



## ١٨٦ م ت/٦ الجزء الأول

باريس، ٢٠١١/٣/٨  
الأصل: إنجليزي

### البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل أخرى

### الجزء الأول

القرارات والأنشطة الأخيرة في منظمات الأمم المتحدة ذات الأهمية بالنسبة لأعمال اليونسكو

#### الملخص

عملاً بأحكام الفقرة ٣ من القرار ١٠٣ م ت/٦،١-٦،٢ والقرار ١٢٤ م ت/٦،١ والقرار ١٦٧ م ت/٤،٢، تحيط المديرية العامة في هذه الوثيقة المجلس التنفيذي علماً بالقرارات والأنشطة التي تهم اليونسكو والتي اعتمدها أو نفذتها منظمات الأمم المتحدة منذ الدورة ١٨٤ للمجلس.

ولا تترتب على هذا البند أي آثار إدارية أو مالية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٦.

## أولاً – الدورة الخامسة والستون للجمعية العامة للأمم المتحدة

### ألف – مؤتمر القمة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية

١ – قبيل انعقاد الدورة الخامسة والستين للجمعية العامة للأمم المتحدة، انعقد الاجتماع العام الرفيع المستوى بشأن الأهداف الإنمائية للألفية – أي "مؤتمر القمة" بشأن الأهداف الإنمائية للألفية – في نيويورك في الفترة من ٢٠ إلى ٢٢/٩/٢٠١٠. وقد حضر مؤتمر القمة والفعاليات المتصلة به رؤساء دول وحكومات ووزراء وممثلون عن المجتمع المدني والأوساط الجامعية والقطاع الخاص.

٢ – وتجدد الوثيقة الختامية الصادرة عن مؤتمر القمة بعنوان "الوفاء بالوعد: متحدون لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية" تأكيد التزام قادة العالم بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وتضع برنامج عمل ملموساً لتحقيق هذه الأهداف بحلول عام ٢٠١٥. واستناداً إلى أمثلة النجاح والدروس المستفادة على مر السنوات العشر الماضية، تحدد الوثيقة خطوات محددة ينبغي أن تتخذها كافة الأطراف المعنية لتعجيل عجلة التقدم نحو تحقيق كل هدف من الأهداف الثمانية. وتعيد الوثيقة كذلك التأكيد على ما أُحرز من تقدم في مجال مكافحة الفقر، وزيادة عدد الملتحقين بالمدارس، والنهوض بالصحة في العديد من البلدان، على الرغم من الصعوبات الناجمة عن الأزمة المالية والاقتصادية، كما تؤكد أن الأهداف ما زالت قابلة للتحقيق.

٣ – ولقد بذلت اليونسكو جهوداً ترويجية مكثفة من أجل الاعتراف بدور الثقافة واعتبارها جزءاً لا يتجزأ من العملية الإنمائية، كما شددت في كافة مداوات مؤتمر القمة على الدور الحاسم الذي يضطلع به التعليم في تحقيق كافة الأهداف الإنمائية للألفية. ونتيجة لذلك فإن الوثيقة الختامية للمؤتمر تُقر لأول مرة بأهمية الثقافة بالنسبة إلى تحقيق التنمية، وتعزز دعم الهدفين المتصلين بالتعليم ضمن الأهداف الإنمائية للألفية.

٤ – وقد شاركت المديرية العامة لليونسكو في أعمال مؤتمر القمة الذي انعقد لمدة ثلاثة أيام، وحضرت العديد من الاجتماعات والفعاليات الرفيعة المستوى، بما في ذلك جلسة المائدة المستديرة العامة بعنوان "الوفاء بأهداف الصحة والتعليم". وفضلاً عن ذلك، نظمت اليونسكو حدثين جانبيين بشأن التعليم ودور الثقافة في تحقيق التنمية، شارك فيهما ممثلون عن الدول الأعضاء على أرفع المستويات، ورؤساء لمنظمات تابعة للأمم المتحدة ومنظمات دولية حكومية، وممثلون عن المجتمع المدني والقطاع الخاص ووسائل الإعلام.

٥ – وفي آخر أيام القمة، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون الاستراتيجية العالمية لصحة المرأة والطفل، التي تنسق الجهود المبذولة لإنقاذ حياة أكثر من ١٦ مليون نسمة من النساء والأطفال. وقد تعهد الشركاء من الجهات المعنية بتقديم موارد تزيد قيمتها على ٤٠ مليار دولار لتمويل استراتيجية الأمين العام العالمية الجديدة المعنية بصحة المرأة والطفل.

٦ – وفضلاً عن ذلك، انعقد أيضاً في مطلع دورة العام الحالي اجتماعان رفيعا المستوى شارك فيهما رؤساء دول وحكومات، وهما:

- اجتماع رفيع المستوى لدعم الاحتفال بالسنة الدولية للتنوع البيولوجي، تناول مسألة المعدل الخطير لتناقص التنوع البيولوجي في العالم، ساعياً إلى إيجاد سبل لإنقاذ الاقتصاد الطبيعي.
- والاجتماع الرفيع المستوى لاستعراض السنوات الخمس لاستراتيجية موريشيوس - المسمى باجتماع "موريشيوس + ٥ -"، الذي ناقش فيه قادة العالم سبل ووسائل تعزيز قدرة البلدان المستضعفة المعنية على الصمود، علماً بأن العديد من هذه البلدان عانت من تدهور معدلات النمو الاقتصادي الحقيقي فيها طوال العقد الماضي، وذلك على نقيض العديد من البلدان النامية الأخرى.

#### باء - الاجتماعات الرئيسية

- ٧ - شاركت اليونسكو في الاجتماعات الرئيسية للدورة الخامسة والستين للجمعية العامة التي انعقدت في الفترة من ٢٣ أيلول/سبتمبر إلى ٢٣/١٢/٢٠١٠، برئاسة معالي السيد جوزيف دايس من سويسرا.
- ٨ - وتمحورت النقاشات خلال هذه الدورة حول إعادة تأكيد الالتزام بمبدأي العمل المتعدد الأطراف والتعاون، وبذلت الجهود في هذا الإطار للتشديد مجدداً على الدور الرئيسي المنوط بالجمعية العامة في مجال الحوكمة العالمية. وتكررت كذلك مناقشة الموضوعات المتصلة بإصلاح الأمم المتحدة ومجلس الأمن، وتعزيز التنمية المستدامة والاقتصاد الذي يحترم البيئة، وأهمية الحوار والنقاش في معالجة القضايا المثيرة للانفعال على الصعيد العالمي.
- ٩ - ووفقاً لما جرت عليه العادة في السنوات السابقة، طلبت الجمعية العامة من اليونسكو أن تُعد تقارير عن بنود جدول الأعمال التي تتعلق بمجالات تدرج تحديداً في نطاق اختصاص المنظمة أو مسؤوليتها. وقد قدمت اليونسكو في هذه الدورة التقارير التالية:

- تقرير عن "تنفيذ خطة العمل الدولية لعقد الأمم المتحدة لمحو الأمية"
- "استعراض منتصف عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة ٢٠٠٥-٢٠١٤"
- تقرير عن "العقد الدولي لثقافة السلام واللاعنف من أجل أطفال العالم، ٢٠٠١-٢٠١٠"
- تقرير عن "الاتصال لأغراض برامج التنمية في منظومة الأمم المتحدة"
- ١٠- وقد قدمت اليونسكو التقارير المذكورة أعلاه التي جرت مناقشتها إما أثناء الجلسات العامة للجمعية أو خلال اجتماعات اللجان الرئيسية.

#### جيم - القرارات التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة<sup>(١)</sup> والتي تهم اليونسكو

- ١١- اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها الخامسة والستين، القرارات التالية التي تشير إلى برامج اليونسكو و/أو تكلف المنظمة بمهام محددة:

(١) يمكن توفير نصوص هذه القرارات لأعضاء المجلس بناء على طلبهم.

• **الثقافة والتنمية** (القرار ١٦٦/٦٥). إن الجمعية العامة للأمم المتحدة "تسلم بأن الثقافة عنصر أساسي للتنمية البشرية [...] وهي عامل هام في مكافحة الفقر يساعد على تحقيق النمو الاقتصادي وتولي البلدان زمام عمليات التنمية"، وتشدد على الإسهام المهم للثقافة في التنمية المستدامة وتحقيق الأهداف الإنمائية الوطنية والأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية. وتطلب أيضاً من الأمين العام أن يكفل مواصلة أفرقة الأمم المتحدة القطرية إدماج الثقافة وتعميم مراعاتها في عمليات البرمجة الخاصة بها، ولا سيما أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بالتشاور مع السلطات الوطنية المعنية، لدى مساعدة البلدان في السعي إلى تحقيق أهدافها الإنمائية. ويطلب أيضاً من الأمين العام تضمين التقرير الذي سيقدمه إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين، "تقييماً لقيمة واستصواب تنظيم مؤتمر للأمم المتحدة بشأن الثقافة والتنمية، بما في ذلك الهدف منه ومستواه وشكله وتوقيته والآثار المترتبة عليه في الميزانية".

• **تنفيذ الإعلان وبرنامج العمل المتعلقين بثقافة السلام** (القرار ١١/٦٥). إن الجمعية العامة للأمم المتحدة "ترحب بالتقرير الموجز للمناقشة التي أجراها فريق منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة الرفيع المستوى المعني بالسلام وبالحوار بين الثقافات في ١٨ شباط/فبراير ٢٠١٠ بدعوة من المدير العام للمنظمة"، وتشجع اليونسكو، "التي يعد الترويج لثقافة السلام بالنسبة لها تجسيدا لولايتها الأساسية"، على مواصلة تعزيز الأنشطة التي تضطلع بها للترويج لثقافة السلام، بما في ذلك تعزيز التثقيف في مجال السلام ونشر الإعلان المتعلق بثقافة السلام وبرنامج العمل وما يتصل بهما من مواد بمختلف اللغات في جميع أنحاء العالم. كما تدعو اليونسكو إلى "النظر في إمكانية إنشاء صندوق خاص في إطار المنظمة لتمويل احتياجات المشاريع القطرية التي تهدف إلى الترويج على نحو فعال لثقافة السلام".

• **تشجيع الحوار والتفاهم والتعاون بين الأديان والثقافات من أجل السلام** (القرار ١٣٨/٦٥). إن الجمعية العامة، "تحيط، بموجب هذا القرار، علماً مع التقدير بالجهود التي تبذلها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، بوصفها الوكالة الرائدة في ما يتعلق بالسنة الدولية للتقارب بين الثقافات، من أجل تعزيز خطة العمل المتعلقة بالاحتفال بالسنة". كما تطلب من الأمين العام للأمم المتحدة "أن يواصل، بالتنسيق مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، التماس آراء الدول الأعضاء بشأن إمكانية إعلان عقد للأمم المتحدة للحوار والتعاون بين الأديان والثقافات من أجل السلام".

• **إقامة نصب تذكاري دائم تخليداً لذكرى ضحايا الرق وتجارة الرقيق عبر المحيط الأطلسي** (القرار ٢٣٩/٦٥). إن الجمعية العامة "تشجع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة على الإعلان عن مسابقة دولية لتصميم النصب التذكاري الدائم، تمول من الصندوق الاستئماني، نظراً لما لتلك المنظمة من خبرة واسعة فيما يتعلق بمشروع الطريق الذي تسلكه تجارة الرقيق، وبالمسابقات الدولية وما لها من وجود في جميع أنحاء العالم من خلال شبكة المكاتب الميدانية واللجان الوطنية التابعة لها"؛ وتدعو اليونسكو إلى مساعدة اللجنة في تحديد المبادئ التوجيهية

لعملية الاختيار وفي تحديد المرشحين المؤهلين من مجموع ما لديها من الأخصائيين الدوليين للعمل في لجنة التحكيم الدولية.

• **عقد الأمم المتحدة لمحو الأمية: توفير التعليم للجميع** (القرار ١٨٣/٦٥). إن الجمعية العامة، تحيط علماً، بموجب هذا القرار، بأهم مطبوعات اليونسكو، التي تتضمن التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع لعام ٢٠١٠ المعنون "السبيل إلى إنصاف المحرومين"، والتقرير العالمي الأول عن تعلم الكبار وتعليمهم، واستعراض عام ٢٠٠٩ لمبادرة محو الأمية من أجل التمكين؛ والتقرير التجميعي الصادر عن الاجتماع الثامن الذي عقده وزراء تعليم بلدان الجنوب التسعة ذات الكثافة السكانية العالية لاستعراض جهود توفير التعليم للجميع. وتطلب من اليونسكو "أن تعزز دورها التنسيقي والحافز في مكافحة الأمية"، وأن تتخذ "خطوات ملموسة عاجلة لتلبية احتياجات البلدان التي ترتفع فيها معدلات الأمية و/أو تزيد فيها نسبة الأميين من الكبار، مع إيلاء اعتبار خاص للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة". وتطلب أيضاً من الأمين العام أن يقوم، بالتعاون مع المديرية العامة لليونسكو، "بالتماس آراء الدول الأعضاء بشأن التقدم المحرز في تنفيذ برامجها وخطط عملها الوطنية فيما يتصل بالعقد، وأن يجري تقييماً نهائياً لتنفيذ الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين للأنشطة المتصلة بالعقد، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في عام ٢٠١٣ تقريراً نهائياً عن تنفيذ خطة العمل الدولية يتضمن توصيات محددة بشأن فترة ما بعد العقد".

• **عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤)** (القرار ١٦٣/٦٥). إن الجمعية العامة، تحيط، بموجب هذا القرار، علماً بإعلان بون الصادر عن المؤتمر العالمي للتعليم من أجل التنمية المستدامة الذي عقدته اليونسكو (من ٣١ آذار/مارس إلى ٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، بما في ذلك المجالات التي تقرر اتخاذ مزيد من التدابير بشأنها خلال النصف المتبقي من العقد؛ وتلاحظ أن حكومة اليابان واليونسكو ستستضيفان معاً المؤتمر العالمي للتعليم من أجل التنمية المستدامة لنهاية العقد في عام ٢٠١٤. وتطلب من المنظمة، بوصفها الوكالة الرائدة في هذا المجال، الاستمرار في الاضطلاع بدورها التنسيقي في الترويج للعقد، وتدعو المنظمة إلى أن تعد استعراضاً لتنفيذ العقد، لتقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها السبعين.

• **تعزيز حقوق الطفل وحمايتها** (القرار ١٩٧/٦٥). ترحب الجمعية العامة بعقد اليونسكو للمؤتمر العالمي الأول لتوفير الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة (موسكو، من ٢٧ إلى ٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠).

• **حقوق الإنسان والفقير المدقع** (القرار ٢١٤/٦٥). تؤكد الجمعية العامة من جديد إطار عمل داكار الذي اعتمده المنتدى العالمي للتربية في عام ٢٠٠٠، وتعترف بأهمية استراتيجية اليونسكو للقضاء على الفقر، ولا سيما الفقر المدقع، في مجال دعم برامج التعليم للجميع كوسيلة لتحقيق الهدف الإنمائي للألفية المتمثل في توفير التعليم الابتدائي للجميع بحلول عام ٢٠١٥.

• **عقد الأمم المتحدة الثاني للقضاء على الفقر (٢٠٠١-٢٠١٧)** (القرار ١٧٤/٦٥). تسلم الجمعية العامة، بموجب هذا القرار، بالدور الذي تقوم به اليونسكو في التنسيق بين الشركاء في مبادرة

توفير التعليم للجميع، وفي تشجيع وضع سياسات التعليم على الصعيد القطاعي بوسائل منها وضع أدوات تعليمية للمنظمات الشعبية ولواضعي السياسات.

- **تسخير تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لأغراض التنمية** (القرار ١٤١/٦٥). تحيط الجمعية العامة علماً بإنشاء اللجنة المعنية بتقنية الاتصال السريع لأغراض تطوير التكنولوجيا الرقمية، بدعوة من الأمين العام للاتحاد الدولي للاتصالات والمديرة العامة لليونسكو، وتحيط أيضاً علماً بتقرير اللجنة المعنون "مهمة قيادية ملحة لعام ٢٠١٠: المستقبل المبني على تقنية الاتصال السريع" الذي أعد بالتعاون مع الاتحاد الدولي للاتصالات واليونسكو. وتلاحظ أيضاً قيام الاتحاد الدولي للاتصالات، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو بتنظيم منتدى مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات لعام ٢٠١٠ لتيسير التفاعل بين الجهات الفاعلة المنفذة لمحوار عمل القمة، وتدعو المنظمين إلى إشراك الحكومات والمنظمات الدولية والمجتمع المدني والقطاع الخاص بصورة كاملة في الأعمال التحضيرية لمنتدى مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات لعام ٢٠١١، المقرر عقده في جنيف في الفترة من ١٦ إلى ٢٠ أيار/مايو ٢٠١١.
- **المسائل المتصلة بالإعلام** (القرار ١٠٧/٦٥ ألف-باء). تطلب الجمعية العامة تقديم الدعم الكامل إلى البرنامج الدولي لتنمية الاتصال، التابع لليونسكو، الذي ينبغي له دعم وسائط الإعلام التابعة للقطاعات العام والخاص على السواء، وتشجع على استمرار التعاون بين إدارة شؤون الإعلام واليونسكو في النهوض بالثقافة وفي ميداني التعليم والاتصال، سعياً إلى سد الفجوة القائمة بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية.

#### دال - الأيام والسنوات والعقود الدولية

١٢- قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة، في الدورة الخامسة والستين، الاحتفال بالمناسبات الدولية التالية:

- ٢٠١١-٢٠٢٠: العقد الدولي الثالث للقضاء على الاستعمار (القرار ١١٩/٦٥)
- ٢٠١٢ السنة الدولية للطاقة المستدامة للجميع (القرار ١٥١/٦٥)
- ٢٠١٣ السنة الدولية للتعاون في مجال المياه (القرار ١٥٤/٦٥)
- الأسبوع الأول من شباط/فبراير أسبوع الوثام العالمي بين الأديان (القرار ٥/٦٥)
- ٢٤ آذار/مارس اليوم الدولي للحق في معرفة الحقيقة فيما يتعلق بالانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان واحترام كرامة الضحايا (القرار ١٩٦/٦٥)
- ٢٣ حزيران/يونيو اليوم الدولي للأرامل (القرار ١٨٩/٦٥)

## ثانياً – الدورة الموضوعية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي

١٣- انعقدت الدورة الموضوعية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠١٠ في نيويورك في الفترة من ٢٨ حزيران/يونيو إلى ٢٣/٧/٢٠١٠ برئاسة معالي السيد حميدون علي (ماليزيا). وعلى غرار السنوات السابقة نظمت الدورة في خمسة أجزاء: (١) الجزء الرفيع المستوى الذي ركز على: تنفيذ الأهداف والالتزامات المتفق عليها دولياً فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وقد اختتم هذا الجزء باعتماد إعلان وزاري، و(٢) الجزء المعني بالتنسيق الذي ركز على متابعة الإعلان الوزاري لعام ٢٠٠٩ بشأن تنفيذ الأهداف والالتزامات المتفق عليها دولياً فيما يتعلق بالصحة العامة على الصعيد العالمي، و(٣) الجزء الخاص بالأنشطة التنفيذية؛ و(٤) الجزء الخاص بالشؤون الإنسانية الذي كان موضوعه "تعزيز تنسيق المساعدة الإنسانية"، وتم في إطاره كذلك تنظيم اجتماع لمناقشة "الانتقال من الإغاثة إلى التنمية، الدروس المستفادة من التجربة في هايتي" و(٥) الجزء العام.

١٤- وكانت اليونسكو ممثلة في الدورة، وشاركت في التحضير لها عن طريق المساهمة في عدة تقارير للأمين العام، كما شاركت حيثما كان ذلك ملائماً في المناقشات بشأن القضايا ذات الصلة برسالة المنظمة. وقدم تقرير مفصل عن أعمال الدورة إلى الدول الأعضاء في ٢/٢/٢٠١١.

١٥- واعتمد المجلس القرارات التالية التي لها صلة خاصة بعمل اليونسكو:

- "التقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية في منظومة الأمم المتحدة" (القرار ٢٢/٢٠١٠). يطلب المجلس بموجب هذا القرار من الأمين العام أن يقدم إليه معلومات عما يتحقق في سياق مواصلة التقدم فيما يتصل بالإطار التعاوني المشترك بين الوكالات للتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي. وبالإضافة إلى ذلك، يشجع المجلس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على أن تواصل العمل لتحسين جودة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ورصده بصفة منتظمة بهدف دعم البلدان المنفذة فيها لبرامج قطرية، عن طريق تعزيز قدرات أفرقة الأمم المتحدة القطرية. كما يكرر المجلس "طلبه من صناديق وبرامج الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة باستكشاف مصادر تمويل لدعم تنفيذ خطة العمل لمواءمة ممارسات الأعمال في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك إجراء مناقشات مع مجالس إدارتها بشأن تخصيص أموال".
- الخصوصية في البيانات الجينية وعدم التمييز (القرار ٢٥٩/٢٠١٠). يطلب المجلس من المديرية العامة لليونسكو أن تقدم إليه في دورته الموضوعية لعام ٢٠١١ تقريراً عن خصوصية البيانات الجينية وعدم التمييز، كي يستفيد من معلومات إضافية ذات الدلالة الجوهر الأكبر التي تجمعها الدول الأعضاء، ومن نتائج التحليل الذي تجريه اللجنة المشتركة بين الوكالات المعنية بأخلاقيات علم الأحياء، ومن زيادة تبادل الآراء بشأن هذه المسألة فيما بين وكالات الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات غير الحكومية.

- التدابير اللازمة في مجال منع الجريمة وتأمين العدالة الجنائية لحماية الممتلكات الثقافية، وخاصة من الاتجار بها (القرار ١٩/٢٠١٠). يذكر المجلس بدور اليونسكو في مجال الممتلكات الثقافية وبضرورة مواصلة التعاون التقني بين "المكتب المعني بالمخدرات والجريمة" واليونسكو، ويطلب من المكتب أن يعمل، بالتعاون الوثيق مع اليونسكو، على توفير المتابعة الكافية لتنفيذ توصيات فريق الخبراء المعني بالحماية من الاتجار بالممتلكات الثقافية، وأن يقدم إلى "لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية" مقترحات عملية بشأن تنفيذ هذه التوصيات، مع إيلاء الاهتمام الواجب لجوانب التجريم والتعاون الدولي والمساعدة القانونية المتبادلة. وعلاوة على ذلك، يشجع المجلس مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة على أن يواصل المساهمة في الشبكة التعاونية المنشأة بين اليونسكو وغيرها من المنظمات في مجالات الاتجار بالممتلكات الثقافية واستردادها وإعادتها.
- تقييم التقدم المحرز في تنفيذ ومتابعة نتائج القمة العالمية لمجتمع المعلومات (القرار ٢/٢٠١٠). يرحب المجلس بعقد منتدى قمة المؤتمر العالمي لمجتمع المعلومات لسنة ٢٠١٠ (الذي نظمته الاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، باعتباره منبراً للأطراف المعنية المتعددة يستهدف تنفيذ نتائج القمة العالمية، كما يرحب بإنشاء لجنة النطاق العريض المعنية بالتنمية الرقمية، في الآونة الأخيرة، بمبادرة من الاتحاد الدولي للاتصالات واليونسكو سعياً إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في التعجيل ببلوغ الأهداف السالفة الذكر من خلال إدخال الإمكانية الشاملة للنفاذ في كل مكان إلى خدمات النطاق العريض في إطار الشراكة العالمية لأغراض التنمية.
- تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة (القرار ٢٩/٢٠١٠). يرحب المجلس بالإعلان الوزاري الصادر عن الجزء الرفيع المستوى من دورته لعام ٢٠١٠، بشأن تنفيذ الأهداف والالتزامات المتفق عليها دولياً فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويتطلع إلى أن يصبح كيان الأمم المتحدة المعني بالمرأة كياناً يعمل بكامل طاقته. كما يطلب المجلس من منظومة الأمم المتحدة ما يلي: (١) مواصلة تعميم مراعاة المسألة الجنسانية وفقاً لقرار المجلس ٣٤/٢٠٠٨ وقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤؛ و(٢) مواصلة دعم الدول الأعضاء في تنفيذ السياسات الوطنية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- دور منظومة الأمم المتحدة في تنفيذ الإعلان الوزاري بشأن الأهداف والالتزامات المتفق عليها دولياً فيما يتعلق بالصحة العامة على الصعيد العالمي (القرار ٢٤/٢٠١٠). يشجع المجلس جميع الكيانات المعنية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة على الانضمام إلى المعركة ضد الأمراض المعدية، ولا سيما فيروس ومرض الإيدز، وضد الأمراض غير المعدية.
- تعزيز تنسيق المساعدة الإنسانية التي تقدمها الأمم المتحدة في حالات الطوارئ (القرار ١/٢٠١٠). يشجع المجلس منظومة الأمم المتحدة على القيام بما يلي: (١) بذل الجهود الرامية إلى تعزيز القدرات والمعارف والمؤسسات الإنسانية القائمة، بما في ذلك من خلال نقل التكنولوجيا والخبرة إلى البلدان النامية؛ (٢) دعم السلطات الوطنية في تنفيذ برامجها المعنية ببناء القدرات؛



(٣) توفير التثقيف في مجال حالات الطوارئ الإنسانية، بما في ذلك بهدف الإسهام في عملية انتقال سلسلة من الإغاثة إلى التنمية؛ (٤) مواصلة الجهود الرامية إلى تعزيز القدرة على الاستجابة الإنسانية في الوقت المناسب وبصورة منسقة وخاضعة للمساءلة من أجل تلبية الاحتياجات الإنسانية، بما في ذلك من خلال تعزيز الدعم لمنسقي الأمم المتحدة المقيمين/الإنسانيين.

▪ الأبعاد الإنسانية للشراكة الجديدة لتنمية أفريقيا (القرار ١١/٢٠١٠). يؤكد المجلس على أهمية التنسيق في المبادرات المتعلقة بأفريقيا من خلال ضمان التنفيذ الفعال للالتزامات الحالية، بوسائل منها خطة العمل الأفريقية للاتحاد الأفريقي والشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥؛ ويحث منظومة الأمم المتحدة على تقديم المزيد من الأدلة على التآزر بين القطاعات لتشجيع اتباع نهج شامل بشأن المراحل المتعاقبة لتخطيط وتنفيذ برامج التنمية الاجتماعية في أفريقيا.

### الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

١٦- قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالفقرة ٣ من القرار ١٠٣ م ت/٦،٢-٦،١، والقرار ١٢٤ م ت/٦،١ والقرار ١٦٧ م ت/٤،٢،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٦ م ت/٦ الجزء الأول التي تتضمن تقرير المديرية العامة عن القرارات والأنشطة الأخيرة في منظمات الأمم المتحدة ذات الأهمية بالنسبة لأعمال اليونسكو،

٣ - يحيط علماً بمضمونها.



## ١٨٦ م ت/٦ الجزء الثاني

باريس، ٢٠١١/٤/٨  
الأصل: إنجليزي

### البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

### الجزء الثاني

التقدم المحرز والتحديات القائمة في تحقيق أهداف التعليم للجميع بحلول عام ٢٠١٥

#### الملخص

تماشياً مع القرار ١٨٥ م ت/٨، تقدم المديرية العامة تقريراً عن مشاركة اليونسكو في المنتديات الدولية؛ والنتائج والتوصيات الرئيسية الصادرة عن المشاورات المتعلقة بتنسيق عملية التعليم للجميع؛ وأنشطة التنسيق والتنفيذ الخاصة بالتعليم للجميع على المستويين الإقليمي والوطني؛ والجهود الرامية إلى تعزيز التعليم الجيد.

وتندرج الآثار المالية والإدارية المترتبة على الأنشطة المزمعة، في إطار الوثيقة ٣٥/م ٥، باستثناء الأنشطة المذكورة في الفقرة ١٧، التي لن يتم الاضطلاع بها إلا عند تأمين الموارد الخارجة عن الميزانية اللازمة لذلك.

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

١ - تعمل اليونسكو، بوصفها الوكالة الرائدة المعنية بتنسيق حركة التعليم للجميع، على تعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف التعليم للجميع بحلول عام ٢٠١٥ عن طريق العمل على عدة جبهات. ويعرض هذا التقرير مختلف التدابير التي اتخذتها المنظمة لتعبئة الالتزام السياسي الدولي بمجال التعليم؛ وتحسين تنسيق عملية التعليم للجميع؛ وتوفير دعم محدد الهدف للبلدان العشرين التي تم تحديدها بوصفها البلدان الأبعد عن تحقيق أهداف التعليم للجميع؛ وتحسين نوعية التعليم الأساسي.

## ألف - تشجيع الإرادة السياسية على الاستثمار في التعليم

٢ - أثرت اليونسكو على المناقشة العالمية التي جرت خلال الاجتماع العام الرفيع المستوى بشأن الأهداف الإنمائية للألفية (مؤتمر قمة الأهداف الإنمائية للألفية) (نيويورك، أيلول/سبتمبر ٢٠١٠)، وذلك عن طريق ضم صوتها إلى صوت الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة والدول الأعضاء والمجتمع المدني في الدعوة إلى توفير دعم أقوى لمجال التعليم. وتتجلى المكانة المعززة التي يحظى بها التعليم في برامج التنمية في الوثيقة الختامية الصادرة عن مؤتمر القمة، ولا سيما فيما يتعلق بتعبئة الدعم من أجل الوصول إلى المهمشين والأطفال غير المتحقيين بالمدارس. كما أن إعلان أديس أبابا الصادر عن الاجتماع التاسع للفريق الرفيع المستوى المعني بالتعليم للجميع الذي عُقد في شباط/فبراير ٢٠١٠ أكد مجدداً الحاجة إلى إعداد سياسات وخطط استراتيجية استيعابية في مجال التعليم تكون مرتبطة بمقتضيات التنمية بوجه عام.

٣ - ونظمت اليونسكو مجموعة من الأنشطة البارزة على هامش مؤتمر قمة الأهداف الإنمائية للألفية، بغية مواصلة تعزيز أنشطة الترويج للتعليم، ولا سيما المعرض المعنون "التعليم مهم" الذي نُظِم في مقر الأمم المتحدة بنيويورك خلال انعقاد مؤتمر القمة المذكور والذي استند إلى مجموعة من الإحصاءات والمؤشرات والرسوم البيانية ذات الصلة بالتعليم لإبراز الدور المركزي للتعليم في تحقيق جميع الأهداف الإنمائية للألفية وفي ضمان استدامة هذه الأهداف بعد تحقيقها<sup>(١)</sup>. كما نظمت اليونسكو بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ودولة قطر ومنظمة إنقاذ الطفولة اجتماع مائدة مستديرة رفيع المستوى لمناقشة "الدور المركزي للتعليم في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية"، أعرب فيه المشاركون في المناقشات عن دعمهم للكتيب التحليلي الذي اضطلعت الجهات الثلاث المنظمة للاجتماع بإصداره ونشره<sup>(٢)</sup>. وخلال اجتماع المائدة المستديرة عن الصحة والتعليم، أولت المديرية العامة لمنظمة الصحة العالمية والمديرية العامة لليونسكو أهمية كبيرة للروابط الموجودة بين الصحة والتعليم، وشددتا بوجه خاص على أهمية الاستثمار في تعليم الفتيات.

٤ - وساهمت اليونسكو في الأعمال التحضيرية لمؤتمر قمة مجموعة الدول العشرين الذي عُقد في سيول، بجمهورية كوريا، في يومي ١١-١٢/١١/٢٠١٠، وذلك عن طريق توفير وثائق رئيسية عن الدور الأساسي للتعليم والتدريب في تنمية الموارد البشرية. ومع أن التعليم لم يحتل مكانة بارزة في جدول أعمال مؤتمر قمة مجموعة الدول العشرين، فإن الوثيقة الختامية لهذا المؤتمر تشير إلى التعليم بوصفه عاملاً أساسياً في اكتساب المهارات اللازمة للحصول على العمل. وتعمل اليونسكو في الوقت الراهن مع الحكومة الفرنسية للتشجيع على تعزيز مكانة التعليم في جدول أعمال مؤتمر قمة مجموعة الدول العشرين (فرنسا، ٣-٤/١١/٢٠١١) ومؤتمر القمة السابع والثلاثين لمجموعة الدول الثماني (فرنسا، ٢٦-٢٧/٥/٢٠١١).

٥ - وتواصل اليونسكو أنشطة الترويج الداعية إلى تخصيص المزيد من التمويل للتعليم واستخدام الموارد المالية على نحو فعال وإيجاد سبل بديلة لتأمين التمويل. ونتيجة لإصلاح مبادرة المسار السريع لتوفير

(١) يمكن زيارة هذا المعرض الافتراضي عبر موقع الإنترنت التالي:

<http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/mdg2010/>

وللاطلاع على الكتيب المعنون "التعليم مهم"، يُرجى الرجوع إلى موقع الإنترنت التالي:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001902/190214e.pdf>

(٢) <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001905/190587e.pdf>

التعليم للجميع، تمكّنت اليونسكو من تعزيز دورها كشريك في هذه المبادرة. وتعدّ اليونسكو، بالإضافة إلى ذلك، عضواً نشيطاً في "فريق العمل الخاص المعني بالتمويل المبتكر للتعليم" الذي أنشئ في إطار "الفريق الرائد المعني بالتمويل المبتكر للتنمية". كما أن "فريق الخبراء الاستشاري التابع لليونسكو والمعني بمقايضة الديون وبالنهوج المبتكرة لتمويل التعليم" يعمل على تعزيز المعارف التقنية في مجال مقايضة الديون لتمويل التعليم، إذ يطلع هذا الفريق بدراسات تتناول عدداً من القضايا الرئيسية، ومنها الاستفادة من ربط عمليات مقايضة الديون بالأدوات المالية الأخرى.

٦ - وعقد الاجتماع الثامن لوزراء البلدان التسعة ذات الأعداد الضخمة من السكان بشأن التعليم للجميع (أبوجا، نيجيريا، ٢١-٢٤/٦/٢٠١٠) في ظل روح التعاون فيما بين بلدان الجنوب وتناول موضوع "محو الأمية لأغراض التنمية" بغية تيسير تبادل المعارف في المجالات الهامة لمحو الأمية. وشكل هذا الاجتماع منبراً أتاح لليونسكو تعزيز مكانة محو الأمية في البرامج العالمية والإقليمية للتعليم وأسفر عن تعهد البلدان التسعة ذات الأعداد الضخمة من السكان بعدد من الالتزامات في هذا المجال.

٧ - وسيكون التعليم محط تركيز اجتماع الاستعراض الوزاري السنوي الذي سيعقده المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة في عام ٢٠١١ (جنيف، تموز/يوليو ٢٠١١). وتقدم اليونسكو مساهمة جوهرية في الأعمال التحضيرية لهذا الاستعراض الوزاري السنوي، إذ إنها تتعاون على نحو وثيق مع اليونيسيف وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة من أجل تنظيم أربعة اجتماعات إقليمية تحضيرية فضلاً عن أنشطة أخرى، بما في ذلك مناقشة متعددة الأطراف عبر الإنترنت<sup>(٣)</sup> ونشاط خاص بالعمل الخيري (نيويورك، شباط/فبراير ٢٠١١). وتتولى اليونسكو أيضاً مسؤولية إعداد مشروع تقرير الأمين العام الذي سيُقدم خلال اجتماع الاستعراض الوزاري.

### باء - تحسين تنسيق عملية التعليم للجميع

٨ - شهدت فترة الأعوام العشرة التي مرت على انطلاق حركة التعليم للجميع تغييرات كبيرة في البنى التعليمية والأوضاع السياسية والاقتصادية. وقد دعا المشاركون في الاجتماع التاسع للفريق الرفيع المستوى المعني بالتعليم للجميع اليونسكو إلى النظر في أعمال الفريق الرفيع المستوى واقتراح تدابير عملية لزيادة فعاليته وتحسين عملية تنسيق التعليم للجميع.

٩ - وفي سياق الاستجابة لذلك، ساعدت المشاورات التي أُجريت مع الجهات المعنية على إعداد وثيقة عمل عن "تعزيز فعالية التنسيق في مجال التعليم للجميع" تم تقديمها إلى الفريق الاستشاري الدولي المعني بالتعليم للجميع الذي اجتمع في ٤/٥/٢٠١٠ و ١٠/٩/٢٠١٠. وشكلت وثيقة العمل هذه أساساً للمناقشات والمشاورات الأولية التي أُجريت مع الشركاء المعنيين بالتعليم للجميع، بما في ذلك الوفود الدائمة للدول الأعضاء في اليونسكو.

١٠ - وأسفرت عملية التشاور عن تحديد الاحتياجات التالية: (١) يتعين تعزيز الإرادة والالتزام السياسيين لدى جميع الشركاء المعنيين بالتعليم للجميع ويتوجب تحسين المساءلة والرصد فيما يخص تنفيذ الالتزامات؛ (٢) ينبغي إعداد عمليات تتسم بطابع استيعابي معزز يستند فيها تنسيق الجهود على

(٣) "Education: Closing the Gap" (سد الفجوة في مجال التعليم)؛ <http://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/amredis2011.shtml>

الصعيد العالمي إلى الاحتياجات القائمة على أرض الواقع مع الاستفادة في ذلك من أنشطة التعليم للجميع الجارية على المستويين الوطني والإقليمي؛ (٣) يتعين استهداف البلدان والفئات السكانية على نحو أفضل؛ (٤) يجب الاستفادة من الآليات القائمة واستخدامها بصورة أفضل؛ (٥) يتعين توضيح المهام؛ (٦) يجب زيادة الموارد المخصصة للتنسيق؛ (٧) يتعين تدعيم قاعدة المعارف بإجراء المزيد من الأنشطة التحليلية الحديثة واستخدام المعلومات ذات الصلة في عمليات التعليم للجميع على المستويين الوطني والإقليمي.

١١- واستناداً إلى هذه النتائج، تم اقتراح ما يلي: (١) إجراء تعديلات كبيرة على صيغة اجتماعات الفريق الرفيع المستوى لتحويلها إلى منتديات أصغر حجماً تُنظم على مستويات أعلى، مع التركيز على تعبئة الإرادة السياسية والموارد؛ و(٢) تحويل اجتماعات فريق العمل المعني بالتعليم للجميع إلى اجتماعات استعراضية تقنية تُعقد سنوياً لإرشاد أعمال الفريق الرفيع المستوى وتعزيز الحوار بشأن السياسات وتشجيع تبادل المعلومات والرصد.

١٢- وستقدم المديرية العامة مجموعة من التوصيات إلى الوكالات الراعية لبرنامج التعليم للجميع في تموز/يوليو ٢٠١١ بالاستناد إلى التقييم الصادر عن الاجتماع الحادي عشر لفريق العمل المعني بالتعليم للجميع (باريس، ٢-٣/٢/٢٠١١) وعن الاجتماع العاشر للفريق الرفيع المستوى المعني بالتعليم للجميع (جومتين، تايلاند، ٢٢-٢٤/٣/٢٠١١)، وهو تقييم سيتم الاضطلاع به بناءً على التوصيات الأولية.

١٣- وتتعاون المديرية العامة على نحو وثيق مع الوكالات الأربع الأخرى الراعية لبرنامج التعليم للجميع من أجل تعزيز عملية التنسيق. وخلال الاجتماع الذي عقدته المديرية العامة في ٥/١١/٢٠١٠ في نيويورك، وافق رؤساء الوكالات على ما يلي: عقد اجتماعات منتظمة؛ ودعم الاجتماع العاشر للفريق الرفيع المستوى؛ وتحسين التعاون على المستوى القطري؛ ومواصلة التعاون الرامي إلى تعزيز مكانة التعليم في البرامج السياسية؛ وإنشاء فريق عمل خاص لاستطلاع مكونات برنامج العمل لمرحلة ما بعد عام ٢٠١٥.

**جيم - تنسيق عملية التعليم للجميع على المستويين الإقليمي والوطني والتقدم المحرز في مجال التعليم للجميع في البلدان العشرين "المستهدفة"**

١٤- اعترف إطار عمل داكار بأهمية تنسيق عملية التعليم للجميع على المستويين الإقليمي والوطني. وترتكز الأنشطة الإقليمية الرامية إلى دعم الجهود الوطنية على المبادرات القائمة التي تضطلع بها المنظمات والشبكات الإقليمية ودون الإقليمية، ومنها فريق العمل المعني بالتعليم للجميع في آسيا والمحيط الهادي، ومشروع التربية الإقليمي لأمريكا اللاتينية والكاربيبي، وشبكة التعليم للجميع في الدول العربية. وفي أفريقيا، يشكل تنسيق عملية التعليم للجميع جزءاً من مهام العديد من المؤسسات مثل الاتحاد الأفريقي (مؤتمر وزراء التربية في الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي، على سبيل المثال). وتختلف الأوضاع داخل البلدان بحسب التحديات والأولويات المحددة المرتبطة بالتعليم للجميع. وقد تشمل آليات التنسيق منتدى وطنياً بشأن التعليم للجميع يرتبط بمنتدى إقليمي، أو فريق تنسيق محلياً أو تابعاً لإحدى الحكومات المانحة، أو فريقاً معنياً بالتعليم يرتبط بفريق الأمم المتحدة القطري وغير ذلك من الشركاء المعنيين. وقد أسهمت عملية تنسيق التعليم للجميع في حفز الدعم للجهود الوطنية الرامية إلى إنشاء نظم تعليمية وتسريع التقدم نحو تحقيق أهداف التعليم للجميع في عدد من البلدان (كمبوديا وكينيا ومصر وموزمبيق والهند).

١٥- وتقدم اليونسكو دعماً إضافياً للبلدان العشرين "المستهدفة" التي تُعد من البلدان الأبعد عن تحقيق أهداف التعليم للجميع. فيحظى كل بلد من هذه البلدان بدعم المنظمة في أحد المجالات ذات الأولوية المحددة في وثيقة البرنامج والميزانية المعتمدين لفترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١ (٥/م٣٥) والمتمثلة في السياسات والخطط القطاعية ومحو الأمية والمعلمين والتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. وفي إطار أنشطة بناء القدرات على إعداد السياسات والخطط القطاعية في جمهورية الكونغو الديمقراطية على سبيل المثال، تدعم اليونسكو عملية إعداد خطة عمل لثلاث سنوات بشأن التعليم المدرسي ستشمل خططا لإلغاء الرسوم المدرسية. وفي كمبوديا، تعمل اليونسكو مع الحكومة لإعداد خطة العمل الحكومية السنوية لعام ٢٠١١ على نحو يتماشى مع الخطة الاستراتيجية الوطنية للتعليم التي تمت الموافقة عليها في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠. وأعدت تشاد بمساعدة اليونسكو مشروع الخطة الوطنية لمحو الأمية وللتعليم غير النظامي. وتقوم المنظمة أيضاً بتوفير المساعدة التقنية لبنغلاديش وتوغو لمساعدتهما على إعداد الإطار الخاص بتوفير التعليم غير النظامي فيهما، مع مراعاة العديد من الجوانب، ولا سيما البنية المؤسسية والمناهج الدراسية وأنشطة الرصد والبحوث. وفي غينيا ومالي، تضطلع اليونسكو بأنشطة لتنمية قدرات مؤسسات تدريب المعلمين من خلال تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، كما أنها تدعم رواندا في إنشاء نظام لتسجيل المعلمين وإصدار التراخيص الخاصة بهم وفي إعداد إطار خاص بالحد الأدنى للكفاءات المهنية للمعلمين. وبغية تحسين التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، استعرضت اليونسكو السياسات والمناهج الدراسية الخاصة بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في ملاوي. وبلاستناد إلى هذا الاستعراض، وافقت الجهات المعنية على تحقيق التناسق بين المناهج الدراسية القائمة. وفي أفغانستان، يجري استعراض السياسات والمضامين الحالية المتعلقة بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (للمزيد من المعلومات، انظر الوثيقة ١٨٦ م/ت/٤).

#### دال - تعزيز التعليم الجيد

١٦- أعلنت المديرية العامة لليونسكو خلال الاجتماع التاسع للفريق الرفيع المستوى المعني بالتعليم للجميع عن عزم المنظمة على تعزيز وتوسيع نطاق دعمها للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتحسين نوعية التعليم الأساسي. وقد اتخذت عدة تدابير لتعزيز أنشطة الترويج الداعية إلى تحسين نوعية التعليم (انظر أيضاً الوثيقة ١٨٦ م/ت/٥). ومنح ممثلو أكثر من ١٠٠ بلد أولوية للرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة بوصفها جزءاً من الحق في التعليم وأساساً للتنمية المنصفة والشاملة للجميع خلال مؤتمر اليونسكو العالمي الأول عن الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة (موسكو، الاتحاد الروسي، ٢٧-٢٩/٩/٢٠١٠). وتم تقديم شواهد عملية تبرز دور الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة بوصفها أساساً لا غنى عنه لجودة التعليم، إذ إن الانتفاع بالرعاية والتربية الجيدتين في مرحلة الطفولة المبكرة يحسّن نتائج التعلم إلى حد كبير في السنوات اللاحقة من حياة الأطفال. وتم إنشاء فريق مشترك بين الوكالات لمتابعة تنفيذ إطار موسكو للعمل والتعاون، ولا سيما فيما يخص إعداد أدوات ونماذج لتقييم نمو الطفل يمكن أن تستخدمها الدول الأعضاء للتوجيه والإرشاد والرصد من أجل تأمين برامج جيدة وشاملة في مجال الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة.

١٧- وتقوم اليونسكو بإعداد إطار عام لتشخيص وتحليل ورصد نوعية التعليم سيفضي إلى ما يلي :  
 (١) تعزيز قدرة الدول الأعضاء على تحليل القيود التي تعوق توفير التعليم الأساسي الجيد والمستدام للجميع ، و(٢) تولي القيادة في إعطاء الأولوية لتجاوز القيود المحددة وتصميم الأنشطة وتنفيذها. وسيكون مشروع هذا الإطار العام جاهزا بحلول نهاية عام ٢٠١١ وسيتم اختبار الإطار إذا توافر التمويل الكافي لذلك. وسيوفر الدعم التقني للدول الأعضاء لمساعدتها على تعديل الإطار وتطبيقه.

### الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٨٥ م/ت/٨،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٦ م/ت/٦ الجزء الثاني،

٣ - وبحيط علماً مع الارتياح بجهود المديرية العامة من أجل تعبئة الالتزام السياسي الدولي بمجال التعليم والدعوة إلى تخصيص المزيد من التمويل لبرنامج التعليم للجميع، بما في ذلك من خلال مصادر التمويل البديلة،

٤ - وإذ يرحب كذلك بدور اليونسكو القيادي في تحسين فعالية الفريق الرفيع المستوى المعني بالتعليم للجميع وفي تدعيم آليات تنسيق العمل من أجل تحقيق التعليم للجميع،

٥ - يؤيد بالجهود التي تبذلها اليونسكو لتحسين فعالية تنسيق أنشطة التعليم للجميع من أجل تعبئة المزيد من الموارد على المستويين الداخلي والخارجي لتوفير التعليم للجميع؛

٦ - ويرحب بعزم اليونسكو على تعزيز وتوسيع نطاق دعمها للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتحسين نوعية التعليم الأساسي؛

٧ - وبحيط علماً مع الارتياح بجهود اليونسكو من أجل التركيز على بعض البلدان التي تواجه أشد الصعوبات في تحقيق التعليم للجميع، ويدعو الدول الأعضاء إلى الإسهام في هذه الجهود عن طريق توفير تمويل خارج عن الميزانية.

## ١٨٦ م ت/٦ الجزء الثالث

باريس، ٢٠١١/٤/٨  
الأصل: إنجليزي

### البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

#### تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

#### الجزء الثالث

تنفيذ استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤) على المستويين العالمي والإقليمي

#### الملخص

عملاً بالقرار ١٨٥ م ت/٩، تقدم المديرية العامة معلومات عن التقدم المحرز على المستويين العالمي والإقليمي في تنفيذ استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤) منذ اعتمادها في الدورة ١٨٥ للمجلس التنفيذي.

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 ١٥.

١ - ترمي استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة إلى مساندة الدول الأعضاء وغيرها من الجهات المعنية في مواجهة التحديات العالمية المتعلقة بتحقيق التنمية المستدامة، بما فيها تغير المناخ والتنوع البيولوجي، من خلال التعليم من أجل التنمية المستدامة. وإن هذه الاستراتيجية، التي اعتمدها المجلس التنفيذي في دورته ١٨٥ (القرار ١٨٥ م ت/٩) وعرضت على الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الخامسة والستين في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، تدعم استراتيجيات وأطر العمل الخاصة بالتعليم من أجل التنمية المستدامة والجاري تطبيقها حالياً على الصعيدين الإقليمي والوطني.

٢ - ويعرض هذا التقرير نماذج مختارة من الأنشطة المنفذة في إطار كل مجال من المجالات الرئيسية الأربعة للعمل الاستراتيجي التي تتضمنها الاستراتيجية المذكورة. ويشكل التقرير المرحلي عن تنفيذ الأنشطة المرتبطة بالتعليم من أجل التنمية المستدامة الوارد في الوثيقة ١٨٦ م ت/٤ استكمالاً لهذه الوثيقة.



## ألف – تعزيز أوجه التآزر بين الاستراتيجية ومختلف مبادرات التعليم والتنمية ودعم الشراكات بين الأطراف المعنية بالتعليم من أجل التنمية المستدامة

٣ - لقد استشارت اليونسكو الدعم للنصف المتبقي من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة عن طريق تقديم استعراض منتصف المدة لهذا العقد في الدورة الخامسة والستين للجمعية العامة للأمم المتحدة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠). ونظمت اليونسكو بالاشتراك مع الوفد الدائم لليابان في الأمم المتحدة محفلاً على هامش الدورة تناول موضوع "عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة: التفاعل مع المستقبل". وأعلنت المديرية العامة عن صدور المطبوع المعنون "السعي اليوم لأجل الغد: التعلّم لبناء مستقبل مستدام"<sup>(١)</sup>.

٤ - وفي إطار السنة الدولية للتنوع البيولوجي، أعدت كل من اليونسكو وأمانة اتفاقية التنوع البيولوجي "مجموعة مواد التعلّم الخاصة بالتنوع البيولوجي" التي عُرضت في مؤتمر الأطراف في الاتفاقية المذكورة الذي عقد في ناغويا باليابان (١٨-٢٩/١٠/٢٠١٠). وقد أعدت هذه المجموعة تلبية للحاجة إلى وجود أدوات ملموسة لتقديم المعلومات وتوفير التعليم وتوعية الجمهور في مجال التنوع البيولوجي.

٥ - وبالتعاون مع اللجنة الوطنية للاتحاد الروسي لليونسكو ولجنة تنسيق كراسي اليونسكو الجامعية في الاتحاد الروسي وأكاديمية الدولة في روسيا لتدريب موظفي الخدمة المدنية، نظمت اليونسكو المؤتمر الدولي لشبكات برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو تحت عنوان "التعليم من أجل التنمية المستدامة والعولمة: تنفيذ استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة" في موسكو (٧-٨/١٢/٢٠١٠). وحضر هذا المؤتمر ٢٨٠ مشاركاً كان بضمنهم ممثلو أكثر من ٢٥ كرسياً جامعياً أو شبكة في إطار برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو، وباحثون وطلبة الدكتوراه من جامعات ومعاهد البحوث المرموقة وممثلون عن السلطات الاتحادية والسلطات الإقليمية للاتحاد الروسي والبلديات وهيئات الأعمال التجارية والمنظمات الاجتماعية.

## باء - تطوير وتعزيز القدرات لأغراض التعليم من أجل التنمية المستدامة

٦ - تضطلع اليونسكو بسبع أنشطة لبناء القدرات في مجال التعليم من أجل التنمية المستدامة، وذلك لصالح إعداد المعلمين في أفريقيا والدول العربية وآسيا والمحيط الهادي وبلدان أمريكا اللاتينية. وتشمل هذه الأنشطة تنظيم حلقات عمل وحلقات تدارس بشأن التعليم من أجل التنمية المستدامة وإعداد المعلمين وفرص التطور المهني لمدرسي المعلمين والمسؤولين عن إدارة مؤسسات إعداد المعلمين، وتصميم مواد ومواقع إلكترونية باللغات الوطنية خاصة بالتعليم من أجل التنمية المستدامة وبإعداد المعلمين. وافتتح في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، أول منتدى افتراضي للنقاش تابع للشبكة الأفريقية لإعادة توجيه إعداد المعلمين من أجل الاستدامة، وذلك بدعم من اليونسكو. وقدمت اليونسكو أيضاً الدعم من أجل إنشاء شبكة إقليمية لمؤسسات إعداد المعلمين في منطقة الأنديز بغية إعادة توجيه العمليات التعليمية في مجال التعليم من أجل

التنمية المستدامة. وستفسح هذه الشبكة مجالات للنقاش وستنظم اجتماعات مشتركة بين المؤسسات من أجل معالجة آثار التعليم من أجل التنمية المستدامة على تخطيط المناهج الدراسية وعلى البرامج والممارسات والسياسات السارية في هذه المؤسسات.

٧ - تولى فريق الخبراء المعني برصد وتقييم عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة استعراض التقدم المحرز في إطار مختلف عناصر المرحلة الثانية (٢٠١٠-٢٠١١) من عملية الرصد والتقييم الخاصة بهذا العقد (باريس، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠). ولن يقتصر فريق الخبراء المعني برصد وتقييم المرحلة الثانية على استعراض التقدم المحرز في الفترة المعنية، بل سيرصد ويقيم أيضاً التغييرات التي طرأت منذ بداية العقد. وسيركز على رصد وتقييم مختلف العمليات في هذا المجال (مثل النهج المتبعة ومواضيع التركيز وأساليب التعليم والتعلم المعتمدة لتنفيذ التعليم من أجل التنمية المستدامة في شتى أنواع التعليم ومستوياته وسياقاته)، وعلى رصد وتقييم التعلم (مثل ما تعلمه أولئك الذين تلقوا تعليماً من أجل التنمية المستدامة، والجهات التي تمول أو تيسر فرص التعلم).

٨ - وبتمويل من الصندوق الاستئماني الياباني، نظمت اليونسكو حلقتي عمل لبناء القدرات في مجال رصد وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ أنشطة العقد، وذلك في أمريكا اللاتينية (بنما العاصمة، ١٨-٢٠/١٠/٢٠١٠) وفي الكاريبي (كينغستون، ٢٦-٢٨/١٠/٢٠١٠). وقد نُظمت حلقة العمل الخاصة بأمريكا اللاتينية بالتعاون وثيق مع المكتب الإقليمي لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة الخاص بأمريكا اللاتينية والكاريبي وحضرها ممثلون من وزارات التربية والتعليم ووزارات البيئة ومنظمات غير حكومية من المنطقة. وأنشئت خلال انعقاد حلقة العمل التي نُظمت في كينغستون<sup>(١)</sup> شبكة إلكترونية إقليمية للخبراء في التعليم من أجل التنمية المستدامة كما أنشئت مجلة الكاريبي للتعليم من أجل التنمية المستدامة، والشبكة والمجلة متاحان على الإنترنت.

### جيم - بناء وتبادل وتطبيق المعارف المتصلة بالتعليم من أجل التنمية المستدامة

٩ - يجري إتمام طباعة مجموعة من دراسات الحالات الوطنية في مجال التعليم من أجل التنمية المستدامة بعنوان "مسارات وطنية نحو التعليم من أجل التنمية المستدامة".

١٠ - ويشكل التعليم من أجل التنمية المستدامة عنصراً أساسياً في عمل شبكة اليونسكو للمدارس المنتسبة. وقد نظمت اللجنة الوطنية الناميبية لليونسكو من خلال شبكة المدارس المنتسبة لليونسكو حلقة عمل عن التعليم الجيد والاستدامة في أوروبا وأفريقيا (٥-١٠/١٢/٢٠١٠). وتركزت المناقشات حول قضيتين، هما: الاستدامة باعتبارها مادة للتعليم المدرسي، والمدارس باعتبارها أماكن للاستدامة. وشجعت حلقة العمل على إقامة شراكات دولية جديدة بين المدارس وعلى تعزيز الشراكات القائمة.

١١ - وعملت اليونسكو مع الاتحاد الدولي لصون الطبيعة والجمعية الملكية لصون الطبيعة بغية إعداد خطة عمل مشتركة من أجل صياغة منهج دراسي أو برنامج فريد للتدريب استناداً إلى مجموعة المواد التدريبية الخاصة بالتعليم من أجل التنمية المستدامة والتي يُزعم أن يعمل صحفيون متخصصون في الصحافة البيئية على نشرها.

١٢- وعقدت اليونسكو، من خلال مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وبالتعاون مع المنظمة الدولية لبناء القدرات، اجتماعاً تشاورياً دون إقليمي لشبكة مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وذلك عن بناء القدرات في مجال التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني والتعليم من أجل التنمية المستدامة في بلدان رابطة الدول المستقلة (بون، ألمانيا، ١٩-٢٢/١٠/٢٠١٠). وقد حدد الاجتماع التحديات الإقليمية الرئيسية والفرص والمجالات الرئيسية للعمل الاستراتيجي فيما يخص النصف الثاني لعقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة. ويسر الاجتماع أيضاً التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون بين بلدان الشمال والجنوب والجنوب ووطد الشراكات بين المراكز التابعة لمركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.

دال - الدعوة إلى التعليم من أجل التنمية المستدامة، وزيادة الوعي بمفهوم الاستدامة وفهمه

١٣- تعتبر أنشطة اليونسكو التعليمية إزاء تغير المناخ من مجالات العمل الرئيسية للمنظمة في إطار عقد الأمم المتحدة للتعليم في مجال التنمية المستدامة. وكجزء من المبادرة الرائدة لليونسكو بشأن التعليم في مجال تغير المناخ، اضطلعت المنظمة بعدة أنشطة تمثلت في تنظيم حلقة عمل لبناء القدرات في المديف بشأن التعليم في مجال تغير المناخ من أجل تيسير تكيف الشباب مع هذا التغير؛ ووضع خطة عمل بشأن الاستجابات لتغير المناخ في قطاع التعليم، وذلك من خلال تنظيم حلقة عمل تشاورية دولية ترمي أيضاً إلى إعداد برنامج للتعليم غير النظامي في مجال تغير المناخ من أجل المجتمعات الريفية في فيتنام؛ وتنظيم عدة أنشطة عن المادة ٦ (التعليم والتدريب وتوعية الجمهور)، على هامش مؤتمر القمة بشأن تغير المناخ الذي عقده الأمم المتحدة (كانكون، المكسيك، ٢٩/١١/٢٠١٠ - ١٠/١٢/٢٠١٠). علاوة على ذلك، واعترافاً من اليونسكو بأهمية هذه المسألة، فإنها تعكف حالياً على إعداد استراتيجية للتعليم في مجال تغير المناخ من أجل التنمية المستدامة، وذلك بالتشاور والشراكة مع الجهات المعنية الداخلية والخارجية.

١٤- وبالتعاون مع الحكومة اليابانية، شرعت اليونسكو في الإعداد للمؤتمر الختامي للعقد الذي ستستضيفه اليابان في عام ٢٠١٤، وأنشئ لهذا الغرض فريق عمل خاص وفريق توجيهي دولي.

### الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

١٥- لعل المجلس التنفيذي يرغب في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المجلس التنفيذي؛

١ - إن يذكر بالقرار ١٨٥ م ت/٩،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٦ م ت/٦ الجزء الثالث،

٣ - يحيط علماً بالجهود التي تبذلها المديرية العامة لضمان تنفيذ استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤) على المستويين العالمي والإقليمي، ومن أجل مواصلة تعزيز إدراج التعليم من أجل التنمية المستدامة في جميع برامج اليونسكو وتعبئة الخبرات المتوافرة في إطار شبكات اليونسكو من أجل المساهمة في تنفيذ أنشطة هذا العقد.

## ١٨٦ م ت/٦ الجزء الرابع

باريس ، ٨/٤/٢٠١١  
الأصل : إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

### الجزء الرابع

أنشطة اليونسكو لتنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات  
والتدابير المستقبلية لبلوغ أهداف عام ٢٠١٥

#### الملخص

وفقاً للفقرة ٤ من القرار ١٨٤ م ت/١٣ ، ينبغي للمديرية العامة أن تقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٨٦ تقريراً عن الأنشطة التي نفذتها اليونسكو بوصفها الجهة المسيرة لتنفيذ ستة محاور من محاور عمل مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات.

ويعرض هذا التقرير الأنشطة التي نفذتها اليونسكو في عام ٢٠١٠ للمساهمة في التقدم نحو بلوغ أهداف مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات، فيسلط الضوء على أبرز المنجزات ويشدد على أهمية اعتماد نهج جامع يضم العديد من الجهات الفاعلة من أجل تحقيق هذه الأهداف.

ولا تترتب على القرار المقترح أي آثار مالية أو إدارية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٢٣.

## الخلفية

١ - لا تقتصر تكنولوجيات المعلومات والاتصالات على الأجهزة الإذاعية والحواسيب والهواتف النقالة وقابلية التوصيل، فهي ترتبط أيضاً بقدرة الناس على الإبداع والتبادل واكتساب المعارف. وفي البداية، تركزت الأنشطة الرامية إلى سد "الفجوة الرقمية" على توفير المعدات الحاسوبية والبنى الأساسية وعلى ضمان إمكانية النفاذ والتوصيل. وشددت اليونسكو على أهمية عناصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الخاصة بالبرمجيات، وعلى أهمية المضامين، والسياسات، والأبعاد التي تنطوي عليها تنمية القدرات، باعتبارها تؤدي هي أيضاً دوراً حاسماً في سد "الفجوة المعرفية". وبالتالي، تتمثل مساهمة اليونسكو الفريدة في إطار مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات في التشديد على تنمية مجتمعات المعرفة الشاملة وعلى أهمية البعد الإنساني في هذه المجتمعات.

٢ - وفي عام ٢٠١٠، الذي مثل منتصف المسار نحو استعراض إنجازات مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات في عام ٢٠١٥، استرعت مجدداً عملية متابعة نتائج المؤتمر انتباه المجتمع الدولي بوصفها عنصراً هاماً من جدول الأعمال العالمي بشأن تسخير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض التنمية.

٣ - ويعرض هذا التقرير الجوانب الرئيسية للعمل الذي اضطلعت به اليونسكو عقب انعقاد مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات، كما يبرز الأنشطة التي ستنفذ مستقبلاً استعداداً لاستعراض إنجازات المؤتمر في عام ٢٠١٥ وما يليه.

### تنسيق المبادرات التي أعقبت مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات والمشاركة فيها

٤ - المشاركة في تنظيم منتدى مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات لعام ٢٠١٠: شاركت اليونسكو، بالتعاون مع الاتحاد الدولي للاتصالات ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، في تنظيم منتدى مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات الذي عقد في أيار/مايو عام ٢٠١٠ في جنيف بسويسرا. واجتذب هذا الحدث أكثر من ٦٠٠ مشارك ووفر فرصة كبيرة للأطراف الفاعلة في المؤتمر للنظر في الإنجازات المحققة والتفكير في الأنشطة المستقبلية. وعقدت اليونسكو أثناء المنتدى سبعة اجتماعات ضمت عدة أطراف فاعلة واشتملت على مناقشة رفيعة المستوى بشأن مسألة الربط الشبكي الاجتماعي (ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات على الموقع التالي: [www.unesco.org/webworld/wsis](http://www.unesco.org/webworld/wsis)).

٥ - التناوب على رئاسة فريق الأمم المتحدة المعني بمجتمع المعلومات: في الاجتماع السادس لهذا الفريق المنعقد في أيار/مايو ٢٠١٠، تسلمت اليونسكو رئاسة الفريق لفترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١. وترمي خطة العمل المعدة لهذا العام إلى تعزيز أوجه التآزر بين الأعضاء وزيادة الأنشطة المشتركة وتسهيل الضوء على نشاط الفريق. وقام الفريق في شهر أيار/مايو ٢٠١٠ بتنظيم دورة خاصة عن آليات تمويل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض التنمية. كما سينظم الفريق حدثاً خاصاً بمناسبة انعقاد مؤتمر الأمم المتحدة الرابع المعني بأقل البلدان نمواً في أيار/مايو ٢٠١١.

٦ - الشراكة من أجل قياس استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض التنمية: تركزت مساهمة اليونسكو الخاصة في إطار هذه الشراكة على إحصاءات التربية. وقد نظم معهد اليونسكو للإحصاء في مونتريال، في آذار/مارس ٢٠١٠، ضمت مشاورة أهم الأطراف الفاعلة ومن بينها البنك الدولي، وبنك التنمية للدول الأمريكية، ومرصد مجتمع المعلومات في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي الذي يعمل تحت إشراف اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي التابعة للأمم المتحدة، ومكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في أمريكا اللاتينية والكاريبي الموجود في سانتياغو، والهيئة الكورية للاستعلامات في مجال التربية والبحث. واتفقوا على الحد الأدنى الأساسي للبيانات عبر الوطنية بشأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم. وبدأ معهد اليونسكو للإحصاء بعمليات مسح في هذا الصدد في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي. كما نشر دليلاً لقياس استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم، باللغتين الإنجليزية والإسبانية (وستصدر النسختان العربية والروسية في عام ٢٠١١).

٧ - إدارة الإنترنت: حرصت اليونسكو على المشاركة بطريقة نشطة في المناقشة التي تجري على الصعيد الدولي بشأن إدارة الإنترنت. وفي الاجتماع الخامس لمنتدى إدارة الإنترنت، الذي عقد في فيلنيوس في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، قدمت اليونسكو خلال الجلسة المفتوحة للمنتدى أنشطتها في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، وتعزيز التعددية اللغوية، وتمكين المعوقين من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ونظمت اليونسكو أيضاً حلقتي عمل بشأن الربط الشبكي الاجتماعي وحرمة الحياة الشخصية وحرية التعبير.

٨ - المنبر الإلكتروني المشترك لمؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات: لقد استخدم هذا المنبر الإلكتروني استخداماً كاملاً في عام ٢٠١٠ من قبل الأطراف الفاعلة في مؤتمر القمة، فساهم في تحسين تنسيق محاور العمل وتنفيذها. وانضم حتى الآن أكثر من ١٤٠٠ مشارك إلى المناقشات التي تجري على الإنترنت.

#### أضواء على تنفيذ اليونسكو لمحاور عمل مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات

٩ - النفاذ إلى المعلومات والمعارف (محور العمل جيم ٣): أصدرت اليونسكو، بالتعاون مع "معهد التصميم الجامع" ووزارة أونتاريو للخدمات المجتمعية والاجتماعية (كندا)، "مبادئ توجيهية بشأن الانتفاع الجامع بالوثائق المكتبية الرقمية" تلبية لاحتياجات المعوقين.

١٠ - ونظمت اليونسكو حلقة عمل عن "فوائد الانتفاع المفتوح على تعميم البحوث واستخدامها وإبرازها وتعزيز أثرها"، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ في برينوريا بجنوب أفريقيا، بغية الترويج للانتفاع المفتوح فيما بين مؤسسات البحوث والمؤلفين وناشري المجالات.

١١ - وسوف "برنامج ذاكرة العالم" إلى حفظ رصيد المحفوظات القيمة والمجموعات المكتبية العالمية وتعميم الانتفاع بها ونشرها. وقد تم تقييم ٨٥ ترشيحاً جديداً بالاستناد إلى معايير اختيار المصنفات ذات الأهمية العالمية، قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن إدراجها في "سجل ذاكرة العالم".

١٢- وقّمت اليونسكو عمليتين كبيرتين لنشر البرمجيات المجانية والمشاعة المصدر في المدارس (في الهند وإسبانيا)، فأكدت على أهمية إدراج هذه البرمجيات في عمليات التعليم والتعلم، وشملت الدراسة التحليلية الفجوة بين الجنسين في مجال البرمجيات المجانية والمشاعة المصدر.

١٣- التعلّم الإلكتروني (محور العمل جيم ٧): تعتبر اليونسكو أن التعلّم الإلكتروني هو مسألة ذات أولوية وتنفذ أنشطة تتعلق بهذا المجال في كل أنحاء العالم. وتتسم أنشطة التعلّم الإلكتروني بالتنوع الشديد إذ تشمل تعزيز جمع الإحصاءات المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التربية، وتيسير وضع السياسات وتشجيع الحوار، ودمج الأساليب التعليمية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إعداد وتدريب المعلمين، والترويج للموارد التعليمية المفتوحة، والقيام بأنشطة رائدة في مجال التعلّم المتنقل، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم الخاص بمرحلة الطفولة المبكرة. ومن الأمثلة عن أنشطة التعلّم الإلكتروني:

- نشر مجموعة موسعة من مؤشرات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، ومعها دليل وأدوات للمسح الاستقصائي، فضلاً عن بناء القدرات على جمع البيانات على المستوى القطري.

- إجراء تحليل بشأن دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في سياسات التعليم على المستوى الوطني، أفضى إلى إصدار المبادئ التوجيهية لوضع السياسات المستندة إلى البيانات بعنوان "السياسات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحول التربوي".

- عقد منتديات وزارية إقليمية عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم في آسيا والمحيط الهادي.

- دعم المؤسسات الوطنية لإعداد وتدريب المعلمين من أجل تعديل البرامج التدريبية المتعلقة بدمج الأساليب التعليمية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- تحسين نوعية التدريب الذي يتلقاه المعلمون من خلال وضع نموذج لدمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البرامج الدراسية كعنصر من عناصر إطار كفاءة المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

١٤- العلوم الإلكترونية (محور العمل جيم ٧): نجحت اليونسكو في تعزيز استخدام التكنولوجيات لأغراض تحقيق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، ولا سيما في أفريقيا. وقد استُحدث مشروع لإنشاء جامعة افتراضية أفريقية إسهاماً في تنفيذ خطة العمل الأفريقية الموحدة للعلوم والتكنولوجيا التي وضعتها الاتحاد الأفريقي وتماشياً مع تطلعات خطة العمل الإقليمية الأفريقية بشأن اقتصادات المعرفة. ويعتبر نقص المعلمين في هذه المجالات من العقبات الرئيسية التي تعترض تعليم العلوم والتكنولوجيا في أفريقيا. ولا يمكن سد الحاجة إلى تدريب أعداد كبيرة من معلمي العلوم باستخدام الطرق التقليدية لتدريب المعلمين. وتستخدم اليونسكو من ثم تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لتعزيز قدرات الدول الأعضاء في أفريقيا على تدريب معلمي العلوم والهندسة والتكنولوجيا، وذلك من خلال التعلّم الإلكتروني الذي سبق أن اعتمد في جامعة ابن سينا الافتراضية.

١٥- التنوع الثقافي والهوية الثقافية والتنوع اللغوي والمحتوى المحلي (محور العمل جيم ٨): دخلت اتفاقية حماية وتعزيز تنوع أشكال التعبير الثقافي حيز النفاذ في آذار/مارس ٢٠٠٧، وصدق عليها حتى الآن ١١٦ طرفاً. وسيقدم التقرير الجامع الثاني عن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء لتطبيق التوصية الخاصة بتعزيز التعدد اللغوي واستخدامه وتعميم الانتفاع بالمجال السيبرني، إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٨٦ (الوثيقة ١٨٦ م ت/١٩ الجزء الرابع).

١٦- وأصدرت اليونسكو "أطلس لغات العالم المهددة بالاندثار" باللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية، وقامت باستيفاء النسخة المتاحة على الإنترنت. وتم الاحتفال باليوم الدولي للغة الأم (٢١ شباط/فبراير) في مقر اليونسكو بعقد ندوة دولية عن موضوع الترجمة والوساطة الثقافية. ووقعت اليونسكو و"هيئة الإنترنت للأسماء والأرقام المخصصة" على خطاب نوايا (في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠) يركز على استخدام الحروف السيريلية في أسماء نطاقات الإنترنت الأرفع مستوى، وتم ذلك في إطار متابعة تنفيذ الاتفاق الموقع في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

١٧- وسائل الإعلام (محور العمل جيم ٩): تم تعزيز تنمية وسائل الإعلام الحرة والمستقلة والتعددية من خلال القيام بما يلي:

- في إطار البرنامج الدولي لتنمية الاتصال، تنفيذ ٨٣ مشروعاً لتنمية وسائل الإعلام في ٦١ بلداً نامياً وبكلفة إجمالية بلغت ٢,١ مليون دولار أمريكي.
- استكمال عمليات التقييم الشاملة بالاستناد إلى مؤشرات اليونسكو لتنمية وسائل الإعلام في بوتان وكرواتيا وإكوادور والملاييف وموريتانيا وموزمبيق، واستهلالها في البرازيل وتيمور-ليشتي ونيبال وأوروغواي.
- قيام ٦٣ مؤسسة من مؤسسات تعليم الصحافة في ٥١ بلداً، بتكييف النموذج الذي وضعته اليونسكو لمناهج تدريس الصحافة لتتلاءم مع احتياجاتها.
- قيام اليونسكو باستكمال مناهج تدريب المعلمين لتحسين مهاراتهم في مجالي وسائل الإعلام والمعلومات، وبدعم ٢٠ مركزاً أفريقياً يتوقع أن تصبح مراكز امتياز.
- استهلال ٢٣ مشروعاً جديداً لإنشاء مراكز إعلامية ومراكز متعددة الوسائط على مستوى المجتمعات المحلية في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية.

١٨- وتعتبر حرية التعبير دعامة أخرى للعمل الذي تؤديه اليونسكو في مجال الإعلام.

- تم الاحتفال باليوم العالمي لحرية الصحافة لعام ٢٠١٠ في شهر أيار/مايو في مدينة بريسان بأستراليا، وكان موضوعه "حرية الانتفاع بالمعلومات: الحق في المعرفة".
- تم الانتهاء من إعداد المطبوع "حرية التواصل - حرية التعبير: تغير البيئة القانونية والتنظيمية يعيد رسم ملامح الإنترنت"، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، وسيتم تقديمه في حزيران/يونيو ٢٠١١.



١٩- الأبعاد الأخلاقية لمجتمع المعلومات (محور العمل جيم ١٠): تولت اليونسكو رعاية مؤتمر دولي عن أخلاقيات المعلومات في أفريقيا. وقد ركز المؤتمر، الذي استضافته جامعة بوتسوانا في شهر أيلول/سبتمبر، على البحوث وعلى إعداد مناهج دراسية في المستقبل بشأن أخلاقيات المعلومات في أفريقيا. وحضر المؤتمر نحو ٦٠ خبيراً من أفريقيا وأمريكا الشمالية وأوروبا، وقام ممثلون عن جامعات أفريقية من جمهورية أفريقيا الوسطى وغانا وكينيا وناميبيا ونيجيريا وجنوب أفريقيا وتنزانيا وأوغندا وزامبيا وزمبابوي بعرض خبراتهم في مجال أخلاقيات المعلومات. ومن أهم النتائج التي تمخض عنها المؤتمر وضع خارطة طريق لإعداد أول منهج دراسي في أفريقيا يوفر إطاراً بالغ الأهمية لبحث قضايا مثل خصوصية المعلومات والملكية وحقوق المؤلف؛ والانتفاع بالمعارف والأخلاقيات المشتركة بين الثقافات. أما فيما يخص إلى برنامج المعلومات للجميع، فقد أعيد النظر في مشروع مدونة أخلاقيات مجتمع المعلومات أثناء اجتماع مجلس برنامج المعلومات للجميع في آذار/مارس ٢٠١٠، وتمت الموافقة على إصدار صيغة منقحة للمدونة في الاجتماع الثامن عشر لمكتب برنامج المعلومات للجميع الذي عقد في شباط/فبراير ٢٠١١.

### المضي قدماً: نحو تثبيت قيادة اليونسكو إلى ما بعد عام ٢٠١٥

٢٠- إن نقطة الانطلاق للقيام بأنشطة محددة الأهداف هو التقييم الشامل المستمر لأنشطة اليونسكو ذات الصلة بمؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات (انظر [www.unesco.org/ci/wsis](http://www.unesco.org/ci/wsis)) فهذا التقييم يبين إنجازات اليونسكو الهامة، غير أنه يشير أيضاً إلى التحديات والمجالات التي ينبغي لليونسكو أن تركز عليها في المستقبل.

٢١- وتمثل البيئة التكنولوجية السريعة التغير أحد التحديات العالمية التي يواجهها مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات، ولا سيما النمو السريع للهواتف النقالة، ونمو النطاق العريض والتطبيقات والخدمات التي يوفرها، ومن بينها "الحوسبة السحابية" وتطوير خدمات الربط الشبكي الاجتماعي. وتواجه اليونسكو أيضاً تحدياً مرتبطاً بعمليات القياس الجارية في إطار محاور العمل الستة التي تعمل المنظمة على تيسير تنفيذها. ويبقى الطابع التجديدي للمفاهيم التي نعالجها، كقياس وجمع البيانات القابلة للمقارنة، والفجوات في القدرات الإحصائية بين البلدان، وكلفة عمليات القياس، تحديات هامة تعترض التقدم نحو استعراض نتائج المؤتمر في عام ٢٠١٥.

٢٢- واستخلصت الأمانة من عملية تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات، سلسلة من الدروس، وهي تواصل تكييف عملها في مرحلة ما بعد المؤتمر استعداداً للاستعراض الذي سيجري في عام ٢٠١٥. وتسعى اليونسكو إلى تطوير التفكير الاستراتيجي وإلى إنشاء قاعدة من البيانات والأدلة تتيح للمسؤولين عن وضع السياسات الاطلاع على أبرز التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال مشروع هام مشترك بين القطاعات بشأن استخدام الأجهزة المحمولة في مجالي التعليم والتنمية. وقام معهد اليونسكو للإحصاء بقيادة الجهود الدولية الرامية إلى قياس استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم (التعلم الإلكتروني). وتقود اليونسكو أيضاً الجهود الرامية إلى وضع الاستراتيجية الأولى لفريق الأمم المتحدة المعني بمجتمع المعلومات، بغية تجديد التزام المنظمات الدولية التسع والعشرين المشاركة في تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات، وتحسين تنسيق أنشطتها استعداداً للاستعراض الذي سيجري في عام ٢٠١٥.

## الإجراءات المتوقع من المجلس التنفيذي اتخاذها

٢٣- بعد دراسة هذا التقرير، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار على النحو الآتي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٨٤ م ت/١٣،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٦ م ت/٦ الجزء الرابع، بشأن أنشطة اليونسكو المتعلقة بتنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات والتدابير المستقبلية لبلوغ أهداف عام ٢٠١٥،

٣ - وإذ يؤكد من جديد أهمية تحقيق الأهداف المتفق عليها دولياً في مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات بحلول عام ٢٠١٥،

٤ - ويذكر بالتزام الدول الأعضاء بتعزيز أهداف مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات وإدماج نتائج المؤتمر ورؤيته ومبادئه في سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها الوطنية المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات،

٥ - ويشدد على أهمية اتباع نهج يضم عدة أطراف فاعلة ويشرك المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني والقطاع الخاص في متابعة تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات،

٦ - ويذكر بأن الجمعية العامة للأمم المتحدة قررت، بموجب القرار ٦٠/٢٥٢، إجراء استعراض شامل لعملية تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات في عام ٢٠١٥،

٧ - يطلب من المديرية العامة ما يلي:

(أ) بدء المشاورات مع وكالات الأمم المتحدة وغيرها من الأطراف الفاعلة الرئيسية المعنية من أجل التحضير للاستعراض الشامل لنتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات الذي سيجري في عام ٢٠١٥؛

(ب) حث جميع قطاعات البرنامج وشبكات اليونسكو القائمة على تعزيز مساهمتها في تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات، مما يتيح لها الإسهام في تنمية مجتمعات المعرفة الشاملة؛

٨ - ويقرر أن يعرض هذا التقرير مشفوعاً بتعليقات المجلس التنفيذي بشأنه وبالتعليقات أو الملاحظات التي قد ترغب المديرية العامة في إبدائها على المؤتمر العام للنظر فيه في دورته السادسة والثلاثين.



١٨٦ م ت/٦ الجزء السادس

باريس، ٢٠١١/٤/١٨

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء السادس

متابعة تقرير المراجع الخارجي للحسابات بشأن الصندوق الدولي  
لتعزيز الثقافة واقتراحات المديرية العامة

الملخص

تبين هذه الوثيقة رصد تنفيذ التوصيات التي قدمها المراجع الخارجي للحسابات بشأن الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة والتي عُرِضت على المجلس التنفيذي في دورته ١٨٥ (انظر الوثيقة ١٨٥ م ت/٣٢ الجزء الأول).

وأجريت مشاورات مع الدول الأعضاء مع مراعاة التصورين اللذين وضعهما المراجع الخارجي للحسابات لآفاق المستقبل وأديا إلى عرض خيارين: يتمثل أولهما في تصفية الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة، ويتمثل ثانيهما في إعادة تشكيله. وترى المديرية العامة أن من المناسب أن يتخذ المجلس التنفيذي قراراً بشأن مستقبل الصندوق. لذلك فالمجلس مدعو إلى مناقشة الخيارين الواردين في هذه الوثيقة.

أما الآثار المالية والإدارية فهي مرهونة بالخيار الذي سيعتمده المجلس التنفيذي.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار الوارد في الفقرة ٢١.

## السياق

١ - استعرض المجلس التنفيذي في دورته ١٨٥ تقرير المراجع الخارجي للحسابات المعنون "التقارير الجديدة للمراجع الخارجي للحسابات، الجزء الأول، تقرير عن الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة بما في ذلك عملية المراجعة والتقييم للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٠" (الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول)، وأحاط علماً به<sup>(١)</sup>. كما أن المديرية العامة أحاطت علماً بهذا التقرير ووافقت على التوصيتين المقدمتين وأشارت إلى أنها ستعد تقريراً يتعلق بتنفيذهما<sup>(٢)</sup>.

٢ - تشير التوصية الأولى إلى أنه ينبغي للأمانة "الوقوف على الالتزامات تجاه القائمين على أفضل الممارسات في "مدارس أدغال قوم الكري"، و"هاباناي"، و"أبويلاس كوينتاكوينتوس" بغية الوفاء بها"<sup>(٣)</sup>. وأوضحت الأمانة الوضع فيما يتعلق بالمشروعات الثلاثة هذه، واتخذت الخطوات اللازمة للوفاء بالالتزامات التي قطعتها. وقد وجهت رسالة في أواخر آذار/مارس ٢٠١١ إلى الأطراف المعنية بأفضل الممارسات دعوتها فيها إلى إعادة تقديم طلب تمويل باسم الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة، من أجل التمكن من إجراء الترتيبات التعاقدية<sup>(٤)</sup>.

٣ - أما فيما يخص التوصية الثانية، التي تشترط أن "أي عملية تأمل في رسم توجه جديد للصندوق ينبغي أن تقتزن بوضع مؤشرات لتقييم الأثر وأن تكون خاضعة لرصد منهجي"، فتشير المحاضر المختصرة للدورة ١٨٥ للمجلس التنفيذي (الوثيقة ١٨٥ م/ت/مح ١-١٠) إلى البيان التالي الذي أدلى به مساعد المديرية العامة للثقافة: "تعتزم الأمانة إذن التحضير لمشروع ينطوي على خيارات مختلفة قبل انعقاد الدورة ١٨٦ للمجلس التنفيذي"<sup>(٥)</sup>.

٤ - ولذا فقد وجه مساعد المديرية العامة للثقافة رسالة مؤرخة في ٢٠١١/٢/١٧ إلى الوفود الدائمة والمراقبين الدائمين لدى اليونسكو، استهل فيها "مشاورات مع الدول الأعضاء لتحديد الطريق الذي يعتزم اتباعه في ضوء تقرير المراجع الخارجي للحسابات" بشأن الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة، وذكر بالتصورين المتعلقين بآفاق المستقبل والمذكورين في تقرير المراجعة والتقييم الذي أعده المراجع الخارجي للحسابات، وهما: "١) تصفية الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة، أو (٢) إعادة تنظيمه من أجل تعزيز فعاليته وتأثيره"<sup>(٦)</sup>. كما أبلغ الوفود في رسالته أنه يضع نفسه تحت تصرفهم إذا ما كانوا يرغبون في مناقشة المسألة شخصياً. وتم

(١) القرار ١٨٥ م/ت/٣٢، ص ٤٧.

(٢) ١٨٥ م/ت/٣٢، ص ٢٦.

(٣) ١٨٥ م/ت/٣٦، ص ٢٤.

(٤) رسائل من السيد فرانثيسكو باندارين، مساعد المديرية العامة للثقافة، إلى أول أمة شيساسيبي (المرجع CLT/CEI/DCE/11/L-59)، وإلى سفير الوفد الدائم لجمهورية النيجر في اليونسكو (المرجع: CLT/CEI/DCE/11/L-60) وإلى مؤسسة ميمبو جيرادينلي (المرجع: CLT/CEI/DCE/11/L-58).

(٥) ١٨٥ م/ت/مح ١-١٠ الفقرة ٧، ص ١٧٧.

(٦) رسالة من السيد فرانثيسكو باندارين، مساعد المديرية العامة للثقافة، إلى المندوبين والمراقبين الدائمين لدى اليونسكو، في ٢٠١١/٢/١٧، المرجع: CLT/CEI/DCE/11/L-34.

بذلك الاجتماع مع خمسة وفود. وفي ١١ آذار/مارس ورد إليه ثلاثة عشر رداً كتابياً<sup>(٧)</sup>، خمسة منها تحبذ الخيار الأول؛ وستة الخيار الثاني؛ وردان اثنان بدون إبداء أي رأي.

٥ - إذن فقد تم إدراج هذا البند على جدول أعمال الدورة الحالية للمجلس التنفيذي بناءً على طلب المديرية العامة، من أجل إتمام عملية التشاور وعرض مقترحات المديرية العامة ثم التوصل إلى قرار.

### تحليل تقرير المراجع الخارجي للحسابات بشأن التوصية رقم ٢

٦ - ترى المديرية العامة أن التقرير (الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول) القائم على تحليل عميق لشؤون الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٩ يفتح آفاقاً هامة ويكشف عن أفكار مفيدة من الناحية العملية. كما أنها ترى، وفقاً لما أكدته التقرير، أن "افتراض العودة إلى صندوق دولي لتعزيز الثقافة كما كان متصوراً في الأصل يبدو افتراضاً قليل الاستدامة والجدوى من حيث طرائق تشغيله ونظراً للتغيرات الجذرية في أولويات البرنامج الرئيسي الرابع - الثقافة - التي اعتمدها الهيئتان الرئاسيتان لليونسكو"<sup>(٨)</sup>.

٧ - وتوافق المديرية العامة على عدد من عناصر التقييم المذكورة في هذا التقرير، ولا سيما ما يفيد بأن "الصندوق لم يحقق أيّاً من هذه الأهداف. فهو لم يبلغ الحد الأدنى الضروري المنشود. ولم يُقِيم تأثيره منذ إنشائه بل لم تُبذل أي محاولة لإجراء مثل هذا التقييم. وتبين أن إدارته عن طريق الهيئات التوجيهية الخاصة به أمر مكلف ومعقد، وعليه فقد مرت إدارة الصندوق بعدة أزمات. أما فيما يخص تعزيز البعد الثقافي للتنمية فقد تمثلت الجهود المبذولة في المقام الأول في إعداد واعتماد العديد من الاتفاقيات الدولية في مجال الثقافة على مدى السنوات العشر الماضية"<sup>(٩)</sup>.

٨ - وتقر المديرية العامة أيضاً بأن "السياق الذي ينبغي أن يندرج فيه عمل الصندوق قد تغير تغيراً ملحوظاً منذ عام ١٩٧٤، ولا سيما بسبب تطور أنشطة اليونسكو في الميدان الثقافي، سواء من خلال برنامجها العادي أو الشراكات المبتكرة أو الصناديق المتخصصة؛ وقيام بعض المنظمات الدولية الأخرى أو البنوك الإنمائية بتطوير أنشطتها في هذا الميدان، فضلاً عن قيام الدول والاتحادات أو الجماعات الإقليمية، مثل الاتحاد الأوروبي، بتنفيذ سياسات لدعم الصناعات الثقافية؛ وكذلك بسبب ظهور تكنولوجيات جديدة وأنماط مبتكرة لتمويل الثقافة"<sup>(١٠)</sup>.

٩ - ويتصور المراجع الخارجي للحسابات في تقريره أفتقن لمستقبل الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة: أولهما هو خيار "تصفية الصندوق"، والثاني هو خيار "إعادة تشكيل الصندوق".

١٠ - وحسب التقرير، قد يبدو الخيار الأول المتمثل في إغلاق الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة "استنتاجاً منطقياً للتقييم السالف". وعلى الرغم من أن أحكام النظام الأساسي للصندوق لا تنص على احتمال كهذا، يذكر التقرير أن النظام المالي الذي تُدار بمقتضاه عمليات الحساب الخاص للصندوق ينص على أن "للمدير

(٧) المملكة العربية السعودية وشيلي والصين وفنلندا وغواتيمالا وإيران (جمهورية - الإسلامية) والمكسيك والنرويج والبرتغال والجمهورية التشيكية والسنغال والسويد وفنزويلا (جمهورية - البوليفارية).

(٨) الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول، الفقرة ٩٧.

(٩) الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول، الفقرة ١٠٠.

(١٠) الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول، الفقرة ١٠٢.

العام أن يقرر قفل الحساب عندما يرى أن تشغيل الصندوق لم يعد ضرورياً، ويخطر المجلس التنفيذي لليونسكو بقراره. فمن الممكن إذن أن تعاد إلى الجهات المانحة، إذا قرر المجلس التنفيذي ذلك، ما أودعته من مبالغ في الصندوق.

١١- أما في الخيار الثاني، المتمثل في "إعادة تشكيل الصندوق"، فيشير التقرير أولاً إلى أنه "في سياق ندرة الموارد المالية، سواء العامة أو الخاصة، يبدو من غير الواقعي أن نطلب من صندوق معين، أياً كان وضعه، أن يسعى بمفرده إلى اجتذاب مصادر تمويل جديدة والحصول على مبالغ كبيرة. كما أن التكاليف البنوية المسجلة خلال الفترة المستعرضة، سواء كانت ممولة من الصندوق أو من البرنامج العادي، تُعد باهظة بالنسبة إلى تأثير تمويل مشروعات محدودة جداً"<sup>(١١)</sup>.

١٢- وفيما يخص هيئات إدارة الصندوق، يدعو التقرير إلى التمييز بين الاستقلالية الإدارية والاستقلال الفكري ويقترح أن يُعهد بالإدارة التنفيذية للصندوق إلى أخصائيي البرنامج في قطاع الثقافة<sup>(١٢)</sup>. ويقترح التقرير في هذا الصدد "تجهيز الصندوق بمجلس توجيهي يجتمع مرة كل أربع سنوات لتحديد غايات الصندوق وطرائق عمله، بما يتفق مع التوجهات المتوسطة الأجل التي تحددها المنظمة، والنظر في تقارير الأداء خلال الفترة المنصرمة. ويُعهد بالإدارة التنفيذية للصندوق إلى أخصائيي البرنامج والموظفين الإداريين في قطاع الثقافة بأقل تكلفة ممكنة"<sup>(١٣)</sup>.

١٣- ويوصي التقرير أخيراً بتحديد قواعد عمل واضحة لكي يتمكن الصندوق من الاحتفاظ بصورة بارزة بالقدر الكافي وتفادي "التفتيت"<sup>(١٤)</sup>.

١٤- وأخيراً، يشدد التقرير على أنه "إذا تقرر أن مواصلة تشغيل الصندوق أمر ضروري، فإنه ينبغي أكثر من أي وقت مضى البحث عن محور الربحية، بالتآزر مع برنامج المنظمة في قطاع الثقافة وباستخدام مجموعة طرائق العمل التي يتيحها الصندوق. وينبغي الاستفادة إلى أقصى حد من مرونة الصندوق من أجل "تعزيز عملية إدماج الثقافة في البرامج الإنمائية الوطنية والدولية"<sup>(١٥)</sup>.

#### مقترحات المديرية العامة

١٥- وافقت المديرية العامة على الملاحظات والتحليلات التي وردت في تقرير المراجع الخارجي للحسابات، وبعد أن قامت بتقييم الردود الكتابية الثلاثة عشر التي قدمتها الدول الأعضاء، وبعد أن واصلت المشاورات شخصياً، رأت أن من المناسب أن يتخذ المجلس التنفيذي قراراً بشأن مستقبل الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة. لذا فإن المجلس التنفيذي مدعو إلى مناقشة الخيارين المطروحين في الفقرات السابقة.

١٦- وإذا قرر المجلس التنفيذي اعتماد الخيار الأول، فإن إغلاق الحساب يمكن أن يأخذ شكلين مختلفين. ويتمثل الشكل الأول في إعادة المبالغ المدفوعة إلى الجهات المانحة بوسائل ينبغي تحديد

(١١) الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول، الفقرة ١٠٩.

(١٢) الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول، الفقرة ١١٠.

(١٣) الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول، الفقرة ١١٠.

(١٤) الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول، الفقرة ١١١.

(١٥) الوثيقة ١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الأول، الفقرة ١١٣.

شروطها، وتوصية هذه الجهات بإعادة توزيع الأموال المتاحة بحيث يتمكن قطاع الثقافة من تمويل البرامج التي لا تحظى بما يكفي من التمويل والتي يؤول بها الحال إلى البحث عن موارد من خارج الميزانية. وفي هذا السياق الذي تجري فيه إعادة التوزيع الطوعي للأموال، يمكن للمجلس التنفيذي أن يحدد في إطار البرنامج الرئيسي الرابع - الثقافة عدداً من البرامج الطليعية التي تتطلب تمويلاً إضافياً، مثل محور العمل ٥ الذي يتناول "الثقافة والتنمية"، ومحور العمل ٦ الذي يتناول الحوار بين الثقافات، وخطة تنمية الثقافة العربية، فضلاً عن البرنامج المشترك بين القطاعات "رابندرانات طاغور وبابلو نيرودا وإيميه سيزير من أجل منظور عالمي يسوده الوثام". وفيما يتعلق بالشكل الثاني، يجوز للمجلس التنفيذي أن يقرر أيضاً إعادة توزيع الأموال المتاحة التابعة للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة على الفور لتمويل البرامج هذه أو غيرها من البرامج.

١٧- أما إذا اعتمد المجلس التنفيذي الخيار الثاني، الذي يقضي بإعادة تشكيل الصندوق، فترى المديرية العامة أنه ينبغي في أي حال من الأحوال إصلاح نظام إدارة هذا الصندوق المكلف للغاية. ويمكن القيام بذلك عن طريق استعراض وتعديل المواد ذات الصلة في النظام الأساسي النافذ الذي تمت مراجعته في سنة ٢٠٠٣ من أجل إعادة النظر في أهداف الصندوق وضمان انسجامها مع البرنامج الرئيسي الرابع - الثقافة. وعلاوة على ذلك، يمكن لمثل هذه المراجعة النظر في أساليب مجلس الإدارة وأدواره ومسؤولياته. وبما أن "مدة ولاية الإداريين الذين كانوا قد عينوا في ٢٠٠٣"<sup>(١٦)</sup> انتهت في عام ٢٠٠٧، فإن هذا الخيار يقتضي من المديرية العامة أن تعين مجلس إدارة جديد. وبذلك فإن المجلس التنفيذي مدعو إلى القيام بما يلي:

(١) عرض سبل إصلاح نظام إدارة الصندوق، وإجراء ما يقتضيه ذلك من تعديل لنظامه الأساسي وفقاً للتفويض الذي أسنده المؤتمر العام إلى المجلس (القرار ٤٨/م٣٥)، وذلك لتمكين المديرية العامة من تعيين مجلس إدارة للصندوق؛

(٢) إعادة النظر في أهداف الصندوق، وتقرير ما إذا كان إدخال تعديلات على نظامه الأساسي بات ضرورياً في ضوء المحور المستعرض للبرنامج الرئيسي الرابع - الثقافة، بحيث يتسنى لبعض البرامج الاستفادة من أوجه التآزر الجديدة التي يمكن تنفيذها لضمان فعالية أنشطة الصندوق المقبلة وتأثيرها.

(٣) تحديد أساليب عمل الصندوق من خلال الدعوة، على سبيل المثال، إلى تقديم مشروعات يمكن أن تدرسها لجنة من الخبراء المستقلين، بالإضافة إلى وضع مؤشرات ترصد الأثر وتجري متابعتها بصورة منتظمة.

١٨- ولذا فإن المديرية العامة تدعو المجلس التنفيذي إلى مناقشة "سبل الإصلاح" بطريقة بناءة ومتسقة مع المصالح العليا للمنظمة، مع مراعاة التوصيات التي تم التعبير عنها والآفاق التي تم تحديدها في تقرير المراجع الخارجي للحسابات.

(١٦) ١٨٥ م ت/٣٢، الفقرة ٤١. انظر أيضاً المادة ٥-ألف-٢ من النظام الأساسي للصندوق التي يُعين بموجبها "أعضاء مجلس الإدارة لمدة أربع سنوات على أنه في التشكيل الأول للمجلس، سيعين سبعة من أعضائه لمدة سنتين. ويجوز تجديد العضوية بمجرد انتهائها لمدة أربع سنوات، ولكن لا يجوز أن تستمر العضوية أكثر من مدتين متتاليتين".

١٩- وفي ٣١/١٢/٢٠١٠، كان الحساب الخاص للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة يتضمن رصيداً إيجابياً قدره ٧٠٥ ٩٥٤ دولارات أمريكية.

٢٠- وترد في الملحق بطاقة وصف للصندوق لعلها تفيد من يود الاطلاع عليها.

### الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

٢١- على ضوء ما تقدم، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد مشروع القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٨٦ م ت/٦ الجزء السادس،

٢ - وإذ يذكر بقرار المؤتمر العام ٣٥ م/٤٨ وقراريه ١٨٤ م ت/٢١ و١٨٥ م ت/٣٢،

٣ - ويرحب بالمناقشة المستفيضة والبناءة التي أجراها في هذه المسألة بناء على تقرير المراجع الخارجي للحسابات،

[الخيار الأول]

٤ - يقدر تصفية الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة؛

(أ) ٥ - ويقرر نتيجة لذلك أن يعيد إلى الجهات المانحة الأموال التي دفعتها، وفقاً للإجراءات التي يحددها مكتب الإدارة المالية، ويوصي الجهات المانحة بإعادة تخصيص الأموال لصالح برامج قطاع الثقافة؛

أو

(ب) ٥ - يقدر إعادة تخصيص أموال الصندوق المتاحة على الفور لصالح قطاع الثقافة؛

[الخيار الثاني]

٤ - يقدر إعادة تشكيل الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة؛

٥ - ويطلب نتيجة لذلك من المديرية العامة أن تعين مجلس إدارة جديداً؛

٦ - ويدعو مجلس الإدارة الجديد إلى اقتراح إدخال تعديلات على النظام الأساسي للصندوق مع مراعاة المناقشات التي أجراها في هذا الشأن إبان دورته الحالية؛

٧ - ويطلب من الأمانة أن تعد، لدورته المقبلة، وثيقة تأخذ في الحسبان مناقشاته بشأن إعادة تشكيل الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة (ولا سيما بشأن كيفية إصلاح نظام إدارة الصندوق، وأهدافه، والإجراءات الخاصة بتولي فريق من الخبراء دراسة طلبات التمويل)، وتشمل التعديلات التي يقترح مجلس الإدارة إدخالها على النظام الأساسي للصندوق، كما تقدم معلومات عن تنفيذ التوصية رقم ١ الواردة في تقرير المراجع الخارجي للحسابات.



## الملحق ١

### الأهداف

١ - لقد قام المؤتمر العام لليونسكو بإنشاء الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة في عام ١٩٧٤. وتُستغل موارد هذا الصندوق في تعزيز ما يلي: " (أ) الثقافات الوطنية [حذفت كلمة "الوطنية" من النظام الأساسي عند تعديله سنة ٢٠٠٣] والقيم التي تنطوي عليها وصور التعبير التي تؤمن أصالتها وذاتيتها؛ (ب) الإبداع الفني بجميع صوره مع احترام استقلاله وحرية التعبير؛ (ج) التعاون الثقافي الإقليمي والدولي"<sup>(١)</sup>. ومن هذا المنطلق، ينبغي أن تساهم العمليات التي يدعمها الصندوق في وضع استراتيجيات للتنمية الثقافية؛ وفي إنشاء أو تعزيز المؤسسات والبنى والمرافق التي تضطلع برسالة ثقافية أو فنية؛ وفي تدريب أخصائيي التنمية الثقافية والنشاط الثقافي؛ وفي الإنتاج الثقافي والنشر الثقافي؛ وفي إجراء البحوث في مجال التنمية الثقافية<sup>(٢)</sup>. وتتخذ أنشطة الصندوق الأشكال التالية: "التعاون الفكري أو التقني؛ والمعونة المالية بأشكال مختلفة، بما في ذلك الاستثمارات والقروض والإعانات والمساهمات؛ وبصفة عامة، جميع أوجه النشاط الأخرى التي يرى مجلس إدارة الصندوق أنها تتفق مع أهدافه الأساسية ومع سياسة تشغيله"<sup>(٣)</sup>.

### نظام الإدارة

٢ - طبقاً للمادة ٥-ألف-١، يتولى إدارة الصندوق "مجلس إدارة مكون من خمسة عشر عضواً يعينهم المدير العام على أساس توزيع جغرافي وثقافي عادل، وتبعاً لكفاءتهم ومع مراعاة مصادر أموال الصندوق". وتوضح المادة ٥-ألف-٢ أن مدة عضوية أعضاء اللجنة هي أربع سنوات "قابلة للتجديد مباشرة في حدود فترتين متتاليتين. أما المادة ٥-باء-٨، فتتضمن على أن مجلس الإدارة يتمتع "بالشروط المحددة في هذا النظام الأساسي، بقدر كبير من الاستقلال الفكري والوظيفي داخل اليونسكو".

٣ - وكانت أجور مدير الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة تمول من الصندوق نفسه حتى عام ٢٠٠٣. ثم قامت مديرة القسم الذي ألحق به الصندوق بتأدية مهام مدير الصندوق حتى عام ٢٠٠٦، ودعمها في ذلك فريق التنفيذ.

### تعديل النظام الأساسي

٤ - تم تعديل هذا النظام في عام ٢٠٠٣، ويرد نصه في ملحق الوثيقة ١٨٤م ت/٢١ تحت عنوان "النص الأصلي" إلى جانب الاقتراح الذي قدم في عام ٢٠٠٩ ولم يحظَ بالموافقة.

### وقف أنشطة الصندوق في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦

٥ - قامت مساعدة المدير العام للثقافة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ بوقف أنشطة الصندوق، وطلبت دراسة العمليات المنفذة في الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٦، وقدمت هذه الدراسة إلى المراجع

(١) المادة ٢,١ من النظام الأساسي للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة.

(٢) المادة ٢,٢ من النظام الأساسي للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة.

(٣) المادة ٣ من النظام الأساسي للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة.

الخارجي للحسابات. وبما أن ولاية أعضاء مجلس الإدارة الذين عينوا في عام ٢٠٠٣ قد انتهت في عام ٢٠٠٧، فقد استُكملت جميع أنشطة الصندوق التي كان قد وافق عليها مجلس الإدارة عام ٢٠٠٦. وبسبب عدم وجود مجلس إدارة، لم يُؤمر بصرف أي نفقات منذ عام ٢٠٠٦، لأن استخدام موارد الصندوق يندرج في صلاحيات مجلس الإدارة طبقاً للمادة ٥-باء-١١ من النظام الأساسي.

٦ - كما أن المادة م-١٥-باء-١٥ تنص على أن "للمدير العام، كلما رأى ضرورة لذلك، أن يحيل إلى المجلس التنفيذي أو إلى المؤتمر العام، أية مسألة تنشأ عن تشغيل الصندوق. وعلى المجلس في مثل هذه الحالة، وإذا طلب المدير العام ذلك، أن يمتنع عن اتخاذ أي إجراء نهائي حتى يقوم الجهاز المعني بالنظر في الموضوع". ولذا فقد قام المدير العام في سنة ٢٠٠٩ بتقديم مقترحاته بشأن تشغيل الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة إلى المجلس التنفيذي للنظر فيها، لأنه لم يكن ملزماً باستشارة مجلس إدارة الصندوق في هذا الصدد.

٧ - وتم تقديم "تقرير المديرية العامة، بما فيه البيان المالي، عن تنظيم وإدارة الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة بهدف مراجعة نظامه الأساسي" إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٨٤ (الوثيقة ١٨٤م ت/٢١) عام ٢٠١٠. أما تقرير المراجع الخارجي للحسابات فقد قدم إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٨٥.

٨ - وترد قائمة الوثائق المتعلقة بالصندوق الدولي لتعزيز الثقافة في الملحق ٢.

## الملحق ٢

### قائمة الوثائق المتعلقة بالصندوق الدولي لتعزيز الثقافة

- ١ - مراجعة النظام الأساسي للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة  
١٨٢ م/ت/٣٣  
٢٠٠٩/٨/١٩
- ٢ - القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي في دورته ١٨٢ : مراجعة النظام الأساسي للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة  
القرار ١٨٢ م/ت/٣٣  
٢٠٠٩/١١/٢٦
- ٣ - مشروعات القرارات التي أوصت باعتمادها لجنة البرنامج والعلاقات الخارجية واللجنة المالية والإدارية في اجتماعهما المشترك  
١٨٢ م/ت/٧٢  
٢٠٠٩/٩/٢٢
- ٤ - الدورة الخامسة والثلاثون للمؤتمر العام - مراجعة النظام الأساسي للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة  
٣٥ م/٥٧  
٢٠٠٩/١٠/١٢
- ٥ - مراجعة النظام الأساسي للصندوق الدولي لتعزيز الثقافة : اعتمد هذا القرار، بناء على تقرير لجنة الثقافة، في الجلسة العامة السابعة عشرة  
القرار ٣٥ م/٤٨  
٢٠٠٩/١٠/٢٣
- ٦ - تقرير المديرية العامة، بما فيه البيان المالي، عن تنظيم وإدارة الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة بهدف مراجعة نظامه الأساسي  
١٨٤ م/ت/٢١  
٢٠١٠/٢/٢٦
- ٧ - تقرير المديرية العامة، بما فيه البيان المالي، عن تنظيم وإدارة الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة بهدف مراجعة نظامه الأساسي  
١٨٤ م/ت/إعلام ٦  
٢٠١٠/٣/٥
- ٨ - القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي في دورته ١٨٤ (الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة)  
القرار ١٨٤ م/ت/٢٢  
٢٠١٠/٥/١٤
- ٩ - المحاضر المختصرة (الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة)  
١٨٤ م/ت/مح ١-٩  
٢٠١٠/٧/٢٢
- ١٠ - التقارير الجديدة للمراجع الخارجي للحسابات (الجزء الأول)  
تقرير عن الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة بما في ذلك عملية المراجعة والتقييم للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٩  
١٨٥ م/ت/٣٢  
٢٠١٠/٩/٢٣
- ١١ - تقرير فريق الخبراء المعني بالمسائل المالية والإدارية  
١٨٥ م/ت/م/إف خ  
٢٠١٠/١٠/١٢
- ١٢ - مشروعات القرارات التي أوصت باعتمادها لجنة البرنامج والعلاقات الخارجية واللجنة المالية والإدارية في اجتماعهما المشترك  
١٨٥ م/ت/٥٣  
٢٠١٠/١٠/٢١
- ١٣ - القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي في دورته ١٨٥ : التقارير الجديدة للمراجع الخارجي للحسابات (الجزء الأول)  
تقرير عن الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة بما في ذلك عملية المراجعة والتقييم للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٩  
القرار ١٨٥ م/ت/١٩  
٢٠١٠/١١/١٩
- ١٤ - المحاضر المختصرة (الصندوق الدولي لتعزيز الثقافة)  
١٨٥ م/ت/مح ١-١٠  
٢٠١١/١/٢١

## ١٨٦ م ت/٦ الجزء السابع

باريس، ٨/٤/٢٠١١  
الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

## تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

## الجزء السابع

## عمليات التقييم المستكملة خلال فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١

## الملخص

وفقاً للقرار ١٨٥ م ت/٦ (رابعاً)، يعرض مرفق الإشراف الداخلي في هذه الوثيقة تقريراً موجزاً عن عمليات التقييم التي استكملت مؤخراً، وذلك وفقاً لخطة التقييم الخاصة بالوثيقة ٤/م٣٤. ويمكن الاطلاع على عرض شامل للتقارير المستكملة في عام ٢٠١٠ في التقرير السنوي لمرفق الإشراف الداخلي (١٨٦ م ت/٢٦). وتُنشر جميع تقارير التقييم في قاعدة البيانات الخاصة بوثائق اليونسكو (UNESDOC) كما أنها متاحة على موقع الإنترنت الخاص بمرفق الإشراف الداخلي.

وقد خلص تقييم الهدفين التاسع والعاشر من أهداف البرنامج الاستراتيجية إلى ما يلي:

- تبرز اليونسكو بوضوح على أنها الوكالة الرائدة في مجال الثقافة والحوار بين الثقافات.
- تم بوجه عام تحقيق النتائج المنشودة في الوثيقة ٣٤ م ت/٥.
- بات من الضروري توضيح رسالة اليونسكو فيما يتعلق بالعلاقة بين الثقافة والتنمية وتحديد الأطراف المعنية ذات الأهمية الاستراتيجية.
- وشدد استعراض مكاتب الاتصال التابعة لليونسكو على ما يلي:
- تساهم مكاتب الاتصال في تحسين التواصل عبر الشبكات وتزيد من تقدير الأمانة العامة للأمم المتحدة والدول الأعضاء بالمنظمة
- بات من الضروري وضع استراتيجية واضحة لجميع مكاتب الاتصال
- يتعين تحديد إطار التسلسل الإداري والمساءلة.
- ولا تترتب على هذه الوثيقة أي آثار مالية أو إدارية إضافية تمس السياسة العامة.
- الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٤.

## المقدمة

١ - دعت خطة التقييم الواردة في الوثيقة ٤/م٣٤ التي عرضت على المجلس التنفيذي في دورته ١٧٧ (القرار ١٧٧ م ت/٢٧) إلى تقييم جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة عشر لبرنامج اليونسكو خلال الفترة التي تشملها الوثيقة ٤/م٣٤. وقد استكملت عمليات تقييم الأهداف الاستراتيجية للبرنامج قبل الموعد المحدد لها من أجل ضمان أخذ نتائجها في الاعتبار في التقييم الخارجي المستقل لليونسكو (الوثيقة ١٨٥ م ت/١٨). وأتاح ذلك أيضاً لرفق الإشراف الداخلي تقديم خلاصة جامعة لعمليات تقييم الأهداف الاستراتيجية للبرنامج (الوثيقة ١٨٥ م ت/الجزء رابعاً) إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٨٥.

٢ - وطلب المجلس التنفيذي مجدداً في دورته ١٨٥ من المديرية العامة أن تقدم له مرتين في السنة تقارير عن عمليات التقييم التي يتم استكمالها. وطبقاً للقرار ١٨٥ م ت/٦ رابعاً، يعرض مرفق الإشراف الداخلي في هذه الوثيقة تقييماً للهدفين التاسع والعاشر من أهداف البرنامج الاستراتيجية. ويكمل ذلك الدورة التقييمية للأهداف الاستراتيجية للبرنامج.

٣ - وتتضمن هذه الوثيقة أيضاً عرضاً موجزاً للمسائل التي أسفر عنها استعراض مكاتب الاتصال التابعة لليونسكو. ومن المتوقع أن يسهم ذلك في وضع وتنفيذ سياسة متسقة لجميع مكاتب الاتصال، بما فيها المكتبان اللذان أنشئا مؤخراً في أديس أبابا وبروكسل.

## تقييم الهدفين التاسع والعاشر من أهداف البرنامج الاستراتيجية

وصف موجز للأنشطة المقيّمة ومعلومات أساسية عنها	
يدعو الهدف الاستراتيجي التاسع للبرنامج إلى: "تعزيز إسهام الثقافة في تحقيق التنمية المستدامة". ويدعو الهدف الاستراتيجي العاشر للبرنامج إلى: "إبراز أهمية التبادل والحوار بين الثقافات في تحقيق التماسك الاجتماعي والمصالحة من أجل تنمية ثقافة السلام".	
الميزانية	
بلغت موارد البرنامج العادي المخصصة لدعم محاور العمل الثلاثة التي تسهم في تحقيق الهدفين الاستراتيجيين التاسع والعاشر ما مجموعه ٦٠٠ ٨٥١ ٢١ دولار لفترة العامين التي تشملها الوثيقة ٥/٣٤. وقد استكمل هذا المبلغ بموارد خارجة عن الميزانية بلغت ١٠٠ ٢١٨ ٦ دولار وفقاً لما هو مقرر في الوثيقة البرنامجية ٥/٣٤.	
الهدف من التقييم	
قياس التقدم المحرز في تحقيق الإنجازات المنشودة في إطار الهدفين الاستراتيجيين التاسع والعاشر للبرنامج، وكيف يمكن تعزيز هذا التقدم. وتولت شعبة التقييم التابعة لمرفق الإشراف الداخلي إدارة عملية التقييم التي أجراها فريق تابع لشركة التعليم من أجل التغيير (Education for change).	
النتائج والاستنتاجات الرئيسية	التوصيات الرئيسية
<p><b>الإنجازات الرئيسية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تقر المنظمات الدولية الأخرى بأن اليونسكو هي الوكالة الرائدة في مجال الثقافة. وعلى الصعيد الدولي، تعتبر اليونسكو طرفاً محايداً، مما يمنح المنظمة ميزة واضحة في تيسير الحوار بين الثقافات وبين الأديان.</li> <li>• تم بوجه عام تحقيق النتائج المنشودة في الوثيقة ٣٤ ت/٥ فيما يخص الهدفين الاستراتيجيين التاسع والعاشر للبرنامج.</li> <li>• ارتفع عدد الدول الأطراف في اتفاقية عام ٢٠٠٥ من ٧٧ طرفاً إلى ١٠٤ أطراف خلال فترة العامين. وتم إنشاء صندوق دولي للتنوع الثقافي باعتباره جزءاً من الاتفاقية.</li> <li>• تمت الموافقة على ثمانية عشر اقتراحاً خاصاً بالبرنامج المشترك المعني بالثقافة والتنمية الممول من صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وشُرع في تنفيذها. ويستدعي ذلك إقامة بعض الشراكات الإقليمية لتحسين القدرات على رسم السياسات. وحظيت الصناعات الثقافية والإبداعية بوصفها قطاعاً من قطاعات التنمية بالتشجيع، وذلك من خلال البرامج المشتركة الممولة من صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.</li> <li>• نُشر إطار معهد اليونسكو للإحصاء الخاص بالإحصاءات الثقافية.</li> <li>• تم اختبار "نهج اليونسكو للبرمجة من منظور التنوع الثقافي" في عدة حلقات عمل شارك فيها صانعو السياسات والشركاء الاجتماعيون ووكالات الأمم المتحدة الأخرى. واعتمد نهج البرمجة من منظور التنوع الثقافي في بلدين من البلدان الرائدة في إطار مبادرة الأمم المتحدة لتوحيد الأداء.</li> <li>• أحرز تقدم في استكمال وثيقة "جدول أعمال السياسات الثقافية الجديدة" ومجموعة الأدوات الخاصة بها، مما أسهم في جمع المعارف عن السياسات الوطنية المعمول بها في مجال الثقافة والتنمية. كما أُجري استعراض بشأن السياسات الوطنية في مجال التعليم من أجل التنمية المستدامة، أسهم بدوره في تحقيق ذلك.</li> <li>• استُكمل تقرير اليونسكو العالمي عن التنوع الثقافي في عام ٢٠٠٩.</li> </ul>	

<p>تحديد مختلف الفئات المستهدفة بدقة وتعديل المواد وفقاً لذلك. استعراض جميع المطبوعات والأدوات (بما في ذلك مواقع الإنترنت) المتوفرة حالياً لمنح مفهوم مصطلح "التنمية" أكبر قدر من الوضوح بحسب السياق الذي يرد فيه، وتفسير معنى الثقافة والتنمية.</p>	<p><b>التحدي:</b> تحسين عملية تحديد الفئات المستهدفة وللمصطلحات المستخدمة في الأعمال المنجزة المتعلقة بالأنشطة الثقافية والإنمائية.</p>
<p>ينبغي أن يشمل قطاع الثقافة موظفين ممن لديهم خبرات في قطاعات أخرى لإرشاد زملائهم إلى أفضل السبل لبلورة وتقديم الأفكار الرئيسية بشأن التنوع الثقافي في سياقات مختلفة. وضع أدوات وإرشادات جديدة موجهة إلى الموظفين في القطاعات الأخرى لمساعدتهم على إدراج الأفكار الخاصة بالتنوع الثقافي في سياسات واستراتيجيات وبرامج هذه القطاعات.</p>	<p><b>التحدي:</b> العمل بشكل مشترك بين القطاعات لإدراج الأفكار الخاصة بالتنوع الثقافي في سياسات واستراتيجيات وبرامج القطاعات الأخرى</p>
<p>تحديد التعقيدات المتعلقة ببرنامجي التنوع الثقافي والمساواة بين الجنسين بصورة أفضل وتوضيح كيفية تفاعل قضايا المرأة والثقافة والتنمية فيما بينها. ووضع الأطر والنهوج والأدوات الخاصة بتعميم مراعاة قضايا المرأة وبوضع برامج محددة في هذا الشأن.</p>	<p><b>التحدي:</b> الاضطلاع بدور قيادي فيما يتعلق بقضايا المرأة والثقافة والتنمية</p>
<p>تكليف جهات خارجية بإجراء بحوث بشأن تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومن ذلك مثلاً بشأن تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الخطاب بشأن الثقافة والحوار بين الثقافات وكيفية استخدام التكنولوجيا لإيجاد أساليب جديدة لتشجيع الحوار بين الثقافات.</p>	<p><b>التحدي:</b> إدراج تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أشكال التعبير الثقافي والتنوع الثقافي والحوار بين الثقافات في أنشطة اليونسكو</p>
<p>منح قدر أكبر من الأولوية لهذا المجال، ولا سيما فيما يتعلق بقدرات اليونسكو في مجال وضع المعايير.</p>	<p><b>التحدي:</b> التركيز على السياحة الثقافية</p>
<p>توضيح ما يلزم من معلومات ووضع الأطر والأدوات المفيدة. والاستعانة بخبراء في مجال إدارة المعارف المتخصصة.</p>	<p><b>التحدي:</b> إدارة المعارف</p>
<p>إنشاء جهات اتصال إقليمية خاصة بقطاع الثقافة في المقر يُنَاط بها مسؤوليات محددة فيما يخص تنسيق أنشطة قطاع الثقافة في المكاتب الميدانية.</p>	<p><b>التحدي:</b> التنسيق بين المقر والمكاتب الميدانية</p>
<p><b>التدابير التي اتخذتها/تعتمزم اتخاذها المدير العام</b></p>	
<p>ستقوم الأطراف المعنية بإعداد وثيقة بشأن استجابة الإدارة لتوصيات التقييم وخطة العمل اللازمة لتنفيذها. وسيطلب من الأطراف المعنية تقديم تقارير نصف سنوية عن تنفيذ التوصيات إلى مرفق الإشراف الداخلي.</p>	

## تقييم مكاتب الاتصال

وصف موجز للأنشطة المقيّمة ومعلومات أساسية عنها	
يرمي تقييم مكاتب الاتصال إلى قياس مدى فعالية أنشطة الاتصال التي يضطلع بها مكتبا نيويورك وجنيف وتقديم توصيات بشأن كيفية تعزيز تأثيرهما ومساهمتهما. كما شمل هذا الاستعراض مكتبي الاتصال اللذين تم إنشاؤهما مؤخراً في أديس أبابا وبروكسل، مع مراعاة إمكانيات تطورهما.	
التوصيات	النتائج والاستنتاجات
<p><b>الإنجازات الرئيسية لمكتب نيويورك</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة إبراز صورة اليونسكو والمشاركة في أفرقة عمل الأمم المتحدة.</li> <li>• تقديم المشورة المختصة في المسائل المتعلقة بمجالات اختصاص اليونسكو في الوقت الملائم.</li> <li>• تعزيز التواصل عبر الشبكات وإقرار الأمانة العامة للأمم المتحدة والدول الأعضاء بدور المنظمة.</li> </ul> <p><b>الإنجازات الرئيسية لمكتب جنيف</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تقدير الأطراف المعنية للمساهمة في الأنشطة المتعلقة بأوضاع ما بعد الأزمات وما بعد الكوارث.</li> <li>• إعراب المنظمات الشريكة عن تقديرها الكبير لتنظيم فعاليات تدور حول مبادرات اليونسكو.</li> <li>• ويعتبر إنشاء مكتبي الاتصال في أديس أبابا وبروكسل تطوراً إيجابياً، وتعتبر ردود الأفعال والمساهمات الأولية مشجعة.</li> </ul>	
ينبغي لمكاتب الاتصال أن تعدّ وثائق خاصة بمهامها الاستراتيجية توضح أولوياتها وأهدافها الرئيسية. وينبغي للمقر تقديم الدعم لهذه العملية.	<b>التحدي:</b> يلزم تقديم التوجيه الاستراتيجي لمكاتب الاتصال
تحديد أو مراجعة الموصفات الوظيفية لعمل موظفي مكتب الاتصال لضمان توافرها مع استراتيجيات المكتب والمقر.	<b>التحدي:</b> ينبغي أن تصاغ بوضوح التوقعات فيما يخص عمل موظفي مكتب الاتصال ومؤهلاتهم، بمن فيهم المدراء والمسؤولون عن الاتصال
توضيح ما إذا كان من المتوقع أن يقدم موظفو مكتب اليونسكو مساهمة تقنية إلى أفرقة العمل ذات الصلة، وإذا كان الأمر كذلك فإلى أي مدى.	<b>التحدي:</b> تحديد التمثيل في الاجتماعات التقنية وسبل الإسهام بشكل أفضل
توضيح التوقعات بشأن مكاتب الاتصال فيما يخص جمع الأموال ووضع الاستراتيجيات الملائمة لذلك.	<b>التحدي:</b> الحاجة إلى القيام بمزيد من الأنشطة لتعبئة الموارد من خارج الميزانية
وضع خطوط واضحة للاتصال والتسلسل الإداري بين المقر والوحدات اللامركزية	<b>التحدي:</b> تحديد خطوط الاتصال والتسلسل الإداري بين المقر والوحدات اللامركزية
التدابير التي اتخذتها/تعتمزم اتخاذها المديرية العامة	
وضعت المديرية العامة مديري مكاتب الاتصال الأربعة تحت إشرافها الوظيفي المباشر. ستقوم الأطراف المعنية بإعداد وثيقة بشأن استجابة الإدارة لتوصيات التقييم وخطة العمل اللازمة لتنفيذها. وسيطلب من الأطراف المعنية تقديم تقارير نصف سنوية عن تنفيذ التوصيات إلى مرفق الإشراف الداخلي.	



## الإجراءات المتوقع من المجلس التنفيذي اتخاذها

٤ - قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٨٥ م/ت/٦ (رابعاً)،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٦ م/ت/٦ الجزء السابع؛

٣ - يطلب من المديرية العامة أن تواصل موافاته مرتين في السنة بتقارير عن عمليات التقييم المنجزة.

## ١٨٦ م ت/٦ الجزء الثامن

باريس، ٨/٤/٢٠١١

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

## تقرير المديرية العامة عن مسائل محددة

## الجزء الثامن

## التقرير السنوي (عام ٢٠١٠) المقدم من لجنة الخدمة المدنية الدولية

## الملخص

تقضي أحكام المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية بأن "تقدم 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 تقدم جميع التقارير السنوية للجنة مستقبلاً إلى المجلس التنفيذي في دورة الربيع التي يعقدها في العام التالي مباشرة للعام الذي يتعلق به التقرير (القرار ١١٤ م ت/٨،٥)، وهو قرار أيدته المؤتمر العام فيما بعد في القرار ٢٢ م/٣٧.

وعلاوة على ذلك، دعا المؤتمر العام المديرية العامة في قراره ٣٥ م/٩٢ إلى أن تقدم إلى المجلس التنفيذي تقريراً عن التدابير التي اعتمدها الجمعية العامة أو لجنة الخدمة المدنية الدولية قبل دورته السادسة والثلاثين.

وتقدم هذه الوثيقة تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٠ إلى المجلس التنفيذي للعلم، وتصف التدابير المتعلقة بموظفي اليونسكو التي تم تنفيذها عقب توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية واعتماد الجمعية العامة القرار ٦٥/٢٤٨.

وتندرج الآثار المالية والإدارية للأنشطة التي يشملها هذا التقرير في نطاق الوثيقة ٣٥ م/٥ الحالية (انظر الفقرتين ٣٨ و ٣٩).

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار الوارد في الفقرة ٤٠.

## المقدمة

١ - يتضمن التقرير السنوي السادس والثلاثون للجنة الخدمة المدنية الدولية<sup>(١)</sup> تدابير تتعلق بشروط خدمة موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة، بمن فيهم موظفو اليونسكو، على النحو الوارد أدناه. ونظرت الجمعية العامة في هذا التقرير وهذه التوصيات في دورتها الخامسة والستين واعتمدت القرار ٢٤٨/٦٥ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ (الوارد في الملحق ١).

٢ - وطبقت هذه القرارات، كما هو موضح في إجراءات المتابعة الواردة أدناه، على الموظفين العاملين في اليونسكو، وفقاً للقرار ٩٢/م٣٥ الذي "يأذن للمديرة العامة بأن تطبق على موظفي اليونسكو، مثلما كان الحال في السابق، أي تدابير من هذا القبيل تعتمد عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة أو تعتمد عليها لجنة الخدمة المدنية الدولية، طبقاً للصلاحيات المخولة إليها".

## ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

(١) منحة التعليم: استعراض منهجية تحديد المنحة (المدارس المستخدمة كعينات وشروط الأهلية)

٣ - اعتمدت الجمعية العامة توصية اللجنة بدعوة المنظمات المشتركة في النظام الموحد إلى القيام، لأغراض الموازنة، باعتماد معايير تحدد شروط الأهلية لمنحة التعليم من حيث الحد الأدنى والأقصى للسن، وتغطية التعليم بعد المرحلة الثانوية، وطلبت إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجري استعراضاً موسعاً لمنهجية تحديد منحة التعليم.

٤ - واقترحت اللجنة، بغية الموازنة بين معايير الأهلية لمنحة التعليم، المبادئ التالية:

(أ) السن الأدنى: أن يكون الطفل ملتحقاً بنظام الدوام الكامل في مؤسسة تعليمية على مستوى التعليم الابتدائي فما فوق، ويعتبر التعليم "ابتدائياً" عندما يكون عمر الطفل ٥ سنوات على الأقل في بداية العام الدراسي أو عندما يبلغ سن الخامسة في غضون ثلاثة أشهر من بداية السنة الدراسية؛

(ب) السن الأقصى: لا تدفع المنحة عادة بعد السنة الدراسية التي يبلغ فيها الأولاد سن الخامسة والعشرين. وإذا انقطع تعليم الأولاد لمدة سنة دراسية واحدة على الأقل بسبب الخدمة الوطنية أو بسبب المرض، تُمدد فترة الاستحقاق بما يعادل فترة الانقطاع؛ وفي حالات المنحة التعليمية للأولاد ذوي الإعاقة، يجوز تمديد السن الأقصى بصورة استثنائية حتى يبلغون سن ٢٨ عاماً؛

(ج) التعليم فوق الثانوي: تدفع المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يكمل فيها الأولاد أربع سنوات من الدراسة فوق المرحلة الثانوية، حتى وإن حصلوا على الدرجة العلمية بعد ثلاث سنوات؛

(١) يبين هذا التقرير التشكيلة الحالية للجنة الخدمة المدنية الدولية ويمكن الحصول عليه عن طريق الأمانة عند الطلب.

٥ - وقررت اللجنة أيضاً أن تستعرض، في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ عدداً من المسائل المنهجية المتعلقة بمنحة التعليم.

### إجراءات المتابعة

٦ - تتفق السياسات والممارسات التي تتبعها اليونسكو حالياً مع معايير الأهلية الواردة آنفاً. وبالنظر إلى أهمية منحة التعليم في عملية تعيين الموظفين الدوليين من الفئة المهنية والاحتفاظ بهم، تعتزم الأمانة الاضطلاع بدور نشط في استعراض اللجنة القادم للمنهجية، وستحيط المجلس التنفيذي علماً بما يستجد.

### (٢) منحة التعليم: استعراض المستوى

٧ - قررت الجمعية العامة القيام، اعتباراً من العام الدراسي الجاري بتاريخ ٢٠١١/١/١، إجراء تعديل للحد الأقصى للمصروفات المسموح بها والحد الأقصى لمنحة التعليم في ١١ منطقة، وتنقيح المعدلات الثابتة العادية والمعدلات الثابتة الإضافية لنفقات الطعام والمبيت في ١٣ منطقة. وينبغي الإبقاء على التدابير الخاصة المعمول بها بالنسبة للاتحاد الروسي وإندونيسيا ورومانيا والصين والمجر والمدارس الثماني المحددة في فرنسا، وإلغاء التدابير الخاصة ببلغاريا.

٨ - وتقضي المنهجية الحالية بأن يُعاد النظر في الحدود القصوى لمنحة التعليم إن تجاوزتها مطالب الموظفين بنسبة ٥٪ على الأقل. وقد تم بلوغ هذه النسبة في معظم البلدان، بما فيها فرنسا، فأوصت اللجنة بزيادة الحد الأقصى لمنحة التعليم في هذه البلدان، مع مراعاة التغييرات التي تطرأ على الرسوم المدرسية وعدد المطالب التي تتجاوز الحد الأقصى المقرر حالياً. كما أوصت اللجنة بزيادة المبلغ الثابت الذي يدفع لتغطية نفقات المبيت والطعام للأطفال المعالين الدارسين خارج البلد الذي يوجد فيه مقر عمل معيّلهم. وتسري المعدلة على العام الدراسي الجاري بتاريخ ٢٠١١/١/١.

### إجراءات المتابعة

٩ - دخلت المبالغ المعدلة حيز التطبيق في اليونسكو اعتباراً من ٢٠١١/١/١ (الملحق ٢).

### (٣) مدفوعات انتهاء الخدمة: تعويض إنهاء الخدمة

١٠ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأنها خلصت إلى أن تعويض إنهاء الخدمة استُعمل على نحو محدود، ولم يغط إلا نسبة ١ في المائة تقريباً من مجموع حالات انتهاء الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية ونسبة ١٤ في المائة تقريباً من مجموع حالات انتهاء الخدمة. وفي حين أنه يوجد بعض التذبذب في الأرقام المتعلقة بتعويضات إنهاء الخدمة، فإن التحليل لم يتبين منه وجود حالات إساءة تطبيق لهذا النظام، كما أن الاتجاهات العامة لحالات انتهاء الخدمة بمنح تعويضات عن إنهائها تستند، كما هو بارٍ، إلى الاحتياجات التشغيلية للمنظمات.

#### (٤) المستجدات بشأن الترتيبات التعاقدية: (التعيينات لفترات محدودة)

١١- أوصت اللجنة، بالإبقاء التدريجي للتعيينات لفترات محدودة في وكالات الأمم المتحدة اعتباراً من ٢٠١٠/١٢/٣١، وذلك من أجل اتساق الترتيبات التعاقدية في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة اتساقاً أفضل.

١٢- وكان لدى اليونسكو وقت اتخاذ هذا القرار ما يزيد على ٢٠٠ من الموظفين العاملين بعقود لفترات محدودة، يمثلون ١٧ في المائة من مجموع موظفي الفئة المهنية. وكانت العقود لفترات محدودة قد أصبحت أداة تعاقدية فائقة الجدوى ومحبذة إلى حد كبير. فإجراءات التوظيف المرنة الخاصة بهذا النوع من العقود سمحت بتعيين الموظفين في المشاريع الممولة من خارج الميزانية وتنسيبهم إليها على وجه السرعة. ولما كانت العقود لفترات محدودة لا تمول إلا من مصادر خارجة عن الميزانية، فإنها أصبحت تستخدم على نطاق واسع في معاهد اليونسكو التي تعتمد اعتماداً كبيراً على الأموال الخارجة عن الميزانية في أنشطتها البرنامجية.

١٣- وقد وافقت اللجنة على تمديد موعد الإنهاء التدريجي للعقود المحدودة الفترة في اليونسكو إلى ٢٠١٢/١٢/٣١ وذلك لإعطاء الوقت الكافي لإيجاد بديل مناسب لهذا النوع من العقود يتيح مستوى مماثلاً من المرونة فضلاً عن الحاجة إلى وضع وتنفيذ ترتيبات انتقالية تفصيلية.

#### إجراءات المتابعة

١٤- تعكف الأمانة الآن على إعداد مقترحات لإيجاد نوع جديد من العقود يلبي الاحتياجات التشغيلية لليونسكو ويتناسب في الوقت ذاته مع الإطار التعاقدى العام للجنة الخدمة المدنية الدولية. وينبغي أن يكون هذا العقد الجديد جاهزاً للتنفيذ قبل نهاية عام ٢٠١١.

#### (٥) التنقل بين الوكالات

١٥- نظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقرير قدمته أمانتها يعرض تحليلاً للمزايا والمشاكل (بما فيها القيود الإدارية) وتقييماً شاملاً للمسائل والممارسات المتعلقة بالتنقل بين الوكالات في النظام الموحد للأمم المتحدة. وخلص التقرير إلى أنه على الرغم من وجود تأييد عام لفكرة التنقل بين الوكالات وعوامل مشجعة تحث عليها وبيانات السياسات العامة الصادرة عن الجمعية العامة الداعية إلى زيادة التنقل، لم يطرأ في السنوات الأخيرة أي تغيير ملموس على مستوى التنقل فيما بين منظمات الأمم المتحدة.

١٦- وقررت اللجنة:

(أ) أن تستعرض إطارها المتعلق بإدارة الموارد البشرية فيما يخص التنقل بين الوكالات ونظم الاستقدام؛

(ب) أن تحث المنظمات على ما يلي:

(١) إزالة العقبات الإدارية القائمة أمام التنقل بين الوكالات؛

- (٢) وضع استراتيجيات لتغيير ثقافة المنظمات فيما يتعلق بالتنقل؛
- (٣) إدماج التنقل بين الوكالات في سياساتها لإدارة الموارد البشرية؛
- (٤) تنفيذ نهج أكثر تنظيماً إزاء التنقل بين الوكالات مع التركيز على الجانب المتعلق بتنمية قدرات الموظفين؛
- (٥) تعزيز الاتساق في تطبيق الانتداب؛
- (٦) وضع حلول ملائمة لتوظيف الزوج أو الزوجة مثل التفاوض على اتفاقات مع البلدان المضيفة عن طريق المنسقين المقيمين، وإزالة القيود على توظيف الأزواج في نفس المنظمة ما دامت لا توجد تبعية إدارية بين الزوجين؛
- (ج) أن تطلب إلى المنظمات التقييد في منح العقود المستمرة بالمعايير المنصوص عليها في إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة (A/60/30 و Corr.1، الملحق ٤)؛
- (د) أن تطلب إلى أمانتها إجراء تحليل للعقبات بتجميع كل العقبات القائمة أمام تنسيق سياسات إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد، وكذلك تحديد المجالات التي اتخذت فيها إجراءات و/أو يلزم اتخاذ إجراءات فيها، وتقديم تقرير باستنتاجاتها في الدورة الثالثة والسبعين.

### إجراءات المتابعة

١٧- ستتمى اليونسكو عملية التنقل بين الوكالات وتعززها كواحدة من أساليب تنمية قدرات الموظفين في سياق استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

### (٦) إطار إدارة الأداء

١٨- نظرت اللجنة في دورتها الحادية والسبعين في وثيقة تضم عناصر إطار مستكمل لإدارة الأداء كان من بينها مقترحات للتقدير والحوافز والمكافآت.

١٩- وقررت اللجنة أن تطلب من أمانتها صقل عناصر الإطار، وأن تقدم إليها في دورتها الثانية والسبعين (ربيع عام ٢٠١١) الإطار المستكمل في شكل يُسهل فهمه وييسر استخدامه.

### (٧) استعراض التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٠- شددت اللجنة على لزوم مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرارات، ولا سيما على المستوى الإداري، من أجل التوصل إلى تقدم ملموس في وضع المرأة. ومع التسليم بإحراز تقدم نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في الفئة المهنية والفئات العليا، أعربت اللجنة عن خيبة أملها إزاء التقدم المحرز في مستوى الوظيفة مدير-١ وما فوقها، ولأن المنظمات لم تنفذ على النحو التام توصياتها السابقة.

٢١- ومن حيث السياسات والتدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، لاحظت اللجنة أن السياسات والتدابير متوفرة بالفعل وبأعداد كافية، إلا أن التحدي يتمثل في تنفيذ هذه السياسات على نحو فعال لتحقيق النتائج المرجوة. وفي هذا الصدد، أقرت اللجنة بأن لآليات المساءلة القوية ذات المصدقية والتي تشد أزر سياسة التوازن بين الجنسين أهمية محورية في التنفيذ المجدي.

٢٢- وقررت اللجنة:

(أ) أن تحث المنظمات على إنفاذ السياسات والتدابير القائمة المعنية بالتوازن بين الجنسين، بما في ذلك التوصيات التي أصدرتها اللجنة من قبل، والاضطلاع بالرصد المنتظم لمستوى التنفيذ؛

(ب) أن تحث المنظمات على إدماج سياسات التنوع، مثل التوازن الجغرافي، في الاستراتيجيات والسياسات الرامية إلى تحقيق التكافؤ والمساواة بين الجنسين؛

(ج) أن تطلب إلى المنظمات مساءلة مديريها، عن طريق عملياتها السنوية لتقييم الأداء، بشأن تحقيق الأهداف السنوية المقررة فيما يتعلق بالتكافؤ والمساواة بين الجنسين؛

### إجراءات المتابعة

٢٣- نفذت اليونسكو من قبل مجموعة واسعة من السياسات والتدابير الرامية إلى تحقيق التكافؤ والمساواة بين الجنسين، وحققت التوازن بينهما في الفئة المهنية والفئات العليا. بيد أنه لا بد أن تستمر الجهود الرامية إلى تحقيق التوازن على مستوى المديرين. ويرد بيان التقدم المحرز في تحقيق عن التوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة في التقرير الوارد في الوثيقة ١٨٦ م/ت/٦ الجزء العاشر.

### باء - أجور الفئة المهنية والفئات العليا

#### (١) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٢٤- أوصت اللجنة بزيادة قدرها ١,٣٧ في المائة في جدول المرتبات الأساسية الصافية لموظفي الفئة المهنية والفئات العليا في الأمم المتحدة اعتباراً من ٢٠١١/١/١، وذلك على أساس الزيادات في الأجور التي حصل عليها نظراً عنهم من موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. وستُمنح الزيادة على أساس انتفاء الخسارة أو المكسب: إذ سيجرى تعويض زيادة المرتب الصافي عن طريق تخفيض تسوية مقر العمل، بحيث يظل صافي المرتبات على ما هو عليه. وسيؤدي هذا التغيير مع ذلك إلى رفع مستوى منحة الإعادة إلى الوطن وتعويضات إنهاء الخدمة.

### إجراءات المتابعة

٢٥- جرى العمل بجدول المرتبات الجديد في اليونسكو اعتباراً من ٢٠١١/١/١ (الملحق ٣).

(٢) تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة، وتحديد معادلات الدرجات بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والنظام الموحد للأمم المتحدة

٢٦- أكدت الجمعية العامة مراراً أن هامش الأجر الصافي بين موظفي الأمم المتحدة في الفئة المهنية وما فوقها والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الإدارة الاتحادية للولايات المتحدة، ينبغي أن يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، مع نقطة وسط مستصوبة تبلغ ١١٥، علماً بأنه ينبغي الإبقاء على هذا الهامش في مستوى يقارب نقطة الوسط المستصوبة لفترة زمنية معينة.

٢٧- وقررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأنها أجرت دراسة جديدة لتعادل الدرجات في إطار الاستعراض الذي تقوم به بانتظام. وتشمل الدراسة معادلات لنحو ٥٠٠ وظيفة تمثل أكثر الفئات اكتظاظاً بالوظائف داخل النظام الموحد للأمم المتحدة كما تشمل وظائف من الجدول العام للولايات المتحدة ونظم أجور خاصة أخرى في واشنطن العاصمة.

٢٨- واستعرضت اللجنة نتائج الدراسة ونتائج عملية المصادقة التي تم تنظيمها مع الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. كما استعرضت اللجنة أيضاً نتائج حسابات هامش الأجر الصافي استناداً إلى دمج نتائج الدراسة ولاحظت أن النتيجة تمثلت في هامش منقح عند النقطة ١١٣,٣ للسنة التقويمية ٢٠١٠ مقارنة بالنقطة ١١٢,٧ في معادلات الدرجات الحالية.

(٣) بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى

٢٩- أوصت اللجنة الجمعية العامة بأن تقوم، اعتباراً من ٢٠١١/١/١، بتحديد المستوى المنقح لبدل إعالة الأولاد ليكون مبلغه ٩٢٩ ٢ دولاراً أمريكياً في السنة وتحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية ليكون مبلغه ١٠٢٥ دولاراً أمريكياً في السنة. وفي حالة زيادة المستويات الحالية لهذه البدلات على المستويات المقترحة أعلاه، يجري العمل بتدابير انتقالية بحيث تكون البدلات المدفوعة للموظفين المستحقين لها حالياً مساوية للمعدل الأعلى، غير أنها مخفضة بنسبة ٥٠ في المائة من الفرق بين المعدلين. وينبغي أن يُخفض مبلغ بدلات الإعالة هذه بمقدار أي مبالغ يتلقاها الموظف من حكومة ما كمدفوعات مباشرة لصالح معالين.

إجراءات المتابعة

٣٠- اعتمدت المبالغ الجديدة، التي وافقت عليها الجمعية العامة، في اليونسكو اعتباراً من ٢٠١١/١/١ (الملحق ٤).

جيم - شروط الخدمة في الميدان

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

٣١- أوصت اللجنة الجمعية العامة بما يلي: (أ) توحيد عملية تحديد مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة على صعيد النظام الموحد للأمم المتحدة؛ (ب) مواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في



مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة على صعيد النظام الموحد للأمم المتحدة، وذلك عن طريق تعديل نظام المشقة الحالي ليشمل نصاً يراعي الخدمة في مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة؛ (ج) توحيد الأحكام المتعلقة بالراحة والاستجمام على صعيد النظام الموحد باعتماد إطار موحد للراحة والاستجمام.

٣٢- ويحصل حالياً الموظفون المكلفون بالعمل في مراكز عمل محددة على أنها غير صالحة لاصطحاب الأسرة على واحد من بدلين لسداد تكاليف الإنفاق على مسكن ثان في مكان آخر. وللمواءمة بين البدلين، أوصت اللجنة بالاستعاضة عنهما "ببدل مشقة إضافي للخدمة في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة". ويعادل هذا البديل الجديد علاوة المشقة الحالية لمراكز العمل من الفئة "هـ"، بمعدل كامل للموظفين المعيلين وبنسبة ٥٠ في المائة للموظفين غير المعيلين. وترد مبالغ البديل الجديد في المرفق ٥. وتمثل هذه المبالغ، في معظم الحالات، تخفيضاً في المبالغ التي تدفع حالياً في إطار الترتيبات المتبعة في الوقت الراهن في اليونسكو، وبخاصة للموظفين غير المعيلين.

٣٣- وستصبح الترتيبات الجديدة نافذة في ٢٠١١/٧/١. وسيواصل الموظفون العاملون حالياً مع اليونسكو ومن سيتم استقدامهم قبل ٢٠١١/٧/١ الحصول على المبالغ الحالية حتى ٢٠١٦/٦/٣٠. ولقد وضعت ترتيبات انتقالية للموظفين الحاليين المكلفين بالعمل في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة بين تموز/يوليو ٢٠١٢ وتموز/يوليو ٢٠١٦ لتوفير شيء من الحماية لمستوى المدفوعات. وفيما يتعلق بالموظفين الجدد، سيصبح البديل الجديد مستحق الدفع اعتباراً من ٢٠١١/٧/١.

#### دال - شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة

##### (١) استعراض معايير تقييم وظائف فئة الخدمات العامة

٣٤- وضعت اللجنة نظاماً موحداً جديداً للوصف الوظيفي لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة كخطوة هامة تجاه مواءمة الممارسات داخل النظام الموحد. وقررت اللجنة سن هذا المعيار الجديد اعتباراً من ٢٠١٠/٣/١٥. وسينفذ النظام الجديد عندما تُدرب فرادى المنظمات على استخدامه. وكان من المتوقع أيضاً تطبيق المعيار الجديد على الوظائف الجديدة وعند نشوء شواغر.

##### إجراءات المتابعة

٣٥- ستوضع خطط لتنفيذ وتطبيق المعايير الجديدة لفئة الخدمات العامة على الوظائف الجديدة أو على الوظائف الشاغرة ما إن توفر اللجنة التدريب المناسب.

##### (٢) التغييرات في المرتبات والعلاوات في المقر

٣٦- وافقت المديرية العامة على زيادة قدرها ١,٦٢ في المائة اعتباراً من ٢٠١٠/١٠/١ في جدول المرتبات الصافية لموظفي فئة الخدمات العامة في المقر، مع زيادات في الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية، وعلاوة اللغة وغيرها من العلاوات. وترد جداول المرتبات المنقحة في الملحق ٦، هذا وأصبحت العلاوات المستحقة الدفع الآن على النحو التالي:

- علاوة الزوج أو الزوجة وقدرها ٢ ٣٠٥ يورو في السنة (٢ ٧١٥ يورو للموظفين الذين حصلوا على العلاوة قبل كانون الثاني/يناير ١٩٩٨)؛
- علاوة الطفل المعال وقدرها ١ ٩٠٩ يورو في السنة (٣ ٧٣٤ يورو للطفل الأول المعال للموظف الذي لا زوج له)؛
- علاوة اللغة الأولى وقدرها ١ ٧٧٠ يورو في السنة. وتدفع أيضاً علاوة للغة الثانية وقدرها ٨٨٥ يورو في السنة.

### إجراءات المتابعة

٣٧- جرى العمل بجدول المرتبات الجديد والعلاوات في المقر اعتباراً من ١/١٠/٢٠١٠.

### الآثار المالية والإدارية

٣٨- نُفِذت التدابير الوارد ذكرها أعلاه باستخدام نظام كشوف المرتبات الخاص بنظام تحسين الخدمات المتعلقة بالموظفين في حدود اعتمادات الميزانية المتوفرة في الوقت الراهن في الوثيقة ٥/م٣٥ الحالية. ولن يترتب على موازنة العلاوات التي تدفع للموظفين في مراكز العمل غير الصالحة لاصحاب الأسرة أي أثر، بل ولا يحتمل أن تؤدي إلى تخفيض في التكاليف الفعلية لتلك العلاوة، على الرغم من أن الأثر المالي العام ينبغي أن يكون ضئيلاً لأن اليونسكو لا تضم سوى عدد قليل من الموظفين الذين يخدمون في مراكز العمل هذه.

٣٩- وستُغطى أي تكاليف إضافية في حدود الاعتمادات المتوفرة حالياً في الميزانية، بما في ذلك الجزء الرابع.

### الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

٤٠- قد يرغب المجلس التنفيذي في اتخاذ قرار على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يشير إلى القرار ١١٤ م ت/٨،٥ والقرار ٣٧/م٢٢،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٦ م ت/٦ الجزء الثامن،

٣ - يحيط علماً بمحتوياتها،

٤ - ويدعو المديرية العامة إلى مواصلة كفالة مشاركة اليونسكو في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية، ومراعاة نتائج أعمالها على النحو الواجب.

## قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/65/648)]

٢٤٨/٦٥ - 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 ٢٣١/٦٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٠<sup>(١)</sup>،

وإذ تعيد تأكيد التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة بوصفه حجر الزاوية في

تنظيم شروط الخدمة وتنسيقها في النظام الموحد،

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

٢ - تحيط علماً بتقرير اللجنة لعام ٢٠١٠<sup>(١)</sup>؛

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/65/30).



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

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<sup>(٢)</sup>؛

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

### ألف - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

#### ١ - منحة التعليم

١ - توافق على توصيات اللجنة الواردة في الفقرة ٨٣ من تقريرها<sup>(١)</sup> وفي مرفقه الثالث، على أن يبدأ نفاذها اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١؛

٢ - تدعو المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلى موازنة معايير الأهلية للحصول على منحة التعليم في ما يتعلق بالحد الأدنى والحد الأقصى للسنة وتغطية النفقات في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي على النحو المحدد في الفقرة ٦٢ (أ) من تقرير اللجنة؛

#### ٢ - مدفوعات انتهاء الخدمة

١ - تؤيد استنتاجات اللجنة الواردة في الفقرة ١٠١ من تقريرها<sup>(١)</sup>، وتدعو مجالس إدارة المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلى موازنة جداول تعويض إنهاء الخدمة المطبقة فيها مع الجدول المطبق في الأمم المتحدة، وفقاً لما تم اعتماده في قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٧١ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٩؛

٢ - تقرر إعادة النظر، في دورتها الحادية والسبعين، في مسألة البدء في تطبيق نظام مدفوعات انتهاء الخدمة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة

(٢) القرار ٣٣٥٧ (د - ٢٩)، المرفق.

على الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين تنتهي خدمتهم بصورة غير طوعية عند انتهاء عقودهم بعد أن تصل مدة خدمتهم إلى عشر سنوات متواصلة أو أكثر؛

٣ - **تطلب** إلى اللجنة إصدار مبادئ توجيهية لتتبعها المنظمة في حالة إنهاء خدمة الموظف بناء على موافقة الطرفين؛

باء - **شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا**

١ - **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 أساسا للمقارنة والذين يعملون في المدينة الأساس (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة)،

توافق، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٢٠ من تقريرها<sup>(١)</sup>، على جدول المرتبات الإجمالية والصافية الأساسية/الدنيا المنقح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا كما ورد في المرفق السادس للتقرير، على أن يبدأ نفاذه اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١؛

٢ - **تطور الهامش**

إذ تشير إلى الجزء الأول - بء من قرارها ٢١٦/٥١ والتكليف الدائم من الجمعية العامة الذي طلب بموجبه 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 أساسا 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 أساسا 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 ١١٣,٣ للفترة من ١ كانون

الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، وأن متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٦-٢٠١٠) يبلغ ١١٤,٠؛

### ٣ - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية

توافق، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٦٢ من تقريرها<sup>(١)</sup>، على البدلات المنقحة للأولاد والمعالين من الدرجة الثانية والتدابير الانتقالية المتصلة بها، على أن يبدأ نفاذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١؛

### جيم - شروط الخدمة الميدانية

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

١ - تؤكد ضرورة ممارسة السلطة التي يفوضها الأمين العام إلى الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها بالامتنال التام لقرارات الجمعية العامة والنظام الأساسي للجنة<sup>(٢)</sup> وقواعد وأنظمة الأمم المتحدة ذات الصلة بالموضوع؛

٢ - **تطلب** إلى الأمين العام، رهنا بأحكام هذا القرار، أن يكفل تعاون وامتثال الرؤساء التنفيذيين لجميع المنظمات التي يفوض إليها سلطته في المسائل المتصلة بالموارد البشرية وقيامهم فوراً بتنفيذ توصيات اللجنة المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة كما وردت في تقرير اللجنة<sup>(١)</sup> وأن يبلغ اللجنة بذلك؛

٣ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام، رهنا بأحكام هذا القرار، ممارسة دوره القيادي بوصفه رئيساً لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. مما يكفل تنفيذ توصيات اللجنة المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة على نطاق المنظومة، كما وردت في تقرير اللجنة؛

٤ - **تطلب** إلى المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة أن تقدم تقارير سنوية إلى اللجنة عن تنفيذ الترتيبات التعاقدية وشروط الخدمة لجميع موظفيها العاملين في مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسرة أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

٥ - **تطلب** إلى الأمين العام، بوصفه رئيساً لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، أن يدعو الرؤساء التنفيذيين للوكالات والصناديق والبرامج المشاركة في النظام

الموحد للأمم المتحدة إلى تقديم تقارير إلى مجالس إدارتهم عن امتثال المنظمات لما قررته الجمعية العامة بشأن مواعمة شروط الخدمة؛

٦ - **توافق** على توصيات اللجنة بشأن مواعمة شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة كما وردت في تقريرها السنوي لعام ٢٠١٠، رهنا بأحكام هذا القرار؛

٧ - **تقرر** أن ينطبق عنصر المشقة لعدم اصطحاب الأسرة، بعد مضي ستة أشهر على اتخاذ هذا القرار، على جميع الموظفين الجدد المنتدبين إلى مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

٨ - **تقرر أيضا** ألا تغطي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلا تكاليف السفر المتكبدة في إطار الراحة والاستحمام، إلى أن تتخذ الجمعية العامة قرارا آخر بشأن هذه المسألة في دورتها السابعة والستين؛

٩ - **تقرر كذلك** أن تتحمل المنظمة التكاليف الإضافية المتصلة بالترتيبات المشار إليها أعلاه والمتعلقة بمواعمة شروط الخدمة لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، في حدود الموارد المتاحة، دون التأثير على التكاليف التشغيلية ودون المساس بتنفيذ البرامج والأنشطة التي يصدر بها تكليف، وتطلب إلى الأمين العام أن يوافيها بمعلومات في هذا الشأن في سياق تقارير الأداء ذات الصلة بالموضوع؛

١٠ - **تطلب** إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين توصيات بشأن مواعمة بدل الإقامة أو المبلغ الإجمالي أثناء فترات الراحة والاستحمام في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام تحديد تدابير تعويضية يمكن استخدامها لتنفيذ مقترحات اللجنة بشأن مواعمة بدل الإقامة أو المبلغ الإجمالي أثناء فترات الراحة والاستحمام، دون أن تترتب على ذلك تكاليف ودون التأثير على التكاليف التشغيلية ودون المساس بتنفيذ البرامج والأنشطة التي يصدر بها تكليف؛

١٢ - **تطلب** إلى اللجنة أن توافي الجمعية العامة، في تقريرها السنوي، بمعلومات عن تنفيذ المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لمقرراتها وتوصياتها؛

١٣ - **تسلم** بأهمية تنقل الموظفين باعتباره وسيلة لتنمية خدمة مدنية دولية تتسم بقدر أكبر من المرونة وتعدد المهارات والخبرة والقدرة على تنفيذ ولايات معقدة؛

- ١٤ - **تلاحظ مع القلق** ارتفاع معدلات الشغور في الميدان وما لذلك من أثر سلبي على قدرة المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة على الاضطلاع بولاياتها؛
- ١٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن معايير تحديد مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسرة والتي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة والعملية المتبعة في تحديدها، في سياق إدارة الموارد البشرية؛
- ١٦ - **تأسف** لأن نهج العمليات الخاصة أدى إلى تفاوتات كبيرة في مجموعة التعويضات التي تدفع لموظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛
- ١٧ - **تشير** إلى الفقرة ٤٢ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إدارة الموارد البشرية<sup>(٣)</sup>، وتشدد على أهمية أن يعمل الأمين العام والرؤساء التنفيذيون لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها عن كثب مع اللجنة من أجل معالجة أية آثار غير مقصودة تترتب على مقترح المواءمة والتخفيف من حدتها؛
- ١٨ - **تطلب** إلى اللجنة أن توافي الجمعية العامة، في سياق تقريرها السنوي، بمعلومات عن تنفيذ مقرراتها المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة خلال المرحلة الانتقالية؛
- ١٩ - **تقرر** أن تقوم اللجنة بوضع اللوائح المتعلقة بإطار الراحة والاستجمام؛
- ٢٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل استفادة الموظفين من استحقاقات الراحة والاستجمام بشكل فعال وفي الوقت المناسب؛
- ٢١ - **تطلب** إلى اللجنة أن تبقي مسألة شروط الخدمة الميدانية في النظام الموحد للأمم المتحدة قيد الاستعراض؛

#### دال - مسائل أخرى

- تشير** إلى أنه يمكن تحسين عملية اختيار الرؤساء التنفيذيين وشروط خدمتهم في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة بوضع تدابير من بينها ما يلي:

(٣) A/65/537.



(أ) عقد جلسات استماع و/أو إجراء لقاءات مع المرشحين لشغل منصب رئيس تنفيذي، من أجل تعزيز شفافية عملية الاختيار ومصداقيتها وجعلها أكثر شمولاً لجميع الجنسيات؛

(ب) كفالة قيام أعضاء المجالس التنفيذية و/أو اللجان الاستشارية و/أو الهيئات التشريعية الأخرى في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها و/أو هيئاتها الفرعية وكياناتها الأخرى بعقد جلسات الاستماع و/أو إجراء اللقاءات مع المرشحين في قوائم التصفية؛

(ج) اعتماد أحكام تعالج على نحو شامل تضارب المصالح المتصلة بالرؤساء التنفيذيين و/أو المخالفات أو سوء السلوك التي يدعى بأنهم ارتكبوها، إذا لم تكن أحكام من هذا القبيل قد اعتمدت حتى الآن.

الجلسة العامة ٧٣

٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠

## الملحق ٢

### استحقاقات منحة التعليم

اعتباراً من السنة الدراسية الجارية بتاريخ ٢٠١١/١/١

العملة	الحد الأقصى للمصروفات المسموح بها، والحد الأقصى لمنحة التعليم للأطفال المعاقين	الحد الأقصى لمنحة التعليم	المعدل الثابت العادي في حالة عدم توفير المبيت والطعام <sup>(١)</sup>	المعدل الثابت الإضافي للمبيت والطعام (في مراكز عمل محددة)	الحد الأقصى لمنحة التعليم للموظفين في مراكز عمل محددة <sup>(١)</sup>
اليورو					
النمسا	١٧ ٥٥٥	١٣ ١١٦	٣ ٧٧٦	٥ ٦٦٤	١٨ ٨٣٠
بلجيكا	١٥ ٤٥٨	١١ ٥٩٣	٣ ٥١٨	٥ ٢٧٧	١٦ ٨٧٠
فرنسا <sup>(ب)</sup>	١٠ ٩٨١	٨ ٢٣٦	٣ ٠٥٢	٤ ٥٧٨	١٢ ٨١٤
ألمانيا	١٩ ٥٦٣	١٤ ٦٧٢	٤ ٢٢١	٦ ٣٣٢	٢١ ٠٠٤
أيرلندا	١٧ ٠٤٥	١٢ ٧٨٤	٣ ١١٢	٤ ٦٦٨	١٧ ٤٥٢
إيطاليا	٢٠ ٨٣٠	١٥ ٦٢٣	٣ ١٤٧	٤ ٧٢١	٢٠ ٣٤٤
موناكو	١٠ ٩٨١	٨ ٢٣٦	٣ ٠٥٢	٤ ٥٧٨	١٢ ٨١٤
هولندا	١٧ ٥١٢	١٣ ١٣٤	٣ ٨٧٥	٥ ٨١٣	١٨ ٩٤٧
إسبانيا	١٦ ٦٥٣	١٢ ٤٩٠	٣ ١٦٢	٤ ٧٤٣	١٧ ٢٣٣
الكرون الدانمركي	١١٣ ٥٥٤	٨٥ ١٦٦	٢٧ ٢٤٢	٤٠ ٨٦٣	١٢٦ ٠٢٩
الين الياباني	٢ ٣٢٤ ١٣١	١ ٧٤٣ ٠٩٨	٦٠٧ ٧٠٣	٩١١ ٥٥٥	٢ ٦٥٤ ٦٥٣
الكورونا السويدية	١٥٧ ٩٥٠	١١٨ ٤٦٢	٢٦ ٠٣٤	٣٩ ٠٥١	١٥٧ ٥١٣
الفرنك السويسري	٣١ ٩١١	٢٣ ٩٣٣	٥ ٥٤٠	٨ ٣١٠	٣٢ ٢٤٣
الجنية الاسترليني	٢٤ ٩٤١	١٨ ٧٠٦	٣ ٦٩٠	٥ ٥٣٥	٢٤ ٢٤١
دولار الولايات المتحدة (في الولايات المتحدة الأمريكية) <sup>(ج)</sup>	٤٣ ٠٠٦	٢٥٥ ٣٢	٦ ٠٨٣	٩ ١٢٥	٤١ ٣٨٠
دولار الولايات المتحدة (خارج الولايات المتحدة الأمريكية)	٢٠ ٦٦٣	١٥ ٤٩٧	٣ ٧٤٦	٥ ٦١٩	٢١ ١١٦

(أ) لا ينطبق إلا على الأطفال في مستوى التعليم الابتدائي والثانوي - القاعدة ١٠٣,١٢ (ك) من النظام الإداري للموظفين.

(ب) باستثناء المدارس التالية، التي ستطبق فيها مستويات الدولار الأمريكي في الولايات المتحدة:

- المدرسة الأمريكية في باريس
- الجامعة الأمريكية في باريس
- المدرسة البريطانية في باريس
- مدرسة الإدارة الأوروبية في ليون
- المدرسة الدولية في باريس
- مدرسة ماري مونت في باريس
- مدرسة "فيكتور هوغو" للتدريس بلغتين (للمنهج الدراسي الإنجليزي فحسب)
- مدرسة "جانين مانويل" للتدريس بلغتين (للمنهج الدراسي الإنجليزي فحسب)

(ج) ينطبق أيضاً، كتدبير خاص، على الاتحاد الروسي وإندونيسيا ورومانيا والصين والمجر.

## ANNEX III

### Annual gross and net base salaries for the Professional category and above

Effective date: 1 January 2011

US dollars

	Step	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Gross	204,391														
	Net D	145,854														
	Net S	131,261														
ADG	Gross	185,809														
	Net D	133,776														
	Net S	121,140														
D-2	Gross	152,231	155,592	158,954	162,315	165,675	169,035									
	Net D	111,950	114,135	116,320	118,505	120,689	122,873									
	Net S	102,847	104,691	106,528	108,359	110,186	112,002									
D-1	Gross	139,074	141,896	144,710	147,532	150,371	153,320	156,272	159,222	162,171						
	Net D	103,070	104,989	106,903	108,822	110,741	112,658	114,577	116,494	118,411						
	Net S	95,270	96,936	98,600	100,258	101,915	103,567	105,212	106,857	108,497						
P-5	Gross	115,134	117,532	119,934	122,331	124,732	127,129	129,531	131,929	134,329	136,729	139,129	141,528	143,929		
	Net D	86,791	88,422	90,055	91,685	93,318	94,948	96,581	98,212	99,844	101,476	103,108	104,739	106,372		
	Net S	80,629	82,079	83,524	84,969	86,412	87,849	89,286	90,720	92,152	93,581	95,008	96,431	97,853		
P-4	Gross	94,268	96,456	98,642	100,876	103,194	105,507	107,825	110,140	112,456	114,768	117,087	119,399	121,715	124,032	126,349
	Net D	72,373	73,948	75,522	77,096	78,672	80,245	81,821	83,395	84,970	86,542	88,119	89,691	91,266	92,842	94,417
	Net S	67,395	68,829	70,263	71,691	73,120	74,548	75,975	77,399	78,822	80,244	81,664	83,083	84,502	85,918	87,334
P-3	Gross	77,101	79,125	81,150	83,172	85,199	87,222	89,244	91,272	93,296	95,319	97,346	99,367	101,476	103,618	105,759
	Net D	60,013	61,470	62,928	64,384	65,843	67,300	68,756	70,216	71,673	73,130	74,589	76,044	77,504	78,960	80,416
	Net S	56,018	57,358	58,701	60,040	61,382	62,721	64,060	65,403	66,741	68,082	69,418	70,755	72,089	73,426	74,762
P-2	Gross	62,856	64,668	66,476	68,289	70,100	71,908	73,721	75,528	77,340	79,153	80,961	82,774			
	Net D	49,756	51,061	52,363	53,668	54,972	56,274	57,579	58,880	60,185	61,490	62,792	64,097			
	Net S	46,669	47,853	49,032	50,214	51,394	52,576	53,778	54,975	56,178	57,377	58,574	59,776			
P-1	Gross	48,627	50,199	51,933	53,678	55,414	57,154	58,896	60,638	62,374	64,114					
	Net D	39,388	40,643	41,892	43,148	44,398	45,651	46,905	48,159	49,409	50,662					
	Net S	37,154	38,309	39,465	40,618	41,773	42,926	44,081	45,222	46,356	47,491					

## ANNEX IV

<b>Amounts of children's and secondary dependant's allowances for Professional and higher categories</b>							
Effective 1 January 2011							
Country	Currency	Children's Allowance <sup>1</sup>			Secondary Dependant's Allowance		
		Before 1 Jan 2007	Between 1 Jan 2007 and 31 Dec 2008	On or after 1 Jan 2009	Before 1 Jan 2007	Between 1 Jan 2007 and 31 Dec 2008	On or after 1 Jan 2009
<b>Australia</b>	Aus dollar	2,058	2,001	2,001	1,011	1,011	1,011
<b>Austria</b>	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
<b>Belgium</b>	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
<b>Canada</b>	Can dollar	2,929	2,929	2,929	1,025	1,025	1,025
<b>France</b>	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
<b>Germany</b>	euro	2,239	2,229	2,229	791	780	780
<b>Italy</b>	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
<b>Netherlands</b>	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
<b>Romania</b>	leu	9,549	9,549	9,549	3,342	3,342	3,342
<b>Switzerland</b>	Swiss franc	3,181	3,067	2,785	1,248	1,198	975
<b>USA and rest of world</b>	US dollar	2,929	2,929	2,929	1,025	1,025	1,025

<sup>1</sup> The allowance for a disabled child is worth double these amounts

**ANNEX V**

**Additional hardship allowance for service in non-family duty stations**

US dollars/month

	<b>With dependant</b>	<b>Without dependant</b>
<b>P1 - P3</b>	1418	532
<b>P4 - P5</b>	1701	638
<b>D1 and above</b>	1890	709

## ANNEX VI

Annex 6

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel 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 on 31 December 1999

**BAREME 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 au personnel en service au 31 décembre 1999

**Effective 1 October 2010**

**A dater du 1er octobre 2010**

**In Euros**

**En Euros**

Level/Grade		Steps/Echelons															
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990				
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251				
	Pensionnable	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872				
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252	49575	50899		
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888	37801	38714		
	Pensionnable	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601	47785	48973		
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093	55560	57026		
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918	41930	42942		
	Pensionnable	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910	53278	54647		
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584	62212	63839	65467	
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397	46520	47643	48766	
	Pensionnable	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958	59478	60994	62515	
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803	69610	71418	73225	75032
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378	51625	52872	54119	55366
	Pensionnable	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669	66352	68034	69718	71403
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790	77794	79799	81803	
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889	57272	58655	60038	
	Pensionnable	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118	73985	75880	77883	
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651	86874	89097		
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003	63537	65071		
	Pensionnable	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754	82977	85200		

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel de service et de bureau au -

**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

**BAREME 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 au personnel recruté à partir du 1er janvier 2000

Effective 1 October 2010

A dater du 1er octobre 2010

In Euros

En Euros

Level/Grade		Steps/Echelons											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251
	Pensionnable	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888
	Pensionnable	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918
	Pensionnable	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397
	Pensionnable	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378
	Pensionnable	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889
	Pensionnable	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003
	Pensionnable	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754

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

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEXE III

Barème des traitements applicable au personnel du cadre organique et de rang supérieur  
(en dollars des États-Unis - en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011)

	Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Brut	204 391														
	Net D	145 854														
	Net S	131 261														
ADG	Brut	185 809														
	Net D	133 776														
	Net S	121 140														
D-2	Brut	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
	Net D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	Net S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1	Brut	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
	Net D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	Net S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5	Brut	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
	Net D	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	Net S	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4	Brut	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
	Net D	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	Net S	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3	Brut	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
	Net D	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	Net S	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2	Brut	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
	Net D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	Net S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1	Brut	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
	Net D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	Net S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					



## ANNEXE IV

<b>Montants des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge : cadre organique et catégories supérieures</b>							
Entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2011							
Pays	Monnaie	Enfants à charge <sup>1</sup>			Personne indirectement à charge		
		Avant 1 <sup>er</sup> janv. 2007	Entre 1 <sup>er</sup> janv. 2007 et 31 déc. 2008	À compter du 1 <sup>er</sup> janv. 2009	Avant 1 <sup>er</sup> janv. 2007	Entre 1 <sup>er</sup> janv. 2007 et 31 déc. 2008	À compter du 1 <sup>er</sup> janv. 2009
Australie	Dollar aus.	2 058	2 001	2 001	1 011	1 011	1 011
Autriche	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Belgique	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Canada	Dollar can.	2 929	2 929	2 929	1 025	1 025	1 025
France	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Allemagne	euro	2 239	2 229	2 229	791	780	780
Italie	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Pays-Bas	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Roumanie	leu	9 549	9 549	9 549	3 342	3 342	3 342
Suisse	Franc suisse	3 181	3 067	2 785	1 248	1 198	975
États-Unis et reste du monde	Dollar É.-U.	2 929	2 929	2 929	1 025	1 025	1 025

<sup>1</sup> L'allocation pour enfant handicapé correspond au double de ces montants.

**ANNEXE V**

**Bonification de la prime de sujétion en cas de service  
dans un lieu d'affectation famille non autorisée**

Dollars É.-U./mois

	<b>Avec charges de famille</b>	<b>Sans charges de famille</b>
<b>P-1 - P-3</b>	1 418	532
<b>P-4 - P-5</b>	1 701	638
<b>D-1 et +</b>	1 890	709

## ANNEXE VI

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 2010

In Euros

Level/Grade		I	II	III	IV	V	VI	VII	Steps/Échelons									
									VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990					
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251					
	Aux fins de la pension	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872					
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252	49575	50899			
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888	37801	38714			
	Aux fins de la pension	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601	47785	48973			
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093	55560	57026			
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918	41930	42942			
	Aux fins de la pension	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910	53278	54647			
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584	62212	63839	65467		
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397	46520	47643	48766		
	Aux fins de la pension	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958	59478	60994	62515		
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803	69610	71418	73225	75032	
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378	51625	52872	54119	55366	
	Aux fins de la pension	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669	66352	68034	69718	71403	
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790	77794	79799	81803		
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889	57272	58655	60038		
	Aux fins de la pension	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118	73985	75880	77883		
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651	86874	89097			
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003	63537	65071			
	Aux fins de la pension	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754	82977	85200			

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

Cadre du personnel de service et de bureau au Siège

### BAREME 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 au personnel en service au 31 décembre 1999

À dater du 1<sup>er</sup> octobre 2010

En euros

## ANNEXE VI

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 as from 1 January 2000

Effective 1 October 2010

In Euros

Level/Grade		Steps/Échelons											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251
	Aux fins de la pension	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888
	Aux fins de la pension	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918
	Aux fins de la pension	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397
	Aux fins de la pension	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378
	Aux fins de la pension	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889
	Aux fins de la pension	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003
	Aux fins de la pension	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754

(\*) Long-service step/Échelon au titre de la longévité.

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués incluant le mois d'ajustement.

Cadre du personnel de service et de bureau au Siège

### BAREME 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 au personnel recruté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000

À dater du 1<sup>er</sup> octobre 2010

En euros

طبعت هذه الوثيقة على ورق معاد تصنيعه

## ١٨٦ م ت/٦ الجزء التاسع

باريس، ٨/٤/٢٠١١

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء التاسع

استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد وعقود الأتعاب

### الملخص

وفقاً للقرارين ١٧١ م ت/٣٥ و ١٨٤ م ت/٦ "أولاً"، تقدم المديرية العامة تقريرها بشأن استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في عام ٢٠١٠.

فقد شجّع المجلس التنفيذي، في القرار ١٨٤ م ت/٦ "أولاً"، المديرية العامة على مواصلة جهودها لتقديم المزيد من المعلومات عن مضمون عقود الخبراء الاستشاريين وعن النتائج المنشود منها ولتنفيذ توصيات المراجع الخارجي للحسابات بشأن إعداد قاعدة بيانات واحدة للعقود المؤقتة. كما شدد المجلس التنفيذي على ضرورة توافر الشفافية لدى الاستعانة بالخبراء الاستشاريين الأفراد وضرورة توسيع نطاق التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين عند التساوي في المؤهلات.

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

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار الوارد في الفقرة ٣٩.

## المقدمة

١ - تستخدم اليونسكو ثلاثة أنواع من العقود العادية للخدمات، هي عقود المنظمات الربحية (وتشمل عقود الأتعاب غير المحددة الأجل)، وعقود المنظمات غير الربحية، وعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد. ويغطي هذا التقرير العقود الممنوحة للخبراء الاستشاريين ويتضمن إحصائيات وتحليلات للعقود التي مُنحت في المقر وفي الميدان في عام ٢٠١٠ مع مقارنتها بالأعوام السابقة.

٢ - تمنح عقود الخبراء الاستشاريين لأخصائيين أفراد تستعين بهم اليونسكو لإسداء النصح أو بصفة استشارية أو لتقديم المهارات والخبرات والمعارف اللازمة لتوفير خدمة محددة أو نتاج محدد. ولا يجوز استخدام هذه العقود للتعاقد مع المؤسسات أو الشركات.

٣ - وتشمل عقود الخدمة الممنوحة للمنظمات الربحية الآن عقد "الأتعاب" القديم وتستخدم في التعاقد مع المؤسسات والشركات؛ ولكنها لم تعد تستخدم للاستعانة بالأفراد. وهي تخضع للقواعد العادية لليونسكو فيما يتعلق بالعمليات التنافسية من أجل الحصول على سلع أو خدمات؛ ويعلن عن جميع العقود التي تبلغ قيمتها ١٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي أو أكثر على موقع الأمم المتحدة لسوق العمل العالمي على الإنترنت.

٤ - وبناء على طلب المجلس التنفيذي لمعلومات إضافية عن مضمون عقود الخبراء الاستشاريين الممنوحة والنتائج المنشود منها، ترد في القسم "ثانياً" أدناه بيانات عن المجالات المواضيعية المعنية بالعقود الممنوحة في المقر في عام ٢٠١٠. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً للمنصوص عليه في الفقرة ٧ من القرار ١٧٩ م ت/٣٣، تنشر على الإنترنت قائمة بعقود الخبراء الاستشاريين الممنوحة من اليونسكو.

٥ - وكان لا بد من إعادة جدولة الأعمال اللازمة لتسجيل المعلومات المتعلقة بالخدمات الواجب تنفيذها بموجب عقود الخبراء الاستشاريين وذلك على ضوء أن الأولوية في تخصيص الموارد في مجال تكنولوجيا المعلومات أصبحت تُمنح لإعداد الأداة الجديدة للبرنامج الحاسوبي "شيربوينت" (Sharepoint) لإدارة العقود ولنشر استخدام الوحدات البرمجية لنظام المالية والميزانية في المكاتب الميدانية. ونتيجة لذلك، بات بالإمكان الحصول إلكترونياً على أكثر من ٩٠ في المائة من البيانات الخاصة بالعقود الممنوحة من المكاتب الميدانية، بدلاً من الحصول عليها بالوسائل التقليدية. بيد أن هذه الأعمال استؤنفت بوصفها جزءاً من مشروع أكبر لإنشاء قاعدة بيانات واحدة لمختلف أنواع المساعدة المؤقتة. ومن المفترض أن يتسنى بحلول نهاية عام ٢٠١١ الحصول على معلومات عن أنواع الخبرة التقنية التي يتم الاستعانة بها وأنواع الخدمات المقدمة المنشود تحقيقه بواسطة الخبراء الاستشاريين.

٦ - وقد تم إعداد هذه الوثيقة على النحو التالي:

- القسم "أولاً": عمليات إعداد السياسات؛
- القسم "ثانياً": عقود الخبراء الاستشاريين في المقر والميدان؛
- القسم "ثالثاً": العقود في مكتب اليونسكو في برازيليا؛
- القسم "رابعاً": عقود الدولار الواحد للخبراء الاستشاريين؛
- القسم "خامساً": الآثار المالية والإدارية

## القسم "أولاً" – عمليات إعداد السياسات

٧ - تضطلع الأمانة بإعداد الصيغة النهائية لمقترحات لتنقيح السياسة الخاصة بالخبراء الاستشاريين، وهي مقترحات ستعالج التوصيات الواردة في تقريرين حديثين للمراجع الخارجي للحسابات<sup>(١)</sup>، وخصوصاً فيما يتعلق بما يلي:

- تعزيز العملية التنافسية؛
- الوضوح في استخدام الإعفاءات؛
- تحسين شروط التقييم

٨ - ففيما يتعلق بالعقود التي تزيد قيمتها عن ٢٠ ٠٠٠ دولار أمريكي، سوف يتعين على المسؤولين الإداريين الذين يستخدمون خبراء استشاريين أن يستعرضوا مواصفات ثلاثة مرشحين على الأقل يحملون المؤهلات المناسبة بالاستناد إلى مقترحات مكتوبة، وذلك لتبرير اختيار أي مرشح لأداء مهمة ما وكفالة قدر أكبر من الشفافية. أما فيما يتعلق بالعقود التي تبلغ قيمتها ١٠ ٠٠٠ دولار أمريكي أو أكثر، فيتعين الحصول على تصريح من مدير إدارة الموارد البشرية لكفالة استخدام النوع المناسب من العقود.

٩ - ولن تُمنح الإعفاءات إلا لأسباب استثنائية مبررة حسب الأصول، كأن تكون خدمات الخبير الاستشاري فريدة من نوعها مثلاً، أو حيث يكون الخبير الاستشاري هو المصدر الوحيد المتوافر لتقديم الخبرة اللازمة بالمستوى المقبول من حيث الجودة والتكلفة؛ أو في الحالات الطارئة (مثلاً في أوضاع ما بعد النزاع أو في أعقاب الكوارث) حيث يكون عامل الوقت حاسماً ويكون للبحث عن ثلاثة مرشحين أثر سلبي على تقديم الخدمة.

١٠ - سيتعين على المسؤولين الإداريين أن يقدموا تقييماً نوعياً للخدمة المقدمة وليس إيراد مجرد تصنيف بسيط لها. وسوف تسجل التقييمات في "قائمة التدقيق" الإدارية، وستستخدم لتأكيد أن العقد قد أُعد وفقاً للقواعد والإجراءات السائدة، ويجب استكمال هذا التقييم قبل الترخيص بالسداد النهائي لقيمة العقد.

١١ - وتشمل السياسة الجديدة أيضاً عقوداً منفصلة للأفراد من مؤلفين ومصورين فوتوغرافيين وأخصائيي الإنتاج السينمائي أو إنتاج أفلام الفيديو. وتحتوي هذه العقود على صياغات محددة تعالج مسائل حقوق المؤلف والتمتع بحقوق الملكية الفكرية، وتتفق مع سياسة منشورات اليونسكو.

١٢ - ولمعالجة التوصيات الأخرى الواردة في تقارير المراجع الخارجي للحسابات، بعث مكتب إدارة الموارد البشرية خطاباً إلى مساعدي المديرية العامة ومديري المكاتب والمكاتب الميدانية في مارس/آذار ٢٠١٠ يذكرهم فيه بشروط السياسات المعمول بها، والمتمثلة فيما يلي:

- ينبغي أن لا يحصل أي فرد على أكثر من عقد واحد من اليونسكو في نفس الوقت؛

(١) ١٨٢ م/ت/٤٦: تقرير المراجع الخارجي للحسابات عن العقود المؤقتة التي تمنحها المنظمة.

١٨٥ م/ت/٣٢ الجزء الثاني: تقرير المراجع الخارجي للحسابات بشأن قسم علوم المياه.

- يجب أن يوقع الطرفان المعنيان على العقد قبل أن يبدأ الخبير الاستشاري المعني العمل؛
  - ينبغي احترام مدة العقود المؤقتة كما يجب التخطيط للاحتياجات من الموظفين تبعاً لذلك، مع مراعاة القيود الخاصة بمختلف أنواع العقود المؤقتة؛
  - شرط مراعاة التوازن الجغرافي عند اختيار خبير استشاري من بين خبراء استشاريين متساوين في الكفاءة، وسوف ترسل إلى القطاعات والمكاتب في المقر معلومات عن التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين فيما يتعلق بالخبراء الاستشاريين الذين تمت الاستعانة بهم بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠١٠.
- ١٣- وقد بدأ العمل في إعداد قاعدة بيانات واحدة للمساعدة المؤقتة، وسوف ييسر ذلك تتبع الأفراد الذين يتم الاستعانة بهم بصفة مؤقتة كما سيفي بمتطلبات القرار الصادر عن المجلس التنفيذي الصادر في دورته رقم ١٨٤ (القرار ١٨٤م/ت/٦ "أولاً"). ومن المفترض أن يتم تشغيل هذا النظام بحلول نهاية ٢٠١١.
- ١٤- وبعد أن يتم الانتهاء من إجراء هذه التغييرات في السياسة العامة وإعلانها، سيعقد مكتب إدارة الموارد البشرية اجتماعات إعلامية لشرح ترتيبات الاستخدام الجديدة هذه للمسؤولين والموظفين الإداريين.

### القسم "ثانياً" - عقود الخبراء الاستشاريين في المقر والميدان

#### عدد عقود الخبراء الاستشاريين وتكلفتها

١٥- تتمثل النقاط الرئيسية المتعلقة بعقود الخبراء الاستشاريين الممنوحة في عام ٢٠١٠ فيما يلي:

#### إجمالي العدد والمصروفات العامة

- ازداد عدد العقود الممنوحة في عام ٢٠١٠ بنسبة ١٪ عن عام ٢٠٠٩؛ وانخفض عدد الخبراء الاستشاريين الذين تمت الاستعانة بهم بنسبة ١٪ عنه في عام ٢٠٠٩ (انظر الجدولين ١ و٢).
- ازداد إجمالي الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١٠ بنسبة ١١٪ عنه في ٢٠٠٩ (الجدول ٣).
- بلغ الإنفاق ٢٤,٤ مليون دولار أمريكي، مما يشكل نسبة حوالي ٧٪ من الميزانية العامة لليونسكو.



الجدول ١

عدد عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد

التطور ٢٠١٠-٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	
المقر % للمقر	١ ٢٤٨ %٣٧	١ ٥٢٣ %٤٦	١ ٢٦٧ %٤١	١ ٦٦١ %٣٨	
الميدان % للميدان	٢ ١٠٧ %٦٣	١ ٨٠٧ %٥٤	١ ٨٠٨ %٥٩	٢ ٦٨٥ %٦٢	
المجموع	٣ ٣٥٥	٣ ٣٣٠	٣ ٠٧٥	٤ ٣٤٦	

° باستثناء بيانات مكتب برازيليا

الجدول ٢

عدد الأفراد

التطور ٢٠١٠-٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	
المقر % للمقر	٨٠٠ %٣٢	١ ٠٠١ %٤٠	٨٢٥ %٣٥	١ ٠٦٨ %٣٤	
الميدان % للميدان	١ ٦٨٩ %٦٨	١ ٥١٢ %٦٠	١ ٥٠٩ %٦٥	٢ ٠٤٩ %٦٦	
المجموع	٢ ٤٨٩	٢ ٥١٣	٢ ٣٣٤	٣ ١١٧	

° باستثناء بيانات مكتب برازيليا

الجدول ٣

الإنفاق على عقود الأفراد (بملايين الدولارات الأمريكية)

التطور ٢٠١٠-٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	
المقر % للمقر	١٠ ١٥٠ %٤٢	١١ ١٩٢ %٥١	٩ ٥٥٠ %٥٣	٩ ٢٣٤ %٤٣	
الميدان % للميدان	١٤ ٢١٠ %٥٨	١٠ ٧٥٢ %٤٩	٨ ٤٣٧ %٤٧	١٢ ٠٩٩ %٥٧	
المجموع	٢٤ ٣٦٠	٢١ ٩٤٤	١٧ ٩٨٧	٢١ ٣٣٣	

° باستثناء بيانات مكتب برازيليا

الجدول ٤

متوسط الإنفاق على كل عقد خبير استشاري (بالدولارات الأمريكية)

التطور ٢٠١٠-٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	
المقر	٨ ١٣٣	٧ ٣٤٩	٧ ٥٣٧	٥ ٥٥٩	
الميدان	٦ ٧٤٤	٥ ٩٥٠	٤ ٦٦٦	٤ ٥٠٦	

° باستثناء بيانات مكتب برازيليا

## التوزيع في المقر والميدان

- شكل نصيب المكاتب الميدانية نسبة ٦٨٪ من الخبراء الاستشاريين المستعان بهم في عام ٢٠١٠، ونسبة ٦٣٪ من العقود الممنوحة، ونسبة ٥٨٪ من الإنفاق العام.

## المقر

- انخفض عدد العقود الممنوحة في عام ٢٠١٠ بنسبة ١٨٪، في حين انخفض عدد الخبراء الاستشاريين المستعان بهم بنسبة ٢٠٪؛
- انخفض الإنفاق الإجمالي في المقر بنسبة ٩٪ في عام ٢٠١٠؛
- ازداد متوسط المبلغ المنفق على كل عقد في عام ٢٠١٠ بنسبة ١١٪.

## الميدان

- ازداد عدد العقود الممنوحة في عام ٢٠١٠ بنسبة ١٧٪، في حين ازداد عدد الخبراء الاستشاريين المستعان بهم في عام ٢٠١٠ بنسبة ١٢٪؛
- ازداد الإنفاق الإجمالي في المكاتب الميدانية بنسبة ٣٢٪ في عام ٢٠١٠؛
- ازداد متوسط المبلغ المنفق على كل عقد بنسبة ١٣٪.

## مصدر تمويل العقود

١٦- على الرغم من أن إجمالي المبلغ المنفق على عقود الخبراء الاستشاريين ازداد في عام ٢٠١٠، فإن المبلغ الممول فعلا من ميزانية البرنامج العادية انخفض من ١٠,٢ مليون دولار أمريكي إلى ٩,٤ مليون دولار أمريكي. ويبين الجدول ٥ أن ٦٢٪ من إجمالي الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١٠ كان من موارد خارجة عن الميزانية، مقارنة بنسبة ٥٤٪ في عام ٢٠٠٩.

١٧- وفي المقر، تم تمويل ٥٦٪ من الإنفاق على العقود في عام ٢٠١٠ من موارد خارجة عن الميزانية (مقابل ٤٨٪ في عام ٢٠٠٩). وفي الميدان، بلغت نسبة الإنفاق في عام ٢٠١٠ من موارد خارجة عن الميزانية ٦٦٪ (مقابل ٥٩٪ في عام ٢٠٠٩).

## الجدول ٥

الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين حسب مصدر التمويل، ٢٠١٠ و ٢٠٠٩

٢٠١٠ (بملايين الدولارات الأمريكية)					٢٠٠٩ (بملايين الدولارات الأمريكية)					
المجموع	% للموارد الخارجة عن الميزانية	موارد خارجة عن الميزانية	% من الميزانية العادية		المجموع	% للموارد الخارجة عن الميزانية	موارد خارجة عن الميزانية	% من الميزانية العادية	الميزانية العادية	
١٠,١٥٠	٥٦٪	٥,٦٦١	٤٤٪	٤,٤٨٩	١١,١٩٢	٤٨٪	٥,٤٢١	٥٢٪	٥,٧٧١	المقر
١٤,٢١٠	٦٦٪	٩,٣٣٣	٣٤٪	٤,٨٧٧	١٠,٧٥٢	٥٩٪	٦,٣٣٧	٤١٪	٤,٤١٥	الميدان
٢٤,٣٦٠	٦٢٪	١٤,٩٩٣	٣٨٪	٩,٣٦٦	٢١,٩٤٤	٥٤٪	١١,٧٥٨	٤٦٪	١٠,١٨٦	المجموع

° باستثناء بيانات مكتب برازيليا

١٨- يبين الجدول ٦ أن قيمة كل عقد من معظم عقود الخبراء الاستشاريين في المقر والميدان لا تزال تقل عن ١٠ ٠٠٠ دولار أمريكي: فكانت نسبتا هذه الفئة من العقود هما ٧٣٪ و ٧٩٪ على التوالي في عام ٢٠١٠، مقارنة بـ ٧٧٪ و ٨٣٪ على التوالي في عام ٢٠٠٩.

## الجدول ٦

عدد عقود الخبراء الاستشاريين حسب المبلغ: ٢٠٠٩ و ٢٠١٠

الميدان		المقر		المبلغ		المبلغ		
%	٢٠١٠	%	٢٠٠٩	%	٢٠١٠	%	٢٠٠٩	(بملايين الدولارات الأمريكية)
%٦٠	١ ٢٥٩	%٦٢	١ ١١٥	%٥١	٦٤٠	%٥٥	٨٣٥	أقل من ٥ ٠٠٠
%١٩	٣٩٤	%٢١	٣٨٧	%٢٢	٢٧١	%٢٢	٣٤١	٥ ٠٠٠ حتى ٩ ٩٩٩
%١٧	٣٦١	%١٣	٢٤٣	%٢١	٢٥٩	%١٨	٢٧٢	١٠ ٠٠٠ حتى ٢٤ ٩٩٩
%٤	٧٧	%٣	٥٣	%٥	٦٢	%٤	٦٣	٢٥ ٠٠٠ حتى ٤٩ ٩٩٩
%١	١٦	%٠	٩	%١	١٦	%١	١٢	٥٠ ٠٠٠ وأكثر
%١٠٠	٢ ١٠٧	%١٠٠	١ ٨٠٧	%١٠٠	١ ٢٤٨	%١٠٠	١ ٥٢٣	المجموع

\* باستثناء بيانات مكتب برازيليا

١٩- فقد مُنح ٣٢ عقداً تزيد قيمة كل منها عن ٥٠ ٠٠٠ دولار أمريكي في عام ٢٠١٠ (١٪ من إجمالي العقود)، منها ١٦ عقداً في المقر و ١٦ عقداً في الميدان. وبلغت قيمتا اثنين من هذه العقود ما بين ٧٥ ٠٠٠ دولار أمريكي و ١٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي. وكان أحدهما يتعلق بالعمل في مجال جمع البيانات ونظام معلومات إدارة التعليم في العراق؛ وكان الآخر يتعلق بتنسيق ورصد محو الأمية والتعليم غير لرامي في رواندا، من خلال مشروع بناء القدرات في مجال التعليم للجميع. وتجاوزت قيمة ثلاثة عقود ١٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي، كان اثنان منها لتقديم الدعم التقني والمساعدة في مجال العلوم الأساسية والهندسة وسياسات العلوم في أمريكا اللاتينية، من أجل تعزيز دور اليونسكو بوصفها إحدى الوكالات المتخصصة في منظومة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية من خلال البرنامج الهيدرولوجي الدولي، في إطار "أمم متحدة واحدة"؛ وكان العقد الثالث يتعلق بإقامة شراكات مع القطاعين العام/الخاص من أجل إبراز دور اليونسكو للعيان وبناء علاقات مع الشركات الكبرى والوكالات الحكومية.

### مدة العقود

٢٠- إن معظم عقود الخبراء الاستشاريين هي عقود لفترات قصيرة للغاية، تقل عادة عن ثلاثة أشهر. ويبين الجدول ٧ أن مدة ٧١٪ من العقود الممنوحة في كل من المقر والميدان كانت أقل من ثلاثة أشهر، مقارنة بنسبة ٧٩٪ و ٦٥٪ على التوالي في عام ٢٠٠٩. وكانت مدة ٩,٥٪ من العقود الممنوحة في المقر والميدان في عام ٢٠١٠ تزيد على ستة أشهر.

## الجدول ٧

عدد عقود الخبراء الاستشاريين حسب المدة: ٢٠٠٩ و ٢٠١٠

الميدان*		المقر				المدة
		٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠١٠	
أقل من شهر	٦٣٩	٤٢٪	٥٠٤	٤٠,٥٪	٤٦٣	٢٦٪
من شهر حتى ٣ أشهر	٥٥٦	٣٧٪	٣٩١	٣١٪	٧١٢	٣٩٪
من ٣ أشهر حتى ٦ أشهر	٢٦٤	١٧٪	٢٣٩	١٩٪	٤١٦	٢٣٪
أكثر من ٦ أشهر	٦٤	٤٪	١١٤	٩,٥٪	٢١٦	١٢٪
المجموع	١٥٢٣	١٠٠٪	١٢٤٨	١٠٠٪	١٨٠٧	١٠٠٪

\* باستثناء بيانات مكتب برازيليا

### العقود حسب القطاع أو المكتب والنشاط المواضيعي في المقر

٢١- تستخدم معظم المبالغ المنفقة على عقود الخبراء الاستشاريين في المقر للدعم المباشر لبرنامج اليونسكو. ويبين الجدول ٨ أن نصيب قطاعات البرامج (التربية والعلوم والثقافة والاتصال والمعلومات والعلوم الاجتماعية والإنسانية) من الإنفاق كان يمثل ٨٣٪ من إجمالي الإنفاق في المقر في عام ٢٠١٠، مقارنة بـ ٨١٪ في عام ٢٠٠٩. ومثلت عقود ثلاثة قطاعات - هي الثقافة والتربية والعلوم نسبة ٦٢٪ من العقود الممنوحة في عام ٢٠١٠، ونسبة ٧٤٪ من إجمالي الإنفاق في هذا الصدد.

## الجدول ٨

عقود الخبراء الاستشاريين حسب القطاع أو المكتب، ٢٠١٠ و ٢٠٠٩

٢٠١٠				٢٠٠٩			
العدد	%	المبلغ (بملايين الدولارات الأمريكية)	%	العدد	%	المبلغ (بملايين الدولارات الأمريكية)	%
٤٨	٣,٨%	٠,٣٣٩	٣,٣%	٣٩	٢,٦%	٠,٣٦١	٣,٢%
٣١٨	٢٥,٥%	٢,٦٦١	٢٦,٢%	٣٩٢	٢٥,٧%	٢,٣٦٠	٢١,١%
٢٢١	١٧,٧%	٢,٢١٤	٢١,٨%	٢٩٤	١٩,٣%	٢,٤٣٢	٢١,٧%
٢٣٣	١٨,٧%	٢,٦٥٣	٢٦,١%	٢٦٤	١٧,٣%	٣,٠٥٣	٢٧,٣%
١٠٥	٨,٤%	٠,٥٣٥	٥,٣%	١٢٢	٨,٠%	٠,٨٥٨	٧,٧%
٥	٠,٤%	٠,٠٤٩	٠,٥%	١٣	٠,٩%	٠,٠٨٥	٠,٨%
١٠	٠,٨%	٠,١١٤	١,١%	١٩	١,٢%	٠,١٦٧	١,٥%
٦٠	٤,٨%	٠,١٨٧	١,٨%	٣٨	٢,٥%	٠,٢٣٥	٢,١%
٢٤٨	١٩,٩%	١,٣٩٧	١٣,٨%	٣٤٢	٢٢,٥%	١,٦٤٠	١٤,٧%
١ ٢٤٨	١٠٠%	١٠ ١٥٠	١٠٠%	١ ٥٢٣	١٠٠%	١١,١٩٢	١٠٠%

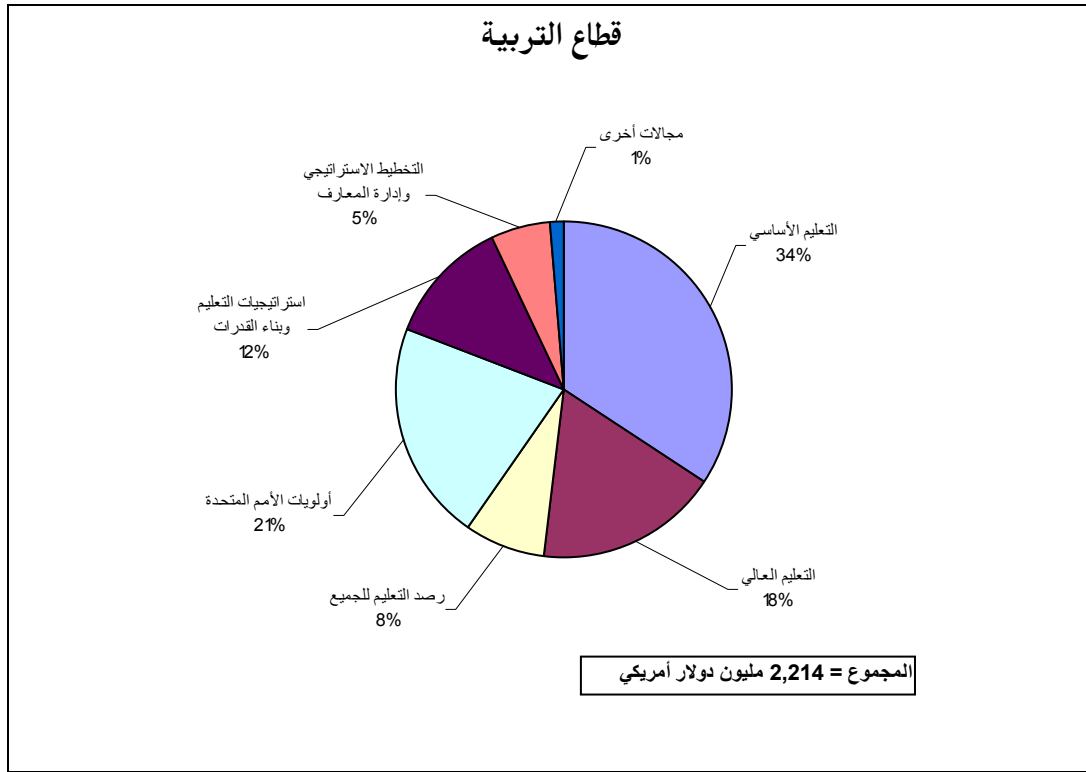
(١) مكتب الميزانية ومكتب المراقب المالي (مكتب الإدارة المالية)، مكتب التنسيق الميداني، مكتب إعلام الجمهور، مكتب التخطيط الاستراتيجي، مكتب إدارة الموارد البشرية، مرفق الإشراف الداخلي، أمانة المؤتمر العام، مكتب المديرية العامة

٢٢- ويبين الجدول ٧ أيضاً أن نسبة ١٤٪ من عقود عام ٢٠١٠ المفصلة بحسب المبلغ، و ٢٠٪ من العقود المفصلة بحسب العدد كانت في مكاتب الخدمات المركزية. وكان بعض هذه العقود يتعلق بالبرامج، ولا سيما بالأنشطة المعنية بأوضاع ما بعد النزاعات والتي يضطلع بها مكتب التنسيق الميداني، وبالأنشطة المتعلقة بالمرأة والمساواة بين الجنسين التي يتم الاضطلاع بها في إطار مكتب التخطيط الاستراتيجي. وكان معظم هذه العقود، أو ١٤٤ عقداً من مجموع ٢٤٨ عقداً، يتعلق بأنشطة مكتب إعلام الجمهور (الذي أصبح الآن جزءاً من مكتب العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور). وشكلت العقود الخاصة بالأنشطة السمعية والبصرية والمنشورات نسبة ٨٥٪ من العقود بحسب العدد و ٧٩٪ من العقود بحسب المبلغ. وكان معظم الإنفاق في قطاع الإدارة، الذي شكل نسبة ٢٪ من الإنفاق الإجمالي في عام ٢٠١٠، يتعلق بخدمات الترجمة.

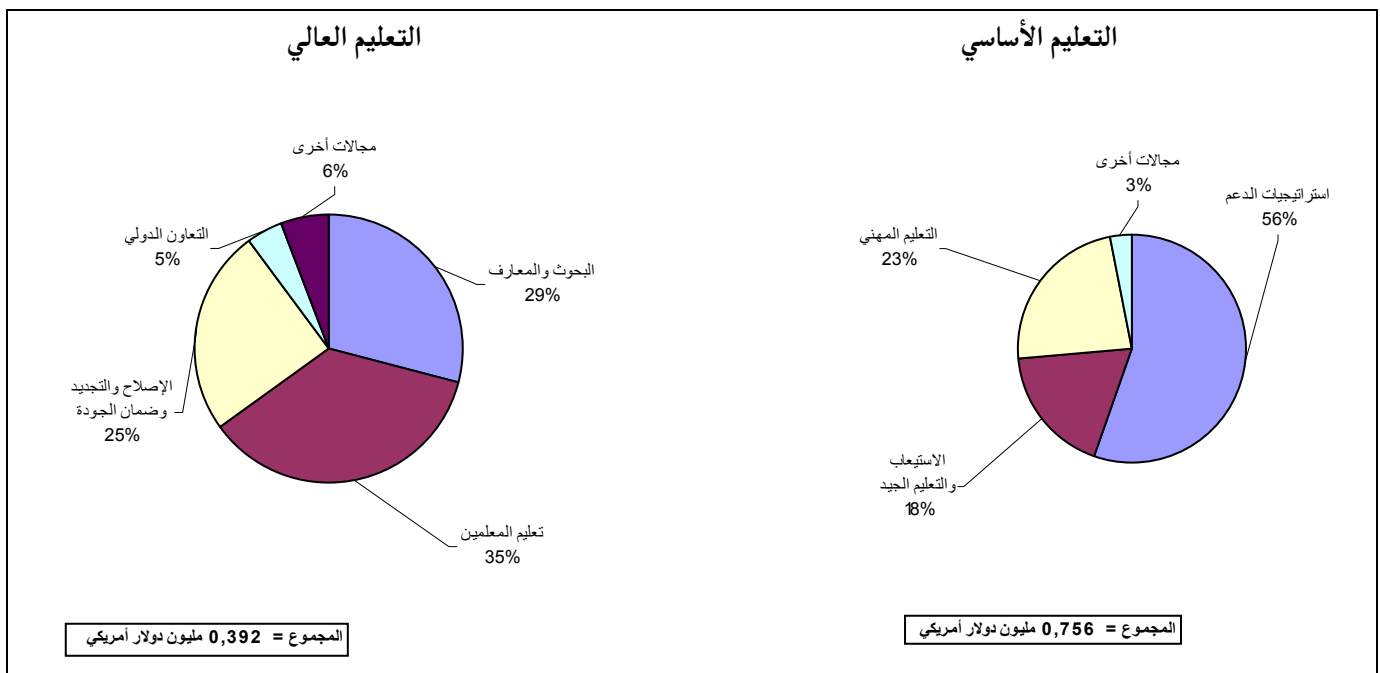
٢٣- ويرد فيما يلي تحليل للإنفاق في المقر على عقود الخبراء الاستشاريين بحسب مجال النشاط، بناء على معلومات مستقاة من النظام الحاسوبي للمالية والميزانية FABS:

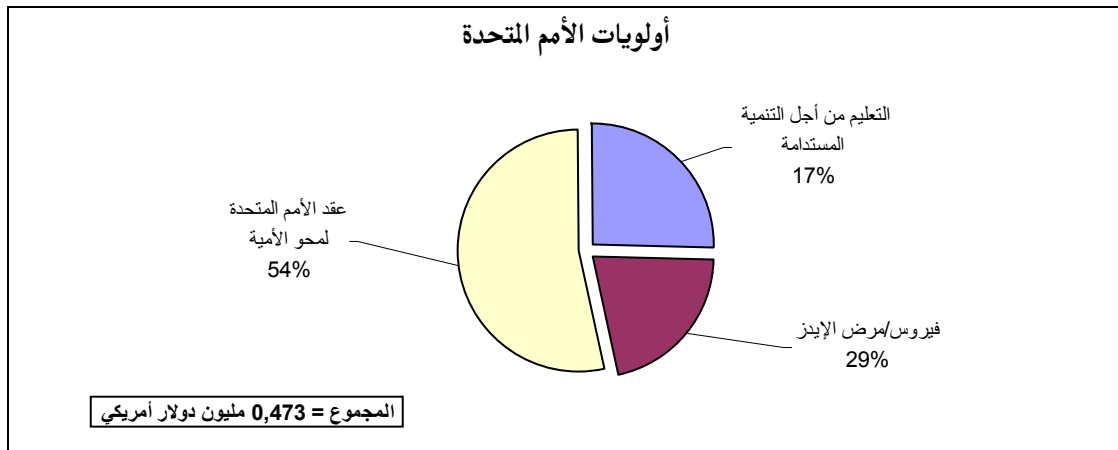
## التربية

أنفق قطاع التربية ٢,٢١٤ مليون دولار أمريكي على عقود الخبراء الاستشاريين في المقر في عام ٢٠١٠، وذلك بنسبة ٣٤٪ في مجال أنشطة التعليم الأساسي، و٢١٪ في مجال أولويات الأمم المتحدة، و١٨٪ في مجال أنشطة التعليم العالي.



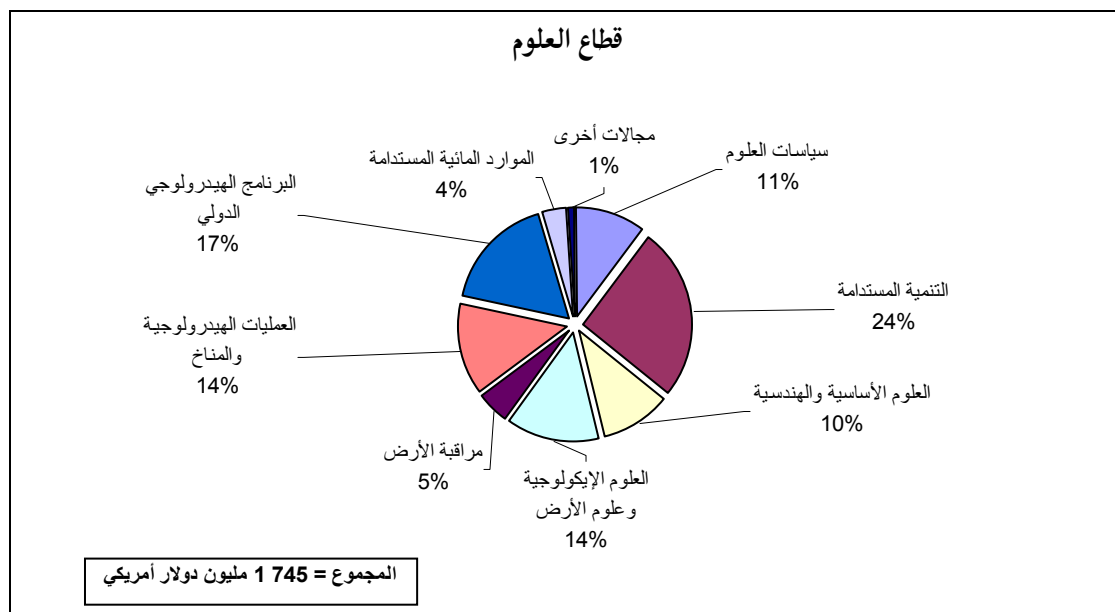
ويتضح من الشكلين التاليين أن ٥٦٪ من إجمالي الإنفاق على أنشطة التعليم الأساسي كان يتعلق باستراتيجيات الدعم؛ وكان ٣١٪ من الإنفاق على التعليم العالي يتعلق بتعليم المعلمين، بينما يتعلق ٣٥٪ من الإنفاق على أولويات الأمم المتحدة بأنشطة تخص عقد الأمم المتحدة لمحو الأمية.



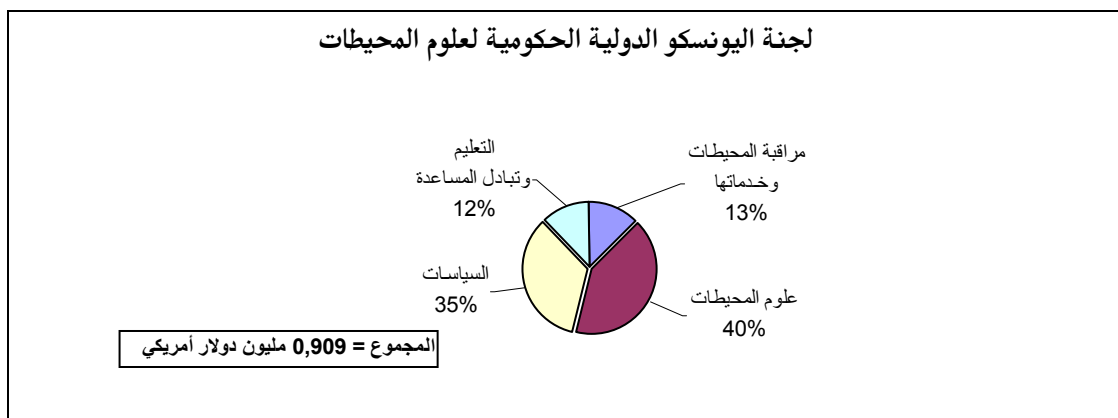


## العلوم

أنفق قطاع العلوم ١,٧ مليون دولار أمريكي على عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١٠، وكانت نسبة ٣١٪ من هذا الإنفاق تتعلق بالبرنامج الهيدرولوجي الدولي والعمليات الهيدرولوجية والمناخ، و٢٤٪ بالتنمية المستدامة، و١٤٪ بالعلوم البيئية وعلوم الأرض.

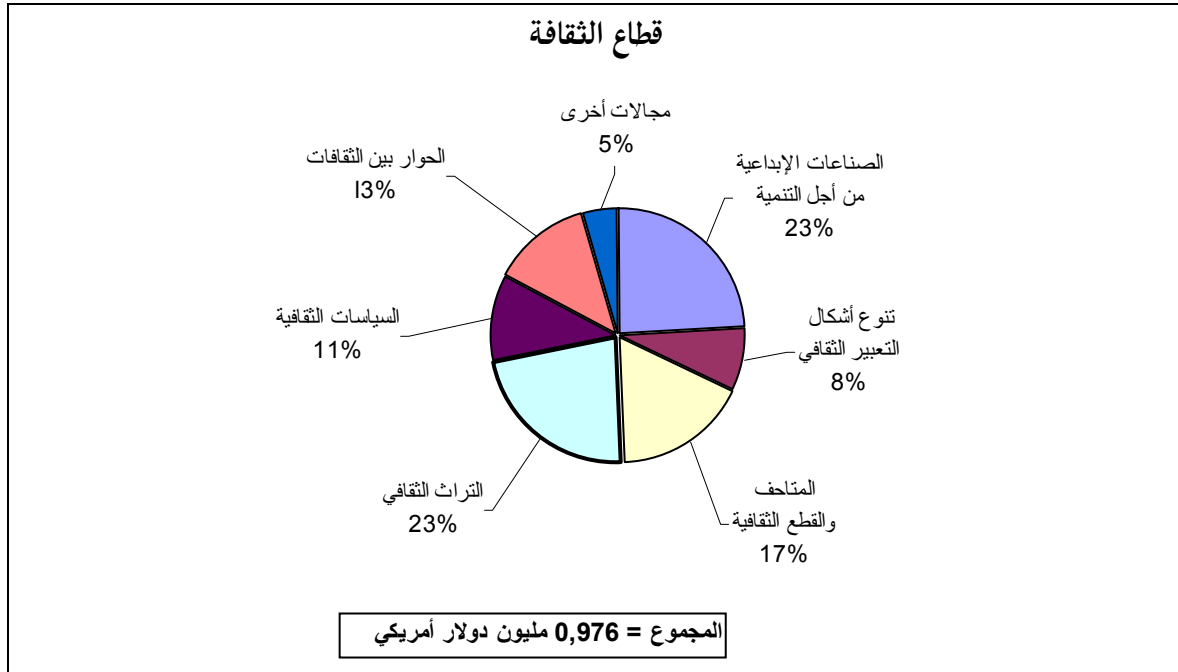


وأنفق قطاع العلوم الطبيعية/لجنة اليونسكو الدولية الحكومية لعلوم المحيطات ٠,٩ مليون دولار أمريكي على العقود في عام ٢٠١٠، وكان ٤٠٪ من هذا الإنفاق يتعلق بعلوم المحيطات:

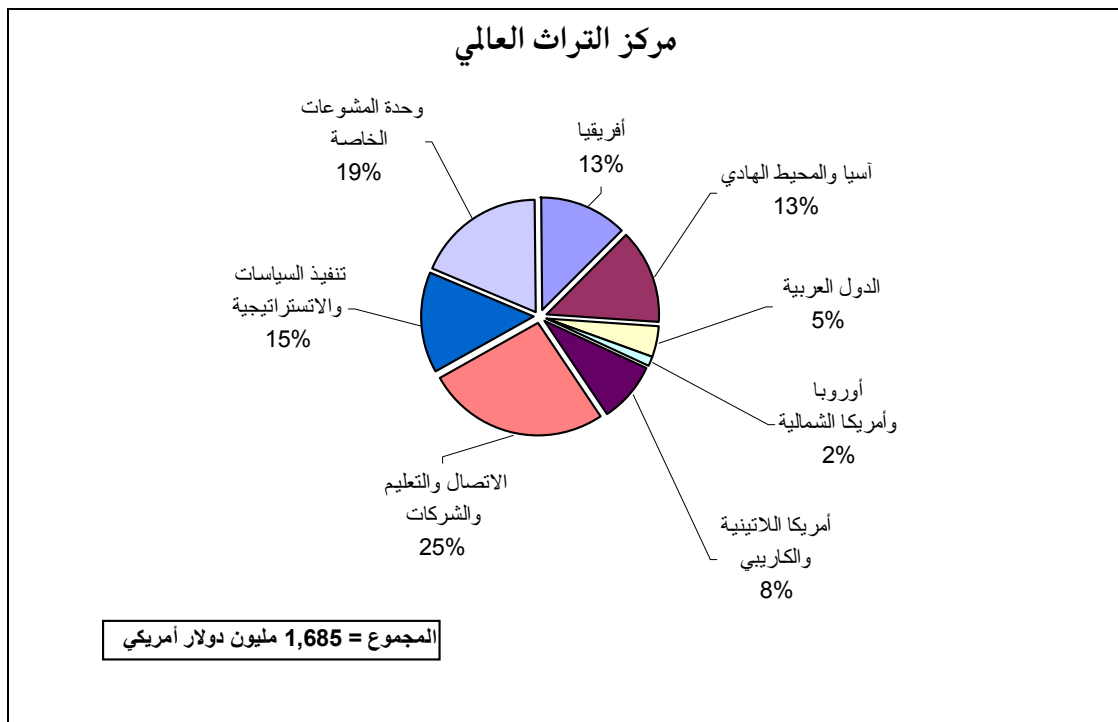


## الثقافة

أنفق قطاع الثقافة ٠,٩٧٦ مليون دولار أمريكي على عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١٠، كان ٢٣٪ منه يتعلق بالتراث الثقافي غير المادي و٢٣٪ بالصناعات الإبداعية من أجل التنمية.



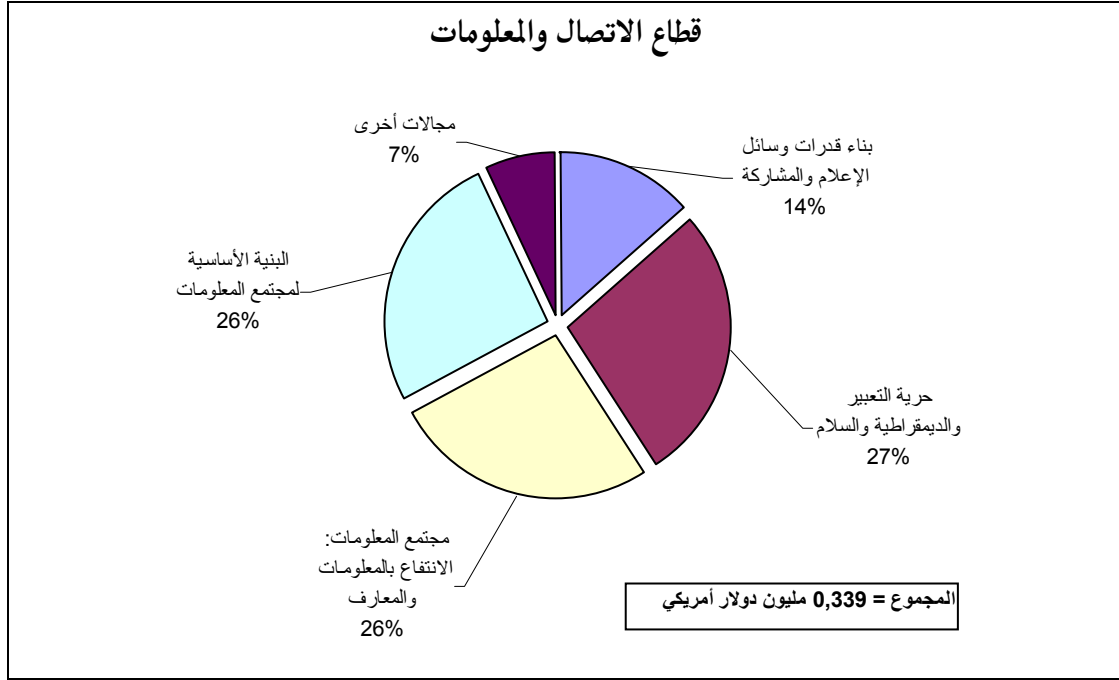
وأنفق مركز التراث العالمي ١,٦٨٥ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٠، وذلك بنسبة ٤٠٪ على أنشطته الإقليمية، و ٢٤٪ على أنشطة الاتصال والتعليم والشراكات، و ١٥٪ على مسائل تتعلق بالسياسات/الاستراتيجيات.





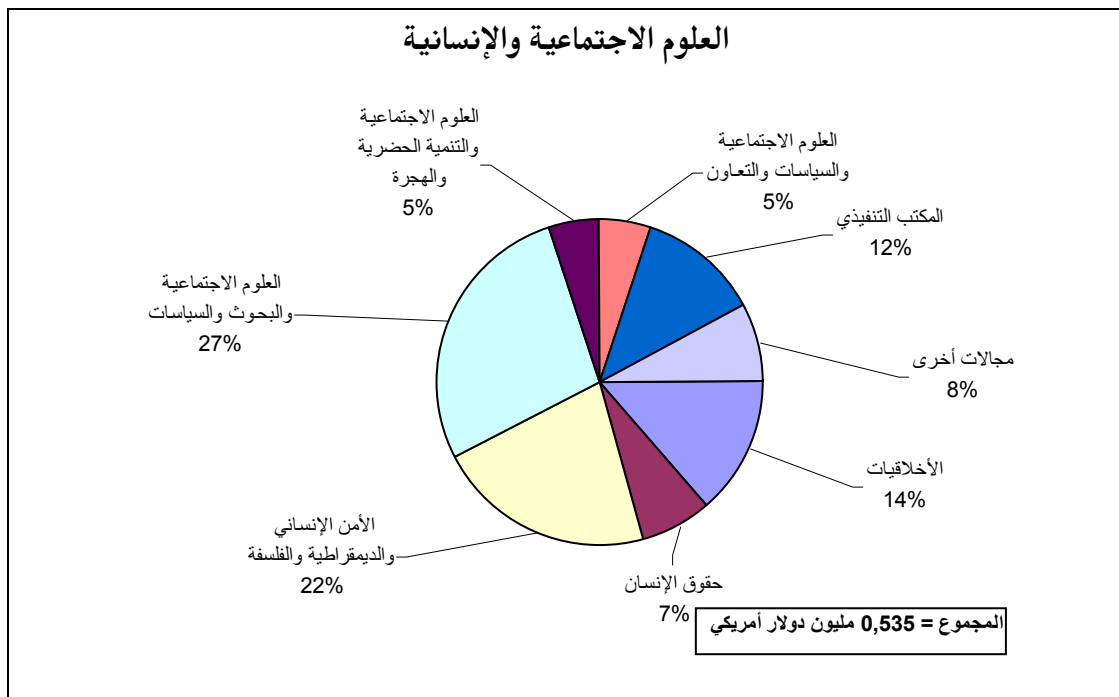
## الاتصال والمعلومات

أنفق قطاع الاتصال والمعلومات ٣٣٩ ٠٠٠ دولار أمريكي على عقود الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١٠، وكان ٥٢٪ من هذا الإنفاق يتعلق بمجتمع المعلومات (البنية الأساسية والنفاز)، و٢٧٪ بحرية التعبير والديمقراطية والسلام.



## العلوم الاجتماعية والإنسانية

أنفق قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية ٥٣٥ ٠٠٠ دولار أمريكي على العقود في عام ٢٠١٠، وكان ٢٧٪ من هذا الإنفاق يتعلق ببحوث وسياسات العلوم الاجتماعية، و٢٢٪ بالأمن الإنساني والديمقراطية والفلسفة.



## التكافؤ بين الجنسين واعتبارات الجنسية والموظفون المتقاعدون

٢٤- تتضمن السياسة الخاصة باستخدام الخبراء الاستشاريين توجيهات تفصيلية تكفل البحث في مجموعة متنوعة على أوسع نطاق ممكن من المرشحين الذين يحملون المؤهلات المناسبة مع إيلاء العناية الواجبة للتوازن الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين من الخبراء الاستشاريين عند التساوي في مستوى الكفاءة بين المرشحين. ويشجع المسؤولون الإداريون أيضاً على طلب الخبرات الاستشارية المحلية للعمل في إطار المشروعات المحلية حيثما أمكن ذلك. وفضلاً عن ذلك، فإن منح عقد لموظف سابق في اليونسكو يستلزم الحصول على موافقة مساعد المدير العامة أو مدير المكتب أو المكتب الميداني.

## الجدول ٩

## أعداد الخبراء الاستشاريين والمبالغ المنفقة

حسب المجموعات الإقليمية الاستشاريين: ٢٠١٠ و ٢٠٠٩

المقر والميدان <sup>٥</sup>							المجموعة الإقليمية	
العدد	%	العدد	%	المبلغ بملايين الدولارات الأمريكية	%	المبلغ بملايين الدولارات الأمريكية	٢٠٠٩	٢٠١٠
٩٠٠	٪٣٦	٨٢٦	٪٣٣	١٠,١٢٣	٪٤٦	١٠,٤٢٩	٪٤٣	الأولى
١٠٣	٪٤	١١٥	٪٤,٥	٠,٥٩٧	٪٣	٠,٥٢١	٪٢	الثانية
٥٠١	٪٢٠	٤٤٠	٪١٨	٣,٤٩٢	٪١٦	٤,٠١٠	٪١٦	الثالثة
٣٤٢	٪١٤	٣٤٧	٪١٤	٢,٥٨٩	٪١٢	٢,٨٧١	٪١٢	الرابعة
٤١٠	٪١٦	٤٢٢	٪١٧	٣,٠١٧	٪١٣,٥	٣,٦٣٨	٪١٥	الخامسة – أفريقيا
٢١٩	٪٩	٣٣٩	٪١٣,٥	١,٦٦٥	٪٧,٥	٢,٨٩٠	٪١٢	الخامسة – الدول العربية
٣٨	٪١	صفر	صفر	٠,٤٦٠	٪٢	صفر	صفر	غير معروف
٢ ٥١٣	٪١٠٠	٢ ٤٨٩	٪١٠٠	٢١,٩٤٤	٪١٠٠	٢٤,٣٦٠	٪١٠٠	المجموع

\* باستثناء بيانات مكتب برازيليا

الميدان <sup>٥</sup>						
العدد	%	العدد	%	المبلغ بملايين الدولارات الأمريكية	%	المبلغ بملايين الدولارات الأمريكية
٢٤٥	٪١٦	٢٩٤	٪١٧,٥	٢,٦٦٤	٪٢٥	٣,٦٠٥
٦٦	٪٤,٥	٩٠	٪٥,٥	٠,٢٣١	٪٢	٠,٢٠٩
٤٤٠	٪٢٩	٣٧٧	٪٢٢	٢,٧٩٣	٪٢٦	٣,٠٧١
٢٦٤	٪١٧,٥	٢٩١	٪١٧	١,٦٧٧	٪١٦	٢,٠٠٢
٣٢٥	٪٢١,٥	٣٣٠	٪٢٠	٢,٤٠٣	٪٢٢	٢,٩١١
١٧٠	٪١١,٥	٣٠٧	٪١٨	٠,٩٦٦	٪٩	٢,٤١٢
٢	صفر	صفر	صفر	٠,٠١٨	صفر	صفر
١٥١٢	٪١٠٠	١٦٨٩	٪١٠٠	١٠,٧٥٢	٪١٠٠	١٤,٢١٠

\* باستثناء بيانات مكتب برازيليا

المقر							المجموعة الإقليمية	
العدد	%	العدد	%	المبلغ بملايين الدولارات الأمريكية	%	المبلغ بملايين الدولارات الأمريكية	٢٠٠٩	٢٠١٠
٦٥٥	٪٦٥	٥٣٢	٪٦٦,٥	٧,٤٥٩	٪٦٧	٦,٨٢٤	٪٢٧	الأولى
٣٧	٪٤	٢٥	٪٣	٠,٣٦٦	٪٣	٠,٣١٢	٪٣	الثانية
٦١	٪٦	٦٣	٪٨	٠,٦٩٩	٪٦	٠,٩٣٩	٪٩	الثالثة
٧٨	٪٨	٥٦	٪٧	٠,٩١٢	٪٨,٥	٠,٨٦٩	٪٩	الرابعة
٨٥	٪٨	٩٢	٪١١,٥	٠,٦١٤	٪٥,٥	٠,٧٢٧	٪٧	الخامسة
٤٩	٪٥	٣٢	٪٤	٠,٦٩٩	٪٦	٠,٤٧٨	٪٥	أفريقيا
٣٦	٪٤	صفر	صفر	٠,٤٤٢	٪٤	صفر	صفر	الدول العربية
١٠٠١	٪١٠٠	٨٠٠	٪١٠٠	١١,١٩٢	٪١٠٠	١٠,١٥٠	٪١٠٠	غير معروف

٢٥- وبوجه عام، حظي الخبراء الاستشاريون المنتمون إلى المجموعة الأولى والذي استُعين بهم في المقر وفي الميدان بنسبة ٣٣٪ من العقود الممنوحة في عام ٢٠١٠ (مقارنة بنسبة ٣٦٪ في عام ٢٠٠٩) وبنسبة ٤٣٪ من الإنفاق العام (مقارنة بنسبة ٤٦٪ في عام ٢٠٠٩)؛ وحظي الخبراء الاستشاريون من المجموعة الثالثة بنسبة ١٨٪، ومن المجموعة الخامسة - أفريقيا بنسبة ١٧٪، ومن المجموعة الرابعة بنسبة ١٤٪، ومن المجموعة الخامسة - الدول العربية بنسبة ١٤٪، ومن المجموعة الثانية بنسبة ٥٪.

٢٦- وفي المقر، كان ٦٧٪ من الخبراء الاستشاريين الذين منحوا عقوداً في عام ٢٠١٠ ينتمون إلى بلدان المجموعة الأولى (مقارنة بنسبة ٦٥٪ في عام ٢٠٠٩)، وشكلوا نسبة ٦٧٪ من الإنفاق الإجمالي، وهي نفس النسبة التي سُجلت في عام ٢٠٠٩. أما في الميدان، فقد كان ١٧٪ من الخبراء الاستشاريين الذين منحوا عقوداً في عام ٢٠١٠ ينتمون إلى بلدان المجموعة الأولى (مقارنة بنسبة ١٦٪ في عام ٢٠٠٩)، وشكلوا نسبة ٢٥٪ من الإنفاق الإجمالي، وهي نفس النسبة التي سُجلت في عام ٢٠٠٩؛ وكان ٢٢٪ من الخبراء الاستشاريين ينتمون إلى بلدان المجموعة الثالثة، و٢٠٪ منهم إلى بلدان المجموعة الخامسة - أفريقيا، و١٨٪ منهم إلى بلدان المجموعة الخامسة - الدول العربية، و١٧٪ إلى بلدان المجموعة الرابعة.

### الجدول ١٠

#### جنسيات الخبراء الاستشاريين الذين استُعين بهم في عام ٢٠١٠ حسب موقع المكتب الميداني المانح للعقد

المجموعة التي يقع فيها المكتب الميداني							جنسية الخبير الاستشاري
المجموع	الخامسة الدول العربية	الخامسة أفريقيا	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	
٣٣٪	١٩٪	١٥٪	٢٨٪	٧٪	٧٪	٦٦٪	الأولى
٥٪	١٪	صفر٪	١٪	صفر٪	٩١٪	٤٪	الثانية
١٨٪	١٪	٢٪	١٪	٩٣٪	صفر٪	٨٪	الثالثة
١٤٪	٣٪	١٪	٦٩٪	صفر٪	صفر٪	٧٪	الرابعة
١٧٪	٢٪	٧٤٪	صفر٪	صفر٪	٣٪	١١٪	الخامسة أفريقيا
١٤٪	٧٥٪	٨٪	١٪	صفر٪	صفر٪	٤٪	الخامسة الدول العربية
١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	المجموع

٢٧- ويعرض الجدول ١٠ جنسية الخبراء الاستشاريين الذين استعانتم بهم الأمانة في عام ٢٠١٠ بحسب المجموعة التي يقع فيها المكتب الميداني المانح للعقد، ويؤكد ممارسة المكاتب للتوظيف محلياً من أجل العمل في المشروعات المحلية. فقد كان ٦٦٪ من الخبراء الاستشاريين الذين استعانتم بهم مكاتب قائمة في بلدان المجموعة الأولى من مواطني بلدان هذه المجموعة. وتتراوح النسب المئوية بين ٦٩٪ و ٩٣٪ في المناطق الإقليمية الأخرى: ففي المجموعة الثالثة مثلاً، كان ٩٣٪ من الخبراء الاستشاريين الذين تمت الاستعانة بهم من مواطني بلدان هذه المجموعة ذاتها.

٢٨- ويتضح من الجدول ١١ أن ٤٧٪ من الخبراء الاستشاريين الذين استُعين بهم في المقر في عام ٢٠١٠ كن من النساء (مقارنة بنسبة ٤٤٪ في عام ٢٠٠٩). وكان الرقم المناظر لذلك في الميدان هو ٣٦٪ (مقارنة بنسبة ٤١٪ في عام ٢٠٠٩). وعلى وجه الإجمال، كانت النساء يشكلن نسبة ٤٠٪ من الخبراء الاستشاريين الذين استُعين بهم في عام ٢٠١٠ (مقارنة ٤١٪ في عام ٢٠٠٩).

### الجدول ١١

عدد الخبراء الاستشاريين حسب نوع الجنس: ٢٠٠٩ و ٢٠١١

المقر والميدان		الميدان		المقر		المقر		الميدان		المقر	
٢٠١٠	٪	٢٠٠٩	٪	٢٠١٠	٪	٢٠٠٩	٪	٢٠١٠	٪	٢٠٠٩	٪
١٥٠١	٪٥٩	١٤٨٦	٪٦٤	١٠٨٠	٪٦١	٩٢٦	٪٥٣	٤٢١	٪٥٦	٥٦٠	٪٥٦
٩٨٨	٪٤١	١٠٢٧	٪٣٦	٦٠٩	٪٣٩	٥٨٦	٪٤٧	٣٧٩	٪٤٤	٤٤١	٪٤٤
٢٤٨٩	٪١٠٠	٢٥١٣	٪١٠٠	١٦٨٩	٪١٠٠	١٥١٢	٪١٠٠	٨٠٠	٪١٠٠	١٠٠١	٪١٠٠

\* باستثناء بيانات مكتب برازيليا

### الموظفون المتقاعدون

٢٩- يتضح من الجدول ١٢ أن ٥٣ موظفاً متقاعداً حصلوا على عقود في المقر في عام ٢٠١٠، بتكلفة إجمالية قدرها ٠,٧٠٧ مليون دولار أمريكي؛ وأن ٢١ موظفاً متقاعداً حصلوا على عقود للعمل في الميدان (بتكلفة ٠,٤٥٣ مليون دولار أمريكي). وإجمالاً، فقد بلغت النسبة المئوية للموظفين المتقاعدين الذين استُعين بهم في المقر وفي الميدان ٣٪ من مجموع الخبراء الاستشاريين الذين تمت الاستعانة بهم، وبلغ الإنفاق على هؤلاء الموظفين في عام ٢٠١٠ نسبة ٥٪ من مجموع الإنفاق على الخبراء الاستشاريين. وكانت هذه الأرقام أقل من نظيراتها في عام ٢٠٠٩، عندما تمت الاستعانة بـ ١٠٣ موظفين محالين إلى التقاعد وكانوا يمثلون نسبة ٤٪ من مجموع الخبراء الاستشاريين الذين تمت الاستعانة بهم، وبلغ الإنفاق عليهم نسبة ٧٪ من إجمالي الإنفاق.

### الجدول ١٢

عدد الموظفين المتقاعدين والمبالغ المنفقة، ٢٠٠٩ و ٢٠١٠

٢٠٠٩	الخبراء الاستشاريون الأفراد	الموظفون المتقاعدون	٪	الإنفاق الإجمالي	الإنفاق (على الموظفين المتقاعدين)	٪
المقر	١٠٠١	٧٠	٪٧	١١,١٩٢	١,٢٤٦	٪١١
الميدان	١٥١٢	٣٣	٪٢	١٠,٧٥٢	٠,٣٩٨	٪٤
المجموع	٢٥١٣	١٠٣	٪٤	٢١,٩٤٤	١,٦٤٤	٪٧

\* باستثناء بيانات مكتب برازيليا

٢٠١٠	الخبراء الاستشاريون الأفراد	الموظفون المتقاعدون	٪	الإنفاق الإجمالي	الإنفاق (على الموظفين المتقاعدين)	٪
المقر	٨٠٠	٥٣	٪٧	١٠,١٥٠	٠,٧٠٧	٪٧
الميدان	١٦٨٩	٢١	٪١	١٤,٢١٠	٠,٤٥٣	٪٣
المجموع	٢٤٨٩	٧٤	٪٣	٢٤,٣٦٠	١,١٦٠	٪٥

\* باستثناء بيانات مكتب برازيليا

### القسم "ثالثاً" – العقود في مكتب اليونسكو في برازيليا

٣٠- على غرار ما حدث في السنوات السابقة، تُعرض البيانات الخاصة بالعقود التي منحها مكتب برازيليا بشكل مستقل بغية توفير صورة أوضح عن العقود التي تمنحها المكاتب الميدانية ككل.

#### العدد والمبلغ

٣١- يتضح من الجدول ١٣ أن مكتب برازيليا قد منح ١٦٥ عقدًا في عام ٢٠١٠، أي بزيادة قدرها ٩٪ عن عام ٢٠٠٩. وازداد إجمالي الإنفاق بنسبة ٣٩٪، إذ بلغ ٢٨,٣٠٦ مليون دولار أمريكي.

#### الجدول ١٣

عدد عقود الخبراء الاستشاريين ومبالغهم  
مكتب برازيليا، ٢٠٠٩ و ٢٠١٠

العدد	النسبة المئوية للتغير	مليون دولار أمريكي	النسبة المئوية للتغير
٢٠٠٩	١٠٦٩	٢٠,٤٢٥	
٢٠١٠	١١٦٥	٢٨,٣٠٦	٣٩٪

٣٢- فقد تمت الاستعانة بـ ١١٦ خبيراً استشارياً من الأفراد في عام ٢٠١٠. وكان ٩٩٪ من هؤلاء الخبراء الاستشاريين ينتمون إلى بلدان في المجموعة الثالثة، في حين كان ٦٢٪ منهم من الإناث.

#### مصدر الأموال

٣٣- يبين الجدول ١٤ أن ٩١٪ من الإنفاق على الخبراء الاستشاريين في عام ٢٠١٠ تم تمويله من موارد خارجة عن الميزانية، مقارنة بنسبة ٩٨٪ في عام ٢٠٠٩.

#### الجدول ١٤

الإنفاق على عقود الخبراء الاستشاريين حسب مصدر التمويل

مكتب برازيليا، ٢٠٠٩ و ٢٠١٠

بملايين  
الدولارات  
الأمريكية

المجموع	النسبة المئوية للتمويل من خارج الميزانية	التمويل من خارج الميزانية	النسبة المئوية للتمويل من الميزانية العادية	التمويل من الميزانية العادية
٢٠,٤٢٦	٩٨٪	٢٠,٠١٥	٢٪	٠,٤١١
٢٨,٣٠٦	٩١٪	٢٥,٧٨٠	٩٪	٢,٥٢٦

## العقود حسب المبالغ

٣٤- يتضح من الجدول ١٥ أن ٥٣٪ من عقود الخبراء الاستشاريين التي منحت في عام ٢٠١٠ كانت تقل قيمة كل عقد منها عن ٢٥ ٠٠٠ دولار أمريكي، مقارنة بنسبة ٧٠٪ في عام ٢٠٠٩، في حين كانت قيمة كل عقد من ٤٤ من العقود تتراوح ما بين ٢٥ ٠٠٠ دولار أمريكي و ٤٩ ٩٩٩ دولار أمريكي (مقابل ٢٩٪ في عام ٢٠٠٩).

## الجدول ١٥

عدد عقود الخبراء الاستشاريين حسب المبلغ  
مكتب برازيليا، ٢٠٠٩ و ٢٠١٠

المبلغ (بالدولارات الأمريكية)	٢٠٠٩	٪	٢٠١٠	٪
أقل من ٥ ٠٠٠	١٤٧	٪١٤	٨٠	٪٧
٥ ٠٠٠ حتى ٩ ٩٩٩	١٣٧	٪١٣	١٣٠	٪١١
١٠ ٠٠٠ حتى ٢٤ ٩٩٩	٤٦١	٪٤٣	٤٠٥	٪٣٥
٢٥ ٠٠٠ حتى ٤٩ ٩٩٩	٣١٤	٪٢٩	٥١٤	٪٤٤
٥٠ ٠٠٠ وأكثر	١٠	٪١	٣٦	٪٣
المجموع	١ ٠٦٩	٪١٠٠	١ ١٦٥	٪١٠٠

## مدة العقود

٣٥- يتضح من الجدول ١٦ أن ١٧٪ من عقود الخبراء الاستشاريين التي منحت في عام ٢٠١٠ كانت مدتها تقل عن ثلاثة أشهر، مقارنة بـ ٢٧٪ في عام ٢٠٠٩، في حين كانت ٥٨٪ من العقود تزيد مدتها عن ستة أشهر (٤٨٪ في عام ٢٠٠٩).

## الجدول ١٦

عدد عقود الخبراء الاستشاريين حسب المدة  
مكتب برازيليا ٢٠٠٩ و ٢٠١٠

المدة	٢٠٠٩	٪	٢٠١٠	٪
أقل من شهر	٥٥	٪٥	٣٩	٪٣
من شهر حتى ٣ أشهر	٢٣٤	٪٢٢	١٦٧	٪١٤
من ٣ أشهر حتى ٦ أشهر	٢٦٥	٪٢٥	٢٨٦	٪٢٥
أكثر من ٦ أشهر	٥١٥	٪٤٨	٦٧٣	٪٥٨
المجموع	١ ٠٦٩	٪١٠٠	١ ١٦٥	٪١٠٠

### القسم "رابعاً" – عقود الدولار الواحد للخبراء الاستشاريين

٣٦- تمنح عقود الدولار الواحد لأفراد يستعان بهم في أداء مهام تمثيلية خاصة أو لموظفين سابقين لكفالة النقل السلس للخبرة والذاكرة المؤسسية. ويتعين الحصول على الموافقة المسبقة من مكتب المدير العام على جميع عقود الدولار الواحد.

٣٧- وقد بلغ مجموع الأفراد الذين منحوا عقود الدولار الواحد ٢٤ فرداً في المقر في عام ٢٠١٠ (مقابل ٢٢ فرداً في عام ٢٠٠٩)، منهم ٩ من موظفي اليونسكو السابقين. وبلغ إجمالي الإنفاق على هذه العقود (أي نفقات السفر والإقامة) ٢٥ ٠٠٠ دولار أمريكي. ويعرض الجدول ١٧ عدد الأفراد الذين منحوا عقوداً في عام ٢٠١٠ بحسب القطاع/المكتب.

#### الجدول ١٧

الأفراد الذين منحوا عقود الدولار الواحد الخاصة بالخبراء الاستشاريين  
في المقر في عام ٢٠١٠ حسب القطاع

المجموع	
صفر	الاتصال والمعلومات
٨	الثقافة
١	التربية
١	العلوم الطبيعية
١	العلوم الاجتماعية والإنسانية
صفر	العلاقات الخارجية والتعاون
صفر	الإدارة
١٣	مكاتب الخدمات المركزية <sup>(١)</sup>
٢٤	المجموع

(١) مكتب التخطيط الاستراتيجي، مرفق الإشراف الداخلي، مكتب المدير العام

### القسم "خامساً" – الآثار المالية والإدارية

٣٨- تدرج الأنشطة المذكورة في التقرير في إطار خطط العمل الواردة في الوثيقة م/٥. وسوف تنفذ أعمال الإعداد الخاصة بنظام المالية والميزانية واللازمة لجمع البيانات عن الإنجازات المرتبطة بالعقود، في إطار اعتمادات بنود الميزانية القائمة.

## الإجراءات المتوقع من المجلس التنفيذي اتخاذها

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - إن يذكر بالقرارين ١٧١ م/ت/٣٥ و ١٨٤ م/ت/٦ "أولاً"،

٢ - وقد درس الجزء التاسع من الوثيقة ١٨٦ م/ت/٦،

٣ - يرحب بالتغييرات المقترحة من المديرية العامة في سياسة اليونسكو الخاصة بعقود الخبراء الاستشاريين؛

٤ - ويحيط علماً بالبيانات والتحليلات والمعلومات النوعية الواردة في الوثيقة المذكورة أعلاه، ويشجع الأمانة على مواصلة جهودها لتقديم معلومات إضافية عن مضمون العقود الخبراء الاستشاريين وعن الخدمات الواجب تنفيذها؛

٥ - ويذكر بضرورة توسيع نطاق التوزيع الجغرافي وتأمين توازن أفضل بين الجنسين لدى الاستعانة بالخبراء الاستشاريين في الحالات التي تتساوى فيها المؤهلات؛

٦ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته ١٨٩ تقريرها التالي بشأن استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين.



# 186 EX/6 Part IX Add.

## المجلس التنفيذي

الدورة السادسة والثمانون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

## ١٨٦ م ت/٦ الجزء التاسع ضمیمة

باريس، ٦/٥/٢٠١١  
الأصل: فرنسي

### البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد وعقود الأتعاب

ضمیمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

### الملخص

وفقاً للبند ٢٨٠٥,٧ من المرجع الإداري لليونسكو، تعرض نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن تقرير المديرية العامة هذا.

١ - لا جدال في أن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين أمر لا مفر منه. ولكن استرعت نقابة موظفي اليونسكو انتباه الأمانة إلى ضرورة احترام القواعد المعتمدة في هذا الصدد. فبالرغم من أن المرجع الإداري يحدد استخدام هذه العقود تحديداً دقيقاً (الفصل ١٠,١٣) إلا أن إبرام هذه العقود في القطاعات لا يتفق دائماً مع القواعد المنصوص عليها، ولا تزال الثغرات موجودة وهي كالتالي:

- عدم وجود بيان المواصفات التقنية وعدم تحديد الأهداف المنشودة تحديداً دقيقاً وعدم توفر جدول زمني محدد للتنفيذ كي يتم بموجبه تقييم عمل الخبير الاستشاري. وعلى ذلك، يتعين التخطيط لهذا النوع من المساعدة المؤقتة تخطيطاً أفضل داخل القطاعات مع مراعاة تحديد مدة هذه العقود وفقاً لمصادر التمويل المتاحة؛

- عدم وجود تقييم دقيق للخبراء الاستشاريين، وعدم توافر هذا التقييم لدى القطاعات/الأقسام الأخرى إذا دعت الحاجة إلى الاستعانة بخبرة استشارية مماثلة. ولذلك بات من الضروري إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالمساعدة المؤقتة تتضمن عرضاً لتجربة الخبرات الاستشارية السابقة وتقييمها؛

- يُلاحظ وجود اختلاف في مستوى المرتبات التي يتقاضاها نفس الخبير الاستشاري لأداء مهام مماثلة، وذلك بحسب القطاعات.

يرجع العديد من هذه المشكلات إلى ضعف عمليات المراقبة الداخلية وعدم تنفيذ حلول بسيطة وفعالة لمتابعة المساعدة المؤقتة.

### البحث عن الكفاءات الداخلية

٢ - غالباً ما يؤدي تقليص عدد الوظائف إلى تكبد تكاليف إضافية جراء توظيف خبراء استشاريين (بعضهم من المتقاعدين) لسد النقص في الموظفين. والهدف المزعوم من ذلك هو تنفيذ برنامج العمل بمزيد من المرونة.

٣ - ويقتصر حالياً البحث عن الموظفين الذين يلبون الشروط المطلوبة على القطاع المعني بدلاً من أن يشمل الأمانة ككل. غير أن نقابة موظفي اليونسكو أوصت بعدم الاستعانة بالخبراء الاستشاريين إلا في حال عدم توافر الكفاءات المطلوبة داخل المنظمة. ولا يوجد حالياً أي آلية داخلية تمكن من التعرف على الموظف أو الموظفين القادرين على أداء المهام المنشودة.

٤ - وقد طلبت نقابة موظفي اليونسكو إجراء حصر لمؤهلات كل موظف من موظفي المنظمة.

٥ - ويمكن تحسين التوزيع الجغرافي إذا جرى الإعلان عن احتياجات الأمانة فيما يتعلق بالمساعدة المؤقتة على نطاق أوسع وبنحو أسرع. كما يمكن الوصول إلى شريحة أوسع من الجمهور إذا تم نشر المعلومات الخاصة باستخدام الخبراء الاستشاريين على صفحة الاستقبال في موقع اليونسكو على الإنترنت. وينبغي أن تقوم القطاعات بالتخطيط لاحتياجاتها في وقت مبكر. كما يمكن للدول الأعضاء أن تقوم بدور في هذا الصدد من خلال تشجيع مشاركة رعاياها.

# 186 EX/6 Part IX Add. 2

المجلس التنفيذي  
الدورة السادسة والثمانون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

## ١٨٦ م ت/٦ الجزء التاسع ضمیمة ٢

باريس، ١١/٥/٢٠١١  
الأصل: فرنسي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء التاسع

استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد وعقود الأتعاب

ضمیمة ٢

### الملخص

وفقاً للبند ٩,٢,٧ من مرجع اليونسكو الإداري، تعرض الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن تقرير المديرية العامة عن المسألة التالية: استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد وعقود الأتعاب.

ملاحظات الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو (AIPU) بشأن "تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة - الجزء التاسع: استخدام الأمانة لعقود الخبراء الاستشاريين الأفراد وعقود الأتعاب" (الوثيقة ١٨٦ م ت/٦)

١ - تلاحظ الرابطة مع الأسف أنه يتم الاستعانة أكثر وأكثر بالخبراء الاستشاريين في جميع مقار العمل. ويعد توظيف المتقاعدين والخبراء الاستشاريين الذين تفوض إليهم مهام إدارية، والنتيجة المترتبة على هذه السياسة والمتمثلة في إبعاد الموظفين الذين يمكن أن تفوض إليهم هذه المهام وعرقلة تقدمهم الوظيفي، من المسائل التي يتعين دراستها عن كثب.

٢ - وفي الدورة ١٨٤ للمجلس التنفيذي، طلبت الرابطة من الإدارة أن تشرح بوضوح سياستها بشأن تمديد العقود بعد سن التعاقد في شكل عقود خبراء استشاريين. ويلاحظ في الواقع أن بعض الموظفين تقدم لهم إمكانية مواصلة نشاطهم عند بلوغهم سن التقاعد، بينما تُرفض هذه الإمكانية لموظفين آخرين. ويتعين تحديد السياسة المتبعة في هذا الصدد بوضوح لضمان الحقوق المتساوية للجميع.

٣ - وبالنظر أيضاً إلى تقدم العمر بموظفي الأمانة، فإنه من مصلحة المنظمة أن تكفل التقاعد في السن المقررة لمن يبلغ نهاية الخدمة من الموظفين، بحيث تُحسن من جراء ذلك فرص التقدم الوظيفي المتاحة للموظفين الآخرين، وتهيئ الظروف المؤاتية لتعيين موظفين أصغر سناً. فإن الزملاء الذين ينتظرون التعيين في وظيفة جديدة أو الحصول على ترقية ما ينبغي ألا يلحق بهم الضرر بسبب عجز مسؤولي البرنامج ومكتب إدارة الموارد البشرية عن تنظيم أنفسهم مسبقاً لاستبدال الموظفين الذين يخرجون على التقاعد.

٤ - ونقرّ بأن المنظمة قد تضطر أحياناً إلى الاستعانة بأخصائيين يتمتعون بمؤهلات لا تحتاج إليها بشكل دائم وذلك مثلاً لإنجاز مشروعات قصيرة الأجل. وفي هذه الحالات لا يوجد بالضرورة ما يبرر تدريب الموظفين الحاليين. ولكن قبل الشروع في التعاقد مع أي خبير استشاري، لا بد من التحقق بصورة دقيقة من شهادات التزكية والمؤهلات المهنية المتوافرة لديه. ولا بد أيضاً ألا يحظى هؤلاء الخبراء الاستشاريون بتدريب إضافي على حساب المنظمة وألا يعهد إليهم بمهام إدارية.

٥ - وأخيراً تشجب الرابطة استمرار الإدارة في بعض الحالات في توظيف الخبراء الاستشاريين لفترات طويلة دون إعطاء إمكانية لمثلي الموظفين لإبداء رأيهم أو تقديم اقتراحاتهم في هذا الشأن. كما ينبغي بذل جهود متزايدة لضمان توازن جغرافي أفضل في توظيف الخبراء الاستشاريين. وقد يكون من المستصوب بالتأكيد إنفاق المزيد من الأموال لتأمين خدمات الخبراء ذوي الاختصاصات المعترف بها من جميع البلدان إذا كان ذلك يسمح بالحفاظ على الطابع الدولي لليونسكو.

٦ - ونظراً لرغبة العديد من الموظفين في الحصول على التدريب لاكتساب مهارات جديدة، ولأن الأموال التي تدفع للخبراء الاستشاريين يمكن أن تستخدم لتأمين هذا التدريب، فإن الرابطة ترى أنه من الملائم تخفيض عدد الخبراء الاستشاريين المستخدمين إلى أقصى حد ممكن.

٧ - وينبغي أن يكون المجلس التنفيذي على علم بأنه يجري أحياناً تجاوز قاعدة منح العقود بمبلغ لا يتجاوز ٢٢ ٠٠٠ دولار كحد أقصى، التي تنطبق عادة على المتقاعدين. ويُقترح في الواقع على بعض المتقاعدين الذين يعاد تشغيلهم المشاركة من جديد في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الأمر الذي يرفع تلقائياً كل قيد مفروض على مرتباتهم. لذا فقد حان الوقت لدراسة هذه الممارسة دراسة دقيقة.

عن الهيئة الإدارية  
صدّيقى كوليبالي  
رئيس الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو



## ١٨٦ م ت/٦ الجزء العاشر

باريس، ٨/٤/٢٠١١

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء العاشر

التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة

### الملخص

عملاً بالقرار ١٨٥ م ت/٦ ثامناً، تقدم المديرية العامة تقريراً مرحلياً عن الوضع فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم.

وتتضمن هذه الوثيقة معلومات عن التوزيع الجغرافي بشكل عام وعلى مستوى البلدان وتقريراً مرحلياً عن تنفيذ خطة العمل الرامية إلى تحسين التوازن الجغرافي في صفوف موظفي الأمانة، وعن تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى الوظائف العليا.

وتتضمن الوثيقة ١٨٦ م ت/إعلام ١٣ ملاحق هذه الوثيقة.

ولا تترتب على هذه الوثيقة أي آثار مالية أو إدارية تمس السياسة العامة.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار الوارد في الفقرة ٢٤.

## الجزء الأول: التوزيع الجغرافي للموظفين

١ - عملاً بالقرار ١٨٥ م/ت ٦/ثامناً، تقدم المديرية العامة تقريراً مرحلياً عن الوضع فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة، بما في ذلك تنفيذ خطة العمل لتحسين التوازن بين الجنسين 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 البرنامج العادي لليونسكو. وترد منهجية حساب الحصص الجغرافية في الملحق ١ للوثيقة ١٨٦ م/ت/إعلام ١٣.

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

٣ - تحدد خطة العمل الخمسية (٢٠١٠-٢٠١٥) التي قدمت للمجلس التنفيذي في دورته ١٨٤ تدابير لزيادة عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب، وتقليل عدد البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب وتحسين التوازن الجغرافي على مستوى الوظائف من درجة مدير (انظر الملحق ٢ للوثيقة ١٨٦ م/ت/إعلام ١٣).

٤ - وفي غضون فترة الثمانية أشهر التي أعقبت اعتماد الخطة، تم اتخاذ عدد من الخطوات هي الآتي:

- لا تزال حملة تعيين ١٠ من المهنيين الشباب تجري على قدم وساق، ومن المزمع أن تُستكمل في حزيران/يونيو ٢٠١١. وسيؤثر هذا الأمر تأثيراً إيجابياً على التوزيع الجغرافي، إذ إن المهنيين الشباب سيتم تعيينهم من بلدان غير ممثلة أو ممثلة دون النصاب. وبناءً على طلب المجلس التنفيذي (١٨٤ م/ت ٥/ثانياً) ستقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٨٧ مذكرة إعلامية بشأن التمثيل الجغرافي للمهنيين الشباب العشر الذين تم اختيارهم.

- وعلى أثر الاجتماعات التي عقدت مع ممثلي مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي ومجموعة آسيا والمحيط الهادي، بدأت عملية وضع تدابير محددة ترمي إلى زيادة عدد المرشحين للوظائف من البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب ولا تزال التدابير قيد الإنجاز.

- ويقدم شهرياً إلى جميع مساعدي المديرية العامة ومديري المكاتب تقرير رصد يتضمن مؤشرات رئيسية، بما فيها مؤشرات بشأن التمثيل الجغرافي. ويُلَفَت الانتباه إلى البلدان الممثلة دون النصاب أو غير الممثلة وإلى البلدان التي قد تصبح غير ممثلة أو ممثلة دون النصاب في الأجل القصير نتيجة لبلوغ الموظفين سن التقاعد. كما يُحاط كبار المديرين علماً بمسألة التنوع الجغرافي عندما يبدأون عملهم في المنظمة.

- ويتم حالياً الإعلان عن جميع الوظائف من درجة مدير خارج المنظمة، وقد اعتُمد شكل جديد للإعلان بغية اجتذاب مزيد من المرشحين المؤهلين المحتملين. ويشارك مكتب إدارة الموارد البشرية في لجان المقابلة والتقييم التي تنظم للوظائف من درجة مدير، كما يضمن إجراء استعراض معمق بهدف إدراج مرشح واحد على الأقل من بلد غير ممثل أو ممثل دون النصاب في القائمة القصيرة للمرشحين.

## تطور الوضع في عام ٢٠١٠

٥ - في ٢٠١١/١/١، كانت ١٥٥ دولة عضواً ممثلة في الأمانة مما يمثل ٨٠٪ من الدول الأعضاء في اليونسكو البالغ عددها ١٩٣ دولة. ويبين الجدول ١ أدناه أن ٧٨ دولة عضواً (٤٠٪) ممثلة في حدود النصاب؛ وأن ٢٦ دولة (١٤٪) ممثلة فوق النصاب، و٥١ دولة (٢٦٪) ممثلة دون النصاب و٣٨ دولة (٢٠٪) غير ممثلة. وترد معلومات مفصلة بهذا الشأن بحسب البلدان في الملحقين ١ و٢ لهذه الوثيقة.

## الجدول ١

الوضع فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي في اليونسكو في ٢٠١١/١/١  
وتطور التوزيع الجغرافي منذ ٢٠١٠/١/١

مستوى التمثيل	عدد الدول الأعضاء في ٢٠١٠/١/١	عدد الدول الأعضاء في ٢٠١١/١/١	التغيير منذ ٢٠١٠/١/١
في حدود النصاب	٧٩ (٤١٪)	٧٨ (٤٠٪)	- ١
فوق النصاب	٢٧ (١٤٪)	٢٦ (١٤٪)	- ١
دون النصاب	٤٩ (٢٥٪)	٥١ (٢٦٪)	+ ٢
مجموع عدد الدول الأعضاء الممثلة	١٥٥ (٨٠٪)	١٥٥ (٨٠٪)	٠
الدول الأعضاء غير الممثلة	٣٨ (٢٠٪)	٣٨ (٢٠٪)	٠
مجموع عدد الدول الأعضاء	١٩٣	١٩٣	٠

٦ - بقي مجموع عدد البلدان (١٥٥) الممثلة في الأمانة على وضعه منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وحدثت تغييرات طفيفة في عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب (انخفاض بمقدار دولة واحدة)، وفي عدد البلدان الممثلة فوق النصاب (انخفاض بمقدار دولة واحدة)، وفي عدد البلدان الممثلة دون النصاب (زيادة بمقدار دولتين).

٧ - في عام ٢٠١٠، عُيِّن ٥٦ مرشحاً خارجياً في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي المعلن عنها خارجياً، وكان من بينهم ١٤ مرشحاً (٢٥٪) من بلدان ممثلة دون النصاب أو بلدان غير ممثلة، وهو ما يعادل أقل من هدف الخمسين في المائة الذي حدده المؤتمر العام في دورته الثانية والثلاثين لتعيين مرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي تعرض للتوظيف الخارجي.

## التمثيل الجغرافي في مجموعة مختارة من وكالات الأمم المتحدة

٨ - تحتل اليونسكو المرتبة الثانية بعد الأمانة العامة للأمم المتحدة وبالتساوي مع منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي ثم تتبعها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية.



## الجدول ٢

الدول الأعضاء الممثلة في مجموعة مختارة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة التي تعتمد نظام حصص التوزيع الجغرافي

وكالة الأمم المتحدة	العدد الإجمالي للدول الأعضاء	الدول الأعضاء الممثلة	نسبة الدول الأعضاء الممثلة
الأمم المتحدة	١٩٢	١٨٠	٪٩٤
اليونسكو	١٩٣	١٥٥	٪٨٠
منظمة الصحة العالمية	١٩٥*	١٥٦	٪٨٠
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	١٩١	١٤٧	٪٧٧
منظمة العمل الدولية	١٨٣	١١٧	٪٦٤

(\*) بما في ذلك بورتوريكو وتوكيلاو والذان هما عضوان منتسبان.

الأمم المتحدة في ٢٠١٠/٦/٣٠؛ ومنظمة الصحة العالمية في ٢٠١٠/٧/٣١؛ ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة في ٢٠١١/١/٣١؛ ومنظمة العمل الدولية في ٢٠١١/١/٣١.

## اتجاهات التقاعد

٩ - من المتوقع أن يُحال على التقاعد ٢٠٧ موظفين دوليين من الفئة المهنية وما فوقها حتى نهاية عام ٢٠١٥، بضمنهم ٥٦ موظفاً من بين ١٠٠ موظف من درجة مدير. ويبلغ عدد حالات التقاعد المتوقعة فيما يخص الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ١٥٥ وظيفة منها ٤٦ وظيفة من درجة مدير.

١٠ - وحتى نهاية عام ٢٠١٢، ستؤثر حالات التقاعد على عدد البلدان الممثلة فوق النصاب (٤\* بلدان ستصبح ممثلة في حدود النصاب)؛ بيد أن ٤ بلدان قد تصبح غير ممثلة و١٠\* بلدان ممثلة دون النصاب. وتعتبر هذه الأرقام إرشادية حيث ستستمر عمليات التعيين في نفس هذه المرحلة مما قد يكون له أثر على التمثيل الجغرافي لنفس البلدان المذكورة. وتجري مراقبة هذه الاتجاهات عن كثب. (ترد التفاصيل في الملحق ٢).

## التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية

١١ - إن عرض الوضع حسب المجموعات الإقليمية ممارسة معتادة في تقرير المدير العامة بشأن التوزيع الجغرافي، إلا أن هذا العرض يقدم فقط لأغراض إرشادية. ويعتبر مبدأ الحصص الفردية لكل دولة عضو المعيار الرسمي الوحيد المعمول به في المنظمة. (ترد قائمة مفصلة بحسب البلدان في الملحق ١).

في كانون الثاني/يناير ٢٠١١، كانت ٤ مجموعات إقليمية (الأولى والثانية والخامسة (أ) والخامسة (ب)) ممثلة في حدود النصاب، في حين تظل المجموعة الثالثة (مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي) والمجموعة الرابعة (مجموعة آسيا والمحيط الهادي) ممثلتين دون الحد الأدنى لحصتيهما بمقدار ١٠ موظفين للأولى و١٥ موظفاً للثانية. ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، تحسّن تمثيل مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي بمقدار دولة واحدة، في حين انخفض تمثيل مجموعة آسيا والمحيط الهادي بتسع حصص نظراً لحالات التقاعد.

## الجدول ٣

## تطور التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية منذ ٢٠١٠/١/١

حالة التمثيل	الحصص في ٢٠١١/١/١		التغيرات منذ ٢٠١٠/١/١	الوضع في ٢٠١١/١/١	الوضع في ٢٠١٠/١/١	المجموعات الإقليمية <sup>٥</sup>
	الحد الأقصى	الحد الأدنى				
ممثلة في حدود النصاب	٣١٢	١٨٥	٨+	٢٧٥	٢٦٧	المجموعة الأولى
ممثلة في حدود النصاب	١١١	٦٠	٠	٦٢	٦٢	المجموعة الثانية
ممثلة دون النصاب	١٤٨	٧٩	١+	٦٩	٦٨	المجموعة الثالثة
ممثلة دون النصاب	٢٦٩	١٥٣	٩-	١٣٨	١٤٧	المجموعة الرابعة
ممثلة في حدود النصاب	١٨٦	٩٥	١+	١٢٣	١٢٢	المجموعة الخامسة (أ)
ممثلة في حدود النصاب	٧٦	٤٢	٢+	٦١	٥٩	المجموعة الخامسة (ب)
	١١٠٢	٦١٤	٣+	٧٢٨	٧٢٥	المجموع

<sup>٥</sup> المجموعات الانتخابية: المجموعة الأولى: أوروبا وأمريكا الشمالية؛ المجموعة الثانية: أوروبا الشرقية؛ المجموعة الثالثة: مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي؛ المجموعة الرابعة: مجموعة آسيا والمحيط الهادي؛ المجموعة الخامسة (أ) أفريقيا؛ المجموعة الخامسة (ب) الدول العربية.

## التمثيل على صعيد الوظائف من درجة مدير وما فوقها بحسب المجموعات الإقليمية

١٢- تستأثر المجموعة الأولى بأكثر نصيب من التمثيل على صعيد الوظائف من درجة مدير وما فوقها (٤٠,٥٪)، وتليها المجموعة الخامسة (أ) (أفريقيا) بنسبة ٢٠٪، والمجموعة الرابعة (مجموعة آسيا والمحيط الهادي) بنسبة ١٥,٥٪ والمجموعة الثالثة (مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي) بنسبة ١٠٪. وتحظى المجموعة الخامسة (ب) (الدول العربية) والمجموعة الثانية بتمثيل بنسبة ٨٪ و ٦٪ على التوالي. وكانت عملية تعيين موظفين في ١٢ وظيفة من درجة مدير (البرنامج العادي) لا تزال جارية في ٢٠١١/٢/١.

## الجدول ٤

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

التغيرات منذ ٢٠١٠/١/١	٢٠١١/١/١		٢٠١٠/١/١		المجموعات الإقليمية*
	النسبة المئوية	عدد الموظفين من فئة مدير وما فوقها	النسبة المئوية	عدد الموظفين من فئة مدير وما فوقها	
٤-	٪٤٠,٥	٣٤	٪٤١	٣٨	المجموعة الأولى
١+	٪٦	٥	٪٤	٤	المجموعة الثانية
١-	٪١٠	٨	٪١٠	٩	المجموعة الثالثة
٢-	٪١٥,٥	١٣	٪١٦	١٥	المجموعة الرابعة
٢-	٪٢٠	١٧	٪٢٠	١٩	المجموعة الخامسة (أ)
١-	٪٨	٧	٪٩	٨	المجموعة الخامسة (ب)
٩-	٪١٠٠	٨٤	٪١٠٠	٩٣	المجموع

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

## الجزء الثاني: التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

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

## البيانات المستخدمة في الإحصاءات بالنسبة للجنسين

١٤- يزيد عدد الموظفين الذين يشملهم التقرير المعني بالتكافؤ والتوازن بين الجنسين في الوظائف عن عدد الموظفين الذين يشملهم التقرير المعني بالتوزيع الجغرافي، وذلك لأن عملية الإحصاء بحسب نوع الجنس تشمل جميع الموظفين المعيّنين بعقود محددة بصرف النظر عن مصادر التمويل، في حين أن البيانات الخاصة بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي تقتصر فقط على الوظائف الممولة من البرنامج العادي. وبالتالي، فإن البيانات الخاصة بتوزيع الوظائف من درجة مدير بحسب 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 فما فوقها

١٥- تحدد خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين تدابير في ثلاثة مجالات وهي: التعيين، والتدريب/الإرشاد، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وذلك من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٥. وقد اتخذ العديد من الإجراءات في عام ٢٠١٠، بما فيها تنفيذ برنامج

مهارات القيادة والإدارة المخصص للنساء في الدرجات المتوسطة، الذي تم من خلاله تدريب ما يقارب ٥٠ امرأة في عام ٢٠١٠. وترد معلومات مفصلة عن التقدم المحرز في خطة العمل في الملحق ٣ للوثيقة ١٨٦ م ت/إعلام ١٣.

١٦- ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، تم إحراز تقدم منتظم فيما يتعلق بتمثيل النساء في مستويات الإدارة العليا، مع تحقيق زيادة بنسبة ٣٪ في معدل الوظائف من فئة المديرين التي تشغلها النساء (من ٢٤٪ إلى ٢٧٪ في ٢٠١١/١/١). وأهم ما تم إنجازه كان على مستوى مساعدي المديرية العامة، إذ تم تعيين ٥ مساعدات للمديرية العامة من بين مجموع ١١ مساعداً.

### الجدول ٥

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير بحسب الرتبة  
من ٢٠١٠/١/١ إلى ٢٠١١/١/١  
(الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)

الفرق %. الإناث	٢٠١١/١/١				٢٠١٠/١/١					
	المجموع	عدد نسبة الذكور	عدد نسبة الذكور	عدد نسبة الإناث	المجموع	عدد نسبة الذكور	عدد نسبة الذكور	عدد نسبة الإناث		
٠٪	١	١٠٠٪	١	٠٪	١	١٠٠٪	١	٠٪	٠	نائب المديرية العامة
٢٥+٪	١١	٥٥٪	٦	٤٥٪	١٠	٨٠٪	٨	٢٠٪	٢	مساعد المديرية العامة
١-٪	٢٢	٧٣٪	١٦	٢٧٪	٢٥	٧٢٪	١٨	٢٨٪	٧	مدير-٢
١-٪	٦٦	٧٦٪	٥٠	٢٤٪	٧٠	٧٧٪	٥٤	٢٣٪	١٦	مدير-١
٣+٪	١٠٠	٧٣٪	٧٣	٢٧٪	١٠٦	٧٦٪	٨١	٢٤٪	٢٥	مجموع المدراء

\* تتضمن وظيفة مساعد المديرية العامة للمركز الدولي للفيزياء النظرية.

### التقدم نحو بلوغ الأهداف

١٧- لقد بُذلت جهود كبيرة في عام ٢٠١٠، حيث بلغت نسبة تعيين النساء ٥٠٪، ٧ منهن تم تعيينهن في وظائف من درجة مدير من مجموع ١٤ وظيفة. ولتحقيق التكافؤ بين الجنسين في عام ٢٠١٥، يجب بذل جهود متواصلة لكي تبلغ نسبة تعيين النساء ٦٠٪. وإلى أن يتحقق ذلك، ينبغي مواصلة الجهود لتحقيق الهدف المؤقت المتمثل في ٣٤٪ في نهاية عام ٢٠١١. (الجدول ٦).

## الجدول ٦

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

كانون الثاني/ديسمبر ٢٠١١	كانون الثاني/ديسمبر ٢٠١٣	كانون الثاني/ديسمبر ٢٠١٥	
٣٤٪	٤٤٪	٥٠٪	إناث
٦٦٪	٥٦٪	٥٠٪	ذكور

١٨- ووفقاً لخطة العمل المعنية بتحقيق التكافؤ بين الجنسين، ينبغي أيضاً زيادة عدد النساء في الوظائف من درجة م-٥، من خلال تعيين النساء بنسبة ٥٠٪ في الوظائف من درجة م-٥. ولقد بلغت نسبة التعيين هذه ٣٥٪ في عام ٢٠١٠. وعليه انخفض معدل تمثيل النساء في الوظائف من درجة م-٥ بنسبة طفيفة (من ٤٠٪ إلى ٣٩٪).

## التوازن بين الجنسين في وظائف الفئة المهنية وما فوق

١٩- وتمثل النساء إجمالاً نصف عدد الموظفين من الفئة المهنية (درجة مهني/درجة مدير) العاملين في اليونيسكو (٤٩٪). وذلك ما جعل اليونيسكو تحتل المرتبة الثالثة بين أكبر وكالات الأمم المتحدة البالغ عددها ١٢ وكالة، بعد صندوق الأمم المتحدة للسكان (٥١٪) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (٥٠٪)<sup>(١)</sup>. وتم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من الدرجات من م-١ إلى م-٥ (٥٢٪). وتحظى النساء بتمثيل يفوق تمثيل الرجال في الوظائف بدرجة أدنى كالآتي: ٦٨٪ في الوظائف من درجة م-١/م-٢ و ٥٣٪ في الوظائف من درجة م-٣. وهذا الاتجاه مستقر لدى مقارنته مع الوضع في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وفي الدرجتين م-٤ وم-٥، تبلغ نسبة تمثيل النساء ٤٤٪ و ٤٠٪ من موظفي الأمانة على التوالي. ومن المتوقع أن ترتفع هاتان النسبتان تدريجياً مع التقدم الوظيفي للموظفات من درجة م-٢/م-٣.

(١) إحصاءات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في ٢٠٠٩/١٢/٣١، أكبر ١٢ وكالة من حيث الفئة المهنية من درجة مهني/درجة مدير وهي: الأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والرابطة الدولية للتقييم التعليمي واليونيسكو ومنظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة للسكان والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

## الجدول ٧

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في وظائف الفئة المهنية بحسب الرتبة

من ٢٠١٠/١/١ إلى ٢٠١١/١/١

(الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)

الفرق % الإناث	كانون الثاني/يناير ٢٠١١				كانون الثاني/يناير ٢٠١٠				
	المجموع	عدد نسبة الذكور	عدد نسبة الإناث	عدد نسبة الإناث	المجموع	عدد نسبة الذكور	عدد نسبة الإناث	عدد نسبة الإناث	
%٣+	١٠٠	%٧٣ ٧٣	%٢٧ ٢٧	٢٧	١٠٦	%٧٦ ٨١	%٢٤ ٢٥	٢٥	مجموع الدراء
%١-	١٦٥	%٦١ ١٠١	%٣٩ ٦٤	٦٤	١٥٣	%٦٠ ٩٢	%٤٠ ٦١	٦١	٥-م
%٢+	٢٠٩	%٥٤ ١١٣	%٤٦ ٩٦	٩٦	٢١٩	%٥٦ ١٢٢	%٤٤ ٩٧	٩٧	٤-م
%١-	٢٨٥	%٤٧ ١٣٣	%٥٣ ١٥٢	١٥٢	٢٦٥	%٤٦ ١٢٢	%٥٤ ١٤٣	١٤٣	٣-م
%٢+	١٨٨	%٣٢ ٦١	%٦٨ ١٢٧	١٢٧	٢٠٨	%٣٤ ٧١	%٦٦ ١٣٧	١٣٧	٢/١-م
%٠	٨٤٧	%٤٨ ٤٠٨	%٥٢ ٤٣٩	٤٣٩	٨٤٥	%٤٨ ٤٠٧	%٥٢ ٤٣٨	٤٣٨	مجموع المهنيين
%٠	٩٤٧	%٥١ ٤٨١	%٤٩ ٤٦٦	٤٦٦	٩٥١	%٥١ ٤٨٨	%٤٩ ٤٦٣	٤٦٣	مجموع الدراء/ المهنيين

## الخلاصة

٢٠- وفقاً لما تنص عليه المادة السادسة من الميثاق التأسيسي لليونسكو، يجب إعطاء الأولوية القصوى عند تعيين الموظفين إلى تمتعهم بأعلى صفات النزاهة والكفاءة والمقدرة الفنية. ولدى القيام بذلك، هناك شرط أن يتم تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. ولا بد من بلوغ هدف التوازن بين الجنسين في هذا الإطار ودون المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي في صفوف الموظفين<sup>(٢)</sup>.

٢١- وأصبحت معدلات التمثيل في اليونسكو من أعلى المعدلات بين وكالات الأمم المتحدة، إذ بلغ عدد الجنسيات الممثلة فيها ١٥٥ جنسية (٨٠٪ من مجموع الدول الأعضاء). ومنذ عام ٢٠٠٠، زاد عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب من ٦٠ بلداً في عام ٢٠٠٠ إلى ٧٨ بلداً في كانون الأول/يناير ٢٠١١. وستستمر الجهود في هذا الصدد من خلال تنفيذ خطة العمل، ولا سيما التدابير المحددة المتخذة فيما يخص الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب من أجل مواصلة زيادة معدل التمثيل في الأمانة.

(٢) القرار ٣٤/م/٨٢، الفقرة ٤.

٢٢- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١١، أوشك تحقيق حالة التكافؤ بين الجنسين في فئة الوظائف المهنية وما فوقها (درجة مهني/درجة مدير) (مع تمثيل النساء بنسبة ٤٩٪ في هذه الوظائف). وبالنسبة للدرجات من م-١ إلى م-٥، تم تحقيق التكافؤ (٥٢٪). وتحتل اليونسكو في هذا المجال إحدى أعلى المراتب بين وكالات الأمم المتحدة. وقد ارتفع عدد المديرات منذ تنفيذ خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين من ٢٣٪ إلى ٢٧٪. ويلاحظ منذ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، أن التكافؤ في معظم الوظائف الإدارية العليا قد قارب التحقيق، مع تعيين ٥ مساعدات للمديرة العامة من بين مجموع ١١ مساعداً. ولكن تبقى نسبة المديرات من رتبة مدير-١ ومدير-٢ البالغة ٢٧٪ دون مستوى الطموح بكثير ويبقى التحدي كبيراً، ولذلك ينبغي بذل جهود متواصلة من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين على هذا المستوى من الوظائف بحلول عام ٢٠١٥.

٢٣- وسيتيح التقاعد القريب لعدد كبير من الموظفين فرصة لتحسين التوزيع الجغرافي على جميع مستويات الموظفين الدوليين من الفئة المهنية وما فوقها في الأمانة فضلاً عن تحسين التوازن بين الجنسين على مستوى الوظائف من فئة مدير.

### الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

٢٤- قد يرغب المجلس التنفيذي أن يعتمد قراراً على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إن يذكر بالقرار ١٨٥ م/ت/٦ ثامناً،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٦ م/ت/٦ الجزء العاشر،

٣ - يحيط علماً بمضمونها.

ANNEX I

Member States		Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1	Afghanistan	AFG							1	1		2	4	2	=
2	Albania	ALB				1			1			2	4	2	=
3	Algeria	ALG					1	2		4		7	4	3	+
4	Andorra	AND						1				1	4	2	-
5	Angola	ANG											4	2	O
6	Antigua and Barbuda	ANT											4	2	O
7	Argentina	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
8	Armenia	ARM							1			1	4	2	-
9	Australia	AUL					4	2	1	1		8	10	6	=
10	Austria	AUS					2	1	1	1		5	6	4	=
11	Azerbaijan	AZN											4	2	O
12	Bahamas	BHA							1			1	4	2	-
13	Bahrain	BAH								1		1	4	2	-
14	Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
15	Barbados	BAR					2					2	4	2	=
16	Belarus	BYE					1		1			2	4	2	=
17	Belgium	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
18	Belize	BZE											4	2	O
19	Benin	BEN				2			1	1		4	4	2	=
20	Bhutan	BHU							2			2	4	2	=
21	Bolivia	BOL								1		1	4	2	-
22	Bosnia and Herzegovina	BIH							2			2	4	2	=
23	Botswana	BOT				1				1		2	4	2	=
24	Brazil	BRA				2		1	2	1		6	10	6	=
25	Brunei Darussalam	BRU											4	2	O
26	Bulgaria	BUL					3	2		2		7	4	2	+
27	Burkina Faso	BKF					1	2	1			4	4	2	=
28	Burundi	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
29	Cambodia	CAM						2		2		4	4	2	=
30	Cameroon	CMR				1		4	4			9	4	2	+
31	Canada	CAN		1		1	1	6	1	5		15	14	8	+
32	Cape Verde	CVI							1			1	4	2	-
33	Central African Republic	CAF											4	2	O
34	Chad	CHD						1				1	4	2	-
35	Chile	CHI						1	1			2	4	3	-
36	China	CPR		1		1	2	1	4	1		10	24	15	-
37	Colombia	COL				1	2	2	1	1		7	4	3	+
38	Comoros	COI						1			1	2	4	2	=
39	Congo	PRC				1	1		3			5	4	2	+
40	Cook Islands	CKI								1		1	4	2	-
41	Costa Rica	COS			1		1		1			3	4	2	=
42	Côte d'Ivoire	IVC						1	1	1	1	4	4	2	=
43	Croatia	CRO							1	1		2	4	2	=
44	Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
45	Cyprus	CYP								2		2	4	2	=
46	Czech Republic	CZE						1	1	1		3	5	3	=
47	Democratic People's Republic of Korea	DRK					2					2	4	2	=
48	Democratic Republic of the Congo	ZAI						1	1	1		3	4	2	=
49	Denmark	DEN			1	1	4	3	1			10	6	4	+
50	Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
51	Dominica	DMI					1					1	4	2	-
52	Dominican Republic	DOM											4	2	O
53	Ecuador	ECU						2				2	4	2	=



54	Egypt	EGY					1	2	1			4	5	3	=
55	El Salvador	ELS											4	2	O
56	Equatorial Guinea	EQG											4	2	O
57	Eritrea	ERI				1			1			2	4	2	=
58	Estonia	ENA						1				1	4	2	-
59	Ethiopia	ETH	1				1		2	4		8	4	3	+
60	Fiji	FIJ								1		1	4	2	-
61	Finland	FIN					1	1	1	1		4	5	3	=
62	France	FRA		1	1	5	12	12	17	9		57	24	14	+
63	Gabon	GAB											4	2	O
64	Gambia	GAM			1				2	1		4	4	2	=
65	Georgia	GEO							1	1		2	4	2	=
66	Germany	GER		1		1	6	10	7	1		26	30	18	=
67	Ghana	GHA				1					1	2	4	2	=
68	Greece	GRE				1			1		2	4	6	4	=
69	Grenada	GRN						1				1	4	2	-
70	Guatemala	GUA											4	2	O
71	Guinea	GUI						1	2			3	4	2	=
72	Guinea-Bissau	GBS							1			1	4	2	-
73	Guyana	GUY											4	2	O
74	Haiti	HAI						1				1	4	2	-
75	Honduras	HON							1		1	2	4	2	=
76	Hungary	HUN				1					1	2	5	3	-
77	Iceland	ICE											4	2	O
78	India	IND				3	1	2	3			9	14	9	=
79	Indonesia	INS							3			3	6	4	-
80	Iran (Islamic Republic of)	IRA							1	1		2	5	3	-
81	Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
82	Ireland	IRE				1	2		1	3		7	5	3	+
83	Israel	ISR						1	2			3	5	3	=
84	Italy	ITA		1		1	6	8	5	2		23	20	12	+
85	Jamaica	JAM							1	1	1	3	4	2	=
86	Japan	JPN			1	1	2	8	19	7		38	45	27	=
87	Jordan	JOR					1	2		3		6	4	2	+
88	Kazakhstan	KZH						1				1	4	2	-
89	Kenya	KEN							1			1	4	2	-
90	Kiribati	KIR											4	2	O
91	Kuwait	KUW											4	3	O
92	Kyrgyzstan	KIZ							1	1		2	4	2	=
93	Lao People's Democratic Republic	LAO							1	1		2	4	2	=
94	Latvia	LVA		1					1	1		3	4	2	=
95	Lebanon	LEB				1	2	4	2			9	4	2	+
96	Lesotho	LES											4	2	O
97	Liberia	LIR											4	2	O
98	Libyan Arab Jamahiriya	LIB								1		1	4	2	-
99	Lithuania	LTA						1	1	1		3	4	2	=
100	Luxembourg	LUX											4	2	O
101	Madagascar	MAG				1		1	1			3	4	2	=
102	Malawi	MLW						2	1			3	4	2	=
103	Malaysia	MAL					1	1	1		1	4	5	3	=
104	Maldives	MDV					1					1	4	2	-
105	Mali	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
106	Malta	MAT								1		1	4	2	-
107	Marshall Islands	MAS											4	2	O
108	Mauritania	MAU				1				1		2	4	2	=
109	Mauritius	MAR				1			1	1		3	4	2	=
110	Mexico	MEX		1			4	2	2	1		10	12	7	=
111	Micronesia (Federated States of)	MIC											4	2	O
112	Monaco	MNC					1					1	4	2	-
113	Mongolia	MON					1			1		2	4	2	=

114	Montenegro	MNE											4	2	O	
115	Morocco	MOR				1	2	1	4	1			9	4	2	+
116	Mozambique	MOZ				2		2					4	4	2	=
117	Myanmar	MYA												4	2	O
118	Namibia	NAM							1				1	4	2	-
119	Nauru	NAU												4	2	O
120	Nepal	NEP						2	3				5	4	2	+
121	Netherlands	NET				2	1	1	3	1			8	10	6	=
122	New Zealand	NZE			1		2	1	1				5	4	3	+
123	Nicaragua	NIC				1			1				2	4	2	=
124	Niger	NER					3		1	1			5	4	2	+
125	Nigeria	NIR						1	2				3	5	3	=
126	Niue	NIU												4	2	O
127	Norway	NOR					1	3					4	6	4	=
128	Oman	OMA				1							1	4	2	-
129	Pakistan	PAK							2	1			3	5	3	=
130	Palau	PLW												4	2	O
131	Panama	PAN								1			1	4	2	-
132	Papua New Guinea	PNG						1					1	4	2	-
133	Paraguay	PAR												4	2	O
134	Peru	PER					3	1	2				6	4	2	+
135	Philippines	PHI							2	4			6	5	3	+
136	Poland	POL				1	1		1				3	7	4	-
137	Portugal	POR				1			2	1			4	5	3	=
138	Qatar	QAT												4	2	O
139	Republic of Korea	ROK			1			1	4	2	1		9	11	7	=
140	Republic of Moldova	MOV							1				1	4	2	-
141	Romania	ROM						1	5	1			7	4	3	+
142	Russian Federation	RUS				2	4	2		1			9	10	6	=
143	Rwanda	RWA							1				1	4	2	-
144	Saint Kitts and Nevis	STK							1				1	4	2	-
145	Saint Lucia	STL				1				2			3	4	2	=
146	Saint Vincent and the Grenadines	STV												4	2	O
147	Samoa	SAM					1						1	4	2	-
148	San Marino	SMN							1				1	4	2	-
149	Sao Tome and Principe	STP								1			1	4	2	-
150	Saudi Arabia	SAU												6	4	O
151	Senegal	SEN					1	2	3	4	1		11	4	2	+
152	Serbia	YUG					1		1				2	4	2	=
153	Seychelles	SEY						1	1				2	4	2	=
154	Sierra Leone	SIL				2		1					3	4	2	=
155	Singapore	SIN									1		1	5	3	-
156	Slovakia	SLO								2			2	4	2	=
157	Slovenia	SVN									1		1	4	2	-
158	Solomon Islands	SOI												4	2	O
159	Somalia	SOM						1					1	4	2	-
160	South Africa	SAF						2	2	1			5	5	3	=
161	Spain	SPA					6	8	2	2			18	14	8	+
162	Sri Lanka	SRL				2	2						4	4	2	=
163	Sudan	SUD			1		1		1	1			4	4	2	=
164	Suriname	SUR												4	2	O
165	Swaziland	SWA						1					1	4	2	-
166	Sweden	SWE					1	2		1			4	7	4	=
167	Switzerland	SWI				1		1	1	1			4	7	4	=
168	Syrian Arab Republic	SYR					2		2				4	4	2	=
169	Tajikistan	TAD												4	2	O
170	Thailand	THA					1			1	1		3	5	3	=
171	The former Yugoslav Republic of Macedonia	FYM					1	1					2	4	2	=
172	Timor-Leste	TLS												4	2	O
173	Togo	TOG					3						3	4	2	=

174	Tonga	TON				1						1	4	2	-
175	Trinidad and Tobago	TRI							1			1	4	2	-
176	Tunisia	TUN		1		1	3		4	2		11	4	2	+
177	Turkey	TUR				2			1			3	6	4	-
178	Turkmenistan	TKM								1		1	4	2	-
179	Tuvalu	TUV											4	2	O
180	Uganda	UGA							1	1		2	4	2	=
181	Ukraine	UKR							1	1		2	4	3	-
182	United Arab Emirates	UAE											5	3	O
183	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	UK			2	1	3	6	5			17	25	15	=
184	United Republic of Tanzania	URT											4	2	O
185	United States of America	USA		1		2	9	9	13	5	1	40	76	46	-
186	Uruguay	URU					1	2	1			4	4	2	=
187	Uzbekistan	UZB						1	2			3	4	2	=
188	Vanuatu	VAN											4	2	O
189	Venezuela	VEN											5	3	O
190	Viet Nam	VIE							2			2	4	3	-
191	Yemen	YEM							1			1	4	2	-
192	Zambia	ZAM						1	1			2	4	2	=
193	Zimbabwe	ZIM						1	1	1		3	4	2	=
	<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>57</b>	<b>134</b>	<b>163</b>	<b>214</b>	<b>120</b>	<b>13</b>	<b>728</b>		
	<b>Others</b>														
	Palestine	PAL							1			1			
	Stateless	STA													
	<b>Total</b>								<b>1</b>			<b>1</b>			
	<b>General Total</b>			<b>1</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>57</b>	<b>134</b>	<b>163</b>	<b>215</b>	<b>120</b>	<b>13</b>	<b>729</b>		

ANNEX II

<b><u>Over-represented</u></b>		<b><u>In Balance</u></b>		<b><u>Under-represented</u></b>		<b><u>Non-represented</u></b>		
Group I	Belgium	Group I	Austria	Group I	Andorra	Group I	Iceland	
	Canada (=)		Cyprus		Malta (0)		Luxembourg	
	Denmark		Finland		Monaco	Group II	Azerbaijan	
	France		Germany		San Marino		Montenegro	
	Ireland		Greece		Turkey	Tajikistan		
	Italy		Israel		United States of America	Group III	Antigua and Barbuda	
	Spain		Netherlands		Group II		Armenia	Belize
	Group II		Norway				Estonia	Dominican Republic
			Bulgaria		Portugal		Hungary	El Salvador
	Romania		Sweden		Poland		Guatemala	
Group III	Argentina	Switzerland	Republic of Moldova	Guyana				
	Colombia (=)	United Kingdom (-)	Slovenia	Paraguay				
Group IV	Nepal	Group II	Ukraine	Saint Vincent and the Grenadines				
	New Zealand		Bahamas	Suriname				
	Philippines (=)		Bolivia	Venezuela				
Group Va	Burundi	Group II	Group III	Group IV	Brunei Darussalam			
	Cameroon				Chile	Kiribati		
	Congo				Dominica	Marshall Islands		
	Ethiopia				Grenada	Micronesia (Federated States of)		
	Niger (=)				Haiti (0)	Myanmar		
Senegal	Lithuania	Panama	Nauru					
Group Vb	Algeria	Russian Federation (-)	Saint Kitts and Nevis	Niue				
	Jordan	Serbia (-)	Trinidad and Tobago	Palau				
	Lebanon	Slovakia	Group IV	Solomon Islands				
	Morocco	The former Yugoslav Republic of Macedonia		Bangladesh	Timor-Leste			
	Tunisia	Uzbekistan		China	Tuvalu			
Group III	Group III	Group IV		Group Va	Group Vb	Vanuatu		
						Barbados (-)	Iran (Islamic Republic of)	Angola
			Brazil			Kazakhstan	Central African Republic	
			Costa Rica			Maldives (0)	Equatorial Guinea	
			Cuba			Papua New Guinea	Gabon	
			Ecuador (-)			Samoa (0)	Lesotho	
			Honduras			Singapore	Liberia	
			Jamaica			Tonga	United Republic of Tanzania	
			Mexico			Turkmenistan	Group Vb	Kuwait
			Nicaragua			Viet Nam		Qatar
Saint Lucia	Group Va	Cape Verde	Saudi Arabia					
Uruguay		Chad	United Arab Emirates					
Group IV		Afghanistan	Djibouti					
		Australia	Guinea-Bissau					
		Bhutan	Kenya					
	Cambodia	Namibia						
	Democratic People's Republic of Korea	Rwanda						
India	Sao Tome and Principe							
Japan								
Kyrgyzstan								

	Lao People's Democratic Republic		Somalia	
	Malaysia		Swaziland	
	Mongolia	Group Vb	Bahrain	
	Pakistan		Iraq	
	Republic of Korea		Libyan Arab Jamahiriya	
	Sri Lanka		Oman	
	Thailand (-)		Yemen	
Group Va	Benin			
	Botswana			
	Burkina Faso			
	Comoros			
	Côte d'Ivoire			
	Democratic Republic of the Congo			
	Eritrea (-)			
	Gambia			
	Ghana (-)			
	Guinea			
	Madagascar			
	Malawi			
	Mali			
	Mauritius			
	Mozambique			
	Nigeria			
	Seychelles			
	Sierra Leone			
	South Africa			
	Togo			
	Uganda			
	Zambia (-)			
	Zimbabwe			
	Group Vb	Egypt		
		Mauritania (-)		
		Sudan		
Syrian Arab Republic				
<b>26</b>	<b>78</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	

\* The symbols after certain member states indicates the anticipated impact in representation due to retirements by 2012 without taking into account ongoing recruitments.(+ : Over-represented, = : In Balance, - : Under-represented, 0 : Non-represented)

**Total : 193**

ANNEXE I  
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2011  
PAR ÉTAT MEMBRE ET PAR CLASSE

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1	Afghanistan	AFG							1	1		2	4	2	=
2	Afrique du Sud	SAF						2	2	1		5	5	3	=
3	Albanie	ALB				1			1			2	4	2	=
4	Algérie	ALG					1	2		4		7	4	3	+
5	Allemagne	GER		1		1	6	10	7	1		26	30	18	=
6	Andorre	AND						1				1	4	2	-
7	Angola	ANG											4	2	O
8	Antigua-et-Barbuda	ANT											4	2	O
9	Arabie saoudite	SAU											6	4	O
10	Argentine	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
11	Arménie	ARM							1			1	4	2	-
12	Australie	AUL					4	2	1	1		8	10	6	=
13	Autriche	AUS					2	1	1	1		5	6	4	=
14	Azerbaïdjan	AZN											4	2	O
15	Bahamas	BHA							1			1	4	2	-
16	Bahréïn	BAH								1		1	4	2	-
17	Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
18	Barbade	BAR					2					2	4	2	=
19	Bélarus	BYE					1		1			2	4	2	=
20	Belgique	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
21	Belize	BZE											4	2	O
22	Bénin	BEN				2			1	1		4	4	2	=
23	Bhoutan	BHU							2			2	4	2	=
24	Bolivie	BOL								1		1	4	2	-
25	Bosnie-Herzégovine	BIH							2			2	4	2	=
26	Botswana	BOT				1				1		2	4	2	=
27	Brésil	BRA				2		1	2	1		6	10	6	=
28	Brunéï Darussalam	BRU											4	2	O
29	Bulgarie	BUL					3	2		2		7	4	2	+
30	Burkina Faso	BKF					1	2	1			4	4	2	=
31	Burundi	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
32	Cambodge	CAM						2		2		4	4	2	=
33	Cameroun	CMR				1		4	4			9	4	2	+
34	Canada	CAN		1		1	1	6	1	5		15	14	8	+
35	Cap-Vert	CVI							1			1	4	2	-
36	Chili	CHI						1	1			2	4	3	-
37	Chine	CPR		1		1	2	1	4	1		10	24	15	-
38	Chypre	CYP								2		2	4	2	=
39	Colombie	COL				1	2	2	1	1		7	4	3	+
40	Comores	COI						1			1	2	4	2	=
41	Congo	PRC				1	1		3			5	4	2	+
42	Costa Rica	COS			1		1		1			3	4	2	=
43	Côte d'Ivoire	IVC						1	1	1	1	4	4	2	=
44	Croatie	CRO							1	1		2	4	2	=
45	Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
46	Danemark	DEN			1	1	4	3	1			10	6	4	+
47	Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
48	Dominique	DMI					1					1	4	2	-
49	Égypte	EGY					1	2	1			4	5	3	=
50	El Salvador	ELS											4	2	O
51	Émirats Arabes Unis	UAE											5	3	O
52	Équateur	ECU						2				2	4	2	=
53	Érythrée	ERI					1		1			2	4	2	=
54	Espagne	SPA					6	8	2	2		18	14	8	+
55	Estonie	ENA						1				1	4	2	-
56	États-Unis d'Amérique	USA		1		2	9	9	13	5	1	40	76	46	-
57	Éthiopie	ETH	1				1		2	4		8	4	3	+

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
58	ex-République yougoslave de Macédoine	FYM					1	1				2	4	2	=
59	Fédération de Russie	RUS				2	4	2		1		9	10	6	=
60	Fidji	FIJ								1		1	4	2	-
61	Finlande	FIN					1	1	1	1		4	5	3	=
62	France	FRA		1	1	5	12	12	17	9		57	24	14	+
63	Gabon	GAB											4	2	O
64	Gambie	GAM			1				2	1		4	4	2	=
65	Géorgie	GEO							1	1		2	4	2	=
66	Ghana	GHA				1					1	2	4	2	=
67	Grèce	GRE				1		1		2		4	6	4	=
68	Grenade	GRN						1				1	4	2	-
69	Guatemala	GUA											4	2	O
70	Guinée	GUI						1	2			3	4	2	=
71	Guinée équatoriale	EQG											4	2	O
72	Guinée-Bissau	GBS							1			1	4	2	-
73	Guyana	GUY											4	2	O
74	Haïti	HAI						1				1	4	2	-
75	Honduras	HON							1		1	2	4	2	=
76	Hongrie	HUN				1					1	2	5	3	-
77	Îles Cook	CKI								1		1	4	2	-
78	Îles Marshall	MAS											4	2	O
79	Îles Salomon	SOI											4	2	O
80	Inde	IND				3	1	2	3			9	14	9	=
81	Indonésie	INS							3			3	6	4	-
82	Iran (République islamique d')	IRA							1	1		2	5	3	-
83	Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
84	Irlande	IRE				1	2		1	3		7	5	3	+
85	Islande	ICE											4	2	O
86	Israël	ISR						1	2			3	5	3	=
87	Italie	ITA		1		1	6	8	5	2		23	20	12	+
88	Jamahiriya arabe libyenne	LIB								1		1	4	2	-
89	Jamaïque	JAM							1	1	1	3	4	2	=
90	Japon	JPN			1	1	2	8	19	7		38	45	27	=
91	Jordanie	JOR					1	2		3		6	4	2	+
92	Kazakhstan	KZH						1				1	4	2	-
93	Kenya	KEN							1			1	4	2	-
94	Kirghizistan	KIZ							1	1		2	4	2	=
95	Kiribati	KIR											4	2	O
96	Koweït	KUW											4	3	O
97	Lesotho	LES											4	2	O
98	Lettonie	LVA		1					1	1		3	4	2	=
99	Liban	LEB				1	2	4	2			9	4	2	+
100	Libéria	LIR											4	2	O
101	Lituanie	LTA						1	1	1		3	4	2	=
102	Luxembourg	LUX											4	2	O
103	Madagascar	MAG				1		1	1			3	4	2	=
104	Malawi	MLW						2	1			3	4	2	=
105	Malaisie	MAL					1	1	1		1	4	5	3	=
106	Maldives	MDV					1					1	4	2	-
107	Mali	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
108	Malte	MAT								1		1	4	2	-
109	Maroc	MOR				1	2	1	4	1		9	4	2	+
110	Maurice	MAR			1				1	1		3	4	2	=
111	Mauritanie	MAU				1			1			2	4	2	=
112	Mexique	MEX		1			4	2	2	1		10	12	7	=
113	Micronésie (États fédérés de)	MIC											4	2	O
114	Monaco	MNC					1					1	4	2	-
115	Mongolie	MON					1		1			2	4	2	=
116	Monténégro	MNE											4	2	O
117	Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
118	Myanmar	MYA											4	2	O
119	Namibie	NAM							1			1	4	2	-

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
120	Nauru	NAU											4	2	O
121	Népal	NEP						2	3			5	4	2	+
122	Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
123	Niger	NER					3		1	1		5	4	2	+
124	Nigéria	NIR						1	2			3	5	3	=
125	Nioué	NIU											4	2	O
126	Norvège	NOR					1	3				4	6	4	=
127	Nouvelle-Zélande	NZE			1		2	1	1			5	4	3	+
128	Oman	OMA				1						1	4	2	-
129	Ouganda	UGA							1	1		2	4	2	=
130	Ouzbékistan	UZB						1	2			3	4	2	=
131	Pakistan	PAK							2	1		3	5	3	=
132	Palaos	PLW											4	2	O
133	Panama	PAN								1		1	4	2	-
134	Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG						1				1	4	2	-
135	Paraguay	PAR											4	2	O
136	Pays-Bas	NET				2	1	1	3	1		8	10	6	=
137	Pérou	PER					3	1	2			6	4	2	+
138	Philippines	PHI							2	4		6	5	3	+
139	Pologne	POL			1	1			1			3	7	4	-
140	Portugal	POR			1				2	1		4	5	3	=
141	Qatar	QAT											4	2	O
142	République arabe syrienne	SYR					2		2			4	4	2	=
143	République centrafricaine	CAF											4	2	O
144	République de Corée	ROK			1			1	4	2	1	9	11	7	=
145	République de Moldova	MOV							1			1	4	2	-
146	République démocratique du Congo	ZAI						1	1	1		3	4	2	=
147	République démocratique populaire lao	LAO							1	1		2	4	2	=
148	République dominicaine	DOM											4	2	O
149	République populaire démocratique de Corée	DRK					2					2	4	2	=
150	République tchèque	CZE						1	1	1		3	5	3	=
151	République-Unie de Tanzanie	URT											4	2	O
152	Roumanie	ROM						1	5	1		7	4	3	+
153	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	UK			2	1	3	6	5			17	25	15	=
154	Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
155	Saint-Vincent-et-les Grenadines	STV											4	2	O
156	Sainte-Lucie	STL			1					2		3	4	2	=
157	Saint-Kitts-et-Nevis	STK							1			1	4	2	-
158	Saint-Marin	SMN							1			1	4	2	-
159	Samoa	SAM					1					1	4	2	-
160	Sao Tomé-et-Principe	STP								1		1	4	2	-
161	Sénégal	SEN					1	2	3	4	1	11	4	2	+
162	Serbie	YUG					1		1			2	4	2	=
163	Seychelles	SEY						1	1			2	4	2	=
164	Sierra Leone	SIL			2			1				3	4	2	=
165	Singapour	SIN									1	1	5	3	-
166	Slovaquie	SLO								2		2	4	2	=
167	Slovénie	SVN									1	1	4	2	-
168	Somalie	SOM						1				1	4	2	-
169	Soudan	SUD			1		1		1	1		4	4	2	=
170	Sri Lanka	SRL				2	2					4	4	2	=
171	Suède	SWE					1	2		1		4	7	4	=
172	Suisse	SWI				1		1	1	1		4	7	4	=
173	Suriname	SUR											4	2	O
174	Swaziland	SWA						1				1	4	2	-
175	Tadjikistan	TAD											4	2	O
176	Tchad	CHD						1				1	4	2	-
177	Thaïlande	THA					1			1	1	3	5	3	=
178	Timor-Leste	TLS											4	2	O
179	Togo	TOG					3					3	4	2	=



États membres		Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
180	Tonga	TON				1						1	4	2	-
181	Trinité-et-Tobago	TRI								1		1	4	2	-
182	Tunisie	TUN		1		1	3		4	2		11	4	2	+
183	Turkménistan	TKM								1		1	4	2	-
184	Turquie	TUR				2			1			3	6	4	-
185	Tuvalu	TUV											4	2	O
186	Ukraine	UKR							1	1		2	4	3	-
187	Uruguay	URU					1	2	1			4	4	2	=
188	Vanuatu	VAN											4	2	O
189	Venezuela	VEN											5	3	O
190	Viet Nam	VIE							2			2	4	3	-
191	Yémen	YEM							1			1	4	2	-
192	Zambie	ZAM						1	1			2	4	2	=
193	Zimbabwe	ZIM						1	1	1		3	4	2	=
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>57</b>	<b>134</b>	<b>163</b>	<b>214</b>	<b>120</b>	<b>13</b>	<b>728</b>			

Divers															
	Palestine	PAL							1				1		
	Apatrides	STA													
<b>Total</b>									<b>1</b>				<b>1</b>		

<b>Total général</b>			<b>1</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>57</b>	<b>134</b>	<b>163</b>	<b>215</b>	<b>120</b>	<b>13</b>	<b>729</b>			
----------------------	--	--	----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------	--	--	--

ANNEXE II  
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2011  
PAR GROUPE RÉGIONAL ET NIVEAU DE REPRÉSENTATION

<b><u>Surreprésentés</u></b>		<b><u>Normalement représentés</u></b>		<b><u>Sous-représentés</u></b>		<b><u>Non représentés</u></b>	
Groupe I	Belgique	Groupe I	Allemagne	Groupe I	Andorre	Groupe I	Islande
	Canada (=)		Autriche		États-Unis d'Amérique		Luxembourg
	Danemark		Chypre		Malte (0)		Azerbaïdjan
	Espagne		Finlande		Monaco		Monténégro
Groupe II	France	Groupe II	Grèce	Groupe II	Saint-Marin	Groupe II	Tadjikistan
	Irlande		Israël		Turquie		Antigua-et-Barbuda
Groupe III	Italie	Groupe III	Norvège	Groupe III	Arménie	Groupe III	Belize
	Bulgarie		Pays-Bas		Estonie		El Salvador
Groupe IV	Roumanie	Groupe IV	Portugal	Groupe IV	Hongrie	Groupe IV	Guatemala
	Argentine		Royaume-Uni (-)		Pologne		Guyana
Groupe V a	Colombie (=)	Groupe V a	Suède	Groupe V a	République de Moldova	Groupe V a	Paraguay
	Pérou		Suisse		Slovénie		République dominicaine
Groupe V b	Népal	Groupe V b	Albanie	Groupe V b	Ukraine	Groupe V b	Saint-Vincent-et-les Grenadines
	Nouvelle-Zélande		Bélarus		Bahamas		Suriname
Groupe VI a	Philippines (=)	Groupe VI a	Bosnie-Herzégovine	Groupe VI a	Bolivie	Groupe VI a	Venezuela
	Burundi		Croatie		Chili		Brunéi Darussalam
Groupe VI b	Cameroun	Groupe VI b	ex-République yougoslave de Macédoine	Groupe VI b	Dominique	Groupe VI b	Îles Marshall
	Congo		Fédération de Russie (-)		Grenade		Îles Salomon
Groupe VII a	Ethiopie	Groupe VII a	Géorgie	Groupe VII a	Haiti (0)	Groupe VII a	Kiribati
	Niger (=)		Lettonie		Panama		Micronésie (Etats fédérés de)
Groupe VII b	Sénégal	Groupe VII b	Lituanie	Groupe VII b	Fidji	Groupe VII b	Myanmar
	Algérie		Ouzbékistan		Trinité-et-Tobago		Nauru
Groupe VIII a	Jordanie	Groupe VIII a	République tchèque	Groupe VIII a	Bangladesh	Groupe VIII a	Nioué
	Liban		Serbie (-)		Chine		Palaos
Groupe VIII b	Maroc	Groupe VIII b	Slovaquie	Groupe VIII b	Fidji	Groupe VIII b	Timor-Leste
	Tunisie		Barbade (-)		Îles Cook		Tuvalu
Groupe IX a		Groupe IX a	Brésil	Groupe IX a	Indonésie	Groupe IX a	Vanuatu
			Costa Rica		Iran (République islamique d')		Angola
Groupe IX b		Groupe IX b	Cuba	Groupe IX b	Kazakhstan	Groupe IX b	Gabon
			Equateur (-)		Maldives (0)		Guinée équatoriale
Groupe X a		Groupe X a	Honduras	Groupe X a	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Groupe X a	Lesotho
			Jamaïque		Samoa (0)		Libéria
Groupe X b		Groupe X b	Mexique	Groupe X b	Singapour	Groupe X b	République centrafricaine
			Nicaragua		Tonga		République-Unie de Tanzanie
Groupe XI a		Groupe XI a	Sainte-Lucie	Groupe XI a	Turkménistan	Groupe XI a	Arabie saoudite
			Uruguay		Viet Nam		Emirats Arabes Unis
Groupe XI b		Groupe XI b	Afghanistan	Groupe XI b	Cap-Vert	Groupe XI b	Koweït
			Australie		Djibouti		Qatar
Groupe XII a		Groupe XII a	Bhoutan	Groupe XII a	Guinée-Bissau	Groupe XII a	
			Cambodge		Kenya		
Groupe XII b		Groupe XII b	Inde	Groupe XII b	Namibie	Groupe XII b	
			Japon		Rwanda		
Groupe XIII a		Groupe XIII a	Kirghizistan	Groupe XIII a	Sao Tomé-et-Principe	Groupe XIII a	
			Malaisie		Somalie		
Groupe XIII b		Groupe XIII b	Mongolie	Groupe XIII b	Swaziland	Groupe XIII b	
			Pakistan		Tchad		
Groupe XIV a		Groupe XIV a	République de Corée	Groupe XIV a	Bahrein	Groupe XIV a	
			République démocratique populaire lao		Iraq		
Groupe XIV b		Groupe XIV b	République populaire démocratique de Corée	Groupe XIV b	Jamahiriya arabe libyenne	Groupe XIV b	
			Sri Lanka		Oman		
Groupe XV a		Groupe XV a	Thaïlande (-)	Groupe XV a	Yémen	Groupe XV a	

<u>Surreprésentés</u>	<u>Normalement représentés</u>	<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
	Afrique du Sud Bénin Botswana Burkina Faso Comores Côte d'Ivoire Erythrée (-) Gambie Ghana (-) Guinée Madagascar Malawi Mali Maurice Mozambique Nigéria Ouganda République démocratique du Congo Seychelles Sierra Leone Togo Zambie (-) Zimbabwe		
	Groupe V b Egypte Mauritanie (-) République arabe syrienne Soudan		
<b>26</b>	<b>78</b>	<b>51</b>	<b>38</b>

\* Les symboles qui suivent le nom de certains États membres dénotent l'effet prévisible des départs à la retraite jusqu'en 2012 sur la représentation, compte non tenu des recrutements en cours (+ : Surreprésentés, = : Normalement représentés, - : Sous-représentés, 0 : Non représentés).

**Total : 193**

طبعت هذه الوثيقة على ورق معاد تصنيعه