p>	<p>٤</p>	<p>١٨٥ م/ت/٦ (أيلول/سبتمبر ٢٠١٠)</p>	<p>قطاع الاتصال والمعلومات</p>	<p>زيادة فرص الانتفاع الشامل بالمعلومات والمعرفة وتشجيع وسائل الإعلام وبنى المعلومات التعددية والحرية والمستقلة (الهدفان الاستراتيجيان الثاني عشر والثالث عشر للبرنامج)</p>	<p>٥</p>
	<p>لا توجد أية توصيات عالية التأثير تستلزم أن ينظر فيها المجلس التنفيذي</p>	<p>٥</p>	<p>١٨٧ م/ت/٦ (أيلول/سبتمبر ٢٠١١)</p>	<p>قطاع العلوم الطبيعية</p>	<p>تقييم مركز عبد السلام الدولي للفيزياء النظرية</p>	<p>٦</p>
<p>ستقدم وثيقة عن صلاحيات فريق العمل هذا واختصاصاته إلى المجلس التنفيذي في دورته التسعين بعد المائة (الوثيقة ١٩٠ م/ت/٣٧)</p>	<p>وافق المجلس التنفيذي في دورته الماضية (آذار/مارس ٢٠١٢) على إنشاء فريق عمل ثلاثي مفتوح العضوية يتألف من ممثلين للوفود الدائمة، واللجان الوطنية والأمانة لمتابعة استعراض مرفق الإشراف الداخلي لتعاون أمانة اليونسكو مع اللجان الوطنية، وطلب أن تفضي المشاورات الإقليمية المقبلة مع الدول الأعضاء واللجان الوطنية إلى تقديم اقتراحات بشأن صلاحيات فريق العمل هذا واختصاصاته.</p>	<p>٦</p>	<p>القرار ١٨٩ م/ت/١٦ (آذار/مارس ٢٠١٢)</p>	<p>قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور</p>	<p>استعراض لتعاون أمانة اليونسكو مع اللجان الوطنية لليونسكو</p>	<p>٧</p>

٨	تقييم جوائز اليونسكو	قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور	١٨٦ م/ت/٦ (شباط/فبراير ٢٠١٢)	١	وضع استراتيجية جديدة للجوائز.	ستعرض استراتيجية منقحة للجوائز (الوثيقة ١٧/ت/١٩٠ م) على المجلس التنفيذي في دورته التسعين بعد المائة.
٩	مراجعة مكتبية لعمل قطاع الثقافة التابع لليونسكو في مجال الحوار بين الثقافات	قطاع الثقافة	١٨٩ م/ت/٦ (شباط/فبراير ٢٠١٢)	٩	إعادة النظر في مشروع طريق الرقيق وإعداد اقتراحات لجيل جديد من المبادرات بالاستناد إلى إنجازات مشروع طريق الرقيق. وإعادة النظر في خطة تنمية الثقافة العربية. واستكشاف خيارات تمويل المشروع ١: "المختارات".	أنشأ مساعد المدير العام لقطاع الثقافة فريق عمل خاص مشترك بين القطاعات في شباط/فبراير ٢٠١٢، وشارك في رئاسة هذا الفريق مساعد المدير العام لشؤون أفريقيا لاستعراض ما أحرز من تقدم حتى الآن واقتراح توجهات لمستقبل مشروع طريق الرقيق في سياق تخطيط الوثيقة ٣٧/م/٤ (٢٠١٤-٢٠٢١) والوثيقة ٣٧/م/٥، بما في ذلك استراتيجية لحشد التمويل. واللجنة العلمية الدولية ممثلة في هذا الفريق.
١٠	تعزيز عمليتي الرصد وإعداد التقارير القائمتين على النتائج، وخاصة الوثيقة ٣/م	مكتب التخطيط الاستراتيجي + القطاعات	٣٥ م/٣ ٣٦ م/٣	٥	لا توجد أية توصيات عالية التأثير تستلزم أن ينظر فيها المجلس التنفيذي	ستعرض خطة عمل محددة زمنياً لتنفيذ التوصيات على المجلس التنفيذي في دورته التسعين بعد المائة.
			المجموع	٤٥		

١٩٠ م ت/٥ الجزء الثالث

باريس، ٢٠١٢/٨/١٣
الأصل: إنجليزي/فرنسي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة الجزء الثالث المسائل الإدارية

الملخص

الغرض من هذا التقرير هو إطلاع أعضاء المجلس التنفيذي على التقدم المحرز في متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة.

ويتضمن الجزء الثالث من هذا التقرير معلومات عن المسائل الإدارية التالية:

ألف - التقرير السنوي (٢٠١١) للجنة الخدمة المدنية الدولية: تقرير المديرية العامة

تقضي أحكام المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية بأن "تقدّم اللجنة إلى الجمعية العامة تقريراً سنوياً يتضمن معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها. ويوزع التقرير على هيئات الإدارة في المنظمات الأخرى عن طريق رؤسائها التنفيذيين".

وفي هذا الصدد، وافق المجلس التنفيذي في القرار ١١٤ م ت/٨،٥ على اقتراح المدير العام السابق بأن تُقدّم جميع التقارير السنوية للجنة مستقبلاً إلى المجلس التنفيذي في دورة الربيع التي يعقدها في العام التالي مباشرة للعام الذي يتعلق به التقرير، وهو قرار أيدته المؤتمرات العام فيما بعد في القرار ٣٧/م٢٢.

وعلاوة على ذلك، دعا المؤتمر العام المديرية العامة في قراره ٣٦ م/٩٥ إلى أن تقدّم إلى المجلس التنفيذي تقريراً عن التدابير التي اعتمدها الجمعية العامة أو لجنة الخدمة المدنية الدولية قبل دورته السابعة والثلاثين.

وتقدّم هذه الوثيقة تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١١ إلى المجلس التنفيذي ليطلع عليه، كما تصف التدابير المتعلقة بموظفي اليونسكو التي تم تنفيذها عقب توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية واعتماد الجمعية العامة للقرار ٢٣٥/٦٦.

وتدرج الآثار المالية والإدارية للأنشطة التي يشملها التقرير في نطاق الوثيقة ٣٦ م/٥ الحالية (انظر الفقرات من ٤٤ إلى ٤٦).

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار الوارد في الفقرة ٤٧.

باء - تنفيذ برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ

تطبيقاً لقرار المؤتمر العام ٣٦م/٦٩، الجزء "ثانياً"، الفقرتان ٢ (ج) و٣، تقدّم المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي تقريراً عن الطلبات الموافق عليها في إطار برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ لفترة العامين ٢٠١٢-٢٠١٣، بما في ذلك الطلبات الواردة من المنظمات الدولية غير الحكومية التي ترتبط بعلاقات رسمية مع اليونسكو، مع بيان المبالغ الموافق عليها لتمويل المشروعات المحددة في تلك الطلبات. وترد قوائم الطلبات على شبكة الإنترنت على العنوان التالي:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf>.

وتعرض الوثيقة النتائج المنشودة وتحليلاً عاماً لها في إطار تنفيذ هذا البرنامج.

ولا توجد عناصر مالية أو إدارية تقتضي اتخاذ قرارات سياسية جديدة.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٣.

جيم - إمكانية اعتماد سياسة تتيح الانتفاع الحر بجميع مطبوعات اليونسكو

تعرض هذه الوثيقة الخطة التي أعدتها اليونسكو لتنفيذ سياسة تتيح الانتفاع الحر بمطبوعاتها. وتقضي هذه السياسة الخاصة بالانتفاع الحر بأن تقوم اليونسكو بوصفها مالك الحقوق بمنح كل فرد في جميع أنحاء العالم حقاً ثابتاً في الانتفاع بالأعمال واستنساخها واستخدامها وتوزيعها ونقلها والاشتقاق منها في أي شكل من الأشكال، وذلك ضمن حدود معينة.

وتترتب على هذه الوثيقة آثار مالية لا تندرج في إطار الوثيقة م/ه الحالية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٤.

دال - تكاليف تشغيل إدارة الهيئتين الرئاسيتين

لا يُقترح اتخاذ أي قرار في هذا الصدد.

جدول المحتويات

الصفحة

ألف - التقرير السنوي (٢٠١١) للجنة الخدمة المدنية الدولية: تقرير المديرية العامة	
(متابعة تنفيذ القرار ١١٤ م ت/٨,٥، والقرار ٣٧/م٢٢، والقرار ٩٢/م٣٥)	١
باء - تنفيذ برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ	
(متابعة تنفيذ القرار ١٧٧ م ت/٥٦، والقرار ١٨٧ م ت/٦ (ثامناً)، والقرار ٦٩/م٣٦)	٣٠
جيم - إمكانية اعتماد سياسة تتيح الانتفاع الحر بجميع مطبوعات اليونسكو	
(متابعة تنفيذ القرار ١٨٧ م ت/١٠)	٣٦
دال - تكاليف تشغيل إدارة الهيئتين الرئاسيتين	
(متابعة تنفيذ القرار ١٨٩ م ت/١٤ (ثالثاً))	٣٩

ألف – التقرير السنوي (٢٠١١) للجنة الخدمة المدنية الدولية:

تقرير المديرية العامة

(متابعة تنفيذ القرار ١١٤ م ت/٨،٥، والقرار ٢٢ م/٣٧، والقرار ٣٥ م/٩٢)

المقدمة

١ - يتضمن التقرير السنوي السابع والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية (٢٠١١) تدابير تؤثر في شروط خدمة موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة. ودرست الجمعية العامة هذا التقرير وما يتضمنه من توصيات في دورتها السادسة والستين واعتمدت القرار ٢٣٥/٦٦ (الوارد في الملحق ١) في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

٢ - وطُبِّقت التدابير المذكورة على الموظفين العاملين في اليونسكو وفقاً للقرار ٩٥/م٣٦ الذي "يأذن للمديرية العامة بأن تواصل تطبيق أي تدابير (...). تعتمدها الجمعية العامة أو تعتمدها لجنة الخدمة المدنية الدولية طبقاً للصلاحيات المخولة لها على موظفي اليونسكو".

ألف – شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

(١) استعراض مستوى بدل التنقل والمشقة

٣ - صُمم بدل التنقل والمشقة لتشجيع الموظفين اللازمين لتنفيذ المهام على التنقل فيما بين مراكز العمل وللتعويض عن ظروف السكن والعمل الصعبة التي قد يواجهها الموظفون عندما يُعيَّنون للعمل في مواقع محددة.

٤ - ويشتمل بدل التنقل والمشقة على العناصر الثلاثة التالية:

- التنقل: يرتبط هذا العنصر بالتغييرات الجغرافية التي تسفر عن نقل الموظفين من مركز عمل إلى آخر لمدة سنة واحدة أو عدة سنوات.
- المشقة: يركز هذا العنصر على تقييم نوعية الحياة بشكل عام في مركز عمل محدد، مع مراعاة الظروف المحلية من حيث السلامة والأمن والرعاية الصحية والتعليم والمسكن والمناخ والعزلة الجغرافية ومدى توافر الخدمات الأساسية.
- عدم نقل الأمتعة الشخصية: يمنح هذا العنصر تعويضاً للموظفين الذين لا يؤذن لهم بنقل إلا بعض اللوازم المنزلية الخاصة بهم والذين لا يرسلون إلا شحنة محدودة من الأمتعة الشخصية عند تعيينهم للعمل في مركز عمل محدد أو عند نقلهم إلى مركز عمل جديد.

ويُدفع أيضاً بدل المشقة الإضافي للموظفين الذين يعملون في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة. وتشمل مراكز العمل هذه التي يحددها رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية مواقع تقرر إدارة السلامة والأمن في الأمم المتحدة، لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن، أنه لا يجوز للأفراد الذين يعيّلهم الموظفون المعنيون أن يمكثوا فيها لمدة ستة أشهر أو أكثر.

٥ - وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية زيادة المدفوعات المتصلة بكل عنصر من هذه العناصر الثلاثة بنسبة ٢,٥٪ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. وترد المبالغ المعدلة للبدلات في الملحق ٢.

٦ - وأبقت لجنة الخدمة المدنية الدولية على الحد الأقصى المعتمد حالياً للسنوات التي تُسدد فيها بدلات التنقل للموظفين العاملين في مركز العمل عينه وهو خمس سنوات؛ ولكنها قررت أن تأذن، في الحالات الاستثنائية التي يبقى فيها الموظفون في مركز العمل عينه بناءً على طلب صريح من المنظمة التي يعملون فيها أو لأسباب إنسانية قاهرة، بتسديد بدل التنقل لمدة إضافية أقصاها سنة واحدة أي أن بدل التنقل يُدفع في هذه الحالات لمدة أقصاها ست سنوات.

إجراءات المتابعة

٧ - دخل القرار الجديد المتعلق بتسديد بدل التنقل، والمبالغ المعدلة للبدلات، حيز التطبيق في اليونسكو اعتباراً من ١ كانون الأول/يناير ٢٠١٢.

(٢) اعتماد بدل الخطر (محل بدل المخاطر)

٨ - كان "بدل المخاطر" يمثل بدلاً يسدّد للموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً والذين يتعين عليهم العمل في مواقع تسود فيها ظروف خطيرة جداً.

٩ - وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية الاستعاضة عن بدل المخاطر ببدل الخطر استناداً إلى معايير جديدة، الأمر الذي سيؤدي إلى تراجع عدد المواقع التي يحصل فيها الموظفون على هذا البدل (انظر الملحق ٣). ويُسدد بدل الخطر على أساس شهري عن كل يوم يقضيه الموظف في مركز العمل المعني ويُدفع أيضاً عن مدة أقصاها سبعة أيام تقويمية متتالية يقضيها الموظف بعيداً عن مركز العمل في إطار فترات الراحة والاستجمام أو في إطار سفر رسمي. وبأذن رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية بتسديد بدل الخطر دفعة واحدة لكل ثلاثة أشهر.

١٠ - وحددت لجنة الخدمة المدنية الدولية مقدار بدل الخطر المسدّد لموظفي الفئة المهنية الدوليين بمبلغ قدره ٦٠٠ ١ دولار أمريكي في الشهر الواحد. وقررت اللجنة أيضاً، كتدبير مؤقت وريثما يتم استعراض هذه المسألة، أن تحدد مستوى بدل الخطر لموظفي فئة الخدمات العامة والموظفين المهنيين الوطنيين المعيّنين محلياً بما يعادل نسبة ٢٥٪ من نقطة الوسط للجدول الراهن للمرتبات الصافية لموظفي فئة الخدمات العامة في مراكز العمل المعنية.

١١ - وكان من المقرر تنفيذ هذه التعديلات في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ ولكن تم تأجيل هذا الإجراء إلى نيسان/أبريل ٢٠١٢ لإعطاء إدارة السلامة والأمن المزيد من الوقت لاستعراض مراكز العمل قياساً إلى المعايير الجديدة.

إجراءات المتابعة

١٢ - اعتُمد بدل الخطر الجديد اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢. وتجدر الإشارة إلى أنه وفقاً للمعايير المعدلة الواردة في الملحق ٣، كان الموظفون العاملون في مكتب اليونسكو في كابول مؤهلين للحصول على بدل الخطر الجديد وقت إعداد هذا التقرير.

(٣) إدارة الأداء

١٣- أنهت اللجنة عملية استعراض إطار إدارة الأداء الخاص بها. وأسفرت هذه العملية عن تحديد عدد من *العوامل التمكينية* التي ينبغي للمنظمات أن تنظر في اعتمادها للنجاح في إدارة الأداء. ويشمل ذلك ثقافة تركز على تحقيق النتائج وتضمن فهم الموظفين للمسؤوليات المسندة إليهم وتتيح لهم فرصة لاتخاذ القرارات بشأن عملهم، فضلاً عن نظام إدارة يقوم على عمليات تكفل تسيير شؤون الموظفين بإنصاف وشفافية. وفيما يتعلق بالمكافآت المالية والترقيات على أساس الجدارة، قررت اللجنة إرجاء مناقشتها لمسألة منح الترقيات على أساس الجدارة إلى إحدى دوراتها المقبلة.

إجراءات المتابعة

١٤- تعزز اليونسكو استعراض إطار إدارة الأداء الخاص بها اعتباراً من عام ٢٠١٣ في سياق تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦. وسيُراعى في عملية الاستعراض هذه الإطار الجديد الذي اعتمده لجنة الخدمة المدنية الدولية.

(٤) منحة التعليم: السن الدنيا للحصول على المنحة

١٥- تشترط أحكام الأهلية الراهنة للحصول على منحة التعليم أن يكون طفل الموظف ملتحقاً بنظام الدوام الكامل في مؤسسة تعليمية على مستوى التعليم الابتدائي فما فوق. ويُعتبر التعليم "ابتدائياً" عندما يكون عمر الطفل خمس سنوات أو أكثر في بداية العام الدراسي أو عندما يبلغ سن الخامسة في غضون ثلاثة أشهر من بداية السنة الدراسية. وأوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية بتعديل شروط الأهلية في الحالات الاستثنائية التي تنص فيها القوانين السارية في مواقع محددة على أن يلتحق الأطفال بالتعليم الرسمي قبل المرحلتين المذكورتين أعلاه^(١). واعتمد هذا التعديل اعتباراً من العام الدراسي الذي بدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

إجراءات المتابعة

١٦- اعتمدت هذه الأحكام الجديدة في اليونسكو اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

باء - شروط خدمة موظفي الفئة المهنية وما فوقها

(١) تحديد الخدمة المدنية الأعلى أجراً

١٧- تُحدد شروط خدمة موظفي الفئة المهنية الدوليين وفقاً لمبدأ "نوبلمير" الذي ينص على ضرورة تمكين منظمات الخدمة المدنية الدولية من تعيين موظفين من جميع الدول الأعضاء فيها، بمن فيهم الموظفون الذين يتقاضون أعلى أجر.

(١) تنطبق هذه الحالة مثلاً على المدارس العامة في كانتون جنيف بسويسرا.

١٨- واستهلت لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠١٠ دراسة ترمي إلى مقارنة تعويضات أنظمة الخدمة المدنية الوطنية لتحديد النظام الذي يمكن أن يُستعاض به عن الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في نظام الأمم المتحدة الموحد أي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية. ويتم اختيار أنظمة الخدمة المدنية الوطنية التي قد تُتخذ أساساً للمقارنة وفقاً لمعايير محددة وتتم مقارنتها في المقام الأول من حيث التعويضات النقدية الصافية، وكذلك من حيث التعويضات الإجمالية إذا دعت الحاجة إلى ذلك. وجرى اختيار أنظمة الخدمة المدنية الوطنية القائمة في البلدان العشرة التالية لإجراء الدراسة: إسبانيا، وأستراليا، وألمانيا، والمملكة المتحدة، والنرويج، وبلجيكا، وجمهورية كوريا، وفرنسا، وكندا، وهولندا.

١٩- وأظهرت المرحلة الأولى من الدراسة أن أساس المقارنة المعتمد حالياً يمنح الموظفين أعلى مستوى من التعويضات النقدية وأن فروق المرتبات بين نظام الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة وأنظمة الخدمة المدنية الأخرى كبيرة لدرجة أنه يتعدّر تصحيحها باستخدام تعويضات أخرى. وقررت اللجنة بالتالي عدم استهلال المرحلة الثانية من الدراسة (مقارنة التعويضات الإجمالية) والإبقاء على أساس المقارنة المعتمد حالياً (أي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة).

(٢) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا واستعراض معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

٢٠- قررت الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية تجميد المرتبات خلال عام ٢٠١١ علماً بأن المرتبات الصافية للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة ارتفعت بنسبة ١٣,٠٪ في عام ٢٠١١ نتيجة لتغييرات طفيفة في الضرائب الاتحادية. وقررت اللجنة بالتالي أن توصي بزيادة المرتبات الأساسية الصافية لموظفي الفئة المهنية وما فوقها في الأمم المتحدة بنسبة ١٣,٠٪ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. ومثلما جرت العادة في السابق، تقرر تطبيق هذه الزيادة استناداً إلى قاعدة "لا ربح ولا خسارة" بحيث يتم التعويض عن الزيادة المسجلة في جدول المرتبات الصافية عن طريق تخفيض تسوية مقر العمل. وبذلك تبقى الأجور الصافية للموظفين على ما هي عليه. ولكن سيؤدي هذا التغيير إلى ارتفاع طفيف في منحة العودة إلى الوطن وتعويضات إنهاء الخدمة.

٢١- ويتخذ الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين شكل ضريبة داخلية في منظمات الأمم المتحدة. ويُحدد جدول المرتبات الأساسية بقيمة إجمالية وتُحسب المرتبات الصافية عن طريق خصم مبلغ الاقتطاع الإلزامي من القيمة الإجمالية لمرتبات الموظفين المعيلين وغير المعيلين. وتُدفع مرتبات الموظفين وفقاً لجدول المرتبات الصافية.

٢٢- وسعيًا إلى معالجة الفوائض في صندوق معادلة الضرائب، قررت اللجنة تخفيض معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين التي تُستخدم لحساب المرتبات الأساسية الصافية لموظفي الفئة المهنية وما فوقها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. ولن يؤثر ذلك في الأجور الصافية للموظفين المعيلين، الذين تُدفع أجورهم وفقاً لجدول المرتبات الأساسية الصافية المناسب.

إجراءات المتابعة

٢٣- بدأ العمل بجدول المرتبات الجديد في اليونسكو اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ (الملحق ٤).

(٣) تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

٢٤- أكدت الجمعية العامة مراراً أن هامش الأجر الصافي بين موظفي الفئة المهنية وما فوقها في الأمم المتحدة والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الإدارة الاتحادية للولايات المتحدة ينبغي أن يتراوح بين ١١٠ و١٢٠، مع نقطة وسط مستصوبة تبلغ ١١٥، علماً بأنه ينبغي الإبقاء على هذا الهامش في مستوى يقارب نقطة الوسط المستصوبة لفترة زمنية معينة.

٢٥- وأشارت اللجنة إلى أن الهامش للفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ بلغ ١١٤,٩ حسب التقديرات وأن متوسط مستواه خلال السنوات الخمس الماضية (٢٠٠٧-٢٠١١) بلغ ١١٤,١.

(٤) دراسة استقصائية وتقرير بشأن التنوع في نظام الأمم المتحدة الموحد

٢٦- قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية، بناءً على طلب الجمعية العامة، باستعراض التدابير التي تتخذها مختلف المنظمات لتطبيق أحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة^(٢).

٢٧- ولاحظت اللجنة أن منظمات الأمم المتحدة قد نفذت مجموعة متنوعة من السياسات لضمان تنوع القوى العاملة، بما في ذلك سياسات ترمي إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وتوظيف الأشخاص المعوقين، والتوعية بفيروس ومرض الإيدز، وتحقيق التوازن الجغرافي. وأكدت اللجنة مرة جديدة ضرورة مراعاة المؤهلات المهنية في المقام الأول عند تعيين الموظفين الذين يؤدون دوراً أساسياً في صون قدرة المنظمات على الوفاء بمهامها. كما أعربت اللجنة من جديد عن دعمها لبرنامج المهنيين الشباب وبعثات الحشد وعمليات التوظيف التي تتم على أساس مسابقات مخصصة لهذا الغرض، وقررت أنه ينبغي إجراء دراسات بشأن ممارسات التوظيف في منظمات الأمم المتحدة بغية تحديد أي عوائق تحول دون تعزيز التمثيل الجغرافي.

إجراءات المتابعة

٢٨- تقوم اليونسكو في عام ٢٠١٢ باستعراض سياسة وممارسات التوظيف التي تتبناها، وذلك في إطار تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦. وستراعي المنظمة في هذا الصدد تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية.

(٢) تنص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على ما يلي: "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يُراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من القدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يُراعى في اختيارهم أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي".

(٥) مستوى تسوية مقر العمل في باريس

٢٩- تجري لجنة الخدمة المدنية الدولية، وفقاً للمنهجية المعتمدة، استعراضاً سنوياً لتسوية مقر العمل للتأكد من أن مرتبات موظفي الفئة المهنية الدوليين العاملين في مراكز عمل بعيدة عن مقر الأمم المتحدة في نيويورك (أساس نظام المرتبات) تنطوي على القدرة الشرائية عينها مقارنةً بمرتبات الموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في نيويورك، ولإجراء التسويات اللازمة عند الاقتضاء.

٣٠- وأظهرت عملية الاستعراض التي أجرتها اللجنة في نيسان/أبريل ٢٠١٢ أنه يتعين زيادة علاوة تسوية مقر العمل في باريس بنسبة ٥.٤٪ لإعادة تحقيق التوازن بين القدرة الشرائية للموظفين العاملين في باريس والقدرة الشرائية للموظفين العاملين في نيويورك. ويُعزى ذلك بصورة واسعة إلى التراجع الكبير الذي شهده اليورو مقابل الدولار الأمريكي منذ تاريخ إجراء الاستعراض السنوي السابق في نيسان/أبريل ٢٠١١.

٣١- كما قررت اللجنة في إطار الاستعراض السنوي الذي أجرته في نيسان/أبريل ٢٠١٢ زيادة علاوة تسوية مقر العمل في إيطاليا (مكاتب البندقية وبيروجيا وترييستي) ومونتريال (معهد اليونسكو للإحصاء) بنسبة ٤.٨٪ و ٣.٥٪ على التوالي.

إجراءات المتابعة

٣٢- اعتمدت اليونسكو الرقم القياسي الجديد لتسوية مقر العمل في باريس اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠١٢.

جيم - شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً

(١) استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية المتعلقة بمرتبات موظفي فئة الخدمة العامة

٣٣- قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية، طبقاً للمادة ١١ من نظامها الأساسي، باستعراض منهجية الدراسات الاستقصائية المتعلقة بأفضل شروط الخدمة السائدة في مراكز العمل القائمة في المقر وخارجه. وتم ذلك بعد استكمال آخر مجموعة من الدراسات الاستقصائية التي أُجريت بشأن مراكز العمل القائمة في المقر.

٣٤- وقررت اللجنة أنه يجوز استخدام بيانات تغيير المرتبات التي تم شراؤها من شركات متخصصة إذا تعذر استطلاع آراء الحد الأدنى لعدد أرباب العمل الذين يجب أن تشملهم الدراسات الاستقصائية. ويمكن عند الاقتضاء جمع البيانات المتعلقة بتغيير المرتبات مع البيانات المستمدة من أرباب العمل الذين استطلعت آراؤهم بغية تحديد التسوية النهائية التي يتعين تطبيقها على جداول المرتبات.

٣٥- وكانت الجمعية العامة قد طلبت من اللجنة أن تولي، عند استعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة، اعتباراً أكبر لقطاع الخدمة المدنية الوطنية من بين أرباب العمل المعتمدين كأساس للمقارنة. وقررت اللجنة أنه يجب استخدام وزارة الشؤون الخارجية أو أي هيئة مماثلة لتمثيل الخدمة المدنية الوطنية، موضحةً أن هذا النوع من الهيئات سيحظى بقدر أكبر من الاهتمام في إطار التحليل العام.

٣٦- ووافقت اللجنة أيضاً على تغيير وتيرة الدراسات الاستقصائية. وتقضي المنهجيات المتبعة حالياً بإجراء الدراسات الاستقصائية كل خمس سنوات فيما يخص مراكز العمل القائمة في المقر وكل ثلاث إلى خمس سنوات فيما يخص مراكز العمل القائمة خارج المقر. وقررت اللجنة بالتالي إجراء الدراسات الاستقصائية كل ثماني إلى عشر سنوات فيما يخص مراكز العمل القائمة في المقر وكل خمس سنوات فيما يخص مراكز العمل القائمة خارج المقر.

إجراءات المتابعة

٣٧- ستُجرى الدراسة الاستقصائية المقبلة الخاصة بمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في باريس في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، استناداً إلى المنهجية الجديدة. وستقر اللجنة نتائج هذه الدراسة في ربيع ٢٠١٣ لتحيلها بعد ذلك إلى المجلس التنفيذي.

(٢) التغييرات في مرتبات الموظفين وعلاواتهم في المقر

٣٨- توفر المنهجية المتبعة لتحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة آلية لتسوية المرتبات في السنوات الفاصلة بين الدراسات الاستقصائية الشاملة المتعلقة بالمرتبات. وترتكز هذه الزيادات المؤقتة على التغييرات المسجلة في مؤشرين خاصين بالمرتبات تصدرهما وزارة العمل والتوظيف والتدريب المهني والحوار الاجتماعي في فرنسا. وبناءً على ذلك، وافقت المديرية العامة على زيادة المرتبات الصافية لموظفي فئة الخدمة العامة في باريس بنسبة ٢,٠٥٪ اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١ وعلى ما يرتبط بذلك من زيادات في المعاش التقاعدي وعلاوات اللغة. ويرد في الملحق ٥ الجدولان المعدلان للمرتبات في باريس، مع الإشارة إلى أن علاوات اللغة تُدفع للموظفين على النحو التالي:

- يحصل الموظف على علاوة أولى للغة قدرها ٨٧١ يورو في السنة، تليها علاوة ثانية للغة قدرها ٩٣٥ يورو في السنة.

إجراءات المتابعة

٣٩- اعتمد جدول المرتبات الجديد والمبالغ الجديدة للعلاوات اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١.

دال - شروط الخدمة في الميدان

(١) مواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في إطار النظام الموحد في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة

الإطار الخاص بإجازات الراحة والاستجمام

٤٠- وافقت لجنة الخدمة المدنية الدولية على إطار معدل لشروط منح إجازات الراحة والاستجمام وتواتر هذه الإجازات (انظر الملحق ٦). وكان من المتوقع بدء العمل بهذا الإطار اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، ولكن تم تأجيل ذلك فيما بعد إلى صيف ٢٠١٢.

٤١- وبغية تفسير مضمون الإطار المعدل وتحديد العلاوات الخاصة بمراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة، قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية ما يلي:

(أ) اعتماد التعريف التالي الذي يحدد مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة:

يجوز لرئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية تحديد مركز عمل باعتباره مركز عمل غير صالح لاصطحاب الأسرة لغرض تحديد بدل المشقة الإضافي الممنوح للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا ينبغي فيها اصطحاب الأسرة. وسيُطبَّق ذلك على مراكز العمل التي تقرر إدارة السلامة والأمن في الأمم المتحدة، لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن، أنه لا يجوز لجميع الأفراد الذين يعيّلهم الموظفون المعنيون أن يمكثوا فيها لمدة ستة أشهر أو أكثر. ويُمنح بدل المشقة الإضافي للموظفين المعيّنين دولياً للخدمة في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة.

(ب) إسناد صلاحية اتخاذ القرارات بشأن إدراج مركز عمل في فئة مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة إلى رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، على أن يتشاور الرئيس مع الفريق العامل المعني باستعراض ظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية قبل اتخاذ هذا النوع من القرارات.

٤٢- وإضافةً إلى ذلك، قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بتحديد الفترة التي يجوز فيها للموظفين أن يغيبوا عن العمل في إطار إجازات لأغراض الراحة والاستجمام بخمسة أيام تقويمية متتالية، زائداً مدة السفر المعتمد.

إجراءات المتابعة

٤٣- إن سياسة اليونسكو الخاصة بإجازات الراحة والاستجمام المرخص بها تتماشى مع الإطار المعدل الذي اعتمده لجنة الخدمة المدنية الدولية. وستعتمد اليونسكو التعديلات المدخلة على قائمة مراكز العمل التي يُمنح فيها الموظفون إجازات لأغراض الراحة والاستجمام، وكذلك التعديلات المتعلقة بتواتر الأسفار، حالما تعتمدها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

الآثار المالية والإدارية

٤٤- تُفدّت التدابير الوارد ذكرها أعلاه باستخدام نظام كشوف المرتبات الخاص بنظام تحسين الخدمات المتعلقة بالموظفين، وذلك في حدود اعتمادات الميزانية المتوافرة في إطار الوثيقة ٣٦م/٥.

٤٥- وقد يؤدي اعتماد الإطار الجديد الخاص بإجازات الراحة والاستجمام وقرار الاستعاضة عن بدل المخاطر ببديل الخطر إلى تراجع التكاليف الفعلية، علماً بأن الآثار المالية يُفترض أن تكون محدودة بوجه عام بالنظر إلى العدد القليل لموظفي اليونسكو العاملين في مراكز العمل المعنية.

٤٦- وستُغطى أي تكاليف إضافية في حدود الاعتمادات المتوافرة حالياً في الميزانية.

القرار المقترح

٤٧- قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرار ١١٤ م ت/٨,٥، والقرار ٣٧/م٢٢، والقرار ٩٥/م٣٦،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٠ م ت/٥ الجزء الثالث (ألف)،

٣ - يحيط علماً بمحتوياتها؛

٤ - ويدعو المديرية العامة إلى مواصلة كفالة مشاركة اليونسكو في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية ومراعاة تقرير هذه اللجنة.

Distr.: General
27 January 2012

الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون
البند ١٤١ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/66/644)]

٢٣٥/٦٦ - النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ و ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ و ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ و ٢٠٩/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ و ٢٢٣/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٢٤٤/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ و ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ و ٢٥١/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ و ٢٦٨/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٢٤٨/٦٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ و ٢٣٩/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ و ٢٢٧/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٢٥١/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٢٤٨/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١١^(١)،

وإذ تعيد تأكيد التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة بوصفه حجر الزاوية في تنظيم شروط الخدمة المتعلقة بالنظام الموحد وتنسيقها،

وإذ تكرر تأكيد أهمية الإبقاء على مراتب موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وبدلاتهم والمعايير المتصلة بهم وتعزيزها،

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/66/30 و Corr.2).



واقترنعا منها بأن النظام الموحد للأمم المتحدة يشكل أفضل أداة لتعيين موظفين تتوفر فيهم أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة للعمل في الخدمة المدنية الدولية، وفقا لما نص عليه ميثاق الأمم المتحدة،

١ - تحيط علما مع التقدير بعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

٢ - تحيط علما بتقرير اللجنة لعام ٢٠١١^(١)؛

٣ - تشجع اللجنة على مواصلة تنسيق شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وتنظيمها، مع مراعاة القيود التي تفرضها الدول الأعضاء على الخدمة المدنية الوطنية في كل منها؛

٤ - تعيد تأكيد الدور الذي تضطلع به الجمعية العامة في الموافقة على شروط خدمة واستحقاقات جميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع مراعاة المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة^(٢)؛

٥ - تشير إلى المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة، وتعيد تأكيد الدور الرئيسي الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم شروط خدمة واستحقاقات جميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وتنسيقها؛

ألف - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

١ - نظام التنقل والمشقة

١ - تدرك صعوبة الظروف التي كثيرا ما تقتضي من الموظفين أداء مهامهم الرسمية في ظلها والإرباك الذي قد يفرض على الموظفين من جراء التنقل الذي يقتضيه أداء المهام؛

٢ - تؤيد قرارات اللجنة المتعلقة بنظام التنقل والمشقة بصيغتها الواردة في الفقرة ٣٨ من تقريرها^(١)؛

٣ - تعيد تأكيد أهمية تنقل الموظفين باعتباره وسيلة لإيجاد خدمة مدنية دولية أكثر مرونة وتعددا للمهارات وخبرة قادرة على تنفيذ ولايات معقدة، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم استعراضا عاما لمختلف نظم التنقل القائمة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(٢) القرار ٣٣٥٧ (د - ٢٩)، المرفق.

٤ - **تحيط علما** بقرارات اللجنة الواردة في الفقرة ٤٧ من تقريرها وفي مرفقه الثالث، وتقرر أن تمنح، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، زيادة بنسبة ٢,٥ في المائة في بدلات المشقة والتنقل وعدم نقل الأمتعة، مع تعديل العناصر الإضافية لبدل مشقة عدم اصطحاب الأسرة الذي يحصل عليه الموظفون العاملون في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بنفس النسبة المئوية؛

٥ - **تحيط علما أيضا** باستنتاجات اللجنة فيما يتعلق بإنشاء بدل خطر حسبما ورد في الفقرة ٥٩ من تقريرها؛

٦ - **تحيط علما كذلك** بالفقرة ٥٦ من تقرير اللجنة المتعلقة بالآثار المالية المترتبة على إنشاء بدل خطر على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛

٢ - إدارة الأداء

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٦/٥١ و ٢٥١/٦٣،

وإذ تسلم باختلاف الاستراتيجيات والثقافات التنظيمية السائدة في النظام الموحد للأمم المتحدة، وإذ ترى أنه من المستصوب اتباع نهج مرن إزاء إدارة الأداء،

١ - **ترحب مع التقدير** بالعمل الذي تضطلع به اللجنة فيما يتعلق بإطار إدارة الأداء والذي من شأنه أن يساعد المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في استقدام موظفين يتمتعون بأعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والزهارة واستبقائهم، وفقا لما نص عليه الميثاق؛

٢ - **تلاحظ** أن اللجنة ستواصل العمل الذي تضطلع به فيما يتعلق بالمكافآت والحوافز، وتطلب إليها الاضطلاع بدور قيادي في تحليل النهج الجديدة في إدارة الموارد البشرية؛

٣ - **توافق** على إطار إدارة الأداء الوارد في المرفق الرابع لتقرير اللجنة^(١) الذي ينبغي أن تأخذه المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في الحسبان لدى المضي قدما بسياساتها في هذا الشأن، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين عن تنفيذ هذه المنظمات للتدابير المتخذة استجابة لتوصيات اللجنة؛

٤ - **تشير** إلى الفقرة ٩٠ من تقرير اللجنة، وتلاحظ اعتزام اللجنة النظر في استخدام نظام الترقيّة على أساس الجدارة، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن استنتاجاتها في هذا الصدد؛

٣ - منهجية منحة التعليم

١ - تقرر تعديل الشروط الحالية لاستحقاق منحة التعليم، اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، على النحو الوارد في الفقرة ٩٦ (أ) من تقرير اللجنة^(١)؛

٢ - تدعو مجالس إدارة المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلى موازنة معايير استحقاق منحة التعليم فيما يتعلق بالحد الأدنى للسن، على النحو المحدد في الفقرة ٩٦ (أ) من تقرير اللجنة؛

باء - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١ - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

تشير إلى الفقرتين ١٠٣ و ١٢٣ من تقرير اللجنة^(١) والفقرة ٢ من الجزء الأول - ألف من قرارها ٢١٦/٥١، وتطلب إلى اللجنة أن تبحث إمكانية اتخاذ التدابير للأخذ في تطبيق نظام تسوية مقر العمل بتجميد الأجور المعمول به في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ومدى استصواب ذلك وأن تحدد ما إذا كان تنفيذ هذه التدابير يندرج في نطاق سلطاتها وأن تمارس هذه السلطة حسب الاقتضاء وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٢ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى قرارها ١٩٨/٤٤ الذي حددت بموجبه مستوى لصافي المرتبات الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بالاستناد إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة والذين يعملون في المدينة الأساس (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة)،

١ - توافق، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٢٠ (أ) من تقريرها^(١)، على جدول المرتبات الإجمالية والصفافية الأساسية/الدنيا المنقح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في المرفق الخامس - ألف للتقرير على أن يبدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

٢ - توافق أيضاً، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٢٠ (ب) من تقريرها، على المعدلات المنقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الأساسية الإجمالية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في المرفق الخامس - باء للتقرير على أن يبدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

٣ - تؤيد قرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٢١ من تقريرها إجراء استعراض كل ثلاث سنوات لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الأساسية الإجمالية، بغرض تنقيحها حسب الاقتضاء؛

٣ - تطور الهامش

إذ تشير إلى الجزء الأول - باء من قرارها ٢١٦/٥١ والتكليف الدائم من الجمعية العامة الذي طلب فيه إلى اللجنة أن تواصل استعراض العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة) الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (المشار إليها بكلمة "الهامش")،

١ - تعيد تأكيد ضرورة استمرار تطبيق الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة الذين يشغلون وظائف مماثلة في نطاق يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، على أساس استبقاء الهامش لفترة من الوقت عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛

٢ - تلاحظ أن الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة يقدر بـ ١١٤,٩ للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ وأن متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٧-٢٠١١) يبلغ ١١٤,١؛

٤ - تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً

تحيط علماً بقرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٠٦ من تقريرها^(١) إنهاء دراستها الحالية المتعلقة بمبدأ نوبلمير لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً وإجراء الدراسة التالية في عام ٢٠١٦؛

٥ - التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة

١ - تلاحظ حالة التوزيع الجغرافي في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة والإجراءات التي تتخذها هذه المنظمات لتحقيق التوازن الجغرافي العادل؛

- ٢ - **تؤيد** قرار اللجنة إجراء دراسات بشأن سياسات استخدام الموظفين والعودة إلى مناقشة المسألة مع التوصية باتخاذ تدابير تهيئ ظروفًا أكثر مواتاة للتنوع؛
- ٣ - **تطلب** إلى اللجنة أن تأخذ في اعتبارها، عند إعداد مقترحات بشأن اتخاذ تدابير من أجل التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة، أن تكون المؤهلات الفنية التي تشكل أساس قدرات المنظمات على إنجاز الولايات المنوطة بها هي الاعتبار الأهم لدى تعيين الموظفين؛

جيم - شروط الخدمة في الميدان

- ١ - **مواءمة** شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

١ - **تشير** إلى الجزء جيم من قرارها ٢٤٨/٦٥، وتطلب إلى اللجنة أن توافي الجمعية العامة، في سياق تقريرها السنوي، بمعلومات عن تنفيذ قراراتها المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة خلال المرحلة الانتقالية؛

٢ - **تطلب** إلى اللجنة والأمين العام، بوصفه رئيسًا لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، إيلاء الاعتبار الواجب لعملية تنفيذ قراراتها المتعلقة بمواءمة شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة في الوقت المناسب؛

٢ - إطار الراحة والاستجمام

إذ تشير إلى الفقرة ١٩ من الجزء جيم من قرارها ٢٤٨/٦٥ التي طلب فيها إلى اللجنة تنظيم إطار الراحة والاستجمام،

توافق على المجموعة المنقحة من معايير منح استحقاق السفر للراحة والاستجمام وعدد المرات التي يسمح فيها بهذا السفر، على النحو الوارد في الفقرة ٢٣٨ من تقرير اللجنة وفي مرفقه الثامن^(١)، على أن يبدأ نفاذها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

الجلسة العامة ٩٣

٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

ANNEX II

Mobility Allowance								
Effective from 1 January 2012								
(annual amounts in USD)								
P-1 to P-3					P-1 to P-3			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	2 700	3 370	-	-	2 020	2 520
A	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
B	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
C	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
D	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
E	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
P-4 to P-5					P-4 to P-5			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 060	3 830	-	-	2 310	2 870
A	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
B	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
C	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
E	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D-1 and above					D-1 and above			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 440	4 310	-	-	2 580	3 230
A	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
B	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
C	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
D	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
E	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670

Hardship Allowance						
Effective 1 January 2012						
(annual amounts in USD)						
Duty station category	P-1 to P-3		P-4 and P-5		D-1 and above	
	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status
H	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

Non-removal Allowance						
Effective 1 January 2012						
(annual amounts in USD)						
Duty station category	P-1 to P-3		P-4 and P-5		D-1 and above	
	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

Additional Hardship Allowance for service in non-family duty stations			
Effective 1 January 2012			
	Group 1 (P-1 to P-3)	Group 2 (P-4 and P-5)	Group 3 (D-1 and above)
With dependant	17 440	20 920	23 250
Single	6 540	7 845	8 720

ANNEX III

DANGER PAY: DEFINITION AND CRITERIA

Danger pay is a non-pensionable allowance payable to staff members who are required to work in duty stations where very dangerous conditions prevail. The Chairman of the International Civil Service Commission (ICSC) is responsible for authorizing the application of danger pay to a duty station based on the recommendations from the [United Nations Department of Safety and Security \(DSS\)](#) and WHO.

The duty stations where very dangerous conditions prevail comprise the following:

- (a) duty stations where United Nations staff members owing to the very fact of their association with, or employment by, an organization of the United Nations Common System, are clearly, persistently and directly targeted or where premises are clearly, persistently and directly targeted, thus presenting an imminent and constant threat to staff and activities;
- (b) duty stations where United Nations staff or premises are at high risk of becoming collateral damage in a war or active armed conflict;
- (c) non-protected environments where medical staff are specifically at risk to their life when deployed to deal with public health emergencies as declared by WHO.

ANNEX IV

Salary scale for staff in the Professional category and above, showing annual gross salaries and net equivalents after deduction of staff assessment

(in US dollars – effective from 1 January 2012)

	Grade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Gross	189 349														
	Net Dependiant	146 044														
	Net Single	131 432														
ADG	Gross	172 071														
	Net Dependiant	133 950														
	Net Single	121 297														
D-2	Gross	141 227	144 223	147 221	150 227	153 351	156 476									
	Net Dependiant	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
	Net Single	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1	Gross	129 047	131 678	134 304	136 936	139 568	142 197	144 830	147 459	150 093						
	Net Dependiant	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
	Net Single	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5	Gross	106 718	108 955	111 195	113 430	115 670	117 905	120 147	122 384	124 622	126 860	129 099	131 336	133 575		
	Net Dependiant	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
	Net Single	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4	Gross	87 933	89 929	91 924	93 919	95 916	97 910	99 908	102 059	104 219	106 377	108 540	110 696	112 856	115 018	117 178
	Net Dependiant	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
	Net Single	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3	Gross	72 267	74 114	75 962	77 808	79 657	81 503	83 348	85 199	87 046	88 892	90 742	92 586	94 437	96 282	98 128
	Net Dependiant	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
	Net Single	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2	Gross	59 267	60 920	62 571	64 225	65 877	67 528	69 182	70 832	72 485	74 139	75 790	77 443			
	Net Dependiant	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
	Net Single	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1	Gross	46 399	47 878	49 348	50 891	52 476	54 063	55 653	57 243	58 827	60 415					
	Net Dependiant	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
	Net Single	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

In addition, staff in the Professional category and above receive a post adjustment amount that varies according to the duty station.

ANNEX V

General Service Category at Headquarters

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board on 31 December 1999

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Grade	Steps/Echelons																
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869				
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933				
	Pensionnable	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730				
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231	50582	51933		
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644	38576	39508		
	Pensionnable	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556	48764	49977		
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192	56689	58185		
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757	42790	43822		
	Pensionnable	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974	54371	55767		
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817	63478	65139	66800	
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328	47474	48620	49766	
	Pensionnable	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146	60697	62245	63796	
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184	71027	72872	74716	76560
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411	52683	53956	55228	56501
	Pensionnable	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995	67712	69428	71148	72867
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334	79379	81424	83471	
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035	58446	59857	61269	
	Pensionnable	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596	75502	77435	79479	
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376	88646	90914		
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274	64840	66405		
	Pensionnable	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410	84678	86947		

The exchange rate used for the conversion of net salary amounts to gross is US \$1 = €0.7348, being the average of exchange rates for the previous 36 months, including the month of adjustment.

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel de service et de bureau au Siège

Annex 5 cont

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board as from 1 January 2000

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Grade		Steps/Echelons											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933
	Pensionnable	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644
	Pensionnable	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757
	Pensionnable	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328
	Pensionnable	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411
	Pensionnable	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035
	Pensionnable	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274
	Pensionnable	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410

(*) Long-service step/Echelon au titre de la longévité

The exchange rate used for the conversion of net salary amounts to gross is US \$1 = €0.7348, being the average of exchange rates for the previous 36 months, including the month of adjustment.

ANNEX VI**REVISED FRAMEWORK FOR REST AND RECUPERATION BREAKS**

Frequency cycle	Conditions
4 weeks	Extreme emergency situations <ul style="list-style-type: none"> • Where danger pay is authorized by the Chairman of ICSC.
6 weeks	Exceptional and temporary situations in non-family/restricted duty stations <ul style="list-style-type: none"> • Active conflict; • Natural disasters and other similar extreme situations.
8 weeks	Non-family/restricted duty stations <ul style="list-style-type: none"> • All duty stations declared by the Department of Safety and Security as restricted for all eligible dependants for security reasons; • All duty stations designated as non-family by the Chairman of ICSC.
12 weeks	Duty stations with high levels of hardship <ul style="list-style-type: none"> • Non-capital duty stations with a hardship classification of D or E; • Exceptional cases of category E capital cities.

ANNEXE 2

Prime de mobilité en vigueur au 1 ^{er} janvier 2012								
(montants annuels en dollars des États-Unis)								
P-1 à P-3					P-1 à P-3			
Avec personne(s) à charge					Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	2 700	3 370	-	-	2 020	2 520
A	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
B	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
C	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
D	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
E	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
P-4 et P-5					P-4 et P-5			
Avec personne(s) à charge					Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 060	3 830	-	-	2 310	2 870
A	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
B	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
C	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
E	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D-1 et au-dessus					D-1 et au-dessus			
Avec personne(s) à charge					Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 440	4 310	-	-	2 580	3 230
A	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
B	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
C	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
D	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
E	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670

ANNEXE 2 (suite)

**Indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Lieu d'affectation (catégorie)	P-1 à P-3		P-4 et P-5		D-1 et au-dessus	
	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans
	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge
H	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

**Prime de non-déménagement
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Lieu d'affectation (catégorie)	P-1 à P-3		P-4 et P-5		D-1 et au-dessus	
	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans
	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

**Indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail
dans les lieux d'affectation famille non autorisée
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

	Groupe 1 (P-1 à P-3)		Groupe 2 (P-4 et P-5)		Groupe 3 (D-1 et au-dessus)
Avec personne(s) à charge	17 440		20 920		23 250
Sans personne à charge	6 540		7 845		8 720

ANNEXE 3

Prime de danger : définition et critères

La prime de danger est une indemnité exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension qui est versée aux membres du personnel appelés à travailler dans des lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses. Le P résident de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est chargé d'autoriser l'application de la prime de danger à un lieu d'affectation sur la base des recommandations du [Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU](#) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Les lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses comprennent :

- (a) les lieux d'affectation où les membres du personnel des Nations Unies, du fait même de leur association avec une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, ou de leur emploi par cette organisation, sont, ou se trouvent dans des locaux qui sont, de façon manifeste et persistante, directement visés par des attaques qui représentent une menace imminente et constante pour le personnel et ses activités ;
- (b) les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux des Nations Unies risquent fortement de subir les effets collatéraux de la guerre ou d'hostilités armées ;
- (c) les lieux où le personnel médical, déployé en cas d'urgence de santé publique déclarée par l'Organisation mondiale de la santé dans un environnement non protégé, court manifestement des risques pour sa vie.

ANNEXE 4

Barème des traitements applicable au personnel du cadre organique et de rang supérieur Traitements annuels bruts et équivalents nets après retenues au titre du régime d'imposition du personnel

(en dollars des États-Unis - en vigueur au 1^{er} janvier 2012)

	Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Brut	189 349														
	Net avec personne(s) à charge	146 044														
	Net sans personne à charge	131 432														
ADG	Brut	172 071														
	Net avec personne(s) à charge	133 950														
	Net sans personne à charge	121 297														
D-2	Brut	141 227	144 223	147 221	150 227	153 351	156 476									
	Net avec personne(s) à charge	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
	Net sans personne à charge	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1	Brut	129 047	131 678	134 304	136 936	139 568	142 197	144 830	147 459	150 093						
	Net avec personne(s) à charge	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
	Net sans personne à charge	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5	Brut	106 718	108 955	111 195	113 430	115 670	117 905	120 147	122 384	124 622	126 860	129 099	131 336	133 575		
	Net avec personne(s) à charge	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
	Net sans personne à charge	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4	Brut	87 933	89 929	91 924	93 919	95 916	97 910	99 908	102 059	104 219	106 377	108 540	110 696	112 856	115 018	117 178
	Net avec personne(s) à charge	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
	Net sans personne à charge	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3	Brut	72 267	74 114	75 962	77 808	79 657	81 503	83 348	85 199	87 046	88 892	90 742	92 586	94 437	96 282	98 128
	Net avec personne(s) à charge	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
	Net sans personne à charge	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2	Brut	59 267	60 920	62 571	64 225	65 877	67 528	69 182	70 832	72 485	74 139	75 790	77 443			
	Net avec personne(s) à charge	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
	Net sans personne à charge	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1	Brut	46 399	47 878	49 348	50 891	52 476	54 063	55 653	57 243	58 827	60 415					
	Net avec personne(s) à charge	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
	Net sans personne à charge	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

De plus, le personnel du cadre organique et de rang supérieur perçoit un ajustement pour affectation, qui varie en fonction du lieu d'affectation.

ANNEXE 5

General Service Category at Headquarters

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board on 31 December 1999

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Classe	Steps/Échelons																
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869				
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933				
	Aux fins de la pension	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730				
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231	50582	51933		
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644	38576	39508		
	Aux fins de la pension	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556	48764	49977		
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192	56689	58185		
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757	42790	43822		
	Aux fins de la pension	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974	54371	55767		
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817	63478	65139	66800	
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328	47474	48620	49766	
	Aux fins de la pension	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146	60697	62245	63796	
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184	71027	72872	74716	76560
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411	52683	53956	55228	56501
	Aux fins de la pension	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995	67712	69428	71148	72867
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334	79379	81424	83471	
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035	58446	59857	61269	
	Aux fins de la pension	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596	75502	77435	79479	
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376	88646	90914		
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274	64840	66405		
	Aux fins de la pension	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410	84678	86947		

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 dollar des États-Unis = 0,7348 euro, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEXE 5 (suite)

General Service Category at Headquarters

Personnel du cadre de service et de bureau au Siège

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board as from 1 January 2000

BARÈME DES TRAITEMENTS ANNUELS

indiquant les montants bruts et nets après retenues au titre du régime d'imposition et les montants considérés aux fins de la pension applicable aux membres du personnel recrutés à partir du 1^{er} janvier 2000

Effective 1 October 2011

À compter du 1^{er} octobre 2011

In Euros

En euros

Level/Classe		Steps/Échelons											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933
	Aux fins de la pension	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644
	Aux fins de la pension	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757
	Aux fins de la pension	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328
	Aux fins de la pension	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411
	Aux fins de la pension	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035
	Aux fins de la pension	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274
	Aux fins de la pension	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410

(*) Long-service step/Échelon d'ancienneté

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 dollar des États-Unis = 0,7348 euro, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEXE 6**Cadre révisé pour les congés de repos et récupération**

Fréquence	Conditions
4 semaines	Situations d'extrême urgence • Lorsque le Président de la CFPI a autorisé le versement de la prime de danger
6 semaines	Situations exceptionnelles et temporaires dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions • Conflit actif • Catastrophes naturelles et autres situations extrêmes similaires
8 semaines	Lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions • Tous les lieux d'affectation que le Département de la sûreté et la sécurité, pour des raisons de sécurité, déclare d'accès restreint pour les personnes à charge remplissant les conditions requises • Tous les lieux d'affectation déclarés famille non autorisée par le Président de la CFPI
12 semaines	Lieux d'affectation dans lesquels les conditions de vie et de travail sont extrêmement difficiles • Lieux d'affectation autres que la capitale classés dans les catégories D ou E • Cas exceptionnels de capitales de catégorie E

باء - تنفيذ برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ

(متابعة تنفيذ القرار ١٧٧ م/ت/٥٦، والقرار ١٨٧ م/ت/٦ (ثامناً)، والقرار ٣٦ م/٦٩)

١ - تعرض هذه الوثيقة على نحو تحليلي الطلبات التي وافقت عليها المديرية العامة حتى ١١ تموز/يوليو ٢٠١٢ لصالح الدول الأعضاء والمنظمات الدولية غير الحكومية بالنسبة إلى فترة العامين ٢٠١٢-٢٠١٣، كما تعرض النتائج المنشودة من تنفيذ برنامج المساهمة. ومن بين الطلبات التي تلقتها المنظمة في فترة العامين المذكورة، لم توافق المديرية العامة إلا على الطلبات المتعلقة بالأولويات التي حددتها المنظمة، وذلك بعد أن قامت اللجنة المشتركة بين القطاعات والمعنية ببرنامج المساهمة بتقييم هذه الطلبات وتقديم توصية بشأنها.

٢ - وقد ورد في إطار برنامج المساهمة ٢٦٣ طلباً بمبلغ إجمالي قدره ٢٦٦ ٢٥٠ ٣٣ دولاراً أمريكياً لفترة العامين الحالية من مجموعة من الدول الأعضاء والأعضاء المنتسبين والمنظمات الدولية غير الحكومية. ووافقت المديرية العامة حتى الآن على ١٩١ طلباً بمبلغ قدره ١٥٨ ١٩٦ ٤ دولاراً، بما في ذلك أربعة طلبات مساعدة في حالات الطوارئ. ويمثل هذا المبلغ ٣٤٪ من الميزانية الإجمالية المخصصة لبرنامج المساهمة في الوثيقة ٣٦ م/٥ (١٢ ٠٥٥ ٠٠٠ دولار) وهو يتوزع على النحو التالي:

- الدول الأعضاء: ٩٣٩ ٧٧٦ ٣ دولاراً لتمويل ١٧٩ طلباً؛
- المنظمات الدولية غير الحكومية: ٤٠٠ ١٣٢ دولاراً لتمويل ثمانية طلبات؛
- المساعدة في حالات الطوارئ: ١٩٨ ٠٠٠ دولاراً لتمويل أربعة طلبات مساعدة في حالات الطوارئ.

٣ - وعقدت اللجنة المشتركة بين القطاعات ثلاثة اجتماعات منذ بداية فترة العامين وتم تكريس الاجتماع الأول بالكامل لمناقشة مسائل تتعلق بأفريقيا التي تمثل إحدى الأولويتين العامتين لليونسكو. وأوليت عناية خاصة لموضوع تحسين العمليات التي تجريها قطاعات البرنامج لتقييم المشروعات. وشددت اللجنة بوجه خاص على أن المشروعات الموافقة عليها يجب أن ترتبط بالأولويتين العامتين والبرامج الاستراتيجية للمنظمة وأن تركز بوجه خاص على أفريقيا وأقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان النامية. وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى التراجع الكبير الذي شهدته الميزانية الإجمالية المخصصة لبرنامج المساهمة في إطار الميزانية العادية لليونسكو، اعتبرت اللجنة أن من الملائم تخفيض المبالغ المطلوبة التي ترتبط ببنود إنفاق محددة مثل تكاليف الأسفار والمعدات وأتعاب الخبراء الاستشاريين والمطبوعات.

٤ - ولا تزال شعبة برنامج المساهمة تعطي الأولوية لمسألة تحسين الاتصالات مع الوفود الدائمة واللجان الوطنية طيلة عملية إعداد الطلبات وتقييم المشروعات والتحضير لاجتماعات اللجنة المشتركة بين القطاعات والمعنية ببرنامج المساهمة وكذلك خلال عملية الموافقة على الطلبات. وبُذلت في هذا الصدد جهود خاصة لمساعدة الدول الأعضاء على تحسين طريقة إعداد وتقديم الطلبات فأرسلت إلى هذه الدول وثيقة توجيهية (٣٠ نقطة مرجعية) تم إرفاقها بالخطاب الدوري للمديرية العامة لفترة العامين الحالية. ورحبت بعض الدول الأعضاء بهذه الخطوة ترحيباً كبيراً.

٥ - وإلى جانب ذلك، قام مساعد المديرة العامة للعلاقات الخارجية وإعلام الجمهور بشرح المعايير والإجراءات المتعلقة ببرنامج المساهمة خلال المشاورات الإقليمية التي أجرتها المديرة العامة في أبيدجان (كوت ديفوار) وثانه هوا (فيتنام) مع الدول الأعضاء واللجان الوطنية بشأن إعداد الوثيقتين ٤/م٣٧ و٥/م٣٧. وقدم عرض مماثل في إطار حلقة التدارس دون الإقليمية للجانب الوطنية التي نُظمت في أكرا (غانا) في نيسان/أبريل الماضي، ومن المتوقع تقديم المزيد من هذه العروض خلال المشاورات الإقليمية الأخرى المزمع إجراؤها في أيلول/سبتمبر المقبل.

٦ - ولكن على الرغم من الجهود المبذولة، لا تزال ثمة أوجه قصور تشوب طريقة تقديم الطلبات في إطار برنامج المساهمة، ومنها عدم ملء الاستمارات بالكامل، وعدم توافر الفواتير الأولية الخاصة بشراء المعدات، وعدم توافق بعض المشروعات مع مجالات اختصاص المنظمة، وعدم توافر ما يكفي من التفاصيل عن المشروعات، وتجاوز الميزانية للحدود المنصوص عليها في القرار ٦٩/م٣٦ الذي اتخذته المؤتمر العام بشأن برنامج المساهمة. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور يجري اتصالات منتظمة مع اللجان الوطنية بغية الحصول على المعلومات الإضافية اللازمة لإعادة تقييم الطلبات.

٧ - ومن ناحية أخرى، ما زالت عدة دول أعضاء، على الرغم من الطلبات العديدة التي وجهت إليها، متخلفة عن تقديم تقارير مالية وتقييمية أو تقارير بشأن تسديد مبالغ معينة تبين أنه يجب أن توفرها للمنظمة تبعاً لعملية مراجعة أجراها المرفق المعني بالمراجعة الداخلية لحسابات اليونسكو (مرفق الإشراف الداخلي). ولا يمكن بالتالي لهذه الدول الأعضاء أن تنتفع بالموارد المالية المخصصة لبرنامج المساهمة على الرغم من الموافقة على الطلبات التي قدمتها. وفي حين سجل بعض التقدم في الجهود الرامية إلى تسوية وضع هذه الملفات، فإن هذه المسألة لا تزال تشكل مصدر قلق على صعيد المحاسبة ويجب أن يُنظر فيها في إطار عملية المراجعة التي سيجريها المراجع الخارجي للحسابات في أيلول/سبتمبر المقبل بشأن إدارة برنامج المساهمة وتسيير شؤونه.

٨ - وفيما يتعلق بتقديم التقارير المالية ومدى توافق هذه التقارير مع أحكام القرار ٦٧/م٣٥، قدمت بعض البلدان تقارير مالية لا يتطابق توزيع الميزانية فيها مع التوزيع الذي تمت الموافقة عليه في الأساس. وعلاوة على ذلك، فإن عدداً كبيراً من هذه التقارير لم يكن مؤرخاً ولم يوضع عليه الختم اللازم وغالباً ما لم يتضمن أسماء الأشخاص الذين وقعوا التقرير ولقبهم الوظيفي. ولذا، يُطلب من البلدان المستفيدة أن تلتزم التزاماً صارماً بالمبالغ المحددة في بنود الإنفاق المبينة في رسالة الموافقة وأن تحرص على تقديم التقارير بالطريقة الملائمة.

٩ - وتلبيةً للدعوة التي وجهتها المديرة العامة إلى بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فيما يتعلق بتخصيص موارد برنامج المساهمة للبلدان النامية حصراً، قررت الدول التالية المشاركة في عضوية لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فضلاً عن عدد من البلدان التي يزيد فيها الناتج المحلي الإجمالي السنوي للفرد على ١٠ ٠٠٠ دولار وفقاً لبيانات البنك الدولي الامتناع عن تقديم طلبات تمويل في إطار برنامج المساهمة: إسبانيا، وأستراليا، وألمانيا، والمملكة المتحدة، والنرويج، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان، وآيرلندا، وإيطاليا، وبلجيكا، وجمهورية كوريا، وفرنسا، وفنلندا، وكندا، ولكسمبرغ، وهولندا. أما البلدان الأخرى، فتتمثل فيما يلي: إستونيا، والاتحاد

الروسي، والإمارات العربية المتحدة، والبرازيل، والكويت، والمملكة العربية السعودية، والهند، وبربادوس، وتايلاند، وتركيا.

١٠- وتُبيّن الجداول الواردة أدناه توزيع الطلبات الموافق عليها حسب قطاعات البرنامج والمناطق والفئات ذات الأولوية التي تؤخذ في الاعتبار في جميع برامج اليونسكو أي أفريقيا والنساء والشباب وأقل البلدان نمواً والبلدان النامية والدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان التي تعيش أوضاع ما بعد الأزمات وما بعد الكوارث، وكذلك البلدان ذات الدخل المتوسط والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية. وتحتوي هذه الجداول أيضاً على البيانات المتعلقة بالمساعدة في حالات الطوارئ.

(أ) توزيع الطلبات الموافق عليها حسب قطاعات البرنامج

المبالغ الموافق عليها (بالدولارات الأمريكية)	عدد الطلبات	القطاع
١ ٨٧٠ ٣٠٨	٨٥	التربية
٦٠٨ ٠٦١	٣١	العلوم الطبيعية
٢٢٥ ٦٢٠	١١	العلوم الاجتماعية والإنسانية
٥٤٥ ٠٠٠	٢٧	الثقافة
٤١٠ ٣٥٠	١٩	الاتصال والمعلومات
٥٢ ٦٠٠	٣	قسم المساواة بين الجنسين
٢٦ ٠٠٠	١	العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور
٣٩ ٠٠٠	٢	مكتب التخطيط الاستراتيجي
٣ ٧٧٦ ٩٣٩	١٧٩	المجموع الفرعي

(ب) توزيع الطلبات الموافق عليها حسب المناطق

المنطقة	عدد الطلبات	المبالغ الموافق عليها (بالدولارات الأمريكية)
أفريقيا	٩٥	٢ ٠٧٢ ٨٣٩
آسيا والمحيط الهادي	٣٨	٨١٦ ٤٤٦
أمريكا اللاتينية والكاريبي	٢٣	٤٥٠ ١٠٨
أوروبا (المجموعة الثانية)	١٤	٢٥٠ ٥٤٦
الدول العربية	٩	١٨٧ ٠٠٠
المنظمات الدولية غير الحكومية	٨	١٣٢ ٤٠٠
المجموع الفرعي	١٨٧	٣ ٩٠٩ ٣٣٩
المساعدة في حالات الطوارئ	٤	١٩٨ ٠٠٠
أموال مرحلة خاصة بمعهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية		٨٨ ٨١٩
المجموع	١٩١	٤ ١٩٦ ١٥٨
الرصيد غير المخصص		٧ ٨٣٢ ٥٤٢
المجموع		١٢ ٠٢٨ ٧٠٠

* أموال غير منفقة في عام ٢٠١١ تم ترحيلها إلى عام ٢٠١٢

(ج) توزيع الطلبات حسب الفئات ذات الأولوية التي تؤخذ في الاعتبار في جميع برامج اليونسكو

الفئة	عدد الطلبات	المبالغ الموافق عليها (بالدولارات الأمريكية)
أفريقيا	٩٥	٢ ٠٧٢ ٨٣٩
النساء	٢٠	٤٤٨ ٢٦٣
الشباب	٢٢	٤٣٣ ٨٨٨
أقل البلدان نموا	٧٨	٢ ١٩٦ ٨٥٢
الدول الجزرية الصغيرة النامية	٣٠	٥٤٦ ٦٠٨

١١- وتُبيّن الجداول الواردة أدناه توزيع طلبات المنظمات الدولية غير الحكومية حسب مناطق تنفيذ الأنشطة ومجالات اختصاص اليونسكو والفئات ذات الأولوية المذكورة أعلاه.

(أ) توزيع طلبات المنظمات الدولية غير الحكومية التي أقامت شراكة رسمية مع اليونسكو حسب مناطق تنفيذ الأنشطة

المبالغ الموافق عليها (بالدولارات الأمريكية)	عدد الطلبات	المنطقة
٦١ ٠٠٠	٤	أفريقيا
٢٠ ٠٠٠	١	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٣٥ ٠٠٠	٢	آسيا والمحيط الهادي
١٦ ٤٠٠	١	أوروبا (المجموعة الأولى)
١٣٢ ٤٠٠	٨	المجموع

(ب) توزيع الطلبات الموافق عليها لصالح المنظمات الدولية غير الحكومية التي أقامت شراكة رسمية مع اليونسكو حسب قطاعات البرنامج

المبالغ الموافق عليها (بالدولارات الأمريكية)	عدد الطلبات	القطاع
٧٦ ٠٠٠	٥	التربية
٤٠ ٠٠٠	٢	العلوم الاجتماعية والإنسانية
١٦ ٤٠٠	١	قسم المساواة بين الجنسين
١٣٢ ٤٠٠	٨	المجموع

١٢- الطلبات الموافق عليها في إطار المساعدة في حالات الطوارئ

المبالغ الموافق عليها (بالدولارات الأمريكية)	عدد الطلبات	
٥٠ ٠٠٠	١	الكونغو
٥٠ ٠٠٠	١	جزر القمر
٤٨ ٠٠٠	١	مدغشقر
٥٠ ٠٠٠	١	فلسطين
١٩٨ ٠٠٠	٤	المجموع

القرار المقترح

١٣- بناءً على ما تقدّم، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد مشروع القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٩٠ م/ت/٥ الجزء الثالث (باء)،

٢ - يحيط علماً بالتحليل التفصيلي لعملية تنفيذ برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ وبالنتائج المحققة؛

٣ - ويدعو الأمانة والدول الأعضاء إلى بذل جهود مستدامة لزيادة تعزيز هذا البرنامج والارتقاء بأدائه على النحو الأمثل بغية تحسين فعاليته وملاءمته لتلبية احتياجات المجموعات ذات الأولوية من الدول الأعضاء وفقاً لما تم تحديده في القرار ٣٦ م/٦٩ المتعلق ببرنامج المساهمة.

جيم - إمكانية اعتماد سياسة تتيح الانتفاع الحر بجميع مطبوعات اليونسكو (متابعة تنفيذ القرار ١٨٧ م/ت/١٠)

١ - عملاً بالقرار الذي اتخذته المجلس التنفيذي في دورته السابعة والثمانين بعد المائة (١٨٧ م/ت/١٠) والذي طلب فيه من المديرية العامة أن تقدّم إليه، في دورته التسعين بعد المائة، تقريراً بشأن إمكانية تحديد واعتماد سياسة تتيح الانتفاع الحر بجميع مطبوعات اليونسكو، تقدّم هذه الوثيقة لمحّة عامة عن السياسة الداخلية لتطبيق الانتفاع الحر بمطبوعات اليونسكو. وقام مجلس المطبوعات بالتعاون مع قطاع الاتصال والمعلومات باستعراض مضمون هذه السياسة، بما في ذلك مجمل الآثار القانونية المترتبة عليها بالنسبة إلى اليونسكو.

٢ - وبما أنه لم تُخصّص في الوثيقة م/٥ الحالية أي اعتمادات لتمويل هذا المشروع، فسيتعين تعبئة موارد من خارج الميزانية لهذا الغرض. وسيعمل قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور على تعبئة ما يلزم من موارد خارجة عن الميزانية بالتعاون مع قطاع الاتصال والمعلومات في إطار استراتيجية بناء القدرات في مجال الانتفاع الحر. وستُقدّم إلى المجلس التنفيذي عدة خيارات تمويل حاملة تتوافر بيانات دقيقة بشأن التكاليف.

مسوغات السياسة المقترحة

٣ - تماشياً مع هدف المنظمة المتمثل في حفظ المعارف وزيادتها ونشرها، تؤكد اليونسكو أنها ستتيح الانتفاع بجميع منشوراتها (المواد المطبوعة والسمعية وشرائط الفيديو والمواد المتعددة الوسائط) مجاناً من خلال موقعها على الإنترنت، عندما يكون ذلك ممكناً من الناحية القانونية.

٤ - وستعتمد اليونسكو سياسة تمكّن الجميع من الانتفاع مجاناً بما خضع لتقييم الأقران من معلومات علمية وبحثية. وتقضي هذه السياسة الخاصة بالانتفاع الحر بأن تقوم اليونسكو بوصفها مالك الحقوق بمنح كل فرد في جميع أنحاء العالم حقاً ثابتاً في الانتفاع بالأعمال واستنساخها واستخدامها وتوزيعها ونقلها والاشتقاق منها في أي شكل من الأشكال ولأغراض أي نشاط من الأنشطة المشروعة، على أن تُسند هذه الأعمال إلى صاحبها الأصلي.

النطاق والقيود

٥ - ينبغي أن تقتصر قراءة فقرات هذا العنوان الفرعي بقراءة الفقرة ١٣,٥ من المرجع الإداري الخاص بالمطبوعات.

٦ - وتنص السياسة المقترحة بوجه عام على أن جميع المنشورات الصادرة عن اليونسكو والمنشورات الخارجية الصادرة بدعم مالي من المنظمة ينبغي أن تُتاح مجاناً مع الحق في استنساخها وتوزيعها ونقلها لأغراض غير تجارية، على أن تُسند هذه الأعمال إلى اليونسكو على النحو الملائم.

٧ - ويُزعم تطبيق هذه السياسة على جميع منشورات اليونسكو، بما في ذلك المنشورات التي تكون قد صدرت قبل اعتماد السياسة المقترحة (عندما يكون ذلك ممكناً من الناحية القانونية).

٨ - ولن تُطبَّق السياسة على الأعمال الصادرة في إطار مشروعات أبرمت اليونسكو بشأنها عقوداً خاصة مع جهات مانحة أو وكالات خارجية لإصدار المنشورات بطرائق لا تتيح الانتفاع الحر بها، بما في ذلك عقود النشر المشترك واتفاقات الترخيص.

٩ - ويمكن أيضاً إتاحة المنشورات باستخدام وسائط لها قيمة مضافة مثل المواد المطبوعة والأقراص المدمجة وأقراص الفيديو الرقمية والمنشورات الإلكترونية وتطبيقات الأجهزة المحمولة، وما إلى ذلك.

نظام الترخيص

١٠ - يستلزم تنفيذ سياسة الانتفاع الحر الانتقال من سياسة "جميع الحقوق محفوظة" إلى نظام يقوم على سياسة "بعض الحقوق محفوظة" التي يمكن لليونسكو بموجبها أن تأذن باستخدام مضامين منشوراتها بطرائق محددة من دون الحاجة إلى تقديم طلبات للحصول على الترخيص اللازم. ويمكن لليونسكو في إطار هذا النظام أن تختار مجموعة الشروط التي ترغب في تطبيقها على أي منشور من منشوراتها أو أي نوع من أنواع المضامين التي تعدها (قد تقرر المنظمة على سبيل المثال أن تأذن أو لا تأذن للمستخدمين بالاشتقاق من منشوراتها أو استخدام هذه المنشورات لأغراض تجارية).

١١ - وستعتمد اليونسكو نظام ترخيص المشاع الإبداعي القائم على سياسة "بعض الحقوق محفوظة"، وذلك فور الاتفاق مع مؤسسة المشاع الإبداعي على نسخة يمكن للمنظمات الدولية الحكومية أن تستخدمها. وتجرى في الوقت الراهن محادثات بين مؤسسة المشاع الإبداعي ومنظمات الأمم المتحدة بشأن هذه المسألة.

مستودع للانتفاع الحر

١٢ - ستنشئ اليونسكو مستودعاً يضمن الانتفاع الحر بجميع منشورات المنظمة ويرتكز على بيانات وصفية محددة لتمكين الجمهور العام من الحصول على هذه المنشورات بسهولة.

المسؤوليات

١٣ - سيتولى مجلس المطبوعات تفسير سياسة الانتفاع الحر وتسوية الخلافات المرتبطة بطرائق تفسير وتطبيق هذه السياسة. وسيقدّم المجلس إلى الإدارة العليا توصيات بشأن التعديلات التي يُستحسن إدخالها على سياسة الانتفاع الحر. وسيعتمد مجلس المطبوعات إلى استعراض السياسة بعد مرور ١٨ شهراً على اعتمادها وسيقدّم تقريراً بهذا الشأن إلى الإدارة العليا.

القرار المقترح

١٤- قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرار ١٨٧ م/ت/١٠ الذي طُلب فيه من المديرية العامة "استكشاف إمكانية تحديد واعتماد سياسة تتيح الانتفاع الحر بجميع المطبوعات الصادرة عن اليونسكو أو الصادرة بدعم منها"،

٢ - يرحّب بالاقترح الأولي الوارد في الوثيقة ١٩٠ م/ت/٥ الجزء الثالث (جيم)؛

٣ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدّم إليه، في دورته الحادية والتسعين بعد المائة، مشروع سياسة بشأن الانتفاع الحر بمطبوعات اليونسكو يتضمن جميع التفاصيل اللازمة عن الآثار المترتبة على هذه السياسة، ولا سيما الآثار القانونية والمالية.

دال - تكاليف تشغيل إدارة الهيئتين الرئاسيتين (متابعة تنفيذ القرار ١٨٩ م/ت/١٤ (ثالثاً))

١ - طبقاً لخارطة الطريق التي قدمتها المديرية العامة وعملاً بأحكام القرار ١٨٩ م/ت/١٤ (ثالثاً)، قامت المديرية العامة بدراسة طريقة عرض اقتراحات إضافية على المجلس التنفيذي من أجل الاستمرار في تخفيض تكاليف تشغيل إدارة الهيئتين الرئاسيتين دون المساس بنوعية العمل، وذلك بالاستناد إلى الخبرة العملية المكتسبة من تنفيذ القرارين ١٨٤ م/ت/١٧ و ١٨٥ م/ت/٢٠ والمناقشات التي جرت في دورته التاسعة والثمانين بعد المائة.

٢ - ووفقاً لما ذكر آنفاً، وبالنظر إلى الأفضلية التي أعطتها الدول الأعضاء لعدم إجراء إصلاحات جذرية، اتُخذ الكثير من التدابير في فترات العامين الأخيرة من أجل ترشيد المصروفات المرتبطة بالهيئتين الرئاسيتين بصفة مستمرة (اتضح ذلك من التقارير التي قُدمت سابقاً إلى المؤتمر العام والمجلس التنفيذي). واتُخذت على وجه التحديد تدابير ترمي إلى تقليص عدد النسخ المطبوعة من الوثائق الورقية، وترشيد الوثائق وجدول الأعمال، وتقليص الوقت المخصص للاجتماعات والدورات، واتباع سياسة محكمة فيما يخص اللجوء إلى الموظفين المؤقتين وعدد ساعات العمل الإضافية، وما إلى ذلك. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن الدول الأعضاء أشارت مراراً إلى ضرورة عدم المساس بنوعية الخدمات المقدمة إلى الدول المشاركة في عضوية الهيئتين الرئاسيتين.

٣ - وتبعاً للقرار الذي اتخذه المجلس التنفيذي في دورته الماضية بشأن هذا الموضوع، أُفيد بأن المبلغ الناتج عن التدابير الرامية إلى تحقيق الوفورات في التكاليف، ولا سيما التكاليف المرتبطة بالأسفار الرسمية وبدل الإقامة اليومي، سيناهاز ٤٢٠ ٠٠٠ دولار أمريكي في المدة المتبقية من فترة العامين. وإضافة إلى ذلك، تم تحليل الميزانيتين التشغيليتين لأمانتي الهيئتين الرئاسيتين مرة جديدة (ولا سيما في ضوء الخبرات المكتسبة في إطار الدورة التاسعة والثمانين بعد المائة للمجلس التنفيذي) وتقرر إدخال تخفيضات صغيرة إضافية على هاتين الميزانيتين. وفيما يخص موظفي أمانة الهيئتين الرئاسيتين، يجدر التذكير بأن الاقتراحات الأولية التي قدمتها الأمانة في إطار الوثيقة م/٥ كانت تقضي في الأساس بتخفيض تكاليف الموظفين بنسبة ١٠٪. وبالنظر إلى عدد الموظفين العاملين في أمانة الهيئتين الرئاسيتين (عشرة موظفين) ولجوء الأمانة إلى موظفين مؤقتين بصورة دورية، تقرر عدم اتخاذ تدابير ترشيد إضافية في هذه المرحلة، علماً بأن وظيفتين ستصبحان شاغرتين في نهاية فترة العامين، وسيتم تجميدهما أو إلغاؤهما وإعادة توزيع المهام المرتبطة بهما على الموظفين وفقاً لما تنص عليه التوجيهات الراهنة. وتم إبراز جميع هذه التعديلات في خطط العمل المنقحة لأمانة الهيئتين الرئاسيتين التي تشير الآن إلى أن العجز في الميزانية قد يناهز ١,٣ مليون دولار، بدلاً من عجز حُدّد بمبلغ ١,٨ مليون دولار وفقاً للتقديرات الأولية.

٤ - وتعمل أمانة الهيئتين الرئاسيتين في الوقت الرهن على تحديد تدابير إضافية لترشيد الأنشطة وتحقيق الوفورات، مع التركيز على المجالين الرئيسيين التاليين: (١) تماشياً مع القرار الذي اتخذه المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والثمانين بعد المائة، وجهت رسالة إلى جميع الدول الأعضاء طلب فيها من ممثلي هذه الدول التنازل بصورة طوعية عن الاستحقاقات التي لا يزالون يحصلون عليها فيما يتعلق بنفقات السفر وبدل الإقامة اليومي، والمساهمة في التكاليف المرتبطة بالخدمات اللغوية. وستوجه رسالة مماثلة إلى جميع الدول الأعضاء قبل انعقاد الدورة المقبلة للمؤتمر العام في عام ٢٠١٣ لدعوتها إلى المساهمة في تغطية تكاليف مشاركة ممثلي أقل البلدان نمواً في الدورة وتكاليف الخدمات اللغوية؛

(٢) فُرضت قيود إضافية فيما يخص الوثائق، وسيُعمد تدريجياً حد أقصى لعدد صفحات الوثائق، بما في ذلك التقارير، إذ سيتراوح العدد المطلق للصفحات بين ١٢ و ١٥ صفحة وفقاً للممارسة المتبعة في الأمم المتحدة. وستقوم أمانة الهيئتين الرئاسيتين بتحليل نتائج هذه الجهود بعد الدورة التسعين بعد المائة للمجلس التنفيذي لتكون هذه المعلومات متوافرة في الموعد المحدد للاستعراض المزمع إجراؤه في نهاية عام ٢٠١٢. وتأمل الأمانة، دون السعي إلى وضع توقعات قد يتعدّر تحقيقها، أن تتمكن من تحقيق وفورات إضافية تتراوح بين ٢٠٠ ٠٠٠ و ٣٠٠ ٠٠٠ دولار (في تكاليف المجلس التنفيذي والمؤتمر العام مجتمعة).

٥ - وما عدا التدابير والأهداف المذكورة أعلاه، لا توجد أي اقتراحات إضافية ينبغي تقديمها في هذه المرحلة.

190 EX/5 Part III
Add.
١٩٠ م ت/٥ الجزء الثالث
ضميمة

المجلس التنفيذي
الدورة التسعون بعد المائة



باريس، ٥/١٠/٢٠١٢
الأصل: فرنسي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن متابعة تنفيذ القرارات
التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة
الجزء الثالث
المسائل الإدارية
ضميمة

تعليقات نقابة موظفي اليونسكو

عملاً بالبند ٢٨٠٥,٧ من مرجع اليونسكو الإداري، تقدم نقابة موظفي اليونسكو تعليقاتها بشأن تقرير المديرية العامة.

ترحب نقابة الموظفين بهذه الوثيقة، وفيما يخص المسائل المتعلقة بالموظفين، ولا سيما الجزء ألف (التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية)، تشجع النقابة المديرية العامة على مواصلة تنفيذ قرارات اللجنة في اليونسكو بطريقة شفافة وبالتشاور طبعاً مع رابطة الموظفين.

190 EX/5 Part III
Add.2
م ١٩٠ ت/٥ الجزء الثالث
ضميمة ٢

المجلس التنفيذي
الدورة التسعون بعد المائة



باريس، ٢٠١٢/١٠/٩
الأصل: فرنسي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن متابعة تنفيذ القرارات
التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة
الجزء الثالث
المسائل الإدارية
ضميمة ٢

تعليقات نقابة موظفي اليونسكو

ترد في هذه الوثيقة معلومات إضافية عن تنفيذ برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ بعد إصدار الوثيقة ١٩٠ م ت/٥ الجزء الثالث في شهر آب/أغسطس الماضي.

١ - عقدت اللجنة المشتركة بين القطاعات والمعنية ببرنامج المساهمة اجتماعين منذ إصدار الوثيقة ١٩٠ م ت/٥ الجزء الثالث في شهر آب/أغسطس الماضي، أوصت فيهما بالموافقة على ٨٧ طلباً بمبلغ إجمالي قدره ٢٠٣ ٨٤٨ ١ من الدولارات الأمريكية. ويمكن الاطلاع على هذه الطلبات على العنوان الإلكتروني التالي: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf#page=19>

٢ - وحتى اليوم، وافقت المديرية العامة على ٢٧٨ طلباً بمبلغ إجمالي قدره ٤٨٢ ٠٥٢ ٦ من الدولارات الأمريكية، بما فيها المساعدة في حالات الطوارئ. وبالتالي، فقد بلغ معدل الموافقة ٥٠٪ من الميزانية المخصصة للدول الأعضاء في إطار التكاليف المباشرة لبرنامج المساهمة. ويعزى ارتفاع معدل الموافقة هذا، مقارنة مع فترات العامين السابقة، إلى الجهود المتضافرة التي بذلت لتمكين الأمانة من معالجة الطلبات على أمثل وجه. ولا يشمل معدل الإنفاق، البالغ ٢١٪، الاجتماع الأخير الذي عقدته اللجنة المشتركة بين القطاعات في ١٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وحتى هذه المرحلة، لم تتمكن الأمانة من دفع المخصصات المالية المعتمدة إلا إلى البلدان المستفيدة التي قدمت تقارير تقييمية ومالية مستوفاة عن جميع الأموال المدفوعة لها في إطار المشروعات تم إنجازها قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

٣ - وستُمنح الأموال الخاصة بالبرامج الأخرى المعتمدة في إطار برنامج المساهمة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى الدول الأعضاء فور قيامها بتقديم التقارير المتعلقة بفترات العاميين السابقة، وفقاً للقرار ٣٥/م٦٧. ويجدر التذكير بأن هذا القرار ينص لأول مرة على وجوب تسليم التقارير التقييمية والمالية في موعد أقصاه ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٢. غير أنه لا بد من التسليم بأن الأمانة كانت لا تزال تتلقى تقارير حتى شهر أيلول/سبتمبر، مما أدى إلى تأخير تسديد المبالغ التي وافقت عليها اللجنة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في حزيران/يونيو وتموز/يوليو.

٤ - وستتخذ الأمانة التدابير اللازمة كي تتم الموافقة على مجمل الميزانية المخصصة لبرنامج المساهمة لفترة العاميين هذه في تاريخ أقصاه شباط/فبراير ٢٠١٣ بغرض تزويد المستفيدين بالوقت الكافي لتنفيذ مشروعاتهم وتسليم ما يلزم من تقارير مالية وتقييمية في الآجال المحددة.



١٩٠م ت/٥ الجزء الرابع

باريس، ٢٧/٨/٢٠١٢
الأصل: إنجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة الجزء الرابع المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

الملخص

الغرض من هذا التقرير هو إطلاع أعضاء المجلس التنفيذي على التقدم المحرز في متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة.

ويتضمن الجزء الرابع من هذا التقرير معلومات عن المسائل التالية المتعلقة بالموارد البشرية:

ألف - تقرير المديرية العامة عن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١١

عملاً بالقرار ١٧١ م ت/٣٥ والقرار ١٨٦ م ت/٦ (ثامناً)، تقدّم المديرية العامة تقريرها عن استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١١.

وقد شجّع المجلس التنفيذي، في القرار ١٨٦ م ت/٦ (ثامناً)، المديرية العامة على مواصلة جهودها لتقديم معلومات إضافية عن مضمون عقود الخبراء الاستشاريين وعن الخدمات الواجب تقديمها، والتعجيل في تنفيذ توصيات المراجع الخارجي للحسابات بشأن العمليات التنافسية (لا يجوز منح الاستثناءات للقاعدة إلا لأسباب استثنائية مبررة حسب الأصول)؛ وإعداد سجل واحد للخبراء الاستشاريين وقاعدة بيانات موحدة لجميع المتعاقدين أصحاب العقود المؤقتة؛ وتحليل المهام التي ينبغي إسنادها إلى الموظفين الدائمين والمهام التي تصب في إطار الوظائف المؤقتة؛ وتدريب الموظفين.

كما ذكر المجلس التنفيذي في القرار عينه بضرورة توسيع نطاق التوزيع الجغرافي وتأمين توازن أفضل بين الجنسين لدى الاستعانة بالخبراء الاستشاريين في الحالات التي تتساوى فيها المؤهلات.

وأخيراً، دعا المجلس التنفيذي المديرية العامة عندما تقدّم إليه تقريرها التالي بشأن استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين أن تضمّن هذا التقرير معلومات عن العقود المنفصلة للأفراد من مؤلفين ومصورين فوتوغرافيين ومنتجي الأفلام وتسجيلات الفيديو، وكذلك عقود الخدمات المبرمة مع المؤسسات التجارية.

وتندرج الآثار المالية والإدارية للأنشطة التي يشملها هذا التقرير في نطاق الوثيقة م/٥ الحالية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٢٩.

باء - الاستعراض الأول للتقدم المحرز في تطبيق الاستراتيجية وخطة العمل الخاصتين بإدارة الموارد البشرية (٢٠١١-٢٠١٦)

أيد المؤتمر العام، في دورته السادسة والثلاثين، استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ التي قدّمتها المديرية العامة، ودعا المديرية العامة إلى تطبيقها مع مراعاة استراتيجية المنظمة وبرامجها، وذلك في حدود الميزانيات المقبلة.

كما طلب المؤتمر العام من المديرية العامة أن تقدّم إلى المجلس التنفيذي، في دورته التاسعة والثمانين بعد المائة، الاستعراض الأول للتقدم المحرز في تطبيق استراتيجية إدارة الموارد البشرية. ولكن بالنظر إلى الفترة الزمنية القصيرة التي حدّدت لتقديم الاستعراض (أقل من ثلاثة أشهر في الفترة الفاصلة بين دورة المؤتمر العام والدورة المبكرة للمجلس التنفيذي)، تقرر تأجيل تقديم التقرير المتعلق باستراتيجية إدارة الموارد البشرية إلى الدورة التسعين بعد المائة للمجلس التنفيذي.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار الوارد في الفقرة ١٠.

جيم - التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة

عملاً بالقرار ٩٧/م٣٦ والقرار ١٨٧ م ت/٦ (تاسعاً)، تقدّم المديرية العامة مذكرة إعلامية تتضمن معلومات عن حالة التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم.

جدول المحتويات

الصفحة

ألف -	تقرير المديرية العامة عن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١١ (متابعة تنفيذ القرار ١٨٦ م ت/٦ (ثامناً))	١
باء -	الاستعراض الأول للتقدم المحرز في تطبيق الاستراتيجية وخطة العمل الخاصتين بإدارة الموارد البشرية (٢٠١١-٢٠١٦) (متابعة تنفيذ القرار ١٨٧ م ت/٦ (عاشراً)، والقرار ٣٦ م/٩٦، والقرار ١٨٩ م ت/١٥ (ثانياً))	٣٧
جيم -	التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة (متابعة تنفيذ القرار ١٨٧ م ت/٦ (تاسعاً))	٥٧

ألف - تقرير المديرية العامة عن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١١
(متابعة تنفيذ القرار ١٨٦ م/ت/٦ (ثامناً))

المقدمة

١ - تستخدم اليونسكو عادةً ثلاثة أنواع من عقود الخدمات هي العقود الخاصة بالمنظمات التي تستهدف تحقيق الربح (ومنها عقود الأتعاب التي قررت المنظمة وقف العمل بها)، والعقود الخاصة بالمنظمات التي لا تستهدف تحقيق الربح، وعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد وغيرهم من الأخصائيين. ويغطي هذا التقرير العقود الممنوحة لخبراء استشاريين من الأفراد وغيرهم من الأخصائيين، وسيقدم أيضاً وفقاً للقرار ١٨٦ م/ت/٦ (ثامناً) معلومات عن العقود المبرمة مع منظمات تستهدف تحقيق الربح في شكل وثيقة إعلامية تعرض على المجلس التنفيذي برقم ١٩٠ م/ت/إعلام ١٣.

٢ - وتُمنح العقود الفردية لخبراء استشاريين وأخصائيين آخرين تستعين بهم اليونسكو لإسداء المشورة وتقديم خدمات استشارية إلى المنظمة أو لتوفير المهارات والخبرات والمعارف اللازمة لتقديم خدمة محددة أو منتج محدد. أما العقود الخاصة بالمنظمات التي تستهدف تحقيق الربح، فتُمنح للمؤسسات والشركات وهي تخضع لقواعد مشتريات اليونسكو المتعلقة بالمناقصة التنافسية.

٣ - وبغية تزويد المجلس التنفيذي بالمعلومات الإضافية التي طلبها، ترد في الملحق ١ بيانات تتعلق بالمجالات المواضيعية للعقود التي مُنحت في عام ٢٠١١. وتأخرت أعمال الإعداد الرامية إلى تحسين هذه المعلومات خلال الأشهر الاثني عشر الأخيرة لأن الموارد الخاصة بتكنولوجيات المعلومات حُصصت على سبيل الأولوية لتصميم أداة حاسوبية جديدة لإدارة العقود. ولكن هذه الأعمال قد استؤنفت الآن ويُفترض أن تكون البيانات المتعلقة بأنواع الخبرات المستعان بها وما ينتج عنها من خدمات قد أصبحت متوافرة بحلول الموعد المحدد لإعداد التقرير المقبل بشأن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين.

٤ - وعملاً بالقرار ١٧٩ م/ت/٣٣، تُنشر على شبكة الإنترنت قائمة العقود التي تمنحها اليونسكو لخبراء استشاريين.

الجزء الأول - التطورات فيما يخص السياسة العامة

٥ - وافقت المديرية العامة في شباط/فبراير ٢٠١٢ على سياسة عامة جديدة تتعلق بالخبراء الاستشاريين الأفراد وغيرهم من الأخصائيين. وروعت في هذه السياسة عدة أمور من بينها توصيات وردت في تقريرين^(١) للمراجع الخارجي للحسابات وتتعلق بوجه خاص بتعزيز المناقصة التنافسية وتوضيح أسباب منح الاستثناءات.

٦ - وفيما يخص العقود التي تبلغ قيمتها ٢٠ ٠٠٠ دولار أمريكي أو أكثر، يتعين الآن على المسؤولين الإداريين أن يطلبوا ما لا يقل عن ثلاثة اقتراحات مكتوبة من المرشحين الذين لديهم المؤهلات المناسبة، وذلك لضمان التنافس والشفافية في عملية الاختيار. أما فيما يتعلق بالعقود التي تبلغ قيمتها ١٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي أو أكثر، فيتعين الحصول على التصريح اللازم لإبرامها من لجنة عقود المقرر.

(١) الوثيقة ١٨٢ م/ت/٤٦: تقرير المراجع الخارجي للحسابات عن العقود المؤقتة التي تمنحها المنظمة والوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الثاني: تقرير المراجع الخارجي للحسابات بشأن قسم علوم المياه.

٧ - وتحدد السياسة الجديدة الحالات الاستثنائية التي يجوز منح استثناءات فيها، مثل الحالات التي يكون فيها الخبير الاستشاري المصدر الوحيد المتوافر للحصول على الخبرات اللازمة بمستوى مقبول من الجودة والتكاليف، أو حالات الطوارئ (ومنها أوضاع ما بعد النزاعات وما بعد الكوارث) التي غالباً ما يكون عامل الوقت حاسماً فيها، مما يعني أن البحث عن ثلاثة مرشحين قد يؤثر سلباً على عملية تقديم الخدمات.

٨ - وتشمل السياسة الجديدة عقوداً منفصلةً للأفراد من مؤلفين ومصورين فوتوغرافيين وأخصائيي إنتاج الأفلام وتسجيلات الفيديو. وتتضمن هذه العقود فقرات محددة تتعلق بحقوق المؤلف ومسألة التمتع بحقوق الملكية الفكرية، وهي تتفق مع السياسة الخاصة بمطبوعات اليونسكو. وبما أن هذه العقود الجديدة اعتمدت في عام ٢٠١٢، فإنه تعدّر تضمين هذه الوثيقة إحصاءات بشأن استخدام عقود الأخصائيين الأفراد الآخرين.

٩ - واقترن تنفيذ هذه السياسة الجديدة بتنظيم سلسلة من الجلسات الإعلامية للموظفين العاملين في المقر فضلاً عن مؤتمرات مخصصة لموظفي المكاتب الميدانية والمعاهد عُقدت عن بعد وعن طريق التحوار بالاتصال المرئي المباشر. وتم أيضاً توفير "قائمة بالأسئلة التي يكثر طرحها" للمسؤولين الإداريين الذين يستعينون بخبراء استشاريين والموظفين المعنيين.

١٠ - وبدأت المنظمة اعتباراً من عام ٢٠١٢ بتشغيل قاعدة بيانات واحدة تيسر تتبع الأفراد المتعاقدين مع المنظمة بموجب عقود مؤقتة، وتفي بمتطلبات القرار الذي اتخذته المجلس التنفيذي بهذا الشأن في دورته الرابعة والثمانين بعد المائة (١٨٤م ت/٦ (أولاً)). وإضافة إلى ذلك، من المزمع اعتماد سجل جديد للخبراء الاستشاريين اعتباراً من الفصل الرابع من عام ٢٠١٢. وسيشكل هذا السجل جزءاً من أداة التوظيف الإلكترونية الجديدة لليونسكو على الإنترنت.

الجزء الثاني - عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في المقر وفي الميدان

١١ - يقدم الجزء الثاني من هذا التقرير بيانات تتعلق بعقود الخبراء الاستشاريين التي أبرمت في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ في المقر وفي الميدان على حد سواء. وترد النقاط الرئيسية الخاصة بهذه العقود في الفقرات التالية. أما الجداول والرسوم البيانية التفصيلية، فترد في الملحق ١. ومثلما جرى في التقارير السابقة، فقد عُرضت على حدة البيانات المتعلقة بالعقود التي منحها مكتب برازيليا (الملحق ٣) بغية إعطاء صورة أكثر وضوحاً للعقود التي منحتها المكاتب الميدانية ككل.

النقاط الرئيسية

١٢ - تتمثل النقاط الرئيسية الخاصة بالعقود التي منحتها اليونسكو في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ فيما يلي:

- سجل عدد العقود المبرمة في المقر تراجعاً بنسبة ٢٠٪ مقارنة بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛
- ارتفع عدد العقود المبرمة في المكاتب الميدانية بنسبة ٢٠٪ في الفترة عينها وشكل هذا العدد ثلثي مجموع العقود التي منحتها اليونسكو؛

- تم تمويل نسبة تناهز ٦٠٪ من عقود الخبراء الاستشاريين من مصادر خارجة عن الميزانية؛
- إن أكثر من ثلاثة أرباع العقود المبرمة كانت عقوداً لمبلغ يقل عن ١٠ ٠٠٠ دولار أمريكي؛
- إن أكثر من ٧٠٪ من العقود الممنوحة كانت عقوداً لفترة أقل من ثلاثة أشهر.

عدد عقود الخبراء الاستشاريين ومبالغ الإنفاق عليها (في المقر وفي الميدان، باستثناء مكتب برازيليا)

الأرقام الإجمالية

- ارتفع عدد العقود الممنوحة في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ بنسبة ٧٪ مقارنةً بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩، في حين ارتفع عدد الخبراء الاستشاريين المستعان بهم بنسبة ٦٪ (انظر الجدولين ١ و٢ في الملحق ١)؛
- ارتفع إجمالي الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ بنسبة ١٨٪ مقارنةً بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (الجدول ٣)؛
- وصلت المبالغ التي أنفقت من الميزانية العادية على عقود الخبراء الاستشاريين في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ إلى ١٩.٨ مليون دولار، أو ما يمثل نسبة تناهز ٣٪ من الميزانية العادية الإجمالية لليونسكو.

التوزيع بين المقر والميدان

- شكل نصيب المكاتب الميدانية نسبة ٧١٪ من الخبراء الاستشاريين المستعان بهم في عامي ٢٠١٠-٢٠١١، ونسبة ٦٦٪ من العقود الممنوحة، ونسبة ٦١٪ من إجمالي الإنفاق على هذه العقود.

المقر

- سجل عدد العقود الممنوحة في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ تراجعاً بنسبة ٢٠٪ مقارنةً بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩، في حين تراجع عدد الخبراء الاستشاريين المستعان بهم بنسبة ٢٢٪؛
- انخفض إجمالي الإنفاق في المقر خلال عامي ٢٠١٠-٢٠١١ وسجل تراجعاً بنسبة ١٠٪ مقارنةً بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛
- ازداد متوسط المبلغ المنفق على كل عقد في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ وسجل ارتفاعاً بنسبة ٨٪ مقارنةً بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (الجدول ٤).

الميدان (باستثناء مكتب برازيليا)

- سجل عدد العقود الممنوحة في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ ارتفاعاً بنسبة ٢٠٪ مقارنةً بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩، في حين ارتفع عدد الخبراء الاستشاريين المستعان بهم بنسبة ١٨٪؛
- ازداد إجمالي الإنفاق في المكاتب الميدانية خلال عامي ٢٠١٠-٢٠١١ وسجل ارتفاعاً بنسبة ٣٦٪ مقارنةً بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛

- ازداد متوسط المبلغ المنفق على كل عقد في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ وسجل ارتفاعاً بنسبة ٢٠٪ مقارنةً بما كان عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

مصدر تمويل العقود

- ١٣- مؤلت نسبة ٥٩٪ من إجمالي الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين المبرمة في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ من موارد خارجة عن الميزانية. وكانت هذه النسبة قد بلغت ٥٥٪ في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (الجدول ٥).

العقود حسب المبالغ

- ١٤- يبيّن الجدول ٦ أن قيمة معظم عقود الخبراء الاستشاريين المبرمة في المقر وفي المكاتب الميدانية لا تزال تقل عن ١٠ ٠٠٠ دولار أمريكي. وبلغت نسبة هذه الفئة من العقود ٧٤٪ في المقر و٨١٪ في الميدان خلال عام ٢٠١١، مقابل ٧٣٪ و٧٩٪ على التوالي في عام ٢٠١٠. ومُنحت ٢٦ عقداً تزيد قيمة كل عقد منها على ٥٠ ٠٠٠ دولار أمريكي في عام ٢٠١١ (١٪ من مجموع العقود الممنوحة)، ومنها ١٢ عقداً في المقر و١٤ عقداً في الميدان.

مدة العقود

- ١٥- تُبرم معظم عقود الخبراء الاستشاريين لفترات قصيرة جداً تقل عادةً عن ثلاثة أشهر. ويبيّن الجدول ٧ أن نسبة العقود التي أُبرمت في عام ٢٠١١ لمدة تقل عن ثلاثة أشهر بلغت ٧٧٪ في المقر و٧٠٪ في الميدان، مقابل ٧٢٪ و٧١٪ على التوالي في عام ٢٠١٠. وكانت ٧٪ من العقود المبرمة في المقر و١٠٪ من العقود المبرمة في الميدان خلال عام ٢٠١١ تزيد مدتها على ستة أشهر.

العقود المبرمة في المقر حسب القطاعات والمكاتب

- ١٦- لا تزال معظم المبالغ المنفقة على عقود الخبراء الاستشاريين في المقر توفر دعماً مباشراً لبرنامج اليونسكو. ويبيّن الجدول ٨ أن قطاعات البرنامج (التربية، والعلوم الطبيعية، والثقافة، والاتصال والمعلومات، والعلوم الاجتماعية والإنسانية) حظيت بنسبة ٨٥٪ من إجمالي الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين المبرمة في المقر خلال عام ٢٠١١، مقارنةً بنسبة ٨٣٪ في عام ٢٠١٠. وحظيت ثلاثة من هذه القطاعات (الثقافة والتربية والعلوم الطبيعية) بنسبة ٦٤٪ من مجموع العقود المبرمة في عام ٢٠١١، أو ما يمثل ٧٨٪ من إجمالي الإنفاق على هذه العقود.

- ١٧- ويرد في الملحق ٢ بيان مفصل للمبالغ التي أنفقت في المقر على عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد حسب مجالات النشاط، بناءً على معلومات مستمدة من نظام المالية والميزانية (فابس).

التكافؤ بين الجنسين وجنسيات الخبراء الاستشاريين والموظفون المتقاعدون

- ١٨- تنص السياسة الجديدة الخاصة بالخبراء الاستشاريين على أنه يتعين على المسؤولين الإداريين الذين يستعينون بهؤلاء الخبراء أن يولوا العناية اللازمة لمسألتي التكافؤ بين الجنسين والتوازن الجغرافي في الحالات التي تتساوى فيها مؤهلات المرشحين. ويُشجّع المسؤولون الإداريون أيضاً على الاستعانة بخبراء

محلين للعمل في إطار مشروعات محلية كلما كان ذلك ممكناً. وإضافةً إلى ذلك، فإن منح عقد لموظف سابق في اليونسكو يستلزم الحصول على موافقة مساعد المديرة العامة المعني أو مدير المكتب أو المكتب الميداني المعني.

١٩- ويبين الجدول ٩ أن ٣٢٪ من العقود التي مُنحت في المقر وفي الميدان خلال عامي ٢٠١٠-٢٠١١ أُبرمت مع خبراء استشاريين من بلدان المجموعة الإقليمية الأولى (مقارنةً بنسبة ٣٥٪ في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩). ومثلت هذه العقود ٤١٪ من إجمالي الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين (مقارنةً بنسبة ٤٧٪ في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩). أما الخبراء الاستشاريون من بلدان المجموعة الإقليمية الخامسة (أفريقيا)، فقد حظوا بنسبة ١٩٪ من العقود الممنوحة، مقابل ١٧٪ لخبراء المجموعة الثالثة، و١٤٪ لخبراء المجموعة الرابعة، و١٣٪ لخبراء المجموعة الخامسة (الدول العربية)، و٥٪ لخبراء المجموعة الثانية.

٢٠- وفيما يخص المقر، فقد حظي الخبراء الاستشاريون المنتمون إلى بلدان المجموعة الأولى بنسبة ٦٥٪ من العقود الممنوحة في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ (بقيت هذه النسبة على ما كانت عليه في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩) أو ما يمثل ٦٥٪ من إجمالي الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين، مقارنةً بنسبة ٦٧٪ في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩. أما في الميدان، فحظي الخبراء الاستشاريون المنتمون إلى بلدان المجموعة الأولى بنسبة ١٨٪ من العقود الممنوحة في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ (مقارنةً بنسبة ١٧٪ في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩)، أو ما يمثل ٢٦٪ من إجمالي الإنفاق (مقارنةً بنسبة ٢٤٪ في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩). وكان الخبراء الاستشاريون الذين استُعين بهم في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ ينتمون إلى بلدان المجموعة الخامسة (أفريقيا) بنسبة ٢٣٪ منهم، وإلى المجموعة الثالثة بنسبة ٢٠٪، وإلى المجموعة الخامسة (الدول العربية) بنسبة ١٧٪، وإلى المجموعة الرابعة بنسبة ١٦٪، وإلى المجموعة الثانية بنسبة ٦٪.

٢١- ويبين الجدول ١٠ جنسيات الخبراء الاستشاريين الذين استعانتم بهم الأمانة في عام ٢٠١١ حسب المجموعة التي يقع فيها المكتب المانح للعقد. ويؤكد هذا الجدول أن المكاتب تستعين بخبراء استشاريين محلين للعمل في إطار مشروعات محلية. فقد كانت نسبة ٦٥٪ من الخبراء الاستشاريين الذين استعانتم بهم مكاتب قائمة في بلدان المجموعة الأولى من مواطني بلدان هذه المجموعة. وتتراوح هذه النسبة بين ٥٨٪ و٨٩٪ في المناطق الأخرى. ففي المجموعة الثالثة على سبيل المثال، كانت نسبة ٨٩٪ من الخبراء الاستشاريين المستعان بهم من مواطني بلدان هذه المجموعة ذاتها، في حين كانت نسبة ٥٨٪ من الخبراء الاستشاريين الذين استعانتم بهم مكاتب قائمة في بلدان المجموعة الرابعة من مواطني بلدان هذه المجموعة.

٢٢- ويبين الجدول ١١ أن النساء مثّلن نسبة ٤٥٪ من الخبراء الاستشاريين الذين استُعين بهم في المقر في عام ٢٠١١، مقابل ٤٧٪ في عام ٢٠١٠. ووصلت نسبة النساء من بين الخبراء الاستشاريين الذين استُعين بهم في الميدان إلى ٣٥٪، مقارنةً بنسبة ٣٦٪ في عام ٢٠١٠. ومثّلت النساء نسبة ٣٨٪ من مجموع الخبراء الاستشاريين الذين تمت الاستعانة بهم في عام ٢٠١١ (مقارنةً بنسبة ٤٠٪ في عام ٢٠١٠).

الموظفون المتقاعدون

٢٣- يتضح من الجدول ١٢ أن ٤٧ موظفاً متقاعداً حصلوا في عام ٢٠١١ على عقود في المقر بتكلفة إجمالية قدرها ٠,٦٩٦ مليون دولار أمريكي وأن ٤٦ موظفاً متقاعداً حصلوا على عقود في الميدان (بتكلفة قدرها ٠,٧١٢ مليون دولار). وبلغت نسبة الموظفين المتقاعدين الذين استُعِين بهم في المقر وفي الميدان ٣٪ من مجموع الخبراء الاستشاريين الذين تمت الاستعانة بهم خلال عام ٢٠١١، في حين بلغ الإنفاق على عقود هؤلاء الموظفين نسبة ٦٪ من إجمالي الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١١، مع الإشارة إلى أن هاتين النسبتين بلغتا ٣٪ و٥٪ على التوالي في عام ٢٠١٠.

الجزء الرابع - عقود الخبراء الاستشاريين المبرمة لقاء "دولار واحد"

٢٤- تُبرم عقود لقاء "دولار واحد" مع أفراد يُستعان بهم لأداء مهام تمثيلية خاصة أو مع موظفين سابقين في اليونسكو لضمان سلاسة نقل الخبرات والذاكرة المؤسسية. ويجب الحصول على موافقة مسبقة من مكتب المديرية العامة لمنح العقود التي تُبرم لقاء "دولار واحد".

٢٥- وأُبرمت عقود من هذا النوع في المقر مع ١٦ شخصاً في المجموع خلال عام ٢٠١١ (٢٤ شخصاً في عام ٢٠١٠). وكان من بين هؤلاء الأشخاص ثمانية موظفين سابقين في اليونسكو. ولم يترتب على هذه العقود أي نفقات (مثل تكاليف السفر وبدل الإقامة اليومي) في عام ٢٠١١. ويبين الجدول ١٣ عدد الأشخاص الذين أُبرمت معهم عقود لقاء "دولار واحد" في عام ٢٠١١ حسب القطاعات والمكاتب.

الجزء الخامس - عقود الخدمات

٢٦- دعا المجلس التنفيذي المديرية العامة في القرار ١٨٦ م/ت/٦ (ثامناً) أن تضمّن تقريرها التالي بشأن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين معلومات عن عقود الخدمات المبرمة مع منظمات تجارية.

٢٧- وتُمنح عقود الخدمات للمؤسسات والمنظمات التجارية وغيرها من الكيانات القانونية. ولم تكن البيانات الخاصة بهذه العقود قد استُكملت في الوقت الذي أُعدت فيه هذه الوثيقة. وسيتم بالتالي تقديم التحليلات المتعلقة بعقود الخدمات التي أُبرمت في المقر وفي الميدان إلى المجلس التنفيذي في دورته التسعين بعد المائة في الوثيقة الإعلامية ١٩٠ م/ت/إعلام ١٣.

الجزء السادس - الآثار المالية والإدارية

٢٨- تندرج الأنشطة المذكورة في هذا التقرير في إطار خطط العمل الواردة في الوثيقة م/٥. وستمّول الأعمال اللازمة لإدخال الترتيبات الجديدة في نظام إدارة العقود ولجمع بيانات إضافية بشأن المنجزات المطلوبة في إطار العقود باستخدام الاعتمادات المتوافرة في الميزانية.

القرار المقترح

٢٩- قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - إذ يذكّر بالقرارين ١٧١ م ت/٣٥ و ١٨٦ م ت/٦ (ثامناً)،
- ٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٠ م ت/٥ الجزء الرابع (ألف)،
- ٣ - يحيط علماً بالسياسة الجديدة التي قدمتها المديرية العامة بشأن عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد وغيرهم من الأخصائيين (المؤلفون والمصورون الفوتوغرافيون وأخصائيو إنتاج الأفلام وتسجيلات الفيديو)؛
- ٤ - ويحيط علماً أيضاً بالبيانات والتحليلات والمعلومات النوعية الواردة في الوثيقة المذكورة أعلاه، ويشجّع الأمانة على مواصلة جهودها لتحسين جودة المعلومات المتعلقة بمضمون عقود الخبراء الاستشاريين والخدمات المقدمة؛
- ٥ - ويذكّر بضرورة توسيع نطاق التوزيع الجغرافي وتأمين توازن أفضل بين الجنسين عند الاستعانة بالخبراء الاستشاريين في الحالات التي تتساوى فيها المؤهلات؛
- ٦ - ويطلب من المديرية العامة التعجيل في تنفيذ التوصية رقم ٧ التي وردت في أحد تقارير المراجع الخارجي للحسابات (١٨٢ م ت/٤٦) بشأن تحليل المهام التي ينبغي إسنادها إلى الموظفين الدائمين والمهام التي تصب في إطار الوظائف المؤقتة؛
- ٧ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدّم إليه في دورته الثانية والتسعين بعد المائة تقريراً عن تنفيذ السياسة المعدلة الخاصة بالخبراء الاستشاريين الأفراد وغيرهم من الأخصائيين.

ANNEX I

Information on consultant contracts awarded at Headquarters and the field (excl. Brasilia)

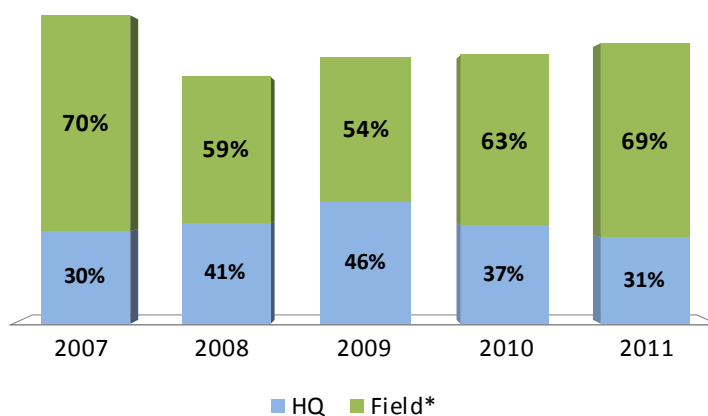
1. Table 1 shows the number of individual consultant contracts awarded at Headquarters and field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-2009 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 1: Numbers of individual consultant contracts: 2008-2009 and 2010-2011

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	1267	1523	2790	1248	1084	2332	-20%
% HQ	41%	46%	44%	37%	31%	34%	
Field*	1808	1807	3615	2107	2417	4524	20%
% Field	59%	54%	56%	63%	69%	66%	
Total	3075	3330	6405	3355	3501	6856	7%

*excluding data for Brasilia Office

% of Consultant Contracts: HQ and Field



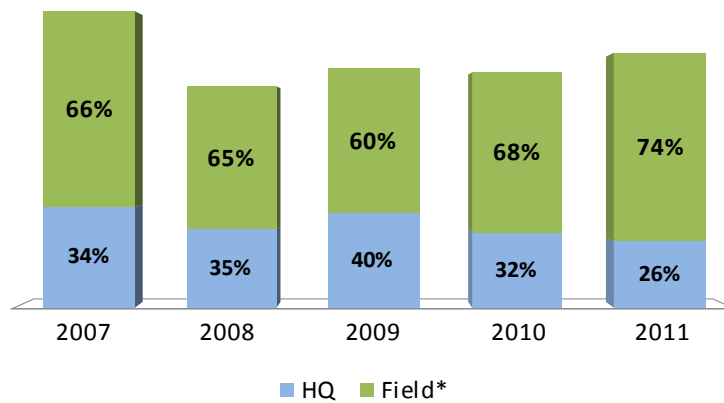
2. Table 2 shows the number of individual consultants awarded contracts at Headquarters and the field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 2: Numbers of individual consultants: 2008-2009 and 2010-2011

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	825	1001	1826	800	699	1499	-22%
% HQ	35%	40%	38%	32%	26%	29%	
Field*	1509	1512	3021	1689	1981	3670	18%
% Field	65%	60%	62%	68%	74%	71%	
Total	2334	2513	4847	2489	2680	5169	6%

*excluding data for Brasilia Office

% of individual Consultants: HQ and Field



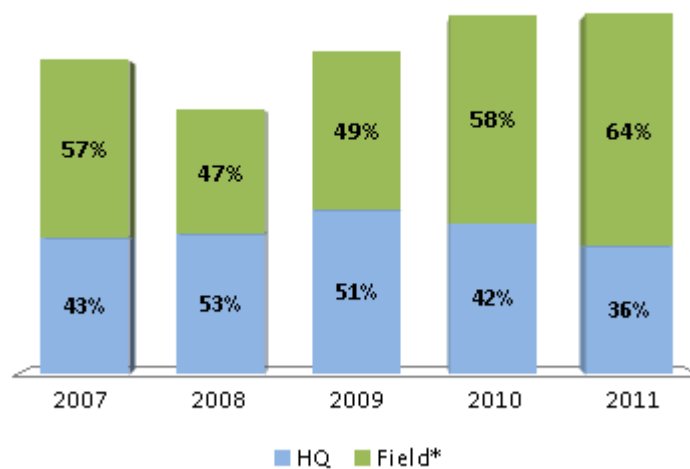
3. Table 3 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters and in field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 3: Spending on consultant contracts: 2008-2009 and 2010-2011 (\$ million)

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	9.550	11.192	20.742	10.150	8.743	18.893	-10%
% HQ	53%	51%	52%	42%	36%	39%	
Field*	8.437	10.752	19.189	14.210	15.747	29.957	36%
% Field	47%	49%	48%	58%	64%	61%	
Total	17.987	21.944	39.931	24.360	24.490	48.850	18%

*excluding data for Brasilia Office

Spending on Consultant Contracts



4. Table 4 shows the average spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters and in field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011.

Table 4: Average amount of consultant contracts: 2008-2009 and 2010-2011 (US dollar)

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	7 537	7 349	7 434	8 133	8 066	8 102	8%
Field*	4 666	5 950	5 308	6 744	6 515	6 622	20%
Total	5849	6590	6234	7261	6995	7125	13%

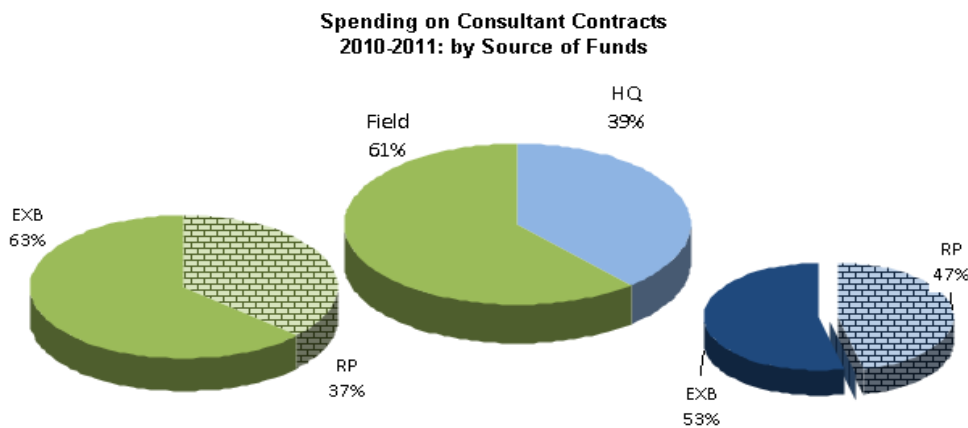
*excluding data for Brasilia Office

5. Table 5 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters and in the field (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-11 by source of funding. Data for 2010-2011 is presented graphically below.

Table 5: Spending on consultant contracts by source of funding: 2008-2009 and 2010-2011 (\$ million)

	2008-09					2010-11				
	RP	%RP	ExB	%ExB	Total	RP	%RP	ExB	%ExB	Total
HQ	10.430	50%	10.312	50%	20.742	8.786	47%	10.107	53%	18.893
Field*	7.591	40%	11.598	60%	19.189	11.032	37%	18.925	63%	29.957
Total	18.021	45%	21.910	55%	39.931	19.818	41%	29.032	59%	48.850

*excluding data for Brasilia Office



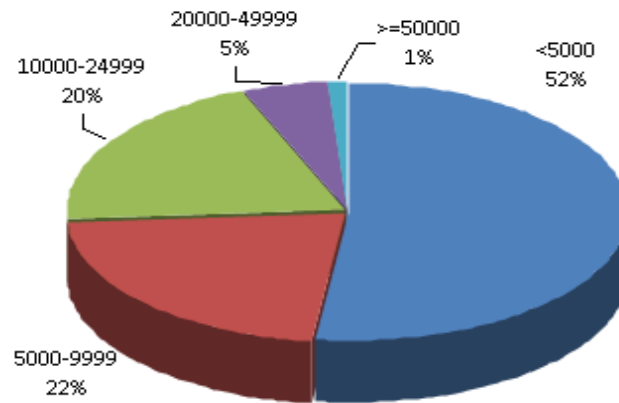
6. Table 6 and the two related pie-charts show overall spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters and the field (excl. Brasilia Office) in 2010 and 2011, by size of contract.

Table 6: Number of consultant contracts by size of contract: 2010 and 2011

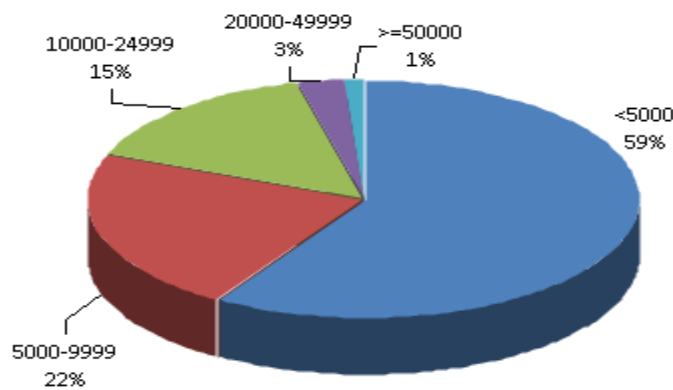
	HQ				Field*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Less than 5000	640	51%	568	52%	1259	60%	1426	59%
5000 to 9999	271	22%	234	22%	394	19%	529	22%
10000 to 24999	259	21%	216	20%	361	17%	365	15%
25000 to 49999	62	5%	54	5%	77	4%	83	3%
50000 and over	16	1%	12	1%	16	1%	14	1%
Total	1248	100%	1084	100%	2107	100%	2417	100%

*excluding data for Brasilia Office

**% of contracts by size of contract (US\$): HQ
2011**



**% of contracts by size of contract (US\$): Field
2011**



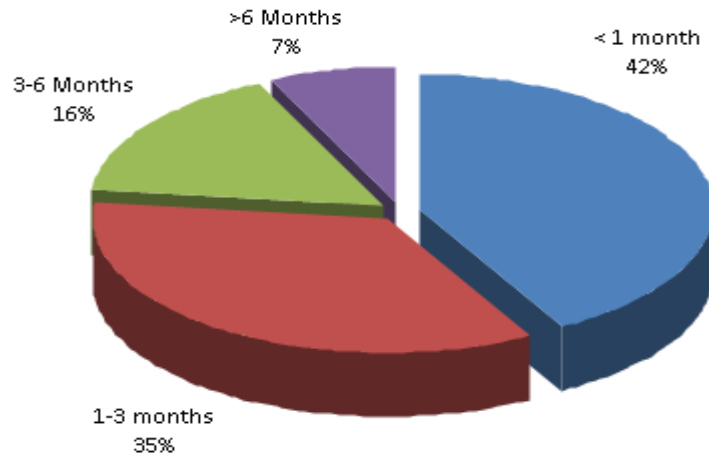
7. Table 7 and the two related pie-charts show overall spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters and the field (excl. Brasilia Office) in 2010 and 2011, by duration of contract.

Table 7: Number of consultant contracts by duration of contract: 2010 and 2011

	HQ				Field*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Under 1 month	504	40%	454	42%	666	32%	710	29%
1 to 3 months	391	31%	378	35%	819	39%	985	41%
3 to 6 months	239	19%	177	16%	426	20%	484	20%
Over 6 months	114	9%	75	7%	196	9%	238	10%
Total	1248	100%	1084	100%	2107	100%	2417	100%

*excluding data for Brasilia Office

**Number of contracts by duration: HQ
2011**



**Number of contracts by duration: Field
2011**



8. Table 8 shows the number and spending on consultant contracts at Headquarters in 2010-2011, by sector.

Table 8: Number and spending on consultant contracts by sector/bureau: 2010-2011

	2010				2011			
	Number	%	Amount (\$mill)	%	Number	%	Amount (\$mill)	%
CI	48	3.8%	0.339	3.3%	22	2.0%	0.173	2.0%
CLT	318	25.5%	2.661	26.2%	315	29.1%	2.565	29.3%
ED	221	17.7%	2.214	21.8%	167	15.4%	1.824	20.9%
SC	233	18.7%	2.653	26.1%	212	19.6%	2.434	27.8%
SHS	105	8.4%	0.535	5.3%	52	4.8%	0.412	4.7%
ERC	5	0.4%	0.049	0.5%	169	15.6%	0.275	3.1%
AFR	10	0.8%	0.114	1.1%	12	1.1%	0.129	1.5%
ADM	60	4.8%	0.187	1.8%	37	3.4%	0.079	0.9%
CENT ¹	248	19.9%	1.397	13.8%	98	9.0%	0.853	9.8%
Total	1248	100%	10.150	100%	1084	100%	8.743	100%

¹BFC, BSP, HRM, IOS, ETH, ODG

11. Table 11 shows the number of individual consultants hired in 2010 and 2011 at Headquarters and the field, by gender.

Table 11: Number of individual consultants by gender: 2010 and 2011

	HQ				Field*				HQ and Field*			
	2010	% of total	2011	% of total	2010	% of total	2011	% of total	2010	% of total	2011	% of total
Male	421	53%	384	55%	1080	64%	1280	65%	1501	60%	1664	62%
Female	379	47%	315	45%	609	36%	701	35%	988	40%	1016	38%
Total	800	100%	699	100%	1689	100%	1981	100%	2489	100%	2680	100%

*Excluding data for Brasilia Office

12. Table 12 shows the number and spending on consultant contracts issued at Headquarters and the field in 2010 and 2011 to former UNESCO staff.

Table 12: Number and spending on consultant contracts of retired staff: 2010 and 2011

					\$ million		
		Number	Retired staff	%	Total spending	Spending Retired staff	%
2010	HQ	800	53	7%	10.150	0.707	7%
	Field*	1689	21	1%	14.210	0.453	3%
	Total	2489	74	3%	24.360	1.160	5%
2011	HQ	699	47	7%	8.743	0.696	8%
	Field*	1981	46	2%	15.747	0.712	5%
	Total	2680	93	3%	24.490	1.408	6%

*Excluding data for Brasilia Office

13. Table 13 shows the number of \$1 consultant contracts issued at Headquarters in 2011, by sector.

Table 13: Number of Individuals awarded \$1 consultant contracts in Headquarters in 2011: by sector

BSP	1
CI	1
CLT	4
ODG	9
SHS	1
Total	16

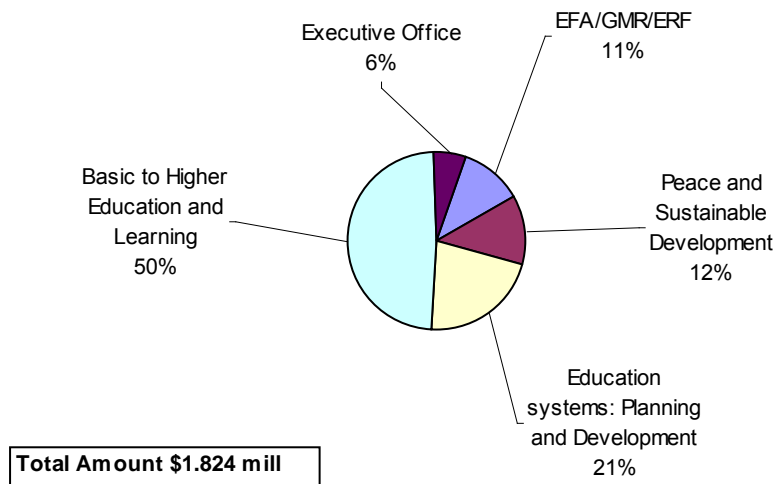
ANNEX II

Headquarters spending on consultant contracts by thematic area of activity

An analysis of spending on consultant contracts by the thematic area of the activity in the five programme sectors (who accounted for 85% of spending on individual consultant contracts at Headquarters in 2011) is set out below, based on information extracted from the FABS system. Several of the sectors were restructured during 2011 and the raw data used to construct the pie-charts has been adjusted to reflect as closely as possible the new structures.

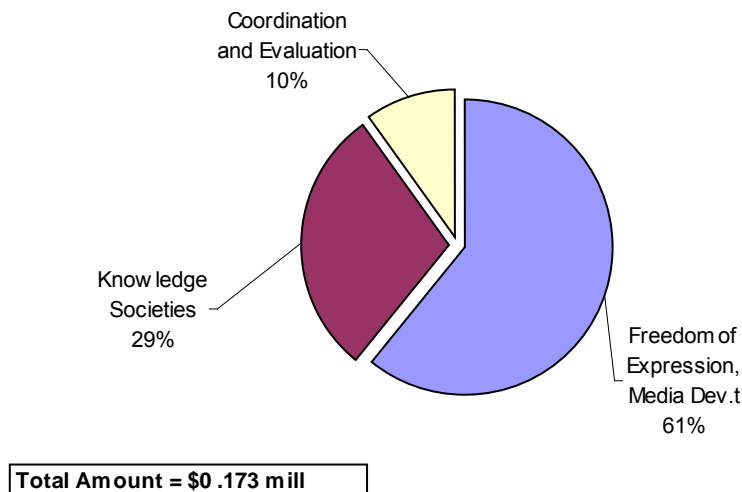
Education

ED Sector spent \$1.824m on consultant contracts in 2011 (\$2.214m in 2010): 50% related to Basic/Higher education/Learning activities, 21% to the Planning and Development of education systems and 12% to Peace and Sustainable Development.



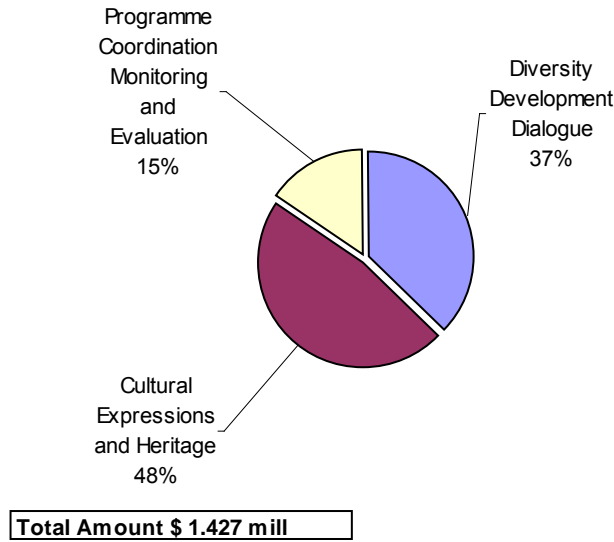
Communication and Information (CI)

CI spent \$173,000 on individual consultant contracts in 2011 (\$339,000 in 2010). 61% related to Freedom of Expression and Media Development and 29% to Knowledge Societies.

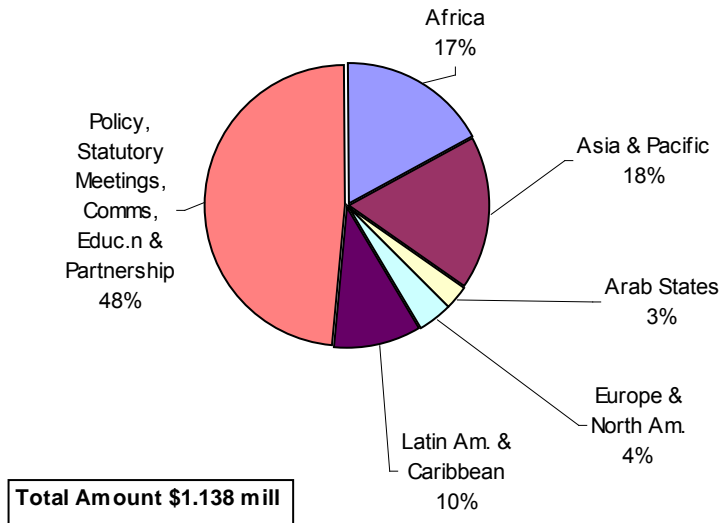


Culture (CLT) and World Heritage Centre (WHC)

CLT spent \$1.427m on individual consultant contracts in 2011 (\$0.976m in 2010) of which 48% related to Cultural Expressions and Heritage and 37% to Diversity, Development and Dialogue.

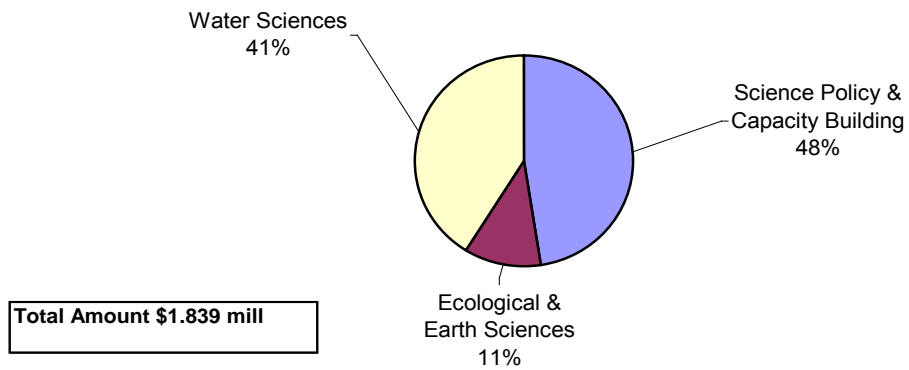


WHC spent \$1.138m on consultant contracts in 2011 (\$1.685m in 2010), of which 52% related to regional projects and 48% to policy, statutory meetings and communication, education and partnership activities.

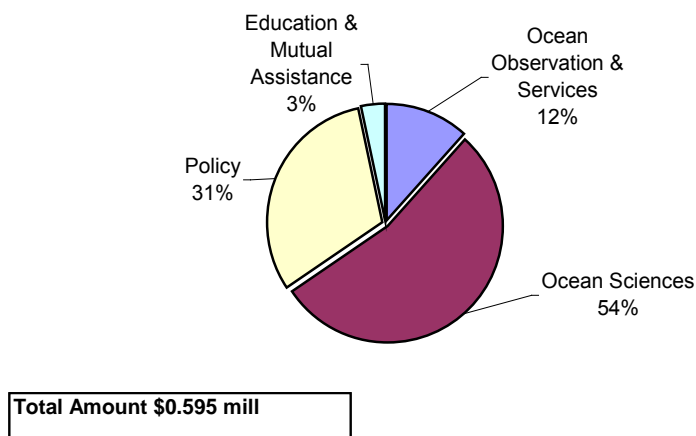


Science (SC and IOC)

SC sector spent \$1.839m on consultant contracts in 2011 (\$1.745m in 2010, of which 48% related to Science Policy/Capacity Building, 41% to Water Sciences and 11% to Ecological and Earth Sciences).

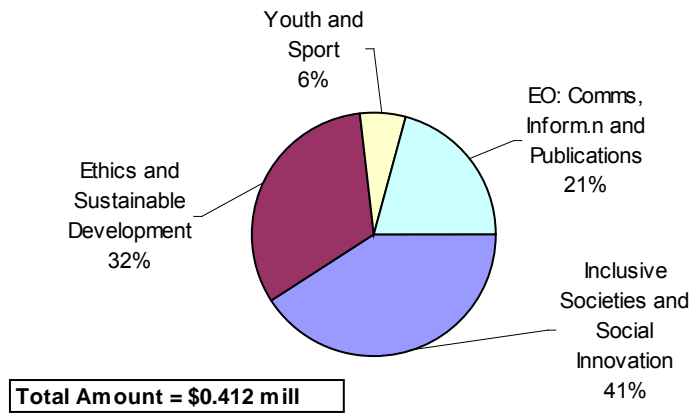


IOC spent \$0.595m on individual consultant contracts in 2011 (\$0.909 m in 2010), of which 54% related to Ocean Sciences and Observation and 31% to Policy activities.



Social and Human Sciences (SHS)

SHS spent \$412,000 on consultant contracts in 2011 (\$535,000 in 2010), of which 41% related to Inclusive Societies and Social Innovation and 32% to Ethics and Sustainable Development.



ANNEX III

Consultant contracts in UNESCO Brasilia Office

Number and amount

1. Table A shows that 1,954 consultant contracts were awarded by Brasilia Office in 2010-11, 25% fewer than in 2008-09. Overall spending was 26% higher, at \$50.003 million.

Table A
Number and amount of consultant contracts
Brasilia Office 2008-09 and 2010-11

	Individual Consultant Contracts			
	Number	% change	\$ mill	% change
2008-09	2614		39.619	
2010-11	1954	-25%	50.003	26%

2. 1,843 individual consultants were hired during in 2010-11. 98% were nationals of countries in Group III, while 63% were female.

Source of Funds

3. Table B shows that 95% of total spending on consultant contracts in 2010-11 was funded from extra-budgetary sources, compared with 98% in 2008-09.

Table B
Spending on consultant contracts by source of funding
Brasilia Office 2008-09 and 2010-11

	Amount (\$ million)				
	RP	% RP	ExB	% ExB	Total
2008-09	0.919	2%	38.700	98%	39.619
2010-11	2.591	5%	47.412	95%	50.003

Contracts by amount

4. Table C shows that 44% of consultant contracts awarded in 2011 were less than \$25,000 compared to 53% in 2010, while 9% of the contracts were for over \$50,000 (3% in 2010).

Table C
Number of consultant contracts by amount
Brasilia Office 2010-2011

Amount (\$ mill)	Individual Contracts			
	2010	%	2011	%
Less Than 5000	80	7%	76	10%
5000 to 9999	130	11%	82	10%
10000 to 24999	405	35%	191	24%
25000 to 49999	514	44%	367	47%
50000 and over	36	3%	73	9%
Total	1165	100%	789	100%

Duration of contracts

5. Table D shows that 21% of consultant contracts awarded in 2011 were for less than three months, compared with 17% in 2010, while 56% were for over six months (58% in 2010).

Table D
Number of consultant contracts by duration
Brasilia Office 2010-2011

	Individual Contracts			
	2010	%	2011	%
Less than 1 month	39	3%	36	5%
1 to 3 months	167	14%	127	16%
3 to 6 months	286	25%	183	23%
Over 6 months	673	58%	443	56%
Total	1165	100%	789	100%

Annexe 1

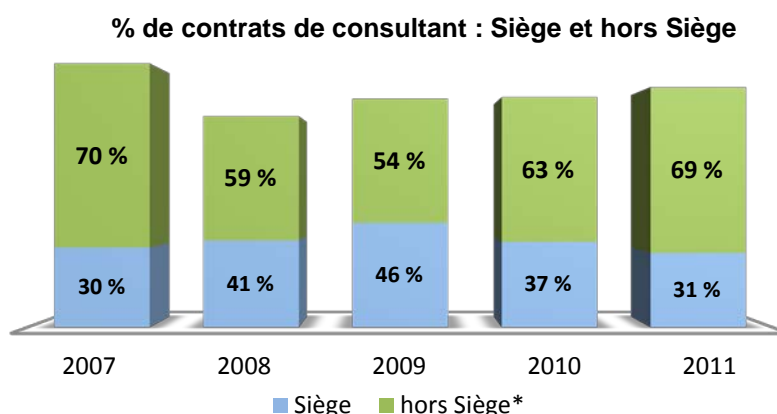
**Informations sur les contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège
(à l'exclusion du Bureau de Brasilia)**

1. Le tableau 1 indique le nombre de contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 1 – Nombre de contrats de consultant individuel, 2008-2009 et 2010-2011

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	1 267	1 523	2 790	1 248	1 084	2 332	-20 %
% Siège	41 %	46 %	44 %	37 %	31 %	34 %	
hors Siège*	1 808	1 807	3 615	2 107	2 417	4 524	20 %
% hors Siège	59 %	54 %	56 %	63 %	69 %	66 %	
Total	3 075	3 330	6 405	3 355	3 501	6 856	7 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

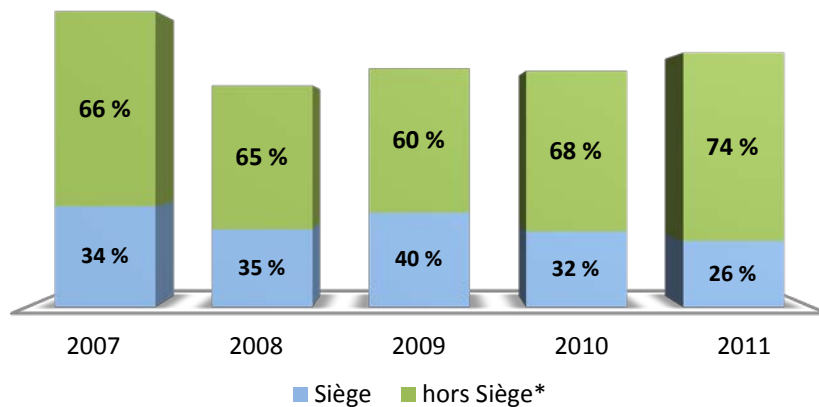


2. Le tableau 2 indique le nombre de consultants individuels ayant obtenu des contrats au Siège et dans les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 2 – Nombre de consultants individuels, 2008-2009 et 2010-2011

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	825	1 001	1 826	800	699	1 499	-22 %
% Siège	35 %	40 %	38 %	32 %	26 %	29 %	
hors Siège*	1 509	1 512	3 021	1 689	1 981	3 670	18 %
% hors Siège	65 %	60 %	62 %	68 %	74 %	71 %	
Total	2 334	2 513	4 847	2 489	2 680	5 169	6 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

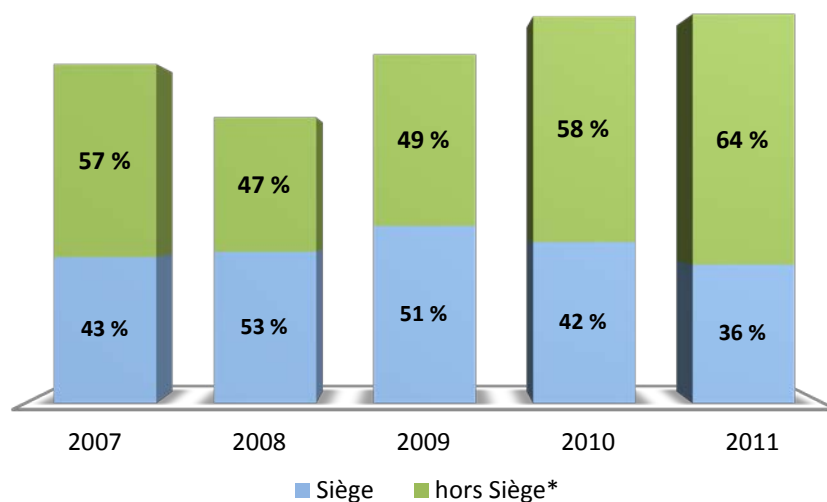
% de consultants individuels : Siège et hors Siège

3. Le tableau 3 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 3 – Dépenses afférentes aux contrats de consultant, 2008-2009 et 2010-2011 (en millions de \$)

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	9 550	11 192	20 742	10 150	8 743	18 893	-10 %
% Siège	53 %	51 %	52 %	42 %	36 %	39 %	
hors Siège*	8 437	10 752	19 189	14 210	15 747	29 957	36 %
% hors Siège	47 %	49 %	48 %	58 %	64 %	61 %	
Total	17 987	21 944	39 931	24 360	24 490	48 850	18 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Dépenses afférentes aux contrats de consultant

4. Le tableau 4 indique les montants moyens des contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011.

Tableau 4 – Montant moyen des contrats de consultant, 2008-2009 et 2010-2011 (en dollars des États-Unis)

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	7 537	7 349	7 434	8 133	8 066	8 102	8 %
hors Siège*	4 666	5 950	5 308	6 744	6 515	6 622	20 %
Total	5 849	6 590	6 234	7 261	6 995	7 125	12,5 %

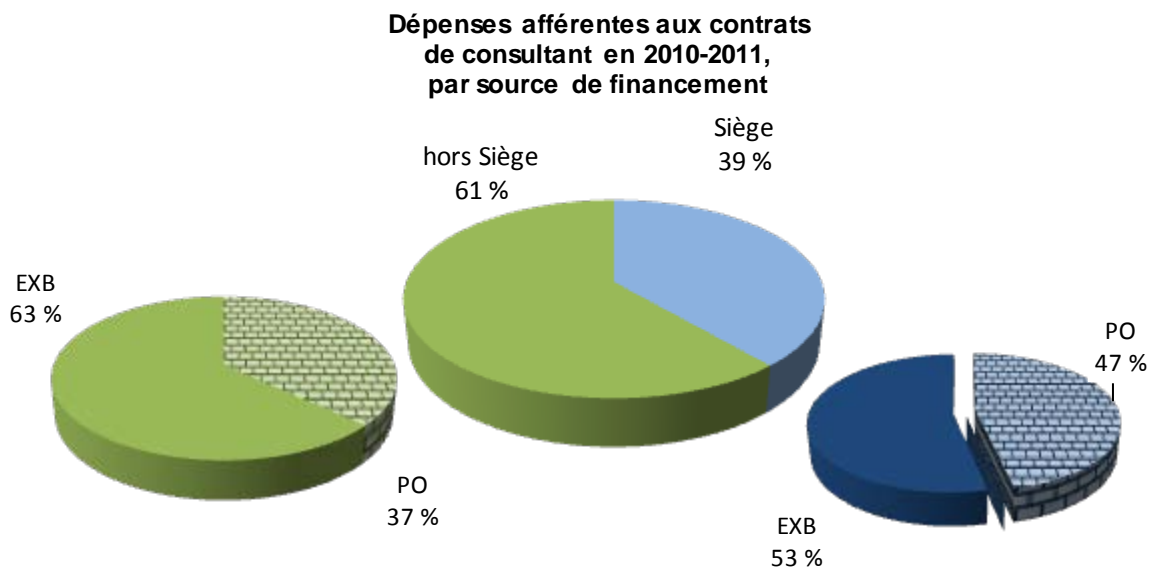
* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

5. Le tableau 5 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia), par source de financement, en 2008-2009 et 2010-2011. Les données pour 2010-2011 sont présentées ci-après sous forme de graphique.

Tableau 5– Dépenses afférentes aux contrats de consultant, par source de financement, 2008-2009 et 2010-2011 (en millions de \$)

	Exercice biennal 2008/2009					Exercice biennal 2010/2011				
	PO	% PO	ExB	% ExB	Total	PO	% PO	ExB	% ExB	Total
Siège	10 430	50 %	10 312	50 %	20 742	8 786	47 %	10 107	53 %	18 893
hors Siège*	7 591	40 %	11 598	60 %	19 189	11 032	37 %	18 925	63 %	29 957
Total	18 021	45 %	21 910	55 %	39 931	19 818	41 %	29 032	59 %	48 850

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.



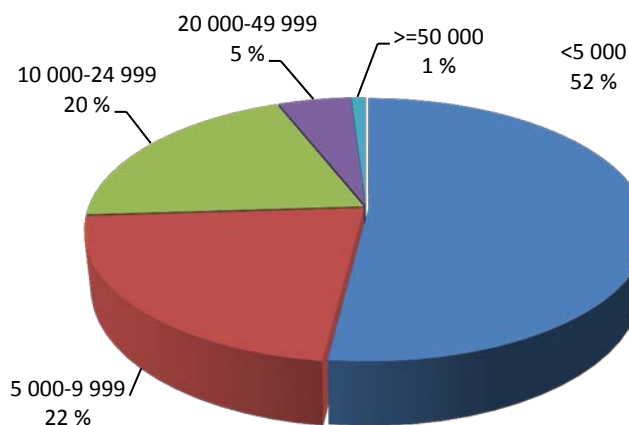
6. Le tableau 6 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur montant.

Tableau 6 – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant, 2010 et 2011

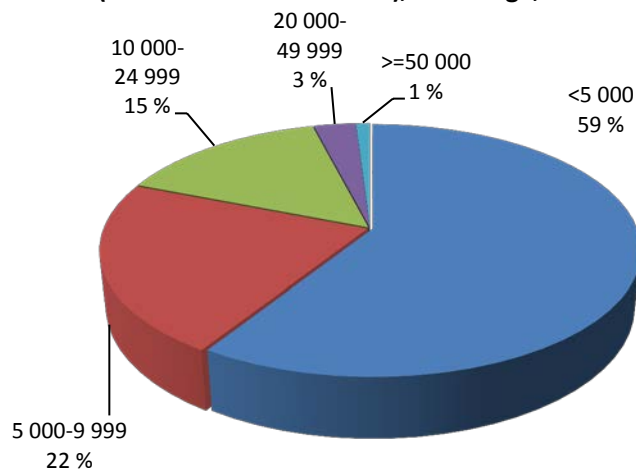
Dollars des États-Unis	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	640	51 %	568	52 %	1 259	60 %	1 426	59 %
5 000 à 9 999	271	22 %	234	22 %	394	19 %	529	22 %
10 000 à 24 999	259	21 %	216	20 %	361	17 %	365	15 %
25 000 à 49 999	62	5 %	54	5 %	77	4 %	83	3 %
50 000 et plus	16	1 %	12	1 %	16	1 %	14	1 %
Total	1 248	100 %	1 084	100 %	2 107	100 %	2 417	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

**% de contrats en fonction de leur montant
(en dollars des États-Unis), au Siège, 2011**



**% de contrats en fonction de leur montant
(en dollars des États-Unis), hors Siège, 2011**



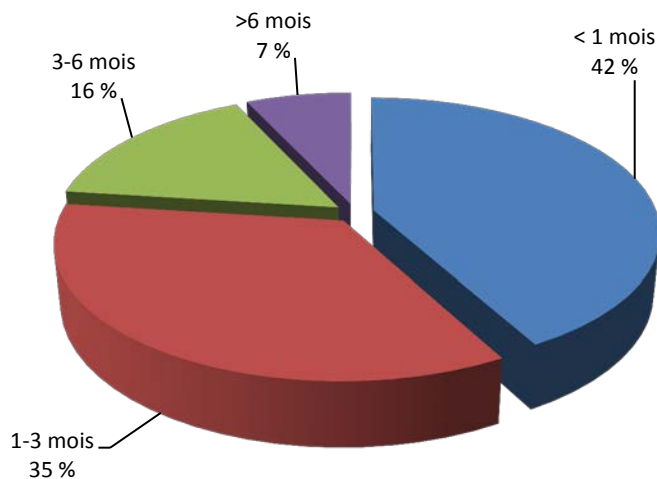
7. Le tableau 7 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur durée.

Tableau 7 – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, 2010 et 2011

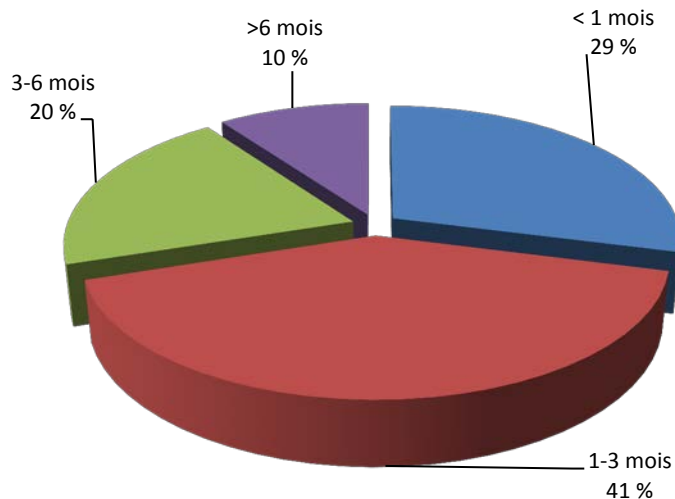
	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	504	40 %	454	42 %	666	32 %	710	29 %
1 à 3 mois	391	31 %	378	35 %	819	39 %	985	41 %
3 à 6 mois	239	19 %	177	16 %	426	20 %	484	20 %
Plus de 6 mois	114	9 %	75	7 %	196	9 %	238	10 %
Total	1 248	100 %	1 084	100 %	2 107	100 %	2 417	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Nombre de contrats en fonction de leur durée, au Siège, en 2011



Nombre de contrats en fonction de leur durée, hors Siège, en 2011



8. Le tableau 8 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes au Siège en 2010-2011, par secteur.

Tableau 8 – Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes, par secteur/bureau, 2010-2011

	2010					2011			
	Nombre	%	Montant (millions \$)	%		Nombre	%	Montant (millions \$)	%
CI	48	3,8 %	0,339	3,3 %	CI	22	2,0 %	0,173	2,0 %
CLT	318	25,5 %	2,661	26,2 %	CLT	315	29,1 %	2,565	29,3 %
ED	221	17,7 %	2,214	21,8 %	ED	167	15,4 %	1,824	20,9 %
SC	233	18,7 %	2,653	26,1 %	SC	212	19,6 %	2,434	27,8 %
SHS	105	8,4 %	0,535	5,3 %	SHS	52	4,8 %	0,412	4,7 %
ERC	5	0,4 %	0,049	0,5 %	ERI	169	15,6 %	0,275	3,1 %
AFR	10	0,8 %	0,114	1,1 %	AFR	12	1,1 %	0,129	1,5 %
ADM	60	4,8 %	0,187	1,8 %	ADM	37	3,4 %	0,079	0,9 %
CENT ¹	248	19,9 %	1,397	13,8 %	CENT ¹	98	9,0 %	0,853	9,8 %
Total	1 248	100 %	10,150	100 %	Total	1 084	100 %	8,743	100 %

¹BFC, BSP, HRM, IOS, ETH, ODG.

9. Le tableau 9 indique le nombre de contrats de consultant individuel et les dépenses correspondantes au Siège et hors Siège en 2008-2009 et 2010-2011, par groupe régional des consultants.

Tableau 9 – Nombre de contrats et dépenses correspondantes, par groupe régional des consultants, 2008-2009 et 2010-2011

Groupe régional	Siège							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	979	65 %	1 191	65 %	12,283	65 %	13,998	67 %
II	52	3 %	78	4 %	0,650	3 %	0,824	4 %
III	119	8 %	128	7 %	1,781	9 %	1,316	6 %
IV	110	7 %	147	8 %	1,559	8 %	1,703	8 %
V (Afrique)	163	11 %	143	8 %	1,644	9 %	1,129	5 %
V (États arabes)	76	5 %	89	5 %	0,976	5 %	1,243	6 %
Non disponible	0	0 %	50	3 %	0,000	0 %	0,528	3 %
Total	1 499	100 %	1 826	100 %	18,893	100 %	20,741	100 %

Groupe régional	hors Siège*							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	652	18 %	504	17 %	7,889	26 %	4,637	24 %
II	229	6 %	87	3 %	0,703	2 %	0,300	2 %
III	746	20 %	831	28 %	5,954	20 %	4,795	25 %
IV	592	16 %	487	16 %	4,076	14 %	2,517	13 %
V (Afrique)	842	23 %	651	22 %	6,436	21 %	4,249	22 %
V (États arabes)	609	17 %	459	15 %	4,899	16 %	2,672	14 %
Non disponible	0	0 %	2	0 %	0,000	0 %	0,018	0 %
Total	3 670	100 %	3 021	100 %	29,957	100 %	19,188	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Groupe régional	Siège et hors Siège*							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	1 631	32 %	1 695	35 %	20,172	41 %	18,635	47 %
II	281	5 %	165	3 %	1,353	3 %	1,124	3 %
III	865	17 %	959	20 %	7,735	16 %	6,111	15 %
IV	702	14 %	634	13 %	5,635	12 %	4,220	11 %
V (Afrique)	1 005	19 %	794	16 %	8,080	17 %	5,378	13 %
V (États arabes)	685	13 %	548	11 %	5,875	12 %	3,915	10 %
Non disponible	0	0 %	52	1 %	0,000	0 %	0,546	1 %
Total	5 169	100 %	4 847	100 %	48,850	100 %	39,931	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

10. Le tableau 10 indique le pourcentage de contrats de consultant (sur la base du nombre) accordés en 2011, par groupe régional des consultants et en fonction du groupe dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés (Siège et hors Siège confondus).

Tableau 10 – Nationalité des consultants engagés en 2011, en fonction du groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés

Groupe régional du consultant	Groupe dans lequel se situe le bureau hors Siège						
	I	II	III	IV	V (Afrique)	V (États arabes)	Total
I	62 %	13 %	10 %	22 %	17 %	21 %	30 %
II	8 %	85 %	0 %	3 %	0 %	1 %	6 %
III	7 %	0 %	89 %	0 %	1 %	0 %	16 %
IV	7 %	1 %	1 %	58 %	2 %	3 %	13 %
V (Afrique)	9 %	1 %	0 %	16 %	69 %	3 %	22 %
V (États arabes)	6 %	0 %	0 %	1 %	11 %	72 %	13 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

11. Le tableau 11 indique le nombre de consultants individuels engagés en 2010 et 2011 au Siège et hors Siège, par sexe.

Tableau 11 – Nombre de consultants individuels par sexe, 2010 et 2011

	Siège				hors Siège*				Siège et hors Siège*			
	2010	% du total	2011	% du total	2010	% du total	2011	% du total	2010	% du total	2011	% du total
Hommes	421	53 %	384	55 %	1 080	64 %	1 280	65 %	1 501	60 %	1 664	62 %
Femmes	379	47 %	315	45 %	609	36 %	701	35 %	988	40 %	1 016	38 %
Total	800	100 %	699	100 %	1 689	100 %	1 981	100 %	2 489	100 %	2 680	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

12. Le tableau 12 indique le nombre de contrats de consultant, et les dépenses correspondantes, accordés à d'anciens membres du personnel de l'UNESCO, au Siège et hors Siège, en 2010 et 2011.

Tableau 12 – Nombre de contrats de consultant, et dépenses correspondantes, accordés à des membres du personnel retraités, 2010 et 2011

					millions \$		
		Nombre	Personnel retraité	%	Dépenses totales	Dépenses personnel retraité	%
2010	Siège	800	53	7 %	10,150	0,707	7 %
	hors Siège*	1 689	21	1 %	14,210	0,453	3 %
	Total	2 489	74	3 %	24,360	1,160	5 %
2011	Siège	699	47	7 %	8,743	0,696	8 %
	hors Siège*	1 981	46	2 %	15,747	0,712	5 %
	Total	2 680	93	3 %	24,490	1,408	6 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

13. Le tableau 13 indique le nombre de contrats de consultant « au dollar symbolique » conclus au Siège en 2011, par secteur.

Tableau 13 – Nombre de contrats de consultant au dollar symbolique au Siège en 2011, par secteur

BSP	1
CI	1
CLT	4
ODG	9
SHS	1
Total	16

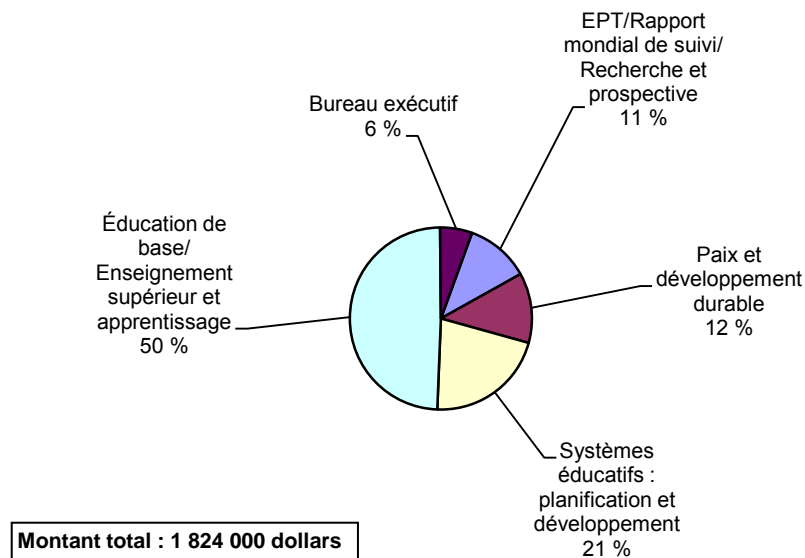
Annexe 2

Dépenses afférentes aux contrats de consultant au Siège, par domaine thématique d'activité

On trouvera ci-après une analyse des dépenses afférentes aux contrats de consultant par domaine thématique d'activité dans les cinq secteurs de programme (qui ont représenté 85 % de ces dépenses au Siège en 2011), sur la base de données issues du système FABS. Plusieurs de ces secteurs ont fait l'objet d'une restructuration en 2011 et les données brutes qui ont servi à établir les diagrammes circulaires ont dû être ajustées afin de refléter le plus fidèlement possible ces nouvelles structures.

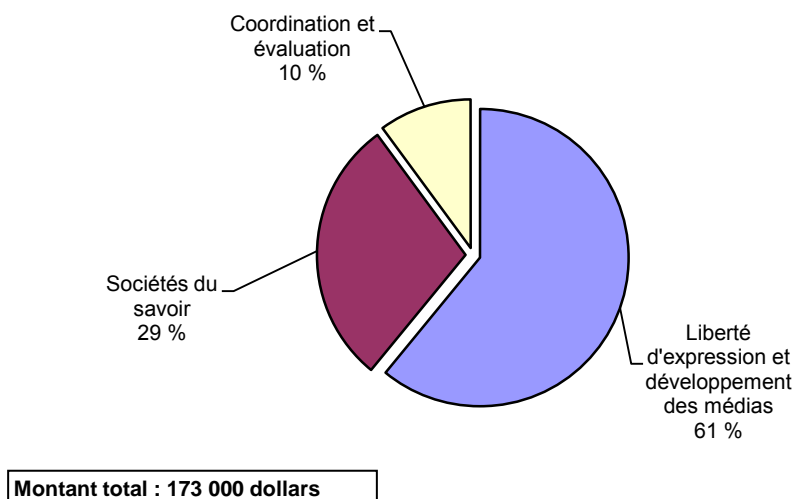
Éducation (ED)

Le Secteur de l'éducation (ED) a consacré 1 824 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (2 214 000 millions de dollars en 2010), dont 50 % pour l'éducation de base/enseignement supérieur et l'apprentissage, 21 % pour la planification et le développement des systèmes éducatifs, et 12 % pour la paix et le développement durable.



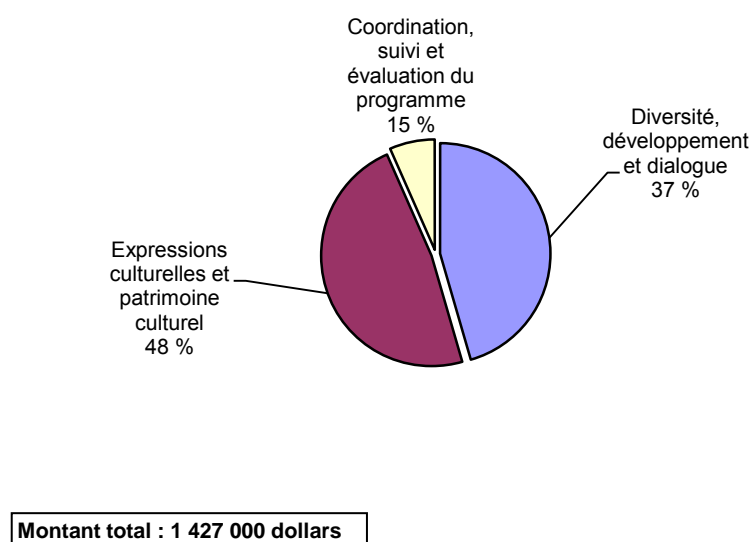
Communication et information (CI)

Le Secteur de la communication et de l'information (CI) a consacré 173 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (339 000 dollars en 2010), dont 61 % pour la liberté d'expression et le développement des médias, et 29 % pour les sociétés du savoir.

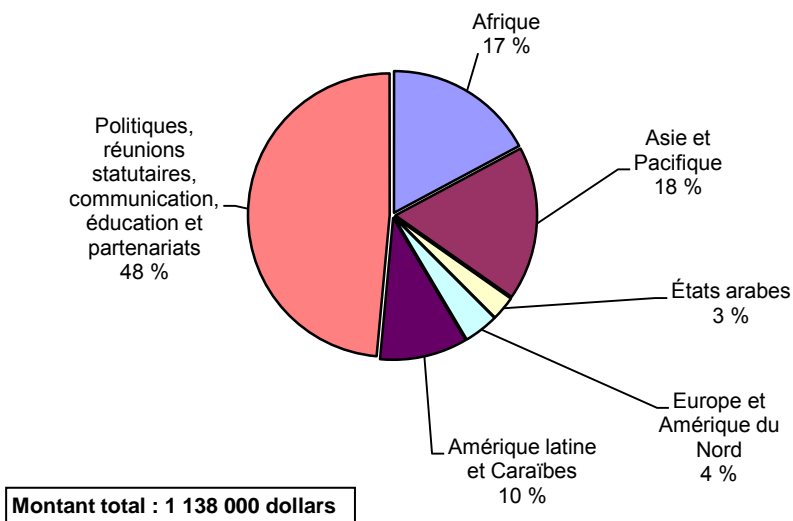


Culture (CLT) et Centre du patrimoine mondial (WHC)

Le Secteur de la culture (CLT) a consacré 1 427 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (976 000 dollars en 2010), dont 48 % pour les expressions culturelles et le patrimoine culturel, et 37 % pour la diversité, le développement et le dialogue.

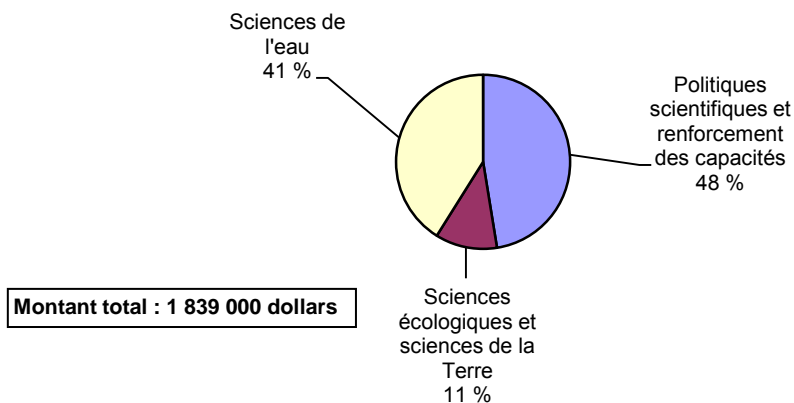


Le Centre du patrimoine mondial (WHC) a consacré 1 138 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (1 685 000 dollars en 2010), dont 52 % pour des projets régionaux et 48 % pour des activités relatives aux politiques, aux réunions statutaires, à la communication, à l'éducation et aux partenariats.

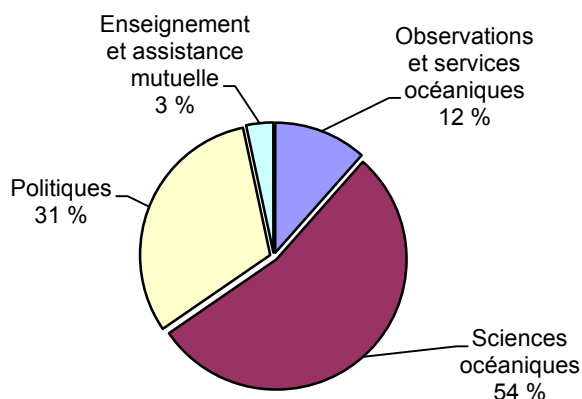


Sciences (SC et COI)

Le Secteur des sciences exactes et naturelles (SC) a consacré 1 839 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (1 745 000 dollars en 2010), dont 48 % pour les politiques scientifiques/renforcement des capacités, 41 % pour les sciences de l'eau, et 11 % pour les sciences écologiques et les sciences de la Terre.



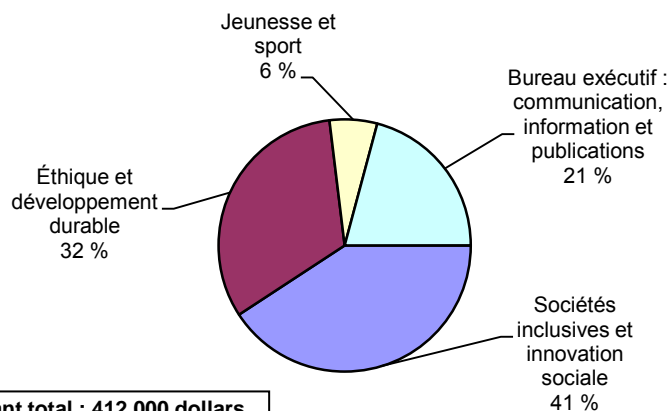
La COI a consacré 595 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (909 000 dollars en 2010), dont 54 % pour les sciences et observations océaniques, et 31 % pour des activités relatives aux politiques.



Montant total : 595 000 dollars

Sciences sociales et humaines (SHS)

Le Secteur des sciences sociales et humaines (SHS) a consacré 412 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (535 000 dollars en 2010), dont 41 % pour les sociétés inclusives et l'innovation sociale, et 32 % pour l'éthique et le développement durable.



Montant total : 412 000 dollars

Annexe 3

Contrats de consultant au Bureau de l'UNESCO à Brasilia

Nombre et montant

1. Le tableau A indique que 1 954 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2010-2011, soit 25 % de moins qu'en 2008-2009. Les dépenses totales étaient supérieures de 26 % et s'établissaient à 50 003 000 millions de dollars.

Tableau A – Nombre et montant des contrats de consultant au Bureau de Brasilia, 2008-2009 et 2010-2011

	Contrats de consultant individuel			
	Nombre	variation %	millions \$	variation %
2008-2009	2 614		39,619	
2010-2011	1 954	-25 %	50,003	26 %

2. Au total, 1 843 consultants individuels ont été engagés en 2010-2011. Parmi eux, 98 % étaient des ressortissants de pays du Groupe III et 63 % étaient des femmes.

Sources de financement

3. Le tableau B indique que 95 % des dépenses totales consacrées aux contrats de consultant en 2010-2011 ont été financées à l'aide de ressources extrabudgétaires, contre 98 % en 2008-2009.

Tableau B – Dépenses au titre de contrats de consultant, par source de financement, au Bureau de Brasilia, 2008-2009 et 2010-2011

	Montant (millions \$)				
	PO	% PO	ExB	% ExB	Total
2008-2009	0,919	2 %	38,700	98 %	39,619
2010-2011	2,591	5 %	47,412	95 %	50,003

Contrats, en valeur

4. Le tableau C indique que 44 % des contrats de consultant attribués en 2011 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars, contre 53 % en 2010, tandis que 9 % des contrats étaient d'un montant supérieur à 50 000 dollars (3 % en 2010).

Tableau C – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant au Bureau de Brasilia, 2010-2011

Montant (millions \$)	Contrats individuels			
	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	80	7 %	76	10 %
5 000 à 9 999	130	11 %	82	10 %
10 000 à 24 999	405	35 %	191	24 %
25 000 à 49 999	514	44 %	367	47 %
50 000 et plus	36	3 %	73	9 %
Total	1 165	100 %	789	100 %

Durée des contrats

5. Le tableau D indique que 21 % des contrats de consultant attribués en 2011 l'ont été pour une durée inférieure à trois mois, contre 17 % en 2010, tandis que 56 % étaient d'une durée supérieure à six mois (58 % en 2010).

Tableau D – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée au Bureau de Brasilia, 2010-2011

	Contrats individuels			
	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	39	3 %	36	5 %
1 à 3 mois	167	14 %	127	16 %
3 à 6 mois	286	25 %	183	23 %
Plus de 6 mois	673	58 %	443	56 %
Total	1 165	100 %	789	100 %

باء – الاستعراض الأول للتقدم المحرز في تطبيق الاستراتيجية وخطة العمل الخاصتين بإدارة الموارد البشرية (٢٠١١-٢٠١٦)
(متابعة تنفيذ القرار ١٨٧ م/ت ٦ (عاشراً)، والقرار ٩٦/م٣٦، والقرار ١٨٩ م/ت ١٥ (ثانياً))

المقدمة

١ - اعتمد المؤتمر العام الاستراتيجية وخطة العمل الخاصتين بإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ في دورته السادسة والثلاثين، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. وتتناول الاستراتيجية المذكورة الجوانب الأساسية لعملية إدارة الموارد البشرية مثل التعيينات، والحراك، وتنمية قدرات الموظفين، والتنوع في التمثيل الجغرافي وفي تمثيل الجنسين، والمرونة، والإدارة الفعالة. وتتمحور استراتيجية إدارة الموارد البشرية حول الأهداف الثلاثة التالية:

- تحسين القدرات التنفيذية لليونسكو؛
- تعزيز الحضور الميداني والعمل المشترك بين القطاعات؛
- تأمين تخطيط فعال للموارد البشرية.

٢ - وفي إطار خارطة الطريق، دعا المجلس التنفيذي المديرية العامة في دورته التاسعة والثمانين بعد المائة إلى إيلاء عناية معززة لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية في تنفيذ خارطة الطريق. كما دعا المديرية العامة إلى تقديم اقتراحات لتطويع الاستراتيجية على ضوء الظروف الراهنة، مع توجيه عناية خاصة إلى إعداد سياسة أكثر مرونة بشأن إبرام العقود، والحاجة المحتملة إلى مراجعة نظام ولائحة الموظفين، وتعزيز حضور اليونسكو في الميدان، واعتماد نهج مبتكرة في مجال تدريب الموظفين وتعلمهم، وتقييم الأداء، والتطور المهني، والحراك الوظيفي.

تقرير عن التقدم المحرز

٣ - ترد في خطة العمل (الملحق ١) معلومات عن مدى التقدم المحرز في تنفيذ كل تدبير من التدابير المحددة في الخطة. وبالنظر إلى الوضع المالي الراهن وإلى تجميد عمليات التوظيف، فإن الأنشطة الرامية إلى تعزيز فرص الوصول إلى المرشحين المؤهلين وتوسيع نطاق مجموعات المرشحين أوقفت بصورة مؤقتة. ولم يتم إيفاد أي بعثة حشد إلى الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب.

٤ - وتبعاً لما ذكر أعلاه، ركزت الأنشطة المرتبطة بمجال التوظيف والتخطيط على العمليات وعلى تحسين الأدوات المستخدمة بغية تعميم المراعاة لمسألة الوقت ومعالجة هذا الموضوع. وتعرض الفقرات التالية ما تم إحرازه من تقدم وقت إعداد التقرير.

- النجاح في تدشين نظام التوظيف الإلكتروني الجديد المعروف باسم "المسارات المهنية" في حزيران/يونيو ٢٠١٢. وباتت جميع إعلانات الوظائف من درجة مدير ووظائف الفئة المهنية وفئة الخدمة العامة في المقر تُنشر على نظام "المسارات المهنية". ويتيح هذا النظام الجديد تيسير عملية إدارة وفرز الطلبات، مما يفضي إلى تقليص الوقت اللازم لاستكمال إجراءات التوظيف.

ويسهم ذلك في زيادة سرعة هذه العمليات وتعزيز فعاليتها. ومن المزمع إدخال الطلبات الخاصة بالخبراء الاستشاريين وطلبات التدريب إلى نظام التوظيف الإلكتروني الجديد بحلول نهاية عام ٢٠١٢، الأمر الذي سيضمن إتمام عمليات التوظيف بشفافية وفعالية وسيتيح وقف العمل بالنظامين المستقلين اللذين تعتمدهما المنظمة في هذا المجال.

- اعتماد توصيفات وظيفية عامة لأخصائيي البرنامج في قطاع التربية. ويُزمع اعتماد هذه التوصيفات في القطاعات الأخرى للبرنامج في عام ٢٠١٣. ويتيح استخدام التوصيفات الوظيفية العامة تيسير مهمة المسؤول الإداري المعني بشؤون التوظيف وتقليل الوقت اللازم لاستكمال إجراءات التوظيف، كما يضمن الاتساق في الطريقة المتبعة لتحديد المهام والمسؤوليات ضمن المجموعة المهنية الواحدة.

- شراء أداة جديدة وجاهزة للاستخدام لتخطيط تعاقب الموظفين وتقييم الكفاءات وتقييم الأداء (تتيح هذه الأداة الحصول على المعلومات اللازمة باستخدام نظم التقييم على أساس ٩٠ درجة و١٨٠ درجة و٣٦٠ درجة). وسيتم تطبيق الوحدات التي تشملها هذه الأداة على مرحلتين بدءاً بوحدة تخطيط تعاقب الموظفين وتقييم الأداء في عام ٢٠١٣، وانتهاءً بوحدة تقييم الكفاءات بحلول عام ٢٠١٤.

- الاستمرار في التركيز على موضوع الحراك الوظيفي. ويرمي ذلك بوجه خاص إلى دعم عملية إصلاح الشبكة الميدانية في أفريقيا. وتم نقل ٤٩ موظفاً في المجموع في الفترة الممتدة من حزيران/يونيو ٢٠١١ إلى حزيران/يونيو ٢٠١٢ (١١ موظفاً من المقر إلى الميدان، و٢٣ موظفاً فيما بين المكاتب الميدانية، و١٥ موظفاً من الميدان إلى المقر).

- يُزمع تدشين موقع إنترنت جديد وسهل الاستعمال مخصص لمكتب إدارة الموارد البشرية في الربع الثالث من عام ٢٠١٢.

٥ - وتم تعديل بنية مكتب إدارة الموارد البشرية، إذ باتت هذه البنية تشمل شعبتين عوضاً عن ست شعب. وسيفضي جمع الوظائف الاستراتيجية مع الوظائف التنفيذية في إطار البنية الجديدة إلى زيادة أوجه التآزر وتعزيز فعالية الخدمات المقدمة. وسيتم تطبيق معايير جديدة للخدمات بحلول عام ٢٠١٢ بغية رصد وتحسين عملية تقديم الخدمات من حيث عملي الوقت والجودة.

٦ - ومن المزمع الاضطلاع بمعظم أنشطة التدريب وبناء القدرات المحددة في استراتيجية إدارة الموارد البشرية في فترة العامين ٢٠١٤-٢٠١٥. وسيكون نطاق الأنشطة التدريبية محدوداً في حد ذاته خلال عامي ٢٠١٢-٢٠١٣ لأنه تم وقف عملية تخصيص اعتمادات الميزانية في هذه الفترة بسبب الوضع المالي. ولكن يجري في هذه الأثناء استعراض عدد من المبادرات المبتكرة فيما يخص التدريب.

٧ - وتم استحداث سياسة أكثر مرونة فيما يخص إبرام العقود مع تطبيق أسلوب "التعيينات المقترنة بالمشروعات"، في أيار/مايو ٢٠١٢، ومع الالتزام بالإطار التعاقدى الخاص بلجنة الخدمة المدنية الدولية بما أن العقود المعنية هي عقود محددة المدة. ومن الجدير بالذكر أن تعزيز حضور اليونسكو في الميدان،

واعتماد نهوج مبتكرة في مجال تدريب الموظفين وتعلمهم، وتقييم الأداء، والتطور المهني، والحراك الوظيفي كلها مسائل تمثل أهدافاً رئيسية أو مجالات عمل ذات أولوية في الاستراتيجية الراهنة الخاصة بالموارد البشرية.

٨ - وبدأ مكتب إدارة الموارد البشرية بتقديم اقتراحات لتعديل نظام ولائحة الموظفين حسب الاقتضاء في سياق العمليات الجارية لاستعراض السياسة الخاصة بالموارد البشرية، وذلك ضمن إطار تشاوري ووفقاً للإجراءات التي تتبناها اليونسكو في هذا المجال.

تكييف استراتيجية إدارة الموارد البشرية

٩ - دعا المجلس التنفيذي المديرية العامة إلى تقديم اقتراحات لتكييف استراتيجية إدارة الموارد البشرية مع الظروف الراهنة. وبالنظر إلى تخفيض ميزانية المنظمة، تقترح المديرية العامة في الوقت الحالي إعادة جدولة عدد من الأنشطة المدرجة في خطة العمل (ولا سيما الأنشطة المتعلقة بالتوظيف)، مع الإبقاء على الأهداف الرئيسية الثلاثة لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية (أي تحسين القدرات التنفيذية لليونسكو، وتعزيز الحضور الميداني، وتأمين تخطيط فعال للموارد البشرية)، مما يعني أن المنظمة ستظل تركز على الأنشطة التي ترد تفاصيلها في خطة العمل المذكورة. ومن المزمع استعراض خطة العمل هذه بحلول نهاية عام ٢٠١٢/ربيع ٢٠١٣ في ضوء النتائج التي ستسفر عنها عملية إعداد الوثيقة م/٤ بغية التأكد من أن خطة العمل تدعم الاستراتيجية المتوسطة الأجل الجديدة بفعالية وأنها تراعي الاتجاهات والأولويات المحددة للسنوات الثماني المقبلة.

قرار المجلس التنفيذي

١٠ - إن المجلس التنفيذي،

- ١ - إذ يذكر بالقرارين ٩٦/م٣٦ و ١٨٩/م ت/١٥ (ثانياً)،
- ٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٠/م ت/٥ الجزء الرابع (باء)،
- ٣ - يحيط علماً بالتقدم المحرز في تطبيق استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦؛
- ٤ - ويدعو المديرية العامة إلى مواصلة تطبيق استراتيجية إدارة الموارد البشرية وتكييفها في الوقت المناسب مع الأولويات الاستراتيجية المحددة في الوثيقة م/٤.

ANNEX I

ACTION PLAN - UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

OBJECTIVE 1: IMPROVING THE DELIVERY CAPACITY OF UNESCO								
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame <i>(Revised)</i>	Responsible			Progress Status (30 June 2012)	
				HRM	Managers	Staff		
1. More qualified candidates attracted and recruited in UNESCO	1. Enhance outreach for qualified candidates (through job fairs, Universities, UN networks)	Candidates pools set up	2 nd Q.2012 <i>suspended</i>	X			Nil. Specific outreach efforts suspended (objective of 100 % Recruitment Freeze)	
	2. Set up candidates pools of external candidates shortlisted but not selected, to notify of future vacancies in the Organization			X				
	3. Identify critical skills and competencies needed (such as management; partnerships), develop protocols for competency-based interviews and provide training/briefing to hiring managers on a systematic basis	Competency-based interviews applied to all interviewed candidates	1st Q.2012	X	X		Competency-based interview protocols developed.	
	4. Check references systematically and ensure traceability			1st Q.2011	X	X		Implemented
2. Efficient, rapid, cost-effective and transparent recruitment process	5. Develop new Vacancy Notices format with attractive and informative content	Average % of candidates screened in/out	3rd Q.2011	X			Implemented	
	6. Set up more attractive, informative and user-friendly web-site (intranet/internet)			4st Q.2011 <i>3rd Q.2012</i>	X			In progress. Launch planned 3 rd Q 2012.
	7. Implement E-recruitment for pre-selection and rosters			4st Q. 2011/1 st Q.2012	X			Implemented
	8. Revise JDs, implement Generic JDs where appropriate and provide training/advice on JD writing		2st Q.2012 <i>3rd Q.2013</i>	X	X		Generic JDs implemented for ED. To be extended to other Sectors.	

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

3. Enhanced quantity and quality of training offer to ensure UNESCO has a capable and skilled workforce	9. Develop and implement new learning strategy	% of staff trained ;	2014-2015	X	X		
	10. Conduct needs assessment and re-focus training offer on key generic skills needed for programme delivery (managerial skills, project management, partnering skills)	Nr of days training per staff ; % of staff satisfied with quality/quantity/relevance of training (through global staff survey);	2014-2015	X			
	11. Implement new modalities of training : Internal development and assessment of external offer for specific skills; short-term assignments piloted; use of e-learning maximized	number of new training initiatives implemented Feedback through end training survey	2014-2015	X			
	12. Review role of L&D Commission		2014-2015	X			
	13. Review allocation mechanisms of training budget to Sectors/Bureaux and FOs		2013-2014	X			
	14. Evaluate induction training for new recruits and improve as required		2013-2014	X	X		
	15. Implement mentoring scheme		2013-2014	X	X		
4. A motivated workforce, with opportunities for career development/ Growth and recognition	16. Implement staff development reviews with staff who have performed the same functions for an extensive number of years (5 years or more); explore and enhance mobility opportunities	% of staff performing the same functions for an extensive number of years who have been assigned new functions;	2014-2015	X	X	X	
	17. Develop skills assessment tool	% of staff who have consulted TCD for career development advise; feedback through global staff survey	2013-2014	X	X		Tool being developed, for implementation in 2014.
	18. Reinforce counseling role of career service; provide career advise/briefings to staff			X	X		

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

5. Enhanced mobility (geographical, functional, and inter-sectoral)	19. Update and implement geographical mobility policy	% of staff in hardship duty stations re-assigned in time (SDA); % of staff remaining in same duty station/position for more than 5 years; Nr of inter agency moves per biennium	2012-2013	X	X	X	Ongoing. The Mobility Policy is being implemented particularly in support of Field Reform. An update of the existing policy and processes is ongoing (for issuance 1st Q 2013)
	20. Recognize mobility as an asset for promotion to P-4/5		2012	X	X		Implemented
	21. Implement pilot programme of inter-sectoral exchanges and functional mobility		2015-2016	X	X	X	
	22. Enhance inter-agency mobility		2012	X	X	X	Ongoing
6. Stimulating work environment	23. Develop a Programme that recognize Team performance	Motivation and commitment of staff measured through global staff survey; Number of teams recognized	2014	X	X	X	
	24. Develop a Programme that recognizes for outstanding performance for individuals		2013	X	X	X	
7. Improved quality of management and enhanced performance at managerial level	25. Provide management training for P-4 staff and above	% P-4 and above trained for management skills; % of P-4 staff and above who actually report; % of staff satisfied by development objectives (through global staff survey)	2012-2013 <i>suspended</i>	X			Suspended for 2012 given training budget.
	26. P-4 and above supervisors identify, implement their staff development objectives and report on progress.		2013-2014			X (P-4)	
	27. Implement 180° feedback and appropriate coaching/follow up	% of D staff who undertook a 180° feedback; % of staff satisfaction with managerial practices (global staff survey)	2014-2015	X	X	X	Competency assessment tool purchased, to be operational in 2014; will allow for 180° feedback. .
	28. Performance of senior managers assessed against key expectations	% of D staff assessed by the end of 2012;	2012		Directors and above		Implemented. The Compact for senior managers and a revised on-line performance

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

							appraisal system for Directors/Heads of Field Office were launched in May 2011.
8. Enhanced accountability, compliance and trust	29. Develop a clear accountability framework for all staff in the Organization	Accountability Framework developed. Reduction on the number of appeals/contestations	2011	X	X		A high level accountability framework was appended to the HR Strategy. It needs to be further detailed and communicated.
9. Core values and Standards of Conduct promoted	30. Include Ethics and Promote Core Values in induction and management training	Number of staff trained; % decrease of number of harassment complaints; % of cases submitted Ethics Office; feedback through global staff survey	2011-2016	X and Ethics Office	X	X	Implemented. Ethics included in induction and management training.
	31. Develop and implement policies on conflicts of interest, gifts, financial disclosure.		2012	X and Ethics Office	X	X	In progress. Draft policy on financial disclosure and conflicts of interest developed. Consultations underway.
10. Gender parity at senior level	32. Implement UNESCO's Action plan for Gender Parity	50% of women Directors by 2016	2012-2016	X	X		
11. A geographically balanced workforce	33. Implement the Action plan for the improvement of Geographical Distribution in the Secretariat	85% of Member States represented in 2016; Increased number of normally represented countries; % of staff recruited from non and under - represented countries.	2012-2016	X	X		
	34. Non and under-represented countries: assess situation, identify issues and develop targeted approach for outreach through advertisement in local press; job fairs; NatComs, Delegations, Professional networks.						
	35. Continue and support the YPP programme.						10 YPP were hired in 2011. Campaign for the next intake will take place in the 4th Quarter of 2012.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

12. Effective partnerships established to obtain external expertise	36. Facilitate and support the conclusion of new partnerships in support of UNESCO's programme, within the parameters of the Loans and Secondments framework, in key areas where expertise not readily available, with Gvts, intergovernmental Institutions, Universities, Private Sector	Number and distribution of loans/ secondments by Sector/Bureau/Office; positive feedback from the hiring manager	Ongoing	X with CFS	X		Implemented
13. HRM to become a proactive support/adviser to Organization and staff	37. Align HRM structure to effectively support the HR strategy and improve service delivery	Ivory Note issued ; % service standards respected; random measures of "client" satisfaction; global staff survey	2011-2012	X			Implemented. Ivory Note issued on 25 June 2012.
	38. Update service standards		2012	X			Workflows development in process.
	39. Monitor quality (and time)of service delivery by Section		2012	X			
	40. Develop and implement HR communication plan(including launch of the website, information sessions, townhalls at HQs and Field)	Enhanced compliance with the rules (audit reports); feedback though global staff survey	2011-2012	X			In progress. HRM Website launch planned 3rd Q.2012.
	41. De-bureaucratize HR processes/procedures: conduct a systematic review of processes, in particular when implementing workflows;	Time for service delivery decreased; % of staff satisfaction (global staff survey)	2012-2013	X			Workflows development in process. Planned implementation by end 2012.
	42. Increase delegation of authority within HRM and to Sectors						
	43. Develop a regular training programme of Administrative Officers and Human Resources staff in Sectors/Bureaux and in Field Offices	Enhanced compliance with the rules (audit reports)	2011 onwards	X			
44. Conduct global staff surveys every 2 years	Staff surveys conducted in 2012, 2014, 2016	2012 onwards	X				

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

OBJECTIVE 2: STRENGTHEN THE FIELD PRESENCE AND THE INTER-SECTORALITY							
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame	Responsible			Progress Status (30 June 2012)
				HRM	Managers	Staff	
1. A strengthened field presence and the inter-sectorality	1. Assess staffing needs in the field; fill posts on time, provide quality induction and ensure knowledge transfer	% of vacancy rate in field; % of Field Offices in the Africa and Arab States Regions (Phase I) adequately staffed (90 % posts filled)	2011 onwards	X	X		
	2. Develop policies & guidelines to support the redeployment of staff, the separation & hiring of local staff.		2011 onwards	X with BFC			Guidelines developed. To be approved and communicated.
	3. Ensure that there are clear lines of accountability/reporting within Field Offices, between Field Offices and between Field and HQs	% of HFOs with performance assessed	2011 onwards	X with BFC			
	4. Provide advise/support to managers re org design, job profiles, staffing.		2011 onwards	X with BFC			Implemented on an ongoing basis
	5. Ensure that Performance Assessment of Head of Field Offices is measured and reported on.		2011 onwards	X with BFC			Implemented on an ongoing basis
	6. see action 21 (Obj.1(5)) Implement pilot programme of inter-sectoral exchanges and functional mobility		2015-2016	X	X	X	
2. Enhanced integration into the UN common system	7. Harmonize HR practices (to the extent possible) at the field level in the context of Delivery as One by implementing a harmonized approach to the recruitment of local staff.	Implementation progress of the Plan of Action	2011 onwards	X			Project Plan approved by HLCM. To be implemented end 2012/2013.
	8. Sustain/strengthen UNESCO's participation and input in inter-agency networks	Chair of committees /participation in Working Groups	2011 onwards	X			Implemented on an ongoing basis

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

OBJECTIVE 3: IMPLEMENT AN EFFECTIVE HR PLANNING						
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame	Responsible		Progress Status (as at 30 June 2012)
				HRM		
1. HR Planning process in place	1. Set up HR planning process	Vacancy rate reduced	4 th Q. 2012 June 2013	X		In progress. Tool purchased; to be operational in 2013.
	2. Implement succession planning for key targeted posts, specific profiles and skills		2012-2013	X		
	3. Put knowledge transfer mechanism in place		2012-2013	X		

ANNEXE I

PLAN D'ACTION – Stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2011-2016

OBJECTIF 1 : AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'EXÉCUTION DE L'UNESCO							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
1. Profils plus qualifiés des candidatures suscitées et des recrutements à l'UNESCO	1. Élargir la prospection de candidats qualifiés (par le biais des bourses de l'emploi, des universités, des réseaux des Nations Unies)	Viviers de candidats établis	2 ^e T. 2012 <i>suspendu</i>	X			Nul. Les efforts concrets de prospection ont été suspendus (objectif : 100 % des recrutements gelés).
	2. Constituer des viviers de candidats externes qui ont figuré sur la liste restreinte mais n'ont pas été retenus, afin de les aviser des futures vacances de poste au sein de l'Organisation			X			
	3. Recenser les qualifications et compétences indispensables (par exemple en matière de gestion, de partenariats), élaborer des protocoles d'entretiens d'appréciation des compétences et dispenser systématiquement une formation/information aux administrateurs chargés du recrutement	Techniques d'appréciation des compétences appliquées à tous les candidats reçus en entretien	1 ^{er} T. 2012	X	X		Des protocoles d'entretiens pour l'appréciation des compétences ont été mis au point.
	4. Vérifier systématiquement les références et veiller à leur traçabilité		1 ^{er} T. 2011	X	X		Mis en œuvre.
2. Procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparente	5. Concevoir un nouveau format d'avis de vacance de poste dont le contenu soit attrayant et informatif	Pourcentage moyen de candidats retenus/écartés	3 ^e T. 2011	X			Mis en œuvre.
	6. Créer un site Web plus attrayant, plus informatif et plus facile d'utilisation (Intranet/Internet)		4 ^e T. 2011 3 ^e T. 2012	X			En cours. Lancement prévu au 3 ^e T. 2012.
	7. Mettre en place un recrutement en ligne pour la présélection et la constitution de fichiers		4 ^e T. 2011/ 1 ^{er} T. 2012	X			Mis en œuvre.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	8. Revoir les descriptions de poste, établir des descriptions génériques, le cas échéant et dispenser une formation/des conseils sur la rédaction des descriptions de poste		2 ^e T. 2012 3^e T. 2013	X	X		Descriptions de poste génériques établies pour ED. Cette pratique devrait être étendue à d'autres secteurs.
3. Renforcement de l'offre de formation en termes quantitatifs et qualitatifs pour que l'UNESCO dispose d'un personnel compétent et qualifié	9. Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'apprentissage	Pourcentage de membres du personnel formés	2014-2015	X	X		
	10. Réaliser une évaluation des besoins et recentrer l'offre de formation sur les compétences génériques indispensables à l'exécution du programme (compétences managériales, gestion de projets, établissements de partenariats)	Nombre de jours de formation par membre du personnel ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits de la qualité, de la quantité et de la pertinence des formations (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel) ; nombre de nouvelles initiatives de formation mises en œuvre ; remontée des informations grâce à des enquêtes de fin de formation	2014-2015	X			
	11. Mettre en place de nouvelles modalités de formation : perfectionnement en interne et évaluation de l'offre extérieure pour des compétences spécifiques ; expérimentation des détachements de courte durée ; maximisation de l'utilisation de l'apprentissage en ligne		2014-2015	X			
	12. Revoir le rôle de la Commission de la formation et du développement		2014-2015	X			
	13. Revoir les mécanismes d'allocation du budget de la formation aux secteurs, bureaux et unités hors Siège		2013-2014	X			
	14. Évaluer la formation d'initiation du personnel nouvellement recruté et l'améliorer le cas échéant		2013-2014	X	X		
	15. Mettre en place un système de tutorat		2013-2014	X	X		

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
4. Personnel motivé, ayant des possibilités d'évolution/de progression de carrière et de reconnaissance	16. Réaliser des études sur l'évolution de carrière des fonctionnaires qui s'acquittent des mêmes tâches depuis de longues années (5 ans ou plus) ; étudier et renforcer les possibilités de mobilité	Pourcentage de fonctionnaires s'acquittant des mêmes tâches depuis de longues années auxquels de nouvelles fonctions ont été assignées	2014-2015	X	X	X	
	17. Mettre au point un outil d'évaluation des compétences	Pourcentage de fonctionnaires qui ont consulté HRM/TCD pour obtenir des conseils sur l'évolution de leur carrière ; remontée des informations grâce à une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2013-2014	X	X		Outil en cours d'élaboration, pour une mise en œuvre prévue en 2014
	18. Renforcer la fonction de conseil à l'intention du corps des fonctionnaires de carrière ; fournir aux fonctionnaires des conseils/informations sur leur carrière			X	X		
5. Mobilité (géographique, fonctionnelle et intersectorielle) accrue	19. Actualiser et appliquer la politique de mobilité géographique	Pourcentage de fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles réaffectés en temps et en heure (DNA) ; pourcentage de fonctionnaires restant dans le même lieu d'affectation ou au même poste pendant plus de 5 ans ; nombre de transferts inter-organisations par exercice biennal	2012-2013	X	X	X	En cours. La politique de mobilité est en cours de mise en œuvre, notamment à l'appui de la réforme du dispositif hors Siège. Une mise à jour des politiques et procédures existantes est en cours (pour publication au 1 ^{er} T. 2013).
	20. Reconnaître la mobilité comme un atout pour la promotion aux classes P-4/P-5		2012	X	X		Mis en œuvre.
	21. Mettre en œuvre un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015-2016	X	X	X	
	22. Améliorer la mobilité interorganisations		2012	X	X	X	En cours.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
6. Environnement de travail stimulant	23. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances d'équipe	Motivation et dévouement du personnel mesurés à l'aide d'enquêtes menées auprès de l'ensemble du personnel ; nombre d'équipes ayant bénéficié d'une reconnaissance	2014	X	X	X	
	24. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances individuelles exceptionnelles	Pourcentage de fonctionnaires ayant participé à des sessions d'information ; pourcentage d'accidents du travail déclarés ; pourcentage de demandes au titre du PCS	2013	X	X	X	
7. Amélioration de la gestion et renforcement des performances au niveau managérial	25. Dispenser une formation à la gestion au personnel de classe P-4 et au-delà	Pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà formés aux compétences de gestion ; pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà qui font effectivement rapport ;	2012-2013 <i>suspendu</i>	X			Suspendu pour 2012 compte tenu du budget alloué à la formation.
	26. Pour les superviseurs de classe P-4 et au-delà, définir les objectifs de perfectionnement des fonctionnaires placés sous leur responsabilité, les mettre en œuvre et faire rapport sur les progrès accomplis	pourcentage de fonctionnaires satisfaits des objectifs de perfectionnement (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel)	2013-2014			X (P-4)	
	27. Mettre en place un rétroinformation à 180° et un accompagnement/suivi approprié	Pourcentage de fonctionnaires de classe D qui ont pratiqué une rétroinformation à 180° ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits des pratiques managériales (enquête auprès de l'ensemble du personnel)	2014-2015	X	X	X	Outil d'évaluation des compétences acheté ; cet outil devrait être opérationnel en 2014 et permettre un retour d'information à 180°.
	28. Évaluer les performances des hauts responsables par rapport aux attentes essentielles	Pourcentage de fonctionnaires de classe D évalués d'ici la fin de 2012	2012		Directeurs et au-delà		Mis en œuvre. Le pacte pour les hauts responsables et un système révisé d'évaluation en

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
							ligne des performances pour les directeurs/chefs d'unité hors Siège ont été lancés en mai 2011.
8. Renforcement de la responsabilité, de l'observation des règles et de la confiance	29. Élaborer un cadre d'obligation redditionnelle clair pour tous les membres du personnel de l'Organisation	Cadre d'obligation redditionnelle établi. Réduction du nombre de recours/ contestations	2011	X	X		Un cadre d'obligation redditionnelle de haut niveau a été joint à la Stratégie RH. Il doit être encore détaillé avant d'être communiqué.
9. Promotion des valeurs essentielles et des normes de conduite	30. Intégrer l'éthique et promouvoir les valeurs essentielles dans les formations destinées aux fonctionnaires nouvellement recrutés et celles destinées aux administrateurs	Nombre de fonctionnaires formés ; diminution du nombre de plaintes pour harcèlement ; pourcentage de cas soumis au Bureau de l'éthique ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2016	X et Bureau de l'éthique	X	X	Mis en œuvre. Éthique intégrée dans les formations destinées aux nouvelles recrues et aux administrateurs.
	31. Élaborer et mettre en œuvre des politiques sur les conflits d'intérêts, les dons et la communication d'informations financières		2012	X et Bureau de l'éthique	X	X	En cours. Un projet de politique en matière de communication d'informations financières et de conflits d'intérêts a été mis au point. Des consultations sont en cours.
10. Parité des sexes aux postes de haut niveau	32. Mettre en œuvre le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes	50 % de femmes aux postes de directeur d'ici à 2016	2012-2016	X	X		
11. Équilibre géographique au sein du personnel	33. Mettre en œuvre le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique au sein du Secrétariat	85 % des États membres représentés en 2016 ; augmentation du nombre d'États membres normalement représentés ; pourcentage de fonctionnaires recrutés dans des	2012-2016	X	X		
	34. Pays non représentés ou sous-représentés : Évaluer la situation, recenser les problèmes et concevoir une approche ciblée pour la						

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	prospection en publiant des annonces dans la presse locale et en faisant appel aux bourses de l'emploi, aux commissions nationales, aux délégations et aux réseaux professionnels	pays non représentés ou sous-représentés					10 jeunes cadres ont été recrutés en 2011. La prochaine campagne de recrutement aura lieu au 4 ^e T. 2012.
	35. Continuer de soutenir le Programme des jeunes cadres						
12. Création de partenariats efficaces en vue d'obtenir une expertise extérieure	36. Faciliter et favoriser la création de nouveaux partenariats à l'appui du programme de l'UNESCO, dans les limites du cadre régissant les prêts et détachements, dans les domaines essentiels où l'expertise n'est pas aisément disponible, avec les gouvernements, les institutions intergouvernementales, les universités, le secteur privé	Nombre et répartition des prêts/détachements par secteur/bureau/unité ; remontée d'informations positives du responsable chargé du recrutement	En cours	X avec CFS	X		Mis en œuvre.
13. Évolution de HRM vers un service proactif d'appui/de conseil pour l'Organisation et le personnel	37. Harmoniser la structure de HRM en vue d'appuyer efficacement la Stratégie de gestion des ressources humaines et d'améliorer la prestation de services	Note ivoire publiée ; pourcentage de normes de service respectées ; mesure aléatoire de la satisfaction « client » ; enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			Mis en œuvre. Note ivoire publiée le 25 juin 2012.
	38. Mettre à jour les normes de service		2012	X			Développement des flux de travail en cours.
	39. Assurer le suivi de la qualité (et de la rapidité) de la prestation de services par section		2012	X			
	40. Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication en matière de ressources humaines (notamment, lancement du site Web, sessions d'information, réunions-débats au Siège et hors Siège)	Observation accrue des règles (rapports d'audit) ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			En cours. Lancement du site Web de HRM prévu au 3 ^e T. 2012.
	41. Débureaucratiser les processus/procédures en matière de ressources humaines : passer systématiquement en revue les processus, en particulier pour l'utilisation des flux de travail	Diminution du temps nécessaire à la prestation des services ; pourcentage de satisfaction du personnel (enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel)	2012-2013	X			Développement des flux de travail en cours. Mise en œuvre prévue d'ici la fin de 2012.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	42. Accroître les délégations de pouvoir au sein de HRM et en faveur des secteurs						
	43. Mettre en place un programme de formation périodique des attachés d'administration et du personnel chargé de la gestion des ressources humaines dans les secteurs/bureaux et unités hors Siège	Observation accrue des règles (rapports d'audit)	À partir de 2011	X			
	44. Réaliser des enquêtes auprès de l'ensemble du personnel tous les 2 ans	Enquêtes réalisées auprès du personnel en 2012, 2014, 2016	À partir de 2012	X			

OBJECTIF 2 : RENFORCER LA PRÉSENCE HORS SIÈGE ET L'INTERSECTORIALITÉ

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
1. Renforcement de la présence hors Siège et de l'intersectorialité	1. Évaluer les besoins en personnel hors Siège ; pourvoir les postes en temps et en heure, dispenser une formation de qualité aux fonctionnaires nouvellement recrutés et assurer le transfert des connaissances	Taux de vacances de poste hors Siège ; pourcentage d'unités hors Siège en Afrique et dans la région des États arabes (phase I) dotées d'effectifs suffisants (90 % des postes pourvus)	À partir de 2011	X	X		
	2. Élaborer des politiques et directives en ce qui concerne le redéploiement des fonctionnaires, le recrutement et la cessation de service du personnel local		À partir de 2011	X avec BFC			Directives élaborées. Doivent être approuvées, puis communiquées.
	3. Veiller à ce que des règles claires de hiérarchisation des responsabilités/d'obligation redditionnelle existent au sein des unités hors Siège, entre les unités hors Siège, et entre le Siège et le hors Siège		À partir de 2011	X avec BFC			
	4. Fournir des conseils/un appui aux administrateurs en ce qui concerne la structure organisationnelle, les profils d'emploi, les effectifs	Pourcentage de chefs d'unité hors Siège dont les performances ont été évaluées	À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
	5. Veiller à ce que les performances des chefs d'unité hors Siège soient évaluées et fassent l'objet d'un rapport		À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.
	6. Voir action 21 (objectif 1 (5)). Mettre en place un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015 -2016	X	X	X	
2. Intégration accrue dans le régime commun des Nations Unies	7. Harmoniser les pratiques en matière de ressources humaines (dans la mesure du possible) au niveau hors Siège dans le cadre de l'initiative « Unis dans l'action » en mettant en œuvre une approche harmonisée du recrutement du personnel local	Progrès dans la mise en œuvre du Plan d'action	À partir de 2011	X			Projet de plan approuvé par le HLCM. Doit être mis en œuvre fin 2012-2013.
	8. Soutenir/renforcer la participation et la contribution de l'UNESCO aux réseaux interinstitutions	Présidence de comités/participation à des groupes de travail	À partir de 2011	X			Mis en œuvre de façon permanente.

OBJECTIF 3 : METTRE EN ŒUVRE UNE PLANIFICATION EFFICACE DES RESSOURCES HUMAINES							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
1. Mise en place du processus de planification des ressources humaines	1. Mettre en place le processus de planification des ressources humaines	Taux de vacances de poste réduit	4 ^e T. 2012 juin 2013	X	X		En cours. Outil acheté ; devrait être opérationnel en 2013.
	2. Mettre en œuvre la planification du renouvellement des effectifs aux postes clés, pour les profils et compétences spécifiques		2012-2013	X	X		
	3. Mettre en place un mécanisme de transfert des connaissances		2012-2013	X	X		

جيم - التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة
(متابعة تنفيذ القرار ١٨٧ م/ت/٦ (تاسعاً))

الجزء الأول - التوزيع الجغرافي للموظفين

١ - عملاً بالقرار ٩٧/م/٣٦ والقرار ١٨٧ م/ت/٦ (تاسعاً)، تقدّم المديرية العامة مذكرة إعلامية تتضمن معلومات عن حالة التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة، بما في ذلك معلومات عن تنفيذ خطة العمل الرامية إلى تحسين التوازن الجغرافي في صفوف هؤلاء الموظفين.

٢ - وينطبق التوزيع الجغرافي على الموظفين الدوليين من الفئة المهنية الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، أي الوظائف الثابتة الممولة من ميزانية البرنامج العادي لليونسكو.

الوضع العام فيما يخص التوزيع الجغرافي في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢

٣ - وصل عدد الدول الأعضاء الممثلة في الأمانة، في ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢، إلى ١٦١ دولة، أو ما يمثل ٨٣٪ من الدول الأعضاء في المنظمة البالغ عددها ١٩٥ دولة عضواً. وقد انضمت دولتان عضوان جديدتان (فلسطين وجنوب السودان) إلى المنظمة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.

٤ - ويبين الجدول ١ أدناه أن ثمة ٧٦ دولة عضواً (٣٩٪) ممثلة في حدود النصاب، و٢٧ دولة (١٤٪) ممثلة فوق النصاب، و٥٨ دولة (٣٠٪) ممثلة دون النصاب، و٣٤ دولة (١٧٪) غير ممثلة. وترد في الملحق ١ لهذه الوثيقة قائمة تتضمن معلومات مفصلة في هذا الشأن حسب البلدان.

الجدول ١

الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي في ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢ والتطورات المسجلة منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠

مستوى التمثيل	عدد الدول الأعضاء في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠	عدد الدول الأعضاء في ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢	التغيرات منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠
في حدود النصاب	٧٩ (٤١٪)	٧٦ (٣٩٪)	-٣
فوق النصاب	٢٧ (١٤٪)	٢٧ (١٤٪)	صفر
دون النصاب	٤٩ (٢٥٪)	٥٨ (٣٠٪)	+٩
مجموع الدول الأعضاء الممثلة	١٥٥ (٨٠٪)	١٦١ (٨٣٪)	+٦
الدول الأعضاء غير الممثلة	٣٨ (٢٠٪)	٣٤ (١٧٪)	-٤
مجموع الدول الأعضاء	١٩٣	١٩٥	+٢

٥ - وحُد في استراتيجية إدارة الموارد البشرية هدف يتمثل في تحقيق تمثيل الدول الأعضاء في صفوف الموظفين بنسبة ٨٥٪ بحلول عام ٢٠١٦. وسُجل تحسن كبير في مستوى تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، إذ أصبحت ست دول أعضاء إضافية ممثلة في الأمانة، مما أفضى إلى ارتفاع نسبة الدول الأعضاء الممثلة من ٨٠٪ إلى ٨٣٪. وانخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب بمقدار ثلاث دول، في حين تراجع عدد الدول الأعضاء غير الممثلة بمقدار أربع دول. وأخيراً، ارتفع عدد الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب بمقدار تسع دول، وهو أمر يُعزى بصورة رئيسية إلى تقاعد موظفين تابعين لهذه الدول.

٦ - وفي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢، كان من بين المرشحين المعيّنين من خارج المنظمة في ١٠٤ من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٣٣ مرشحاً (٣٢٪) من بلدان ممثلة دون النصاب وغير ممثلة، و ١١ مهنيًا من الشباب (سبعة من بلدان غير ممثلة وأربعة من بلدان ممثلة دون النصاب).

التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الرامية إلى تحسين التوازن الجغرافي في الأمانة (٢٠١٠-٢٠١٥)

٧ - حُددت في خطة العمل من أجل تحسين التوازن الجغرافي^(٢) التدابير المقترحة لبلوغ هدف تحقيق تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة بنسبة ٨٥٪. وتشمل خطة العمل هذه أيضاً تدابير ترمي إلى زيادة عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب، وخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب، وتحسين التوزيع الجغرافي في فئة الموظفين من درجة مدير. وترد النسخة المستوفاة لخطة العمل في الوثيقة ١٩٠ م ت/إعلام ٤.

٨ - وتشمل تدابير خطة العمل التي يجري تنفيذها بصورة مستمرة الإعلان عن الوظائف الشاغرة من درجة مدير داخلياً وخارجياً، وإدراج مرشح واحد من بلد غير ممثل أو ممثل دون النصاب في القوائم القصيرة للمرشحين.

٩ - ومنذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، وبالنظر إلى الوضع المالي للمنظمة وإلى تجميد عمليات التوظيف، تقرر بصورة مؤقتة وقف تنفيذ التدابير الرامية إلى زيادة عدد المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب (ومنها إيفاد بعثات حشد، وتنظيم منتديات إعلامية مع اللجان الوطنية، والإعلان عن الوظائف الشاغرة في بلدان محددة). ويجري في الوقت الراهن حشد عدد محدود من الموظفين لشغل وظائف معينة، مع الإشارة إلى أن العمل مستمر فيما يخص بعض المبادرات.

التوزيع الجغرافي حسب المجموعات الإقليمية

١٠ - في حين يُعد عرض الوضع حسب المجموعات الإقليمية ممارسة معتادة في تقرير المديرية العامة بشأن التوزيع الجغرافي، فإن هذا العرض يُقدّم فقط لأغراض إرشادية. يُعتبر مبدأ الحصر الفردية لكل دولة عضو المعيار الرسمي الوحيد المعمول به في المنظمة (ترد قائمة مفصلة حسب البلدان في الملحق ١).

(٢) وثيقة المجلس التنفيذي ١٨٤ م ت/٥: خطة العمل من أجل تحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة (٢٠١٠-٢٠١٥).

١١- ويُحسب المؤشر الخاص بالمجموعات الإقليمية عن طريق إضافة قيمة الحد الأدنى والأقصى لنطاق تمثيل كل دولة عضو تنتمي إلى مجموعة إقليمية معينة. وكانت المجموعات الإقليمية كافة تحظى بتمثيل "في حدود المؤشر" في حزيران/يونيو ٢٠١٢، فيما عدا المجموعتين الثالثة (أمريكا اللاتينية والكاريبي) والرابعة (آسيا والمحيط الهادي) اللتين لا تزالان دون الحد الأدنى للمؤشر الخاص بهما (بمقدار ١٤ وحدة و٢٣ وحدة على التوالي). ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد أن عدد الدول الأعضاء الممثلة في الأمانة من مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي ومجموعة آسيا والمحيط الهادي تراجع بمقدار ثلاث وحدات و١٧ وحدة على التوالي منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. ونتج ذلك عن تقاعد بعض الموظفين واستقالة آخرين.

الجدول ٢

تطور التوزيع الجغرافي حسب المجموعات الإقليمية منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠

حالة التمثيل	المؤشرات		التغيرات منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠	الوضع في ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢	الوضع في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠	المجموعات الإقليمية ^(*)
	الحد الأدنى	الحد الأقصى				
ممثلة في حدود المؤشر	٣١٢	١٨٤	٤+	٢٧١	٢٦٧	المجموعة الأولى
ممثلة في حدود المؤشر	١١٠	٦٠	٥+	٦٧	٦٢	المجموعة الثانية
ممثلة دون المؤشر	١٤٨	٧٩	٣-	٦٥	٦٨	المجموعة الثالثة
ممثلة دون المؤشر	٢٦٨	١٥٣	١٧-	١٣٠	١٤٧	المجموعة الرابعة
ممثلة في حدود المؤشر	١٩٠	٩٧	٥+	١٢٧	١٢٢	المجموعة الخامسة (أ)
ممثلة في حدود المؤشر	٧٩	٤٤	٥+	٦٤	٥٩	المجموعة الخامسة (ب)
	١ ١٠٧	٦١٧	١-	٧٢٤	٧٢٥	المجموع

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

نسبة التمثيل في الوظائف من درجة مدير وما فوقها حسب المجموعات الإقليمية

١٢- تتمتع المجموعة الأولى بأعلى نسبة تمثيل في الوظائف من درجة مدير وما فوقها (٤٠٪)، تليها المجموعة الخامسة (أ) (أفريقيا) بنسبة ٢٣٪، والمجموعة الرابعة (آسيا والمحيط الهادي) بنسبة ١٧٪، والمجموعة الثالثة (أمريكا اللاتينية والكاريبي) بنسبة ٧٪. وتحظى المجموعة الخامسة (ب) (الدول العربية) والمجموعة الثانية بنسبة تمثيل تبلغ ٧٪ و٦٪ على التوالي.

الجدول ٣

التوزيع الجغرافي حسب المجموعات الإقليمية^(٦) بالنسبة إلى فئة الموظفين من درجة مدير وما فوقها

التغيرات منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠	الوضع في ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢		الوضع في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠		المجموعات الإقليمية ^(٦)
	النسبة المئوية	عدد الموظفين من درجة مدير وما فوقها	النسبة المئوية	عدد الموظفين من درجة مدير وما فوقها	
٤-	٪٤٠	٣٤	٪٤١	٣٨	المجموعة الأولى
١+	٪٦	٥	٪٤	٤	المجموعة الثانية
٣-	٪٧	٦	٪١٠	٩	المجموعة الثالثة
١-	٪١٧	١٤	٪١٦	١٥	المجموعة الرابعة
صفر	٪٢٣	١٩	٪٢٠	١٩	المجموعة الخامسة (أ)
٢-	٪٧	٦	٪٩	٨	المجموعة الخامسة (ب)
٩-	٪١٠٠	٨٤	٪١٠٠	٩٣	المجموع

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

اتجاهات التقاعد

١٣- من المتوقع أن يتقاعد ١٣٦ موظفاً دولياً في الفئة المهنية وما فوقها في الفترة من حزيران/يونيو ٢٠١٢ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، من ضمنهم ٤٨ موظفاً من درجة مدير. و يبلغ عدد الموظفين المتوقع أن يتقاعدوا في إطار الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ١٠٧ موظفين من بينهم ٤١ موظفاً من درجة مدير.

١٤- وسوف تؤثر حالات التقاعد في إطار الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، التي ستشهد حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، على عدد الدول الممثلة فوق النصاب (يُفترض أن تصبح ستة من هذه الدول ممثلة في حدود النصاب). ولكن من المحتمل أن تصبح ثلاث دول غير ممثلة في الأمانة وخمسة أخرى ممثلة دون النصاب. وسيتم رصد هذه الاتجاهات عن كثب.

الجزء الثاني - التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

١٥- يقدم هذا الجزء من التقرير أحدث المعلومات بشأن التوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة، كما يقدم تقريراً مرحلياً عن خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين^(٣) الرامية إلى تحقيق تمثيل النساء في مستويات الإدارة العليا (درجة مدير-١ وما فوقها) بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠١٥.

(٣) تم تقديم خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين خلال الدورة التاسعة والسبعين بعد المائة للمجلس التنفيذي (نيسان/أبريل ٢٠٠٨). ويرد النص الكامل لخطة العمل هذه في الوثيقة ١٧٩ م/ت/٥ الجزء الأول (سادساً).

البيانات المستخدمة لإجراء الإحصاءات حسب نوع الجنس

١٦- يزيد عدد الموظفين الذين يشملهم التقرير الخاص بالتوازن بين الجنسين على عدد الموظفين الذين يشملهم التقرير المعني بالتوزيع الجغرافي، نظراً إلى أن عملية الإحصاء حسب نوع الجنس تشمل جميع الموظفين المعيّنين بموجب عقود محددة المدة بصرف النظر عن مصادر التمويل، في حين أن البيانات الخاصة بالتوزيع الجغرافي تقتصر على الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي تمّول من ميزانية البرنامج العادي. وبالتالي، فإن البيانات الخاصة بتوزيع الوظائف من درجة مدير حسب نوع الجنس تشمل الوظائف من درجة مدير الممولة من خارج الميزانية كما هو الحال في المعاهد على سبيل المثال.

التوازن بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير وما فوقها

١٧- تحدد خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين تدابير معينة في ثلاثة مجالات هي: التعيين، ثم التدريب والإرشاد، ثم تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وذلك من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا بحلول عام ٢٠١٥.

١٨- ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، أُحرز تقدّم كبير فيما يتعلق بتمثيل النساء في مستويات الإدارة العليا، مع تحقيق زيادة بنسبة ٦٪ في معدل الوظائف من درجة مدير التي تشغلها النساء (من ٢٤٪ إلى ٣٠٪ في ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢).

الجدول ٤

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير حسب الدرجات
الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢
(البرنامج العادي والموارد الخارجة عن الميزانية)

الفرق % للإناث	الوضع في ١ حزيران/يونيو ٢٠١٢				الوضع في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠					
	المجموع	النسبة المئوية للذكور	عدد الذكور	النسبة المئوية للإناث	المجموع	النسبة المئوية للذكور	عدد الذكور	النسبة المئوية للإناث		
٠٪	١	١٠٠٪	١	٠٪	١	١٠٠٪	١	٠٪	–	نائب المدير العامة
٢٥+٪	١١	٥٥٪	٦	٤٥٪	١٠	٨٠٪	٨	٢٠٪	٢	مساعدو المدير العامة
١٢+٪	٢٥	٦٠٪	١٥	٤٠٪	٢٥	٧٢٪	١٨	٢٨٪	٧	الموظفون من درجة مدير-٢
٠٪	٦١	٧٧٪	٤٧	٢٣٪	٧٠	٧٧٪	٥٤	٢٣٪	١٦	الموظفون من درجة مدير-١
٦+٪	٩٨	٧٠٪	٦٩	٣٠٪	١٠٦	٧٦٪	٨١	٢٤٪	٢٥	مجموع الموظفين من درجة مدير

(*) يشمل مساعد المدير العامة المعني بمركز عبد السلام الدولي للفيزياء النظرية

التوازن بين الجنسين في وظائف الفئة المهنية وما فوقها

١٩- نجحت اليونسكو بشكل عام في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في صفوف موظفي الفئة المهنية (درجة مهني ودرجة مدير). وتحظى النساء بتمثيل يفوق تمثيل الرجال في الوظائف بدرجة أدنى على النحو التالي: ٦٧٪ في الوظائف من درجة م-١/م-٢ و ٥٤٪ في الوظائف من درجة م-٣. أما في الدرجتين م-٤ وم-٥، فتبلغ نسبة تمثيل النساء ٤٦٪ و ٣٨٪ على التوالي.

الجدول ٥

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في وظائف الفئة المهنية حسب الدرجات
الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى حزيران/يونيو ٢٠١٢
(الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)

الفرق ٪ للإناث	الوضع في حزيران/يونيو ٢٠١٢				الوضع في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠				
	عدد الإناث	النسبة المئوية للإناث	عدد الذكور	النسبة المئوية للذكور	عدد الإناث	النسبة المئوية للإناث	عدد الذكور	النسبة المئوية للذكور	
٪٦+	٢٩	٪٣٠	٦٩	٪٧٠	٢٥	٪٢٤	٨١	٪٧٦	مجموع الموظفين من درجة مدير
٪٢-	٥٧	٪٣٨	٩٢	٪٦٢	٦١	٪٤٠	٩٢	٪٦٠	م-٥
٪٢+	١٠٥	٪٤٦	١٢١	٪٥٤	٩٧	٪٤٤	١٢٢	٪٥٦	م-٤
٪٠	١٥١	٪٥٤	١٢٩	٪٤٦	١٤٣	٪٥٤	١٢٢	٪٤٦	م-٣
٪١+	١١٦	٪٦٧	٥٦	٪٣٣	١٣٧	٪٦٦	٧١	٪٣٤	م-٢/م-١
٪٠	٤٢٩	٪٥٢	٣٩٨	٪٤٨	٤٣٨	٪٥٢	٤٠٧	٪٤٨	مجموع الموظفين من درجة مهني
٪١+	٤٥٨	٪٥٠	٤٦٧	٪٥٠	٤٦٣	٪٤٩	٤٨٨	٪٥١	مجموع الموظفين من درجة مدير ودرجة مهني

٢٠- وسيستقعد ٤٨ موظفاً من درجة مدير بحلول نهاية عام ٢٠١٥، وسيكون من بينهم عشر نساء و ٣٨ رجلاً. ويقدم ذلك فرصة لتحسين التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا.

الخلاصة

٢١- وفقاً لما تنص عليه المادة السادسة من الميثاق التأسيسي لليونسكو، يجب إعطاء الأولوية القصوى عند تعيين الموظفين إلى تمتعهم بأعلى صفات النزاهة والكفاية والمقدرة الفنية، وذلك بشرط أن يتم تعيين

الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. ولا بد من بلوغ هدف التكافؤ بين الجنسين في هذا الإطار دون المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي للموظفين^(٤).

٢٢- وأصبح معدل التمثيل في اليونسكو من أعلى المعدلات السائدة في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة الأخرى، إذ بلغ عدد الجنسيات الممثلة في المنظمة ١٦١ جنسية (٨٣٪ من مجموع الدول الأعضاء). ومنذ عام ٢٠٠٠، ارتفع عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب من ٦٧ دولة في عام ٢٠٠٠ إلى ٧٦ دولة في حزيران/يونيو ٢٠١٢.

٢٣- وفي حزيران/يونيو ٢٠١٢، تحقق التكافؤ بين الجنسين في فئة الوظائف المهنية وما فوقها (درجة مهني/درجة مدير) (مع تمثيل النساء بنسبة ٥٠٪ والرجال بنسبة ٥٠٪). وارتفعت نسبة تمثيل النساء في الوظائف من درجة مدير من ٢٤٪ إلى ٣٠٪ منذ تاريخ بدء تنفيذ خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويبقى التحدي كبيراً في الوظائف من درجة م-١ بوجه خاص، إذ تبلغ نسبة تمثيل النساء في هذه الوظائف ٢٣٪.

٢٤- ومع أنه من المتوقع أن ينخفض معدل التوظيف مقارنةً بما كان عليه في السنوات الماضية، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية سيواصل رصد مسألتين عن كثب هما التوزيع الجغرافي في صفوف موظفي الأمانة ومدى مراعاة التوازن بين الجنسين في عمليات التوظيف الجارية في مستويات الإدارة العليا. وسيحرص المكتب على بذل جهود مستدامة في هذا الصدد عن طريق تنفيذ خطتي العمل المتعلقةين بالتوزيع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

٢٥- قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرار ١٨٥ م/ت/٦ (ثامناً) والقرار ٣٦ م/٩٧،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٠ م/ت/٥ الجزء الرابع (جيم)،

٣ - يحيط علماً بمضمونها.

(٤) الفقرة ٤ من القرار ٨٢/٣٤.

Geographical distribution (1 June 2012)

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Afghanistan	AFG							2			2	4	2	=
Albania	ALB				1			1			2	4	2	=
Algeria	DZA					2	1		4		7	4	3	+
Andorra	AND						1				1	4	2	-
Angola	AGO											4	2	O
Antigua and Barbuda	ATG								1		1	4	2	-
Argentina	ARG			1		3	1		1		6	5	3	+
Armenia	ARM							2			2	4	2	=
Australia	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
Austria	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
Azerbaijan	AZE											4	2	O
Bahamas	BHS							1			1	4	2	-
Bahrain	BHR								1		1	4	2	-
Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
Barbados	BRB					1					1	4	2	-
Belarus	BLR					1	1				2	4	2	=
Belgium	BEL			3	1	3	2	2			11	7	4	+
Belize	BLZ								1		1	4	2	-
Benin	BEN				2		1	1	1		5	4	2	+
Bhutan	BTN						1	1			2	4	2	=
Bolivia (Plurinational State of)	BOL								1		1	4	2	-
Bosnia and Herzegovina	BIH							2			2	4	2	=
Botswana	BWA				1				1		2	4	2	=
Brazil	BRA			1			1	3			5	10	6	-
Brunei Darussalam	BRN											4	2	O
Bulgaria	BGR					3	2	3	1		9	4	2	+
Burkina Faso	BFA					1	2	1			4	4	2	=
Burundi	BDI				2		1	2			5	4	2	+
Cambodia	KHM						2		1		3	4	2	=
Cameroon	CMR				1		4	2			7	4	2	+
Canada	CAN	1		2	3	5	2	5			18	14	8	+
Cape Verde	CPV							1			1	4	2	-
Central African Republic	CAF											4	2	O
Chad	TCD						1				1	4	2	-
Chile	CHL						1	1	1		3	4	3	=
China	CHN	1		1	2	3	1	1			9	24	15	-
Colombia	COL					1	1	1	1		4	4	3	=
Comoros	COM						1		1		2	4	2	=
Congo	COG				1	1		3			5	4	2	+
Cook Islands	COK							1			1	4	2	-
Costa Rica	CRI			1		1	1				3	4	2	=
Côte d'Ivoire	CIV						1	1	3		5	4	2	+
Croatia	HRV						1		1		2	4	2	=
Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
Cyprus	CYP							1	1		2	4	2	=
Czech Republic	CZE					1		1	1		3	5	3	=
Democratic People's Republic of Korea	PRK					2					2	4	2	=

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Democratic Republic of the Congo	COD						1	1	1		3	4	2	=
Denmark	DNK			1	1	3	4				9	6	4	+
Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
Dominica	DMA					1					1	4	2	-
Dominican Republic	DOM									1	1	4	2	-
Ecuador	ECU						1		1		2	4	2	=
Egypt	EGY						2	1	1		4	4	3	=
El Salvador	SLV											4	2	O
Equatorial Guinea	GNQ											4	2	O
Eritrea	ERI							1			1	4	2	-
Estonia	EST						1				1	4	2	-
Ethiopia	ETH	1				1	1	2	1		6	4	3	+
Fiji	FJI								1		1	4	2	-
Finland	FIN				1	1	1	1	2		6	5	3	+
France	FRA		1	1	5	10	11	20	7		55	24	14	+
Gabon	GAB								1		1	4	2	-
Gambia	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
Georgia	GEO							1	1		2	4	2	=
Germany	DEU		1			6	11	6			24	30	18	=
Ghana	GHA				1	1			1		3	4	2	=
Greece	GRC				1		1	2	2		6	6	3	=
Grenada	GRD						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM											4	2	O
Guinea	GIN						1	2			3	4	2	=
Guinea-Bissau	GNB						1				1	4	2	-
Guyana	GUY											4	2	O
Haiti	HTI											4	2	O
Honduras	HND							1	1		2	4	2	=
Hungary	HUN					1				1	2	5	3	-
Iceland	ISL											4	2	O
India	IND			1	2	2	5				10	14	9	=
Indonesia	IDN							3			3	6	4	-
Iran (Islamic Republic of)	IRN								1		1	5	3	-
Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
Ireland	IRL				1	3		1	2		7	5	3	+
Israel	ISR						1	2			3	5	3	=
Italy	ITA		1		1	8	7	6	1		24	20	12	+
Jamaica	JAM							1	2		3	4	2	=
Japan	JPN			1	2	3	6	21	4		37	44	27	=
Jordan	JOR					1	1		3		5	4	2	+
Kazakhstan	KAZ						1				1	4	2	-
Kenya	KEN						1	1			2	4	2	=
Kiribati	KIR											4	2	O
Kuwait	KWT											4	3	O
Kyrgyzstan	KGZ								1		1	4	2	-
Lao People's Democratic Republic	LAO							1	1		2	4	2	=
Latvia	LVA		1					1	1		3	4	2	=
Lebanon	LBN				1	2	5	1			9	4	2	+
Lesotho	LSO											4	2	O
Liberia	LBR											4	2	O

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Libya	LBY								1		1	4	2	-
Lithuania	LTU						1	1	1		3	4	2	=
Luxembourg	LUX											4	2	O
Madagascar	MDG				1	1		1			3	4	2	=
Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=
Malaysia	MYS						1	1	1		3	5	3	=
Maldives	MDV					1			1		2	4	2	=
Mali	MLI		1			1	1	2			5	4	2	+
Malta	MLT								1		1	4	2	-
Marshall Islands	MHL											4	2	O
Mauritania	MRT			1			1	1			3	4	2	=
Mauritius	MUS				1	1		1			3	4	2	=
Mexico	MEX		1			4	2	3	1		11	12	7	=
Micronesia (Federated States of)	FSM											4	2	O
Monaco	MCO				1						1	4	2	-
Mongolia	MNG				1			1			2	4	2	=
Montenegro	MNE											4	2	O
Morocco	MAR				1	2	3	3	1		10	4	2	+
Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
Myanmar	MMR						1				1	4	2	-
Namibia	NAM							1			1	4	2	-
Nauru	NRU											4	2	O
Nepal	NPL						3	2			5	4	2	+
Netherlands	NLD			1	2		2	3	1		9	10	6	=
New Zealand	NZL			1		2		1			4	4	3	=
Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
Niger	NER				1	2		1	1		5	4	2	+
Nigeria	NGA						2	1			3	5	3	=
Niue	NIU											4	2	O
Norway	NOR				1		3	1			5	6	4	=
Oman	OMN				1						1	4	2	-
Pakistan	PAK						1	1	1		3	5	3	=
Palau	PLW											4	2	O
Palestine	PSE							1			1	4	2	-
Panama	PAN							1			1	4	2	-
Papua New Guinea	PNG						1				1	4	2	-
Paraguay	PRY											4	2	O
Peru	PER					1	1	2			4	4	2	=
Philippines	PHL						1	1	3		5	5	3	=
Poland	POL				1	1		1		1	4	6	4	=
Portugal	PRT							1	1		2	5	3	-
Qatar	QAT									1	1	4	2	-
Republic of Korea	KOR			1	1		1	4	3		10	11	7	=
Republic of Moldova	MDA							1	1		2	4	2	=
Romania	ROU						2	6	1		9	4	3	+
Russian Federation	RUS				2	1	2	1	1		7	10	6	=
Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
Saint Kitts and Nevis	KNA						1		1		2	4	2	=
Saint Lucia	LCA				1				2		3	4	2	=
Saint Vincent and the Grenadines	VCT											4	2	O

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Samoa	WSM											4	2	O
San Marino	SMR							1			1	4	2	-
Sao Tome and Principe	STP							1			1	4	2	-
Saudi Arabia	SAU								1		1	6	4	-
Senegal	SEN					1	2	4	5		12	4	2	+
Serbia	SRB						1				1	4	2	-
Seychelles	SYC						1	1			2	4	2	=
Sierra Leone	SLE				2		1				3	4	2	=
Singapore	SGP								1		1	5	3	-
Slovakia	SVK								2		2	4	2	=
Slovenia	SVN									1	1	4	2	-
Solomon Islands	SLB											4	2	O
Somalia	SOM						1				1	4	2	-
South Africa	ZAF			1			2	2	1		6	5	3	+
South Sudan	SSD											4	2	O
Spain	ESP					6	7	2	2		17	14	8	+
Sri Lanka	LKA				1	1					2	4	2	=
Sudan	SDN					1		1	1		3	4	2	=
Suriname	SUR											4	2	O
Swaziland	SWZ						1				1	4	2	-
Sweden	SWE						3				3	7	4	-
Switzerland	CHE						1	1	1		3	7	4	-
Syrian Arab Republic	SYR					2		2			4	4	2	=
Tajikistan	TJK											4	2	O
Thailand	THA								2		2	5	3	-
The former Yugoslav Republic of Macedonia	MKD					1	1				2	4	2	=
Timor-Leste	TLS											4	2	O
Togo	TGO					3	1				4	4	2	=
Tonga	TON				1						1	4	2	-
Trinidad and Tobago	TTO								1		1	4	2	-
Tunisia	TUN		1		1	3		5	1		11	4	2	+
Turkey	TUR			1			1				2	6	4	-
Turkmenistan	TKM							1			1	4	2	-
Tuvalu	TUV											4	2	O
Uganda	UGA							3			3	4	2	=
Ukraine	UKR							2	1		3	4	3	=
United Arab Emirates	ARE											5	3	O
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	GBR			3		3	5	5			16	25	15	=
United Republic of Tanzania	TZA											4	2	O
United States of America	USA		1		2	8	13	11	5		40	76	46	-
Uruguay	URY					1	1	1			3	4	2	=
Uzbekistan	UZB						2	1			3	4	2	=
Vanuatu	VUT											4	2	O
Venezuela (Bolivarian Republic of)	VEN											5	3	O
Viet Nam	VNM							2			2	4	3	-
Yemen	YEM							1			1	4	2	-
Zambia	ZMB						1	1			2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE							1	1		2	4	2	=
Total		1	10	20	53	122	183	213	117	5	724			

ANNEX I=

<u>Over-represented</u>		<u>In Balance</u>		<u>Under-represented</u>		<u>Non-represented</u>	
Group I	Belgium	Group I	Austria	Group I	Andorra	Group I	Iceland
	Canada		Cyprus		Switzerland		Luxembourg
	Denmark		Germany United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland		Monaco	Group II	Azerbaijan
	Spain		Greece		Malta		Montenegro
Group II	Finland	Israel	Portugal	Group II	Tajikistan		
	France	Netherlands	San Marino		Guatemala		
Group III	Ireland	Norway	Sweden	Group III	Guyana		
	Italy	Albania	Turkey		Haiti		
Group IV	Bulgaria	Armenia	United States of America	Group III	Paraguay		
	Romania	Bosnia and Herzegovina	Estonia		El Salvador		
Group V	Argentina	Belarus	Group II	Group II	Group III	Suriname	
		Czech Republic				Georgia	Antigua and Barbuda
Group VI	Nepal	Croatia	Group III	Group III	Group IV	Venezuela (Bolivarian Republic of)	
		Lithuania				Bahamas	Belize
Group VII	Burundi	Latvia	Group III	Group III	Group IV	Micronesia (Federated States of)	
		Republic of Moldova The former Yugoslav Republic of Macedonia				Bolivia (Plurinational State of)	Brazil
Group VIII	Benin	Poland	Group III	Group III	Group IV	Marshall Islands	
		Russian Federation				Bolivia (Plurinational State of)	Barbados
Group IX	Côte d'Ivoire	Slovakia	Group III	Group III	Group IV	Nauru	
		Ukraine				Bolivia (Plurinational State of)	Dominica
Group X	Cameroon	Uzbekistan	Group III	Group III	Group IV	Solomon Islands	
		Chile				Bolivia (Plurinational State of)	Dominican Republic
Group XI	Congo	Colombia	Group III	Group III	Group IV	Tuvalu	
		Costa Rica				Bolivia (Plurinational State of)	Grenada
Group XII	Ethiopia	Cuba	Group III	Group III	Group IV	Vanuatu	
		Ecuador				Bolivia (Plurinational State of)	Panama
Group XIII	Mali	Honduras	Group III	Group III	Group IV	Angola	
		Jamaica				Bolivia (Plurinational State of)	Fiji
Group XIV	Niger	Saint Kitts and Nevis	Group III	Group III	Group IV	Equatorial Guinea	
		Saint Lucia				Bolivia (Plurinational State of)	Indonesia
Group XV	Senegal	Mexico	Group III	Group III	Group IV	Lesotho	
		Nicaragua				Bolivia (Plurinational State of)	Iran (Islamic Republic of)
Group XVI	South Africa	Peru	Group III	Group III	Group IV	United Republic of Tanzania	
		Uruguay				Bolivia (Plurinational State of)	Kazakhstan
Group XVII	Algeria	Afghanistan	Group III	Group III	Group IV	Group V	
		Australia					Bolivia (Plurinational State of)
Group XVIII	Jordan	Bhutan	Group III	Group III	Group IV	Group V	
		India					Bolivia (Plurinational State of)
Group XIX	Lebanon	Japan	Group III	Group III	Group IV	Group V	
		Cambodia					Bolivia (Plurinational State of)
Group XX	Morocco	Republic of Korea	Group III	Group III	Group IV	Group V	
		Lao People's Democratic Republic					Bolivia (Plurinational State of)
Group XXI	Tunisia	Sri Lanka	Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXII			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXIII			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXIV			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXV			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXVI			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXVII			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXVIII			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXIX			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXX			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)
Group XXXI			Group III	Group III	Group IV	Group V	
							Bolivia (Plurinational State of)

<u>Over-represented</u>	<u>In Balance</u>	<u>Under-represented</u>	<u>Non-represented</u>
	Maldives Mongolia Malaysia New Zealand Pakistan Philippines Democratic People's Republic of Korea Burkina Faso Botswana Democratic Republic of the Congo Comoros Ghana Guinea Gambia Kenya Madagascar Mozambique Mauritius Malawi Nigeria Sierra Leone Seychelles Togo Uganda Zambia Zimbabwe	Somalia Sao Tome and Principe Swaziland Chad Bahrain Iraq Libya Oman Palestine Qatar Saudi Arabia Yemen	
	Group Va Group Vb Egypt Mauritania Sudan Syrian Arab Republic	Group Vb	
27	76	58	34

Total: 195

ANNEXE I

Répartition géographique (1^{er} juin 2012)

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Afghanistan	AFG							2			2	4	2	=
Albanie	ALB				1			1			2	4	2	=
Algérie	DZA					2	1		4		7	4	3	+
Andorre	AND						1				1	4	2	-
Angola	AGO											4	2	O
Antigua-et-Barbuda	ATG								1		1	4	2	-
Argentine	ARG			1		3	1		1		6	5	3	+
Arménie	ARM							2			2	4	2	=
Australie	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
Autriche	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
Azerbaïdjan	AZE											4	2	O
Bahamas	BHS							1			1	4	2	-
Bahreïn	BHR								1		1	4	2	-
Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
Barbade	BRB					1					1	4	2	-
Bélarus	BLR					1	1				2	4	2	=
Belgique	BEL			3	1	3	2	2			11	7	4	+
Belize	BLZ								1		1	4	2	-
Bénin	BEN				2		1	1	1		5	4	2	+
Bhoutan	BTN						1	1			2	4	2	=
Bolivie (État plurinational de)	BOL								1		1	4	2	-
Bosnie-Herzégovine	BIH							2			2	4	2	=
Botswana	BWA				1				1		2	4	2	=
Brésil	BRA			1			1	3			5	10	6	-
Brunéi Darussalam	BRN											4	2	O
Bulgarie	BGR					3	2	3	1		9	4	2	+
Burkina Faso	BFA					1	2	1			4	4	2	=
Burundi	BDI				2		1	2			5	4	2	+
Cambodge	KHM						2		1		3	4	2	=
Cameroun	CMR				1		4	2			7	4	2	+
Canada	CAN		1		2	3	5	2	5		18	14	8	+
Cap-Vert	CPV							1			1	4	2	-
République centrafricaine	CAF											4	2	O
Tchad	TCD						1				1	4	2	-
Chili	CHL						1	1	1		3	4	3	=
Chine	CHN		1		1	2	3	1	1		9	24	15	-
Colombie	COL					1	1	1	1		4	4	3	=
Comores	COM						1		1		2	4	2	=
Congo	COG				1	1		3			5	4	2	+
Îles Cook	COK							1			1	4	2	-
Costa Rica	CRI			1		1	1				3	4	2	=
Côte d'Ivoire	CIV						1	1	3		5	4	2	+
Croatie	HRV						1		1		2	4	2	=
Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
Chypre	CYP							1	1		2	4	2	=
République tchèque	CZE					1		1	1		3	5	3	=

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
République populaire démocratique de Corée	PRK					2					2	4	2	=
République démocratique du Congo	COD						1	1	1		3	4	2	=
Danemark	DNK			1	1	3	4				9	6	4	+
Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
Dominique	DMA					1					1	4	2	-
République dominicaine	DOM									1	1	4	2	-
Équateur	ECU						1		1		2	4	2	=
Égypte	EGY						2	1	1		4	4	3	=
El Salvador	SLV											4	2	O
Guinée équatoriale	GNQ											4	2	O
Érythrée	ERI							1			1	4	2	-
Estonie	EST						1				1	4	2	-
Éthiopie	ETH	1				1	1	2	1		6	4	3	+
Fidji	FJI								1		1	4	2	-
Finlande	FIN				1	1	1	1	2		6	5	3	+
France	FRA		1	1	5	10	11	20	7		55	24	14	+
Gabon	GAB								1		1	4	2	-
Gambie	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
Géorgie	GEO							1	1		2	4	2	=
Allemagne	DEU		1			6	11	6			24	30	18	=
Ghana	GHA				1	1			1		3	4	2	=
Grèce	GRC				1		1	2	2		6	6	3	=
Grenade	GRD						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM											4	2	O
Guinée	GIN						1	2			3	4	2	=
Guinée-Bissau	GNB						1				1	4	2	-
Guyana	GUY											4	2	O
Haiti	HTI											4	2	O
Honduras	HND							1	1		2	4	2	=
Hongrie	HUN					1				1	2	5	3	-
Islande	ISL											4	2	O
Inde	IND			1	2	2	5				10	14	9	=
Indonésie	IDN							3			3	6	4	-
Iran (République islamique d')	IRN								1		1	5	3	-
Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
Irlande	IRL				1	3		1	2		7	5	3	+
Israël	ISR						1	2			3	5	3	=
Italie	ITA		1		1	8	7	6	1		24	20	12	+
Jamaïque	JAM							1	2		3	4	2	=
Japon	JPN			1	2	3	6	21	4		37	44	27	=
Jordanie	JOR					1	1		3		5	4	2	+
Kazakhstan	KAZ						1				1	4	2	-
Kenya	KEN						1	1			2	4	2	=
Kiribati	KIR											4	2	O
Koweït	KWT											4	3	O
Kirghizistan	KGZ								1		1	4	2	-
République démocratique populaire lao	LAO							1	1		2	4	2	=
Lettonie	LVA		1					1	1		3	4	2	=
Liban	LBN				1	2	5	1			9	4	2	+
Lesotho	LSO											4	2	O

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Libéria	LBR											4	2	O
Libye	LBY								1		1	4	2	-
Lituanie	LTU						1	1	1		3	4	2	=
Luxembourg	LUX											4	2	O
Madagascar	MDG				1	1		1			3	4	2	=
Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=
Malaisie	MYS						1	1	1		3	5	3	=
Maldives	MDV					1			1		2	4	2	=
Mali	MLI		1			1	1	2			5	4	2	+
Malte	MLT								1		1	4	2	-
Îles Marshall	MHL											4	2	O
Mauritanie	MRT				1		1	1			3	4	2	=
Maurice	MUS				1	1		1			3	4	2	=
Mexique	MEX		1			4	2	3	1		11	12	7	=
Micronésie (États fédérés de)	FSM											4	2	O
Monaco	MCO				1						1	4	2	-
Mongolie	MNG				1			1			2	4	2	=
Monténégro	MNE											4	2	O
Maroc	MAR				1	2	3	3	1		10	4	2	+
Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
Myanmar	MMR						1				1	4	2	-
Namibie	NAM							1			1	4	2	-
Nauru	NRU											4	2	O
Népal	NPL						3	2			5	4	2	+
Pays-Bas	NLD				1	2	2	3	1		9	10	6	=
Nouvelle-Zélande	NZL				1		2	1			4	4	3	=
Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
Niger	NER				1	2		1	1		5	4	2	+
Nigéria	NGA						2	1			3	5	3	=
Nioué	NIU											4	2	O
Norvège	NOR				1		3	1			5	6	4	=
Oman	OMN				1						1	4	2	-
Pakistan	PAK						1	1	1		3	5	3	=
Palaos	PLW											4	2	O
Palestine	PSE							1			1	4	2	-
Panama	PAN							1			1	4	2	-
Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG						1				1	4	2	-
Paraguay	PRY											4	2	O
Pérou	PER					1	1	2			4	4	2	=
Philippines	PHL						1	1	3		5	5	3	=
Pologne	POL				1	1		1		1	4	6	4	=
Portugal	PRT							1	1		2	5	3	-
Qatar	QAT									1	1	4	2	-
République de Corée	KOR				1	1		1	4	3	10	11	7	=
République de Moldova	MDA							1	1		2	4	2	=
Roumanie	ROU						2	6	1		9	4	3	+
Fédération de Russie	RUS				2	1	2	1	1		7	10	6	=
Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
Saint-Kitts-et-Nevis	KNA						1		1		2	4	2	=
Sainte-Lucie	LCA				1				2		3	4	2	=

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT											4	2	O
Samoa	WSM											4	2	O
Saint-Marin	SMR							1			1	4	2	-
Sao Tomé-et-Principe	STP							1			1	4	2	-
Arabie saoudite	SAU								1		1	6	4	-
Sénégal	SEN					1	2	4	5		12	4	2	+
Serbie	SRB						1				1	4	2	-
Seychelles	SYC						1	1			2	4	2	=
Sierra Leone	SLE				2		1				3	4	2	=
Singapour	SGP								1		1	5	3	-
Slovaquie	SVK								2		2	4	2	=
Slovénie	SVN									1	1	4	2	-
Îles Salomon	SLB											4	2	O
Somalie	SOM						1				1	4	2	-
Afrique du Sud	ZAF			1			2	2	1		6	5	3	+
Soudan du Sud	SSD											4	2	O
Espagne	ESP					6	7	2	2		17	14	8	+
Sri Lanka	LKA				1	1					2	4	2	=
Soudan	SDN					1		1	1		3	4	2	=
Suriname	SUR											4	2	O
Swaziland	SWZ						1				1	4	2	-
Suède	SWE						3				3	7	4	-
Suisse	CHE						1	1	1		3	7	4	-
République arabe syrienne	SYR					2		2			4	4	2	=
Tadjikistan	TJK											4	2	O
Thaïlande	THA								2		2	5	3	-
ex-République yougoslave de Macédoine	MKD					1	1				2	4	2	=
Timor-Leste	TLS											4	2	O
Togo	TGO					3	1				4	4	2	=
Tonga	TON				1						1	4	2	-
Trinité-et-Tobago	TTO								1		1	4	2	-
Tunisie	TUN		1		1	3		5	1		11	4	2	+
Turquie	TUR			1			1				2	6	4	-
Turkménistan	TKM							1			1	4	2	-
Tuvalu	TUV											4	2	O
Ouganda	UGA							3			3	4	2	=
Ukraine	UKR							2	1		3	4	3	=
Émirats Arabes Unis	ARE											5	3	O
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR			3		3	5	5			16	25	15	=
République-Unie de Tanzanie	TZA											4	2	O
États-Unis d'Amérique	USA		1		2	8	13	11	5		40	76	46	-
Uruguay	URY					1	1	1			3	4	2	=
Ouzbékistan	UZB						2	1			3	4	2	=
Vanuatu	VUT											4	2	O
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN											5	3	O
Viet Nam	VNM							2			2	4	3	-
Yémen	YEM							1			1	4	2	-
Zambie	ZMB						1	1			2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE							1	1		2	4	2	=
Total		1	10	20	53	122	183	213	117	5	724			

ANNEXE II

<u>Surreprésentés</u>		<u>Normalement représentés</u>		<u>Sous-représentés</u>		<u>Non représentés</u>	
Groupe I	Belgique Canada Danemark Espagne Finlande France Irlande Italie	Groupe I	Autriche Chypre Allemagne Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord Grèce Israël Pays-Bas Norvège	Groupe I	Andorre Suisse Monaco Malte Portugal Saint-Marin Suède Turquie États-Unis d'Amérique	Groupe I	Islande Luxembourg
	Groupe II		Bulgarie Roumanie		Groupe II		Albanie Arménie Bosnie-Herzégovine Biélorus République tchèque Géorgie Croatie Lituanie Lettonie République de Moldova ex-République yougoslave de Macédoine Pologne Fédération de Russie Slovaquie Ukraine Ouzbékistan
Groupe III		Argentine	Groupe III	Antigua-et-Barbuda Bahamas Belize Bolivie (État plurinational de) Brésil Barbade Dominique République dominicaine Grenade Panama Trinité-et-Tobago		Groupe III	Guatemala Guyana Haïti Paraguay El Salvador Suriname Saint-Vincent-et-les Grenadines Venezuela (République bolivarienne du)
	Groupe IV	Népal		Groupe IV	Bangladesh Chine Îles Cook Fidji Indonésie Iran (République islamique d') Kazakhstan Kirghizistan Myanmar Papouasie-Nouvelle-Guinée Singapour Thaïlande Turkménistan Tonga Viet Nam		Groupe IV
Groupe Va		Burundi Bénin Côte d'Ivoire Cameroun Congo Éthiopie Mali Niger Sénégal Afrique du Sud	Groupe IV		Chili Colombie Costa Rica Cuba Équateur Honduras Jamaïque Saint-Kitts-et-Nevis Sainte-Lucie Mexique Nicaragua Pérou Uruguay	Groupe IV	
	Groupe Vb	Algérie Jordanie Liban Maroc Tunisie		Groupe V	Afghanistan Australie Bhoutan Inde Japon Cambodge République de Corée République démocratique populaire lao Sri Lanka		Groupe V

<u>Surreprésentés</u>	<u>Normalement représentés</u>	<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
	Maldives Mongolie Malaisie Nouvelle-Zélande Pakistan Philippines République populaire démocratique de Corée Burkina Faso Botswana République démocratique du Congo Comores Ghana Guinée Gambie Kenya Madagascar Mozambique Maurice Malawi Nigéria Sierra Leone Seychelles Togo Ouganda Zambie Zimbabwe	Somalie Sao Tomé-et-Principe Swaziland Tchad Bahreïn Iraq Libye Oman Palestine Qatar Arabie saoudite Yémen	
27	76	58	34

Total : 195

190 EX/5 Part IV Add.

١٩٠ م ت/٥

الجزء الرابع ضمیمة

باريس، ٨/١٠/٢٠١٢
الأصل: فرنسي

المجلس التنفيذي

دورة التسعون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن متابعة تنفيذ القرارات
التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة
الجزء الرابع

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

تعليقات نقابة موظفي اليونسكو

عملاً بالبند ٢٨٠٥.٧ من مرجع اليونسكو الإداري، تقدم نقابة موظفي اليونسكو تعليقاتها بشأن تقرير المديرية العامة.

الجزء ألف

١ - تحيط نقابة موظفي اليونسكو علماً بتقرير المديرية العامة عن استخدام عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١١ وتؤيد مشروع القرار الوارد في الفقرة ٢٩ منه. وتشدد نقابة موظفي اليونسكو على أهمية مشروع القرار هذا الذي يرمي إلى تصحيح الحالات الشاذة الملحوظة فيما يخص الموظفين والإجراءات والنهج التي تطبق على حشد الخبراء الاستشاريين ومراعاة انتمائهم الجغرافي.

٢ - أولاً، ارتفع مجموع العقود المبرمة في عام ٢٠١١، كما يرد في الوثيقة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى انخفاض عدد الموظفين الدائمين، ولكن نقابة موظفي اليونسكو تلاحظ بقلق استمرار تزايد عدد عقود الخبراء الاستشاريين عملياً لأداء مهام الموظفين الدائمين المستمرين في العمل.

٣ - ومن ناحية أخرى، تُبرم أغلبية العقود، حسبما ورد في الوثيقة، لفترات قصيرة (أقل من ثلاثة أشهر) ولقاء مبالغ لا تتجاوز ١٠ ٠٠٠ دولار بما يتماشى مع السياسة الخاصة بالموارد البشرية. بيد أن

نقابة موظفي اليونسكو تلاحظ مع القلق الشديد أنه يجري عملياً تجاوز هذه السياسة بسهولة عن طريق إبرام عدة عقود متتالية مما يوازي تعيين الخبراء الاستشاريين بشكل مؤقت لفترات طويلة، بل حتى بشكل شبه مستمر. وتناشد نقابة موظفي اليونسكو المديرية العامة، ولا سيما مكتب إدارة الموارد البشرية إنشاء آلية تضمن مراقبة هذه التجاوزات بمزيد من الصرامة. ولا يمكن أن تقبل نقابة موظفي اليونسكو أن يتعرض الموظفون الدائمون، الذين تم تعيينهم على أساس كفاءاتهم وخبراتهم الرفيعة المستوى على أثر عملية حشد متشددة، لممارسات تؤدي إلى إسناد وظائفهم المهنية اليومية إلى خبراء استشاريين لإنجازها بدلاً منهم، وذلك أياً كانت كفاءات هؤلاء الخبراء الاستشاريين.

٤ - كما أن التباين الهائل في التوزيع الجغرافي للخبراء الاستشاريين أمر يدعو إلى قلق كبير. ووفقاً لما ورد في الوثيقة، ينتمي ٦٥٪ من الخبراء الاستشاريين في المقر إلى بلدان المجموعة الأولى. وحتى إذا كان من الممكن تفسير ذلك من خلال الموقع الجغرافي للمقر الذي يوجد في دولة عضو تابعة للمجموعة الأولى، إلا أن نقابة موظفي اليونسكو لا تجد أي مبرر لعدم التمكن من إيجاد خبراء استشاريين من مناطق أخرى، خاصة وأن المهام التي تسند إلى الخبراء الاستشاريين تتسم بطابع دولي بحكم طبيعة المنظمة نفسها. ونظراً إلى أن القطاعات والأقسام نفسها هي التي تقوم بهذه العملية، تجدد نقابة موظفي اليونسكو طلبها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية والمديرية العامة بأن يكتفوا بمراقبة ما يجري في هذا المجال.

٥ - وأخيراً، تعتبر نقابة موظفي اليونسكو من غير المقبول أن يعاد حشد المتقاعدين القدامى والمتقاعدين حديثاً كخبراء استشاريين. ولا شك في أن لهؤلاء الأشخاص الكفاءات اللازمة والدراية بشؤون المنظمة، بيد أن استخدامهم يشكل عقبة أمام استخدام الكفاءات المتوافرة لدى الموظفين الموجودين وأمام تطوير مساهمهم الوظيفي، وهذا ليس من مصلحة المنظمة لأنه لا يضمن تعاقب الموظفين ويعرض الذاكرة المؤسسية للمنظمة للخطر.

الجزء بء - الاستعراض الأول للتقدم المحرز في تطبيق الاستراتيجية وخطة العمل الخاصتين بإدارة الموارد البشرية (٢٠١١-٢٠١٦)

٦ - ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالتعاون الجيد القائم حتى الآن مع مكتب إدارة الموارد البشرية في مجال طلب وإسداء المشورة ووضع مختلف السياسات المتعلقة بالموظفين، وكذلك بالاستراتيجية وخطة العمل الخاصتين بإدارة الموارد البشرية (٢٠١١-٢٠١٦). بيد أن النقابة تدعو إلى تعزيز مراقبة تطبيق السياسات لتفادي حدوث تجاوزات من خلال اتخاذ ترتيبات مثل طلب إعفاء أو عدم الالتزام باللوائح نظراً إلى تطبيق اللامركزية في إدارة الموارد البشرية ونقل هذه الصلاحيات إلى القطاعات أو المرافق أو المكاتب.

٧ - وفيما يتعلق بالتقرير المرحلي المبين في الفقرات من ٣ إلى ٨ من الجزء بء من الوثيقة، تود نقابة موظفي اليونسكو أن تؤكد على أن الأزمة المالية للمنظمة يمكن أن تؤثر بالفعل على تطبيق السياسة بيد أنها لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تبرر قلة التقدم المحرز في تنفيذ التدابير الفعالة لإدارة الموظفين التي لا تترتب عليها آثار مالية.

٨ - وتشير الوثيقة إلى استهلال نظام جديد للحشد الإلكتروني يطلق عليه اسم "carrières"، في حزيران/يونيو ٢٠١٢، ويهدف هذا النظام إلى تقليص الوقت اللازم لعملية الحشد وتيسير إدارة

الترشيحات. بيد أن عملية اتخاذ القرارات ما زالت تتخذ على نحو لامركزي في مختلف قطاعات المنظمة ومرافقها، ولذلك لا ترى نقابة موظفي اليونسكو كيف يمكن لهذا النظام أن يحسّن الشفافية في عملية الحشد ومراقبة حالات خرق اللوائح والإجراءات القائمة. وما زالت هذه المسألة من أكثر الأمور إثارة للقلق وعملاً رئيسياً لتثبيط همة الموظفين.

٩ - ومن ناحية أخرى، فإن إنشاء توصيفات وظيفية عامة قد يبدو وسيلة لتيسير تعدد التخصصات والحراك المهني للموظفين. بيد أن ثمة مشاكل عديدة في هذا الصدد. أولاً، لا تتوفر التوصيفات الوظيفية العامة في الوقت الحاضر إلا في قطاع واحد من قطاعات البرنامج وجزئياً في قطاع آخر، مما يؤدي إلى تفاوت في هذا الصدد في قطاعات المنظمة. وثانياً، قام بإعداد التوصيفات الوظيفية العامة المديرون والموظفون الإداريون في القطاعات (وبالطبع صدّق عليها مكتب إدارة الموارد البشرية) ولكن لم تتم استشارة الموظفين المعنيين إلا في حالات قليلة. ثالثاً، والأهم من ذلك هو أن التوصيفات الوظيفية العامة في قطاعات البرنامج تتناقض بطبيعتها مع طبيعة مهام أخصائيي البرنامج الذين قامت المنظمة بحشدهم على أساس اختصاصاتهم وكفاءاتهم. ولا تفهم نقابة موظفي اليونسكو كيف يمكن لأخصائي في مجال التعليم الأساسي، مثلاً، أن يصبح أخصائياً في مجال التراث الثقافي بين ليلة وضحاها؟ هذا الأمر ليس ممكناً إلا إذا كان يُسعى - وهو ما تخشاه نقابة موظفي اليونسكو وغيرها من الأطراف المعنية - إلى جعل المنظمة منظمة إدارية بحتة تحتاج إلى مديري برامج عامة أكثر مما تحتاج إلى أخصائيين في المسائل المواضيعية والفكرية. والانحراف في هذا الاتجاه يمكن أن يغير الاختصاصات نفسها التي أسندت إلى المنظمة تغييراً جذرياً. وإن نقابة موظفي اليونسكو لا تعارض مبدأ وضع التوصيفات الوظيفية العامة لبعض المهام الإدارية، بيد أنه ينبغي إجراء ذلك بالتشاور مع رابطة الموظفين والموظفين المعنيين أنفسهم، ولا ينبغي فرضه كأمر واقع.

١٠ - وفيما يتعلق بمسألة تقييم الكفاءات، فإن نقابة موظفي اليونسكو تخشى أن تكون هذه المسألة مقتصرة فيما يبدو على أداة "جاهزة للتطبيق" لن يمكن تشغيلها قبل عام ٢٠١٤، في حين أن ظروف الأزمة ستتطلب بلا شك إعادة توزيع الموظفين على وظائف ومهام مختلفة يتسنى لهم فيها إفادة المنظمة بقدر أكبر، ولذلك لا بد من إنشاء آلية لحرص كفاءات الموظفين بلا إبطاء. فكيف يمكن إعادة توزيع الموظفين بدون معرفة كفاءاتهم بالتفصيل؟ ولهذا تقترح نقابة موظفي اليونسكو أن يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية باستخدام نظام يدوي لتقييم الكفاءات إذا تعذر استخدام الأداة المعلوماتية قبل عام ٢٠١٤.

١١ - وترحب نقابة موظفي اليونسكو بإنشاء نظام لتقييم الأداء من جميع الجهات، أي ٩٠ و ١٨٠ و ٣٦٠ درجة، ذلك أنه ينبغي أيضاً تقييم أداء الأشخاص الذين يتخذون القرارات نيابة عن المنظمة.

١٢ - وفيما يتعلق بسياسة حراك الموظفين، تعبر نقابة موظفي اليونسكو عن شكرها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية على المعلومات التي قدمها المكتب لتوضيح الفرق بين عبارتي "حراك" الموظفين و"إعادة توزيع" الموظفين. وبالنظر إلى الأزمة المالية التي تشهدها المنظمة، تحيط نقابة موظفي اليونسكو علماً بأنه سيجري تطبيق سياسة جديدة لحراك الموظفين في بداية عام ٢٠١٣. بيد أن مطالب نقابة موظفي اليونسكو تظل كما كانت عليه في الماضي، أي أن يتم الالتزام بالشفافية وباللوائح السارية في القرارات التي يتخذها المديرون وأن يراقب مكتب إدارة الموارد البشرية بوجه خاص هذه العملية بصورة فعالة.

١٣- وتشعر نقابة موظفي اليونسكو بالقلق إزاء تأجيل الأنشطة التدريبية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ففي سياق الأزمة التي يمكن أن يحتاج فيها بعض الموظفين، الذين يتم إعادة توزيعهم، إلى التدريب، ينبغي إعطاء الأولوية للأشخاص الذين يمكن أن يعاد توزيعهم.

الجزء جيم - التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة

١٤- تدرك نقابة موظفي اليونسكو أن قرارات التعيين تعد من صلاحيات المديرية العامة، إلا أنها تظل تشعر بالقلق إزاء عدم وجود توازن في توزيع الموظفين بحسب المجموعات الإقليمية. وكما ورد في الفقرة ١١ من الجزء جيم من الوثيقة، هناك مجموعتان إقليميتان (الثالثة والرابعة) ممثلتان دون النصاب إلى حد كبير في الأمانة. ومما يدعو إلى القلق بوجه خاص انعدام التوازن بين المجموعات الإقليمية على صعيد المهام ولا سيما على مستوى الوظائف بدرجة مدير وما فوقها وانتماء أغلبية الموظفين في هذه الوظائف إلى المجموعة الأولى. وبشكل عام، لاحظت نقابة موظفي اليونسكو في الآونة الأخيرة أنه على الرغم من تخفيض عمليات التعيين فإن أغلبية الموظفين الرفيعي المستوى الذين تم حشدهم من خارج المنظمة ينتمون إلى المجموعة الأولى، مما يطرح مشكلة مزدوجة تتمثل في اختلال التوازن الجغرافي في صفوف الموظفين وعرقلة تطور المسار الوظيفي للموظفين داخل المنظمة.

١٥- وتنطبق نفس دواعي القلق إزاء الاختلال الموجود على توزيع الوظائف بحسب الجنسين وإن لوحظ تحسّن في هذا المجال.