

الدورة السبعون بعد المائة

170 EX/5
Part I
١٧٠ م ت/ه
الجزء الأول
باريس، ٢٠٠٤/٨/٢٠
الأصل: انجليزي

البند ٣.٢ من جدول الأعمال المؤقت

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

الملخص

يستهدف هذا التقرير إحاطة أعضاء المجلس التنفيذي علما بما أحرز من تقدم في متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة.

ويتناول الجزء الأول مسائل تتصل بالبرنامج.

المحتويات

الصفحة

- ١ - القرار ١٦٤ م ت/٧,١,٨: برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (السيدا) ١
- ٢ - القرار ١٦٧ م ت/٣,٥,١: إعداد برنامج دولي بشأن الديمقراطية في إطار المركز الدولي لعلوم الإنسان (ICHS)، في جيبيل ٥
- ٣ - القرار ٣٢ م/٢٥: محاور خطة العمل الخاصة بتأثير الإعلان العالمي بشأن المجين البشري وحقوق الإنسان ١١

القرار ١٦٤م ت/٧,١,٨

برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب الأيدز (السيدا)

١ - بموجب القرار ١٦٤م ت/٧,١,٨، فإن المجلس التنفيذي:

”يطلب من المدير العام القيام بما يلي:

(أ) توفير الدعم الشخصي والمؤسسي للتنفيذ الكامل لإعلان الالتزام بشأن فيروس الأيدز/السيدا؛

(ب) اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان استمرار اليونسكو في أداء دور رئيسي في توفير القيادة والتوجيه والدعم في مجال التربية في إطار الجهود المبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لمكافحة فيروس الأيدز/السيدا؛

(ج) تقديم الدعم للدول الأعضاء كي تحسّن أنشطتها الرامية إلى الإعلام والوقاية والعناية ومواجهة تأثير هذا الوباء في المؤسسات؛

(د) الاضطلاع، في إطار استراتيجية اليونسكو للتربية الوقائية من فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب، بتقديم الدعم للبلدان في إطار استراتيجياتها الوطنية، في مجالات الوقاية، والعناية، والدعم، وفي سبيل الوفاء بالالتزامات وتحقيق الأهداف المتفق عليها في الدورة الاستثنائية للأمم المتحدة بشأن مرض الأيدز/السيدا، ولا سيما فيما يتعلق بما يلي:

(١) اتخاذ تدابير فعالة، ضمن إطار بيئة مساندة، لضمان انتفاع الناس في كل مكان، ولا سيما الشباب، بالمعلومات والخدمات الضرورية لتمكينهم من حماية أنفسهم من مرض الأيدز/السيدا؛

(٢) إعداد استراتيجيات وأنشطة وطنية بشأن توفير العناية والدعم للأشخاص المصابين والمتأثرين بمرض الأيدز/السيدا؛

كما يطلب من المدير العام أن يحيطه علماً، على فترات منتظمة، بتنفيذ هذه المطالب.

٢ - ومنذ اتخاذ هذا القرار وجه المدير العام نداءات قوية وتعهد بالتزامات قاطعة بشأن مكافحة وباء فيروس/مرض الأيدز (السيدا). وإلى جانب تعيين منسق للبرامج المتصلة بفيروس/مرض الأيدز (السيدا) وإنشاء وحدة مكلّفة بتنسيقها، عقدت لجنة استشارية داخلية تضم أعضاء يمثلون جميع وحدات المقرر نحو عشرين اجتماعاً شارك في عدة اجتماعات منها ممثلون عن المكاتب الميدانية وعن المنظمات الأخرى المشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس/مرض الأيدز (السيدا). ووفرت هذه الوحدة منتدى لاتخاذ القرارات على الصعيد الداخلي، بشأن مسائل منها رصد تنفيذ البرنامج، وتخصيص الاعتمادات الخارجية (من برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس/مرض الأيدز (السيدا) ومن مصادر خارجية أخرى)، من خلال استعراض البرامج والمشروعات على أيدي أخصائيين نظراء، وتحديد أولويات

البرنامج، وتبادل المعلومات عن التطورات المهنية في مجال فيروس/مرض الأيدز (السيدا). ويصل عدد الموظفين المهنيين الذين يعملون الآن في مجال فيروس/مرض الأيدز (السيدا)، ولو لبعض الوقت على الأقل، إلى نحو خمسين موظفاً في المقر والميدان.

٣ - وتم الانتهاء في مايو/أيار ٢٠٠٤ من إعداد تقييم خارجي لما حققه برنامج فيروس/مرض الأيدز (السيدا) خلال السنوات الخمس عشرة الماضية، وأدرج تقرير التقييم في موقع اليونسكو على شبكة الويب.

٤ - وأنشأت اليونسكو فريق عمل خاصاً مشتركاً بين الوكالات المعنية بفيروس/مرض الأيدز (السيدا) والتعليم، وما برحت تدعوه إلى الانعقاد منذ مارس/آذار ٢٠٠٢. وقد نشر فريق العمل هذا استراتيجية مشتركة بين الوكالات، وتولى رعاية عدد من الحلقات الدراسية التدريبية دون الإقليمية الموجهة لموظفي وزارات التربية (تحت قيادة البنك الدولي)، ورعاية عدة دراسات استراتيجية عن قضايا من قبيل فيروس/مرض الأيدز (السيدا) والأيتام والأطفال المستضعفين، وفيروس/مرض الأيدز (السيدا) ونوعية التعليم، ويعكف الفريق في الوقت الحاضر على استكمال استقصاء دولي واسع النطاق يشمل مائة بلد بشأن مدى استعداد وزارات التربية لمعالجة أزمة فيروس/مرض الأيدز (السيدا). وينسق فريق العمل جهود أعضائه بشأن قضايا من قبيل المؤشرات، والإسهام في الأنشطة المتصلة بالتعليم للجميع وبمبادرة المسار السريع. وقدم الفريق عدة بحوث باسم جميع أعضائه إلى الفريق المعني برصد التعليم للجميع، وهو يشكل في الواقع أحد البرامج الطليعية في ميدان التعليم للجميع. ويضم فريق العمل الخاص كل الجهات المشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس/مرض الأيدز (السيدا)، وعدداً من الجهات المانحة الثنائية الملزمة التزاماً قوياً بالوقاية من فيروس/مرض الأيدز (السيدا)، وعدة منظمات غير حكومية مؤثرة، وعدداً من الخبراء. ونجح الفريق في اجتذاب بعض الاعتمادات الخارجية لتمويل أنشطته ولم يطلب من اليونسكو، عدا خدمات الأمانة المتواضعة وخدمات المنسق، سوى حد أدنى من الموارد المالية الفعلية.

٥ - وترأس المدير العام لليونسكو، خلال السنة الماضية، لجنة المنظمات المشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس/مرض الأيدز (السيدا). وتلقى المدير العام، بصفته تلك، دعوة من حكومة زامبيا بعقد اجتماع للجنة في إفريقيا للمرة الأولى، وحصل على موافقة اللجنة على العقد المذكور. وقد افتتح هذا الاجتماع من جانب رئيس زامبيا في ليفنغستون وحضره خمسة من رؤساء الوكالات، وتضمن القيام بزيارات لمواقع مشروعات تتعلق بفيروس/مرض الأيدز (السيدا). كما كان الاجتماع فرصة لعقد لقاء ابتكاري بين وزراء التربية والصحة والمالية في ستة من بلدان جماعة التنمية في الجنوب الإفريقي.

٦ - وقد اتفقت الجهات المشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس/مرض الأيدز (السيدا)، في ذلك الاجتماع، على أن تُدشن، تحت قيادة اليونسكو، مبادرة عالمية جديدة للوقاية من فيروس/مرض الأيدز (السيدا)، عنوانها "جيل خال من فيروس/مرض الأيدز (السيدا) في غضون جيل واحد". وستوضع تفاصيل هذه المبادرة في سلسلة من الاجتماعات المشتركة بين الوكالات يُعتمزم عقدها في الشهور المقبلة، وستنفذ بتعاون كامل مع الجهات المانحة الثنائية الهامة، وبالتعاون مع فريق العمل الخاص المشترك بين الوكالات المعني بفيروس/مرض الأيدز (السيدا) والتعليم. ويُلتمَس تمويل إضافي من طائفة متنوعة من المانحين.

٧ - وتستهدف المبادرة تنفيذ أنشطة منسقة في المجالات التالية:

- *المناهج الدراسية* التي تخاطب مختلف المستويات العمرية وتراعي مختلف مستويات الإعداد السابق. ويتعين على هذه المناهج أن تتناول لا المعارف والمهارات والمواقف فحسب، بل أن تتناول أيضا سبل التعامل مع الحزن، وفقدان الأعداء، والموت، وأن تتضمن رسائل عن التعاطف مع الأشخاص الذين يعيشون بفيروس/مرض الأيدز (السيدا) ورعايتهم ومساندتهم.
- *مواد تدريب المعلمين* التي تستهدف زيادة معارف المعلمين ودوافعهم وقدراتهم كي يؤديوا أدواراً نموذجية تُحتذى في إدماج الأطفال المتضررين من فيروس/مرض الأيدز (السيدا). ويجب أن تضم برامج التدريب مهنيين آخرين، مثل الأطباء الشباب أو طلاب الطب، عندما يتم تجنب أو إهمال موضوعات هامة بدافع من الحرج أو الخوف.
- وضع سياسات بشأن فيروس/مرض الأيدز (السيدا) في أماكن العمل، لصالح وزارات التربية، والمدارس، والمؤسسات الأخرى.
- آليات لتمويل التعليم ضمانا لحقوق الأيتام والأطفال المستضعفين في التعليم بوصف ذلك جزءاً لا يتجزأ من جهود التعليم للجميع. وقد تتضمن هذه الآليات برامج لتوفير المنح الدراسية لطالبات المرحلة الثانوية، وبرامج للتغذية المدرسية، وإلغاء الرسوم الدراسية في المرحلة الابتدائية، وما إلى ذلك من تدابير.
- استحداث بدائل مرنة للجدول الزمني لليوم الدراسي وللسنة الدراسية، وكذلك للمناهج الدراسية النظامية، كي يتسنى للأطفال المتضررين بالوباء الانتفاع بتعليم قد يتعذر عليهم بغير ذلك الالتحاق به، وما إلى ذلك من تدابير.
- المدارس بوصفها حصناً للأطفال - لا أماكن للخطر والإساءة والاستغلال، وإنما أماكن للتعلم والنمو والرعاية. ويتعين عليها بوجه خاص أن تهئ بيئة تحتضن وتساند الأطفال المتضررين من فيروس/مرض الأيدز (السيدا): أماكن تزودهم بالغذاء، والدعم النفسي، والمهارات الحياتية، وبمهارات تؤهلهم لكسب العيش، وما إلى ذلك.
- تحويل المدارس إلى مراكز مرجعية للمجتمع المحلي، بالتعاون مع المنظمات المجتمعية الأخرى، من أجل تكوين الوعي، وتوفير التربية الوقائية، وترويج مواقف الرعاية والتعاطف، واستهلال حملات للحد من التمييز، ونشر المعارف والمهارات في صفوف الجماعات المعرضة للإصابة، والتشجيع على اكتساب المهارات العملية التي تؤهل لكسب العيش.
- تعزيز القدرات على التخطيط والإدارة من أجل التعامل مع آثار الوباء على صعيد العرض والطلب ونوعيات التعليم.

٨ - وكانت مساندة اليونسكو للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء من أجل تحسين تصديها للوباء مساندة متنوعة وملتزمة. وقد قدمت هذه المساندة من خلال شبكة المكاتب الميدانية لليونسكو، استناداً إلى تمويل مستمد من البرنامج العادي ومن المصادر الخارجة عن الميزانية سواء بسواء. وتتوافر الموارد المستخدمة في المساندة من خلال الشراكة القائمة في إطار برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس/مرض الأيدز (السيدا)، كما تقدم الحكومة البرازيلية جانبا هاما من الدعم أيضا إلى البرامج التي ينفذها مكتب اليونسكو في البرازيل،

وتقدم الجهات المانحة الثنائية دعماً إلى عدد من البرامج الوطنية أو دون الإقليمية. وقد استحدثت عدة بلدان خططاً وطنية لمكافحة فيروس/مرض الأيدز (السيدا) مطوعة للنظام التعليمي وتستند أساساً إلى الدعم التقني المقدم من اليونسكو. وتشمل الأنشطة الأخرى تقديم المساعدة في أغراض الوقاية من الوباء والقضاء على التمييز إزاء المصابين به، وتعزيز حقوق الإنسان من خلال الأنشطة الثقافية، ومساندة استخدام وسائل الإعلام في الوقاية من فيروس/مرض الأيدز (السيدا) بطرق مختلفة (مراكز الوسائط المتعددة، والإذاعات المحلية، وتدريب الصحفيين)، وبرامج المنح الصغيرة، ودعم المجموعات والشبكات الشبابية، وطائفة واسعة من الأنشطة التربوية التي تتضمن تدريب المعلمين وتوفير مواد تدريب المعلمين، والإمداد بمواد إعلامية وترويجية، وتنفيذ برامج خاصة موجهة للفئات المهمشة والمستضعفة من السكان.

٩ - واستُكملت استراتيجيات اليونسكو للتربية الوقائية من فيروس/مرض الأيدز (السيدا) باستراتيجيات إقليمية لكل من أوروبا، وأفريقيا، والدول العربية، وآسيا والمحيط الهادي، وأمريكا اللاتينية والكاريبي. وقدمت اليونسكو المساعدة، كما أُشير سلفاً، من أجل إعداد عدة استراتيجيات وطنية للوقاية من فيروس/مرض الأيدز (السيدا). وأسهم فريق العمل الخاص المشترك بين الوكالات والمعني بفيروس/مرض الأيدز (السيدا) بملاحظات واقتراحات من شأنها أن تفضي إلى إيلاء مزيد من الاهتمام لوباء فيروس/مرض الأيدز (السيدا) في الأنشطة المتصلة بالتعليم للجميع وبمبادرة المسار السريع. وتولى هذا الفريق مؤخراً رعاية إعاره أخصائي إلى أمانة مبادرة المسار السريع من أجل زيادة الاهتمام المولى لفيروس/مرض الأيدز (السيدا) في الأنشطة المتصلة بهذه المبادرة.

القرار ١٦٧ م ت/٣,٥,١

إعداد برنامج دولي بشأن الديمقراطية في إطار المركز الدولي لعلوم الإنسان (ICHS)، في جبيل

١ - اعتمد المجلس التنفيذي في دورته السابعة والستين بعد المائة الاستراتيجية المتكاملة بشأن الديمقراطية في إطار المركز الدولي لعلوم الإنسان. وطلب المجلس التنفيذي من المدير العام بموجب قراره ١٦٧ م ت/٣,٥,١ أن يعدّ برنامجاً دولياً بشأن الديمقراطية يستند إلى التوجهات المذكورة في هذه الاستراتيجية المتكاملة ودعاه إلى تقديم معلومات إليه في هذا الصدد في دورته السبعين بعد المائة.

الخلفية

٢ - في أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠١، عين المدير العام، بالتشاور مع السلطات اللبنانية، مديراً جديداً للمركز الدولي لعلوم الإنسان في جبيل، هو الأستاذ تيودور هانف (ألمانيا) الذي يشغل منصب أستاذ بحوث في ألمانيا. ولم يمض وقت طويل حتى تمّ إعداد برنامج بحثي وشرع في تنفيذ ثلاثة مشروعات رائدة. وفي يناير/كانون الثاني ٢٠٠٢ بدأ برنامج العمل العادي للمركز.

٣ - وفي يونيو/حزيران ٢٠٠٢، دعا المدير العام، بعد التشاور مع وزير الثقافة اللبناني، عشر شخصيات دولية للانضمام إلى اللجنة العلمية الدولية التابعة للمركز والمكلفة بإسداء المشورة بشأن برنامج المركز. وقد عقدت اللجنة حتى الآن أربعة اجتماعات وقدمت توصياتها إلى مجلس الإدارة.

٤ - وتتمثل رسالة المركز في تعزيز البحوث المقارنة في طبيعة الديمقراطية وتطويرها، مع إشارة خاصة إلى العلاقة بين المدركات الثقافية الديمقراطية. وسيقوم المركز بتعزيز المبادلات والتعاون على الصعيدين الأقليمي والدولي، فيعمل بمثابة منتدى لبحث نتائج ما يجري من بحوث بشأن هذا الموضوع، وبناء القدرات البحثية في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية في مختلف المناطق، كما سيشجع ويدعم شبكات المعاهد التي تجري بحوثاً مماثلة. وبموجب معايير اليونسكو المطبقة على المعاهد والمراكز، يندرج المركز في الفئة ٢ مما يعني أنه "مركز منشأ تحت رعاية اليونسكو". وعلى ضوء عملية التقييم التي يجريها حالياً فريق العمل الخاص المعني بمراكز اليونسكو ومعاهدها - الذي أنشأه المدير العام بهدف إعادة تنظيم تلك المراكز والمعاهد وإضفاء التساوق عليها (الوثيقة ١٦٥ م ت/٢٠) - قد يقتضي الأمر إدخال بعض التعديلات على المركز في المستقبل.

٥ - وتشتمل الاستراتيجية على ثلاثة محاور عمل هي:

- ◀ محور العمل الأول: تعزيز البحوث التحليلية المقارنة، ويتولى تنسيقه مركز جبيل؛
- ◀ محور العمل الثاني: تنظيم منتديات الحوار الدولية بشأن مستقبل الديمقراطية، ويتولى تنسيقه الفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية الذي يرأسه السيد بطرس بطرس غالي؛
- ◀ محور العمل الثالث: تدعيم الديمقراطية في مجتمعات ما بعد النزاعات، ويتولى تنسيقه مقر اليونسكو في باريس.

البرنامج الدولي بشأن الديمقراطية

٦ - في الفترة من أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠٣ إلى مارس/آذار ٢٠٠٤، جرت مشاورات مكثفة فيما يخص تنفيذ الاستراتيجية مع الخبراء، والشركاء المحتملين، ومع مدير مركز جبيل، والحكومة اللبنانية، ورئيس الفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية، السيد بطرس بطرس غالي. وعلاوة على ذلك، نُظِم في ٨ و ٩ مارس/آذار ٢٠٠٤ اجتماع مشترك بين اللجنة العلمية للمركز والفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية من أجل مناقشة برنامج العمل ومجالات التركيز الرئيسية. وضم هذا الاجتماع المشترك الأعضاء الرئيسيين في الفريق الدولي المذكور وفي اللجنة العلمية، بالإضافة إلى خبراء بارزين في مجال الديمقراطية والسلام وأساليب الحكم من أفغانستان والعراق وجمهورية الكونغو الديمقراطية. وتركزت المناقشات على تحديد برنامج بشأن الديمقراطية يُسهم إلى حد كبير في الجهود الدولية المبذولة من أجل بناء الديمقراطية دون أن يتداخل مع أنشطة الوكالات الأخرى.

محور العمل الأول - تعزيز البحوث التحليلية المقارنة

٧ - يتعلق محور العمل الأول من الاستراتيجية ببرنامج البحوث الذي ينسقه مركز جبيل والرامي إلى إجراء بحوث تجريبية مقارنة (دراسات حالات) لفرضيات تتعلق بمقومات الديمقراطية بهدف تحليل مدى توافق الديمقراطية مع تطورات أناس يعيشون في سياق تقاليد ثقافية مختلفة. وستجرى هذه الدراسات في الميدان من خلال استقصاءات، واستطلاعات للآراء، وتحليلات للمواد الإعلامية، مع التركيز على مواقف المواطنين إزاء الديمقراطية. والنتيجة المتوقعة هي التوصل إلى نهج جديد في تناول نظرية الديمقراطية من خلال تحليل الفرضيات المستمدة من دراسات الحالات، بشأن مدى توافق مختلف مقومات الديمقراطية مع السياقات قيد النظر. ويتألف برنامج العمل الحالي لعامي ٢٠٠٣-٢٠٠٤ من: (١) عشرة مشروعات بحثية يظطلع بها في ثمانية بلدان^(١)؛ (٢) أربع حلقات تدارس ومؤتمرات دولية ومحاضرات عامة؛ (٣) ثلاث حلقات تدارس ودورة دراسية في مدرسة جبيل الخريفية في إطار برنامج بناء القدرات.

٨ - المشروعات البحثية: فيما يلي بيان موضوعات المشروعات البحثية العشرة التي يجري تنفيذها في الوقت الراهن: (١) التغيير الثقافي وآفاق الديمقراطية في جنوب أفريقيا بعد عهد الفصل العنصري؛ (٢) التغيير الثقافي وآفاق الديمقراطية في جمهورية الكونغو الديمقراطية؛ (٣) التغيير الثقافي وآفاق الديمقراطية في جورجيا؛ (٤) المدركات والتفسيرات الثقافية في مؤسسات التأهيل السياسي في الأردن؛ (٥) تفسيرات الثقافة في العملية السياسية في الأردن: استقصاء للنخبة؛ (٦) مواقف الشعب الأردني من الثقافة والديمقراطية؛ (٧) مواقف اللاجئين الفلسطينيين في لبنان من الثقافة والديمقراطية؛ (٨) التغيير الثقافي وآفاق الديمقراطية في ماليزيا؛ (٩) التغيير الثقافي وآفاق الديمقراطية في ناميبيا؛ (١٠) التغيير الثقافي وآفاق الديمقراطية في باكستان.

٩ - حلقات التدارس والمؤتمرات الدولية: نظمت في سبتمبر/أيلول ٢٠٠٣ حلقة تدارس بعنوان "ما لقيصر وما لله: استكشاف المساحات القائمة بين حكم رجال الدين والحكم العلماني". وضمّت حلقة التدارس هذه ثلاثين باحثاً من النمسا وبلجيكا ومصر وفرنسا وألمانيا وبريطانيا العظمى والأردن ولبنان وتونس وتركيا.

^(١) جمهورية الكونغو الديمقراطية، جورجيا، الأردن، جنوب أفريقيا، لبنان، ماليزيا، ناميبيا، باكستان.

ودارت المناقشات حول المدركات السائدة في البلدان الغربية والإسلامية بشأن نظام الحكم الإسلامي ونظام الحكم العلماني. ويجرى حالياً إعداد الصيغة النهائية لأعمال حلقة التدارس هذه تمهيداً لنشرها. وبالإضافة إلى ذلك، نظم في بيروت في يوليو/تموز ٢٠٠٣ مؤتمر دولي حول موضوع "المفارقة العراقية: الحق في تقرير المصير تحت الاحتلال؟". وضم هذا المؤتمر عراقيين من المهجر وشخصيات لبنانية بارزة وصحفيين ومفكرين ناقشوا الوضع الراهن في العراق ومستقبل الديمقراطية في هذا البلد.

١٠- بناء القدرات: يشمل برنامج بناء القدرات أنشطة في مجال التدريب على إجراء البحوث، وبرنامجاً للرعاية، ومدرسة جبيل الخريفية للشرق الأوسط. وقد نُظمت خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ حلقتا تدارس بحثيتان لطلاب الدكتوراه في إطار برنامج الرعاية، أتاحت لطلاب فرنسيين وألمانيين ولبنانيين وفلسطينيين تقديم ومناقشة مشروعاتهم البحثية الجارية. وفيما يخص مدرسة جبيل الخريفية للشرق الأوسط، نُظمت الدورة الدراسية لعام ٢٠٠٣ في ألمانيا بشأن موضوع "النزاعات الإثنية الدينية وأساليب تسويتها"، وشارك فيها أربعون من العلماء والطلبة والسياسيين ونشطاء المنظمات غير الحكومية من أربعة عشر بلداً.

محور العمل الثاني - تنظيم منتديات الحوار الدولية بشأن مستقبل الديمقراطية

١١- يتعلق محور عمل الاستراتيجية الثاني بأعمال الفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية الذي يترأسه السيد بطرس بطرس غالي^(١)، والذي يرمي إلى تعزيز الحوارات والتحليلات الاستشرافية الدولية بشأن التحديات العالمية الجديدة أمام التنمية الديمقراطية. ويقوم التحوار على أسس التأمل والبحث في المعايير والقيم والمبادئ الديمقراطية وعلاقتها بالقضايا الرئيسية للعولمة والتنمية. كما ستستخدم نتائج البحث الذي أجراه مركز جبيل كأساس تبنى عليه المناقشات. وفيما يتعلق بالتحوار، سيجري بالتعاون مع لجان اليونسكو الوطنية والمكاتب الميدانية ومقر اليونسكو تنظيم مؤتمرات إقليمية تشارك فيها المجتمعات المحلية.

١٢- ونظم المؤتمر الأول من سلسلة المؤتمرات الدولية في لبنان. وحضر المؤتمر المعنون "الديمقراطية والسلام" (٢-٣ يونيو/حزيران ٢٠٠٣، بيروت، لبنان) أعضاء مرموقون في الفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية، وشخصيات سياسية لبنانية، وأعضاء في المجتمع الأكاديمي والمدني والدبلوماسي والطلابي المحلي. وتحقق هذا بالتعاون بين مركز جبيل والفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية ومقر اليونسكو ومكتب اليونسكو في بيروت، وتحت رعاية وزارة الثقافة اللبنانية. وتم نشر نتائج المؤتمر بثلاث لغات (الانجليزية والفرنسية والعربية).

١٣- وسيوسع نطاق الفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية بضم أعضاء جدد إليه، في مجالات الفلسفة والعلوم الاجتماعية بالدرجة الأولى. وسيجري الاتصال بعدد من الشخصيات البارزة لتنشيط الحوار وتسهيل الضوء على العمل الذي تضطلع به اليونسكو في هذا الميدان.

^(١) أنشأ المدير العام للفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية في مارس/آذار ١٩٩٨. ويتألف الفريق من ٢٠ شخصية قيادية من جميع مناطق العالم ومن مجموعة واسعة من مجالات التخصص. وقام الفريق بإعداد برنامج عمل سيجري اقتراحه على اليونسكو، بالإضافة إلى مجموعة من التوصيات، ومن المفهوم أن تتضمن أولويات العمل البعد الثقافي للتنمية وضرورة تعزيز نشوء ثقافة ديمقراطية على الصعيد العالمي.

١٤- وستبذل في إطار الحوارات جهود ترمي إلى التشجيع على مواصلة النقاش في المناطق المختلفة خارج مؤتمرات الفريق الدولي، والعثور على السبل التي تكفل قيام مناقشات عامة مع الشركاء المحليين على المستويين الداخلي والإقليمي. كما سيقوم الفريق الدولي شراكات مع معاهد دولية تعمل في مجال الديمقراطية والحوكمة، مثل جامعة الأمم المتحدة والأكاديمية الدولية للسلم.

١٥- واقتُرح أن يتولى الفريق الدولي تنظيم مؤتمرات عامة سنوية تتناول الموضوعات التالية:

(أ) الديمقراطية والعدالة الاجتماعية (أمريكا اللاتينية، مارس/آذار ٢٠٠٥)

(ب) العولمة والديمقراطية (أوروبا، مارس/آذار ٢٠٠٦)

(ج) الشروط القانونية للتنمية الديمقراطية (آسيا، مارس/آذار ٢٠٠٧)

(د) الديمقراطية والثقافة (أفريقيا، مارس/آذار ٢٠٠٨).

وستنظم قبل انعقاد كل مؤتمر جلسات لحفز الأفكار وستنشر نتائجها على هيئة مطبوعات.

محور العمل الثالث - تدعيم الديمقراطية في مجتمعات ما بعد النزاعات

١٦- يهدف محور عمل الاستراتيجية الثالث إلى تشجيع النهوض بالديمقراطية من قبل الأطراف الفاعلة المحلية من الأوساط الأكاديمية التي ستستفيد من نتائج البحوث التحليلية التي ينتجها مركز جيبيل ونتائج النقاش الذي يقوده الفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية. وقد اختيرت ثلاثة مجتمعات تمر بمرحلة ما بعد النزاع لتطبيق الاستراتيجية وفقاً للأولويات التي حددتها اليونسكو، وهذه المجتمعات هي: أفغانستان وجمهورية الكونغو الديمقراطية والعراق. وفيما يلي الأنشطة المقترحة بشأنها:

١٧- أفغانستان:

- ستجرى في عام ٢٠٠٤ دراسة لمواقف سكان أفغانستان إزاء التنمية الديمقراطية والعلاقات بين شتى الجماعات الاثنية؛
- وستستضيف مدرسة جيبيل الخريفية دورة حول موضوعات: نظريات الديمقراطية وتسوية النزاعات، وسيشارك فيها باحثون وعلماء ومفكرون من أفغانستان.
- وسيجري تنظيم برنامج لتثقيف الناخبين يشتمل على الأنشطة التالية:
 - ◀ إجراء دراسة استقصائية أولية لمعرفة مدى اطلاع المواطنين الأفغان على المواد التي تنشرها وتبثها وسائل الإعلام، وحالة المعرفة بالإجراءات الانتخابية، والمواقف الأساسية إزاء الديمقراطية. ويمكن تصميم هذه الدراسة وتحليلها من قبل مركز جيبيل؛ وسيلزم تحديد الوكالة، التجارية أو الأكاديمية، التي لديها القدرة على تنفيذ العمل الميداني.

◀ تنظيم حلقة عمل عن تثقيف الناخبين لنحو ٣٠ أفغانيا من العاملين في الإنتاج الإذاعي والتلفزيوني ومن الصحفيين والأكاديميين وغيرهم من الأشخاص ذوي الوظائف ذات الأثر المضاعف. ويمكن الاستعانة بخبراء من جنوب افريقيا والاتحاد الأوروبي.

◀ تنفيذ دورات لعشرين من أفرقة التركيز تشارك فيها شتى الفئات السكانية الأفغانية لدراسة الاختلافات في التوقعات المنتظرة من النظام الديمقراطي لأفغانستان في المستقبل. وسيتأسس الدورات أكاديميون أفغان ممن تدربوا على يد أحد الأخصائيين في أساليب إجراء البحوث الكيفية. وينبغي أن يقوم اثنان أو ثلاثة من الباحثين الأفغان في العلوم الاجتماعية بتحليل محاضر الدورات مع الاستعانة بمشورة الأخصائي المذكور.

◀ كتابة دليل تثقيف الناخب، بالاستناد إلى الدراسة الاستقصائية الأولية ودورات أفرقة التركيز، لكي تستعين به المنظمات غير الحكومية و/أو الوكالات الحكومية الراغبة في تثقيف الناخبين.

◀ تنظيم ثلاث دورات تجريبية في مجال تثقيف الناخبين من أجل اختبار الدليل.

١٨- جمهورية الكونغو الديمقراطية:

- أجريت في كينشاسا في مطلع عام ٢٠٠٤ دراسة استقصاء لمواقف عامة الناس إزاء التنمية الديمقراطية والعلاقات بين الجماعات الإثنية. وستنشر النتائج في غضون عام ٢٠٠٤.
- وجرى التخطيط لتنظيم حلقة عمل لعلماء من المنطقة بهدف مناقشة حالة البحوث المتصلة بتسوية النزاعات والتنمية الديمقراطية في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

١٩- العراق:

- سيستهل برنامج لتثقيف الناخبين بغية بناء القدرات في هذا الصدد لدى عامة الجمهور في العراق، حيث لم يشارك معظمهم قط في أية عملية للتصويت. ومن هذا المنطلق يمكن تنفيذ الأنشطة التالية:

◀ إجراء دراسة استقصائية أولية لمعرفة مدى اطلاع المواطنين العراقيين على المواد التي تنشرها وتبثها وسائل الإعلام، وحالة المعرفة بالإجراءات الانتخابية، والمواقف الأساسية إزاء الديمقراطية. ويمكن تصميم هذه الدراسة وتحليلها من قبل مركز جبيل؛ وسيلزم تحديد الوكالة، التجارية أو الأكاديمية، التي لديها القدرة على تنفيذ العمل الميداني.

◀ تنظيم حلقة عمل في جبيل عن تثقيف الناخبين لنحو ٣٠ عراقيا من العاملين في الإنتاج الإذاعي والتلفزيوني ومن الصحفيين والأكاديميين وغيرهم من الأشخاص ذوي الوظائف ذات الأثر المضاعف. ويمكن الاستعانة بخبراء من جنوب أفريقيا والاتحاد الأوروبي.

◀ تنفيذ دورات لعشرين من أفرقة التركيز تشارك فيها شتى الفئات السكانية العراقية لدراسة الاختلافات في التوقعات المنتظرة من النظام الديمقراطي للعراق في المستقبل. وسيتأسس الدورات أكاديميون عراقيون ممن تدرّبوا على يد أحد الأخصائيين في أساليب إجراء البحوث الكيفية. وينبغي أن يقوم اثنان أو ثلاثة من الباحثين العراقيين في العلوم الاجتماعية بتحليل محاضر الدورات مع الاستعانة بمشورة الأخصائي المذكور.

◀ كتابة دليل تثقيف الناخب، بالاستناد إلى الدراسة الاستقصائية الأولية ودورات أفرقة التركيز، لكي تستعين به المنظمات غير الحكومية و/أو الوكالات الحكومية الراغبة في تثقيف الناخبين.

◀ تنظيم ثلاث دورات تجريبية في مجال تثقيف الناخبين من أجل اختبار الدليل.

الخطوات المقبلة:

٢٠- ستكتفئ اليونسكو في الأشهر المقبلة جهودها الرامية إلى تعزيز الشراكات مع المعاهد والوكالات الأخرى المعنية العاملة في مجال التنمية الديمقراطية، وإلى العمل على وضع منهجية متماسكة للعمل مع سائر الوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. كما ستبذل الجهود من أجل تسليط مزيد من الضوء على أعمال كل من مركز جبيل والفريق الدولي المعني بالديمقراطية والتنمية. وفيما يتعلق بالتنمية الديمقراطية في المجتمعات التي تمر بمرحلة ما بعد النزاع، ستواصل اليونسكو تعاونها مع مقر الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات غير الحكومية.

القرار ٢٥/م٣٢

محاوَر خطة العمل الخاصة بتأثير الإعلان العالمي بشأن المجين البشري وحقوق الإنسان

١ - انسجاماً مع التوجيهات الخاصة بتطبيق الإعلان العالمي بشأن المجين البشري وحقوق الإنسان (القرار ٢٣/م٣٠)، أجرت اليونسكو في فترة العامين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ تقييماً لتأثير الإعلان العالمي في مختلف أرجاء العالم بالتعاون مع الدول الأعضاء، والمنظمات الدولية الحكومية، والمنظمات غير الحكومية، ومع مؤسسات وهيئات تدريس ومعاهد وكراس جامعية لليونسكو وخبراء على الصعيد الوطني، ومع القطاع الخاص.

٢ - وبعد أن درس المؤتمر العام التقرير الخاص بتقييم تطبيق الإعلان العالمي بشأن المجين البشري وحقوق الإنسان (٢٣/م٣٢)، دعا في دورته الثانية والثلاثين المدير العام إلى مواصلة تقييم تأثير الإعلان العالمي وإلى رفع محاور خطة عمل في هذا الصدد إلى المجلس التنفيذي في دورته السبعين بعد المائة (القرار ٢٥/م٣٢).

٣ - وبغية تحقيق ذلك الغرض والحصول على صورة شاملة أفضل عن تأثير الإعلان العالمي، تم تحديد خمسة مجالات لتقييم هذا التأثير فيها، وهي: (١) الساحة الدولية، (٢) المجال التقني الوطني، (٣) إعلام عامة الجمهور ورفع مستوى وعيه، (٤) مجال التربية (٥) بناء القدرات الوطنية. وسيتم تحديد عدد من المؤشرات والبارمترات الملموسة لكل من هذه المجالات لتقييم مدى تأثير الإعلان العالمي حتى هذه اللحظة على تطور أخلاقيات البيولوجيا في العالم.

٤ - وفي ما يتعلق بالساحة الدولية، إلى أي مدى أثر الإعلان العالمي على النقاشات الدولية الدائرة في مجال أخلاقيات البيولوجيا وإلى أي درجة ألهم هذا الإعلان عمل المنظمات والمؤسسات المختصة في هذا المجال؟

٥ - وفي المجال التقني الوطني، إلى أي مدى أدى الإعلان العالمي دوراً في إعداد تشريعات أو توجيهات وأنظمة وطنية في مجال أخلاقيات البيولوجيا؟ هل جرى الاستشهاد بالإعلان العالمي أو الإشارة إليه في التشريعات أو التوجيهات والأنظمة الوطنية في مجال أخلاقيات البيولوجيا؟

٦ - في ما يتعلق بإعلام عامة الجمهور ورفع مستوى وعيه، إلى أي مدى تم الاستشهاد بالإعلان العالمي في وسائل الإعلام أو تناوله في مقالات صحفية؟ وإلى أي مدى تم عقد لقاءات إعلامية أو حلقات عمل لتطبيق الإعلان العالمي؟

٧ - وبالنسبة لمجال التربية، إلى أي مدى تم دمج الإعلان العالمي في البرامج التعليمية وفي المناهج الدراسية وفي أنشطة الدراسات العليا الموجهة إلى مجموعات مهنية محددة (المحامين، والمهنيين العاملين في قطاع الصحة، وصانعي القرار)؟

٨ - وفي مجال بناء القدرات الوطنية، إلى أي درجة أدى الإعلان العالمي إلى النهوض بالتأمل والنقاش بشأن أخلاقيات البيولوجيا على المستويين الوطني والإقليمي؟ وهل تم إنشاء لجان وطنية لأخلاقيات البيولوجيا؟ وهل تم إنشاء لجان وطنية أخرى ذات صلة (مجالس للبحوث الصحية، ومراكز لعلم المجين، الخ)؟

٩ - وعلى الصعيد الدولي، لا يمكن أن ننكر أن الإعلان العالمي بشأن المجين البشري وحقوق الإنسان قد أضحى مرجعاً في مجال أخلاقيات البيولوجيا، إذ أدى اعتماد الإعلان إلى حفز التأمل في هذا الصدد بين الدول الأعضاء وبين المنظمات الدولية الحكومية على حد سواء. أما داخل اليونسكو، فإن ما قامت به المنظمة من عمل - سواء اعتمادها الإعلان الدولي بشأن البيانات الوراثية البشرية (٢٠٠٣) أو تفويض المؤتمر العام إياها بإعداد مشروع إعلان بشأن المعايير العالمية لأخلاقيات البيولوجيا - يشهد على تأثير هذا النص الرائد على المجتمع الدولي وعلى صانعي القرار.

١٠- وفي إطار المنظمات أو المؤسسات الدولية الحكومية الأخرى، عززت سلسلة من التطورات التي حصلت في مجال أخلاقيات البيولوجيا منذ اعتماد الإعلان العالمي، لا سيما داخل منظومة الأمم المتحدة، تأثير هذا الإعلان. وتشمل هذه التطورات، على سبيل المثال لا الحصر، العمل الجاري في إطار الجمعية العامة للأمم المتحدة لإعداد اتفاقية دولية لمنع استنساخ الكائنات البشرية لأغراض التناسل، وفقاً للمادة ١١ من الإعلان العالمي. وأشارت لجنة حقوق الإنسان إلى الإعلان العالمي في قرارها رقم ٦٩/١٩٩٩ و ٧١/٢٠٠١. وبناءً على طلب من المفوض السامي، اجتمع في جنيف في يناير/كانون الثاني ٢٠٠٢ فريق خبراء في مجال حقوق الإنسان والبيوتكنولوجيا لدراسة قضايا يمكن للمكتب أن يتابع من خلالها إعلان اليونسكو العالمي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المجلس الاقتصادي والاجتماعي عندما قرر التطرق لموضوع "الحرمة الوراثية وعدم التمييز"، أشار صراحة إلى الإعلان العالمي في قراره رقم ٣٩/٢٠٠١ - وقد وافقت اللجنة الدولية الحكومية لمنظمة الأغذية والزراعة المعنية بتسخير الموارد الوراثية لفائدة الأغذية والزراعة على إعداد مدونة سلوك دولية بشأن البيوتكنولوجيا نظراً لصلتها بالموارد الوراثية المسخرة لفائدة الأغذية والزراعة، بحيث اقترح إعداد هذه المدونة وهذا الإعلان على غرار نموذج الإعلان العالمي بشأن المجين البشري وحقوق الإنسان. وأخيراً، فإن إنشاء اللجنة المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة المعنية بأخلاقيات البيولوجيا في مارس/آذار ٢٠٠٣ بمبادرة من اليونسكو وتطبيقاً للبند ٣,٧,١ من التوجيهات الخاصة بتطبيق الإعلان العالمي، والنجاح الذي لاقته هذه اللجنة، يبينان الدور الذي أداه الإعلان العالمي في تعزيز التعاون بين المنظمات الدولية الحكومية العاملة في مجال أخلاقيات البيولوجيا.

١١- إن أي خطوات ستتخذ في المستقبل على صعيد تقييم الإعلان العالمي ستذهب هدراً ما لم ترافقها أنشطة لتطبيق هذا الإعلان. فهذه الأنشطة تستهدف إلى النهوض بالمبادئ الواردة في الإعلان العالمي وإلى تطبيق هذا الإعلان وستوفر في الوقت ذاته معلومات مفيدة بالنسبة لتقييم تأثير الإعلان العالمي. وبالتالي فإن عمل اليونسكو سيربط بالضرورة بين تقييم الإعلان العالمي وتطبيقه.

١٢- والواقع أن معظم الأنشطة التي يعتزم بالفعل الاضطلاع بها تنفيذاً لبرنامج وميزانية الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، تساهم في التقييم الكلي لتأثير هذا الإعلان العالمي وذلك لأنها تستهدف أو تتناول تطبيق الإعلان العالمي بشأن المجين البشري وحقوق الإنسان والإعلان الدولي بشأن البيانات الوراثية البشرية (٢٠٠٣).

١٣- ويتجلى هذا المنهج بوضوح في المؤتمرات الدوارة التي تنظم في إطار مشروع "الأخلاقيات في جميع أنحاء العالم". فهذه المؤتمرات تشكل من جهة فرصة لترويج وتطبيق مبادئ الإعلان العالمي (وذلك مثلاً عن طريق التناقش على المستوى الوطني في طرق وأساليب تضمن هذه المبادئ في التشريعات والأنظمة الوطنية أو عن طريق إنشاء لجان وطنية لأخلاقيات البيولوجيا أو تنفيذ برامج لتعليم الأخلاقيات)، وتوفر من جهة أخرى إطاراً أمثل لجمع معلومات قيمة على المستويين الوطني والمحلي (بشأن أحدث التطورات في مجال التشريعات والأنظمة، ومسح المراكز والبرامج التعليمية المعنية، وتحديد الهيئات ذات الصلة، الخ) بغية تقييم تأثير الإعلان العالمي.

١٤- أما على الصعيدين الوطني والإقليمي، فإن إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية واسعة النطاق، تجمع فيها المعلومات عن أخلاقيات العلوم والتكنولوجيا مع التركيز على أخلاقيات البيولوجيا وتشريعاتها وأنظمتها وخبرائها ومؤسساتها ومراكزها الأكاديمية، يهدف إلى تزويد الدول الأعضاء واليونسكو ذاتها بالأدوات المناسبة لاستهلال نشاطات تقنية وقانونية، وإنشاء لجان وطنية لأخلاقيات البيولوجيا، وبناء الشبكات، وإعداد البرامج التعليمية وتحسينها. وفي الوقت ذاته فإن المعلومات التي تكتنزها قاعدة البيانات ستوفر معلومات قيمة للغاية بشأن تقييم تأثير الإعلان العالمي على المستويين الوطني والإقليمي.

١٥- لقد تمت ترجمة الإعلان العالمي إلى عدد كبير من اللغات بمبادرة من اللجان الوطنية وغيرها من المؤسسات الوطنية، وقد أشارت الدول الأعضاء كما أشار الأخصائيون، في عدد من المناسبات، إلى ضرورة نشر هذه الترجمات على نطاق واسع. وسيشكل جمع نصوص الإعلان العالمي باللغات المختلفة، لإتاحتها مطبوعة وعلى موقع اليونسكو الخاص بأخلاقيات البيولوجيا على شبكة الويب، استجابة لهذه الحاجة. أما عدد زوار الموقع والطلبات التي يتم تلقيها فتعتبر مؤشرات جيدة لتحديد مدى تأثير الإعلان العالمي.

١٦- وبالإضافة إلى ما سبق، يعتزم في إطار خطط العمل الحالية تنظيم حلقة عمل قانونية تضم خبراء ورجال قانون دوليين رفيعي المستوى من أجل تحديد نماذج قانونية يستعين بها المشرعون الوطنيون، وهذا أمر سيسهل تطبيق المبادئ الواردة في الإعلان العالمي وفي الإعلان الدولي بشأن البيانات الوراثية البشرية وسيساعد الدول الأعضاء، إن هي طلبت ذلك، في صياغة تشريعات وأنظمة وطنية في مجال أخلاقيات البيولوجيا.

١٧- خلاصة القول إن اليونسكو تقوم بتنظيم عملها وفق منظور طويل الأجل بغية تقييم تأثير الإعلان العالمي في المجالات الرئيسية الآتية الذكر. وستركز اليونسكو في المرحلة الأولى التي تبدأ خلال فترة العامين الحالية على مجال التقنين وعلى تأثير الإعلان العالمي في القوانين والأنظمة الوطنية. وستطور اليونسكو، من ثم، مجالات التقييم الأخرى مع تطور أنشطتها في هذه المجالات.

الدورة السبعون بعد المائة

170 EX/5
Part II
١٧٠ م ت/ه
الجزء الثاني
باريس، ٢٠/٨/٢٠٠٤
الأصل: انجليزي

البند ٣.٢ من جدول الأعمال المؤقت

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

الملخص

يستهدف هذا التقرير إحاطة أعضاء المجلس التنفيذي علما بما أحرز من تقدم في متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي في دوراته السابقة. ويتعلق الجزء الثاني هذا بالمسائل الإدارية والمالية.

المحتويات

الصفحة

- ١ - القرارات ١٦٢ م/ت/٣,١,٢، و ٣٢ م/٦١ (أولاً)، و ١٦٩ م/ت/٣,٣ (أولاً):
سياسة الموظفين ١
- ٢ - القرار ١٦٧ م/ت/٣,٣,١: معهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في افريقيا ١١

القرارات ١٦٢م ت/٣،١،٢، و ٣٢م/٦١ (أولاً)، و ١٦٩م ت/٣،٣ (أولاً)

سياسة الموظفين

١ - وفقاً لقراري المجلس التنفيذي ١٦٢م ت/٣،١،٢ و ١٦٩م ت/٣،٣ (أولاً)، وقرار المؤتمر العام ٦١/٣٢ (أولاً)، يقدم المدير العام تقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ الطرائق الجديدة لحشد الخبراء على أساس التعاقد معهم من أجل مشروعات محدودة المدة (القسم الأول) وفي إعداد سياسة الموظفين المتوسطة الأجل والطويلة الأجل (القسم الثاني).

القسم الأول: تطبيق الترتيبات التعاقدية الجديدة

مقدمة

٢ - تلبيةً لطلب المجلس التنفيذي في دورته الستين بعد المائة (القرار ١٦٠م ت/٣،١،٢ (أولاً)) الداعي إلى الإسراع في اعتماد طرائق جديدة لحشد الخبراء على أساس التعاقد معهم من أجل مشروعات محدودة المدة، أوصى المدير العام باستحداث طريقة التعيين المحدودة المدة تماشياً مع الممارسة القائمة في الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وقدم اقتراحاً في هذا الصدد إلى المجلس التنفيذي في دورته الثانية والستين بعد المائة (الوثيقة ١٦٢م ت/٥). ووافق المجلس التنفيذي على استحداث عقود التعيين المحدود المدة، على أساس تجريبي، وفقاً للأهداف والشروط الواردة في اقتراح الأمانة، ودعا المدير العام إلى تقديم تقارير منتظمة إليه عن التقدم المحرز في التنفيذ (القرار ١٦٢م ت/٣،١،٢). ويهدف القسم الأول من هذه الوثيقة إلى تقديم صورة مستوفاة إلى المجلس التنفيذي عن الوضع فيما يتعلق بتنفيذ خطة التعيين المحدود المدة، وذلك بعد مضي سنتين على بدء تنفيذها.

أهداف خطة التعيين المحدود المدة

٣ - إن الهدف من التعيين المحدود المدة هو تزويد المنظمة بأداة للتعاقد تتلاءم على نحو أفضل مع الاحتياجات التنفيذية المتوسطة الأجل، وتتسم بما يلزم من المرونة والبساطة في الحشد والإدارة، تيسيراً لتنسيب الموظفين بصورة سريعة إلى المشروعات والأنشطة المحدودة المدة، وفقاً لأحكام وشروط خدمة مناسبة، تشمل اعتبار هؤلاء المعيّنين أعضاء في ملاك الموظفين.

٤ - وقد استحدثت طريقة التعيين المحدود المدة في يوليو/تموز ٢٠٠٢ (التعميم الإداري رقم ٢١٦٠)، مع الشروط العامة الواجبة التطبيق على هذا النوع من التعيينات وكذلك المبادئ التوجيهية لحشد هذه الفئة الجديدة من الموظفين، وذلك لمساعدة المديرين التنفيذيين والموظفين الإداريين المسؤولين.

السمات الرئيسية

٥ - يخضع الموظفون الذين يُحشدون بطريقة التعيين المحدود المدة لنظام الموظفين وللشروط العامة الواجبة التطبيق على التعيينات المحدودة المدة. وتستخدم هذه الطريقة في التعيين لوظائف المهنيين أو أخصائيي البرنامج، وتشمل المشروعات أو الأنشطة ذات المدة المحدودة. وتقتصر على التعاون التقني في الميدان وعلى

الوظائف الممولة من موارد خارجة عن الميزانية (في الميدان وفي المقر على حد سواء). ولا يجوز أن تكون مدة هذه التعيينات أطول من ثلاث سنوات، وقد يمدد التعيين، في الحالات الاستثنائية، لسنة رابعة وأخيرة. وتعد التعيينات المحدودة المدة غير قابلة للتجديد ولا للتحويل إلى نوع آخر من التعيين. ولا يخضع موظفو خارجة عن الميزانية. وفي إطار سياسة الحشد الجديدة، يعتبر الموظفون الخاضعون لنظام التعيين المحدود المدة بمثابة مرشحين خارجيين عندما يتقدمون إلى شغل وظائف في الأمانة.

٦ - وبالإضافة إلى أن طريقة التعيين المحدود المدة تمنح المتعاقد نفس الوضع القانوني الذي يتمتع به أعضاء ملاك الموظفين، فإنها تمنح أيضا مجموعة مرنة وبسيطة وملائمة من التعويضات القائمة على نهج المبلغ الإجمالي الذي يستخدم في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بما في ذلك ما يتعلق بالضمان الاجتماعي. وتوكل عملية الحشد، التي أصبحت سريعة ومبسطة، إلى القطاعات والمكاتب وإلى المكاتب الميدانية.

عرض مستوفى عن التقدم المحرز: لمحة عامة عن استخدام طريقة التعيين المحدود المدة

عدد الموظفين الذي حُشدوا بطريقة التعيين المحدود المدة

٧ - أجري استعراض لتقييم مدى استخدام العقود الجديدة للتعينين المحدود المدة والتي استحدثت في يوليو/تموز ٢٠٠٢. فتبين أنه في الفترة من يوليو/تموز ٢٠٠٢ إلى مايو/أيار ٢٠٠٤، تم حشد ٩٩ موظفاً بهذه الطريقة جرى تعيين معظمهم في قطاعات البرنامج، ولا سيما في قطاع التربية (٥٣٪) وفي معهد الإحصاء (٢٢٪) (انظر الجدول ١). وكانت هذه العقود تتعلق بمشروعات وأنشطة تمول من موارد خارجة عن الميزانية، وتنفذ على مستوى المكاتب الميدانية (٥٤٪) - كان أكثر من عشرين منها في إطار برنامج النفط مقابل الغذاء في العراق - أو على مستوى المقر (٤٦٪). ومن مجموع الموظفين الذين حُشدوا بطريقة التعيين المحدود المدة منذ يوليو/تموز ٢٠٠٢، والبالغ عددهم ٩٩ موظفاً، لا يزال هناك ٦٤ موظفاً مستمرين في العمل. ويبلغ متوسط مدة العقود من هذا النوع ١٤ شهراً. ويعد معدل استبدال الموظفين مرتفعاً نسبياً (٣٥٪)، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب، منها كثرة الموظفين الذين تركوا العمل بعد إنهاء برنامج النفط مقابل الغذاء.

الجدول ١

عدد عقود التعيين المحدود المدة في المقر وفي الوحدات الميدانية بحسب القطاعات
(٢٠٠٤/٥/١٠)

القطاعات	المقر		الوحدات الميدانية		المجموع	%
	عدد عقود التعيين المحدود المدة التي انتهت أجلها	عدد العقود الجارية	عدد عقود التعيين المحدود المدة التي انتهت أجلها	عدد العقود الجارية		
قطاع التربية	٦	١٨	٢٢	٦	٥٢	٥٣
معهد اليونسكو للإحصاء			١	٢١	٢٢	٢٢
قطاع العلوم الطبيعية	٣	٣		١	٧	٧
قطاع الثقافة		٤		١	٥	٥
مرفق الإشراف الداخلي	١	٤			٥	٥
قطاع العلاقات الخارجية والتعاون	١	٢			٣	٣
قطاع الإدارة	١	١			٢	٢
قطاع الاتصال والمعلومات		١			١	١
قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية		١			١	١
مكتب التنسيق الميداني				١	١	١
المجموع	١٢	٣٤	٢٣	٣٠	٩٩	١٠٠

نوع التعيينات ومستوى الموظفين الخاضعين لنظام التعيين المحدود المدة

٨ - تم حشد موظفين بطريقة التعيين المحدود المدة لوظائف من جميع المستويات، شغل ٦٢٪ منهم وظائف بمستوى م-٣/م-٤، و ٢١٪ منهم وظائف بمستوى م-١/م-٢، و ١٦٪ منهم وظائف بمستوى م-٥. وعيّن موظف واحد فقط (رئيس المحررين في الفريق المعني بالتعليم للجميع) بمستوى مدير-١ (انظر الجدول ٢). وشملت التعيينات مجموعة كبيرة من الوظائف، تمتد من المجالات العالية التخصص إلى مهام الدعم الأقل احتياجاً إلى الخبرة.

٩ - وفي الوحدات الميدانية، جرت التعيينات من هذا النوع لأداء مهام شملت صياغة المشروعات، والتنفيذ، والإدارة، وأنشطة ذات طابع إداري/تقني محدودة المدة. أما في المقر، فإن الأغلبية العظمى من موظفي التعيين المحدود المدة (٧٨٪) قد عينوا في قطاعات البرنامج، وعملوا في برامج مختلفة، بما فيها البرامج ذات الأولوية (النفط مقابل الغذاء (٢٢)، والتعليم للجميع (٥)، والمياه (١)، وأخلاقيات العلوم والتكنولوجيا (١)). وكانت الوظائف تتدرج من مهام تستلزم مستوى عالياً من الخبرة والتنسيق إلى مهام الدعم التقني للمشروعات الممولة من موارد خارجة عن الميزانية، بما في ذلك إعداد الوثائق والدراسات والتقارير (انظر الجدولين ٣ و ٤).

الجدول ٢

عدد عقود التعيين المحدود المدة بحسب الدرجة الوظيفية (المقر/الوحدات الميدانية)

المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	
٥٣	٢	٥	١٣	٢٧	٦	٠	المجموع في الوحدات الميدانية
٤٦	٤	١٠	١٥	٦	١٠	١	المجموع في المقر
٩٩	٦	١٥	٢٨	٣٣	١٦	١	المجموع
	%٦,١	%١٥,٢	%٢٨,٣	%٣٣,٣	%١٦,٢	%١,٠	

الجدول ٣

عدد عقود التعيين المحدود المدة في المقر بحسب القطاعات/المكاتب والدرجة الوظيفية

المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	القطاعات
٢٤	٣	٤	٤	٣	٩	١	التربية
٦		١	٤	١			العلوم
٤		١	٢		١		الثقافة
١				١			الاتصال
١				١			العلوم الاجتماعية
٣٦	٣	٦	١٠	٦	١٠	١	المجموع في قطاعات البرنامج
٥	١	٢	٢				مرفق الإشراف الداخلي
٣		١	٢				العلاقات الخارجية والتعاون
٢			٢				الإدارة
١٠	١	٣	٦				المجموع في قطاعات/مكاتب الدعم
٤٦	٤	٩	١٦	٦	١٠	١	المجموع في المقر

الجدول ٤

عدد عقود التعيين المحدود المدة في الوحدات الميدانية بحسب بلد التعيين والدرجة الوظيفية

المجموع	م-١	م-٢	م-٣	م-٤	م-٥	مدير-١	بلد التعيين
١			١				ألمانيا
٢		١		١			تاييلاند
٦		١	٣	٢			زيمبابوي
١				١			السعودية
٢			١	١			السنغال
١				١			سويسرا
١				١			شيلي
١		١					الصين
٢٢			٣	١٧	٢		العراق
١			١				كمبوديا
١٣	٢	٢	٤	٣	٢		كندا
٢					٢		هايتي
٥٣	٢	٥	١٣	٢٧	٦		المجموع في الوحدات الميدانية

التنوع في توزيع الوظائف بين المناطق الجغرافية وبين الجنسين

١٠- كان الموظفون الذي حُشدوا بطريقة التعيين المحدود المدة ينتمون إلى ٤٥ جنسية مختلفة (الجدول ٥). أما التوزيع بين الجنسين فكان على النحو التالي: ٦٢٪ من الذكور و ٣٨٪ من الإناث. وبلغ متوسط أعمار الموظفين المعيّنين بهذه الطريقة ٤٠ عاماً تقريباً.

الجدول ٥

عدد عقود التعيين المحدود المدة بحسب الجنسية

المجموع	الجنسية
١	الاتحاد الروسي
١	اثيوبيا
١	الأرجنتين
١	الأردن
٢	اسبانيا
٦	استراليا
٣	ألمانيا
١	اندونيسيا
١	أوغندا
١	أوكرانيا
٢	ايطاليا
١	البرازيل
٢	بلجيكا
١	بلغاريا
١	بوركينافاسو
٢	بولندا
١	بيرو
١	توغو
١	جمهورية كوريا
١	الدنمارك
١	رومانيا
٢	زمبابوي
١	سري لانكا
١	السنغال
٤	السويد
١	سويسرا
٦	فرنسا
٣	الفلبين
١	فتلندا
٨	كندا
٤	كينيا
١	لبنان
١	مدغشقر
٢	المغرب
٤	المملكة المتحدة
١	موريتانيا
١	موريشيوس
١	ميانمار
١	النرويج
١	النمسا
٢	هايتي
٣	الهند
٢	هولندا
٧	الولايات المتحدة الأمريكية
٨	اليابان
١	بلا جنسية
٩٩	المجموع

تقييم خطة التعيين المحدود المدة : النتائج

١١- بالنسبة لغالبية المديرين التنفيذيين الذين استخدموا طريقة التعيين المحدود المدة، أثبت هذا النوع الجديد من العقود أنه أداة مفيدة ومرنة لحشد الموظفين للمشروعات والأنشطة المحدودة المدة. فقد أدت البساطة والسرعة في عملية الاختيار والحشد، فضلاً عن تفويض سلطة التوظيف، إلى تحقيق السرعة في حشد وتنسيب موظفي فئة التعيين المحدود المدة، مما جعل المديرين التنفيذيين والموظفين الإداريين يعتبرون هذه السمات بمثابة جوانب إيجابية بالغة الأهمية في خطة التعيين المحدود المدة. كما تعد بساطة إدارة عقود التعيين المحدود المدة عاملاً إيجابياً يسهم في تخفيض عبء العمل الإداري إلى حد كبير. ويكلف الموظفون الخاضعون لنظام التعيين المحدود المدة أقل مما يكلف الموظفون المعينون بموجب عقود محددة الأجل، لأن المزايا التي يتمتع بها موظفو الفئة الأولى، والتي تتمثل في مبلغ إجمالي، لا تشمل جميع المزايا التي يتمتع بها أصحاب العقود المحددة الأجل.

١٢- ولم تواجه مشكلات كبيرة لدى التنفيذ الإداري لعقود التعيين المحدود المدة. بيد أنه أشير إلى وجود بعض الصعوبات العملية المتعلقة بتحديد المهام والصلاحيات وتحديد الأجور والمزايا. ولمعالجة هذه القضايا، توفر إدارة الموارد البشرية مزيداً من المساعدة التقنية، وستواصل تنظيم دورات إعلامية خاصة موجهة إلى الموظفين الإداريين. كما ستستمر إدارة الموارد البشرية في مراقبة عمليات الحشد القائمة على التعيين المحدود المدة، مع الحفاظ على البساطة والسرعة في تنفيذ هذه العمليات.

١٣- إن مستويات الأجور والمزايا المستخدمة حالياً في عقود التعيين المحدود المدة مصممة خصيصاً للموظفين المهنيين الدوليين فقط. بيد أن الحاجة إلى حشد موظفين وطنيين، على الصعيد المحلي، في إطار عقود التعيين المحدود المدة، قد تبرز بوجه خاص لدى تنفيذ بعض العمليات الميدانية، بما في ذلك في حالات ما بعد النزاعات؛ ولعل اللجوء في هذه الحالات إلى التعيين المحدود المدة، الذي يمنح المتعاقدين حقوق أعضاء ملاك الموظفين بالإضافة إلى الضمان الاجتماعي، يمثل أداة تعاقدية مفيدة. لذلك، يُقترح - وفقاً لما هو معمول به في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - اعتماد أجور ومزايا تتيح إجراء تعيينات محدودة المدة لتوظيف مهنيين وطنيين للعمل في مشروعات محدودة المدة في المواقع الميدانية.

الخاتمة والتوصيات

١٤- يمكن التأكيد على أن خطة التعيين المحدود المدة قد حققت أهدافها وأثبتت أنها أداة مفيدة ومرنة وفعالة من حيث التكاليف لتلبية احتياجات التوظيف للأغراض التنفيذية المتوسطة الأجل. لذلك يوصى بمواصلة اختبار طريقة التعيين المحدود المدة لسنتين إضافيتين، والاستمرار في مراقبة وتقييم استخدام هذه الطريقة. وسيُجرى استعراض شامل لهذه الخطة في أواخر عام ٢٠٠٦.

١٥- ولزيادة فائدة هذه الطريقة في التعيين، يُقترح إجراء تعديل واحد عليها في المرحلة الحالية، وهو إتاحة إمكانية استخدام التعيين المحدود المدة لحشد موظفين مهنيين على الصعيد المحلي، وفق نفس الشروط المستخدمة في الخطة الحالية، وذلك مثلاً لتنفيذ الأنشطة المحدودة المدة التي تمول من موارد خارجة عن الميزانية، مع تطبيق الجدول المحلي لمرتبات الموظفين ومزاياهم.

القسم الثاني: تقرير عن التقدم المحرز في سياسة التوظيف المتوسطة الأجل والطويلة الأجل

الخلفية

١٦- طلب المجلس التنفيذي (القرار ١٦٤ م/ت/٣، ١، ٢) والمؤتمر العام (القرار ٣٢ م/٦١) من المدير العام أن يضع استراتيجية متوسطة الأجل للتوظيف في اليونسكو، وذلك من حيث "العدد الإجمالي للموظفين، والتناسب بين عدد الموظفين الأساسيين وعدد المهنيين المعيّنين بموجب عقود قصيرة الأجل، وبين الموظفين في المقر وفي الميدان". كما طلب المجلس التنفيذي، في دورته التاسعة والستين بعد المائة، من المدير العام أن يقدم إليه في دورته هذه تقريراً عن إعداد استراتيجية التوظيف المتوسطة الأجل والطويلة الأجل، "مع إدراجها في سياق أهداف اليونسكو الاستراتيجية في مختلف مجالات البرنامج".

العمل التمهيدي

١٧- بدأ العمل التمهيدي على إعداد استراتيجية التوظيف، بالاستعراض الذي أجراه فريق عمل مؤلف من كبار المسؤولين الإداريين من القطاعات/المكاتب تناول فيه قضايا مهمة في مجال التوظيف، وبصياغة عدد من المقترحات والمبادئ الخاصة بهذا المجال. فقد استعرض فريق العمل مجموعة متنوعة من المسائل مثل دور المقر مقارنةً بدور الوحدات الميدانية، والوظائف الأساسية، والسمات التي ينبغي توافرها لدى أخصائيي البرنامج، وإعادة تحديد دور موظفي الدعم وأنواعهم، والتوازن بين موظفي الفئة المهنية وموظفي فئة الخدمة العامة في المقر. وعندما خاطب المدير العام الدول الأعضاء خلال الجلسة الخاصة للمجلس التنفيذي في أبريل/نيسان ٢٠٠٣، استند إلى الأعمال التي اضطلع بها فريق العمل، وبيّن وجهات نظره وأفكاره بشأن عدد من مبادئ التوظيف الأساسية، وذلك التماساً لردود فعل أولية.

١٨- وأجريت مشاورات أخرى مع نحو ٩٠ موظفاً (على صعيدي المقر والوحدات الميدانية) من قطاع التربية بشأن الكفاءات التي ينبغي أن تتوفر لدى أخصائيي البرنامج في المقر وفي الوحدات الميدانية. كما أجريت مشاورة على مستوى كبار المسؤولين الإداريين، خلال الاجتماع الشامل الذي عقد في مارس/آذار ٢٠٠٤. وقام نحو ١٣٠ مسؤولاً إدارياً كبيراً من المقر ومن الوحدات الميدانية بمناقشة النموذج المستقبلي للتوظيف في اليونسكو، وبصياغة توصيات في هذا الصدد. وأفضت المشاورات إلى استخلاص قدر كبير من المعلومات وردود الفعل، التي ستعتمد عليها الأمانة من أجل إعداد استراتيجية التوظيف.

إعداد استراتيجية التوظيف

١٩- أعدت خطة عمل لوضع استراتيجية التوظيف. وسيعتمد تنفيذ هذه الخطة على التشاور اعتماداً كبيراً، وسيتضمن مشاورات مع جميع الأطراف المعنية الرئيسية.

٢٠- وسيجري إعداد هذه الاستراتيجية على مرحلتين سيتم خلال المرحلة الأولى منها إعداد مشروع إطار عام لاستراتيجية التوظيف في أغسطس/آب ٢٠٠٤، وسيعرض هذا الإطار العام في اجتماعات المجموعات الإقليمية للمجلس التنفيذي خلال شهر سبتمبر/أيلول. وستجرى كذلك مشاورات داخلية مع أهم الأطراف المعنية (مساعدو المدير العام للقطاعات، ومديرو المكاتب، ومديرو المكاتب الميدانية، وممثلو الموظفين، وهيئة مساعدي المدير العام، والإدارة العامة).

٢١- وفي مرحلة ثانية، وبعد موافقة المدير العام على مشروع الإطار العام للاستراتيجية، ستعد إدارة الموارد البشرية وثيقة شاملة وتستهل جولة ثانية من المشاورات في نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٤ مع نفس الأطراف المعنية، ويشمل ذلك كل المجموعات الإقليمية للمجلس التنفيذي. وستقدم الاستراتيجية، بما في ذلك الإطار العام الاستراتيجي والقرارات الخاصة بسياسة التوظيف وخطة العمل التنفيذية، إلى المدير العام، في يناير/كانون الثاني ٢٠٠٥، للموافقة عليها تمهيداً لعرضها على المجلس التنفيذي كي ينظر فيها خلال دورته الحادية والسبعين بعد المائة، في ربيع عام ٢٠٠٥.

القرار ١٦٧ م/ت/٣,٣,١

معهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في افريقيا

١ - بعد دراسة ومناقشة تقرير مجلس إدارة معهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في افريقيا عن أنشطة المعهد لعامي ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (الوثيقتان ١٦٧ م/ت/٦ و ١٦٧ م/ت/٥٦، الجزء الثاني)، اعتمد المجلس التنفيذي القرار ١٦٧ م/ت/٣,٣,١، الذي شجع فيه "المدير العام على مواصلة جهوده من أجل تعزيز الموارد البشرية والمالية والمادية المتاحة للمعهد"، ودعا "المدير العام إلى أن يقدم إليه في دورته السبعين بعد المائة تقريراً في هذا الصدد".

٢ - وكانت الموارد المالية هي أول عنصر حظي بالزيادة، إذ زادت الاعتمادات المخصصة لمعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في افريقيا بمقدار ٨٠٠ ٠٠٠ دولار، فارتفعت من ١ ٢٠٠ ٠٠٠ دولار في عامي ٢٠٠٠-٢٠٠١ (الوثيقة ٣١/م/٥) إلى ٢ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار في عامي ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (الوثيقة ٣٢/م/٥). وفضلاً عن ذلك، تمت الموافقة مؤخراً على اعتماد إضافي قدره ١٠٠ ٠٠٠ دولار لمعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في افريقيا من أجل أنشطة خاصة بأوضاع ما بعد النزاع في كل من جمهورية الكونغو الديمقراطية وليبيريا. أما فيما يخص الموارد البشرية، فقد تمت الموافقة على استحداث وظيفة في قطاع التربية بمستوى م-٣ لأخصائي في تخطيط التربية والتنمية الاقتصادية. وبعد أن تقاعدت مديرة المعهد المذكور في بداية هذا العام، تجري حالياً عملية توظيف بديل لها.