

179 EX/5
Part I
١٧٩ م/ت ٥/
الجزء الأول

باريس، ٢١/٣/٢٠٠٨
الأصل: انجليزي/فرنسي

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة والسبعون بعد المائة



البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

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 يتطلب هذا التقرير اتخاذ أي قرار.

المحتويات

الصفحة

١	١	أولاً - قرار المجلس التنفيذي ١٧٦م ت/٦ (ثانياً)، قرار المؤتمر العام ٣٤م/٨٩:
٣	١	تقرير مرحلي عن نظام المعلومات المتكامل لشؤون الإدارة
٤	٣	ثانياً - القرار ١٧٦م ت/١٠: برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو
٨	٣	ثالثاً - القرار ١٧٦م ت/٢٣: تعزيز التفاهم واحترام القيم الدينية والثقافية وحرية التعبير لجميع الشعوب
٩	٤	رابعاً - القرار ١٧٦م ت/٦٠: الحوار الثقافي بين افريقيا وأمريكا اللاتينية والكاريببي
١٠	٨	خامساً - القرار ١٧٧م ت/٥ (ثانياً): تقرير مرحلي عن عملية التحضير للدورة الثامنة والأربعين للمؤتمر الدولي للتربية
٢٣	٩	سادساً - القرار ١٧٧م ت/٥٠ والقرار ٣٤م/٨٢: تحسين التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا في أمانة اليونسكو
٢٤	١٠	سابعاً - القرار ١٧٧م ت/٧٢: تقرير مرحلي عن أوضاع الطلاب العراقيين في الجمهورية العربية السورية
٢٨	٢٣	ثامناً - القرار ٣٤م/١٨: التقييم الداخلي للنتائج التي أحرزتها مبادرة تدريب المعلمين في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى
	٢٤	تاسعاً - القرار ٣٤م/٣٤: تنفيذ إعلان ألماتي
	٢٨	

أولاً – قرار المجلس التنفيذي ١٧٦ م/ت/٦ (ثانياً)، قرار المؤتمر العام ٣٤م/٨٩:
تقرير مرحلي عن نظام المعلومات المتكامل لشؤون الإدارة

١ - ما زال التقدم مستمراً في تنفيذ العناصر الثلاثة الرئيسية لنظام المعلومات المتكامل لشؤون الإدارة: سيستر (البرمجة والميزنة والرصد وإعداد التقارير)، وفابس (المالية والمحاسبة)، وستيبس (إدارة الموارد البشرية وكشوف المرتبات)، وذلك بالرغم من النقص المتواصل في الأموال والموارد.

٢ - وفيما يتصل بعملية إدراج الخصائص الجديدة للوثيقة ٣٤م/٥ في نظام سيستر (كتقليص عدد مستويات البرمجة أو البرامج المشتركة بين القطاعات)، فإن استكمال المقتضيات الوظيفية لهذه العملية، الذي نفذ بعد دورة المؤتمر العام، استغرق فترة أطول من الفترة التي كان متوقفاً أن يستغرقها مبدئياً. وقد استلزم الأمر إدخال عدد كبير من التحسينات التقنية الهامة قبل بدء العمل بنظام سيستر ٢٠٢. ويمكن أن تتم - عملية النشر الثانية لسيستر ٢ - في آذار/مارس ٢٠٠٨ لتمكين الدول الأعضاء من رصد تنفيذ أنشطة اليونسكو لغاية مستوى محاور العمل، كما تم في الحالات السابقة لنشر نظام سيستر.

٣ - وتم في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ تدريب ٧٠ من موظفي المكاتب الميدانية على نظام سيستر ٢، واستمرت في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى آذار/مارس ٢٠٠٨، الدورات المخصصة لمستخدمي هذا البرنامج في المقر. وتوخياً لتحسين استدامة التدريب على نظام سيستر وضمان أثره المضاعف، يجري تنظيم المدربين في شبكة من جهات التنسيق لإتاحة نقل المعلومات والتدريب إلى مستخدمين آخرين. ومن شأن هذه الشبكة أيضاً أن تساعد على تشكيل مجموعات من المستخدمين يسترشد بها لتطوير هذه الأداة وتحسينها في المستقبل.

٤ - ونظراً لإعطاء الأولوية القصوى لإدخال التحسينات اللازمة على النظام من أجل إدارة البرنامج العادي، فقد تعذر حتى الآن استكمال الاستعراض الجاري للمقتضيات الوظيفية ولتدفق العمل اللازم لإدارة المشروعات الممولة من خارج الميزانية بواسطة النشر الراهن لسيستر ٢.

٥ - وفيما يتعلق بنظام فابس، تم تركيز الموارد المتاحة على تحسين النظام وصيانته. وبالفعل، فبعد مرور خمسة أعوام على بدء تشغيل البرنامج في المقر، ظهرت الحاجة لاستعراض البرنامج وترتيب عناصره في شتى الوحدات بهدف تحسين ملاءمتها للمستخدمين وضمان توافقها مع المعاملات المالية ومع المقتضيات الجديدة. ويُذكر بصفة خاصة أن تنفيذ عنصر إصدار كشوف المرتبات، الذي بدأ في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ وينتظر اكتماله في آذار/مارس ٢٠٠٨، سيجتich للمنظمة الاستفادة من وظائف SAP التي لم تستخدم حتى الآن، ويتوقع أن يساعد ذلك على تسريع معالجة عمليات دفع المرتبات في اليونسكو. وتشمل التحسينات الأخرى التي تم إدخالها تطوير أسلوب تقديم التقارير وتنفيذ نظام الأسفار الجديد. وعلاوة على ذلك، بدأت أعمال استعراض أنواع العقود القائمة وعناصر فابس ذات الصلة بتلك العقود، وذلك من أجل تبسيط العقود وترشيدها واستخدامها في كل وحدات الأمانة. وفي الوقت نفسه، نظمت دورات تدريبية لمستخدمي النظام في مجال التعاقد في الفترة من حزيران/يونيو إلى تموز/يوليو ٢٠٠٧، ولكن هذا النشاط لم يكتمل إلى الآن وسيلزم مواصلة الاهتمام به عن كثب خلال السنوات المقبلة.

٦ - وفي إطار عملية نشر نظام فابس في الميدان، تواصلت الجهود لإدماج عمليات مكتب اليونسكو في برازيليا بنظام المالية والميزانية المركزي لليونسكو، وذلك من خلال مشروع خاص بوشر بتنفيذه في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ بغية الاستعاضة عن النظام المركزي الراهن (SICOF Corporativo) بصيغة مناسبة من نظام فابس. وقد بات اكتمال الخطوط التفصيلية لهذه الصيغة وشيكاً، كما بدأ إجراء تكييف النظام. وينتظر أن يبدأ تشغيل صيغة فابس في مكتب اليونسكو في برازيليا اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

٧ - واستؤنفت أعمال نشر نظام فابس في المعاهد والمكاتب الميدانية الأخرى خلال شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧. وتجدر الإشارة إلى أن ثلاثة من معاهد اليونسكو (معهد اليونسكو للإحصاء ومكتب التربية الدولي لليونسكو ومعهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية) أدرجت بالفعل في نظام فابس منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، كما يستخدم هذا النظام أيضاً في اثنين من مراكز اليونسكو (مركز اليونسكو الأوروبي للتعليم العالي ومركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني). وبدأ في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ إجراء دراسة لتحديد النطاق من أجل إدماج المعاهد المتبقية في هذا النظام، وبصفة خاصة من خلال زيارة للمركز الدولي للفيزياء النظرية (تريبستي). كما نُظمت في كانون الأول/ديسمبر في المقر حلقة تدريبية شارك فيها ٣٠ من أخصائيي الحواسيب العاملين في المكاتب الميدانية. وكان الغرض من الحلقة تعزيز قدرات المكاتب الميدانية على تلقي النظم والأدوات الجديدة لتكنولوجيا المعلومات مثل نظام فابس. ولم يقتصر التدريب على تمكين موظفي تكنولوجيا المعلومات العاملين في الميدان من تحسين دعمهم للمستخدمين المحليين، وإنما أتاح لهم أيضاً فرصة فريدة لتشاطر الخبرات وتحقيق الاتساق في ممارسات تكنولوجيا المعلومات المتبعة في اليونسكو ككل. وبدأ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ نشر وحدات إدارة المواد في المكاتب الميدانية من خلال تنفيذ مشروع تجريبي في مكتب اليونسكو في موسكو، وسيجري تنفيذه خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في عدد من المكاتب الأخرى، وسيتم ذلك مع النشر المتوقع للوحدة الخاصة بإدارة الأسفار، بما سيتيح توافر معلومات كاملة بشأن العقود والبعثات الميدانية في إطار نظام فابس.

٨ - ويخضع نظام ستيبس (STEPS)، وهو النظام الجديد لإدارة الموارد البشرية، منذ بداية تشغيله في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، لعملية تكييف مع إيلاء اهتمام خاص لترشيد إجراءات العمل وتشديد المراقبة في مكتب المراقب المالي ومكتب إدارة الموارد البشرية، وتم في الوقت نفسه إدخال عدد من التحسينات على النظام لزيادة ملاءمته للمستخدمين. وبدأ أيضاً نشر هذا النظام في المكاتب الميدانية مع تدريب ما يزيد على ٨٠ موظفاً ميدانياً في الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وأصبح بإمكان هؤلاء الموظفين استخدام نظام ستيبس في التشاور إلكترونياً وتقديم التقارير بشأن الوظائف والموظفين، الأمر الذي يقلص اعتماد المكاتب الميدانية على مكتب إدارة الموارد البشرية فيما يتصل بهذا النوع من المعلومات. وتم في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى شباط/فبراير توفير التدريب نفسه لموظفي المقر، وبالتالي أخذ عدد مستخدمي نظام ستيبس يشهد تزايداً مطرداً. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن الخدمات التي يتيحها هذا النظام الآن لا تتجاوز الخدمات الأساسية التي تركز في المقام الأول على كشف المرتبات. وقد بدأت أعمال تحضير المرحلة الثانية من المشروع، التي ستساعد على إثراء نظام ستيبس بإدراج وظائف أخرى تزيد من قيمته، ومنها مثلاً الخدمات الإلكترونية الذاتية للموظفين/المديرين، والتعيين الإلكتروني في الوظائف، والارتقاء بقدرات الموظفين وتقييمهم، والتدريب وإدارة الفعاليات. ويتوقع أن يسهم النظام، بمجرد اكتمال نشره، في تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية وكفاءتها داخل اليونسكو، الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى تعزيز القدرة على تنفيذ برنامج المنظمة بشتى مجالاته.

٩ - ولكن ذلك يتوقف على توافر التمويل اللازم. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه، وبالنظر للمبلغ اللازم توفيره من الميزانية لتنفيذ هذا النظام^(١)، فقد تعدّر حتى الآن تحديد حجم التمويل الإجمالي اللازم له من الميزانية العادية، كما أن المساهمات من مصادر خارجة عن الميزانية التي طلبها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام لم توفر بعد. وفي إطار الوثيقة ٣٤/م٥، لا يتوافر سوى مبلغ ٧٠٠ ٠٠٠ دولار من المبلغ الإجمالي المطلوب، الذي يبلغ مقداره ٢,٩ مليون دولار. ومع أن المصروفات الإجمالية الخاصة بنظام ستيبس، بقيمة ٥,٤ مليون دولار، ما زالت معقولة بالمقارنة مع التقدير الأولي ومع نتائج التجارب في وكالات الأمم المتحدة الأخرى، فإن إنجاز النظام في الموعد المحدد ما زال مرتعها بتوافر موارد إضافية.

١٠- وبالمثل، سيلزم توفير موارد إضافية - مالية وبشرية - لتطوير وتنفيذ استراتيجية شاملة وطويلة الأجل لتكنولوجيا المعلومات، نظراً لأن الموارد المتاحة في الوقت الراهن تستثمر كلياً في أنشطة التشغيل والصيانة. وبالرغم من بدء الأعمال التحضيرية فعلاً في هذا المجال، فإن تحقيق التقدم والفعالية فيه يرتهن بتحديد تلك الموارد وتعبئتها.

ثانياً - القرار ١٧٦م/ت/١٠:

برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو

١١- وفقاً لما طلبه المجلس التنفيذي في دورته السادسة والسبعين بعد المائة (١٧٦م/ت/١٠)، اتخذ المدير العام تدابير لتنفيذ النهج الجديد إزاء إنشاء الكراسي الجامعية وإقامة الشبكات، وتحديد الأولويات، ووصف دور اللجان الوطنية في تعاونها مع اليونسكو، وذلك في إطار برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو. ويرمي هذا النهج الجديد إلى جعل هذا البرنامج أكثر توافقاً مع الأهداف العامة والأولويات القطاعية للمنظمة؛ وإقامة تفاعل نشيط وتعزيز التعاون الثلاثي بين بلدان الشمال وبلدان الجنوب وفيما بين بلدان الجنوب. وجرت مشاورات خلال الاجتماعات المشتركة بين القطاعات بشأن التعليم العالي في منتصف عام ٢٠٠٧ وأوائل عام ٢٠٠٨، فضلاً عن المشاورات مع أفرقة قطاعية ومشاركة بين القطاعات أصغر حجماً. وقد شاركت المكاتب الميدانية للمنظمة، وعدد من معاهدها ومراكزها، والعديد من الكراسي الجامعية في هذه العملية مشاركة فاعلة.

١٢- وأسفرت هذه الاجتماعات التشاورية عن عدد من النتائج الملموسة. وتتضمن هذه النتائج جملة من الأمور، منها ما يلي: تحديد آليات جديدة للتعاون المشترك بين القطاعات، ولا سيما أطر مرجعية لتقييم المشروعات وتقارير الأنشطة؛ ووضع قائمة مؤقتة للمجالات التي تحظى بالأولوية بالاستناد إلى الوثيقة ٣٤/م٤؛ ووضع قائمة مؤقتة بمعايير المشاركة في برنامج توأمة الجامعات؛ ودمج كراسي اليونسكو الجامعية وشبكتها النشطة على نحو أكثر منهجية في أفرقة العمل التابعة للمنظمة؛ وإشراك الكراسي الجامعية على نحو أكثر منهجية في اجتماعات اليونسكو وأنشطتها الرئيسية؛ وتوزيع مطبوعات اليونسكو بانتظام على الكراسي الجامعية والشبكات المعنية؛ ووضع قائمة بالهيئات والمؤسسات التي تستطيع الكراسي الجامعية والشبكات أن توجه إليها طلبات التمويل الخارج عن الميزانية؛ وإنشاء جماعات الممارسين الافتراضية؛ وإغلاق زهاء ٣٠ كرسيًا جامعيًا غير نشيط؛ وإعداد اتفاق نموذجي لكراسي اليونسكو الجامعية الجديدة

(١) قدر المؤتمر العام في قراره ٣٠/م٨٤ الميزانية اللازمة لعنصر الموارد البشرية والمرتبات بمبلغ ٨,٣ مليون دولار.

واستحداث شعار محدد لهذه الكراسي. كما أُتخذ قرار بمد تعيين الكراسي الجامعية الجديدة إلى أربع سنوات وشبكة توأمة الجامعات إلى خمس سنوات.

١٣- وجرى أيضاً تنظيم سلسلة من الاجتماعات والمشاورات الإعلامية مع اللجان الوطنية لليونسكو خلال الدورة الرابعة والثلاثين للمؤتمر العام. وترمي هذه العملية إلى إعلام اللجان الوطنية بدورها في انتقاء ونقل طلبات إنشاء الكراسي الجامعية وفي التوعية على الصعيد الوطني، وهي سوف تتواصل مع مجموعة أصغر من اللجان الوطنية بغية الاضطلاع باستعراض أكثر تفصيلاً لقائمة المعايير وطرائق المشاركة. ومن بين معايير أخرى لرصد أنشطة الكراسي الجامعية القائمة وإنشاء كراسي وشبكات جديدة، تطرق النقاش إلى حاجة الكراسي الجامعية في شمال الكرة الأرضية إلى تصور الشراكة بين الشمال والجنوب في سياق التعاون بين بلدان الشمال - الجنوب - الجنوب. كما تم أيضاً إبراز الآثار المحتملة لذلك على تطور واستدامة نتائج عمل الكراسي الجامعية والشبكات.

١٤- وعملاً بالقرار ١٧٦ م ت/١٠، بحث المدير العام طرائق تعزيز التعاون بين برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو وجامعة الأمم المتحدة. وتتعاون جامعة الأمم المتحدة بنشاط بالفعل مع عدد من شبكات توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو. وقد شاركت في مشروع "حوار جامعات آسيا وأفريقيا بشأن تطوير التعليم الأساسي"، كما ستعزز تعاونها في المرحلة الثانية من مشروع يجمع بين ١٢ جامعة أفريقية وخمس جامعات آسيوية تشارك في تمويله الوكالة اليابانية للتعاون الدولي. وجرى نقاش أعم بشأن التعاون بين برنامج توأمة الجامعات والكراسي الجامعية لليونسكو وجامعة الأمم المتحدة إبان الاجتماع السنوي لمجلس جامعة الأمم المتحدة، الذي عقد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ في مقر الجامعة في طوكيو. وفي إطار تعزيز الشراكة مع اليونسكو، شجع المجلس بقوة استحداث مشروعات وأعمال مشتركة مع برنامج توأمة الجامعات، مشدداً على الحاجة إلى الإبداع في مجالي العلوم والثقافة من أجل بلوغ التنمية المستدامة وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

ثالثاً - القرار ١٧٦ م ت/٢٣:

تعزيز التفاهم واحترام القيم الدينية والثقافية وحرية التعبير لجميع الشعوب

١٥- أعطيت الأولوية لتوعية السلطات العامة والمجتمع المدني بضرورة احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية، إلى جانب احترام تنوع الثقافات، ولا سيما فيما يخص العقائد والقيم المقدسة أو المشتركة.

١٦- ولهذا الغرض عملت اليونسكو وحدها أو بالتعاون مع شركاء متنوعين^(٧). وتجدر الإشارة بوجه خاص إلى إسهام اليونسكو في "جلسة المناقشة غير الرسمية مع المجتمع المدني للحوار الرفيع المستوى بشأن التفاهم بين الديانات والثقافات والتعاون من أجل السلام" (الأمم المتحدة، نيويورك، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧) التي ترد في ملحق تقرير وكالات/كيانات منظومة الأمم المتحدة (http://www.un.org/ga/president/62/letters/summary141107.pdf). والهدف الرئيسي لهذه السياسات المشفوعة في معظم الحالات بأنشطة بحثية أو التي تُعتمد في مرحلة لاحقة لها هو تعزيز تبادل الأفكار والممارسات بين زعماء مختلف التيارات الفكرية الإنسانية النزعة والدينية بغية توسيع الاعتراف المتبادل بما تحمله من قيم، والعمل من ثم على تعزيز التفاهم والاحترام بين مختلف المجتمعات الثقافية. وفي الوقت الحاضر، تتلقى اليونسكو طلبات متزايدة لإعداد أو مساندة برامج تشجيع الحوار بين الثقافات بغية إشاعة مبدأ التفاهم الحقيقي، بل والتقدير المتبادل، في مجموع السياسات.

١٧- وكان الهدف من الحوار بين الأديان هو مكافحة التصورات النمطية وأشكال الجهل العميق بالواقع الديني التي تثير التوترات بين الجماعات ولا تيسر التلاحم الاجتماعي. ومن ثم فإن شبكة الكراسي الجامعية المعنية "بالحوار بين الأديان من أجل التفاهم بين الثقافات" تقترح وحدات تعليمية عن تصور المقدس أو الله، وعن مسائل التجديف في الديانات والمذاهب الروحانية.

١٨- وتواصلت في جامعة جنيف دورات متخصصة بشأن "وسائل الإعلام والاتصال والديانات" جرى تنظيمها بدعم من أساتذة رفيعي المستوى متخصصين في مختلف جوانب الواقع الديني، وتناولت موضوع حرية التعبير وتصور الله في روحانيات العالم.

(٢) بعض الأمثلة: مجلس أوروبا: إسهام في صياغة "الكتاب الأبيض" عن الحوار الثقافي؛ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: الندوة الدولية بشأن "إدراج مبادئ التنوع الثقافي والحوار بين الثقافات في سياسات التنمية المستدامة"، بمناسبة الاحتفال في ٢١ أيار/مايو ٢٠٠٦ باليوم العالمي للتنوع الثقافي من أجل الحوار والتنمية، مقر اليونسكو، ٢٠٠٧؛ الاتحاد الأوروبي: إسهام في المنتدى الثقافي الأوروبي مع التركيز على الحوار بين الثقافات، لشبونة، ٢٠٠٧؛ والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة: إسهام في الدورة الخاصة لاجتماع وزراء الثقافة في بلدان المؤتمر الإسلامي، طرابلس، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧؛ وتحالف الحضارات: تعزيز المبادرات وتوقيع مذكرة تفاهم بمناسبة المنتدى الأول لتحالف الحضارات، مدريد، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨؛ والمحفل الاجتماعي العالمي: حوار الحضارات: توقيع مذكرة تفاهم جاري تنفيذها؛ ومؤسسة آسيا - أوروبا (ASEF): استضافة المؤتمر الدولي بشأن "الحضارات القديمة، بدايات جديدة، حوار عن التغيير" والإسهام فيه، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧؛ وجمعية الدعوة الإسلامية العالمية: الندوة الدولية بشأن "الحوار بين الديانات المحلية والمسيحية والإسلام في خدمة ثقافة السلام في إفريقيا"، كوتونو، ٢٠-٢١ آب/أغسطس ٢٠٠٧؛ والمدن والإدارات المحلية المتحدة: التعاون من أجل إعداد تقرير عن تنفيذ مبادئ التنوع الثقافي في السياسات المحلية. وجزر بالذكر أن شبكة كراسي اليونسكو الجامعية للحوار بين الأديان من أجل تعزيز التفاهم بين الثقافات نظمت سلسلة من المؤتمرات الدولية بشأن "الحوار بين الثقافات والديانات من أجل التنمية المستدامة"، موسكو، تبيليسي، ألماتي، ٢٠٠٧؛ وقد عُيِّنت بوجه خاص عدة منظمات غير حكومية وراوابط معنية بالعلاقات بين الأديان: "منتدى الشباب الأوروبي - المتوسطي"، قبرص، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦؛ والمؤتمر الدولي عن الأديان والوساطة في المناطق الحضرية الذي نظمه مركز اليونسكو في كاتالونيا، برشلونة، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦؛ وتدريب المعلمين في إفريقيا الشرقية - كينيا والسودان وأوغندا - على موضوع "قضايا الجنسين وفيروس/مرض الإيدز" بالتعاون مع المؤتمر العالمي للديانات من أجل السلام، الذي يجمع رابطات نسائية للحوار بين الأديان من أجل الوساطة والمصالحة، آب/أغسطس ٢٠٠٦ - كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧؛ والاشتراك مع المنظمة غير الحكومية "القرن ٢١" في تنظيم الندوة الدولية "التحديات والآفاق الراهنة للتربية من أجل السلام والتعايش بين الثقافات في أرمينيا وأذربيجان وجورجيا"، جورجيا، آب/أغسطس ٢٠٠٧؛ والاجتماع الثالث للشبكة الأمريكية اللاتينية المتعددة الديانات للتربية من أجل السلام، تيريسوبوليس، البرازيل، آب/أغسطس ٢٠٠٧.

١٩- ويرمي نشاط اليونسكو أيضاً إلى استغلال إمكانات التكنولوجيا، المتطورة منها وغير المتطورة، والمشهد الإعلامي المتغير لإيجاد فضاءات جديدة للحوار بين المجموعات التي عجزت حتى الآن عن التواصل فيما بينها. ومع كل تقدم تكنولوجي جديد، تتاح لوسائل الإعلام فرص جديدة للاضطلاع بدور في تعزيز التفاهم وتحدي الجهل وسوء الفهم والتحيز. وتتراوح المشروعات في هذا المجال بين الأفلام التسجيلية التي تعدها الجماعات الأصلية وإقامة مشروعات إعلامية مشتركة بين المهنيين الآتين من الأطراف المختلفة للنزاعات بين الدول وداخلها.

٢٠- وتستهدف الأنشطة المنظمات الإعلامية والإعلاميين ومعاهد الصحافة ورابطات تنمية المجتمع والمواطنين، وهي ترمي إلى توفير التدريب، وتشجيع الإنتاج المستقل، وحفز التوزيع، وتشجيع الربط الشبكي وتبادل المعلومات بحيث يطور الناس القدرة على تعزيز الحوار فيما بينهم بغية تجاوز الانقسامات الثقافية أو الإثنية.

٢١- تُعد شبكة جنوب شرق أوروبا لتبادل الأنباء بين هيئات التلفزيون العامة (ERNO) المدعومة من قبل اليونسكو والمكونة من ١٢ مرفقاً تلفزيونياً في جنوب شرق أوروبا مثلاً جيداً للجمع بين إعادة بناء وسائل الإعلام بعد النزاع والإبداع التكنولوجي. وقد خرجت هذه الشبكة إلى النور نتيجة للحاجة إلى إعادة بناء وتحسين الروابط التعاونية التي قطعت بين بلدان البلقان بعد تفكك يوغوسلافيا السابقة وما تلاه من نزاعات. ولا تقتصر الشبكة على تبادل الأنباء الإقليمية اليومية، بل تُشكل أيضاً منبراً لإنتاج واقتسام البرامج التي يعدها المشاركون في الشبكة والتي تتناول قضايا تواجهها بلدان المنطقة، مثل الاتجار بالنساء والبيئة. وإضافة إلى ذلك، تقوم الشبكة برفع مستوى مهنية أطقم البرامج الإخبارية في المرافق التلفزيونية المشاركة عن طريق الانخراط في الإنتاج المشترك واستئناف ما انقطع خلال الحرب من العلاقات والروابط الشخصية بين الصحفيين وغيرهم من المهنيين. وببين هذا المشروع مباشرة الدور الذي يمكن أن يضطلع به الإعلام في تعزيز التفاهم وتأكيد أهمية اقتسام المضامين في تحقيق المصالحة بين الدول في مرحلة ما بعد النزاع.

٢٢- ويجري حالياً تنفيذ مشروع مماثل في البلدان الناطقة بالبرتغالية بالتعاون مع الهيئات العامة للإذاعة والتلفزيون في أنغولا والبرازيل والرأس الأخضر وتيمور - ليشتي وغينيا بيساو وموزمبيق والبرتغال وساو تومي وبرنسيبي. ويقيم هذا المشروع منبراً لتبادل الأنباء، ويعد أنشطة إنتاجية مشتركة تتناول بوجه خاص الوقاية من فيروس/مرض الإيدز، كما يحمي المحفوظات السمعية البصرية التي تعاني تدهوراً بالغاً في العديد من تلك الهيئات.

٢٣- استُهل برنامج المضامين الإبداعية عام ٢٠٠٤، وتشمل مشروعاته التي امتدت إلى فترة العامين السابقة ما يلي:

- قاعدة اليونسكو الإلكترونية السمعية البصرية، وهي بمثابة قائمة متعددة الثقافات يجرى استخدامها بطريق الاتصال المباشر وترمي إلى تحسين توزيع المنتجات السمعية البصرية الصادرة عن البلدان النامية؛
- المهرجان المفتوح، وهو منتدى دولي يعرض برامج الهيئات التلفزيونية العامة المنتجة في شتى أنحاء العالم؛

- "الحوار بين الثقافات عبر شريط التسجيل"، وهي عبارة عن سلسلة من خمسة أفلام روائية قصيرة عن الإنسانية والنزاع تسلط الضوء على الحاجة إلى السلام.

٢٤- وتتمثل إحدى المبادرات الكبرى التي خرجت إلى النور عام ٢٠٠٧ في شبكة قوة السلام. وقد بدأ البحث عن استخدامات عملية لتكنولوجيات المعلومات والاتصال في درء النزاعات والتفاهم بين الأديان والثقافات في بالي باندونيسيا، خلال افتتاح المنتدى العالمي لقوة السلام في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. وعزم ما يربو على ٢٠٠ مندوب من أكثر من ٣٠ بلداً، يمثلون الحكومات والأوساط الأكاديمية ووسائل الإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصال والمنظمات غير الحكومية، على التركيز على أحد الأسباب الجذرية للنزاع، ألا وهو: الافتقار إلى التفاهم.

٢٥- ومنذ منتدى بالي العالمي، ساعدت الأنشطة التالية على تطوير مفهوم شبكة قوة السلام. ونستعرض فيما يلي الأنشطة التي نفذت لهذه الغاية في عام ٢٠٠٧ عقب منتدى بالي:

- عُقدت حلقة عمل للمتابعة في الفترة من ١٩ إلى ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٧ في باريس، بمشاركة ممثلين عن المنظمات غير الحكومية والحكومات وقطاع الصناعة وعدد من مجموعات الشباب، وجرى فيها التداول بشأن الخطوات المقبلة سعياً لتنفيذ إعلان منتدى بالي.

- تمت صياغة شبكة قوة السلام، وهي مبادرة رائدة مدتها عامان.

- دعت الخطة الرائدة التي تدوم عامين إلى اتخاذ خطوة أولية تتمثل في إعداد خريطة لموارد المنظمات والوكالات والمنظمات غير الحكومية وشركات القطاع الخاص المنخرطة في المبادرات المتعلقة بالإعلام، وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والسلام. وقد تم إكمال ثلاث من هذه الخرائط بحلول منتصف عام ٢٠٠٧ بشأن ما يلي: (١) هيئات الشباب والمنظمات غير الحكومية والشركات والمبادرات والمشروعات المعنية بالسلام والاتصال في شتى أنحاء العالم؛ (٢) الوكالات والمنظمات غير الحكومية والشركات التي تدعم التدريب في مجال الإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتتولى إعداد وتوزيع المضامين على الصعيد العالمي؛ (٣) الأطراف المعنية والجهات الشريكة الاستراتيجية والمؤسسية المحتملة، بما في ذلك تلك التي قد توفر الدعم العيني والمالي لمبادرة شبكة قوة السلام الرائدة.

- أجري تحليل لقيمة الجامعات في مختلف أنحاء العالم كمنبر أولي للتقرب من الشباب وإشراكه في مبادرة شبكة قوة السلام. وقد استضافت جامعة ووترلو بكندا منتدى جامعياً لشبكة قوة السلام في الفترة من ٩ إلى ١١ آب/أغسطس ٢٠٠٧ لمناقشة الاقتراح. ومن المقرر انعقاد منتدى جامعي عالمي في أيار/مايو ٢٠٠٨ لوضع الإطار العملي لمشاركة شباب هذا المنبر في شبكة قوة السلام.

- يجري إعداد موقع على الإنترنت لشبكة قوة السلام.

- تم الاتصال بعدد كبير من الشركاء من القطاعين العام والخاص لتمويل مبادرة شبكة قوة السلام الرائدة التي تدوم عامين، وذلك بغرض تنسيق الدعم المالي، ومن المتوقع جني ثمار هذا العمل في أوائل عام ٢٠٠٨.

• جرى تمثيل مبادرة شبكة قوة السلام في عدد من المؤتمرات والمنتديات والاجتماعات الدولية، بما في ذلك في منظومة الأمم المتحدة (التحالف العالمي، ومنتديات الشباب التابعة للأمم المتحدة، والمؤتمرات الإقليمية)، ومنتديات مركز الإبداع في الحوكمة الدولية (CIGI) وشركات القطاع الخاص المسؤولة، وتجمعات الشباب.

٢٦- تحت راية شبكة قوة السلام، يستهدف قطاع الاتصال والمعلومات شرائح مختلفة من المجتمع، من الإعلاميين إلى الشباب المهمشين، بغية تطوير قدرتهم على تعزيز الحوار بين الثقافات من خلال وسائل الإعلام. وتتضمن المشروعات المقبلة ما يلي:

• الإنتاج المشترك لبرنامج إذاعي أو تلفزيوني شهري من قبل فريق من الصحفيين من وسائل الإعلام العاملة في مناطق النزاع أو ما بعد النزاع. وتتضمن الأنشطة: التدريب على تغطية التوترات والمصالحة الإثنية، وإعداد التقارير الصحفية من أجل السلام، وبناء القيادة المشتركة بغرض إنتاج البرنامج الإذاعي أو التلفزيوني الشهري.

• إنتاج سلسلة من برامج الإذاعة بواسطة فريق من الشباب تحت قيادة معلم إعلامي وتربوي بغية استكشاف وكشف النزاعات التي يولدها العزل والنزاعات التي يواجهونها في حياتهم اليومية. وتتضمن الأنشطة التدريب على محتوى وتكنولوجيا الصحافة الإذاعية، وتعليم تطوير المفاهيم، والمساعدة في عملية الإنتاج.

٢٧- علاوة على ذلك، شارك قطاع الاتصال والمعلومات بنشاط في سلسلة من المؤتمرات الدولية ركزت على الحوار بين الحضارات. وشملت هذه المؤتمرات ما يلي:

• مؤتمر "دور الإعلام في تنمية التسامح والتفاهم"، الذي نظمته منظمة المؤتمر الإسلامي في باكو بأذربيجان في نيسان/أبريل ٢٠٠٧،

• مؤتمر "الحوار الإعلامي الثاني في آسيا والمحيط الهادي وأوروبا"، ٢٠٠٧، في بون بألمانيا في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧،

• مؤتمر "الهجرة والاندماج، تحدي أوروبا الكبير. ما هو الدور الذي يضطلع به الإعلام؟"، الذي تم تنظيمه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ بالتعاون مع التلفزيونين الفرنسي والألماني.

رابعاً - القرار ١٧٦م/ت/٦٠:

الحوار الثقافي بين افريقيا وأمريكا اللاتينية والكاريبية

٢٨- يجري تعزيز الحوار الثقافي بين افريقيا وأمريكا اللاتينية والكاريبية، وكذلك التعاون بين بلدان الجنوب، عن طريق البرنامج الرئيسي الرابع لفترة العامين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ولا سيما من خلال محور العمل ٥ المتمثل في "تعزيز فهم وتنمية الحوار بين الثقافات والسلام" ومحور العمل ٦ المتمثل في "العمل في إطار السياسات الوطنية على مراعاة الروابط بين التنوع الثقافي والحوار بين الثقافات والتنمية المستدامة".

وسيراعي كل من مشروع طريق الرقيق ومشروع مصنفات التاريخ على وجه الخصوص هذا الشاغل بشكل أكبر من خلال الأنشطة التالية:

- الترويج لمصنفات التاريخ العام لافريقيا في أمريكا اللاتينية والكاربيبي، ولا سيما في البرازيل، من أجل التعريف بشكل أفضل بماضي هذه القارة التي ساهمت إلى حد كبير في بناء "العالم الجديد"؛
- وإعداد مواد تعليمية استناداً إلى التاريخ العام لافريقيا والتاريخ العام لمنطقة الكاريبي من أجل تعزيز الأواصر الثقافية التي تشكلت على مر العصور بين افريقيا والأمريكتين وتعزيز اعتراف كل طرف بالآخر؛
- وإعداد أطلس للتفاعلات الثقافية بين افريقيا والأمريكتين والكاربيبي، والتركيز فيه على الحضور الافريقي هناك من خلال نقل الثقافات وأشكال التعبير والمعارف والمعتقدات وأنماط السلوك من افريقيا إلى "العالم الجديد"؛
- وإعداد قوائم حصر لأماكن الذكرى المتعلقة بتجارة الرقيق الأسود في منطقة الكاريبي والمحيط الهندي والترويج لهذه المواقع من أجل إيجاد مسارات للذكرى بين مختلف المناطق المعنية؛
- ودعم كرسي اليونسكو الجامعي المعني بالحوار الثقافي بين افريقيا وأمريكا اللاتينية والكاربيبي، الذي سيجري إنشاؤه في جامعة سانتو دومينغو المستقلة والتعاون معه؛
- والتعاون مع مبادرة "درب تراث الشتات الافريقي (African Diaspora Heritage Trail)" الرامية إلى إيجاد قاعدة للتعاون بين افريقيا ومنطقة الكاريبي والأمريكتين من أجل إيجاد سياحة ثقافية تقوم على تراث مشترك.

خامساً - القرار ١٧٧ ت/٥ (ثانياً):

تقرير مرحلي عن عملية التحضير للدورة الثامنة والأربعين للمؤتمر الدولي للتربية

٢٩- تتواصل عمليات التحضير الجارية للدورة الثامنة والأربعين للمؤتمر الدولي للتربية. وسيعقد المؤتمر في الفترة من ٢٥ إلى ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ في جنيف في سويسرا بشأن موضوع "التعليم الجامع: طريق المستقبل". وقد قام مجلس مكتب التربية الدولي إبان دورته الخامسة والخمسين التي انعقدت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ (UNESCO/IBE/C.55/WG/Inf.5) بإقرار إطار مفاهيمي للمؤتمر. واستناداً إلى هذا الإطار، شرع مكتب التربية الدولي في عملية تحضيرية شاملة ومتعددة المستويات تهدف إلى تعبئة المعارف المتعلقة بالتعليم الجامع.

٣٠- وأجريت مشاورات مستفيضة مع الأطراف المعنية في الأمم المتحدة، ونُظمت ثمانية مؤتمرات وحلقات عمل دولية وإقليمية ودون إقليمية في إطار جماعة الممارسين العالمية التابعة لمكتب التربية الدولي، وذلك بمشاركة ما يزيد على ٤٠٠ من صانعي السياسات وأخصائيي التعليم والمناهج الدراسية من ٧٥ بلداً من بلدان افريقيا وأمريكا اللاتينية والكاربيبي وأوروبا الشرقية وكومنولث الدول المستقلة وآسيا والمحيط الهادي

والدول العربية. وأفضت هذه المؤتمرات التحضيرية إلى رفع مستوى الوعي لدى صانعي السياسات بشأن المؤتمر الدولي للتربية وزيادة اهتمامهم به، وكذلك إلى استهلال محاور النقاش. وجرى على وجه الخصوص تشاطر المفاهيم والاستراتيجيات وأفضل الممارسات المتعلقة بالتعليم الجامع. وفضلاً عن تبادل الخبرات بين البلدان، تم تحديد المشاركين والمتحدثين في المؤتمر الدولي للتربية والشراكات المساهمة فيه، ونشأت فرص جديدة للتعاون الثلاثي "شمال - جنوب - جنوب" في مجال التعليم الجامع. وجرى بعد ذلك إعداد "خطط عمل" إقليمية ودون إقليمية تحدد وتناقش التحديات المشتركة والتدابير السياسية. وتعد هذه النتائج إسهامات فكرية وسياسية جوهرية من شأنها أن تساعد في إعداد الوثائق الرسمية وحلقات العمل الخاصة بالمؤتمر الدولي للتربية. وعُقد أيضاً اجتماع للخبراء في مكتب التربية الدولي في جنيف من أجل مواصلة عملية إعداد مضمون حلقات العمل الخاصة بالمؤتمر. وأصدرت المبادئ التوجيهية المتعلقة بإعداد سلسلة التقارير الوطنية لعام ٢٠٠٨، واتخذت الإجراءات التحضيرية بالتعاون مع السلطات التشيكية فيما يتعلق بميدالية يان آموس كومينوس التي تُمنح إبان كل دورة للمؤتمر الدولي للتربية.

٣١- وقام فريق العمل المعني بالمؤتمر الدولي للتربية، الذي اجتمع في ٢١ و٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، بتقديم اقتراحات إلى مجلس مكتب التربية الدولي إبان اجتماعه في الفترة من ٢٣ إلى ٢٥ كانون الثاني/يناير. وأقر المجلس جميع الاقتراحات المقدمة محدداً بالتالي بنية الدورة الثامنة والأربعين للمؤتمر الدولي للتربية، والمجموعات الانتخابية التي ستشغل المناصب الرئيسية (سيكون الرئيس من المجموعة الخامسة (ب) والمقرر من المجموعة الثالثة)، والميزانية المنقحة. وصدرت أيضاً توصيات بشأن تنظيم المعارض وبشأن حدث خاص يقتصر على الوزراء وحدهم. وستقدم خطة عمل بشأن عملية التحضير إلى اللجنة التوجيهية لمكتب التربية الدولي في أواخر تموز/يوليو مصحوبة بورقة مفاهيمية وبمعلومات عن المتحدثين الرئيسيين والمشاركة الوزارية في حلقات العمل.

سادساً - القرار ١٧٧ م ت/٥٠ والقرار ٨٢/م٣٤:

تحسين التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا في أمانة اليونسكو

٣٢- عملاً بالقرار ٨٢/م٣٤ والقرار ١٧٧ م 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، وبيّن فيها التدابير التي يجب اتخاذها لبلوغ التكافؤ بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا (درجة مدير وما فوقها) بحلول عام ٢٠١٥. ويجب تحقيق هذا الهدف المتمثل في التكافؤ بين الجنسين في إطار المادة السادسة من الميثاق التأسيسي لليونسكو التي تنص على وجوب إعطاء الأولوية العليا عند تعيين الموظفين لمن تتوفر فيهم أعلى صفات النزاهة والكفاءة والمقدرة الفنية، وعلى أن يجري تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن شريطة إعطاء الأولوية العليا لتوافر هذه الصفات.

أولاً – الوضع الراهن (في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨^(٣))

النساء بحسب الدرجة (م/مدير)

٣٣- كانت النساء في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ يمثلن ٤٨٪ من مجموع الموظفين المهنيين الدوليين (م/مدير) العاملين في الأمانة و٥٦٪ من مجموع موظفي الأمانة (م/مدير/م/خ/ع). وما زال تمثيل النساء في الفئة المهنية غير متوازن، إذ يوجد عدد كبير منهن في الدرجات الصغرى (من م-١ إلى م-٣) مقابل حضور ضعيف في مستويات الإدارة العليا (درجة مدير وما فوقها). وتمثل النساء كما يبين الجدول رقم ١ أدناه أغلبية موظفي الدرجات من م-١ إلى م-٣ (٦٠٪) و٤٠٪ من موظفي الدرجات المتوسطة (م-٤) و٣٩٪ من الموظفين الإداريين من درجة م-٥. وتمثل النساء على مستوى درجة مدير وما فوقها ٢١٪ من الموظفين.

الجدول رقم ١: موظفو الفئة المهنية وفئة مدير بحسب الدرجة (١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨)

المجموع	نسبة الذكور	الذكور	نسبة الإناث	الإناث		
١	٪١٠٠	١	٪٠		ن م ع	
١٠	٪٩٠	٩	٪١٠	١	م م ع	مدير
٢٩	٪٧٦	٢٢	٪٢٤	٧	مدير-٢	
٦٣	٪٧٨	٤٩	٪٢٢	١٤	مدير-١	
١٠٣	٪٧٩	٨١	٪٢١	٢٢	مجموع مدير	
١٦٨	٪٦١	١٠٣	٪٣٩	٦٥	م-٥	
١٩١	٪٦٠	١١٤	٪٤٠	٧٧	م-٤	
٣٥٩	٪٦٠	٢١٧	٪٤٠	١٤٢	المجموع الفرعي م-٤/م-٥	
٢٣٩	٪٤٢	١٠١	٪٥٨	١٣٨	م-٣	م
٢٠٨	٪٤٠	٨٤	٪٦٠	١٢٤	م-٢	
٢٦	٪٢٣	٦	٪٧٧	٢٠	م-١	
٤٧٣	٪٤٠	١٩١	٪٦٠	٢٨٢	المجموع الفرعي م-٣ إلى م-١	
٨٣٢	٪٤٩	٤٠٨	٪٥١	٤٢٤	مجموع م	
٩٣٥	٪٥٢	٤٨٩	٪٤٨	٤٤٦	مجموع م/مدير	

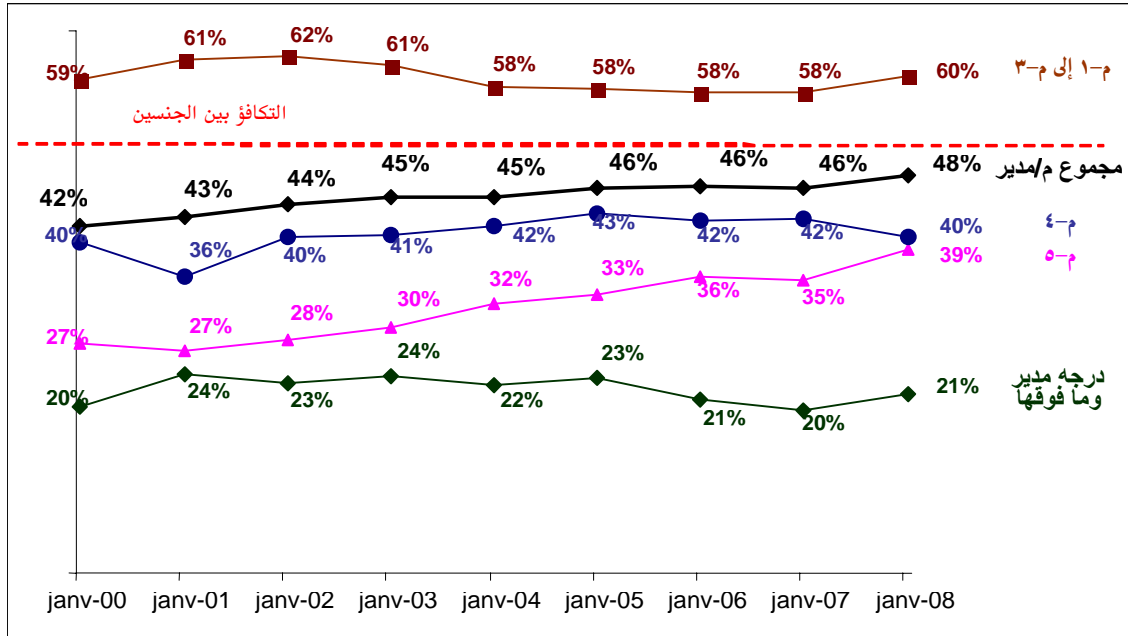
التطور منذ عام ٢٠٠٠ (م/مدير)

٣٤- تحقق منذ عام ٢٠٠٠ تقدم في التمثيل الشامل للموظفات في فئتي المهنيين والمديرين، مع تسجيل زيادة من نسبة ٤٢٪ في عام ٢٠٠٠ إلى ٤٨٪ في عام ٢٠٠٨ (انظر الجدول ٢). وتحقق هذا التقدم في سياق التقليل العام لقوى العمل الجاري منذ عام ٢٠٠٠، ولا سيما في درجة م-٥ وفئة مدير. وبقي توزيع الدرجات بالنسبة للنساء ثابتاً نسبياً منذ عام ٢٠٠٠ (مرتفعاً في الوظائف من درجة م-١/م-٣، ومنخفضاً

(٣) تشمل جميع الأرقام الموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من البرنامج العادي والموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من الموارد الخارجية عن الميزانية، وذلك في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. وتستثنى هذه الأرقام الموظفين المؤقتين والموظفين الحاصلين على إجازة خاصة بدون مرتب.

في الوظائف من فئة المديرين). ومع ذلك، فقد تحقق تقدم ملموس في درجة م-٥ مع زيادة عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٥ من ٢٧٪ في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٩٪ في عام ٢٠٠٨.

الجدول ٢: التطور الوظيفي للنساء حسب الدرجة (م/مدير)



صورة شاملة للنساء في الوظائف من فئة المديرين

٣٥- يبين الجدول ٣ أن غالبية الوظائف من فئة المديرين التي تشغلها النساء هي في مقر المنظمة (١٥ وظيفة من مجموع ٢٢). وهناك أربع مديرات لمكاتب ميدانية، ويمثل ذلك ١٢٪ من مديري المكاتب الميدانية، وثلاث نساء مديرات معاهد (٢٥٪ من مديري المعاهد).

الجدول ٣: توزيع الوظائف من فئة المديرين حسب الجنس والموقع
(١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨)

المجموع	رجال	نسبة رجال	نساء	نسبة نساء
المقر	٤٣	٧٤٪	١٥	٢٦٪
المكاتب الميدانية ^(١)	٢٩	٨٨٪	٤	١٢٪
المعاهد ^(٢)	٩	٧٥٪	٣	٢٥٪
المجموع	٨١	٧٩٪	٢٢	٢١٪

(١) بمن فيهم مدير قسم الأونروا/اليونسكو

(٢) معاهد الفئة ١: مركز اليونسكو الأوروبي للتعليم العالي، مكتب التربية الدولي لليونسكو، معهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية، معهد اليونسكو الدولي للتعليم العالي في أمريكا اللاتينية والكاريبي، معهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا، المركز الدولي للفيزياء النظرية، معهد اليونسكو للتعليم مدى الحياة، معهد اليونسكو للإحصاء، معهد اليونسكو للتعليم في مجال المياه، مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.

٣٦- ومعظم المديرات في المقر يعملن في قطاعات البرنامج حيث سجلت أعلى نسب التمثيل في قطاع الثقافة (٤٠٪) وقطاع التربية (٣٥٪)، وفي قطاع الاتصال والمعلومات تمثل النساء ٢٥٪ من المديرين بينما لا توجد موظفات من فئة المديرين في قطاعي العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية والإنسانية (انظر الجدول ٤). كما تحقق التكافؤ بين الجنسين في مرافق خدمة البرنامج ومساندة تنفيذه، ومكتب الميزانية، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب المراقب المالي. وتبلغ نسبة المديرات ٣٣٪ و ٢٠٪ على التوالي في كل من قطاع العلاقات الخارجية والتعاون وقطاع الإدارة.

الجدول ٤ : المديرين حسب القطاعات/المكاتب

(١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨)

المجموع	رجال	نسبة رجال %	نساء	نسبة نساء %	
٧	٥	٧١٪	٢	٢٩٪	الإدارة
٢	٢	١٠٠٪	-	-	الهيئتان الرئاسيتان
٩	٧	٧٨٪	٢	٢٢٪	المجموع الفرعي
٤	٣	٧٥٪	١	٢٥٪	قطاع الاتصال والمعلومات
٥	٣	٦٠٪	٢	٤٠٪	قطاع الثقافة
١٧	١١	٦٥٪	٦	٣٥٪ ^(١)	قطاع التربية
٩	٩	١٠٠٪	-	-	قطاع العلوم الطبيعية ^(٢)
٤	٤	١٠٠٪	-	-	قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية
١	١	١٠٠٪	-	-	معهد اليونسكو للإحصاء
٣٢	٢٨	٨٧,٥٪	٤	١٢,٥٪ ^(٣)	الإدارة الميدانية للبرامج اللامركزية
٧٢	٥٩	٨٢٪	١٣	١٨٪	المجموع الفرعي
١	١	١٠٠٪	-	-	إدارة إفريقيا
٢	١	٥٠٪	١	٥٠٪	مكتب الميزانية
١	١	١٠٠٪	-	-	مكتب إعلام الجمهور
٣	٢	٦٧٪	١	٣٣٪	مكتب التخطيط الاستراتيجي
٧	٥	٧١٪	٢	٢٩٪	المجموع الفرعي
٥	٤	٨٠٪	١	٢٠٪	قطاع الإدارة
٣	٢	٦٧٪	١	٣٣٪	مكتب التنسيق الميداني
٢	١	٥٠٪	١	٥٠٪	مكتب المراقب المالي
٣	٢	٦٧٪	١	٣٣٪	قطاع العلاقات الخارجية والتعاون
٢	١	٥٠٪	١	٥٠٪	مكتب إدارة الموارد البشرية
١٥	١٠	٦٧٪	٥	٣٣٪	المجموع الفرعي
١٠٣	٨١	٧٩٪	٢٢	٢١٪	المجموع الكلي

(١) بما في ذلك معاهد اليونسكو للتربية من الفئة ١: مكتب التربية الدولي لليونسكو، ومعهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية، ومعهد اليونسكو الدولي للتعليم العالي في أمريكا اللاتينية والكاريبي، ومركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، ومعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في إفريقيا، ومعهد اليونسكو للتعليم مدى الحياة، ومركز اليونسكو الأوروبي للتعليم العالي، ومدير قسم الأونروا/اليونسكو.

(٢) بما في ذلك معاهد اليونسكو للعلوم من الفئة ١: المركز الدولي للفيزياء النظرية، ومعهد اليونسكو للتعليم في مجال المياه.

(٣) مديرو المكاتب الميدانية.

حالات التقاعد في فئة المديرين (٢٠٠٨-٢٠١٥)

٣٧- سيتقاعد خلال الأعوام الثمانية المقبلة ٧٨ مديراً (٧٦٪ من مجموع عدد المديرين البالغ ١٠٣ مديراً) (الجدول ٥). ويشمل ذلك ٤٤ مديراً في المقر، و٢٣ مديراً في الميدان و ١١ من مديري المعاهد. وستشكل وظائف المديرين في قطاعات البرنامج أعلى نسبة من وظائف المديرين الشاغرة في المقر. وسيتيح العدد المرتفع من حالات التقاعد فرصة كبرى لزيادة عدد النساء في الوظائف الإدارية العليا خلال السنوات المقبلة.

الجدول ٥ - حالات التقاعد في فئة المديرين
المقر/المكاتب الميدانية/المعاهد (٢٠٠٨-٢٠١٥)

المجموع	المعاهد ^(١)			المكاتب الميدانية			المقر		
	الموظفون	حالات التقاعد	%	الموظفون	حالات التقاعد	%	الموظفون	حالات التقاعد	%
٩	٦	٦٧٪	-	-	-	-	٩	٦	٦٧٪
٤٠	٣٦	٩٠٪	١٢	١١	٩٢٪	١٠٠٪ ^(٢)	٢٧	٢٤	٨٩٪
٣٢	٢٢	٦٩٪	-	-	-	٣٢	-	-	
٧	٤	٥٧٪	-	-	-	٧	٤	٥٧٪	
١٥	١٠	٦٧٪	-	-	-	١٥	١٠	٦٧٪	
١٠٣	٧٨	٧٦٪	١٢	١١	٩٢٪	٣٣	٤٤	٧٦٪	

(١) بما في ذلك معاهد اليونسكو للتربية من الفئة ١: مكتب التربية الدولي لليونسكو، ومعهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية، ومعهد اليونسكو الدولي للتعليم العالي في أمريكا اللاتينية والكاريبي، ومركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، ومعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا، ومعهد اليونسكو للتعليم مدى الحياة، ومركز اليونسكو الأوروبي للتعليم العالي، ومدير قسم الأونروا/اليونسكو.

(٢) مدير قسم الأونروا/اليونسكو.

(٣) مديرو المكاتب الميدانية.

٣٨- وكما يستدل من الجدول ٦، يشكل الرجال غالبية المديرين الذين سيتقاعدون خلال الأعوام الثمانية المقبلة (٦١) بينما ستتقاعد ١٧ مديرة فقط. وسيطراً عدد مرتفع من حالات التقاعد في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (٢٧)، بمن فيهم سبع مديرات

الجدول ٦ - حالات التقاعد في فئة المديرين حسب الجنس (٢٠٠٨-٢٠١٥)

مجموع المديرين	حالات التقاعد بين ٢٠٠٨-٢٠١٥							
	٩/٢٠٠٨	% من حالات التقاعد	١١	% من حالات التقاعد	١٣	% من حالات التقاعد	١٥	% من حالات التقاعد
٧	٤١٪	٤	٢٣,٥٪	٤	٢٣,٥٪	٢	١٢٪	١٧
٢٠	٣٣٪	١٢	١٩,٥٪	١٧	٢٨٪	١٢	١٩,٥٪	٦١
٢٧	٣٤,٥٪	١٦	٢٠,٥٪	٢١	٢٧٪	١٤	١٨٪	٧٨

اتجاهات الترشيح لوظائف فئة المديرين الشاغرة

٣٩- في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، شكلت النساء نسبة ٣٠٪ من مجموع طلبات التعيين في الوظائف الشاغرة من فئة المديرين. وفيما يتصل بالترشيحات المقدمة من داخل المنظمة، مثلت النساء ٢٤٪ من طلبات التعيين في تلك الوظائف. ويقل عدد النساء اللاتي يتقدمن بطلبات التعيين في الوظائف الشاغرة في الميدان عن عدد المرشحات لوظائف في المقر.

تخطيط التعاقب: النساء في وظائف من درجتي م-٤/م-٥

٤٠- بلغ عدد وظائف المديرين التي تم شغلها داخلياً من قبل موظفي الفئة م-٥ في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ عشر وظائف، شغلت النساء من الدرجة م-٥ اثنتين منها. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، شغلت النساء ٦٥ وظيفة من وظائف الدرجة م-٥، لنصفهن (٣٣) أقدمية بلغت ٥ أعوام أو أكثر في وظائف الدرجة م-٥ (انظر الجدول ٧). ومقابل ذلك، يتجاوز عدد الرجال من ذوي الأقدمية نفسها في وظائف الدرجة م-٥ هذا العدد بكثير في الوقت الراهن (ضعف عدد النساء تقريباً). وتجدر الإشارة إلى أن متوسط سن النساء في الوظائف من درجة م-٥ يبلغ ٥٣، وسيتقاعد أكثر من نصفهم خلال الأعوام الثمانية المقبلة. ومن بين ٧٧ امرأة تشغل وظيفة بدرجة م-٤، هناك ٣٤ امرأة تجاوزت مدة خدمتها ٥ أعوام.

الجدول ٧ - الأقدمية في وظائف الدرجتين م-٤/م-٥ حسب الجنس

م-٤			م-٥			
المجموع	رجال	نساء	المجموع	رجال	نساء	
٨٨	٥٤	٣٤	٩٢	٥٩	٣٣	+ أو = ٥ أعوام
١٠٣	٦٠	٤٣	٧٦	٤٤	٣٢	أقل من ٥ أعوام
١٩١	١١٤	٧٧	١٦٨	١٠٣	٦٥	المجموع

أهداف التعيين

٤١- مع مراعاة حالات التقاعد المتوقعة، يقدر أن التكافؤ بين الجنسين سيتحقق بحلول عام ٢٠١٥، وذلك شريطة أن يتم تعيين نساء في ٦٠٪ من وظائف فئة المديرين الشاغرة خلال الأعوام الثمانية المقبلة. وهو ما يقابل نسبة تعيين تبلغ ٣ مديرات لكل مديرين من الرجال. وتمثل المحاكاة التالية الوظائف الشاغرة (بسبب حالات التقاعد) والأهداف المؤقتة المقترح بلوغها في كل فترة من فترات العامين، وذلك من أجل بلوغ هدف ٥٠٪ بحلول عام ٢٠١٥ (انظر الجدول ٨).

الجدول ٨ - أهداف التعيين في الوظائف الشاغرة حسب فترات العاميين (٢٠٠٨-٢٠١٥)

	خطة العمل				أول فترة عاميين			
	عدد الموظفين من فئة مدير في نهاية فترة العاميين	عدد التعيينات المخططة بدرجة مدير خلال فترة العاميين	% للمديرين حسب الجنس في نهاية فترة العاميين	% للمديرين المتبقين في نهاية فترة العاميين	عدد المديرين المتقاعدين	% المديرين حسب الجنس	مجموع المديرين في أول فترة عاميين	
								٢٠٠٩/٢٠٠٨
نساء : الأهداف في نهاية	٣١	١٦	%٣٠	%٢٠	١٥	%٢١	٢١	نساء
رجال : ٢٠٠٩	٧٠	١١	%٧٠	%٨٠	٥٩	%٧٩	٧٨	رجال
	١٠١	٢٧			٧٤		٩٩	المجموع
								٢٠١١/٢٠١٠
نساء : الأهداف في نهاية	٤٠	١٣	%٣٧	%٣١	٢٧	%٣٠	٣١	نساء
رجال : ٢٠١١	٦٩	١٠	%٦٣	%٦٩	٥٩	%٧٠	٧٠	رجال
	١٠٩	٢٣			٨٦		١٠١	المجموع
								٢٠١٣/٢٠١٢
نساء : الأهداف في نهاية	٤٧	١٠	%٤٤	%٤١	٣٦	%٣٧	٤٠	نساء
رجال : ٢٠١٣	٥٩	٨	%٥٦	%٥٩	٥٢	%٦٣	٦٩	رجال
	١٠٦	١٨			٨٨		١٠٩	المجموع
								٢٠١٥/٢٠١٤
نساء : الأهداف في نهاية	٥٥	١٠	%٥٠	%٤٨	٤٥	%٤٤	٤٧	نساء
رجال : ٢٠١٥	٥٥	٨	%٥٠	%٥٢	٤٧	%٥٦	٥٩	رجال
	١١٠	١٨			٩٢		١٠٦	المجموع

* باستثناء المديرين الذين يشغلون وظائف مؤقتة.

ثانياً - خطة العمل (انظر الخطة المفصلة الواردة في الملحق)

٤٢- إن خطة العمل مبنية حول ٣ محاور هي: الحشد، والتدريب والإرشاد، والموازنة بين العمل والحياة الخاصة. ويجري تنفيذ بعض التدابير في كل مجال من هذه المجالات. وسيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية برصد التقدم المحرز بالقياس إلى الأهداف الواردة في خطة العمل وسيقدم تقريراً منتظماً بهذا الشأن إلى المدير العام.

الحشد

المبادئ الأساسية

٤٣- يجدر التذكير بأن الاعتبار الأعلى في حشد الموظفين في الأمانة هو ضمان تمتعهم بأعلى مستويات الكفاءة والنزاهة والفعالية. وسيحكم هذا المبدأ الأساسي الجهود المبذولة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع المستويات. كما ينبغي تحقيق التكافؤ بين الجنسين دون المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي في صفوف الموظفين.

٤٤- ولتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من فئة مدير بحلول عام ٢٠١٥، يُستهدف تعيين نساء في ٦٠٪ من الوظائف الشاغرة من فئة مدير. ولدعم هذا الهدف، يتعين تطبيق تدابير استباقية في مرحلتي عملية الحشد: أي في مرحلة الدعوة إلى تقديم الترشيحات، من أجل زيادة عدد الترشيحات المقدمة من النساء، وفي مرحلة الاختيار، من أجل زيادة عدد النساء اللواتي يجري اختيارهن للوظائف من فئة مدير.

زيادة عدد المرشحات المؤهلات من خارج المنظمة للوظائف من فئة مدير

توجيه الإعلانات إلى المرشحات المستهدفات

التدبير رقم ١

٤٥- عملاً على زيادة عدد المرشحات المؤهلات لشغل وظائف من فئة مدير، سيجري التركيز بوجه خاص على المصادر التي تضم مرشحات محتملات. فإلى جانب عملية الإعلان المعتادة، سيتم الإعلان عن الوظائف من فئة مدير من خلال الرابطات والشبكات النسائية المهنية التي ترى قطاعات البرنامج ووحدات الدعم المعنية وقسم المساواة بين الجنسين أنها مصادر تتيح الوصول إلى أكبر عدد من المرشحات المحتملات. وستولى عناية خاصة للقطاعات/للوحدات التي ينتظر فيها شعور هذه الفئة من الوظائف وكذلك للقطاعين (العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية والإنسانية) اللذين يصل فيهما تمثيل النساء إلى أدنى مستوى.

٤٦- وفي المرحلة الأولى ستوضع بالتعاون مع القطاعات المعنية ومع قسم المساواة بين الجنسين، قائمة بكافة الرابطات والشبكات المهنية المختصة وستلتمس مساعدة الشبكات من أجل إنشاء آلية تضمن الإعلان بصفة منتظمة على الإنترنت عن الوظائف الشاغرة المعنية.

٤٧- ويتعين أيضاً لدى البحث عن مرشحات بذل جهود خاصة لزيادة عدد النساء من البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب، بالاعتماد خاصة على الشبكات والرابطات المهنية. وسيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بدعم عملية البحث هذه بالتماس المساعدة من الوفود الدائمة واللجان الوطنية والمكاتب الميدانية.

التدبير رقم ٢

٤٨- سيصاغ البيان الذي تتضمنه إعلانات اليونسكو عن الوظائف الشاغرة المتاحة للمرشحين الخارجيين والذي يشجع النساء على التقدم لشغل الوظائف العليا صياغة أقوى عبارة، وذلك على النحو التالي:

”تلتزم اليونسكو بضمان المساواة بين الجنسين في برامجها وبتأمين التكافؤ بين الجنسين في أمانتها. ولذلك تُشجع النساء بقوة وكذلك مواطنو الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب على تقديم ترشيحاتهم“.

زيادة عدد المرشحات المؤهلات من داخل المنظمة للوظائف من فئة مدير

التدبير رقم ٣

٤٩- ستبذل الجهود لزيادة عدد النساء المؤهلات اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٥ تدعيماً للتخطيط الداخلي للتعاقد الوظيفي لشغل وظائف من فئة مدير. والهدف المتوخى هو الوصول، كحد أدنى، إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من درجة م-٥ (وتبلغ النسبة بين الجنسين في الوقت الحاضر ٣٩٪). وإذا راعينا اتجاهات التقاعد (ستتقاعد ٥٦٪ من الموظفين بدرجة م-٥ في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٥)، فسوف يتعين توظيف عدد كبير من النساء خلال السنوات الثماني القادمة. وسوف يتعين تطبيق نسبة توظيف ١ امرأة: ١ رجل لدى حشد الموظفين في وظائف بدرجة م-٥ من أجل بلوغ نسبة الـ ٥٠٪ المستهدفة في هذه الدرجة بحلول عام ٢٠١٥.

زيادة عدد النساء اللاتي يتم اختيارهن لوظائف من فئة مدير

التدبير رقم ٤

٥٠- عملاً على تحقيق التكافؤ بين الجنسين سيكون الهدف الذي نتوخاه، كحد أدنى لدى تعيين المرشحين في جميع الوظائف من فئة مدير هو أن تناظر نسبة النساء إلى الرجال ٣:٢. وهذا يعني أن ٣ وظائف في كل ٥ وظائف من فئة مدير ستشغلها امرأة. ستحدد في هذا الصدد أهداف لكل قطاع/مرفق مساندة وسيرصد مدى بلوغ هذه الأهداف.

لجان اختيار المرشحين

التدبير رقم ٥

٥١- ينبغي أن يكون هناك توازن بين الجنسين في لجان اختيار المرشحين للوظائف من فئة مدير وللوظائف من درجة م-٥.

إعداد القائمة القصيرة للمرشحين

التدبير رقم ٦

٥٢- ينبغي أن تتضمن القائمة القصيرة للمرشحين للوظائف من فئة مدير ومن درجة م-٥ مرشحين مؤهلتين على الأقل. وفي حالة عدم الوفاء بهذا الشرط سيتعين بيان السبب. وينبغي أن تبين كل توصية مقدمة إلى المدير العام لتوظيف مرشح في وظيفة من فئة مدير القيام بالقياس إلى هدف تأمين التكافؤ بين الجنسين. وبالمثل، ستتضمن كل توصية لشغل وظيفة من درجة م-٥ بياناً بالوضع القائم بالقياس إلى الهدف المنشود.

التدريب والإرشاد

التدبير رقم ٧

٥٣- سيستحدث برنامج خاص للموظفات من درجة م-٤ ودرجة م-٥ وسينفذ بصفة تجريبية لتعزيز المهارات الإدارية والقيادية وغيرها من الكفاءات التي تدعم التقدم في المسار الوظيفي. وسيتاح، في إطار هذا البرنامج الخاص، برنامج للتدريب الخصوصي للموظفات من درجة م-٤ و م-٥.

التدبير رقم ٨

٥٤- وسيجري في الوقت ذاته دعم إنشاء شبكات غير رسمية ذاتية الإدارة لكبار الموظفين وذلك لتيسير تشارط المعارف والمشورة وإقامة الاتصالات وتبادل الخبرات.

التدبيران ٩ و ١٠

٥٥- ستضمن اليونسكو أن يساهم برنامج التعريف بالمنظمة الذي يوفر للموظفين الجدد، بمن فيهم الموظفون في الوظائف العليا، في زيادة الوعي بالمسائل المتعلقة بالعمل/الحياة الخاصة والقضايا المتعلقة بالجنسين بشكل عام. كما سيعمل برنامج اليونسكو الحالي لتنمية الإدارة على زيادة الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين في مكان العمل، وبالعلاقة بين هذه القضايا والتحديات التي تطرحها إدارة التنوع.

استبقاء الموظفين والموازنة بين العمل والحياة الخاصة

التدبير رقم ١١

٥٦- ستواصل اليونسكو مشاركتها في المبادرات المنفذة على مستوى الأمم المتحدة لدعم توظيف الأزواج/الزوجات، وعلى الأخص من خلال إنشاء رابطة محلية لتشغيل الأزواج/الزوجات في باريس، بالتعاون مع وكالات دولية أخرى، مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ووكالة الفضاء الأوروبية، ومن خلال دعم إنشاء مكاتب ميدانية لهذه الرابطة.

التدبير رقم ١٢

٥٧- وستجرى بشكل منتظم مقابلات مع الموظفين المهنيات (بدرجة م-٥ وما فوقها) لدى انتهاء خدمتهن في اليونسكو، وستستخدم المعلومات المستمدة من هذه المقابلات لتحسين السياسات والممارسات.

تدابير أخرى

التدبير رقم ١٣

٥٨- سيضمن التكافؤ بين الجنسين لدى اختيار الأعضاء الذين يعينهم المدير العام للمشاركة في اللجان المشتركة بين الموظفين والإدارة والتي تعنى بقضايا الموظفين (مثل المجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين، واللجان الاستشارية لقضايا الموظفين الفردية).

الرصد وتقديم التقارير

٥٩- سيرصد مكتب إدارة الموارد البشرية، بصفة مستمرة، التقدم المحرز بالقياس إلى الأهداف المتوخاة في مجال تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وسيرصد كذلك تنفيذ التدابير الأخرى المتعلقة بقضايا الجنسين، وسيقدم تقريراً فصلياً بهذا الشأن إلى المدير العام.

مسؤوليات مساعدي المدير العام ومديري المكاتب

٦٠- يتضمن اتفاق الأداء الذي يخصص مساعدي المدير العام ومديري المكاتب "نتيجة منشودة" لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تتمثل في تحقيق تقدم صوب بلوغ هدف التكافؤ بين الجنسين. ويتوقع من مساعدي المدير العام ومديري المكاتب أن يقدموا تقريراً بهذا الشأن إلى المدير العام في نهاية فترة العامين.

٦١- وسيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بتقديم الدعم وإسداء المشورة إلى الإداريين في تنفيذ هذه التدابير. وسيؤلف مساعدي المدير العام ومديرو المكاتب، كل ثلاثة أشهر، بملخصات واسقاطات إحصائية مستوفاة في هذا الشأن.

التقييم

٦٢- سيجري بحلول نهاية فترة العامين في عام ٢٠٠٩، استعراض مدى تنفيذ خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين، وسيجري تعديل التدابير المتخذة عند اللزوم.

الملحق

خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٥)

١ - الحشد

النتيجة المحرزة (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨)	الجهة المسؤولة	الإطار الزمني	التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المنشودة
			تقييم الوضع	
	م م ب	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تقييم الوضع في كل قطاع/مكتب استناداً إلى البيانات/المؤهلات ▪ وضع أهداف مع كل قطاع/مكتب استناداً إلى معدل الشغور المتوقع ▪ وضع آلية للرصد والتبليغ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تحقيق نسبة ٥٠٪ على مستوى الوظائف من فئة "مدير" بحلول عام ٢٠١٥
			زيادة عدد النساء المرشحات	
	م م ب (بالتعاون مع القطاعات والمكاتب وقسم المساواة بين الجنسين)	٢٠٠٨-٢٠٠٩	التدبير ١ <ul style="list-style-type: none"> ▪ تحديد الرابطة/الشبكات المهنية النسائية ▪ الإعلان عن الوظائف من فئة "مدير" عن طريق الشبكات 	
	م م ب	أيار/مايو ٢٠٠٨	التدبير ٢ <p>تعديل الإعلانات عن الوظائف الشاغرة على النحو التالي: "... ولذلك، تشجع النساء بقوة ... على تقديم [ترشيحاتهن]" للوظائف من درجة م-٥ وما فوقها</p>	
	م م ب (مساعد المدير العام/مديرو المكاتب المدير العام)	٢٠٠٨ فصاعداً	التدبير ٣ <p>زيادة عدد الإناث في الوظائف من درجة م-٥ بتطبيق نسبة ١ إلى ١ (الهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من درجة م-٥)</p>	
			زيادة عدد النساء اللاتي يتم اختيارهن للوظائف من فئة "مدير"	
	مساعد المدير العام/مديرو المكاتب المدير العام	٢٠٠٨ فصاعداً	التدبير ٤ <p>تطبيق بنسبة توظيف بمعدل ٣ نساء إلى ٢ رجال للوظائف من فئة "مدير"</p>	
	مساعد المدير العام/مديرو المكاتب	حزيران/يونيو ٢٠٠٨	التدبير ٥ <p>تحقيق التوازن بين الجنسين في لجان الاختيار</p>	
	مساعد المدير العام/مديرو المكاتب	أيار/مايو ٢٠٠٨ فصاعداً	التدبير ٦ <p>تنفيذ الشرط القاضي بوجود مرشحتين مؤهلتين من النساء في القوائم القصيرة للمرشحين</p>	

٢ - التدريب والإشراف					
النتيجة المحرزة (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨)	الجهة المسؤولة	الإطار الزمني	التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المنشودة	
الإشراف/التدريب					
	م م ب ^٦ قسم المساواة بين الجنسين	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨	التدبير ٧ إعداد وتنفيذ برنامج للإدارة موجه للموظفات اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٤ و م-٥، يشتمل على برنامج تدريبي خصوصي	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تعزيز التطور الوظيفي للنساء من خلال مبادرات التعلم 	
	م م ب ^٦ قسم المساواة بين الجنسين	٢٠٠٨	التدبير ٨ تقديم الدعم لإنشاء شبكات غير رسمية لكبار الموظفين		
إدراج قضايا الجنسين في المقررات التدريبية					
	م م ب ^٦	٢٠٠٨ فصاعداً	التدبير ٩ زيادة الوعي بقضايا الجنسين في مقررات التعريف بالمنظمة		
	م م ب ^٦	٢٠٠٨	التدبير ١٠ إدراج الوعي بقضايا الجنسين في برنامج اليونسكو للقيادة وإدارة التغيير		
٣ - استبقاء الموظفين والموازنة بين الحياة العملية والحياة الأسرية					
النتيجة المحرزة (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨)	الجهة المسؤولة	الإطار الزمني	التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المنشودة	
	م م ب ^٦	٢٠٠٨-٢٠٠٩	التدبير ١١ دعم المبادرات على صعيد منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتوظيف الأزواج/الزوجات، وذلك من خلال ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> ▪ المشاركة في الرابطة المحلية لتشغيل الأزواج/الزوجات (فرنسا) التي أنشأتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ووكالة الفضاء الأوروبية ▪ إنشاء موقع على شبكة الإنترنت للرابطة في فرنسا ▪ الإسهام مالياً في برامج توظيف الأزواج/الزوجات، بما في ذلك على صعيد الميدان (خصص له اعتماد مالي في ٥/٣٤م) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وضع تدابير للموازنة بين الحياة العملية والحياة الأسرية لتيسير النمو والتطور على الصعيد المهني 	
	م م ب ^٦	٢٠٠٨	التدبير ١٢ <ul style="list-style-type: none"> ▪ إجراء مقابلات مع الموظفات اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٥ وما فوقها لدى انتهاء خدمتهن في اليونسكو 		

٤ - تدابير أخرى				
النتيجة المحرزة (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨)	الجهة المسؤولة	الإطار الزمني	التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المنشودة
	م م ب ^٦ المدير العام	٢٠٠٨-٢٠٠٩	التدبير ١٣ <ul style="list-style-type: none"> ▪ تأمين التكافؤ بين الجنسين لدى اختيار الأعضاء الذين يعينهم المدير العام في اللجان التي تعالج شؤون الموظفين (مثل المجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين، واللجان الاستشارية لقضايا الموظفين الفردية) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تحقيق التوازن بين الجنسين في اللجان المشتركة بين الموظفين والإدارة والتي تعنى بقضايا الموظفين

* م م ب: مكتب إدارة الموارد البشرية

سابعاً - القرار ١٧٧ م ت/٧٢:

تقرير مرحلي عن أوضاع الطلاب العراقيين في الجمهورية العربية السورية

٦٣- يتعاون مكتب اليونسكو في بيروت مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى المعنية، من خلال الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة، في تقديم الدعم للحكومة السورية من أجل تلبية احتياجات اللاجئين العراقيين من الأطفال والطلاب. وفي هذا الإطار، يقدم مكتب بيروت الدعم التقني لعملية المسح المشتركة التي تقوم بها الأمم المتحدة لتقييم وضع الطلاب والأطفال العراقيين اللاجئين في سوريا. وقد جرت زيارات ميدانية لعدد من المدارس التي التحق بها أطفال عراقيون لاجئون بغية تقييم الوضع على المستوى المدرسي وتحديد المجالات التي ستنشط فيها اليونسكو.

٦٤- وقد التقى المدير العام أيضاً أثناء زيارته الرسمية لسوريا مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة لمناقشة وضع الطلاب والأطفال العراقيين. وقد تعهد بتوفير مبالغ من موارد خارجة عن الميزانية لدعم الجهود السورية. ويعكف مكتب اليونسكو في بيروت على إعداد اقتراح خاص بمشروع سيجري تقديمه إلى صندوق أموال الودائع اليابانية.

٦٥- وقد حددت اليونسكو في هذه الأثناء المجالات الأربعة التالية للقيام بمزيد من الأنشطة بالتعاون مع أعضاء الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة:

(أ) تحسين نوعية التعليم. يعمل مكتب اليونسكو جنباً إلى جنب مع وزارة التربية السورية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة من أجل توفير أساليب تعلم فعالة للاجئين العراقيين من خلال حلقات تدارس وحلقات عمل تدريبية للمعلمين. والهدف هو تحسين ممارسات التعليم والتعلم التي تشجع على اعتماد نهج يتسم بقدر أكبر من التركيز على الدارس وعلى مشاركته في قاعات الدرس.

(ب) توفير المزيد من الفرص للتعلم المستمر للأطفال غير الملحقين بالمدارس وللدارسين من الشباب والكبار، وذلك عن طريق التعليم غير النظامي. بالتعاون مع السلطات السورية المعنية، يقوم مكتب اليونسكو في بيروت بإنشاء ١٠ مراكز تعليمية في الأحياء السكنية الفقيرة والمحرومة حيث تتواجد نسبة كبيرة من النازحين العراقيين. وترمي اليونسكو من وراء هذه المراكز إلى استهداف المتعلمين الكبار كما ترمي إلى تدارك حالة التسرب من الدراسة في صفوف الأطفال والشباب العراقيين.

(ج) إتاحة المزيد من الفرص أمام الأطفال العراقيين للالتحاق بالتعليم في المدارس السورية. تقوم اليونسكو، من خلال التعاون مع اليونيسيف ووزارة التربية، باستحداث وتجربة منهج متسارع الوتيرة للتعليم الابتدائي في سوريا بغية إدراج الأطفال العراقيين الذين تركوا المدارس في نظام التعليم النظامي.

(د) تزويد الأطفال العراقيين وآبائهم ببرامج التعليم غير النظامي والرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة. يستهدف مكتب اليونسكو في بيروت المدارس التي تضم عدداً كبيراً من الأطفال العراقيين اللاجئين من أجل تحسين مهارات المعلمين في مجال الرعاية أو التربية الأساسية في مرحلة الطفولة المبكرة، وذلك بالتعاون الوثيق مع وزارة التربية السورية. ويركز البرنامج التدريبي على توعية الآباء العراقيين اللاجئين والمجتمعات المحلية بأهمية الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة.

ثامناً - القرار ٣٤/م ١٨:

التقييم الداخلي للنتائج التي أحرزتها مبادرة تدريب المعلمين في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى

٦٦- طلب المؤتمر العام في دورته الرابعة والثلاثين من المدير العام أن يقدم إلى المجلس التنفيذي تقريراً عن استنتاجات التقييم الداخلي للنتائج التي أحرزتها مبادرة تدريب المعلمين في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وجاء ذلك الطلب في أعقاب المشاغل التي أعربت عنها بعض الدول الأعضاء لعدم وضوح التقارير المقدمة بشأن التقدم المحرز حتى الآن ولما تستلزمه المبادرة من تحسينات قد يلزم إدخالها على أسلوب أداء مهامها من أجل تحقيق أقصى استفادة ممكنة منها.

٦٧- وكانت المبادرة قد أطلقت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، حيث بلغ عدد البلدان التي ضمتها المجموعة المرجعية الأولية ١٧ بلداً. ومبادرة تدريب المعلمين في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى هي مشروع تستغرق مدته عشر سنوات، وهو يرمي إلى زيادة عدد المعلمين وتحسين نوعيتهم في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وكانت الأهداف الرئيسية المحددة للمبادرة كالتالي: (١) تحسين أوضاع المعلمين وظروف عملهم؛ (٢) إنشاء بنى تنظيمية وإدارية متماسكة؛ (٣) تحقيق الاتساق بين السياسات الخاصة بالمعلمين والأهداف الإنمائية؛ (٤) تحسين نوعية التطوير المهني للمعلمين وتماسكه. وتستند هذه المبادرة استناداً شديداً إلى البلدان. وتمشياً مع سياسة اللامركزية المتبعة في اليونسكو، يوظف قسم التعليم العالي في المقر حالياً بمسؤولية تحديد المفاهيم الخاصة بالمبادرة، بينما يعمل كل من المكتب الإقليمي للتربية في افريقيا ومعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في افريقيا، القائم في أديس أبابا، على دعم التنفيذ الذي تقوم به المكاتب الميدانية.

٦٨- ويحدد "تقرير المدير العام عن متابعة الاستعراض الاستراتيجي وعن استراتيجية اليونسكو للتعليم للجميع للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٥" (الوثيقة ١٧١ م/ت/٨) محاور العمل التي وضعت مبدئياً للمبادرة، ويورد التفاصيل الخاصة برصد التقدم الذي تحرزه المبادرة وتقديم التقارير المنتظمة بشأنه. وتندرج ضمن هذه التفاصيل عملية تقييم تجرى في منتصف فترة التنفيذ كل عامين وتقييم كامل يجرى في نهاية دورة الأربعة أعوام. وإلى جانب ذلك، وبموجب قرار المؤتمر العام ٣٤م/١٨، سينفذ في عام ٢٠٠٩ تقييم خارجي كامل للمبادرة. واستعداداً لإجراء هذا التقييم الخارجي، واستجابة لمقتضيات إجراء تقييم منتصف فترة التنفيذ كل عامين الذي أوصى به التقرير، تم تنفيذ تقييم داخلي للمبادرة لغرض قياس التقدم الذي حققته حتى الآن وتحديد التحسينات الممكن إدخالها. وقام بتنفيذ هذا التقييم الداخلي موظفون من قطاع التربية من خلال استعراض الأنشطة المنفذة في كل من البلدان المشاركة في المرحلة الأولى من المبادرة، ثم التحقق من عدد من المسائل الرئيسية المتصلة بأساليب العمل المتبعة في تنفيذ المبادرة.

٦٩- ويتضح من استعراض الأنشطة التنوع الواسع لمجموعة المبادرات المتخذة في البلدان المشاركة. ومن بين الأمور المشجعة التي لاحظها التقييم الاستفادة التي حققتها جميع البلدان المشاركة في المرحلة الأولى من الدعم الذي قدمته اليونسكو لسياساتها ومبادراتها الخاصة بالمعلمين. وتم في إطار التقييم وضع عناصر التحليل الأولي لقضايا المعلمين مشفوعة بشرح لخطة عمل المبادرة، وذلك بالتعاون مع كل دولة من الدول الأعضاء المشاركة في المرحلة الأولى وبالتشاور مع وزارات التربية والموظفين التربويين والمنظمات غير الحكومية العاملة فيها. واستناداً إلى هذه الوثائق، تم تصميم الأنشطة المنفردة استجابة للأولويات المحددة مسبقاً. وتصنف هذه الطائفة الواسعة من الأنشطة بوجه عام ضمن الفئات العريضة التالية:

- البحث وتطوير السياسات (أنغولا، الرأس الأخضر، جمهورية افريقيا الوسطى، تشاد، الكونغو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، اثيوبيا، غينيا، نيجيريا، سيراليون، جمهورية تنزانيا المتحدة، زامبيا)؛
- إعداد مشروع لتحديد إطار مواصفات المعلمين (أنغولا)؛
- إعداد المناهج والمواد التعليمية، لا سيما العلمية منها، وإصدارها ونشرها (أنغولا، جمهورية افريقيا الوسطى، تشاد، جمهورية الكونغو الديمقراطية، غينيا، مدغشقر، النيجر، نيجيريا، سيراليون)؛
- إنشاء وتعزيز و/أو ضمان جودة المراكز التعليمية (أنغولا، الكونغو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، مدغشقر، سيراليون)؛
- بناء قدرات الموظفين التربويين وصانعي القرار (أنغولا، بوركينا فاسو، بروندي، الرأس الأخضر، جمهورية افريقيا الوسطى، تشاد، الكونغو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، اثيوبيا، غانا، غينيا، مدغشقر، النيجر، نيجيريا، سيراليون، جمهورية تنزانيا المتحدة، زامبيا)؛
- الاحتفال باليوم العالمي للمعلمين و/أو أسبوع التعليم للجميع (أنغولا، بوركينا فاسو، بروندي، جمهورية افريقيا الوسطى، تشاد، اثيوبيا، مدغشقر، نيجيريا).

٧٠- وبذا، تبين من هذا الاستعراض أن تركيز الموارد كان موجهاً نحو مجالات الاستجابة الرئيسية التي حددتها الوثيقة ١٧١م ت/٨، مع إيلاء اهتمام خاص لنشاطي تطوير السياسات وبناء القدرات. أما توجيه الأنشطة نحو تلبية الاحتياجات وسد الفجوات المحددة على المستوى الوطني، فهو يعكس النهج المتبع في المبادرة، الذي صمم حسب الاحتياجات الفردية انطلاقاً من القاعدة ضمن إطار استراتيجي شامل وفي ظل قواعد ومعايير دولية شملت مثلاً التوصية المشتركة لمنظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المعلمين. وهذا التركيز على الأولويات القطرية يضمن الاتساق بين احتياجات المستفيدين وأسلوب تنفيذ البرنامج بما يؤدي إلى زيادة فعاليته. وتتفق طبيعة الأنشطة هي الأخرى مع وظيفة اليونسكو المتمثلة في تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء مع احتفاظ الدول بمسؤوليتها عن تنفيذ تدريب المعلمين على النطاق الواسع. ولكن فريق التقييم لاحظ أن الجهود قد تركزت، في هذه المرحلة المبكرة، على قياس ما تم إنجازه (المخرجات) عوضاً عن التركيز على النتائج المحققة. ومع بدء وصول نتائج الأنشطة، سيتعين على استراتيجيات المبادرة واتصالاتها أن تبين أثر المبادرة في البلدان بمزيد من الوضوح.

٧١- وتناولت المرحلة الثانية من التقييم الداخلي أساليب العمل المتبعة في إطار المبادرة، وذلك لمعرفة ما إذا كان التنظيم الراهن لتلك الأساليب هو أكثر أنماط التنظيم كفاءة وأفضلها فعالية من حيث التكلفة. وفيما يلي المسائل الرئيسية التي تم تناولها خلال هذه المرحلة: توزيع العمل ما بين الوحدات المختلفة التابعة لليونسكو؛ والتعاون داخل اليونسكو وخارجها؛ وتشاطر المعلومات.

٧٢- وتساءل العديد من الأطراف المعنية عما إذا كان أسلوب توزيع العمل الراهن أسلوباً مناسباً لمبادرة من هذا الحجم. وتمثل هذه المبادرة فرصة جيدة لتطبيق مبدأ اللامركزية. لذا فقد بُذلت جهود جبارة من خلال حلقات العمل والاجتماعات التي عُقدت مع موظفي قطاع التربية العاملين في إطار المبادرة من شتى المكاتب، وكان الغرض منها تحديد مجالات المسؤولية والعمل التي أنيطت بها شتى الوحدات (المقر، والمكتب الإقليمي للتربية في افريقيا، ومعهد اليونسكو لبناء القدرات في افريقيا (ايكبا)، والمكاتب الميدانية). ويجب الإشادة بالدور الهام الذي اضطلعت به المكاتب الميدانية في تحديد عناصر المبادرة وتنفيذها. مع ذلك، وبالرغم من وضوح توزيع العمل وملاءمته في إطار الوثائق الخاصة بخطط المبادرة، ما زال هناك بعض اللبس من الناحية العملية، لا سيما فيما يتصل بدور كل من قسم التعليم العالي في المقر، والمكتب الإقليمي للتربية في افريقيا، ومعهد اليونسكو لبناء القدرات في افريقيا. ويتناول قطاع التربية هذه المسألة على محمل الجد، وهو الآن بصدد تحديد الإجراء اللازم اتخاذه. وسيجري قريباً إطلاع الدول الأعضاء على التعديلات التي سيتم إدخالها في هذا الصدد.

٧٣- وفي سياق المبادرة، يجري التعاون مع الأطراف الفاعلة داخل اليونسكو وخارجها. ويُرحب، في إطار المنظمة، بالإجراء الذي اتخذ مؤخراً لدراسة أوجه التآزر الممكن مع مبادرات أساسية أخرى (مبادرة محو الأمية لتعزيز القدرات والمبادرة العالمية بشأن فيروس/مرض الإيدز والتعليم) وكذلك مع معاهد التربية التابعة لليونسكو. وما زال التعاون قائماً أيضاً مع برامج اليونسكو الأخرى المتعلقة بالتعليم العالي، لا سيما في مجالات ضمان الجودة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وكراسي اليونسكو الجامعية، بالإضافة إلى التعاون القائم مع قطاع الاتصال والمعلومات. وتشارك اللجان الوطنية في عدد من البلدان مشاركة فعالة في هذه المبادرة، ويستنتج من التقييم الداخلي بأن تعزيز دور تلك اللجان قد يكون أمراً مناسباً. وفيما يتصل بالتعاون خارج دائرة اليونسكو، شرع بتنفيذ العمل التعاوني الجاد مع الاتحاد الإفريقي، ورابطة تطوير

التعليم في أفريقيا، وجمعية التربية المقارنة والدولية، والجماعات الاقتصادية الإقليمية، وأمانة الكومنولث، ومنظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، وبنك التنمية الأفريقي، والشركاء في مجال التنمية على المستوى الثنائي، وكومنولث التعلم، إلى جانب عدد من الجامعات والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات. ويركز العديد من مبادرات التعاون هذه تركيزاً واضحاً على التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي بين بلدان الشمال – الجنوب – الجنوب. ويجدر في هذه المرحلة بيان طبيعة هذه الجهود التعاونية ونتائجها.

٧٤- ويتضح مما تقدم الدور الأساسي الذي يؤديه تشاطر المعلومات في تعزيز خصائص المبادرة وضمان شفائيتها. وفي هذا السياق، يُذكر أن موقع الإنترنت التابع للمبادرة يتيح مجالاً واسعاً للانتفاع بالمعلومات والدراسات والتقارير وغيرها من الوثائق ذات الصلة بالمبادرة وبالبلدان المشاركة فيها. ويتعزز دور الموقع هذا من خلال بوابة مخصصة "للأعضاء فقط"، وهي تشتمل على نظام موحد للمراسلة الإلكترونية، ومرفق للحوار، ومكتبة افتراضية، إلى جانب ما تنقله نشرة إعلامية نصف سنوية من آخر الأنباء عن التقدم المحرز في إطار المبادرة. ويجري بالإضافة إلى ذلك عقد منتديات منتظمة وحلقات عمل واجتماعات تستهدف تيسير تبادل المعلومات بين شتى الجهات المعنية. ولقد استنتج فريق التقييم الداخلي بأن تشاطر المعلومات يحدث بالفعل، ولكن مجال توسيعه ما زال ممكناً. وبالفعل، فموقع الإنترنت يسير الاستخدام، وتشير بعض التقارير الواردة إلى فائدته التي لا تقتصر على العاملين في المبادرة فحسب، بل وتشمل الأطراف الخارجية أيضاً. كما يتضح من تقارير الاجتماعات الدور المفيد الذي تؤديه، لا سيما في تطوير أدوات التخطيط واستراتيجياته، وفي تبادل أفضل الممارسات المتصلة بالبنى الإدارية. ولعل من المفيد مع ذلك، إصدار بعض المعلومات بغية تحسين صورة المبادرة لدى الأطراف المعنية ونشرها على نطاق أوسع. وفي هذا السياق، يفضل وضع استراتيجية للاتصال قادرة على تحسين استخلاص أثر تنفيذ الأنشطة الملحوظ في البلدان وعلى الصعيد الإقليمي. ويمكن أيضاً مواصلة تشجيع الدول الأعضاء على تحسين اتصالاتها مع الشركاء في مجال التنمية.

٧٥- وبشكل عام، يتضح من التقييم الداخلي الدعم الكبير الذي يجري تقديمه إلى البلدان السبعة عشر المشاركة في المرحلة الأولى من المبادرة، وأن هذا الدعم يستند إلى الاحتياجات التي حددها كل منها، وذلك في الإطار الاستراتيجي الشامل. وعلاوة على ذلك، فإن التعبئة الجارية لشتى الوحدات التابعة لليونسكو ولشركائها الخارجيين من أجل ضمان فعالية استثمار الموارد. وهو لدليل راسخ على الجهود الجماعية التي تُبذل الآن في وضع أدوات تخطيطية وإدارية دقيقة التصميم. ومع ذلك، ما زال هناك حيز لمواصلة تحسين أسلوب توزيع العمل وتطويره لغرض تيسير تنفيذ البرنامج بشكل سلس. وكما ذكر أعلاه، فإن هذا التحسين ينطوي أولاً على إزالة اللبس وتوضيح الأدوار الخاصة بكل من المقر ومكتب التربية الإقليمي في أفريقيا ومعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا. وينبغي أيضاً تعزيز نقل نتائج تنفيذ المبادرة. ويجدر في هذا الصدد ملاحظة مستوى الاستجابة الرفيع الذي أبداه القطاع إزاء الصعوبات التي واجهتها المبادرة في مراحلها المبكرة. وبالفعل، فالقرار الذي اتخذ بالتوقف عن تعيين منسقين وطنيين للقيام بإدارة البرنامج عندما استنتج القطاع عدم جدوى وجودهم ما هو إلا أحد الأمثلة على هذه المرونة والقدرة على الاستجابة^(٤). لذا تحدد القطاع الثقة بأن تنفيذ إجراءات التكيف استجابة للنتائج المبينة في هذا التقرير

(٤) تم في المراحل الأولية من المبادرة تعيين منسقين وطنيين للعمل كجهات للاتصال بين وزارة التربية واليونسكو على المستوى الإقليمي وعلى مستوى المقر.

المرحلي سيتم على وجه السرعة، وذلك من أجل ضمان القدرة على تقييم أثرها بشكل دقيق إبان عملية التقييم الخارجي المزمعة في عام ٢٠٠٩.

٧٦- وثمة عدد آخر من الصعوبات التي يتعين معالجتها، ومن بينها ضرورة اتخاذ قرار بشأن نشر المبادرة في بلدان أخرى من منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وذلك بالاتساق التام مع العمليات الخاصة باستراتيجية اليونسكو لدعم التعليم على الصعيد الوطني. كذلك فإن النقص الراهن في الموارد البشرية والمالية يفرض تحدياً كبيراً أمام تحقيق الاستفادة المثلى من المبادرة. وتطلعاً لمعالجة هذه المسألة، ثمة جهود يجري بذلها الآن لتأمين مصادر الدعم الخارجية عن الميزانية وضمن استدامتها. وفي هذا الصدد، يرغب المدير العام في الإعراب عن شكره للدول الأعضاء التي ساهمت في دعم المبادرة، ألا وهي بلدان أوروبا الشمالية، في سياق بناء القدرات لبرنامج التعليم للجميع، إلى جانب حكومات كل من إسبانيا وإيطاليا واليابان، ويدعو الدول الأعضاء الأخرى إلى إظهار دعمها لسياسات وبرامج إعداد المعلمين في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى من خلال تقديمها للإسهامات المناسبة لمبادرة تدريب المعلمين في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

تاسعاً - القرار ٣٤/م/٣٤:

تنفيذ إعلان ألماتي

ألف - المقدمة

٧٧- متابعة للقرار ١٧١ م/ت/٦١، عقدت اليونسكو في ألماتي مؤتمراً وزارياً بشأن "الدور الاستراتيجي للطاقة المتجددة في تحقيق التنمية المستدامة في آسيا الوسطى"، في الفترة من ١٧ إلى ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٦. واعتمد هذا المؤتمر "إعلان ألماتي" الذي يحدد الأهداف السياسية المشتركة لتعزيز استخدام مصادر الطاقة المتجددة في آسيا الوسطى والذي يدعو إلى وضع وتنفيذ "برنامج للطاقة المتجددة في آسيا الوسطى".

٧٨- وأحاط المؤتمر العام علماً مع الارتياح، في قراره ٣٤/م/٣٤، بقرارات مؤتمر ألماتي وطلب من المدير العام "أن يقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والسبعين بعد المائة تقريراً عن المشاورات التي أجراها مع المنظمات المعنية الأخرى بشأن تنسيق استخدام الموارد من أجل تنفيذ إعلان ألماتي".

٧٩- وتُعرض في هذه الوثيقة النتائج الأولية للمشاورات التي أجريت بشأن آليات وأنشطة التعاون الممكنة بين مختلف المنظمات المعنية بالطاقة المتجددة في آسيا الوسطى وبشأن تنفيذ إعلان ألماتي.

باء - عملية التشاور

٨٠- متابعة لمؤتمر ألماتي، استهلّت عملية تشاور بغية النظر في سبل التآزر والتعاون في تنفيذ نتائج المؤتمر. وفي هذا الصدد عقد في ألماتي في ٧ حزيران/يونيو ٢٠٠٧ اجتماع مشترك بين مختلف هيئات الأمم المتحدة المعنية بالطاقة المتجددة في آسيا الوسطى أتاح لممثلي اليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي القيام بما يلي: (١) استعراض المشروعات الجارية؛ (٢) النظر في خيارات التمويل الممكنة؛ (٣) تحديد فرص التعاون. والنتيجة التي أسفر عنها هذا الاجتماع، الذي شارك فيه أيضاً ممثلو البلدان المانحة، تبين بوضوح عزم وإقبال المنظمات الثلاث على النظر في تبني نهج مشتركة في معالجة مسألة النهوض بمصادر

الطاقة المتجددة في آسيا الوسطى وعلى السعي إلى إقامة شراكات معنية باستخدام المنسق للموارد من أجل تنفيذ إعلان ألماتي.

٨١- وعملاً بالقرار ٣٤/م/٣٤، وحرصاً على تعزيز التآزر بين المنظمات، أجرى مكتب اليونسكو في ألماتي مشاورات مع عدة منظمات وبرامج تابعة للأمم المتحدة ومع منظمات دولية حكومية أخرى ممثلة في المنطقة، من ضمنها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وممثلو اللجنة الأوروبية في كازاخستان وقيرغيزستان وطاجيكستان وممثل البنك الدولي في كازاخستان بهدف مناقشة ما يلي: (١) الاستراتيجية الرئيسية في مجال الطاقة المتجددة؛ (٢) المشروعات الجارية الرئيسية؛ (٣) مجالات الاهتمام المتعلقة بالطاقة المتجددة؛ (٤) الموارد المتاحة حالياً لمشروعات الطاقة المتجددة. كما قام المكتب بإدراج مسألة الترويج لمصادر الطاقة المتجددة في آسيا الوسطى ومسألة الاستخدام المنسق للموارد من أجل تنفيذ إعلان ألماتي، في جدول أعمال اجتماع عقده فريق الأمم المتحدة القطري في طاجيكستان في ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

٨٢- كما يجري تنسيق الجهود والموارد لتنفيذ نتائج مؤتمر ألماتي من خلال شبكة الأمم المتحدة المعنية بالطاقة، التي تمثل آلية تعاونية لمنظومة الأمم المتحدة تعنى بالقضايا المتعلقة بالطاقة وتجمع بين ٢٠ منظمة لتحقيق قدر أكبر من التآزر والتنسيق. وقد تم الإقرار والترحيب بالملاءمة الزمنية لهذه المبادرة أثناء الاجتماع الأخير لشبكة الأمم المتحدة المعنية بالطاقة، الذي أوصى بمواصلة تنفيذ نتائج مؤتمر ألماتي. وتُجرى حالياً مشاورات فردية مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية لتحديد الفرص التي يمكن اغتنامها وأوجه التآزر التي يمكن التعويل عليها للمضي قدماً في تنفيذ إعلان ألماتي، ولا سيما من خلال مبادرات مشتركة.

٨٣- وإضافة إلى ذلك، تنظر المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو)، بوصفها شريكاً في تنظيم مؤتمر ألماتي، بناءً على طلب اليونسكو، في توفير المزيد من الدعم لمتابعة نتائج هذا المؤتمر في إطار برنامج التعاون المشترك بين اليونسكو وإيسيسكو لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٨٤- وأخيراً، من المتوقع أن تسهم هذه المشاورات، حتى وإن لم تشمل على البلدان المانحة، وأن يسهم القطاع الخاص أيضاً في دعم تنفيذ إعلان ألماتي أو في تجديد هذا الدعم. ومن المنتظر الشروع في مناقشات على أساس ثنائي بشأن آفاق التعاون بين البلدان المانحة والدول الأعضاء من منطقة آسيا الوسطى.

جيم - الخلاصة

٨٥- أسفرت المناقشات والمشاورات المبينة أعلاه إلى استخلاص الاستنتاجات العامة التالية:

(أ) إن المبادرات التي تروّج لاستخدام الطاقة المتجددة في آسيا الوسطى محدودة. ويُلاحظ بوجه خاص أن مساهمة منظومة الأمم المتحدة في هذا المجال في هذه المنطقة محدودة نسبياً. ولذلك تظل مواصلة أعمال الترويج وتعزيز تنسيق الجهود والموارد هدفاً منشوداً.

(ب) لئن كانت المنظمات المعنية المختلفة تبدي التزامها بدعم تنفيذ أنشطة الطاقة المتجددة في آسيا الوسطى، بما يتماشى مع إعلان ألماتي، فإنها تتباين تبايناً ملموساً من حيث مجال تركيزها ونطاقها ومواردها وأهدافها وطرق عملها ومعدلات التنفيذ التي حققتها.

(ج) إن طلبات البلدان هي التي تحكم عادة مساهمة المنظمات الإقليمية والدولية في الجهود الوطنية و/أو الإقليمية وفي مجالات التعاون المحددة. إذ تعد برامج/مشروعات هذه المنظمات بناءً على طلب رسمي تقدمه البلدان المنتفعة للحصول على المساعدة. وتنطبق هذه العملية أيضاً على الأنشطة المقررة لتنفيذ إعلان ألماتي.

(د) تركز في إطار البرامج الجارية بعض الجهود والموارد لتنمية البنية التحتية للطاقة، وضمان الانتفاع بالطاقة، وتعزيز الطاقة المتجددة، والاقتصاد في استهلاك الطاقة، وذلك من خلال برامج ترمي إلى تقديم المساعدة التقنية وتعكس ولاية كل منظمة، مع وجود فروق ملموسة فيما يتعلق بالموارد المالية المرصودة لذلك.

(هـ) ما زالت هناك حاجة إلى المزيد من التفاعلات والمبادرات لضمان توافر ترتيبات تعاونية واسعة النطاق للنهوض بالمبادرات المعنية بالطاقة المتجددة في آسيا الوسطى ولتحقيق التآزر. وستواصل اليونسكو الاضطلاع بدور فعال في هذه العملية

179 EX/5
Part II
١٧٩ م ت/٥
الجزء الثاني

باريس، ٢٨/٣/٢٠٠٨
الأصل: انجليزي/فرنسي

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة والسبعون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

الجزء الثاني

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 يتطلب هذا التقرير اتخاذ أي قرار.

المحتويات

الصفحة

- أولاً - القرار ١٦٩ م/ت/٤,١: الأعمال التحضيرية الخاصة بإعداد مشروع الوثيقة ٥/م/٣٥
- ثانياً - القرار ١٧١ م/ت/٥، والقرار ١٧٧ م/ت/٦ (ثانياً)، والقرار ٦٤/م/٣٤: تقرير عن التقدم المحرز في استعراض استراتيجية تطبيق اللامركزية، وتقرير آخر عن جهود اليونسكو والتحديات التي تعترضها فيما يتعلق بتحقيق الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة
- ثالثاً - القرار ١٧٦ م/ت/٦١: تعزيز الرسالة الأخلاقية لليونسكو
- رابعاً - القرار ١٧٧ م/ت/٩، والقرار ١٩/م/٣٤: زيادة تعزيز عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة

أولاً - القرار ١٦٩ م/ت/٤.١: الأعمال التحضيرية الخاصة بإعداد مشروع الوثيقة ٥/م/٣٥

١ - يعرض الجدول الزمني لإعداد مشروع البرنامج والميزانية لعامي ٢٠١٠-٢٠١١ (الوثيقة ٥/م/٣٥) في وثيقة مستقلة (١٧٩ م/ت/إعلام ٣).

ثانياً - القرار ١٧١ م/ت/٥، والقرار ١٧٧ م/ت/٦ (ثانياً)، والقرار ٦٤/م/٣٤: تقرير عن التقدم المحرز في استعراض استراتيجية تطبيق اللامركزية، وتقرير آخر عن جهود اليونسكو والتحديات التي تعترضها فيما يتعلق بتحقيق الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة

٢ - بعد أن درس المجلس التنفيذي نتائج المرحلة الأولى (من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ إلى حزيران/يونيو ٢٠٠٧) من عملية استعراض اللامركزية، الواردة في تقرير المدير العام عن تنفيذ عملية الإصلاح (الوثيقة ١٧٧ م/ت/٦، الجزء الثاني)، طلب من المدير العام في قراره ١٧٧ م/ت/٦ (ثانياً) موافاته في دورته التاسعة والسبعين بعد المائة، بتقرير عن التقدم المحرز في استعراض استراتيجية تطبيق اللامركزية^(١).

٣ - وقام فريق العمل الخاص المعني باستعراض اللامركزية، الذي يرأسه نائب المدير العام والذي يضم كبار إداريي الميدان والمقر، باستئناف عمله في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ لدراسة التدابير الطويلة الأجل الرامية إلى تعزيز حضور المنظمة في الميدان ضمن السياق الجديد الناجم عن عملية إصلاح الأمم المتحدة على الصعيد القطري، وإلى إعادة النظر في استراتيجية المنظمة لتحقيق اللامركزية وفقاً لذلك، وعقد اجتماعين حتى الآن (في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وفي شباط/فبراير ٢٠٠٨).

٤ - وقد راعى الفريق عند تحديد اختصاصاته مراعاة كاملة للملاحظات التي أبدتها الدول الأعضاء في الدورة السابعة والسبعين بعد المائة للمجلس التنفيذي وفي الدورة الرابعة والثلاثين للمؤتمر العام. واشتملت هذه الملاحظات على ما يلي: ضرورة الحفاظ على توازن ملائم بين أنشطة المنظمة على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني وعملها التقني ودورها التنفيذي؛ وترشيد الأنشطة الميدانية وفقاً للمهام الأساسية للمنظمة وذلك من خلال تركيز العمل على إسداء المشورة بشأن السياسات وعلى بناء القدرات؛ وتحقيق اندماج أفضل لعمل اليونسكو القطاعي في عمليات البرمجة القطرية؛ ودراسة تأثير إصلاح الأمم المتحدة على المستوى القطري على نهج المنظمة فيما يتعلق بالتخطيط والميزنة. كما دعت توصيات أخرى إلى النظر في إيجاد حلول بديلة للمكاتب الحالية التي تتمتع بكامل الصلاحيات وذلك لضمان مشاركة اليونسكو الفعالة في عمليات البرمجة المشتركة للأمم المتحدة في البلدان التي ليس فيها للمنظمة حضور؛ وإلى النظر في تعزيز حضور المنظمة على المستوى الإقليمي بهدف تحسين الدعم المقدم إلى العمليات القطرية وبما يتماشى مع البنى الإقليمية لوكالات الأمم المتحدة الأخرى؛ والنظر أيضاً في بنى الدعم الميداني الموجودة في المقر واستعراض مؤهلات الموظفين في الميدان ومستويات الخبرة لديهم عند الاقتضاء.

(١) يرد في الوثيقة ١٧٩ م/ت/٤٢ تقرير عن الجهود التي تبذلها اليونسكو والتحديات التي تواجهها بخصوص تحقيق الاتساق على صعيد منظومة الأمم المتحدة، والذي دعا إليه أيضاً القرار ١٧٧ م/ت/٦ (ثانياً).

٥ - ويتمثل النهج الذي تبناه فريق العمل الخاص المعني باستعراض اللامركزية في التركيز أولاً على معالجة عدد من القضايا الأساسية التي من شأنها أن تساهم في إبراز المبادئ والخصائص الجوهرية التي سترتكز عليها عملية تحديد الخيارات فيما يتعلق بنظام اليونسكو اللامركزي. وستناقش هذه المبادئ والخصائص في إطار فريق أساسي يُنشئه رئيس فريق العمل الخاص المعني باستعراض اللامركزية وفي الجلسة العامة لفريق العمل المذكور. وتحضيراً لهذه المرحلة، يقوم مكتب التنسيق الميداني بجمع معلومات مالية مفصلة عن الشبكة الحالية للامركزية (الموارد البشرية، والأمن، وتكاليف التدريب والتشغيل، بما في ذلك مساهمات الحكومات؛ واعتمادات البرنامج اللامركزية والمشروعات الخارجة عن الميزانية) كما يقوم باستحداث أداة برمجية للمحاكاة قادرة على معالجة البيانات المتنوعة والمعقدة اللازمة لحساب التكاليف المتكررة، وجدوى التكاليف، والفعالية المكتسبة من البدائل المختارة فضلاً عن تكاليف الاستثمار الأولي.

٦ - ولما كان الشكل يتبع الوظيفة، يتعلق الموضوع الأساسي الذي عالجه فريق العمل الخاص المعني باستعراض اللامركزية بأدوار اليونسكو وطرائق عملها على الصعيد القطري، سواء كجزء من الجهود الإنمائية المشتركة التي تبذل في إطار الأمم المتحدة أو ضمن نطاق تنفيذ المهمة التقنية للمنظمة على الصعيد العالمي. وإذ يقوم فريق العمل بتوضيح وصقل دور المنظمة على ضوء عملية إصلاح الأمم المتحدة على الصعيد القطري، فإنه يسترشد بميزة اليونسكو النسبية بما في ذلك الاستراتيجيات والأنشطة الفريدة لبرنامجها الإقليمي، ويراعي في الوقت نفسه العوائق الناجمة عن اتساع نطاق عملها ومستوى مواردها.

٧ - ويقوم الفريق في ذات الوقت بتفحص مزايا المنظمة على المستوى القطري وتلمس الإمكانيات لتعبئة روافد وشبكات اليونسكو الفريدة على المستوى القطري ضمن الإطار الجديد للأمم المتحدة بعد الإصلاح. ولذلك استهل الفريق عملية تأمل معمقة بشأن مكانة اللجان الوطنية وأسرة اليونسكو الأوسع نطاقاً (مثل: المراكز والمعاهد من الفئة ٢، والكراسي الجامعية لليونسكو، وأندية ورابطات اليونسكو، والمدارس المنتسبة، والمكاتب المنتسبة، واللجان الوطنية لليونسكو، والبرامج الدولية الحكومية، وسفراء اليونسكو للنوايا الطيبة) وغير ذلك من الشركاء الوطنيين (مثل المنظمات غير الحكومية، بما في ذلك المكاتب الفرعية الوطنية التابعة للمنظمات غير الحكومية التي تعترف بها اليونسكو، والمؤسسات الأكاديمية والبحثية، والمنظمات المهنية التي تعمل في مجالات اختصاص اليونسكو، والقطاع الخاص، والبرلمانيين) في دعم أولويات وبرامج اليونسكو وفي تعزيز صورتها. ويضطلع رئيس فريق التنسيق بين اللجان الوطنية وغيره من ممثلي اللجان الوطنية بدور نشيط في هذه المناقشة وسيضطلعون بمهمة الاتصال بشأن هذه القضايا مع اللجان الوطنية الأخرى خلال المشاورات الإقليمية المقبلة التي سيجريها المدير العام مع اللجان الوطنية بشأن إعداد مشروع البرنامج والميزانية لعامي ٢٠١٠-٢٠١٢ (٣٥/٥).

٨ - وإذ يدرك فريق العمل الخاص المعني باستعراض اللامركزية أنه ليس بمقدور المنظمة أن تضم موظفين دائمين متخصصين في جميع مجالات اختصاصها على الصعيد الميداني، وأنه ينبغي الحفاظ على مهمة اليونسكو العامة وتوفير الموارد اللازمة لذلك، فإنه يبحث أيضاً عن آليات وترتيبات بديلة ومرنة وقابلة للاستدامة من أجل تزويد المكاتب الميدانية بخبرة فنية متخصصة وكفؤة لا غنى عنها في الفترات الهامة التي يجري فيها تصميم البرامج والمشروعات وتنفيذها ورصدها وتقييمها.

٩ - وسيعالج الفريق قضايا أساسية أخرى في اجتماعاته المقبلة في أيار/مايو وتموز/يوليو ٢٠٠٨ منها تقييم تأثير الدور المعزز للمنسقين المقيمين للأمم المتحدة على مستويات المسؤولية والمساءلة فيما يتعلق بإعداد

وتنفيذ الأنشطة على الصعيد القطري. كما سيناقش فريق العمل التعديلات المحتملة التي يمكن إدخالها على نهج المنظمة فيما يتعلق بالتخطيط والبرمجة، وذلك من حيث المعايير والعمليات المعتمدة لتطبيق اللامركزية على موارد البرنامج. وسيقوم فريق العمل من الآن فصاعداً بإعداد خيارات مختلفة لشبكة المنظمة اللامركزية وذلك على أساس فهم مشترك للسياق والتحديات والفرص ولمجموعة من المبادئ الأساسية المتفق عليها والمستمدة من تأمل فريق العمل بشأن أنشطة اليونسكو الرامية إلى التصدي للتحديات التي تطرحها عملية اللامركزية. وستحدد هذه الخيارات مهام ومسؤوليات ومواصفات الموظفين المعنيين بالعناصر الميدانية المقترحة، كما ستحدد بنى الدعم اللازمة في المقر والآثار المحتملة التي يمكن أن تترتب جراء ذلك على النهج البرنامجية والعمليات الإدارية.

ثالثاً – القرار ١٧٦ م/ت/٦١: تعزيز الرسالة الأخلاقية لليونسكو

١٠- تتضمن المساهمة صورة إجمالية عن الأنشطة الرئيسية التي تم الاضطلاع بها في عامي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ والتي يزمع الاضطلاع بها في فترة العامين الجارية لضمان توجيه جهود اليونسكو نحو تعزيز المعايير الأخلاقية وإنتاج المعارف اللازمة لمواجهة التحديات ذات الصلة وتأمين نشر هذه المعارف على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني.

تعزيز ونشر المعايير والمبادئ الأخلاقية

١١- يمثل "تعزيز المبادئ والممارسات والمعايير الأخلاقية ذات الأهمية للتنمية العلمية والتكنولوجية" مهمة أساسية للمنظمة في إطار الأهداف الاستراتيجية للبرنامج الواردة في استراتيجية اليونسكو المتوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ (٤/م٣٤)، كما تمثل "مواجهة التحديات الأخلاقية المستجدة" أحد الأهداف الشاملة للمنظمة حسبما هو وارد في الوثيقة ٤/م٣٤. وقد أرسل الإعلان العالمي لأخلاقيات البيولوجيا وحقوق الإنسان بعد اعتماده مباشرة في ٢٠٠٥ إلى الأمين العام للأمم المتحدة وإلى الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة، وإلى مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان، ومدير جامعة الأمم المتحدة، وتم توزيعه على نطاق واسع على الوفود الدائمة واللجان الوطنية وعلى المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية العديدة، واللجان الأخلاقية، والهيئات الوطنية المماثلة، والأكاديميات، والجامعات، وعلى عدد كبير من الأخصائيين. كما أتيح الإعلان على الإنترنت (على العنوان التالي: www.unesco.org/bioethics).

١٢- وخلال الفترة قيد الدراسة، أسهمت اللجنة الدولية لأخلاقيات البيولوجيا واللجنة الحكومية لأخلاقيات البيولوجيا في ترويج الإعلان ونشره، وقامت بمعالجة مبدئين من مبادئ الإعلان بصفة خاصة وهما: مبدأ القبول (المادتان ٦ و٧) ومبدأ المسؤولية الاجتماعية والصحة (المادة ١٤)، فأتاحت للجنة بذلك أدوات مفيدة للدول الأعضاء التي ترغب في تعميق تأملها في قضايا أخلاقيات البيولوجيا (انظر الوثيقة ٣٤/م/تقرير ١٣). وفي فترة العامين الجارية، ستنهي اللجنتان المذكورتان الأعمال المتعلقة بالتقرير عن المسؤولية الاجتماعية والصحة، ويمكن أن تنظر إلى معالجة المادة ٨ أيضاً من الإعلان (احترام الضعف البشري والسلامة الشخصية). وستواصل كلا اللجنتين تركيز اهتمامهما على تعزيز المبادئ الأخلاقية، وذلك أيضاً من خلال إقامة شبكة إقليمية للخبراء.

١٣- وقامت اللجنة العلمية لأخلاقيات المعارف العلمية والتكنولوجية خلال عامي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ بتعزيز مبادئ العلوم والأخلاقيات تنفيذاً لطلب الدول الأعضاء دراسة مسألة وضع مدونة للسلوك الأخلاقي للعلميين، وذلك على ضوء المبادئ الأخلاقية التي تم اعتمادها في التوصية الخاصة بأوضاع المشتغلين بالبحث العلمي والإعلان بشأن العلوم واستخدام المعارف العلمية. وستواصل اللجنة أنشطة التعزيز والدراسة هذه في فترة العامين الجارية.

١٤- كما أن تنظيم الدورة العادية للجنة الدولية لأخلاقيات البيولوجيا كل عامين في إحدى المناطق والدورات العادية للجنة العلمية لأخلاقيات المعارف العلمية والتكنولوجية في إحدى المناطق يؤدي أيضاً دوراً هاماً في تهيئة الظروف لتعزيز ونشر المبادئ والممارسات والمعايير الأخلاقية على الصعيدين الإقليمي والوطني وفي تعزيز الأنشطة الإقليمية والوطنية في مجال أخلاقيات العلوم والتكنولوجيا.

إنتاج المعارف الملائمة وتشجيع بناء القدرات

١٥- وفقاً لأحكام الإعلان العالمي لأخلاقيات البيولوجيا وحقوق الإنسان، تعمل اليونسكو على إدراج مسألة توفير البنى الأساسية لبناء القدرات، والتعليم في مجال الأخلاقيات، وإنشاء وتعزيز اللجان الوطنية المعنية بأخلاقيات البيولوجيا في جداول الأعمال الدولية والإقليمية والوطنية، وذلك من خلال ثلاثة مشروعات رئيسية. وفي فترة العامين الحالية، سيجري تنفيذ مشروعين جديدين للتأكيد على ضرورة توجيه اليونسكو جهودها صوب تعزيز بناء القدرات في مجال أخلاقيات العلوم والتكنولوجيا، على الصعيد الوطني وفي المناطق (انظر الفقرتين د و ه أدناه).

(أ) إن مرصد الأخلاقيات العالمي التابع لليونسكو هو نظام لقواعد البيانات أنشئ بغية إنتاج المعارف الملائمة في هذا الحقل. وقواعد البيانات هذه متاحة باللغات الرسمية الست لليونسكو ويمكن الانتفاع بها مجاناً بالاتصال الإلكتروني المباشر وتوفر تغطية عالمية النطاق لأخلاقيات البيولوجيا وغيرها من مجالات الأخلاقيات التطبيقية في مضمار العلوم والتكنولوجيا، كالأخلاقيات البيئية وأخلاقيات العلوم. والغرض من مرصد الأخلاقيات العالمي أن يكون منطلقاً لدعم الأنشطة في مجال الأخلاقيات والنهوض بها من خلال مساعدة الدول الأعضاء والأطراف المهتمة الأخرى في تحديد الخبراء (قاعدة البيانات ١ عن دليل الشخصيات في مجال الأخلاقيات)، وإنشاء اللجان المعنية بالأخلاقيات (قاعدة البيانات ٢ عن المؤسسات المعنية بالأخلاقيات)، ووضع السياسات المستنيرة في مجال الأخلاقيات (قاعدة البيانات ٤ عن التشريعات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأخلاقيات، وقاعدة البيانات ٥ عن قواعد السلوك) وتصميم مناهج دراسية في مجال الأخلاقيات (قاعدة البيانات ٣ عن برامج تعليم الأخلاقيات). وعن طريق التعاون مع المراكز الإقليمية للمعلومات والتوثيق وإنشاء المزيد منها ستيسر إلى حد كبير عملية جمع واعتماد البيانات لإدراجها في قواعد بيانات مرصد الأخلاقيات العالمي. وسيتم في فترة العامين الحالية إنشاء قاعدة بيانات جديدة بشأن موارد الأخلاقيات.

(ب) يهدف برنامج تعليم الأخلاقيات إلى استهلال وتعزيز أنشطة تعليمية في الدول الأعضاء، من خلال مراحل متنوعة كالآتي: (أ) تقييم البنية الأساسية لوضع البرامج التعليمية وتنفيذها؛ (ب) وضع وتعزيز برامج تعليمية؛ (ج) وتطوير موارد تعليمية لتنفيذ البرامج. وتم بالفعل حصر أسماء الخبراء في مجال تعليم الأخلاقيات ووضع عينات لبرامج تعليمية من خلال اجتماعات الخبراء الإقليمية (بودابست، المجر ٢٠٠٤؛ وموسكو، الاتحاد الروسي ٢٠٠٥؛ وسبليت، كرواتيا ٢٠٠٥؛ وطهران، إيران ٢٠٠٦؛ ومسقط، عمان ٢٠٠٦؛ واسطنبول، تركيا ٢٠٠٧) وتمت إتاحتها على الإنترنت. وفي فترة العامين الحالية، ستنظم اجتماعات إقليمية جديدة للخبراء من هذا النوع لضمان التغطية في جميع الدول الأعضاء. ونُظمت دورات لتدريب المعلمين في مجال الأخلاقيات بالتعاون مع كرسي اليونسكو الجامعي في مجال أخلاقيات البيولوجيا في حيفا بإسرائيل (وفي بوخارست، برومانيا ٢٠٠٦؛ وجامعة إغرتون، بكينيا ٢٠٠٧؛ وبراتيسلافا، بسلوفاكيا ٢٠٠٧؛ والرياض، بالمملكة العربية السعودية ٢٠٠٧). وستنظم في فترة العامين الحالية دورات جديدة بالتعاون مع المكاتب الميدانية ولا سيما في أفريقيا والمنطقة العربية. وقد تلقى هذا النشاط دعماً خارجاً عن الميزانية في فترة العامين الماضية ومن المتوقع أن يحظى بمساهمات جديدة. وأخيراً، تقوم لجنة خاصة من الخبراء (من اللجنة الدولية لأخلاقيات البيولوجيا، واللجنة العالمية لأخلاقيات المعارف العلمية والتكنولوجية، وكراسي اليونسكو الجامعية لأخلاقيات البيولوجيا، وأكاديمية العلوم للعالم النامي والرابطة العلمية العالمية) بإعداد اقتراح لمنهج دراسي أساسي في مجال أخلاقيات البيولوجيا يستند إلى مبادئ الإعلان. وسيجري خلال فترة العامين الحالية تطبيق هذا المنهج الدراسي على نحو تجريبي واختباره في الجامعات في ثلاث مناطق مختلفة على الأقل. وستقوم اللجنة العالمية لأخلاقيات المعارف العلمية والتكنولوجية بإعداد اقتراحات مماثلة لتدريس أخلاقيات البيئة.

(ج) وتواصل اليونسكو من خلال مشروع مساعدة لجنة أخلاقيات البيولوجيا بذل الجهود لتقديم المساعدة إلى من يرغب من الدول الأعضاء، ولا سيما البلدان النامية، فيما يتعلق بإنشاء و/أو تعزيز اللجان الوطنية المعنية بالأخلاقيات. وتم نشر وتوزيع ثلاثة كتب إرشادية عن اللجان الوطنية المعنية بأخلاقيات البيولوجيا، وإنشاء فريقين من الخبراء ذوي خبرة عملية في إطار لجنة معنية بأخلاقيات البيولوجيا، وبذلك ستزود البلدان بالدعم التقني وأساليب العمل الملائمة وطرائق العمل. واستهلت الأعمال التحضيرية بالتعاون مع غابون وغانا وجامايكا ومدغشقر وملاوي وموريشيوس وتوغو، وسيجري توسيع نطاقها خلال فترة العامين الحالية ليشمل ستة بلدان جديدة على الأقل. ويتمثل جزء من هذا المشروع أيضاً في إنشاء شبكات إقليمية بين اللجان الوطنية لأخلاقيات البيولوجيا المنشأة حديثاً فضلاً عن شبكة مشتركة بين بلدان الجنوب تجمع بين اللجان المنشأة حديثاً في أفريقيا وأمريكا اللاتينية والكاربيبي ومناطق أخرى. وعُرضت على مختلف الهيئات الدولية مشروعات ممولة من خارج الميزانية لدعم اللجان الوطنية لأخلاقيات البيولوجيا المنشأة حديثاً، ولا سيما في أفريقيا.

(د) ومن خلال مشروع المساعدة والتنفيذ، ستساعد اليونسكو من يرغب من الدول الأعضاء في تنظيم دورات تدريبية في مجال صنع القرارات المتعلقة بأخلاقيات البيولوجيا موجهة إلى واضعي السياسات والقضاة. وهي طريقة أخرى لتعزيز القدرات المؤسسية الوطنية في مجال أخلاقيات البيولوجيا ولتيسير دمج مبادئ الإعلان العالمي لأخلاقيات البيولوجيا وحقوق الإنسان في السياسات ذات الصلة في مجال التعليم والصحة والبحوث.

(هـ) كما ستساعد اليونسكو من خلال مشروع توعية الجمهور والمناقشة من يرغب من الدول الأعضاء في تنظيم دورات تدريبية في مجال الأخلاقيات موجهة إلى الصحفيين المعنيين بالعلوم نظراً لأن هؤلاء الصحفيين يضطلعون بدور أساسي في تعزيز المعارف وفهم الإمكانيات الأخلاقية وحدود العلوم والتكنولوجيا. وأخيراً، ستساعد اليونسكو في تنظيم حلقات عمل عامة الناس في مجال أخلاقيات البيولوجيا بغية الإسهام في توعية الجمهور بالإمكانيات الأخلاقية وتأثيرات العلوم والتكنولوجيا وعلى تحقيق الانسجام من خلال ذلك.

التعاون بين الوكالات في المناطق

١٦- ستسعى اليونسكو في فترة العامين الحالية إلى تعزيز التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في المناطق ومع الهيئات والشبكات المعنية مثل منظمة الدول الأمريكية للصحة وشبكة أمريكا اللاتينية والكاريبي لأخلاقيات البيولوجيا. كما ستنشئ اليونسكو شبكتين جديدتين للخبراء في مجال الأخلاقيات في أفريقيا بغية تيسير عملية تنفيذ أنشطة برنامجها في المناطق. كما ستبذل الجهود للحصول على أموال خارجة عن الميزانية بغرض تعزيز مهمة اليونسكو الأخلاقية في المناطق.

رابعاً - القرار ١٧٧ م ت/٩، والقرار ٣٤ م/١٩: زيادة تعزيز عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة

١٧- أعرب المؤتمر العام في دورته الرابعة والثلاثين عن دعمه القوي لتعزيز عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة. ولغرض الاستفادة من هذا الزخم ومتابعة تنفيذ قرارات الدول الأعضاء الواردة في القرار ٣٤ م/١٩، حددت اليونسكو خمسة مجالات عمل ذات أولوية لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويرد فيما يلي بيان هذه المجالات ذات الأولوية بالإضافة إلى الأنشطة التي تم الاضطلاع بها منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

١٨- الأولوية الأولى هي تعزيز دور اليونسكو بوصفها الجهة التي تؤيد عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة والتي تدافع عنه، ولا سيما من خلال تعزيز دور المنظمة القيادي في العملية العالمية الرامية إلى إعادة توجيه السياسات والنظم التعليمية الوطنية صوب تدعيم التنمية المستدامة. وقامت اليونسكو، في إطار هذا الدور، بالمشاركة في رعاية المؤتمر الدولي الرابع للتربية البيئية بعنوان "التربية البيئية من أجل مستقبل قابل للاستدامة - شركاء في التعليم من أجل التنمية المستدامة" الذي عُقد بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة وحكومة الهند في أحمد آباد، بالهند، من ٢٤ إلى ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. وأسفر المؤتمر عن اعتماد إعلان أحمد آباد لعام ٢٠٠٧: دعوة إلى العمل، الذي أبرز دور التعليم من أجل التنمية المستدامة في تشجيع الانتقال من صورة التعليم - بوصفه آلية تنفيذ - إلى رؤية للتعليم بوصفه

عملية جامعة وشاملة ومستمرة لمدى الحياة (انظر الوثيقة ١٧٩م ت/إعلام ٤ للاطلاع على النص الكامل للإعلان).

١٩- وتتمثل الأولوية الثانية في تعزيز تنسيق العقد على المستوى الدولي والداخلي لضمان أكبر قدر من التأثير. وتسترشد هذه العملية بالخطة التنفيذية الدولية الخاصة بعقد التعليم من أجل التنمية المستدامة وبخطة عمل اليونسكو الخاصة بالعقد. وجرى في هذا الصدد عقد عدد من الاجتماعات منذ بداية فترة العامين. وكان من بينها اجتماع استشاري دون إقليمي لأخصائيي اليونسكو في مجال التعليم والجهات المعنية بالتعليم من أجل التنمية المستدامة بغرض تحديد أولويات واستراتيجيات التعليم من أجل التنمية المستدامة على الصعيد الوطني ودون الإقليمي والإقليمي في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (١٨-٢٢ شباط/فبراير ٢٠٠٨)؛ واجتماع للخبراء لمواصلة تطوير وتنقيح جدول الأعمال الإقليمي للعقد في مجال التعليم من أجل التنمية المستدامة في المنطقة العربية (٣-٤ آذار/مارس ٢٠٠٨). وتم في إطار الوثيقة ٣٤م/٥ إنشاء برنامج مشترك بين القطاعات عبر المنظمة، بشأن التعليم من أجل التنمية المستدامة، تحت قيادة قطاع التربية. ويتوخى كل قطاع من قطاعات البرنامج في خطط عمله المشاركة في البرنامج المذكور بنسبة كبيرة وبما يتفق مع الاهتمام المتزايد الذي توليه الحكومات في جميع أرجاء العالم لهذا المجال.

٢٠- والأولوية الثالثة لفترة العامين هي استخدام الآليات الموجودة استخداماً أفضل لتحديد وتطوير وتيسير تبادل الممارسات الجيدة. والمقصود بهذا بوجه خاص الكراسي الجامعية لليونسكو وشبكة المدارس المنتسبة. وبناء على ذلك تتعاون الأفرقة المعنية بالعقد وأفرقة شبكة المدارس المنتسبة تعاوناً فعالاً مع المشروع البيئي لجنوب شرق البحر المتوسط، ومع شبكات كراسي اليونسكو الجامعية وبرنامج توأمة الجامعات، وغير ذلك من شبكات المدارس مثل المدارس الإيكولوجية ومدارس الكربون. ويجري السعي إلى إقامة تحالفات في نطاق اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي، كما يجري تعزيز التعاون مع الوكالات والمنظمات الدولية مثل برنامج الأمم المتحدة للبيئة والمجلس البريطاني، ومع الجهات المعنية مثل المراكز الإقليمية للخبرة، التابعة لجامعة الأمم المتحدة، وأفرقة الشباب والقطاع الخاص - ولا سيما من أجل تحديد وتبادل الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالتعليم والتوعية في مجال المناخ. وتتعاون أيضاً اليونسكو مع اللجنة المشتركة بين الوكالات للتعليم من أجل التنمية المستدامة في منطقة آسيا من أجل تحديد أفضل الوسائل لتوسيع نطاق تعاون بلدان هذه المنطقة بشأن القضايا التعليمية المتصلة ببناء القدرات وإعداد المواد.

٢١- أما الأولوية الرابعة فتتمثل في إعداد مؤتمر استعراض منتصف المدة في عام ٢٠٠٩ لعقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة، الذي ستستضيفه ألمانيا. ولضمان نجاح المؤتمر، يجتمع فريق عمل خاص مشترك بين اليونسكو وألمانيا بشكل منتظم لاتخاذ قرارات عملية بشأن تنظيم المؤتمر. وتتشاور اليونسكو أيضاً مع حكومة اليابان بشأن تنظيم مؤتمر دولي آخر في إطار عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة في اليابان في أواخر هذه السنة، بغية تركيز الاهتمام على عدة قضايا رئيسية تتعلق بالعقد والمساعدة على تمهيد الطريق للمؤتمر الذي سيعقد في ألمانيا.

٢٢- وأخيراً، تُعنى الأولوية الخامسة بتنفيذ عملية رصد وتقييم عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة. وفي اجتماع عُقد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، وضعت خطة تنفيذية شارك فيها بالتمام فريق الخبراء المعني برصد وتقييم العقد والمكاتب الإقليمية المعنية بالتربية. وتقضي هذه الخطة بجمع المعلومات والبيانات لإحاطة الدول الأعضاء والجهات المعنية علماً بالتقدم المحرز في العقد، وهي معلومات وبيانات سيتم تجميعها في تقرير عالمي عن سياق وبنية التعليم من أجل التنمية المستدامة في مختلف أرجاء العالم. وستتيح عملية جمع البيانات فرصة لمواصلة ترويج العقد لدى الدول الأعضاء، وتعزيز المبادرات الجارية بالفعل، وحفز التشارك والعائدية.

179 EX/5 Add.

١٧٩ م ت/٥ ضميمة

باريس ، ٨/٤/٢٠٠٨
الأصل : انجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة والسبعون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

ضميمة

الملخص

يحييط المدير العام المجلس التنفيذي علماً باعتزامه اللجوء إلى التعيين المحدود المدة
لشغل وظيفة مسؤول برنامج الأخلاقيات (م-٥).

القرار المطلوب : الفقرة ٧.

القرار ١٦٢ م ت/٣,١,٢:

اللجوء إلى التعيين المحدود المدة لشغل وظيفة المسؤول عن مكتب الأخلاقيات

١ - يحيط المدير العام المجلس التنفيذي علماً باعتزامه اللجوء إلى التعيين المحدود المدة لشغل وظيفة مسؤول برنامج الأخلاقيات، وهي وظيفة ووفق عليها في الوثيقة ٥/م٣٤ ويُعتمزم تمويلها من اعتمادات البرنامج العادي.

٢ - وكان المجلس التنفيذي قد اعتمد، في دورته الثانية والستين بعد المائة، القرار ١٦٢ م ت/٣,١,٢ (٤-د) الذي أحاط فيه علماً باقتراح المدير العام بأن يقتصر استخدام التعيين المحدود المدة على الوظائف الممولة من الاعتمادات الخارجة عن الميزانية.

٣ - ويقترح المدير العام أن تُنشأ في مكتبه وظيفة مسؤول عن برنامج الأخلاقيات يكلف بإسداء المشورة إلى الموظفين بشأن القضايا المتصلة بالأخلاقيات، وبوضع السياسات والإجراءات ذات الصلة، وبإعداد وتنفيذ برامج تدريبية في مجال الأخلاقيات، وبإدارة برنامج تقديم البيانات المالية. وسيتولى إدارة برنامج الأخلاقيات موظف أقدم بدرجة م-٥ يتبع المدير العام مباشرة.

٤ - ورأى المجلس التنفيذي، لدى مناقشته لبرنامج الأخلاقيات، أن الوظيفة ينبغي أن تمول من البرنامج العادي، ووافق على إنشاء وظيفة م-٥ في الوثيقة ٥/م٣٤.

٥ - وحرصاً على ضمان ما تتطلبه هذه المسؤوليات الجديدة من موضوعية واستقلالية وحياد، يقترح المدير العام أن يكون تعيين مسؤول برنامج الأخلاقيات محدود المدة. ولهذا الغرض، يقترح المدير العام توظيف مسؤول برنامج الأخلاقيات بموجب عقد محدود المدة، وهذا النوع من العقود لا تزيد أقصى مدة له على أربع سنوات.

٦ - ولذا يلتمس المدير العام، على سبيل الاستثناء، موافقة المجلس على استخدام اعتمادات البرنامج العادي لتمويل تعيين محدود المدة من أجل شغل الوظيفة التي استحدثت لمسؤول برنامج الأخلاقيات.

٧ - مشروع القرار المقترح:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٦٢ م ت/٣,١,٢ الذي أحاط فيه علماً باقتراح المدير العام بأن يقتصر استخدام التعيين المحدود المدة على الوظائف الممولة من الاعتمادات الخارجة عن الميزانية،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٧٩ م ت/٥ ضميمة،

٣ - يوافق على اقتراح المدير العام باستخدام اعتمادات البرنامج العادي، بصفة استثنائية، لتمويل تعيين محدود المدة لشغل وظيفة مسؤول برنامج الأخلاقيات التي تم إنشاؤها.