

180 EX/5

المجلس التنفيذي

الدورة الثمانون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

١٨٠ م/ت/٥

باريس، ٢٠٠٨/٨/١٨  
الأصل: انجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

#### الملخص

يرمي هذا التقرير إلى إطلاع أعضاء المجلس التنفيذي على التقدم المحرز في متابعة القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة. لا تتيح طبيعة هذا التقرير تقييم الآثار المالية والإدارية.

## المحتويات

الصفحة

أولا	<u>القراران ١٧٠م/ت/٧,٥ و ١٧٧م/ت/٥٠</u> : التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة	٣
ثانيا	<u>القراران ١٧٥م/ت/٢٦ و ١٧٧م/ت/٢٧</u> : تنفيذ خطة التقييم في اليونسكو وإطار العمل المقترح لاستراتيجية التقييم الطويلة الأجل	٧
ثالثا	<u>القرار ١٧٦م/ت/٥٥</u> : تقرير مرحلي عن دراسة الجدوى بشأن إنشاء مركز اليونسكو للتعلم مدى الحياة من أجل التنمية المستدامة في جنوب شرق آسيا، كمركز من الفئة ٢	٨
رابعا	<u>القرار ١٧٧م/ت/٢٦</u> : تقرير المدير العام عن تنفيذ التوصيات التي أسفر عنها تقييم معهد اليونسكو للإحصاء	٩
خامسا	<u>القرار ١٠/م/٣٤</u> : استراتيجية شبكة اليونسكو للمدارس المنتسبة	١٣
سادسا	<u>قرار المؤتمر العام ٤٧/م/٣٤ وقرار المجلس التنفيذي ١٧٩م/ت/٩ و ١٧٩م/ت/٥٢</u> : تقرير المدير العام بشأن تطبيق قرار المؤتمر العام ٤٧/م/٣٤ وقراري المجلس التنفيذي ١٧٩م/ت/٩ و ١٧٩م/ت/٥٢ بشأن منحدر باب المغاربة في مدينة القدس القديمة	١٥
سابعا	<u>القرار ٦١/م/٣٤</u> : نتائج المشاورات التي أجريت مع الأمين العام للأمم المتحدة بشأن برنامج التوعية الذي أنشأه، بغرض الوقوف على دور اليونسكو في تعزيز الوعي بذكري محرقة اليهود	١٦
ثامنا	<u>قرار المؤتمر العام ٨٤/م/٣٤</u> : صندوق التأمين الصحي	١٨
تاسعا	<u>القرار ١٧٩م/ت/٥ (ثانياً)</u> : تقرير مرحلي عن تنفيذ إعلان أحمد آباد ومتابعته	٢١
عاشرا	<u>القرار ١٧٩م/ت/٣٠</u> : التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية مرفق الإشراف الداخلي لعامي ٢٠٠٦-٢٠٠٧: التقرير السنوي لعام ٢٠٠٧	٢٢
حادي عشر	<u>القرار ١٧٩م/ت/٣٦</u> : حالة تنفيذ التوصيات الموافقة عليها/المقبولة الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة	٢٤
ثاني عشر	<u>القرار ١٧٩م/ت/٤٤</u> : تقرير مرحلي عن دراسة الجدوى بشأن إنشاء مركز إقليمي لصون التراث الثقافي غير المادي لمنطقة آسيا والمحيط الهادي، في الصين، كمركز من الفئة ٢ يعمل تحت رعاية اليونسكو	٢٦
ثالث عشر	<u>القرار ١٧٩م/ت/٤٦</u> : تقرير مرحلي عن دراسة الجدوى بشأن إنشاء مركز للتراث الثقافي غير المادي لمنطقة آسيا والمحيط الهادي، في جمهورية كوريا، كمركز من الفئة ٢ يعمل تحت رعاية اليونسكو	٢٦
رابع عشر	<u>القرار ١٧٩م/ت/٤٩</u> : مخطط لاستراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني	٢٦

أولاً - القراران ١٧٠م/ت/٧,٥ و ١٧٧م/ت/٥٠:

### التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة

١ - طبقاً لقرار المجلس التنفيذي ١٧٧م/ت/٥٠، يقدم المدير العام مذكرة إعلامية عن الوضع فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة (الجزء الأول) والتوازن بين الجنسين في صفوفهم (الجزء الثاني) في أيار/مايو ٢٠٠٨.

٢ - وترد معلومات إحصائية مفصلة بهذا الشأن في ملاحق الوثيقة ١٨٠م/ت/إعلام ٧.

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

الوضع في ١ أيار/مايو ٢٠٠٨

٣ - أصبح الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي للموظفين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٨ (ترد معلومات مفصلة بهذا الشأن بحسب البلد والدرجات في الملحقين ١ و٢ للوثيقة ١٨٠م/ت/إعلام ٧) كما يلي:

- يبلغ عدد الدول الأعضاء الممثلة في الأمانة ١٦٢ دولة (٨٤٪).
- هناك ٧٩ دولة (٤١٪) من الدول الأعضاء ممثلة في حدود النصاب، و٢٦ دولة (١٣٪) ممثلة فوق النصاب، و٥٧ دولة (٣٠٪) ممثلة دون النصاب، و٣١ دولة (١٦٪) غير ممثلة (الجدول ١، الملحق ٣، الوثيقة ١٨٠م/ت/إعلام ٧).

### تطور الأوضاع منذ التقرير الأخير المقدم إلى المجلس التنفيذي (١٧٧م/ت/٥٠)

٤ - تتلخص الاتجاهات المسجلة منذ أيار/مايو ٢٠٠٧ (الجدول ٢، الملحق ٣، الوثيقة ١٨٠م/ت/إعلام ٧) في ما يلي:

- زيادة طفيفة في العدد الإجمالي للبلدان الممثلة في الأمانة (من ١٦١ إلى ١٦٢ بلداً)؛
- زيادة في عدد البلدان الممثلة فوق النصاب (من ٢٤ إلى ٢٦ بلداً) وانخفاض في عدد البلدان الممثلة دون النصاب (من ٦٢ إلى ٥٧ بلداً)؛
- زيادة في عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب (من ٧٥ إلى ٧٩ بلداً)، ويعزى هذا جزئياً إلى البلدان الممثلة دون النصاب التي أصبحت ممثلة في حدود النصاب؛
- بقاء عدد الدول غير الممثلة على وضعه (٣١ دولة) تزامناً مع انضمام دولة جديدة إلى الدول الأعضاء في المنظمة.

### الاتجاهات العامة خلال السنوات الثماني الماضية

٥ - تنم الاتجاهات الملاحظة على مدى السنوات الثماني الماضية، أي منذ أيار/مايو ٢٠٠٠، عن تحول إيجابي نحو تحسن التمثيل الجغرافي، إذ حظيت ١٨ دولة عضواً بالتمثيل لأول مرة في الأمانة مما يرفع نسبة الدول الأعضاء الممثلة إلى ٨٤٪.

٦ - وترد فيما يلي الاتجاهات السائدة على الصعيد العالمي كما هو مبين في الجدول ٣ (الملحق ٣، الوثيقة ١٨٠ م ت/إعلام ٧):

- انخفاض ملحوظ في عدد البلدان غير الممثلة من ٤٤ إلى ٣١ بلداً؛
- زيادة ملحوظة في عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب من ٦٨ إلى ٧٩ بلداً؛
- انخفاض متواصل في مستوى البلدان الممثلة فوق النصاب من ٣١ إلى ٢٦ بلداً؛
- زيادة في عدد البلدان الممثلة دون النصاب (من ٤٥ إلى ٥٧ دولة).

#### التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية

٧ - أصبحت جميع المجموعات الإقليمية في ١ أيار/مايو ٢٠٠٨ ممثلة في حدود النصاب (الجدول ٤، الملحق ٣، الوثيقة ١٨٠ م ت/إعلام ٧)، باستثناء المجموعتين الثالثة (أمريكا اللاتينية والكاريبي) والرابعة (آسيا والمحيط الهادي) اللتين تظلان دون الحد الأدنى لحصصهما، رغم الزيادة المتواصلة الملحوظة للمجموعة الرابعة منذ عام ٢٠٠٢.

#### التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية بالنسبة لفئة المديرين وكبار الموظفين

٨ - تستأثر المجموعة الأولى، بالنسبة لفئة المديرين وكبار الموظفين، بأكبر نصيب من التمثيل (٤٢٪)، تليها المجموعتان الخامسة (أ) (أفريقيا) والرابعة اللتان تحظيان بتمثيل يبلغ ١٨٪، ثم تأتي المجموعة الخامسة (ب) (الدول العربية) التي يبلغ تمثيلها ٨٪، بينما تحظى المجموعة الثانية بأدنى تمثيل بالنسبة لفئة المديرين (٥٪) (الجدولان ٥ و٦، الملحق ٣، الوثيقة ١٨٠ م ت/إعلام ٧).

#### التوزيع الجغرافي بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

٩ - يؤدي تطبيق نظام ترجيح الوظائف في ١ أيار/مايو ٢٠٠٨ على التوزيع الجغرافي للوظائف، كما هو مبين في الجدول ٦ (الملحق ٣، الوثيقة ١٨٠ م ت/إعلام ٧)، إلى النتيجتين التاليتين:

- زيادة في عدد البلدان الممثلة فوق النصاب ودونه (من ٢٦ إلى ٣١ بلداً ومن ٥٧ إلى ٨٧ بلداً على التوالي)؛
- انخفاض في عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب (من ٧٩ إلى ٤٤). (ترد معلومات مفصلة بهذا الشأن بحسب البلد والدرجات في الملحقين ٤ و٥).

١٠ - ويبين تحليل البيانات ما يلي:

- فيما عدا ستة بلدان، فإن جميع الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب أو فوقه بموجب الصيغة الراهنة لم تتغير فئتها نتيجة تطبيق نظام ترجيح الوظائف؛
- إن أغلبية البلدان التي أصبحت ممثلة فوق النصاب تجمع بين حصة صغيرة وبين تمثيل في الوظائف الإدارية العليا. وهذه حالة ملاوي وموريشيوس والسودان وأوروغواي،

- ولا يحظى أي بلد من البلدان التي يبلغ عددها ٣٤ بلداً، والتي أصبحت ممثلة دون النصاب نتيجة لتطبيق نظام ترجيح الوظائف، بتمثيل في الوظائف من درجة مدير.

### الحشد الخارجي والصلة بالتوزيع الجغرافي

١١- تم في عام ٢٠٠٦-٢٠٠٧ تعيين ٥٩ مرشحاً خارجياً في الوظائف الجغرافية التي أعلن عنها خارجياً. وكان من بين هؤلاء المرشحين التسعة والخمسين ٣٢ (٥٤٪) من مواطني بلدان ممثلة دون النصاب أو بلدان غير ممثلة، وهو ما يفوق هدف الخمسين في المائة الذي حدده المؤتمر العام في دورته الثانية والثلاثين لتعيين مرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب في الوظائف الجغرافية التي يعلن عنها خارجياً.

### الجزء الثاني: التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

الوضع في ١ أيار/مايو ٢٠٠٨

١٢- أصبح الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين المهنيين الدوليين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٨ (الجدول ٧، الملحق ٤، الوثيقة ١٨٠ م ت/إعلام ٧) كما يلي:

- تشكل النساء نسبة ٤٨٪ من مجموع الموظفين المهنيين في الأمانة؛
- تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الدرجات م-١ إلى م-٥ إذ بلغت نسبة النساء ٥١٪. وقد حققت اليونسكو أفضل نتيجة في هذا المضمار من بين الوكالات المشابهة في منظومة الأمم المتحدة؛
- غير أن اختلالاً في نسبة توزيع الوظائف بين الجنسين يبقى قائماً في مستويات الإدارة العليا (درجة مدير وما فوقها) حيث لا تمثل النساء سوى ٢٣٪ من الموظفين.

### التوازن بين الجنسين بحسب الدرجة

١٣- فيما يلي حالة توزيع الوظائف بين الجنسين بحسب درجة الوظيفة في الأمانة (الجدول ٨، الملحق ٦، الوثيقة ١٨٠ م ت/إعلام ٧):

- تحظى النساء بتمثيل يفوق تمثيل الرجال في الدرجات م-١ و م-٢ و م-٣، حيث تبلغ نسبة تمثيلهن ٧٤٪ و ٦١٪ و ٥٧٪ على التوالي؛
- وفي الدرجتين م-٤ و م-٥، تصل نسبة تمثيل النساء إلى ٤٠٪ و ٣٩٪ على التوالي من مجموع موظفي الأمانة. ومن المتوقع أن تشهد هذه النسبة زيادة تدريجية مع التطور الوظيفي للموظفات المبتدئات (م-١ إلى م-٣).

### الاتجاهات العامة منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠

١٤- لقد تحسن وضع التوازن بين الجنسين منذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠ تحسناً واضحاً كما هو مبين في الجدول ٩ (الملحق ٦، الوثيقة ١٨٠ م ت/إعلام ٧):

- على وجه الإجمال، ازدادت نسبة النساء في الأمانة زيادة كبيرة منذ عام ٢٠٠٠ (من ٤٣٪ إلى ٤٨٪)؛
- وازدادت كذلك النسبة الإجمالية للنساء في الوظائف المهنية زيادة ملحوظة منذ عام ٢٠٠٠ (من ٤٦٪ إلى ٥١٪)؛
- وبقي الاختلال في التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا (درجة مدير وما فوقها) ثابتاً نسبياً، إذ كان تمثيل النساء يبلغ ٢٢٪ من إجمالي الموظفين في عام ٢٠٠٠ و٢٣٪ في عام ٢٠٠٨، ولكن من الجدير بالذكر أن عدد الموظفين من درجة مدير انخفض خلال الفترة نفسها انخفاضاً كبيراً (من ١٦٢ إلى ١٠٠ موظف في عام ٢٠٠٨).

١٥- وعملاً بالقرار ٨٢/م٣٤ والقرار ١٧٧/ت/٥٠، اعتمد المدير العام خطة عمل من أجل تحقيق تمثيل النساء بنسبة ٥٠٪ في مستويات الإدارة العليا (درجة مدير-١ وما فوقها) بحلول عام ٢٠١٥. ولتحقيق هذا الهدف، ينبغي أن تشغل مرشحات ثلاث وظائف من بين خمس وظائف من فئة مدير ووظيفة واحدة من بين وظيفتين من فئة م-٥. وتقوم خطة العمل هذه على ثلاثة محاور هي: الحشد والتدريب والإرشاد، والموازنة بين العمل والحياة الخاصة. ويجري حالياً اتخاذ عدد من التدابير في كل مجال وستحدد في هذا الصدد أهداف واضحة لكل قطاع/مكتب.

١٦- وتم فعلاً تنفيذ سلسلة التدابير التالية:

- تعزيز صياغة العبارة التي تستخدم في إعلانات اليونسكو عن الوظائف الشاغرة المتاحة للمرشحين الخارجيين والتي تشجع النساء على التقدم لشغل الوظائف العليا، وذلك على النحو التالي: "تلتزم اليونسكو بضمان المساواة بين الجنسين في برامجها وتأمين التكافؤ بين الجنسين في أمانتها. ولذلك تشجع النساء بقوة وكذلك مواطنو الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب على تقديم ترشيحاتهم".
- تحقيق التوازن بين الجنسين في لجان اختيار المرشحين للوظائف من فئة مدير وللوظائف من درجة م-٥.
- أصبحت القوائم القصيرة للمرشحين للوظائف من فئة مدير والوظائف من درجة م-٥ تتضمن مرشحتين مؤهلتين على الأقل. وفي حالة عدم الوفاء بهذا الشرط، سيتعين بيان السبب للجان الاختيار.
- يكفل مكتب إدارة الموارد البشرية التكافؤ بين الجنسين على مستوى اللجنة الاستشارية لقضايا الموظفين الفردية، دون المساس بالعضوية القائمة في اللجنة.
- يجري مكتب إدارة الموارد البشرية حالياً لقاءات مع جميع قطاعات البرنامج لوضع أهداف الحشد المراعي للتوازن بين الجنسين، ولتحديد الرابطات والشبكات النسائية المهنية للإعلان عن الوظائف الشاغرة.

## الخلاصة

١٧- تتم الاتجاهات المرصودة بوضوح عن تحول إيجابي نحو تحسن التمثيل الجغرافي. فمنذ حزيران/يونيو ٢٠٠٠، غدت ست عشرة دولة عضواً تحظى بالتمثيل لأول مرة في الأمانة. وأصبحت معدلات التمثيل في اليونسكو تعد من أعلى المعدلات بين وكالات الأمم المتحدة، إذ بلغ عدد الجنسيات الممثلة فيها ١٦٢ جنسية (٨٤٪ من مجموع الدول الأعضاء).

١٨- وفي ١ أيار/مايو ٢٠٠٨، تم تحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة (٤٨٪ من النساء) كما تم تحقيق التكافؤ (٥١٪) في الفئة المهنية (من م-١ إلى م-٥). وباتت اليونسكو تحتل مرتبة من أعلى المرتبات بين وكالات منظومة الأمم المتحدة في هذا الصدد. ومع ذلك، يظل هناك خلل في مستوى الوظائف من فئة مدير وما فوقها حيث لا تمثل النساء سوى ٢٣٪ من الموظفين.

١٩- وسيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتعاون الوثيق مع الدول الأعضاء واللجان الوطنية، جهوده لتحقيق تمثيل جغرافي متوازن داخل الأمانة، ولتأمين توظيف مزيد من النساء في جميع مستويات الوظائف في المنظمة، ولا سيما في وظائف الإدارة العليا.

ثانياً - القراران ١٧٥م/ت/٢٦ و ١٧٧م/ت/٢٧:

### تنفيذ خطة التقييم في اليونسكو وإطار العمل المقترح لاستراتيجية التقييم الطويلة الأجل

٢٠- دعت خطة التقييم الخاصة بالوثيقة ٣٤م/٥ إلى إنجاز ثلاثة تقييمات بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ وتقييمين قبل ذلك خلال عام ٢٠٠٨. وقد بدأ العمل في تنفيذ كل تقييم من تلك التقييمات ويتوقع أن تنجز جميعها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وسيستند تقييم قدرة اليونسكو على التنفيذ إلى نموذج تقدير المخاطر، مع تجميع النتائج المنشودة المحددة في الوثيقة ٣٤م/٤ مقابل المخاطر التي حددتها هيئة مساعدي المدير العام في وقت سابق من هذا العام. ويرتبط تقييم الأداء في المواقع الثمانية الرائدة بتقييم يديره فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وقد اكتملت مرحلته الأولى المتعلقة بقابلية التقييم بإصدار مشروع أولي بهذا الشأن في حزيران/يونيو ٢٠٠٨. وسيجري مرفق الإشراف الداخلي زيارات ميدانية للمواقع الرائدة بغية تقديم تقرير تقييمي موجز بحلول نهاية هذا العام.

٢١- ومنذ مطلع عام ٢٠٠٨، شكل النهج الجديد القائم على إجراء تقييمات أكثر اتساقاً بالشمول وبالطابع الاستراتيجي، أهم إسهام في تنفيذ استراتيجية التقييم الطويلة الأجل (٢٠٠٨-٢٠١٣) الخاصة باليونسكو. وسيجري خلال فترة الوثيقة ٣٤م/٤ تقييم جميع الأهداف الاستراتيجية لبرنامج اليونسكو، مع توسيع تغطية التقييم في المنظمة.

٢٢- وإسهاماً في بلوغ أهداف استراتيجية التقييم، نفذ مرفق الإشراف الداخلي في النصف الأول من عام ٢٠٠٨ الأعمال التالية:

- التحقق من النتائج الواردة في التقارير المعدة في إطار الوثيقة ٣٥م/٣٥؛
- توجيه النهج التقييمي لإجراء تقييمات الهدفين الاستراتيجيين ٣ و ١٤ من الأهداف الاستراتيجية للبرنامج؛

- إنشاء ثلاثة أفرقة للتقييم المرجعي؛
- نشر ستة تقارير تقييمية في القسم الخاص بمرفق الإشراف الداخلي على موقع الإنترنت التابع لليونسكو؛
- المشاركة في رئاسة فرقتي عمل تابعتين لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: تقييم تحسين الجودة وبناء القدرات؛
- المشاركة في مرحلة دراسة قابلية التقييم فيما يتصل بتقييم نهج "توحيد الأداء" الذي يديره فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛
- تحسين آليته الخاصة بمتابعة تنفيذ توصيات التقييم

٢٣- وفي النصف الثاني من عام ٢٠٠٨، يعتزم مرفق الإشراف الداخلي إعادة التفكير جذرياً في الأسلوب الذي يتيح له توجيه موارده على أفضل وجه بغية تنفيذ التقييمات المدرجة في خطة التقييم الخاصة بالوثيقة ٤/م٣٤ (٢٠٠٨-٢٠١٣) وبلوغ الأهداف المبيّنة في استراتيجية التقييم. وستتضمن عملية إعادة التفكير بالنظر في أسلوب مشاركة الموظفين في الدراسات المختلفة، ومدى الحاجة إلى وجود تقييم في المكاتب الميدانية، والطريقة المثلى لتناول شتى التقييمات التي تُجرى على صعيد اليونسكو ككل.

### ثالثاً - القرار ١٧٦م/ت/٥٥:

تقرير مرحلي عن دراسة الجدوى بشأن إنشاء مركز اليونسكو للتعلّم مدى الحياة من أجل التنمية المستدامة في جنوب شرق آسيا، كمركز من الفئة ٢

٢٤- بناءً على طلب المجلس التنفيذي في دورته السادسة والسبعين بعد المائة (القرار ١٧٦م/ت/٥٥)، أجرى مكتب التربية الإقليمي التابع لليونسكو في بانكوك، بدعم من معهد اليونسكو للتعلّم مدى الحياة، دراسة جدوى بشأن إنشاء المركز المقترح في مانيبلا، وذلك في آذار/مارس ٢٠٠٨. وتم تشاطر نتائج تلك الدراسة مع الفلبين بغية توجيه عملية مواصلة تنقيح مشروع الاقتراح.

٢٥- وكان من بين التوصيات الرئيسية لدراسة الجدوى توصية مفادها أن الاقتراح النهائي ينبغي أن يكون أكثر تماشياً مع مبادئ معاهد ومراكز الفئة ٢ وخطوطها التوجيهية ومعاييرها، طبقاً لما هو مبين في الوثيقة ١٩/م٣٣. ولوحظت ثغرة في مشروع الاقتراح تتمثل في نقص المعلومات عن احتياجات الدول الأعضاء وعن درجات الالتزام إزاء المركز المقترح والإسهامات المحتملة فيه. وسعيًا إلى سد هذه الثغرة، بادرت الفلبين بإجراء استقصاء على المستوى دون الإقليمي بغية تحديد تلك العناصر بمزيد من التفصيل. كما أثّرت تساؤلات أخرى بشأن الأهداف المعينة للمركز المقترح وأساليبه البرنامجية وبنيتها الإدارية. وعلى ضوء توصيات دراسة الجدوى، وبغية إتاحة المزيد من الوقت لإجراء التنقيح المناسب، أبلغت الفلبين المدير العام برغبتها في تأجيل تقديم الاقتراح النهائي حتى تاريخ عقد دورة المجلس التنفيذي الحادية والثمانين بعد المائة بأقل تقدير.



## رابعاً - القرار ١٧٧م/ت/٢٦:

### تقرير المدير العام عن تنفيذ التوصيات التي أسفر عنها تقييم معهد اليونسكو للإحصاء

٢٦- اتخذ هذا التقييم كأساس لوضع استراتيجية المعهد المتوسطة الأجل (٢٠٠٨-٢٠١٣). وقد تناولت الاستراتيجية بالفعل جميع المسائل الرئيسية التي حددها التقييم، مما أدى إلى إجراء عملية كبيرة لإعادة تنظيم توزيع الموظفين وتوجيه عدد من البرامج الرئيسية (انظر خطة العمل: متابعة توصيات تقرير التقييم).

٢٧- واستهلالاً للعمل، اعتمد المعهد نهجاً أدق توجيهياً لضمان الحصول على المزيد من التمويل الأساسي وتنويع قاعدة الجهات المانحة. وضاعف المعهد عدد الجهات المانحة الرئيسية من أربع إلى ثمان جهات بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨. وكما اقترح في التقييم، عقد المعهد اجتماعه المشترك الأول للجهات المانحة في حزيران/يونيو ٢٠٠٨ توجيهاً لبناء شراكة مستدامة معها.

٢٨- وأتاح تعزيز الاستقرار المالي للمعهد توسيع شبكته الإقليمية من المستشارين الإحصائيين وإعادة توجيهها. ويجري الآن وضع خطط لتعيين مستشار للدول العربية ولكتبيين جامعيين في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. ويعمل المستشارون هؤلاء كحلقة وصل تربط بين مقر المعهد ومكاتب الإحصاء الوطنية، وهم بذلك مسؤولون عن ضمان جودة البيانات وتقديمها في المواعيد المحددة، وعن ترويج وضع المؤشرات التربوية واستخدامها في رسم السياسات على الصعيدين الوطني والإقليمي. وسيتولى المستشارون الإحصائيون المقيمون في المكاتب الجامعة مسؤوليات متنامية تدريجياً في مشروعات المساعدة التقنية التي ينفذها معهد اليونسكو للإحصاء حالياً في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. ويساعد المستشارون أيضاً في توطيد الصلات مع المنظمات الإقليمية والخبراء الميدانيين في إطار الجهود الأوسع نطاقاً الرامية إلى بناء أفرقة استشارية لصالح مبادرات المعهد الأخرى، مثل برنامج تقييم ورصد أنشطة محو الأمية.

٢٩- ويمثل برنامج تقييم ورصد أنشطة محو الأمية مبادرة طموحة شديدة الأهمية، ويستلزم حجماً كبيراً من الموارد. وعلى ضوء التقييم، اعتمد المعهد في تنفيذ البرنامج نهجاً يتسم بمزيد من الترشيح. وأوشكت الاختبارات الرائدة أن تنتهي، وتجري الآن معالجة نتائجها بغية الاستفادة من المعلومات التي تتيحها في إدخال التعديلات اللازمة للوسائل المستخدمة.

٣٠- وبالتزامن مع ذلك، يتبع المعهد نهجاً أكثر اعتماداً على الشراكات لتوسيع نطاق هذا البرنامج. وسيواصل المعهد دوره الريادي في وضع المعايير وتحليل البيانات، بينما سيعتمد التنفيذ الفعلي في الميدان اعتماداً أكبر على دعم الشركاء كمكاتب اليونسكو الإقليمية والميدانية والمنظمات الأخرى.

٣١- ويجري تطوير هذا النهج مع دخول مجموعة ثانية من البلدان في مرحلة تخطيط برنامج تقييم ورصد أنشطة محو الأمية. ويتولى المعهد وضع استراتيجية مستدامة لتوسيع نطاق هذا البرنامج، وستتضمن الاستراتيجية مسائل التمويل والأفرقة الاستشارية التقنية التي سيجري تأليفها في منطقتين (أمريكا اللاتينية والكاريبي وآسيا والمحيط الهادي) بحلول نهاية عام ٢٠٠٨.

٣٢- واستجابة لتوصيات التقييم، حدد المعهد مسألة تعزيز القطاعات غير المعنية بالتعليم باعتبارها الأولوية الرئيسية الثالثة لاستراتيجيته المتوسطة الأجل. وإقراراً بصعوبة تخصيص حجم من الموارد مساوٍ

لحجم الموارد المخصصة لقطاع التربية، يقوم المعهد باتباع نهج موجه، مع التركيز على بضعة أنشطة ذات أولوية في كل من مجالات العلوم والثقافة والاتصال. ففي مجال الثقافة مثلاً، يتشاور المعهد الآن مع الدول الأعضاء بشأن إجراء التنقيحات الرئيسية لإطار الإحصاءات الثقافية لعام ١٩٨٦، وذلك لكي يعبر عن ظروف البلدان النامية وعن تأثير التكنولوجيات الجديدة على نحو أفضل. ومن شأن هذه المبادرة أن تحفز أيضاً اهتمام الدول الأعضاء، ويؤمل أن تؤدي إلى اجتذاب المزيد من التمويل.

٣٣- ويمثل تحسين نوعية البيانات وإتاحتها في الوقت المناسب وتعزيز ملاءمتها نشاطاً من الأنشطة التي يتابعها المعهد باستمرار، كما أنه يأتي في مقدمة أولويات خطة المعهد المتوسطة الأجل. ويجري الآن تنفيذ طائفة من المبادرات التي تشمل كافة جوانب أنشطة برنامج المعهد. وبالإضافة إلى قيام المعهد بتعزيز حضوره الميداني عن طريق شبكة المستشارين الإحصائيين التي لديه، فقد قام في عام ٢٠٠٧ بتجميع كافة أنشطة معالجة البيانات في وحدة مركزية منفردة. ويتولى المعهد الآن تقييم إمكانية الانتقال نحو استخدام نظام قابل للتطوير لجمع البيانات ونشرها، وذلك إلى جانب وضع عدد من المعايير الداخلية وأفضل الممارسات المتبعة في معالجة البيانات وتصميم الوسائل المستخدمة. وأخيراً، وتوخياً لتحسين معالجة البيانات الإدارية، سيركز المعهد جهوده تركيزاً أكبر على تحليل مصادر البيانات الأخرى، وذلك مثل الإحصاءات السكانية والدراسات الاستقصائية الأسرية.

توصيات التقييم	التدابير التي اتخذت و/أو يعتزم اتخاذها
الملاءمة	
١ - يتعين على معهد اليونسكو للإحصاء أن يخطط، عند إعداده لاستراتيجيته المتوسطة الأجل المقبلة، بالاتجاهات الأساسية في بيئة الإحصاءات الدولية، لا سيما الاحتياجات المتغيرة لمستخدمي الإحصاءات وصناع السياسات. ويتعين على المعهد أن يضطلع بدور استباقي أقوى في تحديد القضايا البارزة وإعداد المؤشرات وجمع البيانات في المجالات الجديدة، مثل قياس نتائج التعلم وجودة التعليم.	وافق مجلس إدارة معهد اليونسكو للإحصاء على استراتيجيته المتوسطة الأجل الجديدة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. وقد أخذ في الحسبان ملاحظات التقييم. وتتضمن الاستراتيجية المتوسطة الأجل ما يلي: (أ) إن إعادة هيكلة المعهد في عام ٢٠٠٧، ولا سيما تعزيز وجوده الميداني، استهدف تشكيل أفرقة إقليمية معينة تتيح له الحصول على استجابة أفضل من البلدان فيما يتعلق بطلباتها وحاجاتها من البيانات. وقد بدأ فعلاً الحشد الميداني لمزيد من المستشارين في مجال الإحصاء. ويجمع المعهد مع نهاية عام ٢٠٠٨ حشد مستشارين اثنين بشأن أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ومستشار لمنطقة الدول العربية وآخر لمنطقة آسيا والمحيط الهادي. (ب) تتمثل الأولوية الثانية للمعهد في تعزيز المؤشرات المتعلقة بنتائج التعلم وجودة التعليم.
٢ - ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء أن يقيم بشكل نقدي مستوى الموارد المتاحة للقطاعات غير المعنية بالتربية كجزء من عملية وضع الأولويات والتخطيط لاستراتيجيته المتوسطة الأجل المقبلة، بغية زيادة قدرة تلك الفرق في المعهد.	يشكل تعزيز القطاعات غير المعنية بالتربية الأولوية الثالثة في الاستراتيجية المتوسطة الأجل المعتمدة. وتم في إطار هذه الاستراتيجية تحديد الأولويات لكل من قطاعات الثقافة والعلوم والاتصال، وبدأ التنفيذ في النصف الأول من عام ٢٠٠٨. وقد زاد مستوى تمويل هذه الأنشطة من ٨٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي في عام ٢٠٠٧ إلى ١,٣ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٨.

	النتائج
<p>تم تناول هذا الموضوع في الاستراتيجية المتوسطة الأجل. فإن تحسين توقيت صدور البيانات نشاط مستمر. كما أن المعهد بصدد إعداد نظام لرصد الجودة من أجل التحقق من تحسن جودة بياناته بما في ذلك إصدار البيانات في الوقت المناسب. ويتوقع أن يكون الاقتراح الخاص بنظام رصد الجودة جاهزاً في تموز/يوليو ٢٠٠٨.</p> <p>وينظر المعهد أيضاً في استحداث نظام متجدد لنشر بيانات التعليم بدلا من نظام يستند إلى آجال محددة، وذلك بهدف تحسين ضبط مواعيد إصدار الإحصاءات. ويزعم بدء العمل بهذا النظام في عام ٢٠٠٩.</p>	<p>٣ - ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء أن يواصل العمل على تحسين توقيت صدور البيانات بوصف ذلك هدفاً أساسياً، مع عدم الإضرار في الوقت نفسه بالسلامة المحتملة للبيانات وقابليتها للمقارنة دولياً.</p>
<p>سيعيد المعهد هيكله موقعه على شبكة الإنترنت بغية تيسير النفاذ إلى بياناته وتقاريره وما يتعلق بها من خدمات. وقد تم إعداد الوثائق الخاصة بالمشتريات، وسيستغرق المشروع عاماً واحداً، أي حتى منتصف عام ٢٠٠٩.</p>	<p>٤ - يحتاج معهد اليونسكو للإحصاء إلى أن يواصل تطوير استراتيجيته للاتصال الخارجي، لا سيما فيما يتصل بموقعه على شبكة الإنترنت وإصدار بيانات ومطبوعات متاحة على الخط، من أجل إبراز صورته وتعزيز سمعته بوصفه المصدر الأول للبيانات القابلة للمقارنة دولياً في مجالات اختصاصه.</p>
<p>لقد أدخلت تغييرات كثيرة على برنامج بناء القدرات الإحصائية. فبدلاً من أن يرتبط الخبراء بمشروع بعينه في بلد معين، سيقوم المستشارون الجامعون الذين أنشئت وظيفتهم حديثاً بتوفير المساعدة التقنية والمشورة للنظراء الوطنيين. ولا بد أن يعزز ذلك استدامة الأنشطة تعزيزاً بالغاً.</p>	<p>٥ - فيما يتصل بالمبادرات الكبرى في مجال بناء القدرات في المستقبل، ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء أن يضع آليات من أجل انتهاج سبيل أكثر استدامة نحو بناء القدرات.</p>
<p>سبق أن اتخذت تدابير في هذا الشأن: فقد نظم المعهد في ٦ شباط/فبراير ٢٠٠٧ اجتماعاً لتبادل الأفكار مع المعنيين والشركاء الرئيسيين في برنامج تقييم ورصد أنشطة محو الأمية من أجل مناقشة كيفية إشراك المعهد في هذه الأنشطة ووضع استراتيجية جديدة بهذا الصدد. وتم الاتفاق على أن يستكمل المعهد المرحلة التجريبية وفقاً لما كان مزمعاً. وسيحد المعهد من دوره في الأنشطة المقبلة الرامية إلى تنفيذ البرنامج على الصعيد العالمي، ولا سيما من خلال البحث عن شركاء لتنفيذ العمل الميداني.</p> <p>أما العمل الميداني الخاص بالمرحلة التجريبية فقد أوشك على الانتهاء وسيكون التقرير الختامي بشأنه جاهزاً في أواخر عام ٢٠٠٨. وأبدت عدة بلدان أخرى اهتمامها بالمشاركة في برنامج تقييم ورصد أنشطة محو الأمية.</p>	<p>٦ - ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء أن يسعى لدعم مزيد من الأطراف المعنية، وأن يعتمد نهجاً أكثر استناداً إلى تكوين الشراكات بشأن المبادرات الجديدة المهمة.</p>
<p>سيعد المعهد عملية مراجعة للتصنيف الدولي المقتن للتعليم سيرضها على المؤتمر العام لليونسكو في عام ٢٠١١. وفي إطار عملية الإعداد، يجري استعراض مدى امتثال الدول الأعضاء للتصنيف الدولي، وقد تم بالفعل استيفاء المعلومات بهذا الصدد فيما يتعلق بعدة بلدان. وسيصدر في عام ٢٠٠٨ دليل بشأن تطبيق التصنيف الدولي المقتن للتعليم مقترناً بوثيقة تتناول القضايا الواجب حلها خلال عملية المراجعة.</p>	<p>٧ - ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء النظر في إمكانية تنفيذ عملية منتظمة لتقييم مدى التزام الدول الأعضاء بالتصنيف الدولي المقتن للتعليم، ولتوفير الإرشاد لعمليات تقييم القابلية للمقارنة دولياً، ولتحديد أولويات بناء القدرات المنصب على أهداف بعينها.</p>

	نوعية التفاعل والتنسيق
<p>يجري على نطاق واسع تدعيم التعاون مع سائر معاهد اليونسكو ومع مقر اليونسكو بوجه خاص، كما تجري تنمية الأنشطة المشتركة:</p> <p>– مع قطاع الثقافة: يساعد المقر في عملية الموافقة على إطار الإحصاءات الثقافية ورصد التنوع الثقافي. وأعد مشروع إطار للإحصاءات الثقافية تجري مناقشته في الوقت الراهن.</p> <p>– ومع قطاع التربية: سيبدأ في النصف الثاني من عام ٢٠٠٨ رصد نتائج التعلم وذلك بالتعاون مع قطاع التربية في المقر.</p>	<p>٨ – ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء بحث إمكانيات تطوير علاقات أقوى مع غيره من معاهد الفئة ١، ولا سيما معهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية، واستغلال القدرات التكاملية وتوفير المزيد من الدعم للأولويات الاستراتيجية والبرنامجية لليونسكو.</p>
<p>يندرج تعزيز وجود المعهد على المستوى الميداني في صلب الأولوية الأولى المحددة في الخطة المتوسطة الأجل.</p> <p>ولقد أدخلت تغييرات كثيرة على برنامج بناء القدرات الإحصائية. فبدلاً من أن يرتبط الخبراء بمشروع بعينه في بلد معين، سيقوم المستشارون الجامعون الذين أنشئت وظائفهم حديثاً بتوفير المساعدة التقنية والمشورة للنظراء الوطنيين. ولا بد أن يعزز استدامة الأنشطة تعزيزاً بالغاً.</p>	<p>٩ – ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء استعراض عملياته الإقليمية بالتشاور مع الموظفين الإقليميين، وتقييم مدى ملاءمة التفاعل والتنسيق الحاليين بين معهد اليونسكو للإحصاء في مونتريال والمكاتب الإقليمية، وذلك من أجل تحديد مجالات زيادة التعاون والمشاركة. ويتعين على المعهد أن يعرف على نحو أفضل دور المستشارين الإقليميين لمعهد اليونسكو للإحصاء وأن يعزز دورهم بحيث يمتد ليشمل جميع وظائف المعهد الأساسية، وليس بناء القدرات فحسب.</p>
	الحوكمة والإدارة
<p>بالإضافة إلى التقارير الرسمية المرتبطة باجتماعات مجلس إدارة معهد اليونسكو للإحصاء، اتخذ المعهد مبادرات جديدة كالتالية:</p> <p>– يتلقى جميع أعضاء مجلس الإدارة بانتظام الرسائل الإلكترونية التنبيهية التي تعدها وحدة المعلومات؛</p> <p>– ينظم مدير المعهد جلسات إعلامية خاصة أثناء انعقاد الاجتماعات الدولية التي يحضرها أعضاء مجلس الإدارة؛</p> <p>– ترسل بانتظام إلى أعضاء مجلس الإدارة رسائل لإخطارهم بما يستجد من تطورات في المعهد.</p>	<p>١٠ – ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء أن يبحث سبل الاستفادة على نحو أكثر وأفضل من وسائل الاتصال غير الرسمية لإبقاء أعضاء مجلس إدارته على دراية بأنشطة المعهد في الفترات الفاصلة بين الدورات السنوية للمجلس.</p>
<p>صدرت فعلاً تعليمات لهذا الغرض وأدرجت في مذكرة تفاهم جديدة.</p>	<p>١١ – ينبغي لمعهد اليونسكو للإحصاء أن يحسّن الآليات الكفيلة بتحديد التكلفة الكلية للمشروعات الخارجة عن الميزانية وأن يدرج على نحو منتظم مخصصات ملائمة للنققات الإدارية والمرافق الفنية كجزء من ترتيباته المتصلة بتمويل المشروعات من خارج الميزانية من أجل ضمان عدم استخدام التمويل الأساسي للمعهد في دعم مثل تلك المشروعات.</p>
<p>وافق مجلس الإدارة على هذا الاقتراح في دورته لعام ٢٠٠٧ وسيُنظم برنامج توجيهي لأعضاء المجلس الجدد قبل انعقاد دورة عام ٢٠٠٨.</p>	<p>١٢ – ينبغي لليونسكو ومعهد اليونسكو للإحصاء أن يبحثا توفير برنامج تدريبي من يوم واحد لتوجيه المعينين الجدد في المجلس وفقاً لاحتياجاتهم حتى يكونوا مؤهلين للاضطلاع بواجباتهم الإشرافية وبواجباتهم الأخرى.</p>

<p>من المفروض أن يناقش مجلس الإدارة هذه الفكرة في دورته المقبلة.</p> <p>لقد اعتمد مجلس الإدارة هذه التوصية في دورته لعام ٢٠٠٧.</p>	<p>وينبغي لمجلس إدارة المعهد أن يبحث إمكانية الاستفادة على نحو أكبر من لجان المجلس كآلية لتحسين نوعية التفاعل بين المجلس وإدارة المعهد بشأن الأمور ذات الأهمية الاستراتيجية.</p> <p>وينبغي للمجلس، من خلال لجنة السياسات والتخطيط، أن ينظر في توضيح توقعات المجلس بشأن التقارير التي يتلقاها، بحيث تكون التقارير عن عمل المعهد في المستقبل أفضل تلبية لاحتياجات المجلس وتوقعاته. ونظراً لأهمية العلاقة بين قطاع التربية والمعهد فإن مساعد المدير العام للتربية (أو من يسميه) ينبغي أن يحضر اجتماعات المجلس.</p>
<p>قُدمت في إطار الخطة المتوسطة الأجل خطة لتعبئة الموارد. ويُقترح في هذه الخطة ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة الميزانية السنوية لتبلغ ١٢ مليوناً من الدولارات الأمريكية عن طريق تعبئة مزيد من الموارد من الجهات المانحة؛</li> <li>- زيادة حجم تمويل البرنامج الأساسي (بدلاً من الأموال المخصصة)؛</li> <li>- السعي إلى الحصول على التزامات من الجهات المانحة تشمل عدة سنوات.</li> </ul> <p>وأبرمت اتفاقات مع عدة جهات مانحة جديدة:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الوكالة السويدية للتعاون الدولي من أجل التنمية (١,٤ مليون دولار، عامان)؛</li> <li>- هولندا (٦ ملايين دولار أمريكي، ٤ أعوام)؛</li> <li>- إدارة التنمية الدولية (١,٢ مليون دولار أمريكي، ٣ أعوام).</li> <li>- المفاوضات مستمرة مع الوكالة الكندية للتنمية الدولية.</li> </ul>	<p>١٣- يتعين على المعهد تنويع قاعدة تمويله بقدر أكبر عن طريق التركيز على جذب الدعم العام للميزانية على امتداد سنوات متعددة كأولوية أولى مقارنة بالتمويل على أساس كل مشروع على حدة.</p>

### خامساً - القرار ١٠/م٣٤:

#### استراتيجية شبكة اليونسكو للمدارس المنتسبة

٣٤- دعا المؤتمر العام في دورته الرابعة والثلاثين المدير العام إلى ما يلي: تضمين برنامج وميزانية اليونسكو الجوانب الرئيسية لاستراتيجية وخطة عمل شبكة المدارس المنتسبة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٩؛ وربط عمل وأنشطة شبكة المدارس المنتسبة بأولويات عمل اليونسكو؛ وضمان تعزيز شبكة المدارس المنتسبة بتزويدها بما يلزم من موظفين وموارد أخرى؛ وتقديم تقرير عما يتخذ من تدابير في هذا الصدد في أعقاب الدورة الرابعة والثلاثين للمؤتمر العام.

٣٥- وتماشياً مع التوجهات المبينة في استراتيجية وخطة عمل شبكة المدارس المنتسبة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٩، تم التأكيد على شبكة المدارس المنتسبة في الوثيقتين ٤/م٣٤ و ٥/م٣٤. فمن النتائج المنشودة في إطار محور العمل ٤ تعزيز الشبكة باعتبارها شبكة ذات تنسيق فعال ومورداً حيويًا. وتتضمن الأنشطة المزمع تنفيذها لتحقيق هذه النتيجة ما يلي: تعزيز آليات الربط الشبكي على المستويين الإقليمي ودون الإقليمي وعلى مستوى المدارس وذلك بالتعاون الوثيق مع اللجان الوطنية لليونسكو؛ وتنمية الشراكات مع القطاع الخاص مثل المبادرة المشتركة بين اليونسكو ومؤسسة ديملر فيما يتعلق بمسابقة موندياالوغو المدرسية والشراكة مع شركة فيوليا من أجل القيام بحملات دولية للتوعية في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ بشأن التعليم من أجل التنمية المستدامة. وتيسيرا لهذه المبادرات، تم تعيين موظف إداري إضافي للبرنامج، وتجري حاليا مفاوضات مع الحكومة الألمانية لاستحداث وظيفة خبير منتسب.

٣٦- وتشارك شبكة المدارس المنتسبة مشاركة فعالة في تنفيذ مجموعة من الأنشطة في إطار أربعة برامج مشتركة بين القطاعات. فهناك ثلاثة مشروعات طليعية للشبكة (مشروع بحر البلطيق ومشروع ساندووتش (Sandwatch) لرصد الشواطئ، ومشروع طريق نهر الفولغا العظيم) تساهم في تحقيق النتائج المنشودة في إطار البرنامج المشترك بين القطاعات المعني بالتعليم من أجل التنمية المستدامة. كما أن مشروع ساندووتش الطليعي يشكل أيضا جزءا من البرنامج المشترك بين القطاعات المعني بالإسهام في تنفيذ برنامج عمل موريشيوس لتحقيق التنمية المستدامة في الدول الجزرية الصغيرة النامية. كما تواصل الشبكة الإسهام في الحوار بين الحضارات والثقافات وثقافة السلام عن طريق الحوار الأوروبي العربي وتوأمة المدارس بين بلدان الشمال والجنوب وفيما بين بلدان الجنوب.

٣٧- ومدارس الشبكة هي من بين أولى المدارس التي أدرجت موضوع تغير المناخ في مبادراتها المدرسية ومشروعاتها الطليعية مثل مجموعة المواد التعليمية الخاصة بالأوزون والمسابقة السادسة للسيناريو المصور الخاص بالحاجز الصخري الكبير المدرج في قائمة التراث العالمي. وقد صدرت مجموعة المواد التعليمية الخاصة بالأوزون ووزعت على المدارس الابتدائية ويجري الآن إعداد وترجمة مجموعة مماثلة لطلاب المدارس الثانوية بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة.

٣٨- وتركز أنشطة الشبكة بوجه خاص على بلوغ الهدفين ٣ و ٦ من أهداف التعليم للجميع والإسهام في عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة. ومن بين الإنجازات التي تحققت بعد الدورة الرابعة والثلاثين للمؤتمر العام ما يلي: إسهام المدارس المنتسبة في أسبوع العمل العالمي السنوي لتحقيق التعليم للجميع (فقد شارك على سبيل المثال أعضاء الشبكة الفرنسية للمدارس المنتسبة في اجتماع المائدة المستديرة عن التعليم للجميع في عام ٢٠٠٨ وفي "أكبر درس في العالم")؛ وإصدار المجلد الأول لشبكة المدارس المنتسبة عن الممارسات الجيدة لصالح التعليم للجميع والتعليم من أجل التنمية المستدامة باللغتين الانجليزية والفرنسية. كما تتعاون الشبكة مع مكتب التربية الدولي لليونسكو وتساهم في المؤتمر الدولي للتربية بجمع أمثلة إقليمية للممارسات الجيدة؛ وتجريب المواد التعليمية المبتكرة في مدارس الشبكة، ومن بينها مجموعة من موارد التدريس لبلدان المناطق القاحلة (أعدت بالتعاون مع برنامج الإنسان والمحيط الحيوي) والتطبيقات التعليمية لجهاز Gigapan (التي أعدت بالتعاون مع مكتب التربية الدولي وجامعة كارنيجي ميلون).

سادساً – قرار ٤٧/م٣٤ وقرار المجلس التنفيذي ١٧٩م ت/٩ و ١٧٩م ت/٥٢:  
تقرير المدير العام بشأن تطبيق قرار المؤتمر العام ٤٧/م٣٤ وقراري المجلس التنفيذي ١٧٩م ت/٩ و ١٧٩م ت/٥٢ بشأن منحدر باب المغاربة في مدينة القدس القديمة

٣٩- عرضت الأمانة في تقريرها إلى المجلس التنفيذي في دورته السابعة والسبعين بعد المائة (١٧٧م ت/٢٠ وضميمة)، وتقريرها إلى المؤتمر العام في دورته الرابعة والثلاثين (١٥/م٣٤)، الإجراء الذي تم اتخاذه متابعة للقرار ١٧٦م ت/الجلسة العامة الاستثنائية والقرار 31 COM 7A.18 الذي اعتمده لجنة التراث العالمي في دورتها الحادية والثلاثين (كرايستشيرتس، نيوزيلندا، تموز/يوليو ٢٠٠٧)، وطلبت فيه من "مركز التراث العالمي أن يبسر عقد لقاء مهني على المستوى التقني بين الخبراء الإسرائيليين والخبراء الأردنيين وخبراء دائرة الأوقاف الإسلامية، من أجل مناقشة المقترحات التفصيلية المتعلقة بالتصميم النهائي المقترح لمنحدر باب المغاربة قبل اتخاذ أي قرار نهائي في هذا الصدد".

٤٠- وكما ورد في الوثيقة ١٧٩م ت/٩ والوثيقة ١٧٩م ت/٩ ضمیمة، فقد انعقد اجتماعان مهنيان في القدس في يومي ٣١ كانون الثاني/يناير و ٢٤ شباط/فبراير ٢٠٠٨ شارك فيهما خبراء إسرائيليون وأردنيون (بمن فيهم خبراء دائرة الأوقاف الإسلامية)، وذلك لمناقشة التصميم المقترح لمنحدر باب المغاربة. وفي غضون تلك الفترة، طلب مركز التراث العالمي من الهيئتين الاستشاريتين (المركز الدولي لدراسة صون الممتلكات الثقافية وترميمها والمجلس الدولي للآثار والمواقع) دراسة الاقتراح الذي قدمه الخبراء الإسرائيليين والمفهومين اللذين اقترحهما الخبراء الأردنيون. وقد أحييت التقييمات التي أجرتها هاتان الهيئتان إلى الأطراف المعنية.

٤١- واتفق جميع الخبراء على أن بنى منحدر باب المغاربة التي كُشف عنها بعد اكتمال أعمال التنقيبات الأثرية التي أجرتها دائرة الآثار الإسرائيلية في عام ٢٠٠٧ تشكل شهادة هامة على تاريخ القدس ينبغي الحفاظ عليها. وشدد الخبراء على مزايا تحديد حلول بسيطة يمكن تكييفها بسهولة لكي تلائم طبيعة الموقع، مع توافر تشكيلة متنوعة من طرائق العمل وضمان إمكانية إعادة الموقع إلى هيئته الأصلية تماماً. كما اتفق الخبراء على ضرورة اتخاذ إجراءات صون لحماية سلامة الموقع وأصالته.

٤٢- وقد جرى الاجتماعان التقنيان هذان في جو من الثقة المتبادلة والتفاهم وأظهرا أهمية قيام حوار تقني بين الخبراء لمعالجة المسائل المعقدة التي تتطلب تشاور وتوافق مختلف الأطراف المعنية. وفي هذا الصدد، أيقن جميع المشاركين بأن مختلف الاقتراحات التي نوقشت خلال الاجتماع قد ساعدت في بناء توافق في الآراء يستجيب لتوصيات لجنة التراث العالمي، ويقوم على تبادل حقيقي للأفكار والخبرات والدراسة الفنية. وإقراراً بالأهمية الحاسمة التي يمثلها اللجوء، عند الاقتضاء، إلى هذا الشكل من أشكال الحوار، اقترحت اليونيسكو والهيئتان الاستشاريتان القيام، على النحو المناسب، بدور الميسر في المبادلات التقنية والمهنية المماثلة التي تجرى في المستقبل.

٤٣- وتم تطبيق آلية "الرصد المعزز"، التي طلبها المجلس التنفيذي في دورته السادسة والسبعين بعد المائة (١٧٦م ت/قرار الجلسة العامة الاستثنائية) ولجنة التراث العالمي في دورتها الحادية والثلاثين (القرارات 31 COM 5.2 و 31 COM 7A.18)، على القدس فيما يتعلق بمنحدر باب المغاربة. وقد أعد مركز التراث العالمي أربعة تقارير بشأن مستجدات الوضع في منحدر باب المغاربة وحالة تنفيذ المشروعين. وأحييت هذه

التقارير إلى رئيس لجنة التراث العالمي كما أرسلت إلى الأطراف المعنية والدول الأطراف الأعضاء في لجنة التراث العالمي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، وشباط/فبراير، وآذار/مارس، وحزيران/يونيو ٢٠٠٨.

٤٤- وفي دورة لجنة التراث العالمي الثانية والثلاثين (٢-١٠ تموز/يوليو ٢٠٠٨) التي عُقدت في مدينة كوبيك، اعتمدت اللجنة بتوافق الآراء ودون مناقشة القرار 32 COM 7A.18، (الملحق بالوثيقة ١٨٠ ت/١٠). وبغية التوصل إلى توافق الآراء هذا، أجرت الأطراف المعنية مفاوضات أفضت إلى اعتماد قرار يتألف من قسمين، يتعلق القسم الأول منهما بمجمل قضايا صون مدينة القدس القديمة بينما يتعلق ثانيهما بمنحدر باب المغاربة

٤٥- وفيما يتعلق بمنحدر باب المغاربة، طلب القرار من مركز التراث العالمي أن يواصل تطبيق آلية الرصد المعزز (كل ثلاثة أشهر على الأقل، لغاية الدورة الثالثة والثلاثين للجنة التراث العالمي في عام ٢٠٠٩)، وطلب من السلطات الإسرائيلية "أن تواصل التعاون القائم مع كافة الأطراف المعنية، وبخاصة مع الخبراء الأردنيين وخبراء دائرة الأوقاف الإسلامية"، كما طلب من لجنة التراث العالمي أن "تنظم اجتماعاً للمتابعة التقنية في الموقع تشارك فيه كافة الأطراف المعنية من أجل تبادل المزيد من المعلومات بغية التمكن من النظر في جميع الإسهامات اللازمة". وبناءً على ذلك، سيتولى مركز التراث العالمي اتخاذ الترتيبات اللازمة، بالتشاور مع الأطراف المعنية، بغية تنظيم هذا الاجتماع في المستقبل القريب.

٤٦- وسيتم إصدار ضميمته لهذه الوثيقة قبل انعقاد الدورة الثمانين بعد المائة للمجلس التنفيذي من أجل إطلاع أعضاء المجلس على أحدث التطورات فيما يتعلق بهذه المسألة. وستضمن الضميمة أيضاً مشروع قرار بهذا الصدد.

#### سابعاً - القرار ٦١/م٣٤:

نتائج المشاورات التي أجريت مع الأمين العام للأمم المتحدة بشأن برنامج التوعية الذي أنشأه، بغرض الوقوف على دور اليونسكو في تعزيز الوعي بذكرى محرقة اليهود

٤٧- طلب المؤتمر العام في قراره ٦١/م٣٤ من المدير العام أن يتباحث مع الأمين العام للأمم المتحدة بشأن برنامج التوعية بذكرى محرقة اليهود. واعتمد هذا القرار تأكيداً على قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٧/٦٠ الذي حث "الدول الأعضاء على وضع برامج تثقيفية لترسيخ الدروس المستفادة من محرقة اليهود في أذهان الأجيال المقبلة"، وهو يذكر بالقرار ٢٢٥/٦١ الذي "يدين دون تحفظ أي إنكار لمحرقة اليهود". وإلى جانب ذلك، وقعت اليونسكو في مطلع عام ٢٠٠٨ مذكرة تفاهم مع إسرائيل تحدد فيها التعليم وإحياء ذكرى محرقة اليهود باعتبارهما مجالين من أولويات التعاون المشترك. وبناءً على ذلك، وفي إطار تلك الأعمال، يعمل قطاع التربية على وضع برنامج لدعم دور اليونسكو في تعزيز الوعي بذكرى محرقة اليهود ومكافحة كافة أشكال إنكار محرقة اليهود من خلال التعليم. وستتطلع معاهد التربية بدور قيّم في هذا الصدد.

٤٨- وتوسيعاً لنطاق هذه الأعمال، تم التماس التعاون من عدد من الجهات الفاعلة الأخرى، من بينها: برنامج الأمم المتحدة للتوعية بمحرقة اليهود؛ وفرقة العمل المعنية بالتعاون الدولي بشأن التثقيف بمحرقة اليهود وإحياء ذكراها وإجراء البحوث بشأنها؛ وهيئة ياد فاشيم؛ ووزارات التربية؛ وشركاء الأمم المتحدة؛



والمنظمات الدولية والوطنية غير الحكومية؛ والمجتمع المدني؛ والعاملون في مجال التربية. وتم في هذا الصدد عقد اجتماعات مع برنامج الأمم المتحدة للتوعية بمحرقة اليهود ومع المدرسة الدولية لدراسات محرقة اليهود وهيئة ياد فاشيم، وأدت تلك الاجتماعات إلى تحديد المجالات الممكنة للعمل المشترك للتحقيق بشأن محرقة اليهود. كما عُقدت اجتماعات غير رسمية مع الدول الأعضاء المعنية كالولايات المتحدة وإسرائيل.

٤٩- وبالإضافة إلى ما تقدم، كرست بعض الأموال من ميزانية البرنامج العادي المخصصة لقطاع التربية للقيام بما يلي:

(أ) تنفيذ مشروع للبحث يوضح أهم مكونات نهج التحقيق بشأن محرقة اليهود والإجراءات المتخذة في هذا الصدد على الصعيد الدولي. ويتضمن المشروع طائفة من المراجع بأهم المنظمات والأفراد المعنيين ومواقع الإنترنت ذات الصلة بالتحقيق بشأن محرقة اليهود ومنع الإبادة الجماعية؛

(ب) الاضطلاع بدور استشاري للإسهام في تخطيط وتنظيم أنشطة التحقيق بشأن محرقة اليهود.

٥٠- وتم إنشاء فريق عمل معني بالتحقيق بشأن محرقة اليهود برئاسة مساعد المدير العام للتربية، ويتولى تنظيم الفريق شعبة تعزيز الحقوق والقيم في مجال التعليم. وعقد فريق العمل اجتماعه الأول يوم ٦ آذار/مارس ٢٠٠٨ وشاركت فيه جهات تنسيق من شبكة اليونسكو للمدارس المنتسبة، وشعبة إعداد المعلمين، ومكتب التربية الدولي لليونسكو، وبرنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية، وقطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية. وكان الهدف من ذلك الاجتماع التوصل إلى فهم مشترك بشأن الاتفاقات والالتزامات، ومناقشة الجدول الزمني لتنفيذ الأنشطة. وقدمت جهات التنسيق مقترحات بشأن الأنشطة المعينة للتحقيق بشأن محرقة اليهود، واستناداً إلى تلك المقترحات تم إعداد مشروع قرار بشأن التمويل.

٥١- وأبرز الاجتماع أيضاً الأهمية التي منحها مذكرة التفاهم مع إسرائيل للتحقيق بشأن محرقة اليهود. وتشجع مذكرة التفاهم تعبئة شبكات المهنيين والأكاديميين والعلميين والمجتمع المدني، بما في ذلك برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو وشبكة اليونسكو للمدارس المنتسبة. ويرمي التشديد على تعزيز إحياء ذكرى محرقة اليهود إلى تحسين الانتشار الدولي للبرامج التعليمية في هذا المجال، ويلزم توجيه اهتمام خاص لأنشطة إعداد المعلمين المتصلة بمحرقة اليهود التي يجري تنفيذها بالتعاون مع هيئة ياد فاشيم والمؤسسات المعنية الأخرى.

٥٢- وعقد فريق العمل المعني بالتحقيق بشأن محرقة اليهود اجتماعه الثاني يوم ١٩ حزيران/يونيو ٢٠٠٨، وأصبح قطاع الثقافة من المشاركين في الاجتماع. واستعرض الفريق مشروع الاقتراح الخاص بتمويل الأنشطة التي تقوم بها اليونسكو، وتم تجميع الأنشطة المقترحة في مجالي العمل التاليين:

(أ) تنظيم التدريب المهني، بالتعاون مع هيئة ياد فاشيم والمنظمات المعنية الأخرى، لمنسقي شبكة اليونسكو للمدارس المنتسبة، والمعلمين ومدربي المعلمين من شتى مناطق العالم، وذلك في مجال أساليب التعليم ومواد التعلم المتصلة بالتحقيق بشأن محرقة اليهود، وإحياء ذكراها ومكافحة إنكارها. وسيسشارك في التدريب برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو وخبراء

في الدراسات المتعلقة بمحرقة اليهود وأنشطة التثقيف بشأنها. ويتوقع أيضاً قيام التعاون مع خبراء ومدربي معلمين آخرين من العاملين في هذا المجال، ومع المؤسسات والبرامج الدولية المكرسة للتثقيف بشأن محرقة اليهود وإحياء ذكراها.

(ب) تشارك مكتب التربية الدولي وقطاع التربية التابعين لليونسكو في تنظيم اجتماع للخبراء يتناول دراسات الحالات الدولية في المناهج الدراسية ومواد التعلم والكتب الدراسية المتصلة بإحياء ذكرى محرقة اليهود والتثقيف بشأنها، وغرس قيم السلام والتسامح ومكافحة التمييز، بما فيه معاداة السامية. وسيؤدي الاجتماع إلى نشر دليل اليونسكو بشأن أفضل الممارسات في إنتاج الكتب الدراسية ومواد التعلم المتعلقة بهذا المجال. وستوجه دعوة إلى مختلف المنظمات الدولية وإلى هيئة ياد فاشيم للمشاركة في هذا الاجتماع.

٥٣- وستنشئ اليونسكو صفحة على شبكة الويب لتبيان جوانب أنشطة المنظمة في مجال تعزيز الوعي بذكرى محرقة اليهود من خلال التعليم. وستعرض الصفحة وصلات مؤدية إلى البرامج والمشروعات التعليمية المتصلة بمحرقة اليهود بغية توسيع نطاق التوعية بمواد التعلم المتاحة في هذا المجال. كما ستعرض وصلات مؤدية إلى مواقع برنامج الأمم المتحدة للتوعية بمحرقة اليهود، وفرقة العمل الدولية المعنية بالتثقيف بشأن محرقة اليهود، وهيئة ياد فاشيم، ومتحف محرقة اليهود في الولايات المتحدة، ومركز آن فرانك في أمستردام، وموقع محرقة اليهود التذكاري في باريس، وذلك لتوطيد الصلات بين الجهود التي تبذلها اليونسكو في مجال التثقيف بشأن محرقة اليهود والأعمال التي تقوم بها هذه المؤسسات وغيرها.

٥٤- وتولي اليونسكو أهمية قصوى لتطوير ثقافة السلام والتفاهم بين الثقافات، ويمثل إحياء ذكرى محرقة اليهود عنصراً هاماً في ذلك. لذا فإن المدير العام يناشد الدول الأعضاء أن تقدم دعمها في هذا الصدد من خلال مساهمات طوعية بغية التمكن من تنفيذ مشروع القرار الذي وضعت المنظمة.

ثامناً - قرار المؤتمر العام ٨٤/م٣٤  
صندوق التأمين الصحي

مقدمة

٥٥- اعتمد المؤتمر العام في دورته الرابعة والثلاثين القرار ٨٤/م٣٤ الذي أقر فيه بأن صندوق التأمين الصحي يعتبر عنصراً فعالاً وأساسياً من عناصر الرعاية الاجتماعية لموظفي المنظمة العاملين والمتقاعدين. وأشار القرار إلى المعلومات المتعلقة بالوضع الراهن للصندوق ووضعته المالي في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٠٧. وشجع القرار المدير العام على مواصلة تحديث وترشيد صندوق التأمين الصحي، واضعاً في الاعتبار الهدف النهائي المتمثل في ضمان استقرار الصندوق المالي وجدواه على المدى الطويل. وفي ذلك القرار أيضاً، دعا المؤتمر العام المدير العام إلى إدراج إمكانية إعادة النظر في اشتراكات الموظف/رب العمل في الصندوق في سياق إعداد مشروع البرنامج والميزانية لعامي ٢٠١٠-١٠١١ (٥/م٣٥).

٥٦- وبموجب القرار ٣٤/م/٨٤، يرد في هذه الوثيقة تقرير عن الوضع المالي لصندوق التأمين الصحي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وحالة تنفيذ التدابير المبينة في خطة العمل العالمية، وتوصيات مراجعي الحسابات الداخلي والخارجي وإمكانية تعديل اشتراكات الموظف/رب العمل في الصندوق.

### الوضع المالي للصندوق

٥٧- يؤكد المدير العام الوضع المالي المرضي لصندوق التأمين الصحي فيما يتصل بتلبية التزاماته على المدى القريب. ويتضح من مراجعة المبالغ للفترة الممتدة بين ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وجود فائض في الإيرادات مقابل المصروفات بمبلغ ٤,٣ مليون دولار. وإذا ما أضيف هذا المبلغ إلى الفائض المتراكم المرحل من فترة العامين السابقة، ارتفع الفائض إلى ٢٩,٦ مليون دولار، وهو ما يمثل ٢٠ شهراً من تسديد مستحقات الصندوق؛ ويتطابق ذلك مع مستوى الاحتياطي الموصى به والبالغ ١٨ شهراً من تسديد مستحقات الصندوق اللازمة للوفاء باحتياجاته على المدى القريب.

٥٨- وتجدر الإشارة إلى أن تزايد الفائض المتراكم ينتج أيضاً عن ارتفاع سعر اليورو المطرد مقابل الدولار الأمريكي. وبناء على ذلك، سيواصل مجلس إدارة صندوق التأمين الصحي رصد الدقيق واستعراضه لما يقترح من تعديلات وتغييرات في المستحقات ترمي إلى ضمان المحافظة على المستوى المطلوب من الفائض والمستحقات، وفي الوقت نفسه تحقيق الاتساق بين خطة المستحقات الراهنة وأفضل الممارسات المتبعة في أماكن أخرى.

٥٩- وقد طلب المدير العام من مجلس إدارة الصندوق أن يدرس المسائل المتصلة بالاشتراكات والمصروفات، ولا سيما مسألة وضع آلية طويلة الأجل لتقدير التوقعات الخاصة بالإيرادات والمصروفات لفترة عشر سنوات. ويجري الآن استعراض خيار باعتماد إجراء يتم بموجبه زيادة الاشتراكات تلقائياً تبعاً للمصروفات المسجلة. وإذا اتضح من توقعات السنوات العشر أن احتياطي الصندوق لن يكفي لتحقيق مستوى الاحتياطي الموصى به لتسديد مستحقات ١٨ شهراً خلال فترة الأعوام الخمسة المقبلة، فسيجري تعديل مبالغ الاشتراكات الراهنة. وسيستند ذلك التعديل إلى متوسط معدل المصروفات الطبية خلال فترة السنوات الخمس السابقة.

### التدابير المنفذة

#### لائحة الصندوق

٦٠- تم إدراج مبدئي الاستقلالية والتضامن في لائحة الصندوق، وهما عنصران أساسيان بالنسبة إلى المشتركين في الصندوق. وقد وافق المدير العام على هذين المبدأين بناء على التوصيات الواردة من الجمعية العامة للصندوق وعلى الاستعراض الذي أجراه مجلس إدارة الصندوق. وتوضح اللائحة الجديدة التي أُصدرت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، عدداً من الأحكام المعينة، ولا سيما الأحكام المتصلة بطريقة عمل مجلس إدارة الصندوق وجمعيته العامة. بالإضافة إلى ذلك، يقوم خبير في التأمين الطبي الآن بإسداء المشورة إلى مجلس إدارة الصندوق بشأن مختلف جوانب عمل الصندوق، فضلاً عن المشورة التي يقدمها خبير مستقل في مجال الحماية الاجتماعية منذ عام ٢٠٠٥.

## اشتراكات رب العمل/الموظف في صندوق التأمين الصحي

٦١- إن مسألة اشتراكات رب العمل/الموظف وتطبيق صيغة جديدة لتقاسم التكاليف بغرض الزيادة التدريجية في حصة مساهمة رب العمل من ٥٠ في المائة إلى ٦٠ في المائة هي مسألة يلزم استعراضها في سياق استراتيجية التمويل الخاصة بالتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة. وبموجب النظام المطبق على الاستحقاقات الصحية للمتقاعدين في إطار المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، يُلزم أرباب العمل بالاستعاضة عن المحاسبة القائمة على مبدأ "دفع الاستحقاقات أولاً بأول" بالمحاسبة القائمة على الاستحقاق، أي أنه يجب أن يبين الحساب الختامي التكاليف المتوقعة لتوفير الرعاية الصحية لجميع الموظفين والمتقاعدين المؤهلين للحصول على تلك المستحقات، وذلك في الحاضر والمستقبل. ولم تكن تفاصيل الالتزامات الخاصة بمستحقات التأمين الصحي للموظفين المتقاعدين تدرج في بيانات اليونسكو المالية في السنوات السابقة، على الرغم من بيانها في الملاحظات وفقاً للمعايير المحاسبية لمنظومة الأمم المتحدة.

٦٢- مع ذلك فإن المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام تقتضي احتساب استحقاقات فترة ما بعد الخدمة على أساس الاستحقاق الكامل. وبموجب هذا النهج، ينبغي الإقرار بالالتزامات المتصلة بالتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة أثناء تقديم الموظف للخدمات (مقابل الاستحقاقات التي لن تسدد إلا في المستقبل).

٦٣- ونظراً لارتفاع مستوى الالتزامات المتصلة بالتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة، يحاول المدير العام التوصل إلى سياسات تمويلية بديلة لضمان وجود ما يكفي من الأموال الاحتياطية لتسديد التزامات الاستحقاقات الراهنة والمقبلة، وذلك بغية تمويل تلك الالتزامات على نحو كامل على المدى المتوسط والبعيد. وبناء على الصحة المالية الراهنة للصندوق فيما يتصل بالاحتياجات على المدى القريب، ونظراً للأثر المالي الهام الذي سيحدثه تمويل الرعاية الصحية لفترة ما بعد الخدمة في الاستقرار المالي الشامل للصندوق، فقد قرر المدير العام تأجيل تغيير صيغة تقاسم التكاليف إلى أن يتم التوصل إلى وضع آلية تمويلية قابلة للاستدامة لتسديد الالتزامات المتصلة بفترة ما بعد الخدمة؛ وفي هذا الصدد، أعد مكتب المراقب المالي، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية، وثيقة منفصلة سيجري عرضها على المجلس التنفيذي في دورته الحالية.

٦٤- وإلى جانب التوصيات التي تم تنفيذها خلال فترة العامين الأخيرة، يجري في فترة العامين الحالية القيام بما يلي:

(١) يتيح مزود الخدمات في الوقت الراهن للمشاركين إمكانية الاطلاع عن طريق الإنترنت على المعلومات المتصلة بحالة تسديد مطالباتهم، وحصولهم عند اللزوم، على شرح للامتيازات في صيغة إلكترونية؛

(٢) وتتولى أمانة الصندوق إعداد استراتيجية شاملة للاتصال سيجري عرضها على مجلس إدارة الصندوق ليوافق عليها.

٦٥- وتعتبر المحافظة على خطة التأمين الصحي أمراً حيوياً لا يخلو من تحديات ينشأ الكثير منها نتيجة لعوامل غير خاضعة لسيطرة المنظمة، وذلك مثل تزايد تكاليف الرعاية الصحية والأثر الناجم عن

تقادم سن السكان. ولكن، وبلاستناد إلى ما قام به مجلس إدارة الصندوق وجمعيته العامة من أنشطة، سيواصل المدير العام رصد الوضع المالي للصندوق عن كثب ومواجهة تلك التحديات لغرض المحافظة على ديمومة الصندوق المالية.

### تاسعاً – القرار ١٧٩م ت/٥ (ثانياً):

#### تقرير مرحلي عن تنفيذ إعلان أحمد آباد ومتابعته

٦٦- دعا إعلان أحمد آباد، المعتمد في المؤتمر الدولي الرابع بشأن التربية البيئية (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، الهند) المجتمع الدولي إلى النهوض بالتعليم بما يمكن أن يستحث إنتاج أنماط ونظم عيش بشرية مستدامة. ويلقي الإعلان الضوء، بشكل خاص، على حاجة التعليم الماسة لاستكشاف وتشجيع نماذج بديلة في مجالات السياسة، والاقتصاد الكلي والجزئي، وأنماط السلوك الفردي. وعلى هذا الأساس، فإنه ينسجم تماماً مع الأهداف المعلنة في عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة.

٦٧- وقد استخدمت اليونسكو، بصفتها الوكالة الرائدة لتنفيذ عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة، إعلان أحمد آباد ونتائج المؤتمر لتعزيز تنفيذ عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة وتوفير دعم أكبر له، وذلك من خلال نشر الإعلان والنتائج على نطاق واسع ودمج الالتزامات الواردة في الإعلان ضمن الأنشطة المضطلع بها في إطار عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة.

٦٨- وتولت اليونسكو بالأخص نقل الإعلان إلى مجموعة واسعة من الجهات الحكومية والجهات الفاعلة في المجتمع المدني. وعلى سبيل المثال، وزعت المنظمة الإعلان على خبراء التعليم من أجل التنمية المستدامة، والمسؤولين الحكوميين، والباحثين، والمنظمات غير الحكومية، ووكالات أخرى في منطقة آسيا والمحيط الهادي. أما في أفريقيا، فقد نشرت الإعلان على صعيد مكاتب اليونسكو، والوكالات الشقيقة الأخرى التابعة للأمم المتحدة، وجهات معنية متنوعة، بما فيها اللجان الوطنية، بغرض نشرها على مستوى البلدان. وعلاوة على ذلك، وُزِع الإعلان على أعضاء الفريق المرجعي لعقد التعليم من أجل التنمية المستدامة، وفريق الرصد والتقييم المعني بعقد التعليم من أجل التنمية المستدامة، ولجنة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بعقد التعليم من أجل التنمية المستدامة. كما نُشر الإعلان على مواقع متنوعة لليونسكو على الإنترنت، وأدرج ضمن مجموعة موارد التعليم من أجل التنمية المستدامة التي وزعها مكتب اليونسكو في داكار. وألقي الضوء عليه في مقالة تحت عنوان "مختبرات التعلم للتنمية المستدامة" نُشرت في العدد ٤٩ من مجلة التراث العالمي (نيسان/أبريل ٢٠٠٨).

٦٩- كما تعمل اليونسكو على ضمان استخدام إعلان أحمد آباد في التحضيرات للمؤتمر العالمي المقبل بشأن التعليم من أجل التنمية المستدامة في عام ٢٠٠٩ وذلك كنقطة مرجعية لتوجيه الحوار والنقاش.

٧٠- وسعيًا لإذكاء الوعي بتوصيات حلقة العمل التي نظمتها اليونسكو عن معازل المحيط الحيوي ومواقع التراث العالمي، قُدمت تقارير حلقات العمل وأنتج قرص فيديو رقمي ووُزِع على الجهات المعنية الرئيسية والمشاركين في المنتديات العلمية الدولية.

٧١- وبُذلت جهود لدمج الإعلان ونتائج المؤتمر الأخرى ضمن نصوص السياسات العامة والأنشطة الجارية والأنشطة المقررة. ففي آسيا والمحيط الهادي، مثلاً، استُخدم الإعلان كوثيقة مرجعية في مراجعة

الاستراتيجية الإقليمية للتعليم من أجل التنمية المستدامة في المنطقة، ولا سيما في التركيز على معارف السكان الأصليين والمعارف التقليدية بهدف تشجيع رؤية بديلة لمستقبل مستدام. وفي أفريقيا، شددت الاجتماعات التي عُقدت في إطار عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة بشكل خاص على الأساليب الفعالة للتعلم وتقاسم المعرفة في التعليم من أجل التنمية المستدامة، وهي من العناصر الرئيسية التي يقوم عليها الإعلان. وأدمج مكتب اليونسكو في داكار روح الإعلان ضمن برنامج التعليم من أجل التنمية المستدامة في مرصد أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وكذلك في المشروعين المزمعين عن "فيروس ومرض الأيدز والتعليم من أجل التنمية المستدامة" و"برنامج الإنسان والمحيط الحيوي والتعليم من أجل التنمية المستدامة". كما وُضعت مؤخراً اللمسات الأخيرة على الإطار الإقليمي لعقد التعليم من أجل التنمية المستدامة للمنطقة العربية، الذي يتبنى أيضاً مبادئ الاستدامة المعرب عنها في الإعلان. كما أسهم مؤتمر أحمد آباد والإعلان في عملية الرصد والتقييم الجارية لعقد التعليم من أجل التنمية المستدامة، ولا سيما في منطقتي أمريكا اللاتينية والكاريبي، وأوروبا وأمريكا الشمالية.

#### عاشراً – القرار ١٧٩م ت/٣٠:

التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية مرفق الإشراف الداخلي لعامي ٢٠٠٦-٢٠٠٧: التقرير السنوي لعام ٢٠٠٧

#### تنفيذ توصيات المراجعة الصادرة عن مرفق الإشراف الداخلي

٧٢- نتيجة للمشاركة الملتزمة من جانب الأمانة خلال عام ٢٠٠٨، أُحرز تقدم كبير في تنفيذ توصيات المراجعة الصادرة عن مرفق الإشراف الداخلي، وما زال الزخم متواصلًا في هذا الصدد حتى الآن. وخلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى حزيران/يونيو ٢٠٠٨، أنهى العمل في تنفيذ أكثر من ٦٠ في المائة من التوصيات التي كانت تنتظر التنفيذ في بداية العام وذلك استناداً إلى عدد من العوامل:

- أُجريت عمليات رقابة أو نُفذت تدابير أخرى موصى بها.
- نفذت تدابير بديلة لمعالجة مواطن الضعف وعدم الفعالية.
- تغيرت الأوضاع ولم تعد التوصيات قابلة للتطبيق.

٧٣- ويعرض الجدول التالي تفاصيل توصيات المراجعة الداخلية للنصف الأول من عام ٢٠٠٨.

المجموع	المعاهد	المكاتب الميدانية	المقر	
٢ ٢٠٤	١٦٢	١ ٣٨١	٦٦١	التوصيات التي كانت تنتظر التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨
٣٧	٨	٠	٢٩	التوصيات الصادرة في عام ٢٠٠٨
١ ٣٤٦	٦٢	٧٦٥	٥١٩	التوصيات التي أُنجز تنفيذها في عام ٢٠٠٨
٨٩٥	٨	٦١٦	١٧١	التوصيات التي تنتظر التنفيذ في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٠٨
%٦٠,١	%٣٦,٥	%٥٥,٤	%٧٥,٢	النسبة المئوية للتوصيات التي أُنجز تنفيذها

٧٤- وقد شرع مرفق الإشراف الداخلي في إجراء سلسلة من التغييرات لتجنب تكرار التراكم الكبير في الأعمال المتأخرة على صعيد تنفيذ توصيات المراجعة:

- فيهدف أسلوب المراجعة الحالي إلى تجنب نشر ومتابعة المسائل الثانوية وذلك عن طريق إصدار توصيات أقل عدداً وأكثر أهمية، ومن خلال الإقرار التام بالتحسينات المنجزة خلال عملية المراجعة.
- وسعيًا لتعزيز الشعور بملكية الوحدات المعنية للتدابير اللازم اتخاذها، اعتمد مرفق الإشراف الداخلي خطط عمل متفق عليها، تقوم على حلول متفق عليها بصورة مشتركة لمعالجة مواطن الضعف وعدم الفعالية التي تلاحظ خلال عملية المراجعة.
- وقد جرى تعزيز عنصر الاتصال في عملية المتابعة وذلك بزيادة التركيز على الاجتماعات والمناقشات الهاتفية مع وحدات زبائن مرفق الإشراف الداخلي عوضاً عن الاعتماد فقط على البريد الإلكتروني ووسائل المراسلة الأخرى.
- كما جرى تعزيز المساءلة عن عدم اتخاذ التدابير المناسبة، وذلك من خلال إعداد تقارير المتابعة الفصلية وعمليات تعجيل المعالجة.
- واعتمد إجراء جديد لقياس الأداء يتمثل في ألا تتجاوز خطط العمل المتفق عليها والتي تنتظر التنفيذ نسبة ٦٠ في المائة من خطط العمل الصادرة على مدى فترة الفصول الثمانية الأخيرة.

٧٥- وبفضل الالتزام المتواصل خلال الأشهر المقبلة، يتوقع مرفق الإشراف الداخلي أن يتم خفض عدد التوصيات التي تنتظر التنفيذ إلى مستوى ملائم، فيما ستؤدي مبادرات التغيير المشار إليها أعلاه إلى زيادة الفعالية والنتائج الجوهرية في عملية المتابعة.

### اجتماع لجنة الإشراف الاستشارية التابعة لليونسكو

٧٦- جرى التوصل إلى حل للمأزق القانوني الذي كان قائماً بشأن كيفية اجتماع لجنة الإشراف الاستشارية في إطار البنية القانونية لليونسكو، وذلك بالاعتراف باللجنة بصفتها لجنة خبراء من الفئة ٦. وبهذا الشكل، اجتمعت لجنة الإشراف الاستشارية في يومي ٢٤ و٢٥ حزيران/يونيو ٢٠٠٨، وتتوقع أن تجتمع ثلاث مرات أخرى قبل انعقاد المؤتمر العام في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. وتعمل لجنة الإشراف الاستشارية بموجب بيان مهام موقع من المدير العام بتاريخ ٢٥ حزيران/يونيو ٢٠٠٨.

٧٧- وقد تناول اجتماع لجنة الإشراف الاستشارية موضوعات حيوية لليونسكو، بما فيها شؤون المخاطر الناشئة وإدارة المخاطر، والإشراف الداخلي، وأنشطة المراجعة الخارجية وتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وفي أعقاب الاجتماع، أطلقت لجنة الإشراف الاستشارية المدير العام على ما دار من مناقشات وأسدت له المشورة. وأعرب المدير العام عن سروره لنتائج الاجتماع، قائلاً إن آلية لجنة الإشراف الاستشارية عادت إلى مجراها الطبيعي وفقاً للممارسات الإدارية السليمة، وبما ينسجم مع توقعات المجلس التنفيذي.

٧٨- ومن المقرر أن يُعقد الاجتماع المقبل قبل نهاية السنة، ومن المتوقع أن يغطي المسائل التالية من بين مسائل أخرى: تكنولوجيا المعلومات، وظيفة التقييم بما يشمل نهج استعراض النظراء، المستجدات المتعلقة بتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

#### حادي عشر - القرار ١٧٩ م/ت/٣٦:

##### حالة تنفيذ التوصيات الموافق عليها/المقبولة الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة

٧٩- في الوثيقة ١٧٩ م/ت/٣٦، أبلغ المدير المؤقت لمرق الإشراف الداخلي المجلس التنفيذي بأنه لم يكن قد تحقق تقدم كافٍ في تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة، واقترح حلولاً لمعالجة هذا الأمر. والتزم مدير مرق الإشراف الداخلي أمام المجلس باتخاذ الإجراءات اللازمة في غضون الأشهر التالية وتقديم النتائج خلال الدورة الثمانين بعد المائة للمجلس التنفيذي.

٨٠- وقد طلب مرق الإشراف الداخلي من المرافق المعنية أن تضطلع بتحديث وتوضيح الخطط والآجال والأنشطة المعتمدة فعلاً بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة. وكان رد هذه المرافق مشجعاً. ومن أصل ٦١ توصية كانت تنتظر التنفيذ بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، نُفذت ٣٤ توصية خلال النصف الأول من هذا العام. ومن التقارير التي سجلت تقدماً جيداً في تنفيذ التوصيات، تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2005/8 المعنون "تدابير إضافية لتعزيز دعم منظومة الأمم المتحدة للشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا (نيباد)، والتقرير JIU/REP/2006/6 المعنون "الإدارة المستندة إلى النتائج في الأمم المتحدة في سياق عملية الإصلاح"، والتقرير JIU/Note/2006/1 المعنون "سفراء الخير في منظومة الأمم المتحدة".

٨١- أما بالنسبة للتوصيات الـ ٢٧ المتبقية، فيجري العمل حالياً على تنفيذها. وإن مرق الإشراف الداخلي واثق من أن تحقيق النتائج الإيجابية سيتواصل خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٨ ومن أن معظم التوصيات ستتم معالجتها. ولا توجد أي توصيات معلقة تستدعي استعراض انتباه المجلس التنفيذي إليها في هذا الظرف. وقد باتت متابعة التوصيات التي تنتظر التنفيذ والصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة أمراً مرتبطاً بالدور الحالي لمرق الإشراف الداخلي وسيتم تقديم تقارير عن ذلك دورياً إلى المدير العام وسنوياً إلى المجلس التنفيذي.



## الملحق

## عرض موجز لحالة تنفيذ التوصيات بحسب التقارير أو المذكرات التي وردت فيها

الرقم	عنوان التقرير/المذكرة	رقم التقرير/المذكرة	التوصيات التي كانت تنتظر التنفيذ في ٢٠٠٨/١/١	التوصيات التي أنجز تنفيذها حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠	التوصيات التي ما زال تنفيذها جارياً في ٢٠٠٨/٦/٣٠
١	استعراض سلسلة التقارير عن الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم المتحدة.	JIU/REP/2004/5	٢	٢	٠
٢	ممارسات الشراء المتبعة داخل منظومة الأمم المتحدة.	JIU/REP/2004/9	١	٠	١
٣	مواءمة ظروف السفر في جميع أجزاء منظومة الأمم المتحدة.	JIU/REP/2004/10	٢	٢	٠
٤	استعراض إدارة جواز المرور الخاص بالأمم المتحدة.	JIU/Note/2005/2	١	٠	١
٥	بعض التدابير الرامية إلى تحسين أداء منظومة الأمم المتحدة الشامل على الصعيد القطري.	JIU/REP/2005/2	٨	١	٧
٦	تدابير إضافية لتعزيز دعم منظومة الأمم المتحدة للشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا.	JIU/REP/2005/8	١٠	٧	٣
٧	سفراء الخير في منظومة الأمم المتحدة.	JIU/Note/2006/1	٧	٧	٠
٨	ثغرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة.	JIU/REP/2006/2	٥	٢	٣
٩	استعراض ثانٍ لتنفيذ اتفاقات المقار التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.	JIU/REP/2006/4	٣	١	٢
١٠	الإدارة المستندة إلى النتائج في الأمم المتحدة في سياق عملية الإصلاح.	JIU/REP/2006/6	١٥	١١	٤
١١	التبرعات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وأثرها على استراتيجيات تنفيذ البرامج وتعبئة الموارد.	JIU/REP/2007/1	١	٠	١
١٢	التغطية الطبية لموظفي منظومة الأمم المتحدة.	JIU/REP/2007/2	١	٠	١
١٣	الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.	JIU/REP/2007/4	٢	٠	٢
١٤	إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة.	JIU/REP/2007/6	٣	١	٢
	المجموع		٦١	٣٤	٢٧

ثاني عشر - القرار ١٧٩م ت/٤٤ :

تقرير مرحلي عن دراسة الجدوى بشأن إنشاء مركز إقليمي لصون التراث الثقافي غير المادي لمنطقة آسيا والمحيط الهادي، في الصين، كمركز من الفئة ٢ يعمل تحت رعاية اليونسكو

و

ثالث عشر - القرار ١٧٩م ت/٤٦ :

تقرير مرحلي عن دراسة الجدوى بشأن إنشاء مركز للتراث الثقافي غير المادي لمنطقة آسيا والمحيط الهادي، في جمهورية كوريا، كمركز من الفئة ٢ يعمل تحت رعاية اليونسكو

٨٢- اعتمد المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين بعد المائة قرارين طلب فيهما من المدير العام أن يقدم إليه في دورته الثمانين بعد المائة، إن أمكن، دراستي جدوى بشأن إمكانية إنشاء مركزين من الفئة ٢ في كل من الصين وجمهورية كوريا لصون التراث الثقافي غير المادي لمنطقة آسيا والمحيط الهادي. ثم قدمت اليابان في وقت لاحق "طلباً لاتخاذ الإجراء اللازم" بشأن إمكانية إنشاء مركز مماثل من الفئة ٢ في اليابان. ويود المدير العام أن يقدم دراسات الجدوى الثلاث في وقت واحد بالنظر إلى رغبة المجلس الملحة في أن تتناول تقاريره المتعلقة بدراسات الجدوى تخصصات كل مركز من هذه المراكز المحتملة.

٨٣- وقد أبلغ المدير العام حكومات البلدان المعنية الثلاثة بأن دراسات الجدوى لا يمكن أن تحرز تقدماً كبيراً ما لم يتم التفاوض بشأن اتفاق ثلاثي بين هذه الأطراف يجري بموجبه تقاسم العمل بين المراكز الثلاثة. وقد بدأت الصين وجمهورية كوريا واليابان مناقشات من أجل التوصل إلى هذا الاتفاق، إلا أن وتيرتها تباطأت بسبب الزلزال الذي ضرب الصين في أيار/مايو ٢٠٠٨. ويأمل المدير العام البدء بدراسات الجدوى حالما تتفق البلدان الثلاثة على تخصصات بكل مركز من هذه المراكز الثلاثة حسبما طلب المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين بعد المائة. كما يأمل أن يكون بمقدوره أن يذكر في تقريره الشفوي أمام المجلس التنفيذي في دورته الثمانين بعد المائة أنه قد أحرز المزيد من التقدم في إعداد دراسات الجدوى هذه.

رابع عشر - القرار ١٧٩م ت/٤٩ :

## مخطط لاستراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني

٨٤- طلب المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين بعد المائة من المدير العام أن يقدم إليه في دورته الحادية والثمانين بعد المائة استراتيجية موجزة وقابلة للتنفيذ من أجل دعم التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في الدول الأعضاء (القرار ١٧٩م ت/٤٩). واستجابة لهذا الطلب واستناداً إلى المناقشة الغنية التي دارت أثناء الدورة التاسعة والسبعين بعد المائة للمجلس، بدأت اليونسكو بالتحضير لعقد اجتماعات تشاورية تشارك فيها كافة الأطراف المعنية وعلى رأسها الدول الأعضاء وموظفو اليونسكو والخبراء الخارجيون وشركاء التنمية.

٨٥- كما أعدت اليونسكو استجابة لطلب المجلس التنفيذي مشروع مخطط لوثيقة الاستراتيجية سيتم عرضه ومناقشته في الاجتماعات التشاورية. وتنقسم وثيقة الاستراتيجية إلى أربعة أقسام رئيسية هي: (١) خلفية وثيقة الاستراتيجية وأهدافها ونهجها؛ (٢) آخر التوجهات في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني؛ (٣) دور اليونسكو في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني؛ (٤) الخطوات المقبلة.

٨٦- سيبدأ القسم الأول بعرض خلفية إعداد هذه الاستراتيجية وبضمنها اعتراف الدول الأعضاء بدور التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة. وسيورد بعد ذلك الأهداف المحددة لوثيقة الاستراتيجية بخطوطها العريضة، وهي الأهداف التي ستقرر كيف يمكن لليونسكو أن تخطط وتكيف وتنفذ برنامجها في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني على أحسن وجه من أجل تلبية احتياجات الدول الأعضاء بما يتفق ووثائق اليونسكو التقنية في هذا المجال (الاتفاقية الخاصة بالتعليم التقني والمهني (١٩٨٩) والتوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني (٢٠٠١) والاستراتيجية المتوسطة الأجل (٤/م٣٤)). ويُختتم هذا القسم بعرض واضح للمنهجية المستخدمة في بناء استراتيجية اليونسكو بشأن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.

٨٧- وسيستعرض القسم الثاني باختصار الاتجاهات العالمية على صعيد السياسات والممارسات فيما يتعلق بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. وسيحدد بالأخص التحديات والقضايا والتطورات الأخيرة في رسم السياسات المتعلقة بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني والتي تهم بصفة خاصة الدول الأعضاء في اليونسكو، مع عدم إغفال نتائج البحوث الطليعية في حقل التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وكذلك نتائج المؤتمرات الرفيعة المستوى ذات الصلة خلال العقد المنصرم والمشاورات مع الدول الأعضاء المشار إليها آنفاً.

٨٨- وسيفحص القسم الثالث تفويض اليونسكو وميزتها النسبية ومواردها المؤسسية، مع إيلاء اهتمام خاص للاحتياجات والقضايا والمجالات البرنامجية التي حددتها الدول الأعضاء في القرار ١٧٩ م ت/٤٩ (الفقرة ٨)، ولتكييف الدعم الذي تقدمه اليونسكو للتعليم والتدريب في المجال التقني بحيث يتماشى مع المجالات ذات الأولوية المقررة على الصعيد الوطني وضمان عدم تكرار ما يقوم به الشركاء الآخرون.

٨٩- وبلاستناد إلى التحليلات الواردة في الأقسام الثلاثة الأولى، سيحدد القسم الرابع الأنشطة الرئيسية المزمعة والالتزامات التي ستتخذ، ويقدم إطار عمل مع جدول زمني للتنفيذ. وسيبين إطار العمل أدوار ومسؤوليات اليونسكو وشركائها الدوليين. كما سيتم تحديد مستوى الموارد البشرية والمالية التي ستخصص للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. وسيتم تبيان النتائج القابلة للقياس وطرائق رصد التنفيذ ورفع تقارير بشأنه وتقييمه.

180 EX/5 Add.

المجلس التنفيذي

الدورة الثمانون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

١٨٠ م ت/٥ ضميمة

باريس، ١٣/١٠/٢٠٠٨

الأصل: فرنسي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

القرار ٨٤/م٣٤: صندوق التأمين الصحي

#### الملخص

طبقاً للبند ٢٨٠٥,٧ من المرجع الإداري لليونسكو، تقدم الرابطة الدولية لموظفي  
اليونسكو (AIPU) ملاحظاتها على تقرير المدير العام.

ملاحظات الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو (AIPU) بشأن تقرير المدير العام عن متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة؛ القرار ٨٤/م٣٤: صندوق التأمين الصحي (الوثيقة ١٨٠م/ت/٥)

١ - تحيط الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو (AIPU) علماً مع الارتياح بأن توازن صندوق التأمين الصحي (CAM) على المدى القريب مستمر وأن فائض الإيرادات مقابل المصروفات تجاوز المعيار المسلم به عادة وهو ١٨ شهراً، لیبغ ٢٠ شهراً. ولذا فنحن نؤيد قرار المدير العام أن يطلب من المجلس الإداري الشروع في دراسة التطور الاكتواري لمالية الصندوق، ولا سيما تطور إيراداته ومصروفاته على مدى ١٠ سنوات، وذلك على أساس افتراضات واقعية. كما تؤيد الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو (AIPU) إجراء دراسة عن طريقة الزيادة الآلية للاشتراكات إذا اقتضى التطور الاكتواري ذلك.

٢ - إلا أنه لا يجوز أن تُتخذ هذه الاعتبارات ذريعة لتأخير العمل بصيغة تقاسم التكاليف الصافية لاشتراكات الموظف/رب العمل في الصندوق التي تسمح بزيادة حصة رب العمل بصورة تدريجية إلى ٦٠٪ على ثلاث مراحل، والتي كان ينبغي أن يبدأ العمل بها في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، وفقاً للفقرة ١٤ من الوثيقة ٣٤م/٣٨.

٣ - وتود الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو (AIPU) التذكير بأن التسوية المذكورة سبق أن أُرجئ تنفيذها، لأسباب تتعلق بالقيود المالية، في الدورة السادسة والسبعين بعد المائة للمجلس التنفيذي، الذي لم يتمكن في حينها من النظر في المسألة. وعلى ذلك، تحدونا رغبة شديدة في أن يدرس المجلس التنفيذي الصيغة المذكورة في دورته الحالية، وأن تراعى هذه الصيغة عند إعداد البرنامج والميزانية لعامي ٢٠١٠-٢٠١١ (الوثيقة ٣٥م/٥).

٤ - كذلك لا ينبغي إرجاء إسهام المنظمة في صندوق التأمين الصحي لصالح المشتركين المتقاعدين، بذريعة إجراء دراسات معمّقة، أو بذريعة أن المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) سوف لن تطبق إلا ابتداءً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠.

٥ - وتعرب الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو (AIPU) عن ارتياحها لاعتماد النظام الأساسي الجديد للصندوق - الذي طال انتظاره - ونشره في كانون الثاني/يناير الأخير، ومما يبعث على التفاؤل أن انتخابات ممثلي المشتركين جرت طبقاً للأحكام النظامية الجديدة التي أسهمت رابطتنا إسهاماً نشيطاً في إعدادها.

٦ - ولأول مرة منذ إنشاء صندوق التأمين الصحي، بات ممثلو المشتركين المتقاعدين يشاركون في أعمال لجنة إدارة الصندوق، على قدم المساواة مع رابطتي الموظفين. فلا يسعنا إلا أن نرحب بالجهود التي بذلتها الإدارة في تحقيق هذه الخطوة الديمقراطية.

عن الهيئة الإدارية للرابطة الدولية لموظفي اليونسكو

صديقي كوليبالي

الرئيس

180 EX/5 Add.2

المجلس التنفيذي

الدورة الثمانون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

١٨٠ م ت/٥ ضميمة ٢

باريس، ١٣/١٠/٢٠٠٨

الأصل: فرنسي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

ضميمة ٢

الملخص

وفقاً للبند ٢٨٠٥,٧ من المرجع الإداري لليونسكو، تقدم الرابطة الدولية لموظفي  
اليونسكو ملاحظاتها بشأن تقرير المدير العام.

ملاحظات الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو (AIPU) بشأن تقرير المدير العام عن متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

١ - تود الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو (AIPU) أن تركز ملاحظاتها على الجزأين الأول والثاني من "تقرير المدير العام عن متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام" بشأن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم (الوثيقتان ١٨٠ م/ت/٥ و١٨٠ م/ت/إعلام ٧).

٢ - طالما اتسمت هاتان المسألتان ذات الأولوية بأهمية خاصة بالنسبة للرابطة التي تسعى، بموجب رسالتها وعملاً بنظامها الأساسي، إلى تعزيز التنوع الجغرافي والثقافي لموظفي المنظمة.

### التوزيع الجغرافي للموظفين

٣ - إن تقرير المدير العام المذكور، الذي يقوم على أساس المنهجية الجديدة التي استخدمت في ترجيح الوظائف، زاحر بالمعلومات. فهو يتضمن بيانات إحصائية مفصلة عن مجمل الموظفين حتى ١ أيار/مايو ٢٠٠٨، علاوة على تحليل للتوزيع الجغرافي للموظفين بالنسبة لفئة المديرين وكبار الموظفين.

٤ - ومن الاتجاهات الإيجابية المبينة في هذه الوثيقة، فقد لاحظنا بوجه خاص ما يلي: (١) زيادة في عدد الدول الممثلة في حدود النصاب من ٧٥ إلى ٧٩ دولة؛ و(٢) انخفاض في عدد الدول الممثلة دون النصاب من ٦٢ إلى ٥٧ دولة.

٥ - ومقارنة بالجهود التي بذلتها الوكالات المتخصصة الأخرى التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، فإن هذه الجهود التي استهدفت تصحيح ميزان التوزيع الجغرافي للوظائف في الأمانة جديرة بالثناء، ونحن نشجع المدير العام على مواصلتها في اتجاه هذه النزعة الإيجابية.

٦ - بيد أننا نرى أنه ينبغي أن ترمي هذه الجهود أيضاً إلى تحقيق تمثيل متوازن للدول الأعضاء في كافة الوظائف في الأمانة، وعلى كل مستوى من المسؤولية، وبالأخص في الوظائف من فئة المديرين وكبار الموظفين. ولكننا نلاحظ أن الأمر بعيد كل البعد من أن يعالج على هذا النحو، نظراً لأن الدول الأعضاء من المجموعة الأولى وحدها تستأثر في الوقت الحاضر بأكثر نصيب من التمثيل على صعيد الوظائف من فئة المديرين وكبار الموظفين بنسبة تزيد على ٤٢٪، بينما تحظى دول المجموعة الثانية بأدنى تمثيل، مع معدل تمثيل بنسبة ٥٪ (الوثيقة ١٨٠ م/ت/إعلام ٧ - الجدول ٥).

٧ - وتلاحظ الرابطة أيضاً أن الوضع يصبح أكثر إثارة للقلق لدى تحليل التوزيع الجغرافي لفئة المديرين وكبار الموظفين مع مراعاة أماكن العمل (في المقر أو خارج المقر) ومختلف القطاعات. إذ يتبين أن اختلال التوازن يكون أشد على مستوى مواقع المسؤولية واتخاذ القرار. وعلى سبيل المثال، فإن المجموعة الأولى تشغل في قطاع الثقافة بالمقر، نسبة ٧١٪ من الوظائف من درجة م-٥ إلى فئة مساعدي المدير العام.

٨ - ويتعين بالتالي بذل جهود كبيرة لتصحيح أوجه التباين هذه، ومن المؤكد أن الموجة الحالية من حالات التقاعد سوف تتيح الفرصة للعمل بهذا الاتجاه. ويجب السعي لتحقيق المزيد من الإنصاف في التوزيع الجغرافي على جميع المستويات، وفي كافة القطاعات، وفي المقر وخارج المقر على السواء. ونود أن

نؤكد مع ذلك على أن هذه العملية الرامية إلى إعادة التوازن يجب أن تُطبَّق على جميع أنواع التعيينات أياً كانت مدتها أو مصدر تمويلها.

٩ - كما تود الرابطة التأكيد من جديد على أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وما ينطوي عليه من قيمة مضافة ليس فقط في إطار تحقيق هدف التوزيع الجغرافي المنصف وإنما أيضاً من أجل ضمان فعالية وكفاءة عمليات الحشد والتناوب، وبرامج التقييم الداخلي، والترقيات، وبرامج وفرص التدريب ونظم المساءلة. وإن وضع هذا التخطيط الاستراتيجي موضع التطبيق مسألة تبدو لنا ملحة لأنها ستحقق الاتساق بين مختلف مكونات إدارة الموارد البشرية للمنظمة.

١٠- ونود أخيراً أن نذكر بأن مبادئ عدم التمييز والتنوع تشكل عناصر أساسية لنظام حماية حقوق الموظفين المنصوص عليها في نظام ولائحة موظفين اليونسكو. وفي هذا الإطار، تشكل بلا شك قضايا المساواة في التعامل ومكافحة التمييز العنصري وجميع أشكال التمييز الأخرى، عوامل حفز فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي المنصف.

١١- وإذ يحدونا الأمل في إحراز تقدم سريع في هذا المجال نواصل حوارنا مع الإدارة من أجل وضع الآليات المناسبة لتحقيق قدر أكبر من الإنصاف، ولا سيما من خلال إنشاء "لجنة استشارية لمكافحة التمييز" داخل الأمانة وهو ما نصبو إليه جميعاً.

### *التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين*

١٢- تؤكد الوثيقة ١٨٠م ت/إعلام ٧ أن نسبة النساء من الفئة المهنية وفئة مدير بقيت على حالها أي ٤٨٪ حتى ١ أيار/مايو ٢٠٠٨. ويبين الجدول ٨ أن المساواة بين الجنسين لم تتحقق بعد داخل الأمانة، ولا سيما فيما يتعلق بدرجة مدير التي لم يتحقق فيها تقدم يذكر مع تعيين مديرة واحدة فقط خلال الأشهر الستة الأخيرة. وترى الرابطة أن هذا المعدل لو استمر سيحول دون بلوغ الهدف المتمثل في تعيين ١٦ امرأة من فئة مدير في نهاية عام ٢٠٠٩.

١٣- وفيما يتعلق بنسبة النساء في درجات الفئة المهنية (الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى أيار/مايو ٢٠٠٨)، نلاحظ انخفاضاً ملموساً في نسبة النساء في الدرجة المهنية م-١ (من ٧٧٪ إلى ٧٤٪)، وزيادة طفيفة في الدرجة المهنية م-٢ (من ٦٠٪ إلى ٦١٪)، وانخفاضاً طفيفاً في نسبة النساء في الدرجة المهنية م-٣ (من ٥٨٪ إلى ٥٧٪). بينما نلاحظ عدم حدوث أي تغيير على صعيد الدرجتين المهنتين م-٤ (٤٠٪) وم-٥ (٣٩٪).

١٤- وتود الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو إعادة النظر في التدبير رقم ١١ من خطة العمل الخاصة بالمساواة بين الجنسين، إذ يثير هذا التدبير مشكلة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة. فقد انضمت اليونسكو إلى فريق العمل المعني ببرنامج الأمم المتحدة للارتقاء الوظيفي للموظفين وتنقلهم الذي استُهل في عام ٢٠٠٤ من أجل تيسير تشغيل أزواج/زوجات موظفي الأمم المتحدة عن طريق إنشاء رابطة محلية تعنى بعمالة الأزواج/الزوجات. وكان التدبير رقم ١١ يقضي بإنشاء رابطة من هذا النوع في باريس بدعم من هيئات أخرى مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وكذلك بإنشاء رابطات محلية في المكاتب الإقليمية.



١٥- وما زلنا حتى الآن في انتظار إنشاء رابطات محلية تعنى بعمالة الأزواج/الزوجات في مقر المنظمة ومكاتبها الإقليمية. وترى الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو أن لهذا الأمر أهمية حاسمة بالنسبة للموظفين الدوليين الخاضعين لنظام التناوب الإلزامي منذ ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨.

١٦- ونلاحظ أيضاً أنه على الرغم من بعض الجهود الجديرة بالثناء التي بُذلت من أجل تشجيع النساء على الترشح للوظائف الإدارية، فإن تدابير أخرى مثل تحديد أهداف لكل قطاع ووضع تشكيلة أوسع من السياسات الكفيلة بإيجاد ترتيبات مرنة للعمل لم تتخذ بعد.

١٧- وتود الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو في الختام التذكير بأننا لن نتمكن من الدفاع عن المساواة بين الجنسين، التي ما زالت تمثل أحد الأهداف الأساسية لمنظمتنا، ما لم نحصل على "الدعم السياسي" من قبل الهيئتين الرئاسيتين للمنظمة.

عن الهيئة الإدارية للرابطة الدولية لموظفي اليونسكو

صديقي كوليبالي

الرئيس



١٨٠ م ت/٥ ضميمة ٣ معدلة

باريس، ٢٠٠٨/١٠/٢٠

الأصل: انجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال

تقرير المدير العام عن متابعة تنفيذ القرارات  
التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتها السابقة

تقرير المدير العام عن تنفيذ القرار ٤٧/م٣٤  
والقرارين ١٧٩ م ت/٩ و ١٧٩ م ت/٥٢ بشأن  
منحدر باب المغاربة في مدينة القدس القديمة

ضميمة ٣

الملخص

هذه الوثيقة هي ضميمة للوثيقة ١٨٠ م ت/٥ وتهدف إلى إعلام أعضاء المجلس بأحدث التطورات بشأن الأعمال الجارية في منحدر باب المغاربة المؤدي إلى الحرم الشريف في مدينة القدس القديمة، كما تهدف إلى اقتراح مشروع قرار بهذا الصدد.

القرار المقترح: الفقرة ٤.

١ - قدمت اللجنة الوطنية الإسرائيلية لليونسكو، في خطاب مؤرخ في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٨، إلى مركز التراث العالمي، وثيقة تتضمن قراراً بشأن تخطيط المدينة فيما يتعلق بمنحدر باب المغاربة أصدرته لجنة التخطيط العمراني لمحافظة القدس. وتحتوي الوثيقة المذكورة أيضاً على الاعتراضات الأربعة عشر التي قُدمت إلى اللجنة في جلسة عامة عُقدت بتاريخ ٢٠ أيار/مايو ٢٠٠٨، وعلى محاضر النقاشات التي دارت في هذه الجلسة العامة. وقد قررت لجنة التخطيط العمراني لمحافظة القدس "الموافقة على إقرار الخطة" مع ربط ذلك بضرورة توافر مجموعة من الشروط.

٢ - وتجدر الإشارة إلى أن أحد المعارضين قدم، في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٨، التماساً بالاستئناف أمام المجلس الوطني للتخطيط العمراني، وقبل التماسه. ولا يُتوقع أن يناقش هذا الاستئناف قبل شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، وبالتالي فإن الخطة التي أقرت لن تنشر في الجريدة الرسمية إلا بعد صدور نتيجة

الاستئناف المذكور. وقد أوضحت السلطات الإسرائيلية في مراسلاتها أيضاً أنه لا تجري حالياً أية أعمال في الموقع.

٣ - أما فيما يخص الطلب الذي وجهته لجنة التراث العالمي في دورتها الثانية والثلاثين التي عُقدت بمدينة كيببوك (يرد نص القرار 32 COM 7A.18 في ملحق الوثيقة ١٨٠ م/ت/١٠)، فقد أعد مركز التراث العالمي تقريراً خامساً عن الرصد المعزز، عُرض على الدول الأطراف الأعضاء في لجنة التراث العالمي في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨.

٤ - وقد يود المجلس التنفيذي أن يعتمد مشروع القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٨٠ م/ت/٥ ضميمة ٣ معدلة،

٢ - وإن يذكر بالقرار ١٧٦ م/ت/الجلسة العامة الاستثنائية، وبالقرارات ١٧٧ م/ت/٢٠ و ١٧٩ م/ت/٩ و ١٧٩ م/ت/٥٢،

٣ - ويذكر أيضاً بالقرارين 31 COM 7A.18، و 32 COM 7A.18، اللذين اعتمدهما لجنة التراث العالمي في دورتيها الحادية والثلاثين (كرايستشيرش، ٢٠٠٧)، والثانية والثلاثين (مدينة كيببوك، ٢٠٠٨) على التوالي،

٤ - ويذكر كذلك بالأحكام ذات الصلة بحماية التراث الثقافي، ومنها الأحكام المناسبة من اتفاقيات جنيف الأربع (١٩٤٩)، واتفاقية لاهاي بشأن حماية الممتلكات الثقافية في حالة النزاع المسلح لعام ١٩٥٤، والاتفاقية الخاصة بحماية التراث العالمي الثقافي والطبيعي لعام ١٩٧٢، وبإدراج مدينة القدس القديمة وأسوارها في قائمة التراث العالمي (١٩٨١) وفي قائمة التراث العالمي المعرض للخطر (١٩٨٢) بطلب من الأردن، وبالتوصيات والقرارات الصادرة عن اليونسكو،

٥ - ويؤكد مجدداً على الغرض من اللقاء المهني على المستوى التقني الذي جرى في ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، واجتماع المتابعة الذي عقد في ٢٤ شباط/فبراير ٢٠٠٨ والروح التي سادت فيهما،

٦ - وإن يدرك أن عملية تصميم منحدر باب المغاربة التي تتيح مراعاة الاقتراحات المقدمة في اللقاء المهني لا تزال عملية جارية، وأن مركز التراث العالمي يتابع عن كثب التطورات المرتبطة بهذه العملية من خلال آليته الخاصة بالرصد المعزز،

٧ - ويذكر مدى القلق البالغ إزاء القرار الذي اتخذته لجنة التخطيط العمراني لمحافظة القدس بشأن تخطيط المدينة فيما يتعلق بمنحدر باب المغاربة،

٨ - يطلب - على الرغم من صدور هذا القرار - أن تضم عملية تصميم منحدر باب المغاربة جميع الأطراف المعنية، وذلك وفقاً لروح ومضمون القرارات السابقة للجنة التراث العالمي؛

٩ - ويؤكد مجدداً أنه يتعين عدم اتخاذ أية تدابير، سواء من جانب واحد أو غير ذلك، من شأنها أن تنال من أصالة الموقع وسلامته، وذلك وفقاً لأحكام اتفاقية حماية التراث العالمي الثقافي والطبيعي لعام ١٩٧٢؛

١٠ - ويكرر ما طلبته لجنة التراث العالمي في القرار 32 COM 7A.18 الذي اعتمده في دورتها الثانية والثلاثين، وهو أن تواصل السلطات الإسرائيلية التعاون القائم مع جميع الأطراف المعنية، وبخاصة مع الخبراء الأردنيين وخبراء دائرة الأوقاف الإسلامية؛

١١ - ويكرر أيضاً ما طلبته لجنة التراث العالمي في القرار 32 COM 7A.18 الذي اعتمده في دورتها الثانية والثلاثين، وهو أن ينظم مركز التراث العالمي اجتماعاً للمتابعة التقنية في الموقع تشارك فيه جميع الأطراف المعنية من أجل تبادل المزيد من المعلومات بغية التمكن من النظر في جميع الإسهامات اللازمة؛

١٢ - ويحيط علماً مع الارتياح بأن تاريخ اجتماع المتابعة الذي طلبت لجنة التراث العالمي عقده في القرار 32 COM 7A.18 الصادر عن دورتها الثانية والثلاثين، قد حُدد بصورة مبدئية في أوائل تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨؛

١٣ - ويعرب عن شكره للمدير العام على التدابير التي اتخذها لتيسير الحوار والمداوات المهنية بين جميع الأطراف المعنية؛

١٤ - ويدعو المدير العام إلى موافاته بتقرير مرحلي في هذا الشأن إبان دورته الحادية والثمانين بعد المائة.