



١٨٧ م ت/٦ الجزء الأول

باريس، ٢٦/٨/٢٠١١

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء الأول

تنفيذ استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني

من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤)

الملخص

عملاً بالقرارات ١٨٤ م ت/١١ و ١٨٥ م ت/٩ و ١٨٦ م ت/٦ (ثالثاً)، تقدم المديرية العامة معلومات عن التقدم المحرز على المستويين العالمي والإقليمي وعلى صعيد العمل المشترك بين القطاعات في تنفيذ استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤).

ويغطي هذا التقرير الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ويكمل التقارير المرحلية التي قدمت إلى المجلس التنفيذي في دوراته السابقة في الوثائق ١٨٤ م ت/١١ و ١٨٥ م ت/٩ و ١٨٦ م ت/٦ الجزء الثالث.

وتندرج الآثار المالية والإدارية للأنشطة التي يشملها هذا التقرير في نطاق الوثيقة ٣٥/٥ الحالية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٤.

١ - تقدّم هذه الوثيقة تنفيذاً للقرارين ١٨٤ م ت/١١ و ١٨٥ م ت/٩ اللذين دعيا المديرية العامة إلى أن تقدم في تقاريرها الاعتيادية إليه معلومات عن تنفيذ استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤).

٢ - ووفقاً للقرار ١٨٦ م ت/٦ (ثالثاً) وبغية ترشيد توزيع الوثائق المقدمة إلى الهيئتين الرئاسيتين، يرد التقرير المرحلي أيضاً في الوثيقة ٣٦ م/إعلام ١٣ المرفقة كملحق لهذه الوثيقة والتي ستقدم إلى المؤتمر العام في دورته السادسة والثلاثين.

٣ - وتقدم هذه الوثيقة إلى المجلس التنفيذي كي ينظر فيها.

الإجراءات المتوقع من المجلس التنفيذي اتخاذها

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - إن يذكر بالقرارات ١٧٧ م/ت/٩ و ١٨٤ م/ت/١١ و ١٨٦ م/ت/٦ (ثالثاً)،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م/ت/٦ (الجزء الأول)،

٣ - يرحب بالجهود التي تبذلها المديرية العامة بغية تعبئة جميع قطاعات برنامج اليونسكو وشبكاتها كي تعزز إسهاماتها في التعليم من أجل التنمية المستدامة وفي تنفيذ عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة، وبغية تأمين العمل المشترك بين القطاعات في تنفيذ استراتيجية اليونسكو للنصف الثاني من عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة، على الصعيدين العالمي والإقليمي، وبغية مساندة الدول الأعضاء في مواصلة تعزيز دمج التعليم من أجل التنمية المستدامة في برامجها وخططها الوطنية؛

٤ - ويدعو المديرية العامة إلى مواصلة جهودها الرامية إلى تعزيز التعليم من أجل التنمية المستدامة والتشجيع على تنفيذ عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة خلال فترة العامين المقبلة؛

٥ - كما يدعو المديرية العامة إلى تعبئة الدول الأعضاء والجهات المعنية الأخرى من أجل أن تسهم في الإعداد لعقد مؤتمر نهاية العقد في عام ٢٠١٤ المزمع أن تنظمه اليونسكو والحكومة اليابانية.



General Conference
36th Session, Paris 2011

inf

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Information document

36 C/INF.13
17 August 2011
Original: English

**REPORT BY THE DIRECTOR-GENERAL ON THE IMPLEMENTATION OF
THE UNESCO STRATEGY FOR THE SECOND HALF OF THE UNITED NATIONS
DECADE OF EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (DESD)**

OUTLINE

Background: Pursuant to 35 C/Resolution 13, 184 EX/Decision 11 and 186 EX/Decision 6 (III), and in order to enhance an accelerated and focused implementation of the United Nations Decade of Education for Sustainable Development (DESD, 2005-2014), UNESCO developed and has been implementing the UNESCO Strategy for the second half of the DESD, in line with the International Implementation Scheme (IIS) for the DESD and the Bonn Declaration.

Purpose: Pursuant to 186 EX/Decision 6 (III), the Director-General reports on progress made in the implementation of the UNESCO strategy for the second half of the DESD at the global and regional levels and from an intersectoral standpoint, during the period 2010-2011.

1. In 2010-2011, UNESCO has significantly enhanced the impact, sharpened the focus and raised the profile of the United Nations Decade of Education for Sustainable Development (DESD), which aims to integrate the values, competencies, skills, and knowledge necessary for sustainable development into all areas of education. Building on the considerable support for education for sustainable development (ESD) shown at the UNESCO World Conference on ESD (Bonn, 31 March to 2 April 2009), and in line with the UNESCO strategy for the second half of the DESD (185 EX/9 Add), UNESCO has focused its actions on four areas in 2010-2011: (a) enhancing synergies with different education and development initiatives and strengthening partnerships among ESD stakeholders; (b) developing and strengthening capacities for ESD; (c) building, sharing and applying ESD-related knowledge; and (d) advocating for ESD and increasing awareness and understanding of sustainability. Special consideration has also been given to promoting an intersectoral approach to ESD.

2. This report complements information provided by the progress reports made at all Executive Board sessions throughout the 2010-2011 biennium in the six-monthly EX/4 documents as well as in 184 EX/11, 185 EX/9 and 186 EX/6 Part III.

Enhancing synergies with different education and development initiatives and strengthening partnerships among ESD stakeholders

3. As lead agency of the DESD, UNESCO has continued to mobilize key partners and strengthen cooperation at the international, regional, national and local levels. Moreover, UNESCO has provided technical advice regarding the establishment of national ESD coordinating bodies. The beginning of the second half of the decade has increased the momentum of ESD implementation in many Member States. Some countries have organized a re-launch of the DESD (Zimbabwe), while others, often supported by UNESCO, have intensified the cooperation between government and other stakeholders on ESD.

4. Cooperation with United Nations agencies has been reinforced through the United Nations Inter-Agency Committee for the DESD, coordinated by UNESCO. At country level, UNESCO has strengthened its work with United Nations agencies such as the United Nations Development Programme (UNDP), the United Nations Environment Programme (UNEP), and the United Nations Children's Fund (UNICEF), in taking the lead in promoting ESD. For instance, UNESCO is leading the Mauritius United Nations "Delivering as One" working group on education, which has a strong ESD focus.

5. In order to facilitate the preparations of the end-of-Decade conference in 2014, to be co-organized by UNESCO and the Government of Japan, a task force and an international steering group have been established.

Developing and strengthening capacities for ESD

6. UNESCO has made significant efforts to strengthen the capacities of Member States and other stakeholders to review and reorient national education policies and practices in the perspective of ESD. National policy review workshops have been organized in a number of countries such as Namibia and Viet Nam. UNESCO has provided technical support to the development of national ESD strategies, including curriculum review, in several countries, in particular in Southern Africa. Briefs have been prepared for policy-makers analyzing current opportunities and challenges for mainstreaming ESD in policies. A comprehensive tool, the "ESD Lens: A Policy and Practice Review Tool",¹ has been developed to guide and support Member States' efforts in this regard.

7. UNESCO prepared the "National Journeys towards ESD 2011",² a collection of case studies (Chile, Indonesia, Kenya, Netherlands and Oman) that documents and analyzes how countries approach ESD at the national level. The publication also highlights the diversity of strategies available to reorient education to address sustainability.

8. To enhance the contribution of education in addressing one of the central challenges of our times, UNESCO's climate change education (CCE) for sustainable development programme is playing an increasingly important role. UNESCO has supported countries to strengthen CCE in the context of ESD through capacity-building for policy formulation, curriculum development, teacher training, reforming and greening technical and vocational education and training (TVET) programmes, and developing education programmes on disaster preparedness. UNESCO conducted a workshop in the British Virgin Islands where stakeholders including policy-makers, teacher educators, curriculum planners, media trainers, scientists, non-governmental organizations

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001908/190898e.pdf>.

² <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001921/192183e.pdf>.

and foundations developed regional recommendations and plans of action on CCE for 16 Caribbean countries. UNESCO supported the organization of a capacity development workshop in the Maldives on CCE for young people; and the development of an Action Plan on Climate Change Responses in the Education Sector through an international consultative workshop and a non-formal CCE programme for rural communities in Viet Nam.

9. Teacher education has an important position at all levels of the ESD implementation strategy, in terms of both policy and practice. Supported by the expanding International Network of Teacher Education Institutions towards Sustainability, which is coordinated by UNESCO, and other mechanisms, a growing number of teacher education institutions are integrating ESD principles into their programmes. The African Network for Teacher Training Institutions for Sustainability (AFRITEIS) created in early 2010 is strengthening cooperation and information-sharing among institutions from the different African sub-regions.

Building, sharing and applying ESD-related knowledge

10. Monitoring and evaluation are not stand-alone exercises but an integral part of UNESCO's support, as their implementation entail internal consultations and learning processes in Member States. In this light, UNESCO, together with a group of experts, is carrying out the second of three rounds of DESD evaluations (2009-2011), with the support of the Japanese Funds-in-Trust. Its results will be published in early 2012.

11. UNESCO organized a series of regional workshops to reinforce capacities to keep track of progress towards ESD with the participation of government officials, UNESCO National Commissions, NGOs, other United Nations agencies and academia. Workshops were held for Africa in Ouagadougou, Burkina Faso (March 2011), for Asia and the Pacific in Bangkok, Thailand (March 2011), and for Latin America and the Caribbean in Panama City, Panama, and in Kingston, Jamaica (October 2010). The Caribbean workshop resulted in the creation of an online regional network, through which over 30 experts are now closely collaborating in keeping track of progress on ESD.

Advocating for ESD and increasing awareness and understanding of sustainability

12. UNESCO's advocacy and communication efforts support its leading role in the implementation of the DESD. The Organization aims to increase the understanding of ESD by publishing and strategically disseminating various tools such as collections of ESD good practices, guidelines and learning resources, such as the "Associated Schools Project Network Second Collection of Good Practices: Education for Sustainable Development".³ In 2010-2011, focal themes have included biodiversity (linked to the 2010 International Year), climate change, responsible consumption, cities (through contributions to the 5th World Urban Forum and the Shanghai World Expo) and cultural diversity. UNESCO's communication approach, which is multifaceted in order to target different audiences, includes a revised and enhanced ESD website⁴ (one of the top four most visited sites in the Education Sector), a Facebook page⁵ with some 2,400 supporters, awareness campaigns and video clips. A number of UNESCO field offices and National Commissions have translated and adapted key ESD publications into national languages.

13. UNESCO has undertaken activities aimed at enhancing the understanding of media professionals of ESD. The ESD media resource kit, "Media as partners in ESD",⁶ has generated interest from major media organizations and stakeholder institutions in various parts of the world. Subregional media training workshops have been organized, for example in West Africa, to encourage media professionals to promote informal learning for sustainable development.

³ <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001812/181270e.pdf>.

⁴ <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/>.

⁵ <http://www.facebook.com/pages/Education-for-Sustainable-Development/115988995086547>

⁶ <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001587/158787e.pdf>.

UNESCO's activities in Southern Africa have led to the development of community newspapers in secondary schools promoting "eco-stories".

Promoting an intersectoral approach to ESD

14. In the light of the multidisciplinary nature of ESD, the Intersectoral Platform on ESD plays an important role. The Platform has prepared an ESD Multiple Perspective Learning/Teaching Tool on Water for secondary education teachers. This tool is being piloted in several countries, with the support of the UNESCO Offices in Amman, Hanoi, Kingston and Windhoek. The finalized version will be translated into several United Nations languages and widely disseminated in early 2012.

15. UNESCO programme sectors have cooperated to demonstrate how cultural diversity and intercultural dialogue need to be seen as important components of ESD policies and programmes. UNESCO's Culture Sector has commissioned the project "Linking Culture, Education and Sustainability"⁷ from the University of Gloucestershire to collect, analyze and share successful education and learning initiatives from across the world that provide a bridge between cultural, socio-economic and environmental learning for sustainability.

16. To highlight the interdisciplinary educational processes that can take place in biosphere reserves, UNESCO's Science Sector has led the development of teaching materials on biodiversity education – "ESD for Man and Biosphere (MAB) Reserves and other specially designated protected areas in South-East Europe and the Mediterranean" – in cooperation with the Mediterranean Information Office for Environment, Culture and Sustainable Development (MIO-ECSDE), and the MAB and DESD Secretariats.

⁷

<http://insight.glos.ac.uk/SUSTAINABILITY/UNESCOCULTURE/Pages/default.aspx>.



Conférence générale
36^e session, Paris 2011

inf

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Document d'information

36 C/INF.13
17 août 2011
Original anglais

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE
SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DE L'UNESCO
POUR LA SECONDE MOITIÉ DE LA DÉCENNIE DES NATIONS UNIES
POUR L'ÉDUCATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE (DEDD)**

PRÉSENTATION

Contexte : En application de la résolution 35 C/13 et des décisions 184 EX/11 et 186 EX/6 (III), et afin d'améliorer la mise en œuvre accélérée et bien ciblée de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (DEDD, 2005-2014), l'UNESCO a élaboré et met en œuvre une Stratégie pour la seconde moitié de la Décennie, conforme au Plan international de mise en œuvre de la DEDD et à la Déclaration de Bonn.

Objet : Conformément à la décision 186 EX/6 (III), la Directrice générale rend compte des progrès accomplis en 2010-2011 dans la mise en œuvre, à l'échelle mondiale et régionale, et dans une perspective intersectorielle, de la stratégie de l'UNESCO pour la seconde moitié de la DEDD.

1. En 2010-2011, l'UNESCO a considérablement amélioré l'impact, affiné l'objectif et accru la visibilité de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (DEDD) qui vise à intégrer dans tous les secteurs de l'éducation les valeurs, les compétences, les qualifications et les connaissances nécessaires au développement durable. Faisant fond sur le soutien considérable manifesté pour l'Éducation en vue du développement durable (EDD) lors de la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'EDD (Bonn, 31 mars – 2 avril 2009), et conformément à sa Stratégie pour la seconde moitié de la Décennie (document 185 EX/9 Add.), l'UNESCO a axé ses activités sur quatre domaines en 2010-2011 : (a) développer les synergies avec différentes initiatives en matière d'éducation et de développement et renforcer les partenariats entre parties prenantes de l'EDD ; (b) développer et renforcer les capacités au service de l'EDD ; (c) élaborer, mettre en commun et appliquer les connaissances relatives à l'EDD ; et (d) préconiser l'EDD et améliorer la connaissance et la compréhension de la durabilité. On s'est également efforcé de promouvoir une approche intersectorielle de l'EDD.

2. Le présent rapport complète les informations contenues dans les rapports d'étape présentés à chaque session du Conseil exécutif tout au long de l'exercice biennal 2010-2011 dans le cadre des documents EX/4 semestriels, ainsi que des documents 184 EX/11, 185 EX/9 et 186 EX/6 Partie III.

Développer les synergies avec différentes initiatives en matière d'éducation et de développement et renforcer les partenariats entre parties prenantes de l'EDD

3. En tant qu'institution chef de file pour la DEDD, l'UNESCO a continué de mobiliser les principaux partenaires et de renforcer la coopération aux niveaux international, régional, national et local. Par ailleurs, l'UNESCO a fourni des avis techniques concernant la mise en place d'organismes nationaux de coordination de l'EDD. Le début de la seconde moitié de la Décennie a permis de donner un nouvel élan à la mise en œuvre de l'EDD dans de nombreux États membres. Certains pays ont organisé un nouveau lancement de la DEDD (Zimbabwe) tandis que d'autres ont, souvent avec l'appui de l'UNESCO, intensifié la coopération entre le gouvernement et d'autres parties prenantes de l'EDD.

4. La coopération avec les organismes du système des Nations Unies a été resserrée par le biais du Comité de coordination interinstitutions pour la DEDD, coordonné par l'UNESCO. Au niveau des pays, l'UNESCO, en prenant la tête des efforts de promotion de l'EDD, a renforcé l'action qu'elle mène aux côtés d'institutions du système des Nations Unies telles que le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). L'UNESCO dirige par exemple le groupe de travail « Unis dans l'action » sur l'éducation pour Maurice, dont les travaux sont fortement axés sur l'EDD.

5. Afin de faciliter les préparatifs de la conférence qui marquera la fin de la Décennie en 2014 et qui sera organisée conjointement par le Gouvernement japonais et l'UNESCO, une équipe spéciale et un comité directeur international ont été mis en place.

Développer et renforcer les capacités au service de l'EDD

6. L'UNESCO a déployé des efforts considérables pour renforcer les capacités des États membres et d'autres parties prenantes afin qu'ils soient à même de revoir et réorienter les politiques et pratiques nationales en matière d'éducation dans la perspective de l'EDD. Des ateliers de réexamen des politiques nationales ont été organisés dans un certain nombre de pays, tels que la Namibie ou le Viet Nam. L'UNESCO a fourni un appui technique en vue de l'élaboration de stratégies nationales en matière d'EDD, y compris pour le réexamen des programmes d'enseignement, dans plusieurs pays, notamment en Afrique australe. Des documents d'information ont été mis au point pour présenter aux responsables des politiques une analyse des opportunités et des défis actuels concernant l'intégration de l'EDD dans les politiques. Un outil complet, intitulé *Le prisme de l'EDD : Un outil d'analyse des politiques et des pratiques*¹, a été élaboré pour orienter et soutenir les efforts des États membres en la matière.

7. L'UNESCO a mis au point l'édition 2011 des *National Journeys towards ESD*², recueil d'études de cas (Chili, Indonésie, Kenya, Pays-Bas et Oman) qui décrit et analyse la manière dont les pays abordent l'EDD au niveau national. Cette publication met également en lumière la diversité des stratégies adoptées pour réorienter l'éducation vers le développement durable.

8. Le programme de l'UNESCO sur l'éducation au changement climatique en vue du développement durable joue un rôle de plus en plus important pour renforcer la contribution de l'éducation face à l'un des principaux enjeux de notre époque. L'UNESCO a aidé les pays à consolider l'éducation au changement climatique dans le cadre de l'EDD en renforçant les capacités en matière d'élaboration des politiques et des programmes d'enseignement, de

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001908/190898f.pdf>.

² <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001921/192183e.pdf>.

formation des enseignants, de réforme et d'éco-responsabilisation des programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), ainsi qu'en mettant au point des programmes éducatifs concernant la préparation aux catastrophes. L'UNESCO a organisé aux Îles Vierges britanniques un atelier au cours duquel les différents acteurs – responsables des politiques, formateurs d'enseignants, planificateurs des programmes d'enseignement, formateurs de professionnels des médias, chercheurs scientifiques et organisations et fondations non gouvernementales – ont mis au point des recommandations et plans d'action régionaux concernant l'éducation au changement climatique pour 16 pays des Caraïbes. L'UNESCO a également soutenu l'organisation, aux Maldives, d'un atelier de renforcement des capacités sur l'éducation au changement climatique à l'intention des jeunes, ainsi qu'un plan d'action du Secteur de l'éducation pour faire face au changement climatique élaboré dans le cadre d'un atelier consultatif international et un programme non formel d'éducation au changement climatique pour les communautés rurales au Viet Nam.

9. La formation des enseignants occupe une place importante à tous les niveaux de la stratégie de mise en œuvre de l'EDD, tant en termes de politiques que de pratiques. Avec l'appui du réseau international d'institutions de formation des enseignants dans l'optique de la durabilité, réseau en pleine expansion coordonné par l'UNESCO, ainsi que d'autres mécanismes, un nombre croissant de ces institutions intègrent les principes de l'EDD dans leurs programmes. Le Réseau africain pour la réorientation des institutions de formation des enseignants dans l'optique de la durabilité (AFRITEIS), créé au début de 2010, permet de renforcer la coopération et le partage de l'information entre les institutions des différentes régions de l'Afrique.

Élaborer, mettre en commun et appliquer les connaissances relatives à l'EDD

10. Le suivi et l'évaluation ne constituent pas des exercices isolés, ils font partie intégrante du soutien fourni par l'UNESCO car leur mise en œuvre nécessite des consultations internes et l'acquisition de connaissances dans les États membres. C'est pourquoi l'UNESCO mène, en collaboration avec un groupe d'experts, la deuxième et avant-dernière série d'évaluations de la DEDD (2009-2011), avec l'aide de fonds-en-dépôt japonais. Les conclusions de ces travaux seront publiées début 2012.

11. L'UNESCO a organisé une série d'ateliers régionaux pour renforcer les capacités en matière de suivi des progrès accomplis vers la réalisation de l'EDD, avec la participation de responsables gouvernementaux, de commissions nationales pour l'UNESCO, d'ONG, d'autres organisations du système des Nations Unies et d'universités. Ces ateliers se sont tenus à Ouagadougou (Burkina Faso) en mars 2011 pour l'Afrique, à Bangkok (Thaïlande) en mars 2011 pour l'Asie et le Pacifique et à Panama (Panama) et Kingston (Jamaïque) en octobre 2010 pour l'Amérique latine et les Caraïbes. L'atelier des Caraïbes a débouché sur la création d'un réseau régional en ligne par le biais duquel une trentaine d'experts collaborent désormais étroitement au suivi des progrès réalisés en matière d'EDD.

Préconiser l'EDD et améliorer la connaissance et la compréhension de la durabilité

12. Les efforts de sensibilisation et de communication de l'UNESCO confortent son rôle de chef de file de la mise en œuvre de la DEDD. L'Organisation vise à améliorer la compréhension de l'EDD par la publication et la diffusion stratégique de divers outils, notamment des recueils de bonnes pratiques en matière d'EDD, des lignes directrices et des matériels éducatifs tels que l'ouvrage *Second recueil de bonnes pratiques : l'éducation pour le développement durable* du Réseau du système des écoles associées de l'UNESCO³. En 2010-2011, les principaux thèmes ont notamment été la biodiversité (en lien avec l'Année internationale 2010), le changement climatique, la consommation responsable, les villes (par le biais des contributions au 5^e Forum urbain mondial et à l'Exposition universelle de Shanghai) et la diversité culturelle. La stratégie de communication de l'UNESCO, qui est très diversifiée pour pouvoir cibler différents publics, inclut

³ <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001812/181270e.pdf>.

un site Web révisé et amélioré⁴ (l'un des quatre sites les plus visités du Secteur de l'éducation), une page Facebook⁵ comptabilisant quelque 2 400 sympathisants, des campagnes de sensibilisation et des clips vidéo. Plusieurs unités hors Siège de l'UNESCO et des commissions nationales ont traduit et adapté les grandes publications sur l'EDD dans les langues de leur pays.

13. L'UNESCO a entrepris des activités destinées à améliorer la compréhension de l'EDD par les professionnels des médias. Le kit de référence sur l'EDD pour les médias, intitulé *Les médias, partenaires de l'éducation au développement durable*⁶, a suscité l'intérêt d'importantes organisations de médias et d'institutions partenaires dans diverses régions du monde. Des ateliers de formation sous-régionaux ont été organisés à l'intention des médias, par exemple en Afrique de l'Ouest, afin d'encourager les professionnels de ce secteur à promouvoir l'apprentissage informel pour le développement durable. Les activités de l'UNESCO en Afrique australe ont donné lieu à la création, dans les établissements d'enseignement secondaire, de journaux communautaires favorisant la parution d' « éco-chroniques ».

Promouvoir une approche intersectorielle de l'EDD

14. La plate-forme intersectorielle sur l'EDD joue un rôle important compte tenu de la nature multidisciplinaire de l'EDD. Elle a mis au point un outil donnant une perspective plurielle à l'apprentissage et à la pédagogie de l'EDD sur le thème de l'eau pour les enseignants du secondaire. Cet outil est en cours d'expérimentation dans plusieurs pays, avec l'appui des bureaux de l'UNESCO à Amman, Hanoi, Kingston et Windhoek. Sa version définitive sera traduite dans plusieurs langues officielles du système des Nations Unies et sera largement diffusée début 2012.

15. Les secteurs de programme de l'UNESCO ont coopéré pour montrer que la diversité culturelle et le dialogue interculturel doivent être considérés comme des composantes majeures des politiques et programmes relatifs à l'EDD. Le Secteur de la culture de l'UNESCO a commandé le projet *Linking Culture, Education and Sustainability*⁷ à l'Université du Gloucestershire : il s'agit de collecter, analyser et partager les informations sur des initiatives réussies en matière d'éducation et d'apprentissage menées dans différentes régions du monde et qui font le lien entre les aspects culturels, socioéconomiques et environnementaux de l'apprentissage pour la durabilité.

16. Afin de mettre en évidence les processus éducatifs interdisciplinaires qui peuvent se dérouler dans les réserves de biosphère, le Secteur des sciences exactes et naturelles de l'UNESCO a dirigé l'élaboration de matériels pédagogiques sur l'enseignement de la biodiversité – *ESD for Man and Biosphere (MAB) Reserves and other specially designated protected areas in South-East Europe and the Mediterranean* – en coopération avec le Bureau méditerranéen d'information sur l'environnement, la culture et le développement durable (MIO-ECSDE), et les secrétariats du MAB et de la DEDD.

⁴ <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/>.

⁵ <http://www.facebook.com/pages/Education-for-Sustainable-Development/115988995086547>.

⁶ <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001587/158787e.pdf>.

⁷ <http://insight.glos.ac.uk/SUSTAINABILITY/UNESCOCULTURE/Pages/default.aspx>.



١٨٧ م ت/٦ الجزء الثاني

باريس، ٢٠١١/٨/١٢

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء الثاني

المؤسسات الثقافية والتعليمية في العراق

الملخص

تقدّم هذه الوثيقة عملاً بالقرار ١٨٥ م ت/٣٥ وتتضمن عرضاً موجزاً لما أحرزته اليونسكو من تقدم منذ الدورة ١٨٥ للمجلس التنفيذي في تنفيذ الأنشطة الخاصة بمساعدة العراق.

ولا تترتب على هذا البند أي آثار إدارية أو مالية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٤٢.

المقدمة

١ - تعرض هذه الوثيقة ما أحرزته اليونسكو من تقدم منذ شهر تموز/يوليو ٢٠١٠ في الإسهام ضمن مجالات اختصاصها، في عملية إعادة الإعمار والمصالحة الجارية في العراق.

٢ - فخلال الفترة قيد الاستعراض، ظل الوضع في العراق يتسم بالهشاشة. والمكاسب التي أحرزت على صعيد الاستقرار السياسي - نتيجة لتشكيل الحكومة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ - بطل مفعولها بسبب استمرار المفاوضات بشأن المناصب الوزارية، وسوء الأوضاع على صعيد الخدمات الأساسية، والانسحاب الوشيك للقوات العسكرية الأمريكية. وقد ظل العراق بمنأى عن أحداث تاريخية شهدتها المنطقة وذلك لأن البلد يمر، ولو بدرجة أقل، بعدد من التظاهرات والاحتجاجات التي ركزت في المقام الأول على توفير الطاقة الكهربائية وغير ذلك من الخدمات الأساسية. ويسعى مكتب اليونسكو للعراق إلى توسيع نطاق مجموعة مشروعاته السريعة التأثير في هذا الصدد. ولا تزال تحدث، على الصعيد الأمني، حوادث جسيمة يومياً على الرغم مما أحرزت قوات الشرطة والجيش العراقية من تقدم كبير في بعض الجوانب.

٣ - وفي حين واصلت اليونسكو تنفيذ أنشطتها إلى حد كبير انطلاقاً من عمان وفقاً للقواعد الأمنية للأمم المتحدة، يعمل موظفان دوليان لليونسكو في العراق يساندهما فريق أساسي من الموظفين الوطنيين. كما يضطلع موظفو البرنامج ببعثات منتظمة إلى البلد بلغ معدلها ثلاث عشرة بعثة ميدانية شهرياً خلال الأشهر الستة الأولى من عام ٢٠١١. فلقد ضاعفت اليونسكو عدد بعثاتها سنوياً إلى العراق منذ عام ٢٠٠٨.

٤ - وبدأ العمل في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ في تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وفي تشغيل "صندوق موحد" يندرج ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ويعمل في شكل صندوق استثماري متعدد المانحين لصالح العراق. واليونسكو حاضرة في المجالات الخمسة ذات الأولوية التي يشملها إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١١-٢٠١٤، وقد طلب منها المنسق المقيم أن تشاطر منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) في رئاسة فريق العمل المعني بالتربية الذي تم تشكيله مؤخراً ضمن نطاق مجال الأولوية الرابع في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، المعني بالخدمات الأساسية. وتتبع المنظمة نهجاً للتخطيط الاستراتيجي الخاص بالبلد ترد خصائصه في وثيقة اليونسكو للبرمجة القطرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤ وفي استراتيجية اليونسكو لدعم التعليم على المستوى الوطني، وهما وثيقتان متسقتان تماماً مع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ومع خطة التنمية الوطنية للعراق للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤.

٥ - وخلال الفترة قيد الاستعراض ركزت اليونسكو، بفضل موارد كبيرة من خارج الميزانية تم تأمينها في أواخر عام ٢٠٠٩ وأوائل عام ٢٠١٠، على الإسراع بتنفيذ البرنامج. فأنجزت المنظمة، في الفترة بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ وآذار/مارس ٢٠١١ ستة مشروعات في إطار الصندوق الاستثماري لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بقيمة إجمالية تبلغ ٢٣ مليون دولار أمريكي. ويجري حالياً تقييم هذه المشروعات. ويعتمد مكتب اليونسكو للعراق سياسة تقضي بإجراء تقييم خارجي لجميع المشروعات التي تنفذ في إطار هذا الصندوق الاستثماري.

التعليم

٦ - يظل التعليم يمثل المجال الرئيسي للمساعدات التي تقدمها اليونسكو إلى العراق. وبالإضافة إلى اضطلاع المنظمة بالاشتراك مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة في رئاسة فريق العمل المعني بالتربية ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، فإنها ساعدت الحكومة العراقية على إنشاء لجنة تنسيق التعليم التي تشارك فيها كل المنظمات الرئيسية العاملة في مجال قطاع التعليم (مكتب رئيس الوزراء، الوزارات، اليونسكو، اليونيسيف، وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة الأمريكية، المفوضية الأوروبية، المركز الثقافي البريطاني، البنك الدولي). وعقدت هذه اللجنة اجتماعها الأول في بغداد في ٢٥/٦/٢٠١١.

٧ - ولا تزال المساعدات التي تقدمها اليونسكو تركز على تقديم الدعم والمشورة بوجه عام في مجال إصلاح النظام التعليمي من خلال مشروعات تخص التعليم الأساسي والتعليم الثانوي والتعليم العالي والتعليم التقني والمهني والتعليم غير النظامي وذلك بما ينسجم مع توصيات مؤتمر باريس لعام ٢٠٠٨ بشأن "الحق في التعليم في البلدان التي تشهد نزاعات: أوقفوا تدمير مستقبل العراق" الذي جرى تنظيمه برعاية صاحبة السمو الشيخة موزة بنت ناصر المسند.

تعزيز تخطيط وإدارة التعليم على الصعيد الوطني

٨ - جرى تنفيذ المشروع الخاص باستخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصال في التعليم (١,٩ مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق)، بالشراكة مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، وتم فيه إنشاء مركز للتدريب ومدرستين رائدتين في كل من خمس محافظات (بغداد، الموصل، أربيل، البصرة، النجف) بالإضافة إلى مركز للتدريب وإعداد البرامج، وإلى إعداد سياسة بشأن التعلم الإلكتروني لصالح وزارة التربية. وقد أنجز هذا المشروع تماما في ٣١/٣/٢٠١١، ويجري العمل حالياً على تقييمه.

٩ - مشروع تعزيز البيئة التعليمية في المناطق السريعة التأثر في العراق من أجل تحقيق أهداف التعليم للجميع (١,٧ مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق): بالتعاون مع اليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومنظمة الصحة العالمية ومكتب حقوق الإنسان التابع لبعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق، تعمل اليونسكو على تعزيز القدرات المؤسسية لوزارة التربية وإداراتها، وتشارك مع اليونيسيف والبنك الدولي في إعداد استراتيجية وطنية للتعليم في العراق.

١٠ - تقييم الاحتياجات التعليمية (٨٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي من ألمانيا في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق): تعمل اليونسكو بالشراكة مع وزارة التربية ووزارة التعليم العالي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية من أجل إجراء تقييم لاحتياجات قطاع التربية. وفضلا عما ستوفره هذه العملية من بيانات مفيدة لاتخاذ التدابير على صعيد القطاع بوجه عام، فإنها ستتيح إمكانيات قيمة لبناء القدرات لدى الأطراف المناظرة العراقية.

١١ - حديث القطاع العام في العراق (مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق): ضمن إطار مبادرة شاملة كبرى للأمم المتحدة تستهدف إصلاح المرافق المدنية

والوزارات في مجالات اجتماعية رئيسية في العراق، تضطلع اليونسكو بقيادة هذه الجهود في مجال قطاع التربية.

١٢- إعداد مناهج دراسية عراقية جديدة: يندرج هذا المشروع ضمن المشروعات الأربعة الجديدة التي تدعمها قطر (٤,٩ مليون دولار أمريكي)، ويُعد مبادرة بارزة ترمي إلى إعادة بناء المناهج الدراسية والكتب المدرسية العراقية من أجل أن تسهم في تحديث البلد وتحقيق المصالحة فيه. ويتمثل الهدف الرئيسي للمشروع في توفير المساعدة التقنية من أجل تنمية المهارات في مجال إعداد وتقييم المناهج الدراسية بما يزيد تأثير هذه المناهج الجديدة على اكتساب الطلبة للمعارف وزيادة تحصيلهم الدراسي. ومن المتوقع أن يتم إنجاز المشروع في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

إصلاح التعليم الثانوي والتعليم التقني والمهني

١٣- برنامج تنمية المناطق المحلية (٣,٢ مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق): جرى تنفيذ هذا المشروع بصورة مشتركة مع ست وكالات أخرى للأمم المتحدة (منظمة العمل الدولية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) بغية تحسين تأدية الخدمات واستحداث الوظائف في ثلاث مناطق محددة في العراق. وقد عززت اليونسكو قدرة هذه المناطق على توفير التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، من خلال إصلاح مراكز التدريب المهني وتجهيزها وتدريب العاملين فيها. وقد أنجز هذا المشروع تماماً في ٢٠١١/٣/٣١ ويجري العمل حالياً على تقييمه.

١٤- تحسين ملاءمة وجودة التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (٥,٣ مليون دولار أمريكي من ألمانيا في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق): تشتمل نتائج هذا المشروع على إعداد نموذج إداري للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني يتم إقراره، وعلى توفير برنامج نموذجي للتدريب المهني يُعد بالتعاون مع القطاع الخاص في العراق. وقد أنجز المشروع تماماً في ٢٠١١/٣/٣١ ويجري العمل حالياً على تقييمه. وثمة مشروع مماثل يجري تنفيذه في منطقة حكومة إقليم كردستان (مليون دولار أمريكي من ألمانيا في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق).

١٥- برنامج إعداد المعلمين للتعليم الأساسي والثانوي: يعني هذا المشروع الذي تموله قطر (٤ ملايين دولار أمريكي) بتطوير وإعداد منهجيات جديدة لأساليب التدريس لصالح ٣٥٠ مدرساً في مجال إعداد المعلمين تمهيداً لأن يفيد ذلك ٤٠ ٠٠٠ معلم، كما يعني ببناء القدرات لمرافق إعداد المعلمين التابعة لوزارتي التربية والتعليم العالي.

إصلاح التعليم العالي

١٦- تدريب المعلمين (٢,٣ مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق): أرسى هذا المشروع الأساس لقيام شبكة للتدريب المهني للمعلمين في العراق، تشارك فيها ثمان مؤسسات عراقية وست جامعات دولية، وتوفر إمكانيات لتنمية القدرات لزهاء ثلاث مائة خبير من أجل تكوين مجموعة وطنية أساسية للخبرات التدريسية. وقد أنجز هذا المشروع تماماً في ٢٠١١/٣/٣١ ويجري العمل حالياً على تقييمه.

١٧- إصلاح نظام التعليم العالي في العراق: يهدف هذا المشروع الذي تموله قطر (٨,٥ مليون دولار أمريكي) ويُعد نشاطاً رئيسياً، إلى تعزيز القدرات المؤسسية لوزارة ومؤسسات التعليم العالي بغية تحسين جدواها وتحسين نوعية النظام التعليمي. كما أن المشروع يهدف من خلال ذلك أيضاً إلى الحد من هجرة الكفاءات على صعيد الأكاديميين العراقيين، وتشجيع الموجودين منهم في الخارج على العودة إلى البلد.

ضمان الانتفاع بالتعليم

١٨- يوفر النجاح في تشغيل القناة التلفزيونية التربوية العراقية المعروفة باسم "قناة العراق التربوية" (٥,٦ مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق) تعليماً جيد النوعية للطلبة العراقيين الموجودين داخل العراق وخارجه، بما فيهم اللاجئون والمشدون داخلياً والفتيات والطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك عن طريق بث برامج تلفزيونية تربوية على مدار ٢٤ ساعة في اليوم. وقد أنجز هذا المشروع تماماً في ٢٠١١/٣/٣١ ويجري العمل حالياً على تقييمه.

١٩- وتنفذ اليونسكو المشروع الخاص بتعزيز القيم المدنية والمهارات الحياتية لدى المراهقين من خلال التعليم (٢٠٥ ٢٢٧ ١ دولارات أمريكية من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق) بالتعاون مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومكتب حقوق الإنسان التابع لبعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق. ويهدف هذا المشروع إلى تدعيم القدرات المؤسسية والبشرية لقطاع التربية في العراق من أجل تعزيز القيم المدنية والمهارات الحياتية لدى مزودي التعليم والمسؤولين الإداريين/أصحاب القرار/المشرعين في إطار القطاع العام ولدى الشباب واليا فعيين.

٢٠- مبادرة محو الأمية لبناء القدرات في العراق: يعنى هذا المشروع الذي تموله قطر (٦,٤ مليون دولار أمريكي) بتعزيز القدرات البشرية والمؤسسية لتوفير تعليم غير نظامي جيد وبرامج جيدة لمحو الأمية على المستوى المركزي ومستوى المحافظات (الإقليم). وتعمل اليونسكو بالتعاون الوثيق مع الحكومة العراقية على جميع المستويات ومع المنظمات غير الحكومية والمجتمعات المحلية من أجل تحقيق الهدف الإنمائي العام للتعليم للجميع والتمثل في خفض معدلات الأمية إلى النصف بحلول عام ٢٠١٥. وقد شُنت خلال الأسبوع الأخير من شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ حملة ترويج وطنية نُظمت خلالها، بالاشتراك مع وزارة التربية وستين منظمة غير حكومية، فعاليات استهدفت أكثر من ٢٧ ٠٠٠ عراقي في شتى أنحاء البلد.

٢١- وتواصل اليونسكو تشغيل موقع إلكتروني يتضمن نسخاً إلكترونية من جميع الكتب المدرسية العراقية ومعينات تعليمية كي ينتفع بها المشردون داخلياً واللاجئون والطلبة بصورة عامة.

الثقافة

٢٢- تضطلع اليونسكو، في مجال الثقافة وبالتعاون مع وزارة الثقافة والمؤسسات والأطراف العراقية المعنية، بدور قيادي في مكافحة الاتجار غير المشروع بالمتلكات الثقافية وفي حماية المواقع الثقافية العراقية. وتعمل اليونسكو على التوعية بأهمية حماية التراث الثقافي العراقي الثري وتسعى في الوقت ذاته إلى خلق الظروف اللازمة لتنمية الصناعات الثقافية. ولا تقتصر هذه الجهود على الإسهام في تعزيز حماية التراث الثقافي العراقي، وإنما تيسر أيضاً المصالحة على صعيد الجماعات المحلية.

٢٣- وقد عُقدت الدورة الخامسة للجنة التنسيق الدولية لصون التراث الثقافي للعراق، في أربيل في ٣ و٤ نيسان/أبريل ٢٠١١. فاستعرضت اللجنة التدابير التي يتعين اتخاذها للحيلولة دون ضياع المزيد من مواد التراث العراقي، وأوصت، بالإضافة إلى ذلك، (١) بإعداد خطة إدارية رئيسية لمنطقة الأهوار سعياً إلى إمكانية استحداث موقع مختلط للتراث الثقافي والطبيعي في هذه المنطقة؛ و(٢) بتوسيع نطاق الخطة الرئيسية لصيانة قلعة أربيل كي تصبح خطة إدارية شاملة تندرج في السياق الحضري الأعم للقلعة؛ و(٣) بإعداد خطة لمتحف بابل.

٢٤- بعد عمليتي التفجير التي تعرّض لهما مرقد الإمامين العسكريين في سامراء في شباط/فبراير ٢٠٠٦ وحزيران/يونيو ٢٠٠٧، أعدت اليونسكو برنامجاً تمهيدياً لعمليات الترميم يركز على الأشغال الأولية العاجلة اللازمة لإصلاح الحرم المقدس- المرحلة الأولى (٥,٤ مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق، وتمويل من الحكومة العراقية عن طريق أموال ودائع ذاتية النفع- بمبلغ ٣ ملايين دولار). وأفضى التقدم الذي تم بإنجاز المشروع إلى تيسير ارتياد آلاف الزوار للموقع في كل أسبوع منذ أوائل عام ٢٠٠٩. وقد أشار رئيس الوزراء في زيارة له إلى سامراء في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، إلى ذلك باعتباره خطوة مباشرة باتجاه تحقيق المصالحة الوطنية، وهو أمر يشكل سمة هامة لهذا المشروع الحساس والظاهر للعيان إلى حد كبير. وقد تم إنجاز هذا المشروع تماماً في ٢٠١١/٦/٣٠ ويجري العمل حالياً على تقييمه.

٢٥- وفي خلال المرحلة الأولى من تنفيذ المشروع الخاص بإحياء قلعة أربيل والذي تموله حكومة إقليم كردستان (١,٤٧٥ مليون دولار أمريكي)، اضطلعت اليونسكو بأعمال إصلاح عاجلة وعملت على بناء القدرات المحلية في مجالي الصون والترميم وقدمت الدعم لإعداد خطة صون رئيسية. وستكفل المرحلة الثانية من المشروع والتي تمولها حكومة إقليم كردستان (١٢,٩ مليون دولار أمريكي) صون موقع قلعة أربيل تمهيداً لترميم القلعة بالكامل. كما أنها ستعد عمليات إجرائية إدارية وتنفيذية وتتيح بناء القدرات الوطنية من أجل الاضطلاع بمهام مماثلة في مواقع ثقافية أخرى متضررة.

٢٦- أما مشروع إدارة "المنطقة العازلة" لقلعة أربيل الذي تموله حكومة إقليم كردستان (٣٤٠ ٠٠٠ دولار أمريكي)، فيهدف إلى إعداد مبادئ توجيهية وتنظيمية واضحة لإدارة السياق الحضري الذي تتواجد فيه قلعة أربيل، بما في ذلك المناطق والمباني التاريخية المحيطة بمنطقة القلعة.

٢٧- واعترافاً بضرورة اتخاذ تدابير للحفاظ على منطقة الأهوار العراقية، تسعى اليونسكو بالشراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى ترشيح منطقة الأهوار في بلاد الرافدين لإدراجها في قائمة التراث العالمي وذلك بفضل مساهمة من إيطاليا (٢٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي).

٢٨- ويُعد متحف السليمانية حالة رائدة لإدخال أحدث المعارف الخاصة بعلم المتاحف والممارسات الجيدة المعترف بها دولياً في منطقة كردستان. وسوف يركز المشروع الممول من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق (٣٥٠ ٠٠٠ دولار أمريكي)، بالدرجة الأولى على التعليم والتثقيف التربوي وتوفير الخدمات للزوار وإقامة المعارض وأنشطة العلاقات العامة والتسويق.

٢٩- كما تعمل اليونسكو على مساعدة الحكومة العراقية على إعداد استراتيجية وطنية للسياحة. ويركز المشروع الممول من المفوضية الأوروبية (مليون دولار أمريكي في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق)، على بناء قدرات الهيئة العامة للسياحة وعلى تعزيز القدرات والعمليات بغية النهوض بمواقع السياحة الثقافية/الدينية.

٣٠- وقد وقعت اليونسكو على مذكرة تفاهم من أجل تقديم الدعم للتحضير للقيام بأنشطة مزمنة للاحتفال بمدينة النجف بوصفها العاصمة الثقافية الإسلامية في عام ٢٠١٢. وأدرجت مقبرة وادي السلام في النجف في القائمة المؤقتة لمواقع التراث العالمي.

٣١- أما مشروع "إصلاح مختبرات المتحف الوطني العراقي في بغداد"، الذي تموله اليابان (مليون دولار أمريكي)، فقد عمل على تعزيز قدرات العراق على إدارة عمليات المواد التراثية التي نُهبت بعد سقوط النظام السابق وعلى ترميمها بشكل عاجل. وقد ركزت المراحل السابقة في إطار هذا المشروع على تسليم المعدات والمواد اللازمة للمساعدة على إصلاح هذه المختبرات، وتضمنت المراحل التالية توفير تدريب شامل في الخارج للموظفين المعنيين بأعمال الترميم. وعُقدت الدورة التدريبية السادسة (النهائية) في اليابان في خريف عام ٢٠١٠. ويجري العمل حالياً على نشر مسرد للمصطلحات التقنية.

العلوم الطبيعية

٣٢- فيما يخص مجال العلوم، تشارك اليونسكو في عضوية فريق العمل المعني بالمياه والبيئة في سياق تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتضطلع بدور بارز في بناء القدرات في مجال إدارة الموارد المائية وقضايا البيئة، وفي إطار فريق العمل الخاص المعني بالمياه الذي أنشأه المنسق المقيم للأمم المتحدة في أوائل عام ٢٠١٠. وإذ تساعد اليونسكو في تحديث قطاع العلوم في العراق بالنظر إلى دوره في إنعاش البلد، فإنها نشيطة جداً في المجالات المتعلقة بإدارة الموارد المائية وذلك بالنظر إلى الأهمية الحاسمة لهذه الإدارة بالنسبة إلى العراق بوصفه بلداً يمتد الكثير من أراضيه على ضفاف الأنهار.

٣٣- ويهدف مشروع "إصلاح وصون شبكات تجميع المياه (كارين) في محافظات الشمال" (١,٦ مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق) إلى تنظيف وإصلاح عدد من شبكات تجميع المياه (كارين) وذلك في عمليات تشارك فيها المجتمعات المحلية، وإلى استيفاء المعارف والخبرات في مجال صون هذه النظم الهيدرولوجية القديمة وصيانتها من أجل تأمين إدارة الموارد المائية في الأجل الطويل. وقد أُنجز هذا المشروع تماماً في ٢٠١١/٣/٣١ ويجري العمل حالياً على تقييمه.

٣٤- ويعنى مشروع إعداد خطة رئيسية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار في العراق (٢٠١١-٢٠١٥)، الذي يمول من أموال ودائع يابانية ومن الحكومة العراقية (٢١٠ ٠٠٠ دولار أمريكي)، بمساعدة الحكومة العراقية في إعداد خطة رئيسية متوسطة الأجل تقوم على أساس الاحتياجات والنتائج المحرزة ستسترشد بها الحكومة وقطاع الأعمال التجارية والمنظمات الحكومية في الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية المكثفة والشاملة للعلوم والتكنولوجيا والابتكار.

٣٥- ويشكل المشروع المعني بالمشح الهيدرولوجي المتقدم من أجل التنمية المستدامة للمياه الجوفية في العراق، والذي تموله المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق (٦٧٥ ٠٠٠ دولار

أمريكي) في سياق تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، جزءاً من مبادرة أوسع نطاقاً تعدها اليونيسكو بالاشتراك مع تسع وزارات في الحكومة العراقية. ويسعى المشروع إلى تطوير المعارف والإدارة الحكومية فيما يخص مصادر المياه الجوفية في العراق. وسوف يعد المشروع في مرحلته الأولى حصراً للبيانات المتوافرة عن المصادر الهيدرو- جيولوجية، مما سيشكل منطلقاً لإجراء حصر متقدم لهذه المصادر يتم القيام به في المرحلة الثانية المقترحة للمشروع والمزمع البدء فيها في عام ٢٠١٢.

٣٦- وأنشئ في أوائل عام ٢٠١١ أول مشروع للأمم المتحدة يمول من الصندوق الاستئماني المتعدد المانحين المسمى "الصندوق الموحد" والخاص بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (٢١٥ ٠٠٠ دولار أمريكي)، بغية المساعدة في إعداد إطار وطني للعمل يكفل الإدارة المتكاملة لمخاطر الجفاف. وتتشارك اليونيسكو مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لضمان استفادة الحكومة العراقية من الآليات المحسنة لدرء الجفاف والحد من آثاره والاستجابة للكوارث الناجمة عن النشاط البشري، وذلك وبالدرجة الأولى من خلال استحداث إطار وطني شامل وجامع للعمل في مجال إدارة مخاطر الجفاف يتماشى مع الممارسات الجيدة على الصعيد الدولي.

الاتصال والمعلومات

٣٧- ما انفكت إمكانيات تشجيع وحماية حرية التعبير، فيما يخص مجال الاتصال في العراق، تتزايد باستمرار. وتعمل اليونيسكو مع وسائل الإعلام والحكومة من أجل المساعدة على قيام فهم متبادل لمهام وأدوار كل من الجهات المعنية في سياق مجتمع ديمقراطي. وباعتبار اليونيسكو المنظمة الوحيدة التابعة للأمم المتحدة والمعنية بحكم اختصاصها بحرية التعبير، فإنها تعمل مع جهات شريكة معنية أخرى من أجل تعزيز أمن مهنيي الإعلام العراقيين ومن أجل التوعية بمحتهم.

٣٨- وقد حضر الاحتفال الذي نظّمته اليونيسكو في بغداد في ٣/٥/٢٠١١ بمناسبة اليوم العالمي لحرية الصحافة لعام ٢٠١١ جمهور يعد بالمئات، وجرى الاحتفال تحت شعار " وسائل الإعلام في القرن الحادي والعشرين: حدود جديدة وحواجز جديدة". وأعلن بعض أصحاب المدونات الإلكترونية في خلال الاحتفال عن تشكيل أول اتحاد لأصحاب المدونات الإلكترونية العراقيين يدعى "العراق أولاً"، وهو اتحاد تتمثل أهدافه في تعزيز قيم العدالة والحرية والاستقلال السياسي والتنمية الاجتماعية لصالح جميع شرائح المجتمع العراقي.

٣٩- واهتماماً بالحاجة إلى المعلومات وبناء القدرات من أجل تعزيز انتفاع عامة الجمهور بالمعلومات المتعلقة بالانتخابات والعمليات الانتخابية في العراق، تتشارك اليونيسكو مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في دعم التغطية الإعلامية وأنشطة الرصد المحسنة في إطار العمليات الانتخابية (٣ ملايين دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستئماني لصالح العراق). ويعنى هذا المشروع ببناء قدرات ثلاث مؤسسات رئيسية هي المفوضية العليا المستقلة للانتخابات، وهيئة الاتصالات والإعلام، ووسائل الإعلام المهنية، من أجل أن تؤدي هذه المؤسسات أدوارها الخاصة والمتكاملة في مجال توفير معلومات مناسبة ودقيقة وموضوعية للأطراف المعنية.

٤٠- وبفضل تمويل من إسبانيا بمبلغ ١,٣ مليون دولار أمريكي في إطار الصندوق الاستثماري لصالح العراق، تتشارك اليونسكو مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق، من أجل التشجيع على قيام وسائل إعلام مستقلة وتعددية ومهنية، كي تكون ركيزة أساسية للديمقراطية وبناء السلام. ويجري القيام بذلك من خلال العمل في ثلاثة مجالات هي تعزيز الأطر التنظيمية والتشريعية، ودعم المؤسسات الرئيسية (الجامعات والهيئات التنظيمية والكيانات المهنية)، وإعداد مضامين محلية عالية الجودة.

٤١- وتتمثل الحصيلة الإجمالية للمشروع المعني بحماية الإعلاميين والمدافعين عن حقوق الإنسان والأكاديميين في العراق (مليون دولار أمريكي من المفوضية الأوروبية في إطار الصندوق الاستثماري لصالح العراق)، والذي تقوده اليونسكو بالشراكة مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، في إنشاء بيئة تمكينية لحماية المدنيين تستند إلى معايير محسنة لحقوق الإنسان في جميع أرجاء العراق، ولاسيما لصالح الفئات المحددة المذكورة آنفاً.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٨٥ م ت/٣٥،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م ت/٦ الجزء الثاني،

٣ - يحيط علماً مع التقدير بالنتائج المحرزة في تنفيذ الأنشطة التعليمية والثقافية والعلمية والإعلامية، وبمواصلة تعبئة موارد كبيرة من خارج الميزانية لهذا الغرض؛

٤- ويشجع المديرية العامة على مواصلة تقديم الدعم الكامل لحكومة العراق في تنفيذها للبرامج التعليمية والثقافية والعلمية والإعلامية، وبصفة خاصة من خلال أنشطة بناء القدرات، وتلبية الاحتياجات الإنسانية الأشد إلحاحاً للسكان الأكثر تضرراً من أوضاع الأزمة، ومنهم النازحون العراقيون؛

٥ - ويدعو المديرية العامة إلى مواصلة رصد تنفيذ توصيات التنسيق الدولية لصون التراث الثقافي العراقي؛

٦ - ويعرب عن عرفانه لجميع الأطراف المانحة على ما قدمته من مساهمات ملموسة في نشاط اليونسكو لصالح الشعب العراقي، ويناشدها الاستمرار في مساعدة اليونسكو في جهودها الرامية إلى دعم إعادة البناء والحوار في العراق؛

٧ - كما يناشد الأطراف المانحة أن تواصل ما تقدمه من تمويل عبر آلية أموال الودائع التي أنشئت ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛

٨ - ويدعو المديرية العامة أيضاً إلى أن تقدم إليه تقريراً مرحلياً في هذا الشأن في دورته ١٩٠.



١٨٧ م ت/٦ الجزء الثالث

باريس، ٢٦/٨/٢٠١١

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء الثالث

التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجيات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني

الملخص

عملاً بالقرار ١٨٦ م ت/٤٣، يتضمن هذا التقرير معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجيات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وتحليلاً للتعاون القائم مع الشركاء الآخرين؛ وتقييماً للموارد الداخلية والخارجية التي تمت تعبئتها؛ وإطاراً زمنياً لتنفيذ استراتيجيات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني بحلول عام ٢٠١٥.

وتندرج الآثار المالية والإدارية للأنشطة التي يشملها هذا التقرير في نطاق الوثيقة ٥/م٣٥.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٢٢.

المقدمة

١ - تنفذ اليونسكو استراتيجية للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (القرار ١٨١ م ت/٨ والوثيقة ١٨٢ م ت/إعلام ٥)، بالتركيز في عملها على المجالات الرئيسية الثلاثة للاستراتيجية، وهي: (١) إسداء المشورة في المراحل التمهيديّة بشأن السياسات العامة، وتنمية القدرات ذات الصلة؛ (٢) توضيح المفاهيم المتعلقة بتنمية المهارات وتحسين عمليات الرصد؛ (٣) العمل كمركز لتبادل المعلومات وتيسير النقاش العالمي بشأن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.

٢ - ويتضمن هذا التقرير عرضاً موجزاً عن التقدم المحرز في إطار المجالات الرئيسية الثلاثة مع تحليل للتعاون القائم مع الشركاء الآخرين، وتقييم للموارد الداخلية والخارجية التي تتم تعبئتها، وإطاراً زمنياً لتنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني بحلول عام ٢٠١٥

التقدم المحرز في المجالات الرئيسية الثلاثة

المجال الرئيسي الأول: إسداء المشورة في المراحل التمهيديّة بشأن السياسات العامة، وتنمية القدرات ذات الصلة

٣ - تستجيب اليونسكو على نحو فعال لطلبات الدول الأعضاء في مجال إسداء المشورة في المراحل التمهيديّة بشأن السياسات العامة، وفي مجال تعزيز القدرة على إعداد سياسات قائمة على الشواهد. وتضطلع اليونسكو، بشكل خاص، بتعزيز قدرات البلدان ذات الأولوية في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني^(١)، مع الاستعانة في ذلك بدعم كبير من برنامج بناء القدرات في مجال التعليم للجميع، ومن خلال تطبيق الإطار التحليلي لاستعراض السياسات. ويضطلع البرنامج في أفغانستان بتنمية قدرات نظام التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني على مواجهة احتياجات سوق العمل. وتقدم المنظمة في مدغشقر، الدعم لإعداد استراتيجية وطنية للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، بالإضافة إلى تصميم وتنفيذ برامج للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني تستند إلى قطاع التعليم وتستهدف الشباب غير الملتحقين بالمدارس. وفي ملاوي، قدمت اليونسكو الدعم لحوار وطني بشأن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني ساعد على التوصل إلى اتفاق بشأن نهج وطني لإعداد المناهج الدراسية وتدريب المعلمين والمدرسين في مجال التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، بما في ذلك تحديد جهة تنسيق وطنية تعنى بتنسيق تدريب المدرسين.

٤ - وفي أفريقيا، انتهت المنظمة فعلاً من استعراضين للسياسات في بنين وملاوي (انظر أيضاً الفقرة ١٤)، وأسفر ذلك عن عملية حوار بشأن السياسات شاركت فيها جهات معنية وطنية رئيسية. ومن المتوقع أن يفيد حوار السياسات هذا السياسات الوطنية للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وأن يستقطب الدعم من الشركاء في التنمية. وخدمت اليونسكو أيضاً المشورة في مجال السياسات لجيبوتي بغية إصلاح نظامها الخاص بالتدريب المهني، مع التركيز على الروابط بين التنمية الاجتماعية - الاقتصادية، وسوق العمل، والعناصر الرئيسية في نظام التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. وتشارك اليونسكو في حوار

(١) ثمة ثلاثة بلدان من بين البلدان العشرين التي يحظى فيها قطاع التعليم بالأولوية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، تعتبر التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني فيها مجالاً مواضيعياً لها.

بشأن السياسات مع خمسة بلدان من بلدان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي (وهي بوتسوانا وجمهورية الكونغو الديمقراطية وزامبيا وملاوي وناميبيا) بهدف تصميم مشروعات قطرية تتسق مع المبادرات الجارية للإصلاح في مجال محدد في البلدان المعنية. وتم إعداد إطار عمل استراتيجي إقليمي لمدة خمس سنوات سيُعرض على وزراء التعليم في بلدان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في أيلول/سبتمبر ٢٠١١.

٥ - وفي منطقة الدول العربية، قدمت اليونسكو، تمثيلاً مع استراتيجية التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، المشورة التقنية إلى كل من الأردن والمملكة العربية السعودية وعمان ولبنان بشأن كيفية تحسين انتفاع الشباب ببرامج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في المرحلتين الثانوية وما بعد الثانوية وذلك من خلال إدخال وإدماج تعليم مزاولة الأعمال الحرة في النظم التعليمية.

٦ - وفي آسيا والمحيط الهادي، قدمت اليونسكو الدعم للحوار الوطني بشأن أطر المؤهلات الوطنية بالتعاون مع شركاء مختلفين كمنظمة العمل الدولية والمؤسسة الألمانية للتعاون الدولي. وفي بنغلاديش، تقدم المنظمة، في شراكة مع منظمة العمل الدولية، الدعم لإعداد سياسة لتنمية المهارات، بما في ذلك عن طريق سلسلة من حلقات العمل الخاصة بالسياسات اشتركت فيها جهات معنية رئيسية، وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، يجري حالياً استعراض للسياسات مع تقديم الدعم إلى الجهات المعنية الوطنية بغية إعداد وتجريب إطار عمل جديد لضمان الجودة. وفي كازاخستان، تم تقديم الدعم في مجال إعداد السياسات المتعلقة بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وذلك من خلال تنمية القدرات في مجال التخطيط، والإدارة، والتنسيق. وفي باكستان، تم التصديق على إعداد خطة لتنمية المهارات القطاعية في قطاع البناء. وفي كمبوديا يجري استعراض للسياسات سوف يفيد في صياغة الرؤية الاستراتيجية للحكومة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.

٧ - وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، بدأت اليونسكو حواراً مع منظمة دول شرق الكاريبي كخطوة أولى للبدء في عمليات استعراض مشتركة لسياسات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني على المستويين الوطني ودون الإقليمي. وسوف تُعقد حلقة عمل إقليمية مشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو (٢٦-٣٠/٩/٢٠١١) عن تعزيز سياسات ونظم المهارات الفعالة لتنمية قدرات الدول الأعضاء وإعداد خارطة طريق لتنفيذ عمليات لاستعراض السياسات في دول أعضاء مختارة.

المجال الرئيسي الثاني: توضيح المفاهيم المتعلقة بتنمية المهارات وتحسين عمليات الرصد

٨ - توفر استراتيجية التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني إطاراً لرصد تنفيذ وثيقتين تقنيتين تتعلقان بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني هما: الاتفاقية (١٩٨٩) والتوصية المعدلة بشأن التعليم التقني والمهني (٢٠٠١). وقد تم إعداد دراسة لتحديد أهمية وأثر هاتين الوثيقتين التقنيتين وتحليل العقبات التي واجهتها الدول الأعضاء في عملية التصديق على الاتفاقية. وترد النتائج الرئيسية للدراسة في الوثيقة ١٨٧ ت/٢٠ الجزء السادس. وسوف يُسترشد بقرار المجلس التنفيذي في دورته ١٨٧ في تحديد اتجاهات الوثيقتين التقنيتين المعنيتين بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في المستقبل.

٩ - وتعد اليونسكو، على المستوى العالمي وبالتعاون مع منظمات دولية أخرى، إطاراً مفاهيمياً لتحديد مجموعة من المؤشرات التي تربط بين التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني والتوظيف. وأعدت

اليونسكو والمؤسسة الأوروبية للتدريب مشروع ورقة عمل، بالتعاون مع المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي ومنظمة العمل الدولية. واستكمالاً لهذا العمل وتماشياً مع طلب قمة مجموعة العشرين في سيول (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠)، أعد الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (انظر أيضاً الفقرة ١٤) إطاراً مفاهيمياً لإعداد مؤشرات للمهارات التي يمكن مقارنتها على المستوى الدولي ونهجاً مشتركاً لتطوير الاستراتيجيات الوطنية لتنمية المهارات. وسوف يُستخدم الإطاران لوضع تعريف عام للمهارات الرئيسية المهمة في تحسين القدرة على إيجاد فرص العمل وتحسين الإنتاجية في البلدان النامية.

١٠- وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، أجرت اليونسكو دراسة عن حالة نظم المعلومات الإحصائية فيما يخص التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وتقتصر استراتيجيات لتحسين توافر البيانات ونوعيتها. وفي آسيا والمحيط الهادي، تجري اليونسكو دراسة مواضيعية إقليمية عن الانتقال من المدرسة إلى العمل^(٢) بالتعاون مع مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، يعد مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وثيقة تحليلية إقليمية عن الأطر التقنية والسياسية لقطاع التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، سوف تتضمن قائمة بنظم المعلومات القائمة وتوصيات بتحسينها. وتتفق هذه الدراسة مع العمل المنفذ في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وتعتبر جزءاً من التغطية العالمية لنظم المعلومات الخاصة بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.

المجال الرئيسي الثالث: العمل كمركز لتبادل المعلومات وتيسير النقاش العالمي بشأن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني

١١- بدأت الأعمال التحضيرية للمؤتمر الدولي الثالث للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (شغهاي ١٤-١٦/٥/٢٠١٢) بالتنسيق مع البلد المضيف ومنظمات دولية أخرى. ومن المزمع إجراء عملية تشاورية مكثفة تضمن مشاركة الدول الأعضاء في الإعداد والتنظيم لهذا الحدث. ويجري إعداد تقرير عالمي عن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني يفترض أنه سيتضمن استعراضاً للاتجاهات العالمية والتطورات الإقليمية التي أسهمت في تشكيل التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، والتطورات التي جرت في إطار التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وكذلك للأدوار التي يقوم بها التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في تنمية المهارات في المستقبل. بالإضافة إلى ذلك، يركز التقرير لرصد التعليم العالمي للجميع لعام ٢٠١٢ على زيادة فرص جماعات السكان المهمشة من خلال تنمية المهارات. ويقدم معهد اليونسكو للإحصاء الدعم لتحليل البيانات التي سترد في هذين التقريرين.

١٢- ويعمل مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني على تحديث خدماته المقدمة من خلال الإنترنت وعلى إعداد قواعد بيانات عن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني ستوفر معلومات رئيسية عن نظم التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في الدول الأعضاء. كما يقوم المركز بتيسير المناقشات والحوارات عن شتى المسائل والتحديات المستجدة في مجال التعليم والتدريب في

(٢) تخص الدراسات القطرية إندونيسيا، وبنغلاديش، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، والفلبين، وفيتنام، وكازاخستان، وكمبوديا، ومنغوليا، والهند.

المجال التقني والمهني، بما في ذلك المهارات غير المضرة بالبيئة وباستدامتها، وعمليات الانتقال من المدرسة إلى عالم العمل، ودور تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وفيروس نقص المناعة البشرية ومرض الإيدز والتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، ومعلمو ومدربو المعلمين في مجال التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، والتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في البلدان التي تمر بأوضاع ما بعد النزاعات والبلدان الناشئة.

١٣- وفيما يتعلق بالأهداف في الدول العربية، تيسر اليونسكو نشر الوثائق والمواد المهمة باللغة العربية (مثلاً توزيع الترجمة العربية لوثيقة اليونسكو/منظمة العمل الدولية "نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين"^(٣))؛ وترجمة ونشر نشرة مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني^(٤)؛ وتوزيع مطبوعين للمعهد الدولي لتخطيط التربية يتعلقان بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني^(٥).

التعاون مع الشركاء

١٤- إن الهدف من إنشاء فريق العمل المشترك بين الوكالات المعني بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، والذي جرى تشكيله في عام ٢٠٠٩، هو تحسين تنسيق أنشطة المنظمات الدولية. ويضم الفريق على المستوى العالمي منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والبنك الدولي، واليونسكو. وكان بنك التنمية الآسيوي، والمفوضية الأوروبية، والمؤسسة الأوروبية للتدريب هم أكثر الأعضاء الإقليميين نشاطاً. كما انضم حديثاً بنك التنمية الأفريقي والبنك الإسلامي للتنمية إلى فريق العمل المشترك بين الوكالات هذا. ولقد كان فريق العمل المشترك بين الوكالات آلية فعالة في مجال تحسين التعاون بين المنظمات الدولية لتسهيل المشاورات بشأن استراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، كما أنه يقدم مدخلات رئيسية لخطة العمل الخاصة باستراتيجية التدريب وتنمية الموارد البشرية لبلدان مجموعة العشرين. وفي إطار عمل فريق العمل المشترك بين الوكالات المعني بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، جرى تنظيم استعراضات قطرية ومناقشات مائدة مستديرة مشتركة بشأن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني لطيف واسع من الجهات المعنية (اليونسكو، وبنك التنمية الأفريقي ومنظمة العمل الدولية في ملاوي، في عام ٢٠١٠؛ واليونسكو، ومنظمة العمل الدولية في بنغلاديش، في عام ٢٠١١؛ اليونسكو، ومنظمة العمل الدولية في بنين، في عام ٢٠١١).

١٥- ولقد عملت اليونسكو بشكل نشيط على إنشاء فريق عمل مشترك بين الوكالات في أفريقيا. وتشمل المبادرات الرئيسية لهذا الفريق أنشطة تتعلق بإنعاش التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في منطقة بلدان الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، أسفرت عن عمليات لتبادل الآراء والأفكار وحوارات منتظمة بين وكالات الأمم المتحدة وأمانة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا وعن الاتفاق على جدول أعمال مشترك لتنفيذ خارطة طريق لدعم الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا فيما يتعلق بالتعليم

(٣)

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147057a.pdf>.

(٤)

http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin15ar.pdf
http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin16ar.pdf
http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin17ar.pdf.

(٥)

Planning for Technical and Vocational Skills Development (2010) & Recent Trends in Technical Education in Latin America (2010).

والتدريب في المجال التقني والمهني. وأجريت دراسة جدوى لإعداد إطار إقليمي للمؤهلات وعرضت على الشركاء وعلى أمانة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا أثناء الاجتماع التشاوري لفريق العمل المشترك بين الوكالات (أبوجا، ٥-٦/٤/٢٠١١).

تعبئة الموارد

١٦- تماشياً مع الأولوية الممنوحة للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في إطار الاستراتيجية المتوسطة الأجل الحالية ٤/م٣٤، وهي أولوية يُعزز تعزيزها في مشروع البرنامج والميزانية (٥/م٣٦)، ترجمت اليونسكو التزامها تجاه التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني بأن زادت الاعتماد المخصص للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في ميزانية البرنامج العادي ليصل إلى ٣ ٢٧٧ ٠٠٠ دولار في فترة العامين الحالية. وبالإضافة إلى ذلك، حصل القطاع الفرعي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني على ١٧٪ من الاعتمادات الإجمالية لميزانية برنامج بناء القدرات في مجال التعليم للجميع في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١.

١٧- وزاد التمويل من خارج الميزانية أيضاً. فبالإضافة إلى الدعم الطويل الأجل المقدم من حكومة ألمانيا لمركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، حصلت اليونسكو على أموال من جمهورية كوريا لدعم إقامة نظام التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في خمسة بلدان مختارة من بين بلدان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي (وهي بوتسوانا وجمهورية الكونغو الديمقراطية وزامبيا وملاوي وناميبيا) وذلك عن طريق مشروع جديد عنوانه "تعليم أفضل من أجل نهضة أفريقيا" يهدف إلى الإسهام في نشر نظم للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني تلأئم احتياجات سوق العمل والأفراد. ويأتي هذا بالإضافة إلى التزامات من الصين بتنظيم المؤتمر الدولي السادس للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وإلى المبادرة الرئيسية الخاصة بتنمية المهارات الخاصة بمزاولة الأعمال الحرة في الدول العربية (الأردن وتونس ولبنان والمغرب ومصر) بدعم من مؤسسة سترات ريل StratREAL.

١٨- ومن المحتمل أن تكون هناك وسائل أخرى لتعبئة موارد إضافية داخلياً وخارجياً. ويمكن تعبئة الموارد الداخلية بالاعتماد على منجزات الربط الشبكي التي أعدها مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وداخل شبكة هذا المركز ومعهد اليونسكو للإحصاء، والمعهد الدولي لتخطيط التربية، ومن خلال كراسي اليونسكو الجامعية، وذلك بالإضافة إلى تحسين العمل الجماعي في شكل أفرقة ضمن إطار الجهات المعنية بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في اليونسكو. أما على المستوى الخارجي، فيمكن تعبئة موارد إضافية من خلال فريق العمل المشترك بين الوكالات المعني بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وذلك في سياق العمل على تحقيق المزيد من التجانس بين الوكالات في تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء.

الإطار الزمني لتنفيذ الاستراتيجية بحلول عام ٢٠١٥

١٩- تحدد الاستراتيجية الاتجاه الرئيسي لعمل اليونسكو في مضمار التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وبالاعتماد على الأدوات التحليلية التي استُحدثت والخبرات التي اكتسبت أثناء فترة العامين الحالية، سوف تواصل المنظمة تنفيذ الاستراتيجية الخاصة بالتعليم والتدريب

في المجال التقني والمهني في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣؛ وتقدم الدعم إلى ١٥ دولة عضواً للبدء في إعداد سياسات قائمة على مبادئ الإدماج، والمساواة بين الجنسين، والاستدامة؛ وتقديم الدعم إلى ١٥ دولة أخرى لإنشاء أو تطوير الأطر القائمة لرصد وتقييم نظم التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.

٢٠- ويتمثل أحد التحديات التي تواجهها اليونسكو في الحاجة إلى زيادة تطوير قدرتها الداخلية على تنفيذ الاستراتيجية، سواء من حيث الموارد البشرية أو الموارد المالية، من أجل أن تستجيب بالشكل المناسب لتوقعات الدول الأعضاء وتكفل تقديم الخبرة الرفيعة المستوى في مجال تنمية المهارات وتحليل السياسات. ويمكن تعبئة هذه الخبرة بالتوجه إلى الدول الأعضاء التي لديها تجربة ثبت نجاحها منذ زمن طويل في مجال التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.

٢١- ومن المزمع أن يجري في عامي ٢٠١٢-٢٠١٣ استعراض منتصف المدة لتنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وسيجري الاستناد في ذلك بوجه خاص على مصادر مختلفة كنتائج المؤتمر الدولي الثالث المرتقب عن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، ونتائج التقرير العالمي عن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، والتقرير العالمي لرصد التعليم للجميع لعام ٢٠١٢. وسوف يُستفاد من نواتج هذا الاستعراض عند اتخاذ القرارات والإجراءات في المستقبل لتلبية الطلب والاحتياجات المتزايدة للدول الأعضاء فيما يتعلق بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وتنمية المهارات من أجل العمل والحياة.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م ت/٦ الجزء الثالث،

٢ - يحث المديرية العامة على تعزيز جهود المنظمة في المضي قدماً في تنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني؛

٣ - ويطلب من المديرية العامة أن تقدم إليه في دورته الحادية والتسعين بعد المائة (ربيع عام ٢٠١٣)، نتائج استعراض منتصف المدة الخاص بتنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.



١٨٧ م ت/٦ الجزء الرابع

باريس، ٢٠١١/٨/١٢

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء الرابع

مساهمة اليونسكو في استراتيجية موريشيوس لمواصلة تنفيذ برنامج العمل
من أجل التنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية

الملخص

تحيط المديرية العامة بهذه الوثيقة المجلس التنفيذي علماً بحالة تنفيذ اليونسكو لاستراتيجية موريشيوس لمواصلة تنفيذ برنامج العمل من أجل التنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية، الذي خضع لعملية الاستعراض الخمسي على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل في ٢٤-٢٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠.

ويتجلى إسهام اليونسكو الشامل في استراتيجية موريشيوس من خلال البرنامج المشترك بين القطاعات بشأن مساهمة اليونسكو في استراتيجية موريشيوس لمواصلة تنفيذ برنامج العمل من أجل التنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية، وذلك تحت إشراف مساعد المديرية العامة لقطاع العلوم وبمشاركة جميع قطاعات البرنامج الخمسة في المقر وخارجه.

وتلبية للقرار ١٨٥ م ت/٤١، تقدم هذه الوثيقة معلومات حديثة عن مساهمة اليونسكو، وتبرز النتائج التي حققتها برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية خلال فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١.

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

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٢٢.

١ - يتولى البرنامج المشترك بين القطاعات بشأن مساهمة اليونسكو في استراتيجية موريشيوس لمواصلة تنفيذ برنامج العمل من أجل التنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية قيادة وتنسيق عمل اليونسكو في مجال دعم استراتيجية موريشيوس (برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية).

٢ - يعتمد برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية، عند توفير إطار لإسهام اليونسكو الشامل في تنفيذ استراتيجية موريثيوس، نهجاً متكاملًا حيال العيش في الجزر وتنميتها تنمية مستدامة، مع التركيز على الروابط والتعاون بين الأقاليم. ويتولى قطاع العلوم الطبيعية زمام برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية في المقر والمكاتب الميدانية وذلك بالتعاون مع قطاعات التربية والعلوم الاجتماعية والإنسانية والثقافة والاتصال والإعلام. ويُعتبر هذا البرنامج، الذي يجسد الأولوية التي منحت للدول الجزرية الصغيرة النامية، برنامجاً تنسيقياً يسهل تفاعله مع برامج أخرى تركز على موضوعات معينة، مثل تغير المناخ والتعليم من أجل التنمية المستدامة.

٣ - ويتمشى التركيز الحالي لبرنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية مع نتائج الاستعراض الخمسي رفيع المستوى لاستراتيجية موريثيوس الذي أُجري في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، وكذلك مع القرار ١٨٥ م/ت/٤١ الصادر في الدورة ١٨٥ للمجلس التنفيذي. ويسترشد عمل البرنامج فضلاً عن ذلك بالقرارات ٤٨/م٣٢، و٣٣/م٨، و٣٥/م٣٣ (ثانياً)، التي عالجت جميعها برنامج عمل اليونسكو من أجل التنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية. ويعالج برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية أوجه الضعف التي تنفرد بها بوجه خاص هذه الدول، بينما يركز على المجالات التي تتمتع فيها اليونسكو بميزة نسبية داخل منظومة الأمم المتحدة.

٤ - وتتعلق جهود البرنامج التعاونية بتنفيذ الأنشطة الحالية وتخطيط وتنسيق الأنشطة المستقبلية والترتيبات العملية. وقد اضطلع برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية خلال فترة العامين الحالية بسلسلة من المشاورات مع مختلف الوحدات المساهمة على نطاق المنظمة ككل من أجل تحديد النتائج المنشودة للوثيقة ٥/م٣٦ التي تراعي الأولويات الراهنة للدول الجزرية الصغيرة النامية الأعضاء ومهام اليونسكو ومواطن قوتها وضرورة تعزيز وزيادة العمل المشترك بين القطاعات.

٥ - ومن المتوقع أن تتزايد باطراد أهمية الدور الاستباقي للبرنامج في تشجيع وتخطيط أنشطة مشتركة اشتراكاً تاماً بين القطاعات، نظراً لطريقة العمل المقترحة للبرامج المشتركة بين القطاعات في إطار الوثيقة ٥/م٣٦، والتي سيعمل تحت مظلتها برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية استناداً إلى اعتماد مالي مخصص تحديداً للأنشطة المشتركة بين القطاعات. وتجري المناقشات حالياً بين المساهمين في البرنامج من أجل وضع الاقتراحات الجامعة للتخصصات والمشاركة بين الأقاليم استباقاً لطريقة العمل الجديدة.

٦ - ويقوم برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية بمشاورات منتظمة مع لجنة ممثلي الدول الجزرية الصغيرة النامية لدى اليونسكو، وذلك للتيقن من أن برامج اليونسكو وأنشطتها المخصصة للدول الجزرية الصغيرة النامية تعبر تعبيراً كاملاً عن الاهتمامات الحالية للدول الجزرية الصغيرة النامية الأعضاء والأعضاء المنتسبين والبالغ عددها ٤٤ دولة. وتعمل اللجنة التي ترأسها حالياً البهاما بمثابة هيئة لتبادل المعلومات بين وفود الدول الجزرية الصغيرة النامية الأعضاء لدى اليونسكو. ويدعى ممثلون عن الأمانة بانتظام لاجتماعات اللجنة لتقديم بيانات أساسية عن أنشطة اليونسكو وتخطيطها ومستجداتها، ولتبادل المعلومات بطريقة غير رسمية بشأن قضايا تهم بصورة خاصة الدول الجزرية الصغيرة النامية. وأعد برنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية مؤخراً، استجابة لطلب من اللجنة، دليلاً مفصلاً يضم الأنشطة الحالية والمزمعة في الدول الجزرية الصغيرة النامية في فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١.

٧ - وبالإضافة إلى شعبة الجزر الصغيرة ومعارف السكان الأصليين التابعة لقطاع العلوم الطبيعية، التي تسهم في نشاط اليونسكو الخاص بالدول الجزرية الصغيرة النامية وتنسقه في آن معاً، اتخذت مؤخراً تدابير في برامج أخرى لتنفيذ أهداف أكثر دقة لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية الأعضاء. وتشمل هذه الأنشطة برنامجاً للتراث العالمي مكرساً للدول الجزرية الصغيرة النامية، وبوابة مكرسة للدول الجزرية الصغيرة النامية في موقع الإنترنت الخاص ببرنامج التراث الثقافي غير المادي، وكذلك صفحة على الإنترنت للاتصالات والمعلومات خاصة بالدول الجزرية الصغيرة النامية.

٨ - وفيما يلي عرض موجز لأنشطة مختارة اضطلع بها منذ الدورة ١٨٥ للمجلس التنفيذي في سبيل تحقيق النتائج المنشودة الأربع الواردة في الوثيقة ٣٥/م/٥ لبرنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية. وتتعدر الإشارة إلى جميع الأنشطة لأن نطاق ومدى مساهمات اليونسكو المقدمة إلى الدول الجزرية الصغيرة النامية يتجاوزان تجاوزاً كبيراً حدود هذا التقرير.

٩ - اضطلعت اليونسكو خلال النصف الأول من عام ٢٠١١ بسلسلة من الأنشطة لمعالجة أوجه الضعف التي تعاني منها الدول الجزرية الصغيرة النامية في مواجهة تغير المناخ، مع التركيز بصفة خاصة على منطقة الكاريبي الفرعية. وفي آذار/مارس ٢٠١١، عمد قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية، بالتعاون مع حكومة سانت كيتس ونيفيس وبدعم من مؤسسة فريدريخ إيبرت، إلى عقد اجتماع رفيع المستوى في باستير سانت كيتس ونيفيس بشأن موضوع التكيف مع تغير المناخ في الكاريبي: العلوم والأخلاق والسياسات العامة. ودرس الاجتماع كيف يمكن جعل علوم المناخ والأخلاقيات تؤثر في وضع السياسات العامة على الصعيدين المحلي والدولي معاً. وأصدر الاجتماع بلاغاً يوصي بأن تضطلع اليونسكو بأنشطة تستهدف ثلاثة مجالات هي: دعم تعزيز وتحسين مراقبة المناخ ونظم الإنذار المبكر، والبحوث والتعاون مع التركيز بصفة خاصة على العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتعليم في مجال تغير المناخ من أجل التنمية المستدامة. واستجابة لهذه التوصيات، وتماشياً مع النتائج المنشودة لبرنامج الدول الجزرية الصغيرة النامية، شملت المتابعة عدة أعمال وأنشطة بارزة.

١٠ - وواصلت لجنة اليونسكو الدولية الحكومية لعلوم المحيطات دعم طائفة من القضايا ذات الأولوية التي تخص الدول الجزرية الصغيرة النامية، والتي تجسد توصيات اجتماع سانت كيتس. وشملت أنشطة هذه اللجنة تقديم الدعم لعملية التكيف مع تغير المناخ والتأهب للكوارث الطبيعية في الدول الجزرية الصغيرة النامية - مع التأكيد بصفة خاصة على نظم الإنذار المبكر من خطر التسونامي في المحيط الهادي، والمحيط الهندي، والكاريبي - وتحقيق التناسق بين أنشطة تنمية القدرات وتعبئة الأموال لهذه الأنشطة في الدول الجزرية الصغيرة النامية.

١١ - وعقدت حلقة عمل إقليمية بشأن التعليم في مجال تغير المناخ من أجل التنمية المستدامة في الكاريبي في شهر حزيران/يونيو ٢٠١١ في جزر فيرجين البريطانية. وضم الاجتماع اختصاصيين في وضع السياسات العامة وأكاديميين وأساتذة ومربين ومخططي المناهج الدراسية وخبراء في التنمية ومنظمات دولية غير حكومية ومؤسسات وعلميين وخبراء في تغير المناخ من ١٥ بلداً من بلدان الكاريبي. وأعد الاجتماع إعلاناً بشأن التعليم في مجال تغير المناخ من أجل التنمية المستدامة في الكاريبي وخطتي عمل دون إقليميتين

للتعليم في مجال تغير المناخ من أجل التنمية المستدامة، وذلك من خلال عروض لجان وأفرقة عمل موضوعية وإقليمية.

١٢- وسوف تستخدم هذه الوثائق الختامية لحلقة العمل كمرجع في الاجتماع المشترك بين الأقاليم الذي تنظمه اليونسكو لخبراء الدول الجزرية الصغيرة النامية بشأن التعليم في مجال تغير المناخ والمزمع عقده في ناسو بالالبهاما في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١١. وسيضم الاجتماع اختصاصيين في التعليم وتغير المناخ من مناطق الدول الجزرية الصغيرة النامية لوضع خريطة طريق من أجل إعداد برامج للتعليم في مجال تغير المناخ في الدول الجزرية الصغيرة النامية. ويعبر هذا الاجتماع، الذي سيرى النور بفضل الدعم المالي من حكومتي الدنمارك واليابان، عن عزم اليونسكو على مواصلة الاهتمام بالدول الجزرية الصغيرة النامية من باب الأولوية التي تحظى بها هذه الدول في إطار مبادرة المنظمة الخاصة بتغير المناخ.

١٣- ويشهد حالياً أكثر من ٥٠ بلداً تضم ما يربو على ٢٥ من الدول الجزرية الصغيرة النامية أنشطة تجري في إطار البرنامج العالمي للتعليم في مجال تغير المناخ ومراقبة المناطق الساحلية الذي يركز على الدول الجزرية الصغيرة النامية، والمسمى "مراقبة رمال الشواطئ". وقد صدر في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ باللغة الإنجليزية دليل جديد لـ "مراقبة رمال الشواطئ" يشتمل على مضامين تتعلق بالتكيف مع تغير المناخ، فضلاً عن الربط الشبكي والتوزيع، ثم صدر بالفرنسية في تموز/يوليو ٢٠١١، كما ستصدر النسختان الإسبانية والبرتغالية في أواخر عام ٢٠١١. وتم، باستخدام هذا الدليل الجديد، تنظيم لقاء مشترك بين الأقاليم لبناء القدرات في سيشيل في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠ حيث جرى التشديد بصفة خاصة على تنمية القدرات المتعلقة بمراقبة رمال الشواطئ في الدول الجزرية الصغيرة النامية في المحيط الهندي. وتقدم حكومة الدنمارك الدعم المالي لبرنامج مراقبة الرمال.

١٤- أما برنامج "الخطوط الأمامية للمناخ" المشترك بين الوكالات فيركز على عمليات مراقبة تغير المناخ واستراتيجيات التكيف في الجزر الصغيرة، والمجتمعات المحلية للسكان الأصليين وغيرها من المجتمعات المحلية الضعيفة. وتتولى اليونسكو تنفيذ برنامج الخطوط الأمامية للمناخ بالتشارك مع أمانة اتفاقية التنوع البيولوجي وأمانة منتدى الأمم المتحدة الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وبدعم مالي من حكومة الدنمارك. ويسعى هذا البرنامج إلى إعلاء وتعزيز أصوات الجزر الصغيرة والشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية في المناقشات الخاصة بتغير المناخ على الصعيد العالمي. وتسهم عمليات رصد المجتمعات المحلية واستراتيجيات التكيف في عمليات تغير المناخ على الصعيد الدولي من خلال إدراجها في المنتديات العالمية مثل مؤتمري الأطراف ١٥ و ١٦ في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وإدماج معارف السكان الأصليين في التقرير الخامس لتقييم الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ. ويقدم برنامج الخطوط الأمامية للمناخ حالياً الدعم لمشروعات البحوث الصغيرة في ثماني دول جزرية صغيرة نامية.

١٥- وفي نطاق الاتفاقيات الثقافية لليونسكو، أضيفت عدة مواقع جديدة في الدول الجزرية الصغيرة النامية إلى قائمة التراث العالمي خلال العامين ٢٠١٠ و ٢٠١١، بما في ذلك منطقة جزر فينكس البحرية المحمية في كيريباتي، وموقع جزيرة بيكيني المرجانية للتجارب النووية في جزر مارشال، ومدينة بريدجتاون التاريخية وموقع حاميتها في بربادوس. وقد صدقت خمس دول من الدول الجزرية الصغيرة

النامية (فيجي، تونغا، ترينيداد وتوباغو، فانواتو، جامايكا) على الاتفاقية بشأن صون التراث الثقافي غير المادي، بينما نُظمت اجتماعات مشاورات وطنية بمنطقة المحيط الهادي في بالاو وجزر كوك وجزر سليمان وكيريباتي وناورو وجزر مارشال.

١٦- وتشهد حالياً جزر وأراضي المحيط الهادي تنفيذ خطة عمل التراث العالمي في المحيط الهادي (٢٠١٠-٢٠١٥). وتضطلع اليونسكو بتنسيق مركز يضم الوكالات الإقليمية والمنظمات الدولية غير الحكومية والخبراء والمجتمعات المحلية بهدف تعزيز إدارة المعارف وبناء القدرات وإقامة الشراكات في مجال إدارة تراث منطقة المحيط الهادي. أما في الكاريبي فقد تكامل مشروع الكاريبي لبناء القدرات وصار يعمل بكامل طاقته ويفيد ١٦ دولة عضواً و ٢٠ موقعاً من مواقع التراث العالمي، وبيني ويعزز القدرات في مجال إدارة التراث ويشجع التعاون في المنطقة ويسهم في ترسيخ الفهم التآزر بين صون التراث والتطورات الجديدة.

١٧- وتملك الدول الجزرية الصغيرة النامية ثروة من التراث الثقافي المغمور بالمياه تشمل جميع آثار الوجود البشري الموجودة أو التي كانت موجودة تحت المياه وتتسم بطابع ثقافي أو أثري أو تاريخي. وتشمل المواقع المغمورة بالمياه في منطقة المحيط الهادي لوحدها تاريخ البشرية من العصر الحجري إلى عصر الذرة. وقد باتت الإمكانيات التي تنطوي عليها السياحة المستدامة بالتضافر مع صناعة الغطس تجتذب اهتماماً متزايداً. وعقدت أول حلقة عمل إقليمية بشأن التراث الثقافي المغمور بالمياه في المحيط الهادي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ في هونيارا بجزر سليمان، وجمعت البحوث التي قدمها الخبراء، وحررت ونشرت تحت عنوان "التراث الثقافي المغمور بالمياه في أوقيانوسيا" عام ٢٠١٠. وأعدت دراسة جدوى بشأن برنامج بناء القدرات في مجال التراث الثقافي المغمور بالمياه في منطقة الهادي في عام ٢٠١١. وتم التخطيط لمشاورة إقليمية للمتابعة للفترة ٢٠١٢/٢٠١٣ بالتعاون مع الدول الأعضاء من منطقة المحيط الهادي.

١٨- ومنحت الأولوية في التزام اليونسكو حيال الدول الجزرية الصغيرة النامية للشباب الذين يشكلون أغلبية السكان في الكثير من الدول الجزرية الصغيرة النامية. أما في الكاريبي فقد قام المنتدى الأول للوزراء المسؤولين عن التنمية الاجتماعية والمستدامة بتحديث التصميم الخاص بأطر السياسة العامة للتنمية الاجتماعية للشباب في دول الكاريبي الجزرية الصغيرة النامية، بينما قام برنامج طريق الشباب بنشر أفضل الممارسات الخاصة بالتخفيف من وطأة فقر الشباب في المؤتمر العالمي للشباب الذي عقد في مكسيكو في شهر آب/أغسطس ٢٠١٠.

١٩- وتعد مبادرة رؤية الشباب للحياة في الجزر مبادرة لبناء القدرات ترمي إلى تمكين الشباب في الجزر الصغيرة من تحقيق تغيير ملموس. فمن خلال "رؤية الشباب"، قام شباب متحمسون ومتفانون بإعداد وتنفيذ وتقييم مشروعات صغيرة خاصة بقضايا ذات أولوية بالنسبة لشباب الدول الجزرية الصغيرة النامية كما تم تحديدها خلال قمة الشباب التي عقدت في إطار اجتماع موريشيوس الخاص بالدول الجزرية الصغيرة النامية في عام ٢٠٠٥. وتم التشديد بصفة خاصة على قضية فيروس ومرض الإيدز وحقوق الإنسان، وعلى القضايا الاجتماعية والثقافية والبيئية (بما في ذلك تغير المناخ). وفي الوقت الراهن، يجري تنفيذ تسعة مشروعات ميدانية يضطلع بها الشباب في الدول الجزرية الصغيرة النامية، وذلك في مجالات الوعي بفيروس ومرض الإيدز وتغير المناخ.

٢٠- وصدر مطبوعان أساسيان في الدول الجزرية الصغيرة النامية استكمالاً لأنشطة ميدانية مستهدفة هما:

(١) Islands as Crossroads الجزر باعتبارها مفترقات طرق (منشورات اليونسكو ٢٠١١). وهو نتيجة التأمل العميق في دور التنوع الثقافي والتنمية المستدامة في الدول الجزرية الصغيرة النامية، ويحتوي على نتائج ندوة لليونسكو عقدت في سيشيل عام ٢٠٠٧ كمتابعة مباشرة لاجتماع موريشيوس الدولي عام ٢٠٠٥.

(٢) Women's Knowledge: Traditional Medicine and Nature معارف النساء: الطب التقليدي والطبيعة (موريشيوس وريونيون ورودريغس) (منشورات اليونسكو، نيسان/أبريل ٢٠١١)، ويجمع بين مشاغل الدول الجزرية الصغيرة النامية وأولويتي اليونسكو المتمثلتين في المساواة بين الجنسين وأفريقيا. ويبرز الكتاب أوجه الترابط بين التنوع الثقافي والتنوع البيولوجي. وقد أطلق الكتاب في حلقة عمل عقدت في موريشيوس بشأن المعالجة البيولوجية والسياسة العامة والممارسة: الصون واستخدام الأعشاب الطبية في الدول الجزرية الصغيرة النامية في المحيط الهندي ومدغشقر في نيسان/أبريل ٢٠١١.

٢١- واستكمالاً لهذين المطبوعين، تم إعداد وتقديم عدة موارد عبر شبكة الإنترنت تركز على الدول الجزرية الصغيرة النامية. وأعيد تصميم وبث موقع اليونسكو المكرس للدول الجزرية الصغيرة النامية بالإنجليزية والفرنسية. وفي جزر سالومون، تقدم العمل في إعداد موارد تعليمية تستند إلى موقع "ويكي" في الإنترنت بلغة ماروفو، وذلك بشأن معارف السكان الأصليين الخاصة بالبيئة الطبيعية في بحيرة ماروفو المألحة؛ بينما شهدت في جزر كوك تقدماً في العمل الخاص بإعداد مجموعة موارد للمتعلمين مصممة لتيسير استخدام قرص اليونسكو التفاعلي بشأن تنقلات السكان الأصليين في جزر المحيط الهادي ورحلاتهم البحرية، تحت عنوان "القارب هو الشعب"، للاستخدام في الصفوف المدرسية في جزر المحيط الهادي.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

٢٢- وقد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يجري نصه كآتي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرار ١٨٥ م/ت/٤١،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٥ م/ت/٦ الجزء الرابع،

٣ - يحيط علماً بجهود المديرية العامة الرامية إلى ضمان الاستمرار في تنفيذ مساهمة اليونسكو في استراتيجية موريشيوس لمواصلة تنفيذ برنامج عمل بربادوس للتنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية الذي ينسقه البرنامج المكرس المشترك بين القطاعات عبر جميع المجالات الرئيسية للبرنامج في المقر وفي الميدان.

١٨٧ م ت/٦ الجزء السادس

باريس، ٢٦/٨/٢٠١١

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء السادس

التعاون بين اليونسكو والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية

الملخص

جاء اقتراح هذا البند عملاً بالقرار الذي اتخذته المجلس التنفيذي في الدورة السابقة بشأن أنشطة اليونسكو والحدائق الجيولوجية (القرار ١٨٦ م ت/٤١). ويتضمن التقرير تحليلاً معمقاً للأنشطة المضطلع بها وللتقدم المحرز على مر ١١ سنة من التعاون بين اليونسكو وشبكة الحدائق الجيولوجية، وسبع سنوات من التعاون مع الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية، ويبين كذلك التبعات المالية والإدارية المترتبة على هذا التعاون. ويشتمل التقرير على اقتراحات لتحسين التعاون وتبادل المعلومات مع الدول الأعضاء، ومساعدة الدول الأعضاء في إقامة حدائق جيولوجية في بلدانها، وتشجيع إنشاء حدائق اليونسكو الجيولوجية والشبكات الإقليمية للحدائق الجيولوجية في إطار شبكة عالمية للحدائق الجيولوجية تابعة لليونسكو. وتندرج الآثار المالية والإدارية للأنشطة التي يشملها هذا التقرير في نطاق الوثيقة م/٥ الحالية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١١.

١ - في الدورة ١٨٦، طلب المجلس التنفيذي بموجب القرار ١٨٦ م ت/٤١ من المديرية العامة أن تقدم إليه في دورته ١٨٧ تقريراً عن الوضع الراهن، يتضمن تحليلاً معمقاً للأنشطة المضطلع بها واقتراحات لتحسين التعاون بين اليونسكو والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية مع اقتراحات لتحسين تبادل المعلومات مع الدول الأعضاء. كما يطلب من المديرية العامة أن تدرج في تقريرها اقتراحات لتحسين المساعدة المقدمة إلى الدول الأعضاء فيما يتعلق بإقامة حدائق جيولوجية في بلدانها، ولتشجيع إنشاء شبكات إقليمية للحدائق الجيولوجية، وكذلك بيان بالآثار المالية والإدارية لهذه الاقتراحات. وقد تم اتخاذ القرار المذكور بناء على طلب مقدم من أوروغواي وعدة دول أعضاء أخرى.

٢ - ومنذ عام ٢٠٠٠، توالى بوتيرة سريعة تطور الحدائق الجيولوجية باعتبارها مناطق تكتنف تراثاً جيولوجياً دولياً ويتم فيها استغلال هذا التراث لتعزيز تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. وفي عام ٢٠٠٤، تم الربط بين الحدائق الجيولوجية الموجودة في أوروبا وفي الصين في إطار الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية التي ما فتئت تتسع نطاقاً. وتضم الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية ٧٨ عضواً من ٢٦ بلداً، وقد ورد ١٦ طلباً جديداً للانضمام إليها في عام ٢٠١١. وتمثل الشبكة مبادرة رفيعة المستوى وسريعة التطور تقوم من خلالها الدول الأعضاء بتعزيز الاستفادة من التراث الجيولوجي الوطني لتحقيق التنمية المحلية المستدامة. وتضم الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية البلدان التالية، بما في ذلك ثلاث حدائق جيولوجية عابرة للحدود (ويرد بين قوسين عدد الحدائق الجيولوجية في كل بلد): أستراليا (١)، النمسا (١)، البرازيل (١)، جمهورية الصين الشعبية (٢٤)، كندا (١)، كرواتيا (١)، الجمهورية التشيكية (١)، فنلندا (١)، فرنسا (٢)، اليونان (٤)، ألمانيا (٥)، ألمانيا/بولندا (١)، المجر/سلوفاكيا (١)، إيران (١)، جمهورية آيرلندا (١)، جمهورية آيرلندا الشمالية (١)، إيطاليا (٧)، اليابان (٤)، كوريا (١)، ماليزيا (١)، النرويج (٢)، البرتغال (٢)، رومانيا (١)، إسبانيا (٥)، المملكة المتحدة (٧)، فيتنام (١).

٣ - ويمثل "الاحتفال بتراث كوكب الأرض، وكفالة استدامة المجتمعات المحلية" شعار الحدائق الجيولوجية، ويعتبر إشراك السكان المحليين في إدارتها هو مفتاح نجاحها، فهي تعزز قدرات السكان مع احترام نمط حياتهم التقليدي وحقوقهم الإنسانية وكرامتهم. وتتيح الحدائق الجيولوجية استكشاف العلاقات التي تربط بين حياة المجتمعات وكوكب الأرض الذي تتكيف معه أنماط معيشتنا. وتؤكد المديرية العامة على التزامها بتعزيز العلوم الطبيعية في اليونسكو، وتذكر بأن اليونسكو هي المنظمة الوحيدة المعنية بعلوم الأرض من بين منظمات الأمم المتحدة. وتقدم علوم الأرض معلومات مفيدة للإسهام في النقاشات الجارية بشأن تغيير المناخ الذي يعتبر كذلك من الموضوعات التي يجري الاهتمام بها في إطار الحدائق الجيولوجية. فالحدائق الجيولوجية تسمح بالفعل بتنوعية السكان المحليين بالأخطار الجيولوجية، ولا سيما الزلازل والبراكين وأمواج التسونامي، وبالتالي يكون لها دور رائد في خطط الاستجابة الطارئة للكوارث التي تمثل مجالاً آخر من مجالات الأولوية الرئيسية في إطار علوم الأرض.

٤ - إن التنوع الجيولوجي لكوكب الأرض يوفر مواد البناء، ويؤثر على اختيار الممارسات الزراعية، كما يؤثر تأثيراً كبيراً على التنوع البيولوجي، ويعتبر أساساً للكثير من أساطيرنا وتقاليدنا الشعبية. ولذا، فإن مجالات اختصاص اليونسكو الرئيسية الأربعة المتمثلة في التربية والعلم والثقافة والاتصال تشكل المجالات الرئيسية التي يتم التركيز عليها في إطار الحدائق الجيولوجية.

(١) ترمي البرامج التعليمية المنفذة في إطار الحدائق الجيولوجية على كافة المستويات إلى توعية الأفراد بتراثهم الجيولوجي وبالعلاقات التي تربط بينه وبين مظاهر التراث الأخرى الطبيعية والثقافية وغير المادية.

(٢) تشجع الحدائق الجيولوجية التعاون مع المؤسسات الجامعية ولكن أيضاً مع عامة الجمهور. وتساعد الحدائق الجيولوجية على النهوض بالمعارف العلمية على كافة المستويات.

(٣) إن دعم المجتمعات المحلية من خلال تحقيق التنمية المستدامة مع الحرص على إبراز أهمية الثقافة والتقاليد المحلية واحترامها هو مفهوم مبتكر يستند إلى التراث الجيولوجي. ويمكن تطبيق هذا المفهوم من خلال أنشطة السياحة المستدامة، ودروب المشي في الطبيعة، وتدريب

السكان المحليين، وتوفير السكن المحلي، وبيع السلع التذكارية، واتباع أفضل الممارسات لكفالة الاستدامة البيئية، بما في ذلك تمكين المرأة عن طريق تنفيذ البرامج المخصصة لها وإنشاء الجمعيات التعاونية النسائية.

(٤) يمثل الاتصال الفعال مفتاح نجاح الحدائق الجيولوجية حتى الآن. إذ يتم إشراك المجتمعات المحلية في الانتفاع بالتراث الجيولوجي من خلال تشاطر المعلومات بشأنه بلغة سهلة الفهم، وعن طريق انخراط السكان المحليين في كثير من الأنشطة المتعلقة بالحدائق الجيولوجية، ومن ذلك مثلاً تدريبهم كمرشدين محليين.

٥ - وخلال السنوات الإحدى عشرة الماضية تم تطوير الحدائق الجيولوجية بنجاح في أوروبا وآسيا. وشاركت اليونسكو في تنظيم أربعة مؤتمرات دولية رئيسية بشأن الحدائق الجيولوجية (في بيجين في الصين عام ٢٠٠٤، وبلغاست في آيرلندا الشمالية عام ٢٠٠٦، وأوزنابروك في ألمانيا عام ٢٠٠٨، ولانغكوي في ماليزيا عام ٢٠١٠). وقد بدأ عدد من الدول الأعضاء بالفعل بإدراج الاهتمام بالحدائق الجيولوجية في ما تتبعه من ممارسات لتحقيق التنمية المستدامة وفي تشريعاتها الوطنية. إلا أن المديرية العامة تود أن تشير إلى أن ثمة حاجة اليوم إلى زيادة الدعم المقدم للحدائق الجيولوجية ليس فقط في آسيا وأوروبا بل كذلك في أفريقيا والبلدان العربية وأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، وإلى تحسين المساعدة المقدمة إلى البلدان من أجل تحديد الحدائق الجيولوجية وتطويرها لا سيما في البلدان التي من شأنها أن تستفيد الكثير من الانضمام إلى شبكة الحدائق الجيولوجية. وقد نظمت في هذا الصدد حلقات عمل خاصة لبناء القدرات وندوات إعلامية في البرازيل (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠)، وسيكرر ذلك في المغرب (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١).

٦ - وفي مناسبات سابقة، تم استرعاء انتباه المجلس إلى صعوبة إدراج الحدائق الجيولوجية في إطار أي من برامج اليونسكو الثلاثة القائمة والمعنية بصون الطبيعة والجيولوجيا، إذ أن المهام المنوطة بهذه البرامج تختلف اختلافاً واضحاً عن تلك المرتبطة بالحدائق الجيولوجية.

(١) فالمواقع التي صنفتها اليونسكو ضمن مواقع التراث العالمي تخضع لأحكام اتفاقية من اتفاقيات اليونسكو، ويشترط أن تكون "ذات قيمة عالمية بارزة". أما الحدائق الجيولوجية فلا يشترط فيها إثبات تمتع تراثها الجيولوجي بقيمة عالمية بارزة.

(٢) أما برنامج الإنسان والمحيط الحيوي (الماب) التابع لليونسكو فهو برنامج دولي حكومي، وتركز معازل المحيط الحيوي على التكامل بين أنشطة صون التنوع البيولوجي والاستخدام المستدام للثروة الحيوانية والنباتية، ولا علاقة لهذه الأنشطة بالتنوع الجيولوجي. وقد أصدر المجلس الدولي لتنسيق برنامج الماب ومكتبه توصية بعدم إدماج برنامج خاص بالحدائق الجيولوجية في إطار الشبكة العالمية لمعازل المحيط الحيوي (القرار ١٦١ ت/٣، ٣، ١/٣، ١٦١ ت/مح ١٢).

(٣) إن البرنامج الدولي للعلوم الجيولوجية (مطاجيو) وافق على تقديم الدعم والدراية بصفة عامة للحدائق الجيولوجية ولكن دون إدماجها في إطاره نظراً إلى أن اختصاصه يقتصر على إجراء

البحوث في مجال العلوم الجيولوجية بينما يشمل مفهوم الحدائق الجيولوجية عدة جوانب أخرى مثل السياحة والتنمية المستدامة والثقافة والتقاليد. وبناء على القرار الذي اتخذته المجلس العلمي للبرنامج في عام ٢٠٠٠، يجب النظر إلى برنامج مطاجيو على أنه مستقل تماماً عن أي نشاط مزعم القيام به فيما يخص الحدائق الجيولوجية.

٧ - وقد أخذ الاتحاد العالمي لصون الطبيعة علماً بالنجاح المتنامي والرواج المتزايد للشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية، وبيّن في تقريره المعنون *"التراث الجيولوجي العالمي: إطار عالمي (٢٠٠٥)"* أنه ينبغي مواصلة تعزيز الحدائق الجيولوجية، إذ أنها تمثل مبادرة هامة وآلية تنسيق يتم في إطارها تطوير نماذج جديدة للجمع بين الصون والتنمية المستدامة. وجاء في التقرير أن *"إنشاء الحدائق الجيولوجية يتيح الاعتراف بوجود مواقع تكتسي أهمية دولية"*، كما جاء فيه أن *"مبادرة الحدائق الجيولوجية تمثل بديلاً هاماً لعملية إدراج المواقع في قائمة التراث العالمي"*. وبالفعل يعتبر إنشاء الحدائق الجيولوجية بديلاً لإدراج المواقع في قائمة التراث العالمي، ففي حين أن الحدائق الجيولوجية هي مناطق تكتنف تراثاً جيولوجياً ذا أهمية دولية، لا ينبغي مع ذلك إثبات تمتع هذا التراث بقيمة عالمية بارزة. وفضلاً عن ذلك فإن مفهوم الحدائق الجيولوجية يتعمد الربط بين التراث الجيولوجي ذي الأهمية الدولية وبين الإدارة النشطة لهذا التراث من خلال استغلاله لأغراض التدريس وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. وعليه، فإن الحدائق الجيولوجية تضيف بعداً جديداً على اتفاقية حماية التراث العالمي الثقافي والطبيعي لعام ١٩٧٢ حيث أنها تبرز التفاعل بين العوامل الاجتماعية الاقتصادية والتنمية الثقافية وصون البيئة الطبيعية. كما تحظى مبادرة اليونسكو الخاصة بالحدائق الجيولوجية بدعم الاتحاد الدولي للعلوم الجيولوجية، الذي يعد من أكبر المنظمات غير الحكومية في مجال الجيولوجيا، والذي يقوم بتقديم بيان عن مدى أهمية التراث الجيولوجي على الصعيد الدولي بالنسبة لكل طلب جديد يخص حديقة جيولوجية باعتبار ذلك جزءاً من إجراءات التقييم.

٨ - وقد تزايد دور اليونسكو كمركز لتبادل المعلومات في ظل تزايد الأنشطة العالمية المتصلة بالحدائق الجيولوجية طوال السنوات الإحدى عشرة الأخيرة التي شهدت تطور هذه الحدائق، ووصلت اليوم إلى نقطة تحول حاسمة. إذ تتوافر لليونسكو فرصة للقيام بدور رائد في هذه المبادرة التي ما فتئت تكتسي أهمية متزايدة. ويعزى النجاح الكبير الذي حققته هذه المبادرة إلى الحماس الذي أبداه كل من أعضاء الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية، البالغ عددهم ٧٨ عضواً، والمؤسسات والبلدان الداعمة لها. وقد اقتصر دور اليونسكو حتى اليوم على تقديم الدعم في حالات خاصة إلى المبادرات الوطنية المتعلقة بالحدائق الجيولوجية عن طريق تأمين جزء من مهام التنسيق والأمانة وتزويدها بمساهمة مالية ضئيلة من اعتمادات البرنامج العادي وبالدعم العيني بصورة رئيسية، وذلك بغية تيسير *"الربط الشبكي"* العالمي، والمشاركة في تنظيم مؤتمرات دولية عن الحدائق الجيولوجية، والإشراف على إجراءات تقديم الطلبات وتقييمها وإقرارها من جديد، وتشغيل موقع إلكتروني. ويقدم هذا الدعم الخاص بمقتضى القرار الذي اتخذته المجلس التنفيذي في عام ٢٠٠١ (١٦١م/ت/٣٣١) والذي *"يدعو المدير العام إلى عدم مواصلة العمل على إنشاء برنامج لليونسكو خاص بالمواقع/الحدائق الجيولوجية، وإلى القيام بدلاً من ذلك وعند الاقتضاء، بدعم الجهود الخاصة التي تبذل في هذا المجال بالتعاون مع الدول الأعضاء"*.

٩ - وعلى ضوء ما ورد في الفقرة السابقة، وبالنظر إلى الاهتمام المتزايد الذي أبدته الدول الأعضاء بشأن الحدائق الجيولوجية، تذكر المديرية العامة بأنه حان الوقت لإضفاء طابع رسمي على الدعم الذي تقدمه

اليونسكو لضمان تأثير عالمي حقيقي وتيسير جمع الأموال. وبإمكان أمانة اليونسكو أن تعزز الدعم الذي تقدمه وتستفيد من التمويل الإضافي المستمد من موارد خارجة عن الميزانية كي تضمن بقاء هذه المبادرة في حدود تكلفة منخفضة بالنسبة لليونسكو وتتمكن، في الوقت ذاته، من مساعدة البلدان الناشئة في إنشاء حدائق جيولوجية.

١٠- وتقترح المديرية العامة بالتالي أن تعزز اليونسكو مشاركتها في مجال الحدائق الجيولوجية وأن تدعم الدول الأعضاء في تطوير حدائق اليونسكو الجيولوجية، بوصفها جزءاً من شبكة عالمية للحدائق الجيولوجية تابعة لليونسكو. ولا يتطلب إضفاء الطابع الرسمي على أنشطة اليونسكو في مجال الحدائق الجيولوجية سوى إقامة بنية إدارية صغيرة، كما أن ذلك لا يمثل عبئاً مالياً إضافياً، ولا يتطلب إنشاء برامج ومجالس دولية حكومية مكلفة.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

١١- قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد مشروع القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م/ت/٦ الجزء السادس،

٢ - يوصي المؤتمر العام باعتماد مشروع القرار التالي في دورته السادسة والثلاثين:

”إن المؤتمر العام،

إذ يرحب بالآثار الإيجابية للحدائق الجيولوجية في مجال التعليم والتنمية المستدامة والهوية الثقافية للمنطقة التي توجد فيها، وبالتقدم الكبير الذي أحرزته الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية،

ويسلط الضوء على إسهام الجيولوجيا والحدائق الجيولوجية الكبير في مجال تغير المناخ والتخفيف من المخاطر الجيولوجية،

ويذكر بضرورة دعم الدول الأعضاء في إقامة حدائق جيولوجية على أراضيها، ولا سيما في البلدان النامية، وضمان بناء قدرات متينة في أمريكا اللاتينية والكاريبي وأفريقيا،

ويضع في اعتباره أن الأنشطة الخاصة بالحدائق الجيولوجية قد نُفذت بنجاح على مدى ١١ سنة وأصبحت تشكل شبكة عالمية تضم ٧٨ عضواً في ٢٦ بلداً بدعم كامل من الاتحاد الدولي لصون الطبيعة والاتحاد الدولي للعلوم الجيولوجية،

ويذكر أيضاً بأن الحدائق الجيولوجية تسهم في إبراز صورة اليونسكو، وبأن تكلفة تشغيلها وتأمين خدمات الأمانة لها تعتبر منخفضة، فضلاً عن أنها تنطوي على إمكانيات لجمع موارد خارجة عن الميزانية تستفيد منها المنظمة،

١- يطلب من المديرية العامة ما يلي :

(أ) تحسين التعاون بين اليونسكو والشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية وتعزيز تنمية الحدائق الجيولوجية على المستوى العالمي مع الإبقاء على المعايير الرفيعة المستوى التي تم وضعها في هذا الصدد؛

(ب) ضمان الإشارة إلى الحدائق الجيولوجية في الوثيقة ٣٦م/٥؛

(ج) استكشاف إمكانية اتخاذ خطوات تجاه إضفاء الطابع الرسمي على مبادرة الحدائق الجيولوجية الحالية والنظر في إمكانية تحويل المبادرة لتصبح برنامج/مبادرة اليونسكو الدولية بشأن الحدائق الجيولوجية؛

(د) تشكيل فريق عمل خاص يتألف من ممثلين للدول الأعضاء وأمانة اليونسكو والبرنامج الدولي للعلوم الجيولوجية وخبراء الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية والمنظمات غير الحكومية مثل الاتحاد العالمي لصون الطبيعة والاتحاد الدولي للعلوم الجيولوجية، على أن يكون مشروع اختصاصات هذا الفريق كآتي:

يقوم فريق العمل الخاص المعني بالحدائق الجيولوجية بما يلي:

(١) دراسة جدوى إقامة برنامج/مبادرة اليونسكو بشأن الحدائق الجيولوجية، استناداً إلى النجاح الذي حققته كل من الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية وشبكة الحدائق الجيولوجية، والخبرة المكتسبة في هذا الصدد؛

(٢) مناقشة المعطيات الأساسية لهذا البرنامج/المبادرة وأساليب العمل والمسائل المتعلقة بالكفاءات والتمثيل ومشاركة الشركاء الرسميين المعنيين والأشخاص المؤهلين، وتحديد كل هذه الأمور بصورة رسمية؛

(٣) استكشاف فرص وآليات جمع الأموال التي ستتمكن من تعزيز الربط الشبكي الدولي ودعم المشروعات الرامية إلى إنشاء الحدائق الجيولوجية في البلدان النامية، مع التركيز بشكل خاص على منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي وعلى أفريقيا؛

(٤) تقييم الخيارات المتاحة لإقامة شراكة رسمية مع الشبكة العالمية للحدائق الجيولوجية؛

(هـ) تقديم تقرير بهذا الشأن إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٩٠.

١٨٧ م ت/٦ الجزء السابع

باريس، ٢٦/٨/٢٠١١
الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء السابع

عمليات التقييم المستكملة خلال فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١

الملخص

وفقاً للقرار ١٨٦ م ت/٦ (سادساً)، يقدم مرفق الإشراف الداخلي في هذه الوثيقة تقريراً موجزاً عن عمليات التقييم التي استكملت مؤخراً. وثمة عدد من التقييمات المهمة قيد التنفيذ، بما فيها استعراض لتعاون أمانة اليونسكو مع اللجان الوطنية لليونسكو. وسوف تناقش التقييمات المستكملة والجارية في الاجتماع الإعلامي للوفود الدائمة والمراقبين المقرر عقده يوم ٨ أيلول/سبتمبر.

وتنشر جميع تقارير التقييم في موقع UNESDOC وبذلك فهي متوفرة عن طريق الإنترنت.

وقد خلص تقييم مركز عبد السلام الدولي للفيزياء النظرية إلى ما يلي:

- إن المركز الدولي للفيزياء النظرية مؤسسة جيدة الأداء وذات تأثير، تجمع بين البحوث العالية الجودة وبناء القدرات العلمية الهامة في البلدان النامية.
 - وتتعلق التحديات الماثلة بالمراقبة المباشرة للتوسع في البرامج، وتحسين نظم الرصد والإبلاغ، وتطوير التعاون مع اليونسكو.
- ولا تترتب على هذا البند أي آثار مالية أو إدارية.

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

المقدمة

١ - دعا المجلس التنفيذي، في دورته ١٨٦، المديرية العامة إلى مواصلة تقديم التقارير بصورة منتظمة عن عمليات التقييم المستكملة. وتماشياً مع القرار ١٨٦ م/ت/٦ (سادساً)، يقدم مرفق الإشراف الداخلي في هذه الوثيقة تقييماً للمركز الدولي للفيزياء النظرية. وتجدر إحاطة المجلس التنفيذي علماً أيضاً بأن مرفق الإشراف الداخلي قد حدد، طبقاً للقرار ١٨٦ م/ت/٢٤ يوم ٨ أيلول/سبتمبر موعداً لاجتماع إعلامي للوفود الدائمة والمراقبين عن عمليات التقييم المستكملة والجارية.

٢ - وحتى تاريخ كتابة هذه الوثيقة، كانت عمليات التقييم الهامة قيد التنفيذ تشمل ما يلي:

(أ) استعراض لتعاون أمانة اليونسكو مع اللجان الوطنية لليونسكو، بغية (١) التوصل إلى نتائج واستنتاجات عن العلاقات بين الأمانة واللجان الوطنية، بما في ذلك أفضل الممارسات وأبرز الصعوبات؛ (٢) وضع توصيات تساعد على الوصول بتفاعل الأمانة مع اللجان الوطنية (والعكس بالعكس) إلى الوضع الأمثل وتعزيز قدرات اللجان الوطنية وتحسين إسهامها في أداء رسالة اليونسكو وفي عملها. وينتظر أن يُستكمل هذا الاستعراض في أوائل الخريف مع عرض النتائج على المؤتمر العام في دورته السادسة والثلاثين. ويمكن الرجوع إلى الملحق لمزيد من التفاصيل.

(ب) تقييم أولوية المساواة بين الجنسين، والغرض من ذلك هو (١) تقييم تنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين حتى اليوم واستخلاص الدروس والتوصيات للاستفادة منها في إعداد إطار السياسات الخاص بالمساواة بين الجنسين في المستقبل؛ (٢) تحديد المجالات التي ينبغي أن تكون اليونسكو فيها هي الوكالة الرائدة داخل منظومة الأمم المتحدة فيما يخص تعزيز المساواة بين الجنسين.

(ج) تقييم الأولوية لأفريقيا، والهدف الرئيسي لذلك هو تحليل التقدم المحرز في تنفيذ البرامج ذات الصلة بأولوية أفريقيا.

(د) تقييم جوائز اليونسكو، والغرض من ذلك هو (١) وضع توصيات وتقديم التوجيه اللازم لتحسين تقييم الجوائز الجديدة ورصد الجوائز القائمة واتخاذ القرارات بشأن الاستمرار في منح الجوائز القائمة؛ (٢) تقييم مواضع القوة والضعف في الجوائز القائمة وذلك على أساس ٤ أبعاد عامة هي: البروز للعيان والمكانة المرموقة والنزاهة والاتساق.

تقييم المركز الدولي للفيزياء النظرية

الخلفية

٣ - المركز الدولي للفيزياء النظرية هو أحد مراكز اليونسكو من الفئة ١ ويقع في ترييستا، ويهدف إلى دعم التقدم في جميع فروع الفيزياء النظرية والعديد من فروع الفيزياء التطبيقية والتجريبية. ويقوم المركز بأنشطة في مجال البحث وبناء القدرات في مجالات الطاقة العالية، وعلم الكونيات، وفيزياء الجسيمات الفلكية،

والمادة المكثفة والفيزياء الإحصائية، والرياضيات، وفيزياء النظم الأرضية، وغير ذلك من مجالات الفيزياء التطبيقية.

٤ - ويحكم المركز عدد من النظم الأساسية، تشمل الاتفاق الثلاثي لعام ١٩٩٦ بين الحكومة الإيطالية، والوكالة الدولية للطاقة النووية واليونسكو. وتقدم الحكومة الإيطالية الجانب الأكبر من تمويل المركز.

٥ - وقد طلب المجلس التنفيذي (الوثيقة ١٧١ م/ت/١٨) الاضطلاع بعمليات تقييم خارجية دورية لمعاهد/مراكز اليونسكو من الفئة ١. وتم آخر استعراض للمركز الدولي للفيزياء النظرية في ١٩٩٩-٢٠٠٠ واضطلع به ثمانية علماء في عملية استعراض متطورة من نمط استعراضات النظراء. وقد صدّق المدير الجديد للمركز على التقييم الخارجي الحالي للمركز الدولي للفيزياء النظرية وسوف يعرض هذا التقييم أيضاً على اللجنة التوجيهية للمركز.

الهدف

٦ - لقد سعى التقييم إلى استبيان مسار التطور الإجمالي لمنجزات المركز الدولي للفيزياء النظرية وتقديم تحليل إضافي عن العوامل الميسرة والقيود، واستكمال ذلك برؤية مستقبلية عن استدامة تمويل المركز الدولي للفيزياء النظرية وأنشطته ونواتجه.

المنهجية

٧ - اضطلع بإجراء التقييم فريق من "مجموعة تكنوبوليس" ومرفق الإشراف الداخلي في الفترة من نيسان/أبريل إلى تموز/يوليو. وشملت المنهجية زيارتين ميدانيتين للمركز الدولي للفيزياء النظرية، ومقابلات شخصية مع موظفيه ومع موظفين في اليونسكو، واستخدام نموذج للتقييم الذاتي استكمل بياناته رؤساء برامج المركز الدولي للفيزياء النظرية، ودراسة مكتبية موسعة للوثائق وقواعد البيانات، واستقصاءات عن الشركاء المؤسسين الرئيسيين للمركز الدولي للفيزياء النظرية، والأساتذة المشاركين السابقين فيه، والخريجين الحاصلين على الشهادات فيه والمستفيدين من أنشطة معينة للمركز الدولي للفيزياء النظرية.

الاستنتاج العام

المركز الدولي للفيزياء النظرية مؤسسة جيدة الأداء وذات تأثير، تجمع بين البحوث العالية الجودة وبناء القدرات العلمية الهامة في البلدان النامية. ويحتل المركز مكانة فريدة في المشهد العالمي للمؤسسات العلمية. وهو مؤسسة تعنى بإجراء البحوث وبناء القدرات وتسعى إلى الاضطلاع ببحوث عالمية المستوى وإلى سد الفجوة بين الدول المتقدمة والدول النامية. ويتطلب إنجاز هاتين المهمتين تنازلات صعبة، ولكن المركز الدولي للفيزياء النظرية نجح بشكل خاص في إيجاد التوازن بين المهمتين. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يعمل كمحور دولي للتعاون الدولي في مجال الفيزياء والرياضيات. وتتعلق التحديات الماثلة بالمراقبة المباشرة للتوسع في البرامج، وتحسين نظم الرصد والإبلاغ، وتطوير التعاون مع اليونسكو.

النتائج والتوصيات

النتيجة ١

يمثل التنوع البرنامجي تحدياً دائماً للمركز الدولي للفيزياء النظرية. وقد تطور المركز تطوراً بطيئاً من قاعدة في الفيزياء النظرية، إلى الرياضيات، ثم إلى مجالات الفيزياء التطبيقية وذلك في سياق الاستجابة للفرص. وفي حين تستمر الفيزياء النظرية تشكل الصفة المميزة للمركز الدولي للفيزياء النظرية، فإنه نجح في توسيع آفاقه ليس فقط بالدخول في مزيد من المجالات التطبيقية كفيزياء النظم الأرضية، والتقنيات التجريبية والاتصالات، بل وبالتوسع أيضاً في مجال الفيزياء النظرية ذاتها. وبالنظر إلى هذا التطور، ثارت مخاوف تتعلق بالتنوع البرنامجي للمركز الدولي للفيزياء النظرية وهي مخاوف تتطلب المراقبة المستمرة.

التوصية ١

ينبغي للمركز الدولي للفيزياء النظرية مواصلة الحوار الداخلي في جميع أقسام المركز بشأن برنامجه. وينبغي أن يضمن ألا يكون التوسع في البرامج سبباً في تقويض قاعدته القوية في مجال الفيزياء النظرية والمجالات المستجدة القوية في ميدان الفيزياء التطبيقية. ويتعين وضع ضوابط لعملية التوسع وذلك من خلال التفكير بطريقة ملائمة في تحديد الأولويات الاستراتيجية، وتخصيص الموارد، والمحافظة على الشبكات المؤسسية وتوسيعها، وإدارة المخاطر المرتبطة بسمعة المركز، وإعداد مجموعة أساسية من البرامج والأنشطة وتأمين جودتها.

النتيجة ٢ (أ)

تتميز النواتج البحثية للمركز الدولي للفيزياء النظرية بارتفاع مستواها. وتدل المؤشرات البحثية مثل المطبوعات، والاستشهادات، والتمويل الخارجي، على أن بحوث المركز الدولي للفيزياء النظرية ترقى إلى المستويات الدولية. كما يكشف التحليل الببليومتري عن أن دراسات المركز الدولي للفيزياء النظرية تنشر عادة في دوريات علمية تعتبر ذات مكانة دولية مرموقة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن معدلات الاستشهاد بأعمال المركز في هذه الدوريات العلمية تقترب من المتوسطات الدولية أو تزيد عليها وتصل إلى درجة الامتياز في حالات عديدة. وتسجل البحوث التي يجريها المركز في الفرعين الأساسيين للفيزياء النظرية والفرع الحديث لفيزياء النظم الأرضية أعلى المستويات من حيث الكم والنوع.

النتيجة ٢ (ب)

يواجه المركز الدولي للفيزياء النظرية بعض القيود المؤسسية في الحصول على التمويل الخارجي. فالمركز، باعتباره معهداً بحثياً دولياً مستبعد من تقديم طلبات للحصول على أموال إيطالية لإجراء البحوث، ولذلك فإن التمويل الخارجي يقتصر على المصادر غير الإيطالية، كالاتحاد الأوروبي. وفرص التمويل من القطاع الخاص محدودة فيما يخص مجالات البحوث الأساسية بالمركز، ولكنها أكبر في المجالات التطبيقية. وفي بعض الحالات، يتطلب الأمر الحصول على ترخيص من اليونسكو بالنظر إلى وضع المركز الدولي للفيزياء النظرية كمركز لليونسكو من الفئة ١. غير أن التأخير في الحصول على تراخيص من اليونسكو أدى بالمركز إلى عدم التمكن من تقديم طلبات للتمويل في حدود الآجال القصوى لذلك.

التوصية ٢

ينبغي أن تناقش اليونسكو والمركز الدولي للفيزياء النظرية الخيارات المتاحة لتفويض مزيد من السلطات للمركز للحصول على التمويل الخارجي.

النتيجة ٣ (أ)

تدار برامج المركز الدولي للفيزياء النظرية بصفة عامة بشكل جيد وهي ذات تأثير وتستجيب لاحتياجات واضحة. وبالإضافة إلى ذلك، فقد سعى المركز على وجه التحديد إلى إنشاء مجموعة من البرامج التكميلية. وكان برنامج الشهادات الدراسية من أكثر برامج المركز الدولي للفيزياء النظرية نجاحاً. وبشكل عام، فقد كان البرنامج فعالاً في اجتذاب الطلاب المهتمين، بالنظر إلى ما يوفره من تعليم عالي الجودة وإرشاد علمي مكثف. كما أنه يفتح الباب أمام برامج الانتفاع ببرامج الدكتوراه، التي كان سيتعذر على الكثير من الطلاب الانتفاع بها بغير برنامج الشهادات الدراسية. غير أنه يقال إن البرنامج يسهم في مشكلة "استنزاف العقول" في البلدان النامية حيث لا يعود عدد كبير من الطلاب إلى بلدانهم الأصلية. ولمواجهة هذا الأثر السلبي المحتمل، يضطلع التعليم والتدريب بالتناوب، الخاص بالمركز الدولي للفيزياء النظرية، بتشجيع بناء القدرات بصورة مباشرة في بلدان الوطن عن طريق تقديم دعم إضافي لطلاب الدكتوراه المسجلين في برامج في البلدان النامية وذلك من خلال اشتراك الهيئة التدريسية للمركز الدولي للفيزياء النظرية في الإشراف عليهم. وهكذا يكمل برنامج الشهادات الدراسية وبرنامج التعليم والتدريب بالتناوب كل منهما الآخر ويسعيان إلى معالجة المشاكل المشتركة.

النتيجة ٣ (ب)

كانت خطة الانتساب آلية رئيسية يقدم المركز الدولي للفيزياء النظرية من خلالها الدعم لتنمية الأوساط العلمية في البلدان النامية وتعزيزها. فهي تتيح للباحثين من هذه البلدان البقاء على صلة بأحدث البحوث والحصول على معلومات لا تتوفر في بلدانهم الأصلية. وفي السنوات الأخيرة، تناقص التمويل الخارجي للبرنامج، مما أدى إلى تناقص أعداد المرشحين للمنح وتناقص المنح الدراسية المالية. ونتيجة لانخفاض هذه المنح المالية، لم يتمكن المركز الدولي للفيزياء النظرية دائماً من اجتذاب مرشحين ذوي مستوى عال. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المنتسبين لا يستخدمون وقتهم بطريقة فعالة دائماً عندما يقومون بزيارة المركز الدولي للفيزياء النظرية أو المؤسسات الأخرى.

التوصية ٣

ينبغي أن يزيد المركز الدولي للفيزياء النظرية فعالية خطة الانتساب بتطبيق التدابير التالية: اعتماد المزيد من الدقة والصرامة في انتقاء المرشحين؛ وتقديم مزيد من الدعم المالي لعدد أقل من المرشحين الناجحين؛ وإعداد إطار للنتائج يحدد النتائج المنشودة.

النتيجة ٤

سوف يسد البرنامج الجديد للمركز الدولي للفيزياء النظرية/المدرسة الدولية للدراسات المتقدمة في مجال الفيزياء والرياضيات فجوة هامة على صعيد بناء القدرات في المركز الدولي للفيزياء النظرية. ولن يؤدي ذلك فقط إلى فتح مجالات جديدة للطلاب من البلدان النامية لمواصلة حياة مهنية في مجال الفيزياء أو الرياضيات، بل وسيعزز أيضاً القدرات البحثية للمركز الدولي للفيزياء النظرية من خلال إعداد مجموعة جديدة من طلاب الدكتوراه وما بعد الدكتوراه. غير أنه ليس من الواضح بعد مدى استفادة المركز الدولي للفيزياء النظرية من هذا البرنامج الجديد.

التوصية ٤

يوصى بأن يستكشف المركز الدولي للفيزياء النظرية آفاقاً جديدة للتعاون المؤسسي في تريبستا وفي ما هو أبعد من تريبستا، وربما بإجراء إصلاح مؤسسي داخلي يفتح الطريق نحو إعداد واستضافة برنامج مستقل للدكتوراه.

النتيجة ٥

تتمثل إحدى النتائج الرئيسية لمجمل الأنشطة التعليمية والبحثية للمركز الدولي للفيزياء النظرية في نشوء علاقة "الارتباط مدى الحياة" بين المركز وبعض خريجيه. فقد ظل كثير من الخريجين على اتصال بالمركز طول مدة حياتهم المهنية، فاستفادوا بذلك من البرامج المختلفة التي أعدت لتناسب مختلف مستويات الكفاءة العلمية؛ ويتم ذلك مثلاً بالمشاركة في برنامج الشهادات الدراسية، ثم البقاء على صلة بالمركز من خلال حضور حلقات العمل أو المؤتمرات، ليصبحوا بعد ذلك منتسبين مشاركين في المركز الدولي للفيزياء النظرية. وعلى الرغم من النجاحات الكثيرة، فإن عدم وجود نظام فعال لمتابعة التطور المهني اللاحق يحد من فعالية هذا النموذج.

التوصية ٥

ينبغي أن يبذل المركز الدولي للفيزياء النظرية جهوداً أفضل في مجال جمع البيانات وأن يحسن أدوات تبادل المعلومات مع الخريجين من أجل تعزيز الروابط بين المركز الدولي للفيزياء النظرية وجماعته المستهدفة.

النتيجة ٦

تتسم نظم المركز الدولي للفيزياء النظرية في مجال جمع البيانات الخاصة بالبحوث وإعداد التقارير عن هذه البحوث وفي مجالات التدريب، والاتصال وعلى صعيد النواتج بالتشتت وعدم الاكتمال.

التوصية ٦

ينبغي أن يستثمر المركز الدولي للفيزياء النظرية في نظام لجمع البيانات وتحليلها كله يستخدم على مستوى المركز بغية تعزيز إعداد التقارير وصنع القرار القائمين على النتائج.

النتيجة ٧

لا تستخدم اليونسكو كل إمكانيات المركز الدولي للفيزياء النظرية والعكس صحيح. وهناك بعض التعاون القائم بين قطاع العلوم الطبيعية والمركز الدولي للفيزياء النظرية في برامج عديدة مثل برنامج المركز الدولي لاستخدام أشعة السنكروترون في مجال العلوم التجريبية وتطبيقاتها في الشرق الأوسط، وتدريب المعلمين في مجال البصريات، لكن هناك مجالاً كبيراً لمزيد من الشراكات. وكان اختيار المركز الدولي للفيزياء النظرية لجهة تنسيق تعنى بشؤون التعاون مع اليونسكو خطوة إيجابية للتعاون في المستقبل. أما من جانب اليونسكو، فإن هناك رغبة قوية في زيادة التعاون مع المركز الدولي للفيزياء النظرية.

التوصية ٧

ينبغي لقطاع العلوم الطبيعية أن يعد، في إطار عملية الإصلاح الحالية، اقتراحاً يتسم بالوضوح والشفافية للتعاون في المستقبل مع المركز الدولي للفيزياء النظرية. ويمكن أن يكون اختيار جهة تنسيق تابعة لليونسكو تتولى التنسيق مع المركز الدولي للفيزياء النظرية جزءاً من هذا الاقتراح. وبالإضافة إلى تنسيق الأنشطة البرنامجية، ينبغي أن تعمل جهة التنسيق أيضاً على تنسيق الشواغل الإدارية الملحة. كما ينبغي للمركز الدولي للفيزياء النظرية واليونسكو أن يستجليا الطرائق التي يمكن من خلالها الاستفادة بفاعلية أكبر من شبكة المكاتب الميدانية لليونسكو ومن المراكز والشبكات المتنامية التابعة للمركز الدولي للفيزياء النظرية.

الإجراءات المتوقعة من المديرية العامة اتخاذها

سوف تعد الجهات المعنية رداً إدارياً وخطه عمل للاهتمام بالتوصيات الصادرة عن التقييم. وسوف يُطلب من هذه الجهات أن تقدم إلى مرفق الإشراف الداخلي، كل عامين، تقارير عن تنفيذ هذه التوصيات.

مشروع القرار المقترح

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٨٦ م/ت/٦ (سادساً)،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م/ت/٦ الجزء السابع،

٣ - يرحب بالتقييم المستكمل ويدعو المديرية العامة إلى تنفيذ التوصيات التي لا تتطلب قراراً من المجلس التنفيذي و/أو المؤتمر العام؛

٤ - ويحيط علماً بالاستعراض الجاري لتعاون أمانة اليونسكو مع اللجان الوطنية لليونسكو ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدم تقريراً بهذا الشأن إلى المؤتمر العام في دورته السادسة والثلاثين.

الملحق

يوظف موظفو الإشراف الداخلي ومؤسسة تيرا الاقتصادية TERA ECONOMICS بتنفيذ استعراض تعاون أمانة اليونسكو مع اللجان الوطنية لليونسكو. وقد تم تعميم مشروع بيان الاختصاصات على جميع اللجان الوطنية والوفود الدائمة لإبداء الرأي فيه في كانون الثاني/يناير ٢٠١١، وعُقد اجتماع إعلامي للوفود الدائمة في شباط/فبراير ووردت آراء من أكثر من ٧٠ لجنة وطنية وعدد من الوفود الدائمة وتم الانتهاء من إعداد بيان الاختصاصات في شهر آذار/مارس. وأصدر في نيسان/أبريل طلب مقترحات دولي، وانضم الخبراء الاستشاريون إلى فريق مرفق الإشراف الداخلي للبدء في الاستعراض في أوائل أيار/مايو.

وشملت منهجية الاستعراض ما يلي:

- دراسة مكتبية للوثائق ذات الصلة.
 - مقابلات شخصية في مقر اليونسكو مع أعضاء من موظفي الأمانة، وممثلي أكثر من ٢٠ لجنة وطنية من جميع المناطق الإقليمية الممثلة أثناء المجلس التنفيذي، وممثلي الوفود الدائمة.
 - المشاركة في اللقاءات التي نظمتها الأمانة للجان الوطنية في مقر اليونسكو.
 - دراسة استقصائية على الإنترنت شملت جميع اللجان الوطنية (بلغ معدل الاستجابة ٥٠٪ تقريباً).
 - دراسة استقصائية على الإنترنت شملت جميع المديرين في المكاتب الميدانية لليونسكو (بلغ معدل الاستجابة ٦٠٪ تقريباً).
 - دراسة استقصائية على الإنترنت شملت جميع الوفود الدائمة.
 - زيارات ميدانية إلى ١١ لجنة وطنية غطت جميع المناطق الإقليمية - ومقابلات شخصية مع موظفي اللجان الوطنية، وموظفي المكاتب الميدانية لليونسكو (في البلدان التي يوجد فيها حضور لليونسكو)، والشركاء والجهات المعنية الأخرى في اللجان الوطنية.
 - مقابلات شخصية عن طريق الهاتف مع اللجان الوطنية وغيرها من الجهات المعنية.
 - الاشتراك في حلقات العمل الإقليمية للجان الوطنية في كيتو، في إكوادور، وجورج تاون في غيانا - ومقابلات شخصية مع ممثلي اللجان الوطنية من منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي.
- وسوف تستمر عملية جمع البيانات وتحليلها حتى نهاية شهر تموز/يوليو. وسوف يعد مشروع التقرير في آب/أغسطس وأيلول/سبتمبر وسيعرض على المؤتمر العام في دورته السادسة والثلاثين.

١٨٧ م ت/٦ الجزء الثامن

باريس، ٢٠١١/٨/١٢
الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء الثامن

تنفيذ برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ

الملخص

تطبيقاً لقرار المؤتمر العام ٣٥/م/٦٧، الجزء "ثانياً"، الفقرتان ٢ (ج) و٣، تقدم المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي تقريراً عن النتائج المحرزة يحتوي على قوائم الطلبات الموافق عليها في إطار برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ، بما في ذلك الطلبات التي قدمتها المنظمات الدولية غير الحكومية التي ترتبط بعلاقات رسمية مع اليونسكو، مع بيان المبالغ الموافق عليها لتمويل المشروعات الواردة في تلك الطلبات. وترد هذه القوائم على شبكة الإنترنت على العنوان التالي:

<http://www.unesco.org/eri/docs/187EX-6PartVIII.pdf>

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

ولا توجد عناصر مالية أو إدارية تمس السياسة العامة.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٩.

١ - تعرض هذه الوثيقة على نحو تحليلي النتائج التي تحققت فيما يخص الطلبات التي وافقت عليها المديرية العامة حتى ٢٠١١/٧/٦ لصالح الدول الأعضاء والأعضاء المنتسبين والأقاليم الأخرى والمنظمات الدولية غير الحكومية بالنسبة لفترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١، كما تعرض النتائج المنشودة من تنفيذ هذا البرنامج. ومن بين الطلبات التي تلقتها المنظمة خلال فترة العامين المذكورة، لم توافق المديرية العامة إلا على الطلبات المتعلقة بالأولويات التي حددتها المنظمة بعد أن قيمتها اللجنة المشتركة بين القطاعات والمعنية ببرنامج المساهمة وقدمت توصية بشأنها.

٢ - وقد ورد في إطار برنامج المساهمة ١ ٤٨٩ طلباً بمبلغ إجمالي قدره ٣٨ ٠٤٨ ٩٠٨ دولارات أمريكية لفترة العامين الحالية من الدول الأعضاء والأعضاء المنتسبين والمنظمات الدولية غير الحكومية. وحتى الآن، وافقت المديرية العامة على ٨٣٤ طلباً منها بمبلغ قدره ١٨ ٤٨١ ١٠٧ دولارات، بما في ذلك طلبات المساعدة في حالات الطوارئ؛ ولم تُقدّم توصيات بشأن ٤٧ طلباً. ويتوزع هذا المبلغ كما يلي:

- الدول الأعضاء والأعضاء المنتسبون: ١٦ ٢٩٦ ٧٩٩ دولاراً من أجل ٧٥١ طلباً تمت الموافقة عليها؛

- المنظمات الدولية غير الحكومية: ٨٨١ ٣٤٧ دولاراً من أجل ٥٣ طلباً تمت الموافقة عليها؛

- المساعدة في حالات الطوارئ - خلال الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى حزيران/يونيو ٢٠١١، وافقت المديرية العامة على ٣٠ طلباً للمساعدة في حالات الطوارئ بمبلغ قدره ١ ٣٢٩ ٩٦١ دولاراً.

٣ - وفي أعقاب الزلزال الذي وقع في هايتي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، أعربت عدة دول أعضاء عن تضامنها مع الشعب الهايتي من خلال منح هايتي أحد طلباتها في إطار برنامج المساهمة. وعلى ذلك، وافقت المديرية العامة في عام ٢٠١٠ على ١٩ طلباً بمبلغ إجمالي قدره ٥٣٣ ٠٠٠ دولار. وقد طبقت الإجراءات السريعة على هذه الطلبات نظراً لخطورة الموقف ووجه الاستعجال، وكلف مكتب بورت أو برنس بتنفيذها.

٤ - وبحلول منتصف حزيران/يونيو ٢٠١١، وبعد سبعة اجتماعات للجنة المشتركة بين القطاعات والمعنية ببرنامج المساهمة، واستناداً إلى توصياتها، وافقت المديرية العامة على مبلغ إجمالي قدره ١٨ ٤٨١ ١٠٧ دولارات، أي ما يعادل نسبة مئوية قدرها ٩٧٪ من الميزانية الإجمالية المخصصة لهذا البرنامج في الوثيقة ٣٥/٥.

٥ - ويعود معدل الموافقة المرتفع والبالغ ٩٧٪ إلى الجهود المشتركة التي بُذلت من أجل توسيع وتعجيل عملية معالجة الطلبات في إطار إعادة هيكلة قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور في نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠١١ دون الإخلال بآليات المساءلة. وقد تقرر فصل برنامج المساهمة عن برنامج المنح عن طريق إنشاء شعبة كاملة لبرنامج المساهمة مثلما كان عليه الحال في الماضي وتعيين رئيس جديد لها.

٦ - وأوليت عناية خاصة لتحسين الاتصالات مع الوفود الدائمة واللجان الوطنية طوال عملية الإعداد لاجتماعات اللجنة المشتركة بين القطاعات والمعنية ببرنامج المساهمة، وتقييم المشروعات، وبعد الموافقة عليها. وبُذل جهد خاص من أجل احترام أولويات كل دولة عضو من خلال مراعاة الآجال الضرورية لتنفيذ المشروعات.

٧ - وكان تحسين عملية تقييم المشروعات في إطار برنامج المساهمة موضع تنسيق وتساوٍ مع جميع جهات التنسيق في قطاعات البرنامج والخدمات المركزية المعنية بتقييم الطلبات. وفي هذا الصدد، تم إعداد

قائمة من التوجيهات وتوزيعها على المقيمين بغية جعل هذه العملية أكثر اتساقاً وانسجاماً مع النظام الداخلي لبرنامج المساهمة ومع أولويات المنظمة.

٨ - ولا بد من الإشارة إلى أن هذه العملية تتوقف على مجموعة من العوامل المستقلة ذات الصلة بنوعية الطلبات المقدمة مثل عدم ملء الاستثمارات بالكامل، وعدم وجود الفواتير الأولية الخاصة بشراء المعدات، وعدم توافق المشروع مع مجالات اختصاص المنظمة، وتجاوز ميزانية المشروع للحدود المنصوص عليها في القرار الخاص ببرنامج المساهمة. وتضاف إلى ذلك التغييرات المتكررة لموظفي اللجان الوطنية مما يؤثر بشدة على عملية المتابعة المطلوبة وعلى نوعية التقارير الواردة. كم أنه في أكثر من ٤٠٪ من الحالات طلبت القطاعات أو الخدمات المسؤولة عن التقييم معلومات إضافية من الدول الأعضاء، وهو ما أرجأ عملية معالجة الملفات.

٩ - وما زالت عدة دول أعضاء، على الرغم من المطالبات العديدة، متخلفة عن تقديم تقارير مالية وتقارير عن الأنشطة أو عن تسديد أموال تبين أنها تدين بها للمنظمة من خلال عمليات المراجعة التي يجريها مرفق المراجعة الداخلية لحسابات اليونسكو (مرفق الإشراف الداخلي)، ومن ثم لا تستطيع هذه الدول الانتفاع بصناديق برنامج المساهمة. وكانت لبعض هذه الدول طلبات تمت الموافقة عليها خلال فترة العاميين الحالية. ونظراً لعدم أداء هذه الدول لواجباتها في مجال المساءلة سوف لن تدفع إليها الأموال المخصصة لمشاريعها، وسيجري بالتالي توزيع هذه الأموال على دول أعضاء أخرى خلال اجتماع أخير ستعقده اللجنة المشتركة بين القطاعات والمعنية ببرنامج المساهمة لهذا الغرض في شهر أيلول/سبتمبر المقبل.

١٠ - وفيما يتعلق بتوافق التقارير المالية مع القرار ٣٥/م/٦٧ بشأن برنامج المساهمة، لوحظ أن عدة دول أعضاء قدمت تقارير مالية لا يتطابق توزيع الميزانية فيها بالكامل مع التوزيع الذي تمت الموافقة عليه ابتداءً. وأعربت عدة دول أعضاء عن أملها في أن تتبنى الأمانة نهجاً أكثر مرونة بشأن الفوارق الطفيفة في إطار توزيع الميزانية الخاصة بالمشروعات المنفذة بالفعل. وتعزو تلك الدول هذه الفروق إلى مرور أكثر من ١٢ شهراً أحياناً بين تقديم المشروع وتنفيذه، حيث تكون أسعار التجهيزات و/أو النفقات المتوقعة قد تغيرت؛ ومن شأن تلك المرونة أن تجنب حجب أو تأخير تخصيص أموال من فترة العاميين الجارية لبعض البلدان.

١١ - وقد استنفدت الأموال المخصصة للمساعدة في حالات الطوارئ لفترة العاميين الحالية (١ ٣٣٠ ٠٠٠ دولار) منذ آذار/مارس ٢٠١١. ومع ذلك، فإن الاقتراحات التي قدمتها الأمانة إلى المجلس التنفيذي في دورته المنعقدة في الربيع، والرامية إلى تخفيض الحد الأقصى لمبلغ المساعدة في حالات الطوارئ من ٥٠ ٠٠٠ دولار إلى ٤٠ ٠٠٠ دولار وقصر عدد طلبات المساعدة في حالات الطوارئ لكل بلد على طلب واحد، لم تحظ بالموافقة عليها.

١٢ - وفي بعض الحالات، واجهت الأمانة صعوبات في نقل الأموال إلى اللجان الوطنية بسبب خطأ المعلومات المصرفية أو نقصها. وتعاد الأموال في هذه الحالة إلى اليونسكو، وهو ما تترتب عليه نفقات إضافية للمنظمة. كما لوحظت حالات تأخر فيها الدفع لأكثر من ٤ أشهر لبعض البلدان، نظراً لعدم توفيرها وثيقة رسمية من مصارفها (رقم الهوية المصرفية أو ما يعادله) تتيح إجراء تحويل الأموال بسرعة كبيرة.

١٣- واستجابة لنداء المديرية العامة، امتنع عدد من الدول الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عن تقديم طلبات في إطار برنامج المساهمة، كما امتنعت عن ذلك بعض البلدان التي يفوق فيها نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ١٠ ٠٠٠ دولار أمريكي سنوياً وفقاً للبنك الدولي، وهي ما يلي: ألمانيا وأستراليا وبلجيكا وكندا وإسبانيا والولايات المتحدة الأمريكية وفنلندا وفرنسا واليونان وأيرلندا وإيطاليا واليابان وكسمبرغ والنرويج ونيوزيلندا وهولندا وجمهورية كوريا والمملكة المتحدة. ويضاف إلى هذه البلدان كلٌّ من الاتحاد الروسي والهند والكويت وتركيا والإمارات العربية المتحدة.

١٤- وتُبيّن الجداول الواردة أدناه توزيع الطلبات الموافق عليها بحسب قطاعات البرنامج والمناطق الجغرافية والفئات ذات الأولوية التي تؤخذ بعين الاعتبار في جميع برامج اليونسكو، أي أفريقيا والنساء والشباب وأقل البلدان نمواً. وتحتوي هذه الجداول أيضاً على البيانات المتعلقة بالمساعدة في حالات الطوارئ.

(أ) توزيع الطلبات الموافق عليها لصالح الدول الأعضاء والأعضاء المنتسبين والأقاليم الأخرى بحسب قطاعات البرنامج

المبلغ الموافق عليه (دولار)	عدد الطلبات	القطاع
٦ ٢٠٢ ٦٠٠	٢٧٧	التربية
٢ ٣٦٨ ٨٩٥	١٠٦	العلوم الطبيعية
١ ٢٥١ ٨٢٤	٥٩	العلوم الاجتماعية والإنسانية
٣ ٣٣٠ ٩٧٠	١٤٩	الثقافة
١ ٩١٠ ١١٠	٨٩	الاتصال والمعلومات
٦٥ ٠٠٠	٣	قسم المساواة بين الجنسين
٢٠ ٠٠٠	١	قسم إعلام الجمهور
١٥ ١٤٩ ٣٩٩	٦٨٤	المجموع الفرعي

(ب) الطلبات المخصصة لتنمية القدرات التنفيذية للجان الوطنية لليونسكو

المبلغ الموافق عليه (دولار)	عدد الطلبات	القطاع
٨٥٥ ٤٠٠	٥٦	شعبة اللجان الوطنية

(ج) الطلبات المخصصة لتدريب المخططين في مجال التربية

المبلغ الموافق عليه (دولار)	عدد الطلبات	القطاع
٢٦٥ ٠٠٠	١١	التربية (معهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية)
١٦ ٢٦٩ ٧٩٩	٧٥١	المجموع (أ) + (ب) + (ج)

(د) توزيع الطلبات الموافق عليها بحسب المناطق مع معدل الإنفاق

المنطقة	عدد الطلبات	الأموال المخصصة	النققات (دولار)	معدل الإنفاق٪ في ٢٠١١/٧/٦
أفريقيا	٢٤٩	٥ ٤٧٥ ٨٥٥	٤ ٢٢١ ٥١٢	٧٧,٠٩
آسيا والمحيط الهادي	١٨٥	٣ ٧٥١ ٤٠٤	٣ ٠٤٣ ٥٠٤	٨١,١٣
أمريكا اللاتينية والكاريبي	١٦٣	٣ ٦١٣ ٠٩٥	٢ ٧٥٥ ٧١٣	٧٦,٢٧
أوروبا ٢	٨٠	١ ٧٨٥ ٢٠٠	١ ٧١٥ ٢٠٠	٩٦,٠٨
الدول العربية	٥٢	١ ١٤١ ٩٤٥	٨٤٩ ٩٧٢	٧٤,٤٣
أوروبا ١	٢٢	٥٠٢ ٣٠٠	٤٥٢ ٣٠٠	٩٠,٠٥
المنظمات الدولية غير الحكومية	٥٣	٨٨١ ٣٤٧	٨٢٩ ٢٢٧	٩٤,٠٩
المساعدة في حالات الطوارئ	٣٠	١ ٣٢٩ ٩٦١	١ ٣١٩ ٦٧٦	٩٩,٢٣
المجموع الفرعي	٨٣٤	١٨ ٤٨١ ١٠٧	١٥ ١٨٧ ١٠٤	٨٦,٠٤
الرصيد غير المخصص		٥١٨ ٨٩٣	٠	٠
نققات تشغيل برنامج المساهمة		٥٠ ٠٠٠	٣٣ ٥٠٠	٦٧
المجموع		١٩ ٠٥٠ ٠٠٠	١٥ ٢٢٠ ٦٠٤	٧٩,٨٩

(هـ) التوزيع بحسب الفئات ذات الأولوية التي تؤخذ بعين الاعتبار في مجمل برامج اليونسكو

الفئة/المنطقة	عدد الطلبات	المبلغ الموافق عليه (دولار)
أفريقيا	٢٥٤	٥ ٦٠٧ ٨٥٥
النساء	٥٨	١ ٢١٢ ٢٧٠
الشباب	١٤٨	٣ ٣٠٨ ٢٩٥
أقل البلدان نموا	٢٧٥	٥ ٩٦١ ٩٨٥
الدول الجزرية الصغيرة النامية	١٤٨	٣ ١٥٥ ٢٧٥

١٥- وتبيّن الجداول الواردة أدناه توزيع طلبات المنظمات الدولية غير الحكومية بحسب مناطق تنفيذ الأنشطة، ومجالات اختصاص اليونسكو، والفئات الأربع ذات الأولوية المذكورة أعلاه:

(أ) توزيع الطلبات الموافق عليها للمنظمات الدولية غير الحكومية بحسب مناطق تنفيذ الأنشطة

المنطقة	عدد الطلبات	المبلغ الموافق عليه (دولار)
أفريقيا	١٩	٣١٧ ٢٠٠
أمريكا اللاتينية والكاريبي	٨	١٤٢ ٣٠٠
آسيا والمحيط الهادي	٨	١٤١ ٣٠٠
الدول العربية	١	١٦ ١٠٠
أوروبا ١	١٢	١٩٠ ٤٢٧
أوروبا ٢	٥	٤٧ ٠٠٠
المجموع	٥٣	٨٨١ ٣٤٧

(ب) توزيع الطلبات الموافق عليها للمنظمات الدولية غير الحكومية التي لها علاقات رسمية مع اليونسكو بحسب قطاعات البرنامج

المبلغ الموافق عليه (دولار)	عدد الطلبات	القطاع
٢٨١ ٧٤٧	١٦	التربية
١٢٢ ٤٠٠	٧	العلوم الطبيعية
١١٢ ٤٠٠	٧	العلوم الاجتماعية والإنسانية
١٦٨ ٤٠٠	١١	الثقافة
١٨٠ ٤٠٠	١١	الاتصال والمعلومات
١٦ ٠٠٠	١	قسم المساواة بين الجنسين
٨٨١ ٣٤٧	٥٣	المجموع الفرعي

(ج) توزيع الطلبات الموافق عليها للمنظمات الدولية غير الحكومية بحسب الفئات ذات الأولوية التي تؤخذ بعين الاعتبار في مجمل برامج اليونسكو

المبلغ الموافق عليه (دولار)	عدد الطلبات	الفئة/المنطقة
٣٨٢ ٣٠٠	٢٣	أفريقيا
١٣٥ ٠٠٠	٨	النساء
٢٢٣ ٤٢٠	١٤	الشباب
٢٣٢ ٦٢٠	١٥	أقل البلدان نموا

١٦- الطلبات الموافق عليها لصالح الدول الأعضاء والأعضاء المنتسبين والأقاليم الأخرى في إطار المساعدة في حالات الطوارئ

المبلغ الموافق عليه (دولار)	عدد الطلبات	المنطقة/الدول الأعضاء
		أفريقيا
٥٠ ٠٠٠	١	بنين
٥٠ ٠٠٠	١	بوركينافاسو
٥٠ ٠٠٠	١	الكونغو
١٥ ٠٠٠	١	غينيا الاستوائية
٤٧ ٩١٠	١	ملاوي
٥٠ ٠٠٠	١	النيجر
٨٧ ٨٠١	٢	جمهورية أفريقيا الوسطى
٥٠ ٠٠٠	١	السنغال
٤٨ ٦٠٠	١	تشاد
٤٤٩ ٣١١	١٠	المجموع الفرعي

المبلغ الموافق عليه (دولار)	عدد الطلبات	المنطقة/الدول الأعضاء
		أمريكا اللاتينية والكاريبية
٥٠ ٠٠٠	١	بليز
١٣ ٤٠٠	١	بوليفيا
٥٠ ٠٠٠	١	شيلي
٥٠ ٠٠٠	١	كولومبيا
٥٠ ٠٠٠	١	كوستاريكا
٥٠ ٠٠٠	١	غواتيمالا
٥٠ ٠٠٠	١	هايتي
١٩ ٠٠٠	١	هندوراس
٥٠ ٠٠٠	١	سانت لوسيا
٣٨٢ ٤٠٠	٩	المجموع الفرعي
		آسيا والمحيط الهادي
٥٠ ٠٠٠	١	فيجي
٥٠ ٠٠٠	١	قيرغيزستان
٥٠ ٠٠٠	١	باكستان
٢٥ ٠٠٠	١	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
٣٥ ٠٠٠	١	سري لانكا
٢١٠ ٠٠٠	٥	المجموع الفرعي
		الدول العربية/الأقاليم الأخرى
٥٠ ٠٠٠	١	الجمهورية العربية السورية
٩٦ ٢٥٠	٢	أراضي الحكم الذاتي الفلسطيني
١٤٦ ٢٥٠	٣	المجموع الفرعي
		أوروبا ٢
٥٠ ٠٠٠	١	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
٤٩ ٤٧٥	١	صربيا
٤٢ ٥٢٥	١	البوسنة والهرسك
٥٠ ٠٠٠	١	المجموع الفرعي
١ ٣٢٩ ٩٦١	٣٠	المجموع

١٧- ونقول وفي الختام إننا ربما كنا بلغنا مرحلة قد تجدر فيها إعادة النظر في برنامج المساهمة وآلياته واستعراض كل ذلك بمزيد من التعمق، وهو أمر سيمثل أيضاً جزءاً من عملية الإصلاح الشاملة للمنظمة. وقد يشمل ذلك استعراضاً لما يركز عليه برنامج المساهمة ومدى اتساقه مع الأهداف الاستراتيجية للبرنامج، ومعايير الاختيار، وعمليات التقييم، وطرائق العمل، وعمليات الموافقة والتسديد. وقد يفضي ذلك أيضاً إلى مناقشة مجموعة الجهات المستفيدة من برنامج المساهمة، مثل العمل على تكثيف الدعم للبلدان الأفريقية، أو أقل البلدان نمواً، أو الدول الجزرية الصغيرة النامية، أو البلدان التسعة ذات الأعداد الضخمة من السكان.

الإجراءات المتوقع من المجلس التنفيذي اتخاذها

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م ت/٦، الجزء الثامن،

٢ - يحيط علماً بالتحليل التفصيلي لتنفيذ برنامج المساهمة والمساعدة في حالات الطوارئ ويرحب بالمنجزات التي تم تحقيقها؛

٣ - ويقر مع ذلك بأن الحاجة لا تزال قائمة لبذل جهود حثيثة ومستدامة من أجل زيادة تعزيز هذا البرنامج من خلال توسيعه بغية تحسين كفاءته وملاءمته لتلبية الاحتياجات ذات الأولوية للدول الأعضاء، ولا سيما أفريقيا وأقل البلدان نمواً والفئات الأخرى ذات الأولوية في مختلف البلدان، وذلك طبقاً للمبادئ الواردة في مشروع القرار بشأن برنامج المساهمة.

١٨٧ م ت/٦ الجزء التاسع

باريس، ٢٠١١/٨/١٢

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء التاسع

التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة

الملخص

وفقاً للقرار ١٨٢ م ت/٤١، تقدم المديرية العامة تقريراً عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم. ويستعرض هذا التقرير اتجاهات التوزيع الجغرافي ويتضمن معلومات إحصائية عن التوزيع الجغرافي للموظفين بحسب البلدان في ٢٠١١/٦/١. كما يتضمن تقريراً مرحلياً عن النتائج المحققة والتقدم المحرز فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل من أجل تحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة (٢٠١٠-٢٠١٥).

ويتضمن هذا التقرير أيضاً اتجاهات وبيانات إحصائية تتعلق بتمثيل الجنسين في الأمانة في ٢٠١١/٦/١، وتقريراً مرحلياً عن النتائج المحققة والتقدم المحرز فيما يتعلق بخطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٥)، ولا سيما تحقيق نسبة مساواة قدرها ٥٠٪ في مستويات الإدارة العليا بحلول عام ٢٠١٥، طبقاً لقرار المؤتمر العام (٨٢/م٣٤).

وتندرج الآثار المالية والإدارية المترتبة على الأنشطة المذكورة في هذه الوثيقة في إطار الوثيقة ٥/م٣٦.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٥.

١ - تقدم هذه الوثيقة عملاً بالقرار ١٨٢ م/ت/٤١ الذي يدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٨٧ تقريراً كاملاً عن الوضع فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة وتقريراً مرحلياً عن تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى الوظائف العليا.

٢ - وبغية ترشيد توزيع الوثائق على الهيئتين الرئاسيتين، تتضمن هذه الوثيقة تقرير المديرية العامة عن التوزيع الجغرافي للموظفين والتوازن بين الجنسين في صفوفهم الذي سيقدّم إلى المؤتمر العام في دورته السادسة والثلاثين (الوثيقة ٤١/م/٣٦ و٣٦/م/إعلام ٨).

٣ - وتتضمن الوثيقة ٤١/م/٣٦ تقريراً مرحلياً عن النتائج المحققة والتقدم المحرز فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل من أجل تحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة (٢٠١٠-٢٠١٥)، التي عرضت على المجلس التنفيذي في دورته ١٨٤. وتستعرض هذه الوثيقة اتجاهات التوزيع الجغرافي، وتتضمن معلومات إحصائية عن التوزيع الجغرافي للموظفين بحسب البلدان في ١ حزيران/يونيو ٢٠١١. كما ترد في هذه الوثيقة معلومات إحصائية إضافية عن التوزيع الجغرافي للوظائف من درجة مدير فما فوق، بحسب المجموعات الإقليمية، وعن التوزيع الجغرافي للموظفين باستخدام النظام المرجح حسب الوظائف.

٤ - وتتضمن الوثيقة ٤١/م/٣٦ أيضاً تقريراً عن النتائج المحققة والتقدم المحرز فيما يتعلق بخطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٥)، التي عرضت على المجلس التنفيذي في دورته ١٧٩ (١٧٩ م/ت/٥ الجزء الأول) طبقاً للقرار ٨٢/م/٣٤. ويعرض هذا التقرير أيضاً اتجاهات وبيانات إحصائية تتعلق بتمثيل الجنسين في الأمانة في ١/٦/٢٠١١، ولا سيما في مستويات الإدارة العليا.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها

٥ - قد يرغب المجلس التنفيذي، على ضوء الاعتبارات المبينة في هذه الوثيقة، في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إن يذكر بالقرارين ٩٣/م/٣٥ و١٨٢ م/ت/٤١،

٢ - ويذكر أيضاً بالقرار ١٨٦ م/ت/٦ "تاسعا"،

٣ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م/ت/٦ الجزء التاسع،

٤ - يحيط علماً بالمعلومات التي قدمتها المديرية العامة في الوثيقة ٤١/م/٣٦ عن حالة التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين في ١/٦/٢٠١١؛

٥ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته ١٩٠ مذكرة إعلامية عن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة تتضمن تقريراً مرحلياً عن تنفيذ خطة العمل من أجل تحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة (٢٠١٠-٢٠١٥)؛ وتقريراً مرحلياً عن خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، وأن تقدم إليه تقريراً كاملاً في هذا الصدد في دورته ١٩٢.

36 C

المؤتمر العام

الدورة السادسة والثلاثون، باريس ٢٠١١



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

36 C/41

٤١/م٣٦

٢٠١١/٨/١٢

الأصل: إنجليزي

البند ١١,٤ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة
والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

التقديم

المصدر: القرار ٣٥/م٩٣.

الخلفية: طبقاً لهذا القرار، تقدّم المديرية العامة تقريراً إلى المؤتمر العام عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم في ٢٠١١/٦/١.

الغرض: إطلاع المؤتمر العام على اتجاهات التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم في ٢٠١١/٦/١. وتعرض الوثيقة ٣٦/م٣٦/إعلام ٨ معلومات مفصلة عن الموضوع.

القرار المطلوب: الفقرة ٤٩.

المقدمة

- ١ - تُقدّم هذه الوثيقة عملاً بالقرار ٩٣/م٣٥ الذي يدعو المديرية العامة إلى تقديم تقرير إلى المؤتمر العام في دورته السادسة والثلاثين عن حالة التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم.
- ٢ - وينقسم هذا التقرير إلى جزأين:

▪ **الجزء الأول: الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي للموظفين، ويعرض هذا الجزء اتجاهات وبيانات إحصائية تتناول التوزيع الجغرافي للموظفين بحسب البلدان في ٢٠١١/٦/١. وتتضمن هذه الوثيقة، لأغراض إيضاحية فقط، بيانات إضافية عن نسبة التمثيل في الوظائف من درجة مدير وعن التوزيع الجغرافي باستخدام نظام ترجيح الوظائف. كما يقدّم هذا التقرير معلومات عن النتائج المحققة والتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل لتحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة (٢٠١٠-٢٠١٥). وبغية ترشيد الوثيقة، فإن عدداً من الجداول التي كانت مدرجة سابقاً في الوثيقة الرئيسية بات مدرجا الآن في الوثيقة ٣٦م/إعلام ٨.**

▪ **الجزء الثاني: الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين، ويعرض هذا الجزء اتجاهات وبيانات إحصائية عن تمثيل الجنسين في الأمانة، في ٢٠١١/٦/١، ولا سيما في مستويات الإدارة العليا. كما يعرض النتائج المحققة والتقدم المحرز في تنفيذ خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٥) الرامية إلى الوصول بنسبة تمثيل النساء في مستويات الإدارة العليا إلى ٥٠٪ بحلول عام ٢٠١٥.**

- ٣ - وترد معلومات إحصائية مفصلة في هذا الشأن في ملاحق الوثيقة ٣٦م/إعلام ٨.

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

ألف - منهجية حساب الحصص الجغرافية

٤ - ينطبق مبدأ التوزيع الجغرافي على الموظفين الدوليين من الفئة المهنية الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، أي الوظائف الثابتة الممولة من البرنامج العادي لليونسكو. وترد منهجية حساب الحصص الجغرافية، التي اعتمدها المؤتمر العام عام ٢٠٠٣^(١)، في الملحق ١ لهذه الوثيقة.

باء - تقرير مرحلي عن خطة العمل لتحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة (٢٠١٠-٢٠١٥)

٥ - طلب المؤتمر العام في دورته الماضية من المديرية العامة "اتخاذ تدابير محددة واستباقية ترمي إلى تحسين التمثيل الجغرافي على جميع المستويات، ولا سيما فيما يخص الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب، وأن تقدّم إلى المجلس التنفيذي، في دورته ١٨٤، خطة عمل تشتمل على إطار زمني وعلى النتائج المنشودة من تطبيق مثل هذه التدابير". وعملاً بهذا القرار، قدّمت الأمانة إلى المجلس التنفيذي، في دورته ١٨٤ (نيسان/أبريل ٢٠١٠)، خطة عمل خمسية (٢٠١٠-٢٠١٥) تحدد التدابير الرامية إلى تقليص

(١) في القرار ٧١/م٣٢ المعنون "تقرير المدير العام عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي للموظفين".

عدد البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب، وزيادة عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب، وتحسين التوازن الجغرافي على مستوى الوظائف من درجة مدير. وترد خطة العمل المذكورة، بما في ذلك تفاصيل عن النتائج المحققة والتقدم المحرز حتى ٢٠١١/٦/١، في الملحق ٢ لهذه الوثيقة.

٦ - وفي غضون فترة السنة التي أعقبت اعتماد الخطة، تم اتخاذ تدابير موجهة نحو البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب تتمثل فيما يلي:

برنامج المهنيين الشباب

٧ - تم الشروع في تعيين عشرة مهنيين من الشباب ينتمون إلى دول أعضاء غير ممثلة وممثلة دون النصاب لفترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ وحُدّد شهر شباط/فبراير ٢٠١١ موعداً نهائياً من أجل تعيين هؤلاء المهنيين. وتم تلقي ما مجموعه ٤٠٧ طلبات من ٦٠ بلداً (٢٦ بلداً غير ممثل و٣٤ بلداً ممثلاً دون النصاب). ومن المزمع أن تُستكمل هذه العملية في آب/أغسطس ٢٠١١. وعند استكمال عملية التعيين، ووفقاً لما طلبه المجلس التنفيذي في دورته ١٨٤، ستُعدّ مذكرة إعلامية بشأن التمثيل الجغرافي للمهنيين الشباب العشرة لفترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١ وستُقدّم هذه المذكرة في شكل ضميمة مرفقة بهذه الوثيقة.

التدابير الرامية إلى زيادة عدد المرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب

٨ - بغية اجتذاب مزيد من المرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب، يجري اتخاذ التدابير التالية أو العمل جارٍ لتخطيطها:

(أ) سيجري تقييم الوضع فيما يخص البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب بغية وضع تدابير محددة للوصول إلى المرشحين مثل نشر إعلانات الوظائف الشاغرة في وسائل الإعلام المهنية المحلية والإقليمية والمواقع المتخصصة على الإنترنت، وتنظيم حلقات عمل تتعلق بمسألة التوظيف، والمشاركة في معارض خاصة بفرص العمل في الجامعات، وما إلى ذلك. وستُعقد اجتماعات مع الوفود الدائمة لهذا الغرض. ولقد عُقدت اجتماعات مع ممثلين لمجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي وللدول الأعضاء في مجموعة آسيا والمحيط الهادي لوضع تدابير محددة تستهدف المرشحين في هاتين المجموعتين الإقليميتين اللتين تضمّان أكبر عدد من البلدان الممثلة دون النصاب وغير الممثلة (١٨ و٢٤ بلداً على التوالي). وسيتم توسيع نطاق المشاورات لتشمل مجموعات إقليمية أخرى؛

(ب) ستُنظّم منتديات مع اللجان الوطنية التابعة للبلدان الممثلة دون النصاب وغير الممثلة في فترتي العامين ٢٠١٢-٢٠١٣ و٢٠١٤-٢٠١٥؛

(ج) شاركت اليونسكو للمرة الثانية في اليوم الدولي للمنظمات الذي نظّمته جامعة كولومبيا في مدينة نيويورك في شباط/فبراير ٢٠١١، وشارك فيه عدد من الجامعات الرائدة الأخرى^(٢). كما شاركت اليونسكو في المعرض الدولي لفرص العمل الذي نظّمته وزارة الشؤون الخارجية في

(٢) جامعة هارفرد، وجامعة بنسلفانيا، وجامعة برينستون، وجامعة راتجرز، وجامعة ولاية نيو جيرسي، وجامعة نيويورك، ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، وجامعة كورنيل، وجامعة ييل.

سويسرا في مدينة لوزان في آذار/مارس ٢٠١١. وخلال هذين الحدين، حُصص يوم لكل منظمة لتقدّم نفسها وتُظم معرض غير رسمي لتبادل المعلومات فيما يخص فرص العمل. ويتيح هذا النوع من الفعاليات للمرشحين المهتمين استكشاف فرص التوظيف في اليونسكو والتزود بمعلومات عن مهامها وأنشطتها وعن سير عملية التوظيف.

(د) ويتم حالياً الإعلان عن جميع الوظائف من درجة مدير خارج المنظمة وقد اعتمد شكل جديد للإعلان بغية اجتذاب مزيد من المرشحين المؤهلين المحتملين.

٩ - ويواصل مكتب إدارة الموارد البشرية المشاركة في لجان المقابلة والتقييم التي تُنظم للوظائف من درجة مدير، كما يضمن إجراء استعراض معمق بهدف إدراج مرشح واحد على الأقل من بلد غير ممثل أو ممثل دون النصاب في القائمة القصيرة للمرشحين.

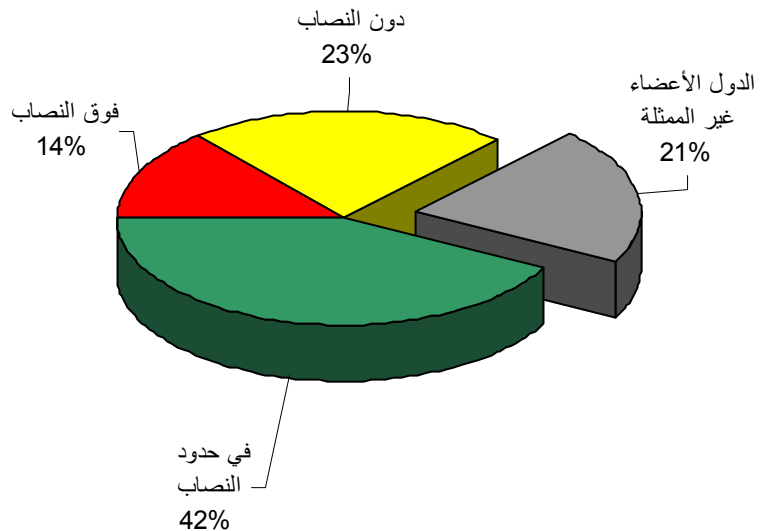
١٠ - ويُقدّم مرتين في الشهر إلى جميع مساعدي المديرية العامة ومديري المكاتب تقرير رصد يتضمن مؤشرات رئيسية، بما فيها مؤشرات بشأن التمثيل الجغرافي، وذلك منذ نيسان/أبريل ٢٠١١. ويُسترعى الانتباه إلى البلدان الممثلة دون النصاب وغير الممثلة وإلى البلدان التي قد تصبح غير ممثلة أو ممثلة دون النصاب في الأجل القصير نتيجة لحالات التقاعد. كما يُحاط كبار المديرين علماً بمسألة التنوع الجغرافي عندما يبدأون عملهم في المنظمة.

جيم - الوضع الراهن والاتجاهات العامة (ترد معلومات مفصلة في هذا الشأن بحسب البلدان في الملحق ٣)

١١ - بلغ عدد الدول الأعضاء في اليونسكو، في ٢٠١١/٦/١، ١٩٣ دولة، منها ١٥٢ دولة (٧٩٪) ممثلة في الأمانة. ويتضح من الجدول ١ أن ثمة ٨١ دولة عضواً (٤٢٪) ممثلة في حدود النصاب، و٢٦ دولة (١٤٪) ممثلة فوق النصاب، و٤٥ دولة (٢٣٪) ممثلة دون النصاب، و٤١ دولة (٢١٪) غير ممثلة. (ترد في الملحق ١ للوثيقة ٣٦/م/إعلام ٨ قائمة كاملة بالدول الأعضاء بحسب مستوى التمثيل). ومن المتوقع أن يتراجع عدد البلدان غير الممثلة نتيجة تعيين مهيئين شباب في عام ٢٠١١.

الجدول ١: الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي في اليونسكو في ٢٠١١/٦/١

النسبة المئوية من المجموع	عدد الدول الأعضاء	مستوى التمثيل
٤٢٪	٨١	في حدود النصاب
١٤٪	٢٦	فوق النصاب
٢٣٪	٤٥	دون النصاب
٧٩٪	١٥٢	العدد الإجمالي للدول الأعضاء الممثلة
٢١٪	٤١	الدول الأعضاء غير الممثلة
١٠٠٪	١٩٣	العدد الإجمالي للدول الأعضاء

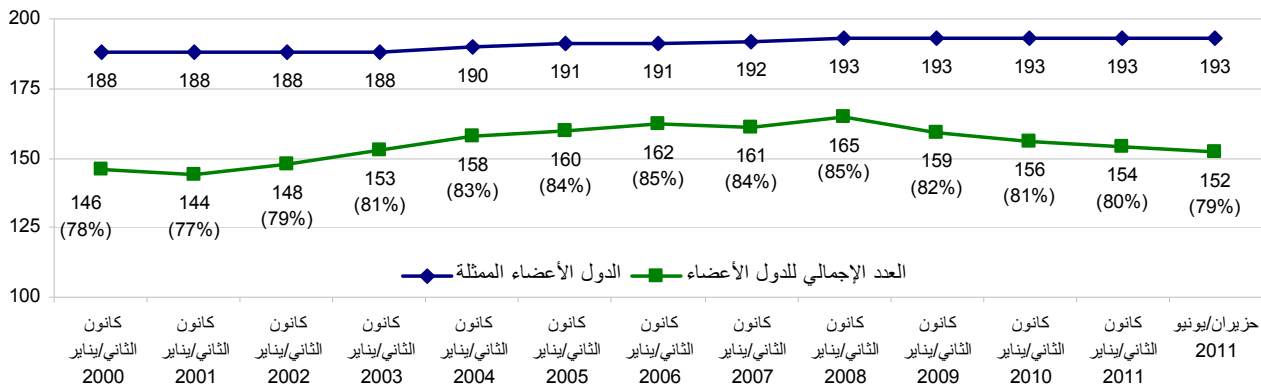


١٢- وتتقارب نسبة التمثيل في اليونسكو (٧٩٪) من نسب التمثيل في منظمة الصحة العالمية (٨٠٪) ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (٧٧٪) ومنظمة العمل الدولية (٦٤٪). وتحظى أمانة منظمة الأمم المتحدة بأعلى نسب التمثيل على الإطلاق (٩٤٪).

تطور تمثيل الدول الأعضاء في الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٠ إلى حزيران/يونيو ٢٠١١

١٣- شهد مستوى التمثيل العام للدول الأعضاء ارتفاعاً مستمراً بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠٨، إذ إن ١٩ دولة عضواً إضافية أصبحت ممثلة في الأمانة (من ١٤٦ إلى ١٦٥ دولة)، كما يتضح من الجدول ٢. ولكن مستوى التمثيل يتراجع منذ عام ٢٠٠٨، إذ انخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة من ١٦٥ دولة في عام ٢٠٠٨ إلى ١٥٢ دولة في حزيران/يونيو ٢٠١١ (أي بمقدار ١٣ دولة).

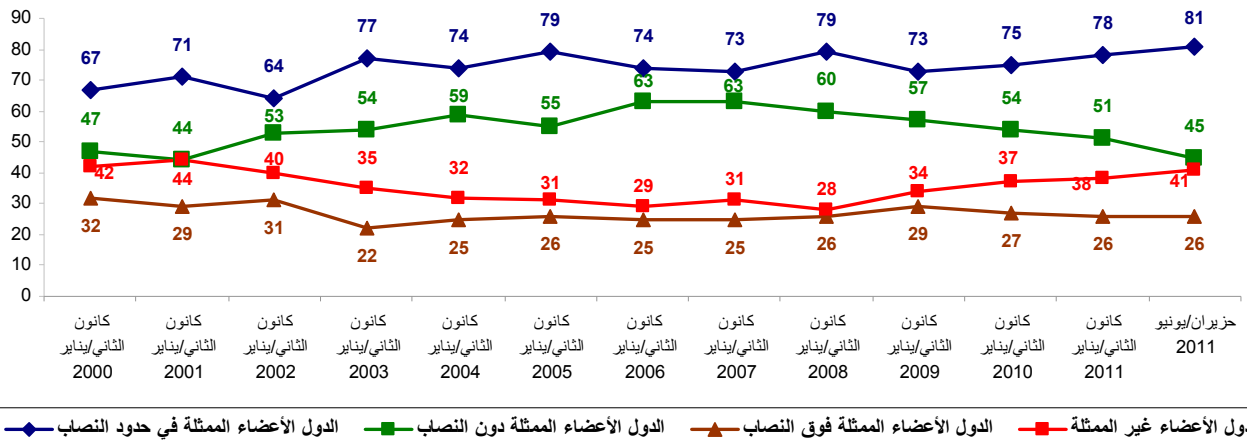
الجدول ٢: تطور مستوى التمثيل العام
(في الفترة الممتدة من ٢٠٠٠/١/١ إلى حزيران/يونيو ٢٠١١)



١٤- تفسير هذا الاتجاه بالعاملين التاليين: العدد الكبير لحالات تقاعد الموظفين المنتمين إلى بلدان ممثلة دون النصاب؛ والعدد غير الكافي للموظفين المعيّنين من بلدان غير ممثلة منذ عام ٢٠٠٨. وفي فترتي العامين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ و ٢٠٠٦-٢٠٠٧، ساهمت زيادة عدد الموظفين المعيّنين في إطار برنامج المهنيين الشباب من ١٠ موظفين إلى ٢٠ موظفاً في كل فترة عامين في تراجع عدد البلدان غير الممثلة. ومنذ عام ٢٠٠٨، وبالنظر إلى القيود المالية والعدد غير الكافي للأماكن المتوافرة على مستوى الوظائف من درجة م-١ وم-٢، تم خفض عدد المهنيين الشباب المزمع تعيينهم في كل فترة عامين إلى عشرة مهنيين.

١٥- ومع أن نسبة التمثيل العام تتخذ مساراً تراجعياً، فإن الوضع يتحسن في مختلف الفئات منذ عام ٢٠٠٠، إذ ارتفع عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب ارتفاعاً كبيراً (من ٦٧ بلداً عام ٢٠٠٠ إلى ٨١ بلداً في حزيران/يونيو ٢٠١١). كما أن عدد البلدان الممثلة فوق النصاب يتراجع بصورة تدريجية (الجدول ٣).

الجدول ٣: تطور التوزيع الجغرافي بحسب الوضع فيما يخص التمثيل
(في الفترة الممتدة من ٢٠٠٠/١/١ إلى حزيران/يونيو ٢٠١١)



تطور التمثيل منذ دورة المؤتمر العام الأخيرة (استناداً إلى البيانات المتوافرة في أيار/مايو ٢٠٠٩)

الجدول ٤: التطورات منذ أيار/مايو ٢٠٠٩

التغييرات منذ ٢٠٠٩/٥/١	الوضع في ٢٠١١/٦/١	الوضع في ٢٠٠٩/٥/١	مستوى التمثيل
٨ +	٨١ (٪٤٢)	٧٣ (٪٣٨)	في حدود النصاب
٣ -	٢٦ (٪١٤)	٢٩ (٪١٥)	فوق النصاب
١١ -	٤٥ (٪٢٣)	٥٦ (٪٢٩)	دون النصاب
٦ -	١٥٢ (٪٧٩)	١٥٨ (٪٨٢)	العدد الإجمالي للدول الأعضاء الممثلة
٦ +	٤١ (٪٢١)	٣٥ (٪١٨)	الدول الأعضاء غير الممثلة
٠	١٩٣	١٩٣	العدد الإجمالي للدول الأعضاء

١٦- تراجع عدد البلدان الممثلة في الأمانة (من ١٥٨ إلى ١٥٢ بلداً) منذ أيار/مايو ٢٠٠٩، كما يتضح من الجدول ٤. ومع أن ذلك ترك تأثيراً سلبياً على مستوى التمثيل العام، فإن التوازن بين الفئات تحسّن بوجه عام، إذ ارتفع عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب (بمقدار ثمانية بلدان) وتراجع عدد البلدان الممثلة فوق النصاب ودونه (بمقدار ثلاثة بلدان و١١ بلداً على التوالي).

١٧- وحدثت التغييرات التالية بين الفئات منذ أيار/مايو ٢٠٠٩:

- انتقل إلى فئة البلدان الممثلة في حدود النصاب ١٢ بلداً من البلدان الممثلة دون النصاب (أرمينيا، وبوتسوانا، وجزر القمر، ومصر، وغانا، واليونان، والمكسيك، وسانت كيتس ونيفيس، والسويد، وسويسرا، وتايلاند، وزامبيا)؛
- انتقلت ستة من البلدان الممثلة فوق النصاب (بنين، والبرازيل، وفنلندا، والفلبين، والاتحاد الروسي، والسودان) إلى فئة البلدان الممثلة في حدود النصاب؛
- انتقلت ثلاثة من البلدان الممثلة في حدود النصاب (الأرجنتين، وآيرلندا، وموريشيوس) إلى فئة البلدان الممثلة فوق النصاب؛

- انتقل اثنان من البلدان غير الممثلة (سنغافورة وسلوفينيا) إلى فئة البلدان الممثلة دون النصاب ؛
- انتقلت خمسة من البلدان الممثلة في حدود النصاب (فيجي، وكينيا، وبنما، وبولندا، واليمن) إلى فئة البلدان الممثلة دون النصاب ؛
- انتقل اثنان من البلدان الممثلة في حدود النصاب (جمهورية إيران الإسلامية وساموا) إلى فئة البلدان غير الممثلة ؛
- انتقلت ستة من البلدان الممثلة دون النصاب (جمهورية أفريقيا الوسطى، وغينيا الاستوائية، وغواتيمالا، وهاييتي، وليبيريا، وجمهورية تنزانيا المتحدة) إلى فئة البلدان غير الممثلة.

١٨- وتجدر الإشارة إلى أن معظم الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب (٤٢ بلداً من أصل ٤٥ بلداً) تنقصها وحدة واحدة لبلوغ مستوى التمثيل في حدود النصاب. وثمة دولتان عضوان (الولايات المتحدة الأمريكية والصين) تنقصهما أكثر من خمس وحدات لبلوغ مستوى التمثيل في حدود النصاب. وتبلغ نسبة الدول الأعضاء الممثلة فوق النصاب بمقدار وحدة واحدة ٣٠٪ (ثمانى دول من أصل ٢٦ دولة)، وثمة سبع دول أعضاء ممثلة فوق النصاب بأكثر من خمس وحدات. (ترد بيانات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٢ للوثيقة ٣٦/م/إعلام ٨).

التوظيف الخارجي وصلته بالتوزيع الجغرافي

١٩- في فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١، عُيِّن ٦٨ مرشحاً في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي المعلن عنها خارجياً وكان من بينهم ١٨ (٢٦٪) مرشحاً من بلدان ممثلة دون النصاب وغير ممثلة. وترفع هذه النسبة إلى ٣٦٪ على الأقل إذا روعي عدد المهنيين الشباب المزمع تعيينهم في فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١. ولكن هذا العدد لم يتح بلوغ هدف الخمسين في المائة الذي حدده المؤتمر العام في دورته الثانية والثلاثين في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ لتعيين مرشحين من الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب وغير الممثلة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ومنذ عام ٢٠٠٤، شغل مرشحون ينتمون إلى بلدان غير ممثلة وممثلة دون النصاب ما مجموعه ٤٥٪ من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي المعلن عنها خارجياً (أي ١٢٣ تعييناً من مجموع التعيينات البالغ ٢٧٧ تعييناً).

تأثير حالات التقاعد على التوزيع الجغرافي

٢٠- يبلغ عدد الموظفين الذين سيتقاعدون من وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في غضون السنوات الخمس المقبلة (حتى نهاية عام ٢٠١٦) ١٦١ موظفاً، أي ما يمثل ٢٢٪ من العدد الإجمالي للموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، وسيتقاعد من بينهم ٥١ موظفاً من درجة مدير (من أصل ٨٦ موظفاً من درجة مدير في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي). وترد بيانات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٣ للوثيقة ٣٦/م/إعلام ٨.

٢١- وسيكون تأثير حالات التقاعد أكبر على عدد البلدان الممثلة فوق النصاب ودونه، إذ ينتمي ٧٦ من الموظفين الذين سيتقاعدون خلال السنوات الخمس المقبلة والبالغ عددهم ١٦١ موظفاً إلى دول أعضاء ممثلة

فوق النصاب، و٦٧ إلى دول ممثلة في حدود النصاب، و١٨ إلى دول ممثلة دون النصاب. وترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٤ للوثيقة ٣٦م/إعلام ٨.

٢٢- وعلى مدى فترة العامين المقبلة (٢٠١٢-٢٠١٣)، قد تتعرض ١٣ بلدًا للانتقال إلى فئة البلدان الممثلة دون النصاب، كما قد تتعرض أربعة بلدان أخرى للانتقال إلى فئة البلدان غير الممثلة (مالطة، وموناكو، والمليديف، وتونغا)، ويعزى ذلك إلى حالات التقاعد الوشيكة. وعلى صعيد آخر، قد تنتقل سبعة بلدان من فئة البلدان الممثلة فوق النصاب إلى فئة البلدان الممثلة في حدود النصاب.

التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية

٢٣- يُعتبر مبدأ الحصص الفردية لكل دولة عضو المعيار الرسمي الوحيد المعمول به في المنظمة. وإن عرض الوضع بحسب المجموعات الإقليمية ممارسة معتادة في تقرير المديرية العامة بشأن التوزيع الجغرافي، إلا أن هذا العرض يُقدم فقط لأغراض إرشادية.

٢٤- ويُحسب المؤشر الخاص بالمجموعات الإقليمية عن طريق إضافة قيمة الحد الأدنى والأقصى لنطاق تمثيل كل دولة عضو تنتمي إلى مجموعة إقليمية معينة. وتتمتع المجموعات الإقليمية كافة بتمثيل "في حدود المؤشر"، فيما عدا المجموعتين الثالثة (أمريكا اللاتينية والكاريبية) والرابعة (آسيا والمحيط الهادي) اللتين تظلان دون الحد الأدنى للمؤشر الخاص بهما.

التطورات منذ دورة المؤتمر العام الأخيرة

٢٥- تحسّن وضع المجموعة الإقليمية الثالثة تحسناً طفيفاً، كما يتضح من الجدول ٥. وتراجعت المجموعة الرابعة بمقدار ١٩ وحدة وأصبحت ممثلة دون الحد الأدنى للمؤشر الخاص بها بمقدار ٢٥ وحدة.

الجدول ٥: تطور التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية
(في الفترة الممتدة من أيار/مايو ٢٠٠٩ إلى حزيران/يونيو ٢٠١١)

حالة التمثيل	التغيرات منذ أيار/مايو ٢٠٠٩	الوضع في ٢٠١١/٦/١	الوضع في ٢٠٠٩/٥/١	المؤشرات		المجموعات الإقليمية*
				الحد الأقصى	الحد الأدنى	
ممثلة في حدود المؤشر	٢ +	٢٧٢ (٣٨٪)	٢٧٠ (٣٧٪)	٣١٢	١٨٥	المجموعة الأولى
ممثلة في حدود المؤشر	٢ +	٦٥ (٩٪)	٦٣ (٩٪)	١١١	٦٠	المجموعة الثانية
ممثلة دون المؤشر	٢ +	٦٨ (٩٪)	٦٦ (٩٪)	١٤٨	٧٩	المجموعة الثالثة
ممثلة دون المؤشر	١٩ -	١٢٨ (١٨٪)	١٤٧ (٢٠٪)	٢٦٩	١٥٣	المجموعة الرابعة
ممثلة في حدود المؤشر	٢ +	١٢٤ (١٧٪)	١٢٢ (١٧٪)	١٨٦	٩٥	المجموعة الخامسة (أ)
ممثلة في حدود المؤشر	٤ +	٦١ (٩٪)	٥٧ (٨٪)	٧٦	٤٢	المجموعة الخامسة (ب)

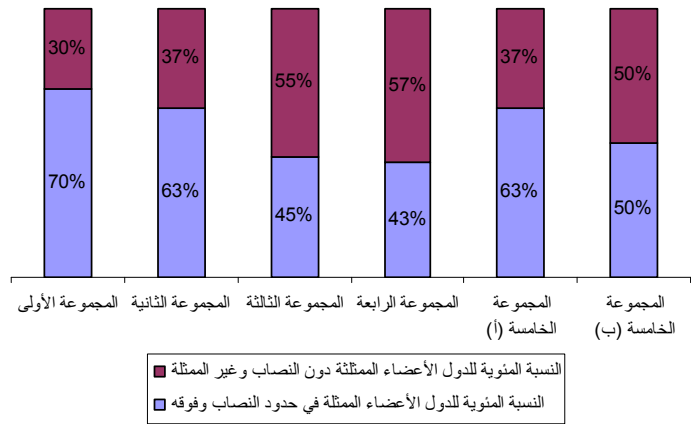
* المجموعات الانتخابية: المجموعة الأولى؛ المجموعة الثانية؛ المجموعة الثالثة: أمريكا اللاتينية والكاريبية؛ المجموعة الرابعة: آسيا والمحيط الهادي؛ المجموعة الخامسة (أ): أفريقيا؛ المجموعة الخامسة (ب): الدول العربية.

٢٦- تضم المجموعات الإقليمية كافة بلداناً غير ممثلة وممثلة دون النصاب، بما في ذلك المجموعات الممثلة في "حدود المؤشر" الخاص بها، كما يتضح من الجدول ٦. وفي حين تضم المجموعة الرابعة العدد الأكبر من هذه البلدان (٢٤)، فإن وضع المجموعتين الثالثة والخامسة (أ) قريب من وضع المجموعة الرابعة (إذ تضمان ١٨ و ١٧ بلداً غير ممثل وممثلاً دون النصاب على التوالي). أما المجموعات الأولى والثانية والخامسة (ب)، فتضم ما يتراوح بين ثمانية بلدان وعشرة بلدان غير ممثلة أو ممثلة دون النصاب.

الجدول ٦

النسبة المئوية للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب
بحسب المجموعات الإقليمية

مجموع الدول الأعضاء	النسبة المئوية للدول الأعضاء الممثلة دون النصاب وغير الممثلة	المجموعات الإقليمية
٢٧	٨ (٪٣٠)	المجموعة الأولى
٢٧	١٠ (٪٣٧)	المجموعة الثانية
٣٣	١٨ (٪٥٥)	المجموعة الثالثة
٤٢	٢٤ (٪٥٧)	المجموعة الرابعة
٤٦	١٧ (٪٣٧)	المجموعة الخامسة (أ)
١٨	٩ (٪٥٠)	المجموعة الخامسة (ب)
١٩٣	٪٤٥	المجموع



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

٢٧- يتضح من الجدول ٧ أدناه أن المجموعة الأولى لديها أعلى نسبة تمثيل في الوظائف من درجة مدير (٤١٪)، تليها المجموعة الخامسة (أ) بنسبة ٢١٪، والمجموعة الرابعة بنسبة ١٥٪، والمجموعة الثالثة بنسبة ٩٪. وتحظى المجموعة الخامسة (ب) والمجموعة الثانية بنسبة تمثيل تبلغ ٨٪ و ٦٪ على التوالي.

الجدول ٧

التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية

بالنسبة إلى فئة الموظفين من درجة مدير وما فوقها منذ أيار/مايو ٢٠٠٩

التغيرات منذ ٢٠٠٩	الوضع في حزيران/يونيو ٢٠١١		الوضع في أيار/مايو ٢٠٠٩		
	النسبة المئوية	درجة مدير وما فوقها	النسبة المئوية	درجة مدير وما فوقها	
٤ -	٪٤١	٣٥	٪٤٣	٣٩	المجموعة الأولى
١ +	٪٦	٥	٪٤	٤	المجموعة الثانية
١ -	٪٩	٨	٪١٠	٩	المجموعة الثالثة
٢ -	٪١٥	١٣	٪١٦	١٥	المجموعة الرابعة
١ +	٪٢١	١٨	٪١٨	١٧	المجموعة الخامسة (أ)
١ -	٪٨	٧	٪٩	٨	المجموعة الخامسة (ب)
٦ -	٪١٠٠	٨٦	٪١٠٠	٩٢	المجموع

مقارنة التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية بين المقر والميدان^(٣)

٢٨- دعا المؤتمر العام في القرار ٣٢م/٧١ المديرية العامة إلى أن تعمل "... بقدر الإمكان على تحقيق توازن جغرافي متكافئ في القطاعات/المكاتب والمكاتب الميدانية". ويبيّن توزيع الوظائف بحسب المجموعات الإقليمية في المقر عموماً وضع التوزيع الجغرافي العام في الأمانة. وإن نسبي تمثيل المجموعتين الأولى والثانية أعلى في المقر مما هما عليه في الميدان، في حين تتجاوز نسبتا تمثيل المجموعتين الرابعة والخامسة (أ) في الميدان نسبي تمثيلها في المقر. أما المجموعتان الثالثة والخامسة (ب)، فمستوى تمثيلهما في الميدان مماثل لنظيره في المقر. وترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٥ للوثيقة ٣٦م/إعلام ٨.

التوزيع الجغرافي للمجموعات الإقليمية على صعيد قطاعات البرنامج والخدمات المركزية وخدمات الدعم في المقر

٢٩- يقدّم الملحق ٦ للوثيقة ٣٦م/إعلام ٨ بيانات مفصلة عن التوزيع الجغرافي على صعيد قطاعات البرنامج والمكاتب في المقر. ويبيّن هذا الملحق أن المجموعة الأولى تستأثر بأكثر نسبة تمثيل في قطاعات البرنامج؛ بيد أن هذا التمثيل يتفاوت من قطاع إلى آخر. فعلى سبيل المثال، يبلغ تمثيلها في قطاع الثقافة ٤٩٪، مقابل ٤٧٪ في قطاع العلوم الطبيعية، و٢٨٪ في قطاع الاتصال والمعلومات. وتأتي المجموعة الرابعة في المرتبة الثانية من حيث التمثيل في جميع قطاعات البرنامج باستثناء قطاع الاتصال والمعلومات، إذ يتراوح مستوى تمثيلها بين ١٤٪ و٣٠٪؛ ويبلغ هذا التمثيل أعلى مستوياته في قطاع التربية (٣٠٪)، وأدناها في قطاع العلوم الطبيعية وقطاع الاتصال والمعلومات (١٤٪). وتتفاوت نسبة تمثيل المجموعة الثانية من قطاع إلى آخر، إذ يبلغ هذا التمثيل أدنى مستوياته في قطاع العلوم الطبيعية (٦٪) وأعلاها في قطاع الاتصال والمعلومات (٢٤٪)؛ ولا تتجاوز نسبة تمثيل المجموعتين الثالثة والخامسة (أ) ١٧٪ في قطاعات البرنامج كافة؛ ولا تتجاوز نسبة تمثيل المجموعة الخامسة (ب) ١٥٪ في قطاعات البرنامج كافة، باستثناء قطاع الاتصال والمعلومات الذي يندم تمثيلها فيه.

٣٠- وفيما يتعلق بفئتي "السياسة العامة والإدارة" و"مساندة تنفيذ البرنامج والإدارة"^(٤)، تحظى المجموعة الأولى بأعلى قدر من التمثيل، إذ تبلغ نسبة تمثيلها في الفئتين المذكورتين ٤١٪ و٤٤٪ على التوالي. ويفوق تمثيل المجموعة الخامسة (أ) في فئة "الخدمات المتعلقة بالبرامج" (٣٣٪) تمثيل المجموعة الأولى في هذه الفئة (٢٩٪). وتتراوح نسبة تمثيل المجموعات الإقليمية الأخرى في الفئتين المذكورتين بين ٤٪ و١٥٪. وترد بيانات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٦ (الجدول ٣) للوثيقة ٣٦م/إعلام ٨.

(٣) ويشمل الميدان مكاتب الاتصال التابعين للمنظمة (في نيويورك وجنيف).

(٤) وفقاً للوثيقة ٣٥م/٥، تشمل المرافق المركزية ومرافق الدعم الفئات التالية: السياسة العامة والإدارة: المؤتمر العام، والمجلس التنفيذي، أمانة الهيئتين الرئاسيتين، والمكتب التنفيذي للمديرية العامة، ومرفق الإشراف الداخلي، ومكتب المعايير الدولية والشؤون القانونية، ومكتب الأخلاقيات؛ ومرافق خدمة البرنامج: إدارة أفريقيا، ومكتب التخطيط الاستراتيجي؛ ومساندة تنفيذ البرنامج والإدارة: مكتب التنسيق الميداني في المقر، ومكتب الإدارة المالية، وقطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وقطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور، وقطاع الإدارة.

التوزيع الجغرافي للمجموعات الإقليمية في المكاتب الميدانية

٣١- تتمتع المجموعات الإقليمية بأعلى نسبة تمثيل في المكاتب الميدانية الواقعة في مناطقها الجغرافية، باستثناء منطقة الدول العربية. وفي المناطق كافة، تتصدر مجموعتان مراتب التمثيل على النحو التالي: أولاً، المجموعة الإقليمية الخاصة بالمنطقة نفسها، تليها المجموعة الأولى. وترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٦ (الجدول ٣) للوثيقة ٣٦م/إعلام ٨.

دال - التوزيع الجغرافي بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

٣٢- طلب المؤتمر العام من المديرية العامة في القرار ٣٢م/٧١ أن تقدّم إلى المجلس التنفيذي معلومات عن التوزيع الجغرافي للموظفين في الأمانة بحسب الدرجات بالنسبة إلى كل دولة عضو، وذلك باستخدام نظام ترجيح الوظائف.

٣٣- وبغية تطبيق نظام ترجيح الوظائف، تم تحويل العدد الأساسي للوظائف البالغ ٨٥٠ وظيفة إلى نقاط تُحسب على أساس الوظائف المعتمدة في الميزانية العادية في الوثيقة ٣٥م/٥، وباستخدام المعايير المبينة في الوثيقة ١٦٧م/ت/٣٥. ومنحت النقاط على النحو التالي: من م-١ إلى م-٣ نقطة واحدة؛ ومن م-٤ إلى م-٥ نقطتان؛ ومن مدير-١ إلى مدير-٢ ثلاث نقاط؛ ومساعد المديرية العامة أو نائب المديرية العامة: أربع نقاط. وبالتالي، بلغ عدد أساس النقاط ٤٥٨ ١ نقطة. ويؤدي تطبيق العوامل الثلاثة (٦٥٪ للعضوية و٣٠٪ للاشتراكات و٥٪ للسكان) على عدد الأساس البالغ ٤٥٨ ١ نقطة إلى وضع حدّ النصاب الأدنى وحدّ النصاب الأقصى معبراً عنهما بالنقاط أيضاً.

٣٤- وأسفر تطبيق نظام ترجيح الوظائف على التوزيع الجغرافي للوظائف في ٢٠١١/٦/١، كما هو مبين في الجدول ٨، عن انخفاض عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب بنسبة ٤١٪ (من ٨١ إلى ٤٨ بلداً) وعن ارتفاع بنسبة ٤١٪ تقريباً في عدد البلدان الممثلة دون النصاب. ولا يحظى أي بلد من البلدان التي أصبحت ممثلة دون النصاب، نتيجة لتطبيق نظام ترجيح الوظائف، بتمثيل في الوظائف من درجة مدير. وارتفع أيضاً عدد البلدان الممثلة فوق النصاب ولكن بقدر أقل (من ٢٦ إلى ٣٣ بلداً). وتتمثل هذه البلدان بصورة رئيسية في البلدان التي تجمع بين حصة صغيرة من التوزيع الجغرافي وبين تمثيل في الوظائف من درجة مدير. وإن الدول الأعضاء التي كانت فعلاً ممثلة دون النصاب أو فوقه بموجب الصيغة الراهنة لم تتغير فنتها نتيجة لتطبيق نظام ترجيح الوظائف، فيما عدا بلدين (نيبال وتركيا). (وترد معلومات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٧ للوثيقة ٣٦م/إعلام ٨).

الجدول ٨

التوزيع الجغرافي في ٢٠١١/٦/١ بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

الدول الأعضاء غير الممثلة	الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب	الدول الأعضاء الممثلة فوق النصاب	الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب	الصيغة الراهنة وصيغة ترجيح الوظائف
٤١	٤٥	٢٦	٨١	صيغة اليونسكو (٦٥٪ للعضوية و ٣٠٪ للاشتراكات و ٥٪ للسكان)
٤١	٧١	٣٣	٤٨	صيغة اليونسكو بتطبيق نظام ترجيح الوظائف

الجزء الثاني: الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

٣٥- يقدّم هذا الجزء من التقرير معلومات محدثة عن الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة، كما يقدّم تقريراً مرحلياً عن خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين الرامية إلى الوصول بنسبة تمثيل النساء في مستويات الإدارة العليا (درجة مدير-١ وما فوقها) إلى ٥٠٪ بحلول عام ٢٠١٥.

٣٦- ويزيد عدد الموظفين الذين يشملهم هذا التقرير على عدد الموظفين الذين يشملهم التقرير المعني بالتوزيع الجغرافي، ذلك لأن عملية الإحصاء بحسب نوع الجنس تشمل جميع الموظفين المعيّنين بموجب عقود محددة المدة بصرف النظر عن مصادر التمويل، في حين أن البيانات الخاصة بالتوزيع الجغرافي تقتصر على الوظائف الممولة من ميزانية البرنامج العادي. وبالتالي، فإن البيانات الخاصة بتوزيع الوظائف من درجة مدير بحسب نوع الجنس تشمل الوظائف من درجة مدير الممولة من خارج الميزانية كما هو الحال في المعاهد على سبيل المثال.

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

٣٧- تحدد خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين تدابير في ثلاثة مجالات هي: التعيين، ثم التدريب والإرشاد، ثم تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وذلك من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا بحلول عام ٢٠١٥. وفيما يخص التعيينات، حُدّد هدف يتمثل في تعيين النساء في وظيفتين من أصل كل ثلاث وظائف شاغرة من درجة مدير. ومنذ الدورة الأخيرة للمؤتمر العام (وفقاً للبيانات الخاصة بشهر أيار/مايو ٢٠٠٩)، بلغت نسبة تعيين النساء ٤٣٪. ووصلت نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة مدير إلى ٢٧٪ في حزيران/يونيو ٢٠١١.

٣٨- وقد أُتخذ العديد من الإجراءات في فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١، بما في ذلك تنفيذ برنامج مهارات القيادة والإدارة للنساء في الدرجات الإدارية المتوسطة، وهو برنامج تم من خلاله تدريب ما يقارب ٥٠ امرأة في عام ٢٠١٠. وشارك في التدريب ٧٥٪ من النساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٤ و٣٣٪ من النساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٣. وبعد انتهاء هذا البرنامج لخمسّة أيام، تقوم كل مشتركة بإعداد خطة عمل لها ثم يتولى متابعة تنفيذها خبير استشاري لمدة سنة. وأنشئت شبكة غير رسمية للنساء في الدرجات الإدارية المتوسطة عقب البرنامج التدريبي. وترد معلومات مفصلة عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الملحق ٤ لهذه الوثيقة.

التوازن بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير وما فوقها

٣٩- منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، تم إحراز تقدّم منتظم فيما يتعلق بتمثيل النساء في مستويات الإدارة العليا، مع تحقيق زيادة بنسبة ٣٪ في معدل الوظائف من درجة مدير التي تشغلها النساء (من ٢٤٪ إلى ٢٧٪ في ١/٦/٢٠١١) (الجدول ٩). وأهم ما تم إنجازه كان عليّ مستوى مساعدي المديرية العامة، إذ تم تعيين خمس مساعدات للمديرية العامة من بين مجموع ١١ مساعداً.

الجدول ٩

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير بحسب الدرجات
(من ٢٠١٠/١/١ إلى ٢٠١١/٦/١)
(الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)

الفرق ٪ للإناث	الوضع في ٢٠١١/٦/١				الوضع في ٢٠١٠/١/١				
	المجموع	٪ للذكور	ذكر	٪ أنثى للإناث	المجموع	٪ للذكور	ذكر	٪ أنثى للإناث	
٪٠	١	٪١٠٠	١	٪٠	١	٪١٠٠	١	٪٠	ناثب مديرة عامة
٪٢٥+	١١	٪٥٥	٦	٪٤٥	١٠	٪٨٠	٨	٪٢٠	مساعد مديرة عامة
٪٤+	٢٥	٪٦٨	١٧	٪٣٢	٢٥	٪٧٢	١٨	٪٢٨	مدير ٢
٪٠	٦٦	٪٧٧	٥١	٪٢٣	٧٠	٪٧٧	٥٤	٪٢٣	مدير-١
٪٣+	١٠٣	٪٧٣	٧٥	٪٢٧	١٠٦	٪٧٦	٨١	٪٢٤	مجموع الوظائف من درجة مدير

التقدم نحو تحقيق الأهداف المرحلية

٤٠- حددت خطة العمل أهداف مرحلية خاصة بالتوظيف لكل فترة عامين حتى عام ٢٠١٥، وذلك مع مراعاة عدد الوظائف الشاغرة من درجة مدير نتيجة لحالات التقاعد التي ستطراً حتى عام ٢٠١٥. وفي الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى حزيران/يونيو ٢٠١١، بلغت نسبة تعيين النساء ٣٨٪، ٧ منهن تم تعيينهن في وظائف من درجة مدير من بين مجموع ٢١ وظيفة. ولتحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٥، يجب بذل جهود متواصلة لكي تبلغ نسبة تعيين النساء ٦٠٪. كما ينبغي بذل جهود متواصلة في عام ٢٠١١ لتحقيق الهدف المؤقت المتمثل في ٣٤٪ في نهاية عام ٢٠١١ (الجدول ١٠).

الجدول ١٠

الأهداف المرحلية فيما يخص تحقيق التكافؤ بين الجنسين
في الوظائف من درجة مدير لكل فترة عامين

كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١	كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣	كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥	
٪٣٤	٪٤٤	٪٥٠	أنثى
٪٦٦	٪٥٦	٪٥٠	ذكر

٤١- ووفقاً لخطة العمل المعنية بتحقيق التكافؤ بين الجنسين، ينبغي أيضاً زيادة عدد النساء في الوظائف من درجة م-٥، من خلال تعيين النساء بنسبة ٥٠٪ في الوظائف من درجة م-٥. وفي الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى حزيران/يونيو ٢٠١١، بلغت نسبة تعيين النساء ٣٦٪. وعليه، انخفضت نسبة تمثيل النساء في الوظائف من درجة م-٥ بنسبة طفيفة (من ٤٠٪ إلى ٣٩٪).

التوازن بين الجنسين في وظائف الفئة المهنية وما فوقها

٤٢- مثلت النساء ٤٩٪ من عدد موظفي الفئة المهنية (درجة مهني/درجة مدير) في اليونسكو في ٢٠١١/٦/١، مما جعل اليونسكو تحتل المرتبة الثالثة بين أكبر وكالات الأمم المتحدة البالغ عددها ١٢ وكالة (من حيث عدد الموظفين من درجة مهني/درجة مدير) بعد صندوق الأمم المتحدة للسكان (٥١٪) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (٥٠٪).^(٥) وتم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من الدرجات من م-١ إلى م-٥ (٥٢٪). وتحظى النساء بتمثيل يفوق تمثيل الرجال في الوظائف بدرجة أدنى على النحو التالي: ٦٩٪ في الوظائف من درجة م-١/م-٢ و ٥٢٪ في الوظائف من درجة م-٣. وهذا الاتجاه مستقر لدى مقارنته بالوضع في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وفي الدرجتين م-٤ وم-٥، تبلغ نسبة تمثيل النساء ٤٦٪ و ٣٩٪ من موظفي الأمانة على التوالي. ومن المتوقع أن ترتفع هاتان النسبتان تدريجياً مع التقدم الوظيفي للموظفات من درجة م-٢/م-٣.

الجدول ١١

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في وظائف الفئة المهنية بحسب الدرجات
(من ٢٠١٠/١/١ إلى ٢٠١١/٦/١)
(الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)

الفرق ٪ للإناث	الوضع في ٢٠١١/٦/١			الوضع في ٢٠١٠/١/١						
	المجموع	٪ للذكور	ذكر ٧٥	أنثى للإناث ٪٢٧	المجموع	٪ للذكور	ذكر ٨١	أنثى للإناث ٪٢٤	٢٥	
٪٣+	١٠٣	٪٧٣	٧٥	٪٢٧	١٠٦	٪٧٦	٨١	٪٢٤	٢٥	مجموع الوظائف من درجة مدير
٪١-	١٥٦	٪٦١	٩٥	٪٣٩	١٥٣	٪٦٠	٩٢	٪٤٠	٦١	م-٥
٪٢+	٢٠٨	٪٥٤	١١٢	٪٤٦	٢١٩	٪٥٦	١٢٢	٪٤٤	٩٧	م-٤
٪٣-	٢٨٦	٪٤٨	١٣٦	٪٥٢	٢٦٥	٪٤٦	١٢٢	٪٥٤	١٤٣	م-٣
٪٣+	١٧٧	٪٣١	٥٥	٪٦٩	٢٠٨	٪٣٤	٧١	٪٦٦	١٣٧	م-٢/م-١
٪٠	٨٢٧	٪٤٨	٣٩٨	٪٥٢	٨٤٥	٪٤٨	٤٠٧	٪٥٢	٤٣٨	مجموع الوظائف من درجة مهني
٪٠	٩٣٠	٪٥١	٤٧٣	٪٤٩	٩٥١	٪٥١	٤٨٨	٪٤٩	٤٦٣	مجموع الوظائف من درجة مدير ودرجة مهني

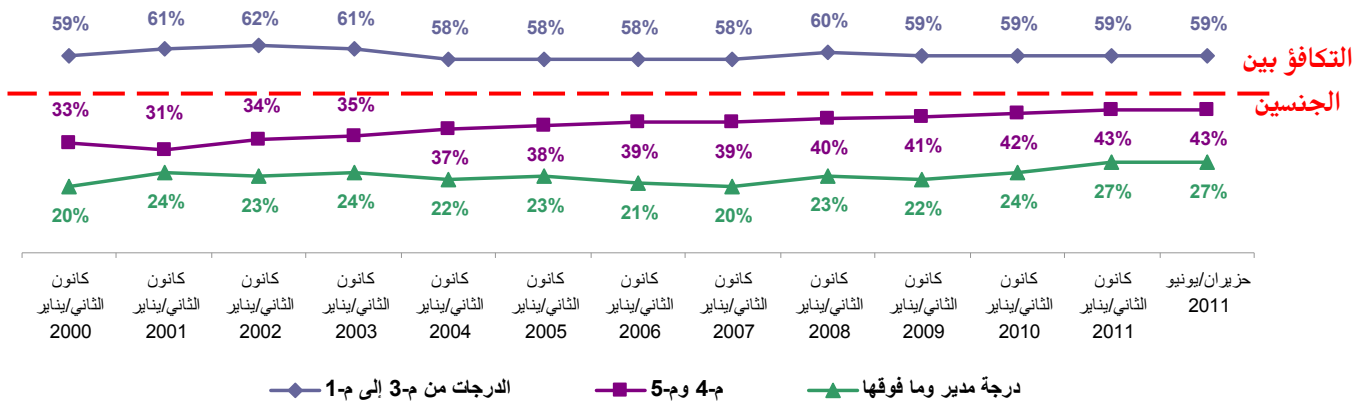
تطور وضع الموظفين من درجة مهني ودرجة مدير منذ عام ٢٠٠٠

٤٣- ما زالت النساء يشكلن معظم الموظفين من الدرجات الأولى (م-١/م-٣) منذ عام ٢٠٠٠، كما يتضح من الجدول ١٢. وفي الوقت عينه، شهد عدد النساء في الدرجات المهنية المتوسطة (م-٤/م-٥) ارتفاعاً مستمراً (بنسبة ١٠٪) وبلغ ٤٣٪ في حزيران/يونيو ٢٠١١. ومع أن النساء لا يزلن يشكلن أقلية في الوظائف من درجة مدير، فإن عددهن في هذه الفئة قد ارتفع من ٢٠٪ في عام ٢٠٠٠ إلى ٢٧٪ عام ٢٠١١.

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

الجدول ١٢

تطور وضع الموظفين من درجة مهني ودرجة مدير منذ عام ٢٠٠٠



الجزء الثالث: الخلاصة

٤٤- وفقاً لما تنص عليه المادة السادسة من الميثاق التأسيسي لليونسكو، يجب إعطاء الأولوية القصوى عند تعيين الموظفين إلى تمتعهم بأعلى صفات النزاهة والكفاءة والمقدرة الفنية، وذلك بشرط أن يتم تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. ولا بد من بلوغ هدف التوازن بين الجنسين في إطار هذه المادة، ومن دون المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي في صفوف الموظفين^(٦).

٤٥- ويبلغ العدد الإجمالي للدول الأعضاء الممثلة في الأمانة ١٥٢ دولة عضواً (أي ما يمثل ٧٩٪ من مجموع الدول الأعضاء). ومع أن اليونسكو لا تزال تتمتع بمستوى تمثيل عالٍ بالمقارنة مع وكالات الأمم المتحدة المتخصصة الأخرى، فإنه سُجل تراجع في مستوى التمثيل منذ عام ٢٠٠٨، وهو أمر يُعزى بصورة رئيسية إلى حالات التقاعد. ويتطلب ذلك تجديد الاهتمام والتركيز فيما يتعلق بالدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب.

٤٦- ومع أن تراجع عدد البلدان الممثلة في الأمانة ترك تأثيراً سلبياً على مستوى التمثيل العام، فإنه سُجلت اتجاهات إيجابية في مختلف الفئات، إذ شهد عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب ارتفاعاً مستمراً، وتراجع عدد البلدان الممثلة فوق النصاب.

٤٧- وإن تحقيق التوزيع الجغرافي المتوازن سيستغرق بعض الوقت. وحدد مكتب إدارة الموارد البشرية في هذا الصدد هدفاً يتمثل في الوصول بنسبة تمثيل الدول الأعضاء إلى ٨٥٪ بحلول عام ٢٠١٦. وسعيًا إلى تحقيق هذا الهدف، ستُبذل جهود مكثفة ومركزة عن طريق تنفيذ خطة العمل لتحسين التوزيع الجغرافي، ولا سيما عن طريق تنفيذ التدابير المحددة التي تم تخصيصها للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة دون النصاب. وستُتخذ بوجه خاص تدابير ترمي إلى التخفيف من تأثير حالات التقاعد على عدد البلدان الممثلة في الأمانة والتصدي له. وإن خطة العمل والتعبئة المستمرة لجميع الشركاء الرئيسيين (أي الدول الأعضاء واللجان الوطنية) يجعلان الأمانة على ثقة بأن الوضع سيتحسن وأن مستوى التمثيل سيرتفع.

(٦) الفقرة ٤ من القرار ٨٢/م٣٤.

٤٨- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١١، أوشك تحقيق التكافؤ بين الجنسين في فئة الوظائف المهنية وما فوقها (درجة مهني/درجة مدير) (مع تمثيل النساء بنسبة ٤٩٪ في هذه الوظائف). وبالنسبة إلى الدرجات من م-١ إلى م-٥، تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين (٥٢٪). وتحتل اليونسكو في هذا المجال إحدى أعلى المراتب بين وكالات الأمم المتحدة. بيد أن الاختلال في الوظائف من درجة مدير وما فوقها يظل قائماً، إذ لا تشغل النساء سوى ٢٧٪ من هذه الوظائف. وسيتمتعين بذل جهود متواصلة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذه الفئة من الوظائف بحلول عام ٢٠١٥. وستبلغ نسبة تبديل الموظفين من درجة مدير في اليونسكو ٥٤٪ في غضون السنوات الخمس المقبلة (حتى نهاية عام ٢٠١٥). وسيتيح ذلك فرصة متواصلة لتحسين حالة التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا. فضلاً عن ذلك، فإن التدرج الوظيفي للموظفات على الدرجات الأولى (اللاتي يمثلن ٥٩٪ من الموظفين من درجة م-١ إلى م-٣) سيفضي تدريجياً إلى ارتفاع عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف في مستويات الإدارة العليا.

مشروع قرار

٤٩- على ضوء الاعتبارات المذكورة آنفاً في هذه الوثيقة، قد يرغب المؤتمر العام في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المؤتمر العام،

إذ يذكر بالقرار ٣٥/م/٩٣،

ويذكر أيضاً بالقرار ٨٢/م/٣٤، وبالقرار ١٨٦ م/ت/٦ "تاسعاً"،

وقد درس الوثيقتين ٤١/م/٣٦ و ٣٦/م/إعلام ٨،

١ - يذكر بأن أعلى صفات النزاهة والكفاءة والمقدرة الفنية تبقى تشكل أهم المعايير لدى تعيين الموظفين؛

٢ - ويحيط علماً بالمعلومات التي قدمتها المديرية العامة عن حالة التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين في ١ حزيران/يونيو ٢٠١١؛

٣ - كما يحيط علماً بتنفيذ التدابير المحددة الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي، وخاصة فيما يتعلق بالدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة دون النصاب؛

٤ - ويحيط علماً كذلك بتنفيذ تدابير محددة تستهدف تحسين التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا في الأمانة؛

٥ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٩٠ مذكرة تتضمن معلومات عن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة وتقريراً مرحلياً عن تحقيق التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا، وأن تقدم إلى المجلس التنفيذي تقريراً كاملاً عن هذا الموضوع في دورته ١٩٢؛

٦ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته السابعة والثلاثين تقريراً عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة.

الملحق ١

مذكرة عن منهجية حساب الحصص الجغرافية في اليونسكو

تستخدم اليونسكو آلية رسمية للتوزيع الجغرافي. ووافق المؤتمر العام على المنهجية الراهنة لحساب الحصص الجغرافية في دورته الثانية والثلاثين، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ (القرار ٣٢م/٧١).

وتستند المنهجية المتبعة إلى عدد الأساس. وتستخدم العوامل الثلاثة التالية لتحديد الحصة التي ينبغي تخصيصها من عدد الأساس لكل دولة من الدول الأعضاء: عامل العضوية، وعامل الاشتراكات، وعامل السكان. وتمثل الحصة عدد الوظائف المخصصة للدولة العضو، مع الحد الأقصى للحصة (الذي تعتبر الدولة العضو، في حالة تجاوزه، ممثلة فوق النصاب) وحدها الأدنى (أي الحد الذي تعتبره الدولة العضو، في حالة تجاوزه، ممثلة دون النصاب).

عدد الأساس

يمثل عدد الأساس العدد الإجمالي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (أي الوظائف الجغرافية). والوظائف الجغرافية هي وظائف ثابتة في الفئة المهنية وما فوقها تُمول من الميزانية العادية للمنظمة، باستثناء الوظائف اللغوية (أي وظائف المترجمين الفوريين والمترجمين التحريريين والمراجعين). وحدد المؤتمر العام عدد الأساس الراهن البالغ ٨٥٠ وظيفة اعتباراً من ١/١/١٩٩٠ (القرار ٢٥م/٤٠).

العوامل

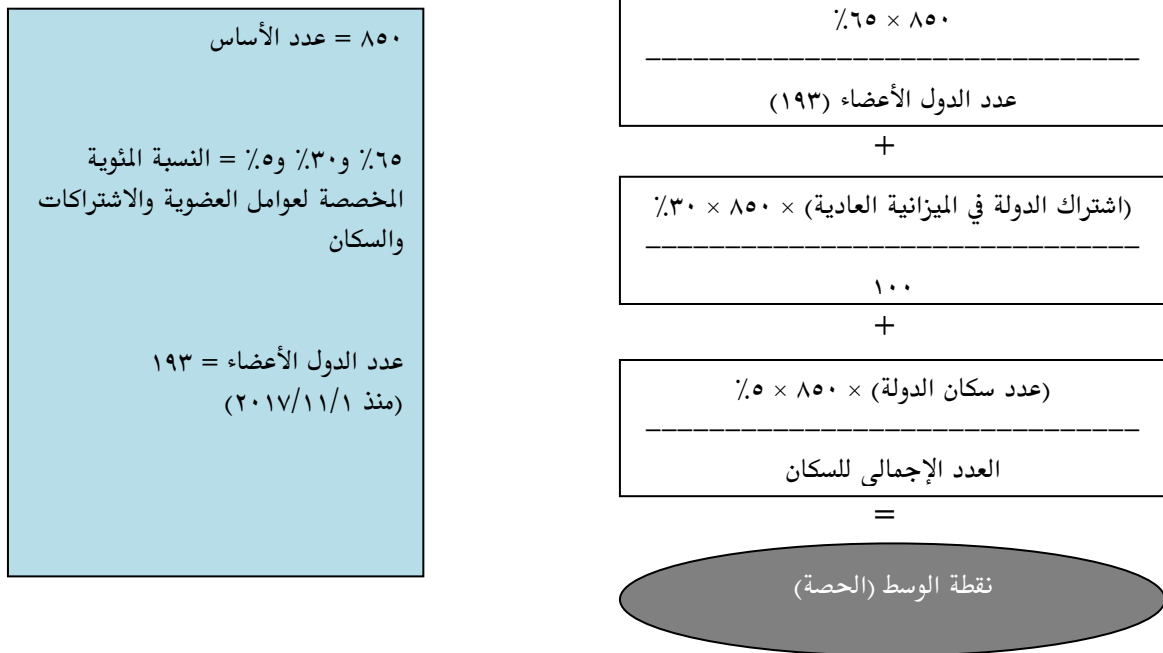
من أجل حساب الحصة الجغرافية، تخصص اليونسكو للدول الأعضاء حصة من الوظائف انطلاقاً من عدد الأساس، وذلك بالاستناد إلى العوامل الثلاثة التالية:

عامل العضوية (٦٥٪): يقر هذا العامل بأنه يمكن لكل دولة عضو في المنظمة أن تتوقع تخصيص عدد معين من الوظائف لها. وهذا العدد هو نفسه بالنسبة إلى جميع الدول الأعضاء. وتُخصص لكل دول عضو وظيفتان في الحد الأدنى.

عامل الاشتراكات (٣٠٪): يمثل هذا العامل الحصة المخصصة من عدد الأساس لكل دولة عضو على أساس اشتراكاتها في الميزانية العادية.

عامل السكان (٥٪): يمثل هذا العامل الحصة المخصصة من عدد الأساس لكل دولة عضو على أساس عدد سكانها.

وفيما يلي الأسلوب المتبع لحساب الحصة الجغرافية:



تغيرت النسب المئوية المخصصة للعوامل المذكورة في اليونسكو منذ عام ١٩٩٥ ، على النحو المبين في الجدول ١ أدناه:

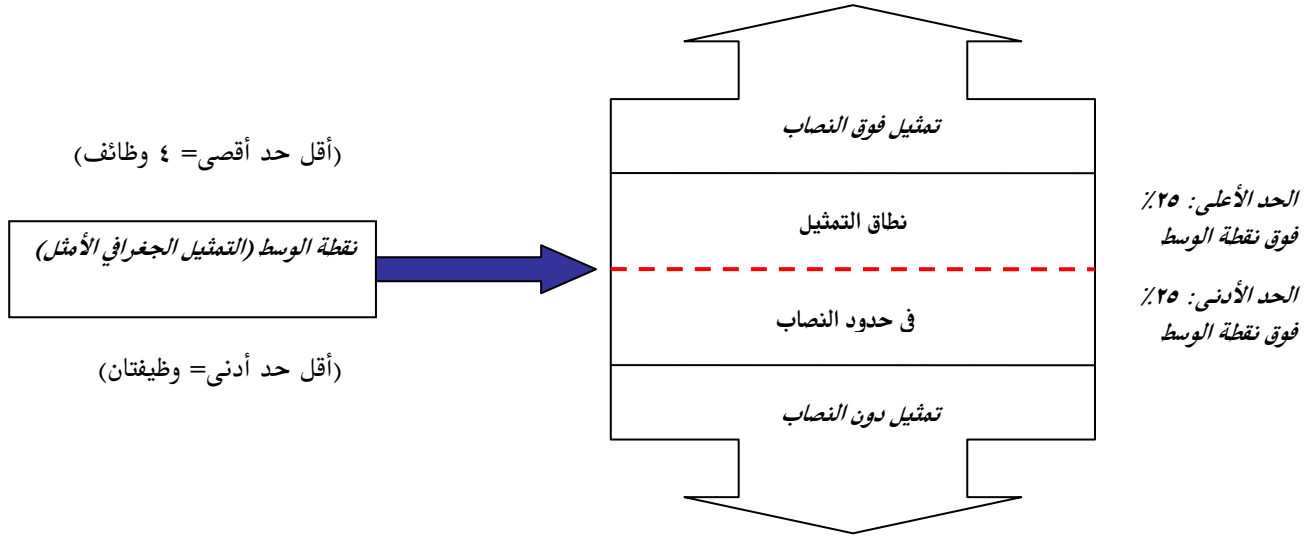
الجدول ١: تطور النسبة المئوية المخصصة للعوامل المستخدمة في حساب الحصص الجغرافية

العوامل	قبل عام ١٩٩٥	عام ١٩٩٥	عام ١٩٩٩	عام ٢٠٠٣
عامل العضوية	٧٦٪	٧٠٪	٦٥٪	٦٥٪
عامل الاشتراكات	٢٤٪	٣٠٪	٣٥٪	٣٠٪
عامل السكان	–	–	–	٥٪

الحصة الجغرافية

لا تُحدد الحصة الجغرافية على أنها عدد مطلق من الوظائف، بل على أنها نقطة وسط. وحُدِّد النطاق المنشود بنسبة ٢٥٪ فوق نقطة الوسط ودونها. وتمثل نقطة الوسط عدد الوظائف المثالي الذي يمكن تخصيصه لكل دولة عضو. ويشمل النطاق المنشود رقمين هما العدد الأقصى والعدد الأدنى للوظائف اللذين تعتبر الدولة العضو، في حالة تجاوزهما، ممثلة فوق النصاب أو دونه. وتُعتبر البلدان ممثلة في حدود النصاب عندما يكون عدد الوظائف المخصص لها في حدود النطاق المنشود.

ويبلغ الحد الأدنى للنطاق ما بين وظيفتين وأربع وظائف. وهذا يمثل الحصة الدنيا.



نظام ترجيح الوظائف الذي يعطي "وزناً" أكبر للوظائف وفقاً لدرجاتها

يقضي هذا النظام بإسناد نقاط لكل وظيفة جغرافية وفقاً لدرجاتها. واستُخدم هذا النظام رسمياً في اليونسكو حتى عام ١٩٦٠ وتمت الاستعاضة عنه بعد ذلك بنظام الحصص القائم على عاملي العضوية والاشتراكات اللذين أُضيف إليهما عامل السكان في عام ٢٠٠٣. ومنذ عام ٢٠٠٤، وبناءً على طلب المؤتمر العام، تقدّم الأمانة بيانات بالاستناد إلى نظام ترجيح الوظائف على سبيل الإحاطة فقط.

مزيد من المعلومات

تُقدّم شهرياً معلومات محدثة عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي للوظائف في الدول الأعضاء في اليونسكو على موقع مكتب إدارة الموارد البشرية على الإنترنت (Intranet/HRM/Staffing data/Geo distribution) <http://intranet.unesco.org/hrm>.

الملحق ٢

خطة العمل من أجل تحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة (٢٠١٠-٢٠١٥)

الوضع في ٢٠١١/٦/١

الوضع في ٢٠١١/٦/١	الإطار الزمني	التدابير الرامية لتنفيذ الاستراتيجية
النتيجة المرتقبة: زيادة عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب لتحقيق توزيع جغرافي أكثر توازناً		
حملة التوظيف جارية ومن المزمع استكمالها بحلول آب/أغسطس ٢٠١١.	نهاية فترة العامين (٢٠١١)	التدبير ١ توظيف عشرة موظفين مهنيين مبتدئين في كل فترة عامين من بلدان ممثلة دون النصاب وغير ممثلة.
	كل فترة عامين	التدبير ٢ تنظيم حلقتي عمل في مجال التوظيف في بلدان غير ممثلة وممثلة دون النصاب لزيادة عدد المرشحين لوظائف في اليونسكو.
عُقدت اجتماعات مع مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي ومجموعة آسيا والمحيط الهادي، والعمل جارٍ لإعداد خطة عمل لأغراض المتابعة.	نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠	التدبير ٣ تنظيم اجتماعات مع الأمانة العاميين للجان الوطنية والوفود الدائمة من البلدان الممثلة دون النصاب وغير الممثلة لإطلاعهم على سياسات اليونسكو وإجراءاتها ووضع تدابير محددة للبلدان المستهدفة.
النتيجة المرتقبة: زيادة عدد المرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب في المجموعات الممثلة دون النصاب		
عُقدت اجتماعات مع مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي ومجموعة آسيا والمحيط الهادي، والعمل جارٍ لإعداد خطة عمل في هذا الصدد.	ستُحدد هذه التدابير بالتعاون مع الوفود الدائمة واللجان الوطنية.	التدبير ١ وضع تدابير محددة مع الوفود الدائمة من المجموعتين الثالثة (مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي) والرابعة (مجموعة آسيا والمحيط الهادي) من أجل ما يلي: • تحديد وتنفيذ تدابير تشجيعية معينة مع الوفود الدائمة من المجموعتين الإقليميتين الممثلتين دون النصاب مثل بذل جهد تعاوني مع الدول الأعضاء المعنية للإعلان عن الوظائف في النشرات المهنية والمجلات والمواقع المتخصصة على الإنترنت قصد اجتذاب المرشحين المؤهلين. • تنظيم ندوات مع اللجان الوطنية لتعزيز دورها من خلال تدريب موظفيها، قصد زيادة التعريف باليونسكو وتقديم المعلومات عن فرص العمل فيها وسياسات التوظيف الخاصة بها.

التدابير المتخذة من قبل والتدابير المنفذة بصورة مستمرة	
النتيجة المرتقبة: زيادة عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب لتحقيق توزيع جغرافي أكثر توازناً	
التدبير ١	تقييم الوضع في كل قطاع ومكتب استناداً إلى البيانات والمؤهلات؛ وتحديد الأهداف استناداً إلى الشواغر المتوقعة؛ ووضع آليات الرصد وتقديم التقارير.
التدبير ٢	زيادة الوعي بالتوزيع الجغرافي في الدورات التوجيهية والتدريبية للمديرين.
أدرج التوزيع الجغرافي في الدورات الرامية إلى تعريف الموظفين الجدد على مستوى الوظائف الإدارية بالمنظمة وفي الدورات التوجيهية الموجهة إلى كبار المديرين.	
النتيجة المرتقبة: تحقيق توازن أفضل بين المجموعات الإقليمية على مستوى الوظائف من درجة مدير-١ وما فوقها	
التدبير ١	الإعلان في الخارج عن جميع الوظائف من درجة مدير وما فوقها لزيادة المرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب في المناصب العليا، ولا سيما النظر في تأثير حالات التقاعد المقبلة على مدى السنوات الخمس القادمة. وضع أهداف محددة للوظائف من درجة مدير وما فوقها في كل قطاع/مكتب بالاستناد إلى معدل شغور الوظائف المتوقع.
التدبير ٢	المشاركة في جميع لجان التقييم للوظائف من درجة مدير وما فوقها لضمان المراعاة اللازمة للمرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب.
التدبير ٣	دعوة رؤساء المكاتب إلى نشر إعلانات الوظائف الشاغرة في اليونسكو في الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة والوزارات المحلية ذات الصلة.
يُتخذ هذا التدبير بصورة مستمرة.	
النتيجة المرتقبة: زيادة عدد المرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب في المجموعات الممثلة دون النصاب	
التدبير ١	تضمين كل عملية من عمليات التوظيف على الأقل مرشحاً واحداً من البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب في القائمة القصيرة (للتعيين) في وظائف الفئة المهنية.
يُتخذ هذا التدبير بصورة مستمرة.	

الملحق ٣

التوزيع الجغرافي حسب الدرجات الوظيفية في ٢٠١١/٦/١

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	المختصر	الدول الأعضاء	
=	2	4	2		1	1							AFG	أفغانستان	1
=	2	4	2			1			1				ALB	ألبانيا	2
+	3	4	7		4		2	1					DZA	الجزائر	3
-	2	4	1				1						AND	أندورا	4
O	2	4											AGO	أنغولا	5
O	2	4											ATG	أنتيغوا وبربودا	6
+	3	5	7		1	1	1	3		1			ARG	الأرجنتين	7
=	2	4	2			2							ARM	أرمينيا	8
=	6	10	8		2	1	2	3					AUS	أستراليا	9
=	4	6	5		1	1	1	2					AUT	النمسا	10
O	2	4											AZE	أذربيجان	11
-	2	4	1			1							BHS	البهاما	12
-	2	4	1		1								BHR	البحرين	13
-	3	5	2		1		1						BGD	بنغلاديش	14
=	2	4	2					2					BRB	بربادوس	15
=	2	4	2			1		1					BLR	بيلاروس	16
+	4	7	13			3	1	5	1	3			BEL	بلجيكا	17
O	2	4											BLZ	بليز	18
=	2	4	4		1	1			2				BEN	بنين	19
=	2	4	2			2							BTN	بوتان	20
-	2	4	1		1								BOL	بوليفيا	21
=	2	4	2			2							BIH	البوسنة والهرسك	22
=	2	4	2		1				1				BWA	بوتسوانا	23
=	6	10	6		1	2	1		1	1			BRA	البرازيل	24
O	2	4											BRN	بروني دار السلام	25
+	2	4	8		1	2	2	3					BGR	بلغاريا	26
=	2	4	4			1	2	1					BFA	بوركينافاسو	27
+	2	4	5		1	1	1		2				BDI	بوروندي	28
=	2	4	4		2		2						KHM	كمبوديا	29
+	2	4	9			4	4		1				CMR	الكامرون	30
+	8	14	15		5	2	5	1	1		1		CAN	كندا	31
-	2	4	1			1							CPV	الرأس الأخضر	32
O	2	4											CAF	جمهورية أفريقيا الوسطى	33
-	2	4	1				1						TCD	تشاد	34
-	3	4	2			1	1						CHL	شيلي	35
-	15	24	9		1	3	2	1	1		1		CHN	الصين	36
+	3	4	6		1	1	1	2	1				COL	كولومبيا	37
=	2	4	2	1			1						COM	جزر القمر	38
+	2	4	5			3		1	1				COG	الكونغو	39
-	2	4	1		1								COK	جزر كوك	40
=	2	4	3			1		1		1			CRI	كوستاريكا	41
=	2	4	4	1	1	1	1						CIV	كوت ديفوار	42
=	2	4	2		1	1							HRV	كرواتيا	43
=	2	4	2			1	1						CUB	كوبا	44
=	2	4	2		2								CYP	قبرص	45
=	3	5	3		1	1	1						CZE	الجمهورية التشيكية	46
=	2	4	2					2					PRK	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	47

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	المختصر	الدول الأعضاء	
=	2	4	3		1	1	1						COD	جمهورية الكونغو الديمقراطية	48
+	4	6	10			1	3	4	1	1			DNK	الدنمارك	49
-	2	4	1					1					DJI	جيبوتي	50
-	2	4	1					1					DMA	دومينيكا	51
O	2	4											DOM	الجمهورية الدومينيكية	52
=	2	4	2				2						ECU	إكوادور	53
=	3	5	4			1	2	1					EGY	مصر	54
O	2	4											SLV	السلفادور	55
O	2	4											GNQ	غينيا الاستوائية	56
=	2	4	2			1		1					ERI	إريتريا	57
-	2	4	1				1						EST	إستونيا	58
+	3	4	7		3	1	1	1				1	ETH	إثيوبيا	59
-	2	4	1		1								FJI	فيجي	60
=	3	5	5		2	1	1	1					FIN	فنلندا	61
+	14	24	55		8	17	11	12	5	1	1		FRA	فرنسا	62
O	2	4											GAB	غابون	63
=	2	4	4		1	1	1			1			GMB	غامبيا	64
=	2	4	2		1	1							GEO	جورجيا	65
=	18	30	24		1	6	10	5	1		1		DEU	ألمانيا	66
=	2	4	3	1				1	1				GHA	غانا	67
=	4	6	6		2	2	1		1				GRC	اليونان	68
-	2	4	1				1						GRD	غرينادا	69
O	2	4											GTM	غواتيمالا	70
=	2	4	3			2	1						GIN	غينيا	71
-	2	4	1			1							GNB	غينيا بيساو	72
O	2	4											GUY	غيانا	73
O	2	4											HTI	هايتي	74
=	2	4	2		1	1							HND	هندوراس	75
-	3	5	2	1				1					HUN	المجر	76
O	2	4											ISL	آيسلندا	77
=	9	14	9			3	2	1	2	1			IND	الهند	78
-	4	6	3			3							IDN	إندونيسيا	79
O	3	5											IRN	إيران (جمهورية - الإسلامية)	80
-	2	4	1			1							IRQ	العراق	81
+	3	5	6		2	1		2	1				IRL	آيرلندا	82
=	3	5	3			2	1						ISR	إسرائيل	83
+	12	20	23		1	6	8	6	1		1		ITA	إيطاليا	84
=	2	4	3	1	1	1							JAM	جامايكا	85
=	27	45	36		5	19	7	2	2	1			JPN	اليابان	86
+	2	4	6		3		2	1					JOR	الأردن	87
-	2	4	1				1						KAZ	كازاخستان	88
-	2	4	1			1							KEN	كينيا	89
O	2	4											KIR	كيريباتي	90
O	3	4											KWT	الكويت	91
=	2	4	2		1	1							KGZ	قيرغيزستان	92
=	2	4	2		1	1							LAO	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	93
=	2	4	3		1	1					1		LVA	لاتفيا	94
+	2	4	9			2	4	2	1				LBN	لبنان	95
O	2	4											LSO	ليسوتو	96

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	الاختصار	الدول الأعضاء
O	2	4											LBR	ليبيريا 97
-	2	4	1		1								LBY	الجمهورية العربية الليبية 98
=	2	4	3		1	1	1						LTU	ليتوانيا 99
O	2	4											LUX	لكسمبرغ 100
=	2	4	3			1		1	1				MDG	مدغشقر 101
=	2	4	3			1	1	1					MWI	مالاوي 102
=	3	5	4	1		1	1	1					MYS	ماليزيا 103
-	2	4	1					1					MDV	المديف 104
=	2	4	4			1	1	1			1		MLI	مالي 105
-	2	4	1		1								MLT	مالطة 106
O	2	4											MHL	جزر مارشال 107
=	2	4	2			1				1			MRT	موريتانيا 108
+	2	4	5		1	1		1	1	1			MUS	موريشيوس 109
=	7	12	10			3	2	4			1		MEX	المكسيك 110
O	2	4											FSM	ميكرونيزيا (ولايات - الوحدة) 111
-	2	4	1						1				MCO	موناكو 112
=	2	4	2			1			1				MNG	منغوليا 113
O	2	4											MNE	الجيل الأسود 114
+	2	4	9		1	4	1	2	1				MAR	المغرب 115
=	2	4	4				2		2				MOZ	موزمبيق 116
O	2	4											MMR	ميانمار 117
-	2	4	1			1							NAM	ناميبيا 118
O	2	4											NRU	ناورو 119
+	2	4	5			3	2						NPL	نيبال 120
=	6	10	9		1	4	1	1	2				NLD	هولندا 121
+	3	4	5			1	1	2		1			NZL	نيوزيلندا 122
=	2	4	2			1			1				NIC	نيكاراغوا 123
+	2	4	5		1	1		3					NER	النيجر 124
=	3	5	3			2	1						NGA	نيجيريا 125
O	2	4											NIU	نيوي 126
=	4	6	5			1	3		1				NOR	النرويج 127
-	2	4	1						1				OMN	عمان 128
=	3	5	3		1	2							PAK	باكستان 129
O	2	4											PLW	بالاو 130
-	2	4	1		1								PAN	بنما 131
-	2	4	1				1						PNG	بابوا غينيا الجديدة 132
O	2	4											PRY	باراغواي 133
+	2	4	6			2	1	3					PER	بيرو 134
=	3	5	5		3	2							PHL	الفلبين 135
-	4	7	3			1		1	1				POL	بولندا 136
=	3	5	4		1	2			1				PRT	البرتغال 137
O	2	4											QAT	قطر 138
=	7	11	8	1	2	3	1			1			KOR	جمهورية كوريا 139
-	2	4	1			1							MDA	جمهورية مولدوفا 140
+	3	4	7		1	5	1						ROU	رومانيا 141
=	6	10	9		1		2	4	2				RUS	الاتحاد الروسي 142
-	2	4	1			1							RWA	رواندا 143
=	2	4	2	1			1						KNA	سانت كيتس ونيفيس 144
=	2	4	3		2				1				LCA	سانت لوسيا 145
O	2	4											VCT	سانت فنسنت وجرينادين 146

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	الختصر	الدول الأعضاء
O	2	4											WSM	ساموا 147
-	2	4	1			1							SMR	سان مارينو 148
-	2	4	1		1								STP	ساو تومي وبرنسيبي 149
O	4	6											SAU	المملكة العربية السعودية 150
+	2	4	11	1	4	3	2	1					SEN	السنغال 151
=	2	4	2				1	1					SRB	صربيا 152
=	2	4	2			1	1						SYC	سيشيل 153
=	2	4	3				1		2				SLE	سيراليون 154
-	3	5	1	1									SGP	سنغافورة 155
=	2	4	2		2								SVK	سلوفاكيا 156
-	2	4	1	1									SVN	سلوفينيا 157
O	2	4											SLB	جزر سليمان 158
-	2	4	1				1						SOM	الصومال 159
=	3	5	5		1	2	2						ZAF	جنوب أفريقيا 160
+	8	14	17		2	2	8	5					ESP	إسبانيا 161
=	2	4	2					1	1				LKA	سري لانكا 162
=	2	4	4		1	1		1		1			SDN	السودان 163
O	2	4											SUR	سورينام 164
-	2	4	1				1						SWZ	سوازيلند 165
=	4	7	4		1		2	1					SWE	السويد 166
=	4	7	4		1	1	1		1				CHE	سويسرا 167
=	2	4	4			2		2					SYR	الجمهورية العربية السورية 168
O	2	4											TJK	طاجيكستان 169
=	3	5	3	1	1			1					THA	تايلاند 170
=	2	4	2				1	1					MKD	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة 171
O	2	4											TLS	تيمور - ليشتي 172
=	2	4	3					3					TGO	توغو 173
-	2	4	1						1				TON	تونغا 174
-	2	4	1		1								TTO	ترينيداد وتوباغو 175
+	2	4	11		2	4		3	1		1		TUN	تونس 176
-	4	6	3			1			1	1			TUR	تركيا 177
-	2	4	1		1								TKM	تركمانستان 178
O	2	4											TUV	توفالو 179
=	2	4	2		1	1							UGA	أوغندا 180
=	3	4	3		1	2							UKR	أوكرانيا 181
O	3	5											ARE	الإمارات العربية المتحدة 182
=	15	25	16			5	6	2	1	2			GBR	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية 183
O	2	4											TZA	جمهورية تنزانيا المتحدة 184
-	46	76	39	1	5	11	10	9	2		1		USA	الولايات المتحدة الأمريكية 185
=	2	4	4			1	2	1					URY	أوروغواي 186
=	2	4	3			2	1						UZB	أوزبكستان 187
O	2	4											VUT	فانواتو 188
O	3	5											VEN	فنزويلا 189
-	3	4	2			2							VNM	فيتنام 190
-	2	4	1			1							YEM	اليمن 191
=	2	4	2			1	1						ZMB	زامبيا 192
=	2	4	2		1	1							ZWE	زيمبابوي 193
			718	13	113	215	161	130	56	19	10	1		المجموع

فئات أخرى

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	م-١	م-٢	م-٣	م-٤	م-٥	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	المختصر	الدول الأعضاء
			1			1							PSE	فلسطين
													ST1	الأشخاص العديمو الجنسية
			1			1								المجموع
			719	13	113	216	161	130	56	19	10	1		المجموع العام

الملحق ٤

خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٥)^(٧)

الوضع في ٢٠١١/٦/١

تعيين الموظفين: النتيجة المنشودة: تحقيق نسبة ٥٠٪ على مستوى الوظائف من درجة مدير بحلول عام ٢٠١٥		
النتائج المنشودة	التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المحرزة
تقييم الوضع		
تحقيق نسبة ٥٠٪ على مستوى الوظائف من درجة مدير بحلول عام ٢٠١٥	التدبير ١ تقييم الوضع في كل قطاع/مكتب استناداً إلى البيانات/المؤهلات ووضع أهداف مع كل قطاع/مكتب استناداً إلى معدل شعور الوظائف المتوقع	وُضعت أهداف خاصة بالتعيين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٥ مع القطاعات والمكاتب التالية: قطاع التربية، وقطاع الثقافة، وقطاع الاتصال والمعلومات، وقطاع العلوم الطبيعية، وقطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية، وقطاع العلاقات الخارجية والتعاون، ومكتب التنسيق الميداني. ويرصد مكتب إدارة الموارد البشرية أداء القطاعات والمكاتب لبلوغ هذه الأهداف مرتين في السنة.
زيادة عدد النساء المرشحات		
	التدبير ٢ زيادة عدد النساء في الوظائف من درجة م-٥ عن طريق تطبيق نسبة ١ إلى ١ عند التعيين	أعطيت تعليمات للقطاعات والمكاتب مفادها أن تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من درجة م-٥ في المنظمة بحلول عام ٢٠١٥ يستلزم تطبيق نسبة تعيين تبلغ موظفة واحدة لكل موظف من الرجال في الوظائف من درجة م-٥. ولقد تم تحديد الأهداف لتتماشى مع الوضع الوظيفي لمختلف القطاعات. ومنذ أيار/مايو ٢٠٠٨، حصلت النساء على ١٩ وظيفة من درجة م-٥ من بين مجموع ٥٧ وظيفة في هذه الفئة. وبذلك، بلغت نسبة تعيين النساء في هذه الفئة ٣٣٪. وفي فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١، حصلت النساء على تسع وظائف من درجة م-٥ من بين مجموع ٢٥ وظيفة في هذه الفئة. وبذلك، بلغت نسبة تعيين النساء في هذه الفئة ٣٦٪، وهي نسبة تقل عن الهدف المتمثل في نسبة ٥٠٪. ويرصد مكتب إدارة الموارد البشرية التقدم المحرز في تحقيق هذا الهدف على نحو منتظم.
زيادة عدد النساء اللاتي يتم اختيارهن للوظائف من درجة مدير		
	التدبير ٣ تطبيق نسبة توظيف بمعدل ثلاث نساء لكل رجلين فيما يخص الوظائف من درجة مدير	أعطيت تعليمات للقطاعات/المكاتب مفادها أن تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من درجة مدير-١ وما فوقها في المنظمة بحلول عام ٢٠١٥ يستلزم تطبيق نسبة تعيين تبلغ ثلاث موظفات لكل خمسة موظفين من الرجال (أو ٦٠٪). ولقد تم تحديد الأهداف لتتماشى مع الوضع الوظيفي لمختلف القطاعات. ومنذ أيار/مايو ٢٠٠٨، حصلت النساء على ٢٠ وظيفة من درجة مدير-١ وما فوقها من بين مجموع ٤٩ وظيفة في هذه الفئة. وبذلك، بلغت نسبة تعيين النساء في هذه الفئة ٤١٪. وفي فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١، حصلت النساء على ثماني وظائف من درجة مدير وما فوقها من بين مجموع ٢١ وظيفة في هذه الفئة. وبذلك، بلغت نسبة تعيين النساء في هذه الفئة ٣٨٪، وهي نسبة تقل عن الهدف المتمثل في تحقيق نسبة ٦٠٪. ويرصد مكتب إدارة الموارد البشرية التقدم المحرز في تحقيق هذا الهدف على نحو منتظم.

(٧) قدمت خطة العمل إلى المجلس التنفيذي في دورته ١٧٩ (نيسان/أبريل ٢٠٠٨). ويرد النص الكامل لخطة العمل في الوثيقة ١٧٩ م/ت/الجزء الأول (سادسا).

التدابير المتخذة بصورة مستمرة	
تعيين الموظفين: النتيجة المنشودة: تحقيق نسبة ٥٠٪ على مستوى الوظائف من درجة مدير بحلول عام ٢٠١٥	
التدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية	النتائج المحرزة
<p>تقييم الوضع</p> <p>وضع آليات للرصد وتقديم التقارير</p> <p>تعديل الإعلانات عن الوظائف الشاغرة لتشجيع النساء المؤهلات على التقدم بطلب لشغل الوظائف المعلن عنها</p> <p>زيادة عدد النساء المرشحات</p> <p>الإعلان عن الوظائف من درجة مدير وما فوقها من خلال الرباطات والشبكات المهنية النسائية</p> <p>تحقيق التوازن بين الجنسين في لجان الاختيار (فيما يخص الوظائف من درجة م-٥ ومن درجة مدير وما فوقها)</p> <p>زيادة عدد النساء اللاتي يتم اختيارهن للوظائف من درجة مدير</p> <p>تنفيذ الشرط القاسي بوجود مرشحتين مؤهلتين على الأقل في القوائم القصيرة للمرشحين لوظائف من درجة مدير وما فوقها</p>	<p>يعد مكتب إدارة الموارد البشرية تقارير رصد عن الوضع فيما يخص التكافؤ بين الجنسين مرتين في السنة.</p> <p>تم تضمين الإعلانات عن الوظائف الشاغرة جملة تشجع النساء المؤهلات على التقدم بطلب لشغل الوظائف المعلن عنها.</p> <p>تم الاتصال بما مجموعه ٤٢ رابطة وشبكة مهنية بموافقة قطاعات البرنامج من أجل الإعلان عن الوظائف الشاغرة الرفيعة المستوى. وأكدت ٢٠ رابطة تقريباً أنها ستنشر إعلانات الوظائف الشاغرة في اليونسكو. ويرسل مكتب إدارة الموارد البشرية الإعلانات عن الوظائف الشاغرة من درجة م-٥ وما فوقها إلى جهات خارجية على نحو منتظم لنشرها على نطاق أوسع.</p> <p>تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في لجان التقييم. ويضطلع مكتب إدارة الموارد البشرية برصد هذا التوازن.</p> <p>أعطيت تعليمات للقطاعات والمكاتب تقضي بإدراج مرشحتين مؤهلتين على الأقل في القوائم القصيرة للمرشحين لوظائف من درجة مدير وما فوقها. ويضطلع مكتب إدارة الموارد البشرية برصد هذا الموضوع على نحو منتظم.</p>
التدريب والإشراف: النتيجة المنشودة: تعزيز التطور الوظيفي للنساء من خلال مبادرات تعلم مخصصة لهذا الغرض	
<p>برامج القيادة</p> <p>إعداد وتنفيذ برنامج للإدارة موجه إلى الموظفات اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٤ وم-٥، يشتمل على برنامج خاص بالتوجيه الوظيفي</p> <p>الشبكات غير الرسمية</p> <p>تقديم الدعم لإنشاء شبكات غير رسمية لكبار الموظفات؛ وإنشاء شبكات أفقية (يقدم فيها الدعم المتبادل) وشبكات عمودية (للإشراف)</p> <p>إدراج قضايا المرأة في البرامج التدريبية</p> <p>زيادة الوعي بقضايا المرأة في الدورات التدريبية للتعريف بالمنظمة؛ وإدراج قضايا المرأة في الوحدات التدريبية للمنظمة</p> <p>إدراج التوعية بقضايا المرأة في برنامج اليونسكو للقيادة وإدارة التغيير</p>	<p>أعد برنامج لمهارات القيادة والإدارة موجه إلى النساء. وشارك في التدريب ٧٥٪ من النساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٤ كما شارك في البرنامج ٣٣٪ من النساء اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-٣. وبعد انتهاء هذا البرنامج لخمس أيام، يقوم كل مشارك بإعداد خطة عمل يتولى متابعة تنفيذها خبير استشاري لمدة سنة.</p> <p>وأنشئت شبكة غير رسمية للنساء في الدرجات المتوسطة عقب البرنامج التدريبي. واجتمعت النساء المذكورات في لقاء غير رسمي للمناقشة وتبادل الأفكار وتقديم الدعم المتبادل.</p> <p>أدرجت التوعية بقضايا الجنسين في الوحدات التدريبية للمنظمة.</p> <p>أدرجت التوعية بقضايا الجنسين في برنامج اليونسكو للقيادة وإدارة التغيير.</p>
استبقاء الموظفين والموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية: النتيجة المنشودة: وضع تدابير للموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية لتيسير النمو والتطور على الصعيد المهني	
<p>دعم المبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتوظيف الأزواج والزوجات، وذلك من خلال المشاركة في الرابطة المحلية لتشغيل الأزواج والزوجات (فرنسا) التي أنشأتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ووكالة الفضاء الأوروبية</p>	<p>يتعاون مكتب إدارة الموارد البشرية حالياً مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ووكالة الفضاء الأوروبية لإنشاء رابطة محلية لتشغيل الأزواج والزوجات في باريس. وتم وضع مضمين موقع الإنترنت التابع للرابطة المحلية لتشغيل الأزواج والزوجات، وأصبح الموقع جاهزاً للعمل.</p>

<p>وتسهم اليونسكو في برنامج الأمم المتحدة لتوظيف الأزواج والزوجات استنادا إلى مبدأ تقاسم التكاليف. ويشارك مكتب إدارة الموارد البشرية في اللجنة التوجيهية لبرنامج الأمم المتحدة للازدواج الوظيفي وتنقل الموظفين (مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق) وقام بتصميم العنصر الخاص بفرنسا في موقع برنامج الأمم المتحدة للازدواج الوظيفي وتنقل الموظفين على الإنترنت.</p> <p>تُجرى مقابلات منتظمة مع الموظفين اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-5 وما فوقها لدى انتهاء خدمتهن في اليونسكو (في الحالات غير حالات التقاعد).</p>	<p>إنشاء موقع على شبكة الإنترنت للرابطة المحلية لتشغيل الأزواج والزوجات في فرنسا؛ والإسهام مالياً في برامج توظيف الأزواج والزوجات، بما في ذلك على صعيد الميدان</p> <p>إجراء مقابلات مع الموظفات اللاتي يشغلن وظائف من درجة م-5 وما فوقها لدى انتهاء خدمتهن في اليونسكو</p>
<p>تدابير أخرى: تحقيق التوازن بين الجنسين في اللجان المشتركة بين الموظفين والإدارة والمعنية بقضايا الموظفين</p>	
<p>يتم ضمان التوازن بين الجنسين لدى اختيار أعضاء اللجان المذكورة.</p>	<p>ضمان التكافؤ بين الجنسين لدى اختيار الأعضاء الذين تعينهم المديرية العامة في اللجان التي تعالج شؤون الموظفين (مثل المجلس الاستشاري المعني بسياسات شؤون الموظفين، واللجنة الاستشارية لشؤون الموظفين (PAB))</p>

187 EX/6 Part IX Corr.

١٨٧ م ت/٦ الجزء التاسع تصويب

باريس، ٢٢/٩/٢٠١١
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة السابعة والثمانون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء التاسع

التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة

تصويب

عُدلت الوثيقة ٤١/م٣٦ الواردة ضمن الوثيقة ١٨٧ م ت/٦ الجزء التاسع (انظر الوثيقة ٤١/م٣٦ تصويب المرفقة).

الملحق

36 C

المؤتمر العام

الدورة السادسة والثلاثون، باريس ٢٠١١



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

36 C/41 Corr.
٣٦م/٤١ تصويب
٢٠١١/٩/٢٢
الأصل: إنجليزي

البند ١١,٤ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

تصويب

يرجى الاستعاضة عن الفقرات ٢٩ و ٣٠ و ٤٨ فضلاً عن الملحق ٣ بالنصوص المرفقة طياً.

٢٩- يقدّم الملحق ٦ للوثيقة ٣٦م/إعلام ٨ بيانات مفصلة عن التوزيع الجغرافي على صعيد قطاعات البرنامج والمكاتب في المقر. ويبين هذا الملحق أن المجموعة الأولى تستأثر بأكثر نسبة تمثيل في قطاعات البرنامج؛ بيد أن هذا التمثيل يتفاوت من قطاع إلى آخر. فعلى سبيل المثال، يبلغ تمثيلها في قطاع الثقافة ٤٩٪، مقابل ٤٧٪ في قطاع العلوم الطبيعية، و ٢٨٪ في قطاع الاتصال والمعلومات. وتأتي المجموعة الرابعة في المرتبة الثانية من حيث التمثيل في قطاعات التربية والعلوم الاجتماعية والإنسانية والثقافة، إذ يتراوح مستوى تمثيلها بين ١٤٪ و ٣٠٪؛ ويبلغ هذا التمثيل أعلى مستوياته في قطاع التربية (٣٠٪)، وأدناها في قطاع العلوم الطبيعية وقطاع الاتصال والمعلومات (١٤٪). وتتفاوت نسبة تمثيل المجموعة الثانية من قطاع إلى آخر، إذ يبلغ هذا التمثيل أدنى مستوياته في قطاع العلوم الطبيعية (٦٪) وأعلىها في قطاع الاتصال والمعلومات (٢٤٪)؛ ولا تتجاوز نسبة تمثيل المجموعتين الثالثة والخامسة (أ) ١٧٪ في قطاعات البرنامج كافة؛ ولا تتجاوز نسبة تمثيل المجموعة الخامسة (ب) ١٥٪ في قطاعات البرنامج كافة، باستثناء قطاع الاتصال والمعلومات الذي ينعدم تمثيلها فيه.

٣٠- وفيما يتعلق بفئتي "السياسة العامة والإدارة" و"مساندة تنفيذ البرنامج والإدارة"^(١)، تحظى المجموعة الأولى بأعلى قدر من التمثيل، إذ تبلغ نسبة تمثيلها في الفئتين المذكورتين ٤١٪ و٤٤٪ على التوالي. ويفوق تمثيل المجموعة الخامسة (أ) في فئة "الخدمات المتعلقة بالبرامج" (٣٣٪) تمثيل المجموعة الأولى في هذه الفئة (٢٩٪). وتتراوح نسبة تمثيل المجموعات الإقليمية الأخرى في الفئتين المذكورتين بين ٤٪ و١٥٪. وترد بيانات مفصلة في هذا الشأن في الملحق ٦ (الجدول ٢) للوثيقة ٣٦م/إعلام ٨.

٤٨- وفي حزيران/يونيو ٢٠١١، أوشك تحقيق التكافؤ بين الجنسين في فئة الوظائف المهنية وما فوقها (درجة مهني/درجة مدير) (مع تمثيل النساء بنسبة ٤٩٪ في هذه الوظائف). وبالنسبة إلى الدرجات من م-١ إلى م-٥، تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين (٥٢٪). وتحتل اليونسكو في هذا المجال إحدى أعلى المراتب بين وكالات الأمم المتحدة. بيد أن الاختلال في الوظائف من درجة مدير وما فوقها يظل قائماً، إذ لا تشغل النساء سوى ٢٧٪ من هذه الوظائف. وسيتعين بذل جهود متواصلة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذه الفئة من الوظائف بحلول عام ٢٠١٥. وستبلغ نسبة تبدل الموظفين من درجة مدير في اليونسكو ٥٤٪ في غضون السنوات الخمس المقبلة (حتى نهاية عام ٢٠١٥). وسيتيح ذلك فرصة متواصلة لتحسين حالة التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا. فضلاً عن ذلك، فإن التدرج الوظيفي للموظفات على الدرجات الأولى (اللاتي يمثلن ٥٩٪ من الموظفين من درجة م-١ إلى م-٣) سيفضي تدريجياً إلى ارتفاع عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف في مستويات الإدارة العليا.

(١) وفقاً للوثيقة ٥/م٣٥، تشمل المرافق المركزية ومرافق الدعم الفئات التالية: السياسة العامة والإدارة: المؤتمر العام، والمجلس التنفيذي، أمانة الهيئتين الرئاسيتين، والمكتب التنفيذي للمديرة العامة، ومرفق الإشراف الداخلي، ومكتب المعايير الدولية والشؤون القانونية، ومكتب الأخلاقيات؛ ومرافق خدمة البرنامج: إدارة أفريقيا، ومكتب التخطيط الاستراتيجي؛ ومساندة تنفيذ البرنامج والإدارة: مكتب التنسيق الميداني في المقر، ومكتب الإدارة المالية، وقطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وقطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور، وقطاع الإدارة.

الملحق ٣

التوزيع الجغرافي حسب الدرجات الوظيفية في ٢٠١١/٦/١

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	المختصر	الدول الأعضاء	
=	2	4	2		1	1							AFG	أفغانستان	1
=	2	4	2			1			1				ALB	ألبانيا	2
+	3	4	7		4		2	1					DZA	الجزائر	3
-	2	4	1				1						AND	أندورا	4
O	2	4											AGO	أنغولا	5
O	2	4											ATG	أنتيغوا وبربودا	6
+	3	5	7		1	1	1	3		1			ARG	الأرجنتين	7
=	2	4	2			2							ARM	أرمينيا	8
=	6	10	8		2	1	2	3					AUS	أستراليا	9
=	4	6	5		1	1	1	2					AUT	النمسا	10
O	2	4											AZE	أذربيجان	11
-	2	4	1			1							BHS	البهاما	12
-	2	4	1		1								BHR	البحرين	13
-	3	5	2		1		1						BGD	بنغلاديش	14
=	2	4	2					2					BRB	بربادوس	15
=	2	4	2			1		1					BLR	بيلاروس	16
+	4	7	13			3	1	5	1	3			BEL	بلجيكا	17
O	2	4											BLZ	بليز	18
=	2	4	4		1	1			2				BEN	بنين	19
=	2	4	2			2							BTN	بوتان	20
-	2	4	1		1								BOL	بوليفيا	21
=	2	4	2			2							BIH	البوسنة والهرسك	22
=	2	4	2		1				1				BWA	بوتسوانا	23
=	6	10	6		1	2	1		1	1			BRA	البرازيل	24
O	2	4											BRN	بروني دار السلام	25
+	2	4	8		1	2	2	3					BGR	بلغاريا	26
=	2	4	4			1	2	1					BFA	بوركينافاسو	27
+	2	4	5		1	1	1		2				BDI	بوروندي	28
=	2	4	4		2		2						KHM	كمبوديا	29
+	2	4	9			4	4		1				CMR	الكامرون	30
+	8	14	15		5	2	5	1	1		1		CAN	كندا	31
-	2	4	1			1							CPV	الرأس الأخضر	32
O	2	4											CAF	جمهورية أفريقيا الوسطى	33
-	2	4	1				1						TCD	تشاد	34
-	3	4	2			1	1						CHL	شيلي	35
-	15	24	9		1	3	2	1	1		1		CHN	الصين	36
+	3	4	6		1	1	1	2	1				COL	كولومبيا	37
=	2	4	2	1			1						COM	جزر القمر	38
+	2	4	5			3		1	1				COG	الكونغو	39
-	2	4	1		1								COK	جزر كوك	40
=	2	4	3			1		1		1			CRI	كوستاريكا	41
=	2	4	4	1	1	1	1						CIV	كوت ديفوار	42
=	2	4	2		1	1							HRV	كرواتيا	43
=	2	4	2			1	1						CUB	كوبا	44
=	2	4	2		2								CYP	قبرص	45
=	3	5	3		1	1	1						CZE	الجمهورية التشيكية	46
=	2	4	2					2					PRK	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	47

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	المختصر	الدول الأعضاء	
=	2	4	3		1	1	1						COD	جمهورية الكونغو الديمقراطية	48
+	4	6	10			1	3	4	1	1			DNK	الدنمارك	49
-	2	4	1					1					DJI	جيبوتي	50
-	2	4	1					1					DMA	دومينيكا	51
O	2	4											DOM	الجمهورية الدومينيكية	52
=	2	4	2				2						ECU	إكوادور	53
=	3	5	4			1	2	1					EGY	مصر	54
O	2	4											SLV	السلفادور	55
O	2	4											GNQ	غينيا الاستوائية	56
=	2	4	2			1		1					ERI	إريتريا	57
-	2	4	1				1						EST	إستونيا	58
+	3	4	7		3	1	1	1				1	ETH	إثيوبيا	59
-	2	4	1		1								FJI	فيجي	60
=	3	5	5		2	1	1	1					FIN	فنلندا	61
+	14	24	55		8	17	11	12	5	1	1		FRA	فرنسا	62
O	2	4											GAB	غابون	63
=	2	4	4		1	1	1			1			GMB	غامبيا	64
=	2	4	2		1	1							GEO	جورجيا	65
=	18	30	24		1	6	10	5	1		1		DEU	ألمانيا	66
=	2	4	3	1				1	1				GHA	غانا	67
=	4	6	6		2	2	1		1				GRC	اليونان	68
-	2	4	1				1						GRD	غرينادا	69
O	2	4											GTM	غواتيمالا	70
=	2	4	3			2	1						GIN	غينيا	71
-	2	4	1			1							GNB	غينيا بيساو	72
O	2	4											GUY	غيانا	73
O	2	4											HTI	هايتي	74
=	2	4	2		1	1							HND	هندوراس	75
-	3	5	2	1				1					HUN	المجر	76
O	2	4											ISL	آيسلندا	77
=	9	14	9			3	2	1	2	1			IND	الهند	78
-	4	6	3			3							IDN	إندونيسيا	79
O	3	5											IRN	إيران (جمهورية - الإسلامية)	80
-	2	4	1			1							IRQ	العراق	81
+	3	5	6		2	1		2	1				IRL	آيرلندا	82
=	3	5	3			2	1						ISR	إسرائيل	83
+	12	20	23		1	6	8	6	1		1		ITA	إيطاليا	84
=	2	4	3	1	1	1							JAM	جامايكا	85
=	27	45	36		5	19	7	2	2	1			JPN	اليابان	86
+	2	4	6		3		2	1					JOR	الأردن	87
-	2	4	1				1						KAZ	كازاخستان	88
-	2	4	1			1							KEN	كينيا	89
O	2	4											KIR	كيريباتي	90
O	3	4											KWT	الكويت	91
=	2	4	2		1	1							KGZ	قيرغيزستان	92
=	2	4	2		1	1							LAO	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	93
=	2	4	3		1	1					1		LVA	لاتفيا	94
+	2	4	9			2	4	2	1				LBN	لبنان	95
O	2	4											LSO	ليسوتو	96

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	الاختصار	الدول الأعضاء
O	2	4											LBR	ليبيريا 97
-	2	4	1		1								LBY	الجمهورية العربية الليبية 98
=	2	4	3		1	1	1						LTU	ليتوانيا 99
O	2	4											LUX	لكسمبرغ 100
=	2	4	3			1		1	1				MDG	مدغشقر 101
=	2	4	3			1	1	1					MWI	مالوي 102
=	3	5	4	1		1	1	1					MYS	ماليزيا 103
-	2	4	1					1					MDV	المديف 104
=	2	4	4			1	1	1			1		MLI	مالي 105
-	2	4	1		1								MLT	مالطة 106
O	2	4											MHL	جزر مارشال 107
=	2	4	2			1				1			MRT	موريتانيا 108
+	2	4	5		1	1		1	1	1			MUS	موريشيوس 109
=	7	12	10			3	2	4			1		MEX	المكسيك 110
O	2	4											FSM	ميكرونيزيا (ولايات - الوحدة) 111
-	2	4	1						1				MCO	موناكو 112
=	2	4	2			1			1				MNG	منغوليا 113
O	2	4											MNE	الجيل الأسود 114
+	2	4	9		1	4	1	2	1				MAR	المغرب 115
=	2	4	4				2		2				MOZ	موزمبيق 116
O	2	4											MMR	ميانمار 117
-	2	4	1			1							NAM	ناميبيا 118
O	2	4											NRU	ناورو 119
+	2	4	5			3	2						NPL	نيبال 120
=	6	10	9		1	4	1	1	2				NLD	هولندا 121
+	3	4	5			1	1	2		1			NZL	نيوزيلندا 122
=	2	4	2			1			1				NIC	نيكاراغوا 123
+	2	4	5		1	1		3					NER	النيجر 124
=	3	5	3			2	1						NGA	نيجيريا 125
O	2	4											NIU	نيوي 126
=	4	6	5			1	3		1				NOR	النرويج 127
-	2	4	1						1				OMN	عمان 128
=	3	5	3		1	2							PAK	باكستان 129
O	2	4											PLW	بالاو 130
-	2	4	1		1								PAN	بنما 131
-	2	4	1				1						PNG	بابوا غينيا الجديدة 132
O	2	4											PRY	باراغواي 133
+	2	4	6			2	1	3					PER	بيرو 134
=	3	5	5		3	2							PHL	الفلبين 135
-	4	7	3			1		1	1				POL	بولندا 136
=	3	5	4		1	2			1				PRT	البرتغال 137
O	2	4											QAT	قطر 138
=	7	11	8	1	2	3	1			1			KOR	جمهورية كوريا 139
-	2	4	1			1							MDA	جمهورية مولدوفا 140
+	3	4	7		1	5	1						ROU	رومانيا 141
=	6	10	9		1		2	4	2				RUS	الاتحاد الروسي 142
-	2	4	1			1							RWA	رواندا 143
=	2	4	2	1			1						KNA	سانت كيتس ونيفيس 144
=	2	4	3		2				1				LCA	سانت لوسيا 145
O	2	4											VCT	سانت فنسنت وجرينادين 146

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	الختصر	الدول الأعضاء
O	2	4											WSM	ساموا 147
-	2	4	1			1							SMR	سان مارينو 148
-	2	4	1		1								STP	ساو تومي وبرنسيبي 149
O	4	6											SAU	المملكة العربية السعودية 150
+	2	4	11	1	4	3	2	1					SEN	السنغال 151
=	2	4	2				1	1					SRB	صربيا 152
=	2	4	2			1	1						SYC	سيشيل 153
=	2	4	3				1		2				SLE	سيراليون 154
-	3	5	1	1									SGP	سنغافورة 155
=	2	4	2		2								SVK	سلوفاكيا 156
-	2	4	1	1									SVN	سلوفينيا 157
O	2	4											SLB	جزر سليمان 158
-	2	4	1				1						SOM	الصومال 159
=	3	5	5		1	2	2						ZAF	جنوب أفريقيا 160
+	8	14	17		2	2	8	5					ESP	إسبانيا 161
=	2	4	2					1	1				LKA	سري لانكا 162
=	2	4	4		1	1		1		1			SDN	السودان 163
O	2	4											SUR	سورينام 164
-	2	4	1				1						SWZ	سوازيلند 165
=	4	7	4		1		2	1					SWE	السويد 166
=	4	7	4		1	1	1		1				CHE	سويسرا 167
=	2	4	4			2		2					SYR	الجمهورية العربية السورية 168
O	2	4											TJK	طاجيكستان 169
=	3	5	3	1	1			1					THA	تايلاند 170
=	2	4	2				1	1					MKD	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة 171
O	2	4											TLS	تيمور - ليشتي 172
=	2	4	3					3					TGO	توغو 173
-	2	4	1						1				TON	تونغا 174
-	2	4	1		1								TTO	ترينيداد وتوباغو 175
+	2	4	11		2	4		3	1		1		TUN	تونس 176
-	4	6	3			1			1	1			TUR	تركيا 177
-	2	4	1		1								TKM	تركمانستان 178
O	2	4											TUV	توفالو 179
=	2	4	2		1	1							UGA	أوغندا 180
=	3	4	3		1	2							UKR	أوكرانيا 181
O	3	5											ARE	الإمارات العربية المتحدة 182
=	15	25	16			5	6	2	1	2			GBR	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية 183
O	2	4											TZA	جمهورية تنزانيا المتحدة 184
-	46	76	39	1	5	11	10	9	2		1		USA	الولايات المتحدة الأمريكية 185
=	2	4	4			1	2	1					URY	أوروغواي 186
=	2	4	3			2	1						UZB	أوزبكستان 187
O	2	4											VUT	فانواتو 188
O	3	5											VEN	فنزويلا 189
-	3	4	2			2							VNM	فيتنام 190
-	2	4	1			1							YEM	اليمن 191
=	2	4	2			1	1						ZMB	زامبيا 192
=	2	4	2		1	1							ZWE	زيمبابوي 193
			718	13	113	215	161	130	56	19	10	1		المجموع

الوضع	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	١-م	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	مدير-١	مدير-٢	مساعد مديرة عامة	نائب مديرة عامة	المختصر	فئات أخرى
			1			1							PSE	فلسطين
													ST1	الأشخاص العديمو الجنسية
			1			1								المجموع
			719	13	113	216	161	130	56	19	10	1		المجموع العام

187 EX/6 Part IX
Add.
م ١٨٧ ت ٦/ الجزء التاسع
ضميمة

باريس، ٣٠/٩/٢٠١١
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة السابعة والثمانون بعد المائة



البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء التاسع

التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الأمانة

ضميمة

الملخص

تقدّم هذه الضميمة الملاحظات المشتركة لرابطة الموظفين المتمثلين في الرابطة الدولية لموظفي اليونسكو ونقابة موظفي اليونسكو، بشأن تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة.

أولاً - التوزيع الجغرافي للموظفين

ألف - ملاحظات عامة

١ - تطرح الوثيقة ١٨٧ م/ت ٦ مشكلات جديدة فيما يخص الصيغة المعتمدة لتقديم البيانات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي في الأمانة. وبصريح العبارة، فإن المعلومات المقدمة في هذا الصدد تكاد أن لا تكون مفهومة، وهو أمر يتجلى بوضوح عندما نقارن بيانات التوزيع الجغرافي بالمعلومات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في الأمانة والتي تتسم بالشفافية ويسهل فهمها. وعلى سبيل المثال، عندما يتعلق الأمر بالتوزيع الجغرافي، يتم التمييز بين الوظائف الممولة من الميزانية العادية والوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية، في حين لا يتم التمييز بين هذين النوعين من الوظائف في البيانات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين.

٢ - أولاً، إن هذا الاختلال أمر مفضل لأن أحد المسوغات الرئيسية التي تركز عليها سياسات التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين يتمثل في ضمان تنفيذ مهام الأمانة وفقاً للقيم التي تمتثل لها الدول الأعضاء، وبالتالي فإن التمييز بين الوظائف الممولة من الميزانية العادية والوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية هو إجراء بيروقراطي بحت ولا يرتبط بالسبب العام الذي أدى إلى اعتماد هذه السياسات في الأساس.

٣ - وثانياً، يثير الجزء المتعلق بالتوزيع الجغرافي شواغل إزاء اتساق الحجة المقدمة لتبرير طريقة تقديم البيانات، ذلك لأن معظم أجزاء الوثيقة تقدم بيانات موزعة بحسب المناطق، الأمر الذي يجعل المعلومات أيسر قراءة وأكثر شفافية. ولكن طريقة تقديم هذه المعلومات انتقائية إلى حد كبير. فلا تُقدم الوثيقة في الواقع أي معلومات عن التوزيع الإقليمي بحسب الدرجات الوظيفية، بينما توفر هذا النوع من المعلومات بشأن التوازن بين الجنسين. وتقتصر المعلومات الموزعة بحسب الدرجات الوظيفية على المعلومات المقدمة عن توزيع الوظائف على البلدان، وهو أمر لا ييسر قراءة المعلومات ولا يكفل الشفافية.

٤ - وباختصار، فإننا يساورنا القلق إزاء المعلومات الواردة في الجزء الخاص بالتوزيع الجغرافي لأنها مقدمة بطريقة أكثر تعقيداً وأقل وضوحاً من طريقة تقديم المعلومات عن التوازن بين الجنسين. وقد تقول الأمانة إن المعلومات عن التوازن بين الجنسين تتعلق بطرفين فقط في حين أن المعلومات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي تشمل ١٩٣ طرفاً (دولة عضواً). ولكن تحليل التوزيع الجغرافي من منظور إقليمي هو بالتحديد أحد النهج التي تيسر فهم الوضع العام إلى حد كبير.

٥ - وعليه، فإننا نقترح بالتالي أن تقوم الأمانة في المستقبل بتقديم البيانات بحسب الدرجات الوظيفية وبحسب المناطق، وأن تتخلى عن الحجة المضللة التي تفيد بأن التوزيع الجغرافي بحسب البلدان هو الأسلوب الرسمي الوحيد لتقديم البيانات. فالمجلس التنفيذي يقرّ بكون المناطق الإقليمية عناصر أساسية في تشكيله. وينبغي ألا يكون للأمانة رأي مغاير لرأي المجلس التنفيذي في هذا الصدد، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بتسليط الضوء على بيانات تعتبرها الدول الأعضاء بيانات هامة.

باء - ملاحظات محددة

٦ - على الرغم من الجهود التي بذلتها المنظمة لتحقيق توازن جيد في التوزيع الجغرافي للوظائف، فإن الوضع لم يتحسن في هذا المجال، بل إنه زاد سوءاً نتيجةً لانخفاض عدد الدول الأعضاء الممثلة على صعيد موظفي الأمانة من ١٦٥ دولة عضواً في عام ٢٠٠٨ إلى ١٥٢ دولة عضواً في عام ٢٠١١.

٧ - ويفيد التقرير قيد البحث بأن هذا الاتجاه نحو الانخفاض نجم عن حالات التقاعد في صفوف الموظفين، ويشير إلى التدابير التي تتخذها الأمانة لتحسين هذا الوضع. ولكن لسوء الحظ، ليس ثمة ما يدل على أن هذه التدابير كافية. وقد يسأل المرء لماذا؟ فدعونا ننظر في بعض هذه التدابير (أي المجموعة الأولى منها):

- تعيين عشرة مهنيين من الشباب ينتمون إلى بلدان ممثلة دون النصاب؛
- تنظيم حلقتي عمل بشأن التوظيف، في عدد من البلدان المستهدفة وفي بلدان غير ممثلة وبلدان ممثلة دون النصاب: بالنظر إلى عدم توافر معلومات محددة عن حلقتي العمل هاتين، فإن من الصعب معرفة هوية الجهات التي ستُدعى إلى حضورهما ومعرفة طريقة تنظيم هذين النشاطين والجهات التي سيتم التعاون معها لتنظيمهما. ويبدو أن طرح هذه التساؤلات هو أمر وجيه، إذ يبدو أن أياً من حلقتي العمل لم يُنظم حتى الآن؛
- تنظيم اجتماعات مع الأمراء العاميين للجان الوطنية: نعتقد أن الفئة التي تتوجه إليها هذه الاجتماعات محدودة النطاق إلى حد كبير. ولكن تجدر الإشارة إلى أنه عُقد حتى الآن اجتماعان مع مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي ومجموعة آسيا والمحيط الهادي. ولكن لم تُعد أي خطة عمل في هذا الصدد حتى الآن.

٨ - فيبدو أن هذه التدابير لا تفضي إلى تحقيق النتائج المنشودة. وقد ينبغي اتخاذ تدابير إضافية في الأمانة لتحسين هذا الوضع، ولا سيما خلال عملية اختيار المرشحين. وتثبت لنا التجربة أنه على الرغم من أن بعض المرشحين الذين يتقدمون بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة ينتمون إلى بلدان ممثلة دون النصاب ويفون بجميع المعايير اللازمة، فإن الأولوية تُعطى للمرشحين الذين ينتمون إلى بلدان ممثلة فوق النصاب.

٩ - وسيتعدّر تحسين هذا الوضع من خلال تدابير لا تكفي بطبيعتها لمعالجة المسألة. ومع أننا نوافق على أن الإعلانات عن الوظائف الشاغرة ينبغي أن تستهدف البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب بغية استقطاب المزيد من الطلبات من هذه البلدان، فإن ذلك لن يتحقق من خلال الاكتفاء بعقد اجتماعات مع الوفود الدائمة. ونود أن نشجع قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور على التعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل أن يتم نشر الإعلانات بشكل جيد في المجالات المتخصصة في البلدان المستهدفة. فإن تحسين التوازن الجغرافي لا يعني فقط أن تعمل اليونسكو على زيادة عدد الدول الأعضاء الممثلة، وإنما يعني أيضاً أن تعمل المنظمة على تحسين التوازن العام على صعيد توزيع الدرجات الوظيفية بين المجموعات الإقليمية وداخلها.

ثانياً – التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

١٠- فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين، يبيّن الجزء الثاني من الوثيقة ١٨٧ ت/٦، الجزء التاسع، أيضاً أن الجهود التي تبذلها الأمانة في هذا الصدد لا تزال غير كافية. فبالنسبة إلى أحد الأهداف الرئيسية المتمثل في "تحقيق التكافؤ بين الجنسين بنسبة ٥٠٪ على مستوى الوظائف من درجة مدير بحلول عام ٢٠١٥"، لا مجال للأمل في أن يتحقق هذا الهدف أو حتى في أن يتم الاقتراب من تحقيقه، وذلك لأن نسبة تمثيل النساء في الوظائف من درجة مدير لا تزال بعيدة جداً عن المستوى المطلوب وتبلغ ٢٧٪، بعد أن تم تحقيق زيادة بنسبة ٣٪ فقط مقارنة بفترة العامين السابقة. وإذا بقيت الأمور تسير بهذه الوتيرة، فإنه سيتعدّر تحقيق التكافؤ بين الجنسين قبل عام ٢٠٢٥/٢٠٢٦.

١١- وتقدّم الأمانة معلومات عن التدابير المتخذة لتحسين هذه الاتجاهات، ومنها تحديد أهداف معينة للقطاعات أو للمكاتب. لكن ما قيل في الفقرات السابقة ينطبق على هذه التدابير أيضاً. وتتمثل إحدى المسائل الرئيسية في هذا الصدد، على ما يبدو، في النهج البيروقراطي لهذه التدابير. فأولاً، ثمة إشكالية في المعلومات التي تفيد بأن مكتب إدارة الموارد البشرية يعطي تعليمات للقطاعات والمكاتب كي تعيّن نسبة محددة من النساء، بدون أن يبيّن كيفية مطابقة هذه التعليمات مع مقتضيات النظر في مؤهلات المرشحين وكفاءاتهم في المقام الأول.

١٢- وثانياً، فإن التدابير المذكورة تتسم بطابع بيروقراطي لأنها لا تعالج فعلاً واقع أن حالات الاختلال في التوازن بين الجنسين ترتبط بالثقافة السائدة على صعيد الأمانة ككل. فيمكن الإشارة على سبيل المثال إلى أنه لا يوجد، على ما يبدو، تدريب متاح يهدف على وجه الخصوص إلى توعية الموظفين المعنيين بالتعيينات بأهمية التكافؤ بين الجنسين ومحاسنه وبأنسب السبل لتحقيقه. ولئن كانت التدابير الرامية إلى تعميم مراعاة قضايا الجنسين في دورات التدريب المتاحة في المنظمة تمثل تدابير محمودة بلا شك، فإن توفير تدريب موجه بشكل خاص إلى الموظفين الذين يوظفون بالتعيين يمكن أن يكون خطوة مجدية.

١٣- ويبدو أن النهج المبينة في الوثيقة قيد النظر لا تنم عن إقرار بضرورة أن يكون تحقيق التكافؤ بين الجنسين هدفاً يجب أن تلتزم به النساء والرجال على حد سواء وأن يعملوا معاً على تحقيقه. ويتجلى هذا الأمر في وجهة النظر المثيرة للاستغراب والتي تعتبر أن نسبة تمثيل النساء في الوظائف من درجتَي م-٢ وم-٣ تبلغ ٦٩٪ و ٥٢٪ على التوالي، وأن نسبتي التمثيل في الوظائف من درجتَي م-٤ وم-٥ واللتين هما أدنى من ذلك، يُتوقع أن ترتفعا تدريجياً مع التقدم الوظيفي للموظفات من درجة م-٢/م-٣. فهذه المعلومات تبدو غير مقنعة.

١٤- فأولاً، ما زال ينبغي البرهان على أن حالات الاختلال التي تؤثر سلباً على الموظفين المبتدئين من الذكور هي ظاهرة إيجابية (إذ إن كون هؤلاء الموظفين موظفين مبتدئين، يجعلهم في نهاية المطاف الفئة الأقل مسؤولية عن حالات الاختلال في الدرجات الوظيفية الأعلى). وفضلاً عن ذلك، وبالنظر إلى عدم توافر معلومات واضحة عن هرم الأعمار في مختلف الدرجات الوظيفية، فإنه لا يمكن استبعاد افتراض أن هذا الوضع يمكن أن يدل ببساطة على أن عدداً كبيراً من الموظفات يشغلن وظائف من الدرجات الدنيا.

١٥- وثانياً، فإن وجود النساء في الوظائف من الدرجات الدنيا بعدد يفوق عدد الرجال في هذه الوظائف لا يبرر استنتاج أن هؤلاء النساء سيتقدمن تلقائياً في وظائفهن، ولا سيما إذا أخذنا في الاعتبار أن نسبة تمثيل النساء في الوظائف من درجة م-٥ قد تراجعت (بنسبة ضئيلة) وأنها ترتفع في الوظائف من درجة م-٢.

١٦- إضافة إلى ذلك، فإن دراسة الاتجاهات والتدابير المبينة في الوثيقة ١٨٧ م/ت/٦ الجزء التاسع تدل حتماً على أن المنظمة ليست على المسار الصحيح. وبغض النظر عن مدى بيروقراطية الجهود التي يبذلها مكتب إدارة الموارد البشرية، فإن هذه الجهود تبين أن جذور مسألة المساواة بين الجنسين لم ترسخ بعد في ثقافة الأمانة. وعلى ما يبدو، فإن الرأي القائل بأن حالات الاختلال في التوازن بين الجنسين وفي التوزيع الجغرافي تمثل مشكلة حقيقية تدل بالتحديد على أن عمليات التقييم التي يخضع لها بعض الأشخاص (من الموظفين أو المرشحين) تركز على اعتبارات أخرى غير الكفاءات التي يتمتع بها هؤلاء الأشخاص، هو رأي غير شائع بوجه عام وبما أن مسؤوليات التعيين نقلت بالكامل إلى القطاعات في إطار تحقيق اللامركزية، فإن تطبيق مبدأ إعطاء الأفضلية للنساء المرشحات عند التساوي في الجدارة غالباً ما يعتمد على مدى مراعاة المدير المسؤول عن التعيينات لمسألة المساواة بين الجنسين. كما أن نقل مسؤوليات التعيين إلى القطاعات في إطار تطبيق اللامركزية يعني أيضاً أنه لا توجد آليات لمعالجة الحالات التي يتم فيها استبعاد النساء اللواتي يتمتعن بمؤهلات جيدة والمرشحات المنتميات إلى بلدان ممثلة دون النصاب، في المراحل الأولية من عملية التعيين، قبل إعداد القوائم القصيرة الخاصة بالمرشحات اللواتي ستتم مقابلتهم.

١٧- وختاماً، فإن أحد الشواغل الأخرى يتمثل في مسألة الموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، التي تشكل أحد العناصر الثلاثة لخطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. فتركز خطة العمل هذه بصورة شبيهة تامة على توظيف الأزواج والزوجات، إلا أن ذلك لا يمثل إلا جانباً واحداً من جوانب هذا الموضوع المتعدد الأبعاد. وعلى سبيل المثال، فإن مسألة الموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية تتعلق أيضاً بموضوع الرعاية الأبوية التي تستلزم جملة أمور منها منح إجازات أبوة وأمومة لجميع الموظفين، بمن فيهم الموظفون المؤقتون، وتوفير ظروف جيدة لدعم أنشطة رعاية الطفولة (مسألة روضة الأطفال). ومع أن دليل الموارد البشرية يتضمن بيانات عن السياسات الخاصة بهذه المسائل، فإن الأمر ما زال يتطلب القيام بتحسينات كبيرة إذا ما أريد لثقافة التكافؤ بين الجنسين أن تكون جزءاً لا يتجزأ من ثقافة الأمانة.

١٨- وبالتالي، فإن رابطة الموظفين تظان تشعراً بالقلق إزاء بطء التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين وإزاء احتمال تأثر هذا التقدم بالاقترحات الواردة في الاستراتيجية المقترحة لإدارة الموارد البشرية، ولا سيما الاقتراحات المتعلقة بالتعيين، وحراك الموظفين، والترتيبات التعاقدية.

١٨٧ م ت/٦ الجزء العاشر

باريس، ٢٠١١/٨/١٢
الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء العاشر

استراتيجية إدارة الموارد البشرية (٢٠١١-٢٠١٦):
نسخة محدثة من خطة العمل

الملخص

وفقاً لقرار المجلس التنفيذي ١٨٦ م ت/٢٥ وقراري المؤتمر العام ٣٥ م/٧٩ و٣٥ م/٨٢، تقدم المديرية العامة استراتيجية إدارة الموارد البشرية ونسخة محدثة من خطة العمل وتعرض فيها التدابير العملية المتخذة لمعالجة المجالات الرئيسية فيما يخص الموارد البشرية.

تندرج الآثار المالية والإدارية المترتبة على الأنشطة المعروضة في إطار الوثيقة ٣٦ م/٥.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٣٤.

١ - تُقدم هذه الوثيقة عملاً بالقرار ١٨٦ م ت/٢٥ الذي يدعو المديرية العامة إلى مواصلة تطوير استراتيجية إدارة الموارد البشرية وإلى أن تقدم إليه في دورته ١٨٧ نسخة محدثة من خطة العمل تعرض فيها التدابير العملية المتخذة لمعالجة المجالات الرئيسية فيما يخص الموارد البشرية، بما في ذلك التعيينات والحراك وتنمية قدرات الموظفين وتحقيق التوازن في التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا.

٢ - وترشيدها لعملية توزيع الوثائق على أعضاء الهيئتين الرئاسيتين، تتضمن هذه الوثيقة تقرير المديرية العامة عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية الذي سيقدم إلى الدورة السادسة والثلاثين للمؤتمر العام (٤٠/م٣٦).

الإجراءات المتوقع من المجلس التنفيذي اتخاذها

٣ - على ضوء الاعتبارات المعروضة في الوثيقة، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٨٦ م/ت/٢٥،

٢ - ويذكر أيضاً بالقرارين ٧٩/م٣٥ و٨٢/م٣٥،

٣ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م/ت/٦ الجزء العاشر،

٤ - يوافق على استراتيجية إدارة الموارد البشرية المقترحة في الملحق الأول وخطة العمل الواردة في الملحق الثاني للوثيقة ٤٠/م٣٦،

٥ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته ١٨٩ تقرير الاستعراض الأول عن التقدم المحرز، وأن تقدم إليه بعد ذلك مرة كل سنتين تقارير عن متابعة الاستراتيجية وعن عمليات التقييم الدورية لها وعن مدى تحقيق أهدافها، مع إيراد تفاصيل مؤشرات القياس والجداول الزمنية المتوقعة للتنفيذ.

36 C

المؤتمر العام
الدورة السادسة والثلاثون، باريس ٢٠١١



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

36 C/40
٤٠/م٣٦
٢٠١١/٨/١٠
الأصل: إنجليزي

البند ١١,٣ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المديرية العامة عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦

التقديم

المصدر: القرار ٨٢/م٣٥ (أولاً)، والقرار ١٨٦ م ت/٢٥.

الخلفية: طبقاً لهذا القرار، تقدم المديرية العامة تقريراً إلى المؤتمر العام عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦.

الغرض: إطلاع المؤتمر العام على استراتيجية إدارة الموارد البشرية وخطة العمل المكتملة لها للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ من أجل دعم استراتيجيتي المنظمة المتوسّطي الأجل.

القرار المطلوب: الفقرة ٥.

المقدمة

١ - تعرض هذه الوثيقة استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ عملاً بالقرار ٨٢/م٣٥ (أولاً). ويتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في ضمان وجود قوة عاملة قادرة وماهرة ومتحمسة في المنظمة. ونظراً إلى أن استراتيجية الموارد البشرية عبارة عن أداة قابلة للتطور، فإنه يمكن تكييفها لمواجهة التحديات والاحتياجات في المستقبل.

٢ - وتنفيذاً للقرار الذي اتخذه المجلس التنفيذي في دورته ١٨٦ (القرار ١٨٦ م ت/٢٥)، استمر تطوير استراتيجية الموارد البشرية لتكون سديدة في سياق اليونسكو حاضراً ومستقبلاً. وتتمحور الاستراتيجية الآن حول ثلاثة أهداف رئيسية تتمثل فيما يلي: تحسين القدرات التنفيذية لليونسكو؛ وتعزيز الحضور الميداني والعمل المشترك بين القطاعات؛ وتأمين تخطيط فعال للموارد البشرية.

٣ - وتتناول استراتيجية الموارد البشرية الجوانب الأساسية والهامة لإدارة الموارد البشرية مثل التعيينات، والحراك، وتنمية قدرات الموظفين، والتنوع في التمثيل الجغرافي وفي تمثيل الجنسين، والمرونة، والإدارة الفعالة. ويرد النص الكامل للاستراتيجية في الملحق ١. كما تشمل الاستراتيجية ما يلي:

- إطار المساءلة (المرفق ١)؛
- الوضع فيما يخص موظفي اليونسكو يبين الاتجاهات الخاصة بالعدد الإجمالي للموظفين، وتوزيع الموظفين في الميدان وفي المقر، والتوزيع الجغرافي والتوزيع بين الجنسين، وأعمار الموظفين ومدة الخدمة (المرفق ٢)؛
- وتكتمل استراتيجية الموارد البشرية بخطة عمل بها تفاصيل عن التدابير المزمع اتخاذها لتحقيق أهداف الاستراتيجية وتشمل مؤشرات رئيسية للأداء وأطراً زمنية وكذلك الجهات المسؤولة عن التدابير المذكورة (الملحق ٢).

تقرير عن التقدم المحرز

٤ - طلب المجلس التنفيذي من المديرية العامة أن تقدم إليه في دورته ١٨٧ نسخة محدثة من خطة العمل تعرض فيها التدابير العملية المتخذة لمعالجة المجالات الرئيسية فيما يخص الموارد البشرية (التعيينات والحراك وتنمية قدرات الموظفين والتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين). وقد استُكملت التدابير التالية أو العمل جارٍ لاستكمالها:

(أ) التعيينات

- يجري التحقق من الشهادات والوثائق على نحو منتظم وأُخذت التدابير اللازمة لضمان إمكانية تعقب أثرها؛
- أعدت صيغة جديدة لإعلانات الوظائف الشاغرة بمضمون جذاب وإعلامي؛

- العمل جار لإنشاء الموقع الجديد لمكتب إدارة الموارد البشرية على الإنترنت بالتعاون مع قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور؛
- أحرز تقدّم جيد في العمل المرتبط بأداة التوظيف الإلكتروني؛
- العمل جار في قطاع التربية لإعداد تصنيفات وظيفية عامة لأخصائيي البرنامج ومديري الأقسام. وسُتعمد هذه التصنيفات في القطاعات الأخرى للبرنامج حالما يتم استكمالها وتقييمها.

(ب) تنمية قدرات الموظفين

- أُتحت على الإنترنت مجموعة أدوات تدريبية لتنمية الكفاءات.

(ج) تحقيق التوازن في التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين على مستوى الإدارة العليا

- يُرسل شكل بياني يتضمن مؤشرات رئيسية للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين كل شهرين إلى مساعدي المديرية العامة ومديري مختلف المكاتب؛
- يرد في الوثيقة ٤١/م٣٦ تقرير كامل عن التقدم المحرز (تقرير عن الوضع فيما يخص التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم)؛
- إضافةً إلى ذلك، تم الشروع في استعراض السياسات والإجراءات المتعلقة بالتعيينات وإدارة الأداء والحراك الجغرافي. وأنشأ مكتب إدارة الموارد البشرية أفرقة عمل لهذا الغرض. كما أعدت خطة لتقديم المعلومات اللازمة لأغراض تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية.

القرار المقترح

٥ - بناءً على ما تقدّم، قد يرغب المؤتمر العام في النظر في مشروع القرار التالي:

إن المؤتمر العام،

١ - إذ يذكّر بالقرار ٨٢/م٣٥ وبالقرار ١٨٦ م ت/٢٥،

٢ - وقد درس الوثيقة ٤٠/م٣٦،

٣ - يؤيد استراتيجية إدارة الموارد البشرية ويدعو المديرية العامة إلى تطبيقها مع مراعاة استراتيجية المنظمة وبرامجها، وذلك في حدود الميزانيات المقبلة؛

٤ - ويطلب من المديرية العامة أن تقدّم إلى المجلس التنفيذي، في دورته ١٨٩ الاستعراض الأول عن التقدم المحرز في تطبيق استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأن تقدّم تقرير الاستعراض هذا فيما بعد مرة كل سنتين، وأن تقدّم إليه تقريراً كاملاً عن الموضوع في دورته السابعة والثلاثين.

الملحق ١

استراتيجية اليونسكو لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦

المقدمة

١ - يتمثل أهم مصادر قوة المنظمة في الأشخاص العاملين فيها. فاليونسكو بحاجة إلى الدراية الفنية والمهارات والدوافع المتاحة لدى الأشخاص الذين يعملون لديها لكي تحقق مهامها التي حددتها الدول الأعضاء. ويجب أن يتم تعيين الموظفين ودعم تطويرهم وتوزيعهم وإدارتهم بأفضل الصور فعالية من حيث التكاليف، من أجل الإسهام في بناء ثقافة السلام واستئصال شأفة الفقر وتحقيق التنمية المستدامة والحوار بين الثقافات من خلال التعليم والعلوم والثقافة والاتصال والمعلومات.

إعداد استراتيجية الموارد البشرية

٢ - أعدت استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ بعد إجراء مشاورات مع الإدارة العليا وممثلي الدول الأعضاء. وأجريت مشاورات مع رابطة الموظفين وتمت استشارة الموظفين بوجه عام من خلال "الاستبيان العام للموظفين" الذي أُجري في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ والذي شارك فيه ١٢٠٠ موظف^(١).

أهداف الاستراتيجية

٣ - يتمثل الهدف العام لاستراتيجية الموارد البشرية في دعم تنفيذ استراتيجية المنظمة في السنوات الخمس إلى الست المقبلة (٢٠١١-٢٠١٦)، وفقاً لما هو محدد في الوثيقة م/٤. وبما أن استراتيجية الموارد البشرية متداخلة مع فترتين مشمولتين بوثيقتين من الوثائق م/٤ (٢٠٠٨-٢٠١٣ و٢٠١٤-٢٠١٦)، فإنه ينبغي النظر إليها باعتبارها استراتيجية قابلة للتطوير يمكن تكييفها للمساعدة في تحقيق الأولويات الاستراتيجية للمنظمة إذا اقتضى الأمر ذلك.

٤ - وسترمي استراتيجية الموارد البشرية في السنوات المقبلة إلى دعم عملية إصلاح الشبكة الميدانية التي يُزعم الشروع في تنفيذها اعتباراً من عام ٢٠١٢. وستتيح الاستراتيجية كذلك تنفيذ توصيات التقييم الخارجي المستقل المتعلق بالموارد البشرية وتوصيات المراجع الخارجي للحسابات، فضلاً عن عمليات التقييم التي أجراها مرفق الإشراف الداخلي في السنوات الأخيرة. كما تسعى الاستراتيجية، قدر الإمكان، إلى تحقيق الانسجام في السياسات والممارسات الخاصة بالموارد البشرية والمتبعة في المنظومة المشتركة للأمم المتحدة. وتُعد هذه الممارسات ذات أهمية خاصة بالنسبة إلى مبادرة "توحيد أداء الأمم المتحدة".

(١) إن نتائج الاستبيان العام للموظفين لعام ٢٠١٠ متاحة على الشبكة الإلكترونية الداخلية (الإنترانت).

٥ - وتتمثل الأهداف الرئيسية الثلاثة لاستراتيجية الموارد البشرية فيما يلي:

- (١) تحسين القدرات التنفيذية لليونسكو؛
- (٢) تعزيز الحضور الميداني والعمل المشترك بين القطاعات؛
- (٣) تأمين تخطيط فعال للموارد البشرية استعداداً للعمليات العديدة لاستبدال الموظفين المتوقع حدوثها خلال السنوات القليلة المقبلة.

٦ - وتتفق هذه الأهداف الثلاثة مع مجالات التركيز الرئيسية الخاصة بإدارة الموارد البشرية والمتمثلة فيما يلي: إدارة المواهب: اجتذاب المواهب والاحتفاظ بها؛ وتعزيز قدرات الموظفين: تنمية قدرات الموظفين من خلال التعلم والتطوير المهني؛ وتوفير بيئة مؤاتية: بناء بيئة عمل تتيح تعزيز الفعالية.

٧ - وستتخذ مجموعة من التدابير على سبيل الأولوية في المجالات التالية:

- (أ) تعد عملية تعيين الموظفين وانتقائهم بطريقة فعالة أحد السبل الأساسية لتحقيق نجاح اليونسكو في المستقبل. وستضطلع المنظمة بدور استباقي بمزيد من الفعالية والكفاءة في اجتذاب أفضل المرشحين المؤهلين. وينبغي التعجيل بدورة التعيين والاختيار وتعميمها بشكل تدريجي.
- (ب) ويعد حراك الموظفين عاملاً أساسياً لتحقيق الفعالية كما يمكن أن يكون عاملاً حافزاً قوياً. فإن العمل في مجالات التخصص والقطاعات والمكاتب المختلفة والقضاء على نهج العمل المنعزل "في صومعة مستقلة" أمران يساهمان في تنمية قدرات الموظفين بل ويعززان أيضاً روح التضامن ويشجعان ثقافة التغيير. وستهدف اليونسكو إلى جعل حراك الموظفين جزءاً من طريقة عمل المنظمة نظراً إلى أنه يضمن نقل موارد الموظفين ذوي الخبرة المتاحة داخل المنظمة إلى المكان الذي توجد فيه حاجة إليهم وذلك عند ظهور هذه الحاجة.
- (ج) وفيما يخص تنمية قدرات الموظفين، فسوف تنشئ اليونسكو برامج تضمن استمرار تحسين نوعية الإدارة، مع القيام في الوقت ذاته بضمان فعالية التكاليف الخاصة بالمبادرات عن طريق قياس النتائج المحرزة. وسيجري تطويع استراتيجية التعلم وتنمية القدرات وتوجيهها نحو تنمية المهارات العامة الأساسية والخبرات في مجال الإدارة وإقامة الشراكات.
- (د) ويعد التمثيل الجغرافي أمراً مهماً أيضاً لتعزيز التنوع والتعددية الثقافية في القوة العاملة للمنظمة. وستواصل اليونسكو خلال السنوات الست القادمة عملها الدؤوب لضمان إحراز التقدم في هذا المجال.
- (هـ) ويعد تحقيق التوازن بين الجنسين في صفوف العاملين أمراً حاسماً في تحقيق التكافؤ على جميع المستويات. وقد تم تحقيق تقدم في هذا الصدد وينبغي مواصلة تطبيق خطة العمل الخاصة بالتكافؤ بين الجنسين، ولا سيما على مستوى الوظائف من درجة مدير وما فوقها.

(و) وتُعد الإدارة الفعالة عنصراً أساسياً لنجاح مهمة اليونسكو. ويعد إنشاء ثقافة الإدارة المسؤولة والفعالة عنصراً أساسياً لإطلاق العنان للقدرات الكامنة لدى موظفي اليونسكو ويوفر البيئة المؤاتية لنجاح المنظمة. وستعمل اليونسكو على تحسين قدرات إطارها الإداري.

(ز) وتُعد المرونة اختباراً أساسياً لقياس قدرة أي منظمة على الاستجابة لبيئتها وللتحديات المتصلة بالتغيير. ويعد الحراك نمطاً من القدرة على التحرك عندما تظهر الحاجة إلى ذلك، ولكن هناك أيضاً مجموعة من الخيارات التعاقدية التي ينبغي استخدامها لتلبية احتياجات البرنامج في هذا الصدد. وستهدف اليونسكو إلى زيادة خياراتها التعاقدية وإلى تنسيق الإجراءات التي تتبعها في هذا المجال.

٨ - وترمي استراتيجية الموارد البشرية بوجه عام إلى المساهمة في تغيير الثقافة المؤسسية التي بموجبها تهدف المنظمة من خلالها إلى أن تكون ما يلي^(٢):

ابتكارية - أي أن تشجع روح المخاطرة وتستفيد من الالتزام برؤية مشتركة

جامعة - أي أن تشرك في العمل مع الدول الأعضاء والشركاء الآخرين بطريقة استراتيجية

تأملية - أي أن تتعلم بصورة منتظمة من تجربتها الخاصة ومن خلال قيادة عملية التغيير

منفتحة على الخارج - أي أن تحدد وضعها كجزء من الشبكة العالمية الكبرى

تعاونية - أي أن تعطي الأولوية لمجالات الاهتمام الجماعية بدلاً من مجالات الاهتمام المتحيزة وللعمل عبر الحدود.

٩ - وتحدد استراتيجية الموارد البشرية أدوار الإدارة العليا والموظفين ومكتب إدارة الموارد البشرية فيما يخص تنفيذ الاستراتيجية وإدارتها وتشمل إطار مساءلة رفيع المستوى (المرفق ١). وتوجد خطة عمل مكملة للاستراتيجية وتشمل تدابير مفصلة ومؤشرات رئيسية للأداء وأطراً زمنية وكذلك الجهات المسؤولة عن التنفيذ (الملحق ٢).

القيم المشتركة بوصفها أساساً لاستراتيجية الموارد البشرية

١٠ - إن العمل من أجل اليونسكو يعني المشاركة بصورة نشطة في تنفيذ رسالتها وأهدافها وغاياتها. ويبين الاستبيان العام للموظفين لعام ٢٠١٠ أن موظفي اليونسكو ملتزمون بمهام المنظمة ويؤمنون برسالتها إيماناً قوياً. ويعمل موظفو اليونسكو من أجل قضية مشتركة عن طريق الاضطلاع بأدوار مختلفة في إطار أسرة اليونسكو، ولديهم نفس مجموعة القيم التي تمثل "طريقتنا، نحن موظفي اليونسكو، في العمل" وهي:



الهدف ١ : تحسين القدرات التنفيذية لليونسكو

١١- يستلزم تحسين القدرات التنفيذية لليونسكو اجتذاب المهنيين الملتزمين بقيم المنظمة والاحتفاظ بهم. ويتطلب تحديداً مسبقاً لمواصفات الموظفين والمهارات التي تحتاج إليها المنظمة، (تخطيط القوة العاملة) ووضع وتنفيذ استراتيجيات التوظيف التي تلبى تلك الاحتياجات مما يمهد الطريق للتخطيط الفعال لتعاقب الموظفين وضمان استمرارية البرنامج وتغادي الثغرات في التوظيف. كما يستدعي تحسين القدرات التنفيذية لليونسكو تقديم الدعم في مجال الموارد البشرية إلى الموظفين طيلة مساهم المهني عن طريق تزويدهم بفرص التعلم والنمو على الصعيد المهني.

ألف – اجتذاب المرشحين المهنيين

١٢- ستضطلع المنظمة بدور استباقي أكبر وبمزيد من الفعالية والكفاءة في اجتذاب الموظفين المؤهلين والمناسبين، مع ضمان اجتذاب الأشخاص المهنيين من أماكن جغرافية متنوعة – ومن ضمنهم النساء المهويات – لتوظيفهم في اليونسكو، وضمان توزيعهم في الوقت المناسب عند الاقتضاء.

باء – التعيين

١٣- يترتب على قرارات التعيين تأثير لأجل طويل. ولذلك ستركز معايير التعيين في اليونسكو بصورة متزايدة على المهارات العامة والأساسية مثل مهارات الإدارة، والقدرة على العمل مع الآخرين في أفرقة، ومهارات التواصل، وإدارة المشروعات، وإقامة الشبكات، فضلاً عن المهارات التقنية. وستُجرى مقابلات تركز على الكفاءات المطلوبة لضمان اختبار المهارات والكفاءات الأساسية. وسيساعد مكتب إدارة الموارد البشرية القطاعات على إجراء المقابلات عن طريق توفير التدريب اللازم والخبراء ليشركوا في لجان التقييم التي تنظم للوظائف الرئيسية.

١٤- وستتخذ التدابير اللازمة لضمان فعالية عملية التعيين، ليس من حيث الإجراءات فحسب وإنما من حيث التكاليف أيضاً ولضمان الشفافية فيها وتنفيذها في الوقت المناسب.

جيم - التعلّم وتنمية القدرات

١٥- سيرمي برنامج التعلّم وتطوير القدرات إلى ضمان الدعم الفعال والبيئة المهيئة لتطوير المهارات والقدرات التي تعتبر أساسية للنجاح في بلوغ أهداف البرنامج.

١٦- وسيكون هناك انتقال واضح من أنشطة التدريب إلى أنشطة تطوير قدرات الموظفين، وسيوفر التعلّم من خلال أساليب تعلّم فعالة وتفاعلية ومرنة.

١٧- وسيركز برنامج التعلّم وتطوير القدرات على المهارات العامة الرئيسية التي لا غنى عنها لنجاح عمليات اليونسكو، بما في ذلك مهارات إدارة المشروعات والبرامج، وإقامة الشراكات وجمع الأموال. وسيجري دعم المهارات الأساسية مثل الكفاءات في مجال الإدارة وإقامة الشراكات من خلال برامج مخصصة لهذا الغرض.

١٨- ولضمان محافظة الأخصائيين الرئيسيين على درابتهم الفنية، ستقوم اليونسكو أيضاً بتشجيع ودعم عمليات الإعارة والنقل المؤقت والمبادلات مع الجامعات والإدارات الحكومية ومراكز التفكير وغير ذلك من الهيئات التي تضطلع بدور قيادي في مجال التفكير.

١٩- وسيعتبر التعلّم أثناء العمل، والحراك، والاضطلاع بمهام قصيرة الأجل داخل المنظمة وخارجها أساليب تعلّم أساسية وسيطبق ذلك أيضاً على حضور المؤتمرات وإصدار المطبوعات العلمية والمشاركة في الشبكات والرابطات المهنية. وسيتم استغلال فرص التعلّم عبر الإنترنت والبرامج التفاعلية الإلكترونية على الشبكة (مثل Webinars)، والتعلّم الإلكتروني وما إلى ذلك، على النحو الأمثل، وتعتبر هذه الأساليب مرنة وفعالة من حيث التكاليف في آن واحد.

٢٠- وسيتمثل دور اللجنة المعنية بالتعلّم وتنمية القدرات في الإشراف الاستراتيجي على مبادرات التعلّم وتطوير القدرات، بما في ذلك جميع أنشطة تطوير المهارات والمعارف.

٢١- وسيُعاد النظر في الميزانية المخصصة للتعلّم وتطوير القدرات بهدف تطبيق اللامركزية على نصيب أكبر منها بحيث تتولى القطاعات تمويل أنشطة التعلّم لدعم تنفيذ البرنامج في المجالات المحددة التي تخضع لمسؤوليتها.

٢٢- ويُعد الموظفون مسؤولين عن تنمية قدراتهم الخاصة، أما المنظمة فهي مسؤولة عن تهيئة بيئة ملائمة لذلك. ولكن عندما سيجري تحديد النتائج المنشودة بالنسبة لفترة العامين المقبلة، سيطلب من المشرفين مناقشة هدف واحد يخص التعلّم وتطوير القدرات مع كل موظف يخضع لإشرافهم والتوصل إلى اتفاق بهذا الشأن مع الموظف المعني.

توجيه ورعاية الموظفين الجدد

٢٣- ستقوم اليونسكو بتوسيع نطاق عملية توجيه ورعاية الموظفين الجدد وتحسينه لضمان حصولهم على جميع المستويات على معلومات كافية ولتحسين إعدادهم للوظيفة التي يكلفون بها. كما سيتم تشجيع إنشاء جماعة من الراعين وسيقدم إليها الدعم.

دال - التخطيط والدعم في مجال التقدم الوظيفي

٢٤- يقوم التقدم الوظيفي على أساس نهج الشراكة بين الموظف والمسؤول الإداري والمنظمة. ويُعد التقدم المهني لكل موظف أمراً مهماً يعود بالفائدة على الموظفين والمنظمة في نفس الوقت.

٢٥- ولتيسير تخطيط المسار الوظيفي، سيجري إعداد نماذج للمسار الوظيفي شبيهة بالنماذج التي تبنتها وكالات الأمم المتحدة الأخرى، مع توفير معلومات عملية بشأن الهياكل المحتملة والمسارات الوظيفية والمهارات اللازمة. ويمكن أن تكون المسارات الوظيفية مسارات الأخصائيين التقنيين أو المسارات الوظيفية للمجالات العامة والإداريين، التي تقتضي تقديم الأدلة على توافر المهارات والقدرات الإدارية. وسيتم تشجيع المسارات الوظيفية المتعددة الأبعاد التي تحيد عن البنية العمودية التقليدية وسيجري تصميم أداة لتقييم المهارات.

العمل في شتى التخصصات

٢٦- سيتم تشجيع الموظفين على العمل في أفرقة تستجيب للقضايا وللفرص الناشئة. وسيعزز ذلك العمل المشترك بين التخصصات فضلاً عن الحراك الوظيفي داخل المنظمة. وتوفر البرامج الستة المشتركة بين القطاعات^(٣) المحددة في الوثيقة ٣٦/م/٥ إطاراً واضحاً لمثل هذا العمل في فريق. وستشجع المنظمة أيضاً الخيارات المتعددة غير الهرمية لتمكين تنفيذ المبادرات والاقتراحات الفردية بشأن الطريقة التي يمكن بها الإسهام في برنامج اليونسكو وتعزيز صورتها.

٢٧- وسيُستهل تشغيل مرفق لدعم التطوير الوظيفي في مكتب إدارة الموارد البشرية لتزويد الموظفين بالمعلومات والمشورة اللازمة للتقدم الوظيفي. كما سيقوم هذا المرفق بتنسيق برنامج الرعاية الذي سيجد لكل المهنيين الشباب والموظفين المعيّنين حديثاً موظفاً أقدم للعمل المشترك لفترة تتراوح من ٦ أشهر إلى سنة واحدة وذلك لتقديم التوجيه الوظيفي والدعم وتحقيق الربط الشبكي.

تحديد المهارات

٢٨- سيجري تعزيز المهارات الأساسية اللازم توافرها في موظفي اليونسكو مثل القدرة على التجديد وإقامة الشراكات والاتصال والعمل في المشروعات وفي أفرقة؛ وسيتم التشديد على القدرة على التفاعل مهنيًا مع شركاء اليونسكو وعلى إدارة شبكات اليونسكو بنجاح. وستتمثل إحدى الأولويات أيضاً في تركيز الاهتمام

(٣) ثقافة السلام وتغيير المناخ وفيروس/مرض الإيدز، وأوضاع ما بعد الأزمات وما بعد الكوارث، والدول الجزرية الصغيرة النامية والأولوية لأفريقيا.

على الإمكانيات الإدارية نظراً إلى ارتفاع معدل تبدل الموظفين على مستوى الوظائف الإدارية والحاجة المتوقعة إلى مهارات إدارية قوية.

حرك الموظفين

٢٩- يعد حراك الموظفين جزءاً لا يتجزأ من التطور المهني. ويمكن أن يكون الحراك جغرافياً أو وظيفياً، وينطوي عادة على تعيين طويل الأجل ولكن يمكن أن يكون قصير الأجل أيضاً. وهو يوفر فرصة لاكتساب مهارات ومعارف وخبرات جديدة. ويكشف "الاستبيان العام للموظفين" عن أن عدداً من الموظفين يسعون إلى قدر أكبر من الحراك. بيد أن مفهوم حراك الموظفين ما زال لم يعتمد ولم ينفذ داخل اليونسكو، باستثناء حالات الموظفين الذين يخدمون في مراكز العمل الشاق، وبالتالي يظل عدد كبير من الموظفين في نفس الوظيفة لفترات طويلة من الزمن. وقد يؤدي قلة الحراك إلى إحباط مهني وتناقص الفعالية.

٣٠- ولإطلاق حركة الموظفين على نطاق أكبر، ستجرى عمليات استعراض للتطور المهني للموظفين الذين ظلوا يمارسون نفس الوظيفة لعدد كبير من السنوات. والغرض من عمليات الاستعراض المذكورة هو استقصاء خيارات تتيح الحراك لفائدة كل من الموظفين وتنفيذ البرنامج. وفي الحالات التي تكون فيها فرص الحراك محدودة أو عندما لا تكون أفضل خيار، سيتم التشجيع على تكليف الموظفين بمهام قصيرة الأجل أو بعمل في مشروع مشترك بين القطاعات أو بوظائف إنمائية. كما سيجري تنفيذ برنامج رائد لتيسير المبادلات فيما بين القطاعات من أجل تعزيز ودعم العمل الجامع للتخصصات.

٣١- وستواصل اليونسكو تطبيق الحراك الجغرافي وستعيد النظر في سياساتها الخاصة بالحراك الجغرافي بغرض استيفاء النهج الذي تتبعه والآلية التي تبنتها في هذا الصدد بأفضل الممارسات المتبعة في المنظمات الدولية الأخرى من أجل دعم تنفيذ برنامج المنظمة. وينبغي تيسير الحراك عن طريق زيادة فرص العمل في الميدان بعد إجراء الاستعراض القادم لشبكة المكاتب الميدانية. وستواصل عملية إعادة توزيع الموظفين في الوقت المناسب من مقار العمل الشاق، التي تنفذ في إطار السياسة العامة الراهنة في هذا الصدد^(٤).

٣٢- وسيجري تعزيز دعم الحراك عن طريق الإصرار والتأكيد على أنه يمثل ميزة واضحة لتحقيق التطور المهني والتقدم الوظيفي. وسيجري تعزيز قرار المجلس التنفيذي^(٥) الذي يؤكد على أن الخبرة الميدانية تشكل، في ظل برنامج الحراك الجغرافي، معياراً هاماً للترقية. وسيجري تفضيل الموظفين الذين أكملوا مدة تعيين واحدة على الأقل في الميدان^(٦) للوظائف بدرجة م-٤. وبالنسبة للترقيات في الوظائف بدرجة م-٥ وما فوقها، فسوف تشكل المرونة والحراك عبر التعيين في مقار العمل أو القطاعات المختلفة ميزتين من الميزات المعترف بها.

٣٣- وفيما يخص الحوافز لدعم الحراك، فسوف يجري تحقيق الاتساق بين الممارسات المتبعة في اليونسكو والممارسات المتبعة في النظام المشترك للأمم المتحدة.

(٤) في عام ٢٠١٠، تم إعادة توزيع جميع الموظفين الموجودين في مقار العمل الشاق الذين تجاوزوا مدة التكليف المقررة.

(٥) القرار ١٨١ م/ت/٦ (نيسان/أبريل ٢٠٠٩).

(٦) وفقاً لأحكام دليل الموارد البشرية.

٣٤- وسيبدأ إلى دعم الحراك فيما بين الوكالات؛ وسيجري تعزيز الاتصالات لإظهار فرص العمل في الوكالات الأخرى وسيجري استقصاء الإمكانيات المتاحة لإجراء المبادلات. ومن المزمع أيضاً تكليف الموظفين بالعمل في منظمات ووكالات أخرى غير تابعة للأمم المتحدة وذلك في إطار السياسة الجديدة لإعارة الموظفين وانتدابهم.

هاء - بيئة عمل حافزة

٣٥- إن توفير بيئة عمل إيجابية وحافزة يعني تهيئة الظروف الداخلية الضرورية التي تحفز الموظفين على العمل والحفاظ على هذه الظروف. ويعني ذلك ضمناً جعل بيئة العمل مكاناً آمناً وصحياً يشمل الجميع ويسوده الاحترام ويخلو من المضايقات والتمييز، ويتم الالتزام فيه بالقيم الأساسية للأمم المتحدة، ويقوم فيه حوار بناء مع الموظفين ورابطتي الموظفين. ومن الأهمية بمكان في هذه البيئة أن تضمن إقامة الآليات التي تسمح بتقدير الأداء المتميز للموظفين والأفرقة.

٣٦- وستنظم استبيانات دورية لتقييم مدى إقبال الموظفين على العمل ورصد التصورات والحصول على آراء الموظفين بصورة مباشرة.

الاعتراف بعمل الموظفين

٣٧- ستضمن اليونسكو الاعتراف بالمساهمات الفردية ومساهمات الأفرقة بطريقة تحفز الموظفين على العمل وتساهم في بلوغ أهداف المنظمة. وسيتم التشجيع على ثقافة الأداء الرفيع المستوى والاعتراف به من خلال منح التقدير عندما يستحق الموظف أو الفريق ذلك. وستتضمن تقارير أداء الموظفين درجة رابعة هي "الأداء المتميز" كما أوصى بذلك المراجع الخارجي للحسابات، مما سيتيح تحديد الأداء المتميز بوضوح وتقديم تقرير بشأن ذلك.

٣٨- وسيجري تبني و/أو تعزيز أساليب الاعتراف الرسمية وغير الرسمية بالأداء الجيد والإنجازات الناجحة والمواقف المثالية.

٣٩- كما سيجري تشجيع ودعم المشروعات والمبادرات التجديدية والاعتراف بها.

٤٠- وسيعاد النظر في برنامج الترقية على أساس الجدارة من حيث تأثيره/فعالته. وسيتم استقصاء سبل أخرى لمكافأة الموظف العالي الأداء وسيتم الأخذ بها بما يتماشى مع المناقشات الجارية في النظام المشترك للأمم المتحدة (لجنة الخدمة المدنية الدولية وشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين).

العلاقات بين الإدارة والموظفين

٤١- ستظل العلاقات بين الإدارة والموظفين مسألة تحظى بالأولوية وستستند إلى حوار مفتوح ومتواصل وبناء مع رابطتي الموظفين وإلى عمل متواصل مع اللجان الاستشارية الدائمة. كما سيتم اللجوء إلى سبل مستجدة مثل إجراء استقصاءات للموظفين لجمع آرائهم. ومن المطلوب أن يقوم المسؤولون الإداريون والمشرفون بتوفير قنوات الاتصال المفتوحة والبناءة مع الموظفين الذين يخضعون لإشرافهم وذلك على أساس متواصل ومنظم.

واو – القدرات الإدارية

- ٤٢- ستعمل اليونسكو في السنوات الست القادمة على تحسين نوعية وقدرات موظفيها الإداريين، وستعطي الأولوية لمهارات الإدارة التي تُعد حيوية لنجاح تنفيذ الاستراتيجية الشاملة للمنظمة.
- ٤٣- وسيجري تعيين الموظفين في وظائف ذات مسؤوليات إدارية على أساس قدراتهم أو إمكانياتهم الإدارية. وستستثمر اليونسكو أيضاً في البرنامج الإداري لمستوى القيادة المتوسطة وستعمل على تعزيزه من أجل دعم تطوير المهنيين الموهوبين على مستوى الإدارة المتوسطة.
- ٤٤- وسيتم توجيه ورعاية الموظفين الإداريين الجدد بشكل منتظم. كما سيتم نشر أمثلة على ممارسات وأساليب الإدارة الجيدة وسيتم تشاطرها ودعمها باعتبارها أمثلة جيدة يستحسن اتباعها في اليونسكو.
- ٤٥- وسيتم التأكيد بشدة على ممارسات الإدارة الفعالة مثل تكليف الموظفين بتحقيق أهداف تنطوي على التحدي، وتوفير المعلومات بشكل منتظم فيما يخص الأداء، وإنشاء ثقافة الاعتراف بالقدرات عن طريق الإعراب عن التقدير لإنجازات الموظف المعني والاعتراف بها.
- ٤٦- وسيتم تعزيز دور جميع المسؤولين الإداريين في تحقيق التطوير الوظيفي للموظفين. وسيطلب من جميع المسؤولين الإداريين على مستوى الإدارة المتوسطة تقديم تقرير كل عامين للإنجازات المحققة في هذا المجال.

زاي – بيئة قائمة على الثقة والمساءلة

- ٤٧- ستعمل المنظمة على تعزيز القيم المشتركة المتمثلة في الكفاءة المهنية والنزاهة واحترام التنوع. وسيجري تنفيذ السياسات المناسبة في هذا الصدد مثل سياسات مكافحة المضايقات والإبلاغ عن المخالفات وسياسة مكافحة الانتقام من المبلغين عن هذه المخالفات، وسيجري إعداد سياسات جديدة في مجالات معينة مثل "تعارض المصالح" وذلك بالتعاون مع مكتب الأخلاقيات.
- ٤٨- ويوجد على جميع المستويات العديد من الموظفين المسؤولين عن إدارة العاملين بالمنظمة؛ وعليهم أن يقوموا بتفويض السلطة والمسؤولية إلى هؤلاء العاملين لتشجيع العمل في أفرقة، ويجب أن يكونوا مسؤولين عن أدائهم. وسيجري تقييم كبار الإداريين (مثل مساعدي المديرية العامة ومديري المكاتب ومديري/رؤساء المكاتب الميدانية) بالاستناد إلى النتائج المنشودة بنفس الطريقة التي يتم بها تقييم أداء الموظفين^(٧). كما أن المديرية العامة ملتزمة بتطبيق نظام تقييم لكبار المسؤولين الإداريين ونظام تقييم باتجاه واحد (١٨٠ درجة) لجميع المشرفين.

حاء – التوازن بين الجنسين

- ٤٩- إن النساء ممثلات تمثيلاً جيداً في صفوف موظفي اليونسكو باستثناء الوظائف على مستوى الإدارة العليا، إذ تُعد معدلات تمثيلهن في المنظمة من أعلى المعدلات بين منظومة الأمم المتحدة. وكان عام ٢٠١٥

(٧) انظر المرفق ١، إطار المساءلة.

هو الأجل المحدد لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى الوظائف بدرجة مدير في اليونسكو. ومنذ عام ٢٠١٠، تم الاقتراب من تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف على مستوى مساعدي ومساعدات المديرية العامة. ولكن مع وجود ٢٧٪ من المديرات، لا تزال هناك حاجة إلى تحسين التوازن بين الجنسين في مستوى الإدارة العليا. وسيواصل خلال السنوات الخمس القادمة تنفيذ خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، التي تحدد التدابير الواجب اتخاذها لتحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٥.

طاء - التوازن الجغرافي

٥٠- إن وجود قوة عاملة متنوعة جغرافياً أمر أساسي لنجاح تنفيذ البرنامج ويمثل مبدأً أساسياً من المبادئ الواردة في الميثاق التأسيسي للمنظمة^(٨). وستحدد اليونسكو هدفاً ينبغي بلوغه بحلول عام ٢٠١٦ وهو أن تكون البلدان ممثلة بنسبة ٨٥٪. كما سيجري زيادة عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب.

٥١- وستعمل الأمانة على نحو استباقي مع البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب لتشجيع ترشيحات المرشحين المؤهلين، تماشياً مع خطة العمل الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي^(٩). وستحتفظ اليونسكو ببرنامج المهنيين الشباب الذي بموجبه يتم توظيف مجموعة مستهدفة من عشرة شباب على أساس المنافسة في وظائف بدرجة م-١/م-٢، من البلدان غير الممثلة أو الممثلة دون النصاب في كل فترة عامين. ومن المزمع تعيين المهنيين الشباب، بعد فترة تدريب أولي أثناء الخدمة في مختلف القطاعات في المقر، في وظائف في الميدان لمواصلة تطورهم المهني.

٥٢- كما ينطبق تحقيق التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي على الموظفين الذين يتم استخدامهم بموجب أنواع أخرى من العقود.

كاف - العقود المرنة

٥٣- تعتبر الأساليب التعاقدية المرنة أداة مهمة بالنسبة للمنظمة في إدارة مواردها البشرية والتكيف مع الأولويات المتغيرة. وستحافظ المنظمة على نهجي التوظيف القائمين؛ ويشمل نهج التوظيف الطويل الأجل الموظفين على جميع المستويات، الذين يضطلعون بالأنشطة اليومية للمنظمة بطريقة مرنة، ويحافظون على الذاكرة المؤسسية للمنظمة وعلى معرفتها في مجال البرمجة. وفي الوقت ذاته، ستظل هناك حاجة إلى الدراية الفنية على المدى القصير والمتوسط. أما نهج التوظيف القصير الأجل والمتوسط الأجل فسينطبق على الموظفين وغيرهم من مقدمي الخدمات/المتعاقدين الذين تحتاج إليهم اليونسكو كقوى عاملة تكميلية ومرنة.

٥٤- وسيجري تكييف الأساليب التعاقدية بحيث تدعم نهج التوظيف الطويل والمتوسط والقصير الأجل دعماً أفضل. وسيواصل بالطبع تكييف عقود التوظيف مع الإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية وستكون شروط الخدمة لجميع الموظفين متسقة مع شروط الخدمة في الوكالات الأخرى لدعم توحيد أداء الأمم المتحدة على الصعيد الميداني.

(٨) "يجري تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن بشرط أن تتوفر فيهم أعلى صفات النزاهة والكفاءة والمقدرة الفنية"، ميثاق اليونسكو، المادة السادسة - ٤.

(٩) ترد خطة العمل في الوثيقة ٤١/م٣٦.

لام – الشراكات

٥٥- سيستخدم الإطار الجديد لإعارة الموظفين وانتدابهم استخداماً استراتيجياً لسد الثغرات عن طريق إعارة وانتداب الموظفين بصورة موجهة وبأموال خارجة عن الميزانية في المجالات الرئيسية التي توجد فيها احتياجات إلى الموظفين كما هو الأمر في أوضاع ما بعد النزاعات وما بعد الكوارث. وسيجري دعم الشراكات بصورة نشيطة مع الحكومات والمؤسسات المشتركة بين الحكومات والجامعات والقطاع العام.

ميم – مكتب إدارة الموارد البشرية

٥٦- ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يهدف إلى أن يصبح شريكاً بارزاً وفعالاً وشفافاً وموثوقاً به، وإلى تحسين آليات التواصل التي يعتمد عليها وإلى أن يصبح أداة تمكينية لتنفيذ البرنامج بنجاح.

٥٧- وسيعمل مكتب إدارة الموارد البشرية على رفع مستوى الخدمات التي يقدمها للموظفين والإداريين. وسيعزز وظيفة "خدمة الزبائن" وسيضمن الشفافية في السياسات والإجراءات كما سيضمن تطبيق السياسات والإجراءات تطبيقاً منتظماً. وسيظل مكتب إدارة الموارد البشرية يلتزم بمعايير أخلاقية رفيعة المستوى فيما يتعلق بسرية المعلومات الخاصة بجميع القضايا الفردية للموظفين. وسيضمن موقع سهل الاستعمال وتفاعلي لمكتب إدارة الموارد البشرية على الإنترنت سهولة التوصل إلى المعلومات الخاصة بقضايا الموارد البشرية.

٥٨- وسيقوم المكتب بتوزيع الموظفين، كلما كان ذلك ممكن، وبتوفير التدريب عند الاقتضاء لفائدة القطاعات والإدارات والمكاتب الميدانية المحددة. وسيجري استعراضاً لعملية تهدف إلى إزالة الطابع البيروقراطي في العمل، بما في ذلك استعراض إطار تفويض السلطة. وسيهدف إلى تنفيذ نظم المعلومات التي تساند المهام الخاصة بالموارد البشرية وألويات المنظمة تنفيذاً كاملاً بالتعاون الوثيق مع كبير موظفي الإعلام، مسخراً بذلك كامل إمكانات نظم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية التي يعتمد عليها المكتب مع السعي إلى أن تكون قاعدة البيانات حديثة ومتكاملة وقابلة للتشغيل على النحو الكامل.

٥٩- وسيحافظ مكتب إدارة الموارد البشرية على علاقات التبادل الوثيقة مع الوكالات الشقيقة في الأمم المتحدة وسيشارك بصورة ناشطة في تنسيق الممارسات الخاصة بالأعمال والموارد البشرية على المستوى الميداني وسيواصل المشاركة بصورة نشيطة في الآليات المشتركة بين الوكالات.

٦٠- وسيقاس عمل مكتب إدارة الموارد البشرية على أساس أدائه كهيئة تدعم فريق الإدارة والموظفين. وسيتم الاتفاق مع المديرية العامة على أهداف الأداء الخاصة بالموارد البشرية وسيتم رصد تنفيذها وتقديم التقارير بشأنها.

الهدف ٢: تعزيز الحضور الميداني

٦١- ستخضع الشبكة الميدانية على مدى السنوات الأربع القادمة (٢٠١٢-٢٠١٥) لعملية مراجعة واسعة النطاق من حيث البنية والتوظيف وستبدأ هذه العملية في أفريقيا والدول العربية في عام ٢٠١٢. وسيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بدعم عملية الإصلاح الفعال عن طريق تحديد ما يلائم الشبكة من حيث عدد الموظفين وتخطيط التوظيف وآليات الحراك وتحديد الحجم المناسب لمختلف المكاتب في إطار العمليات

الإدارية الملائمة في الأمم المتحدة والإجراءات وأفضل الممارسات المتبعة في منظمات الأمم المتحدة الأخرى التي خضعت لعملية إصلاح مماثلة أو التي يجري إصلاحها على نحو مماثل.

٦٢- وسيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية دعم برنامج المنظمة لضمان توافر موظفين ماهرين وقادرين ومتحمسين في المكاتب الميدانية. وسيتم إضفاء الطابع المؤسسي على الإجراءات التي تم ترشيدها لضمان شغل الوظائف في الوقت المناسب. وسيوفر التدريب التوجيهي الجيد للموظفين الجدد وستوضع آليات لنقل المعارف. وسيستمر تطوير سياسة الحراك الجغرافي لضمان تحديث مفهوم "المدة الاعتيادية لشغل الوظائف" وإضفاء الطابع المؤسسي عليه، مما يكفل انتفاع الموظفين، خلال مسارهم المهني، بفرص التنقل بين المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب الميدانية.

٦٣- وسيواكب مكتب إدارة الموارد البشرية إصلاح الشبكة الميدانية عن طريق إعداد سياسات ومبادئ توجيهية للمساعدة في إجراء عمليات نقل الموظفين وإجراءات نهاية الخدمة والتوظيف وتدريب الموظفين، ولا سيما في مجال تنظيم مختلف الموارد. وستُقدم المشورة إلى مديري الشبكة الميدانية بشأن التصميم التنظيمي والمؤهلات والكفاءات الوظيفية والتوظيف.

٦٤- وسيتعاون مكتب إدارة الموارد البشرية مع المكاتب المعنية الأخرى لإعداد إطار واضح للمساءلة يحدد السلم الوظيفي فيما يخص المسؤولية بين مختلف مكاتب اليونسكو (في المقر وفي الميدان) وتفويض السلطات إلى مكتب إدارة الموارد البشرية.

الهدف ٣: تأمين تخطيط فعال للموارد البشرية

ألف - تخطيط الموارد البشرية

٦٥- يُعد إعداد أداة فعالة لتخطيط الموارد البشرية أمراً أساسياً لإجراء الحسابات والتوقعات اللازمة عن اتجاهات القوة العاملة في المنظمة في المستقبل، ومراعاة الظروف الداخلية والعوامل الخارجية، واستباق الاحتياجات من حيث الموظفين، وتحديد الثغرات في المعارف والمهارات وإعداد استراتيجيات لمعالجة هذه المسائل (التوظيف والحراك والتعلم وتنمية القدرات وإقامة الشراكات، وما إلى ذلك).

٦٦- وسيوفر الوضع الديموغرافي الراهن، ولا سيما في ضوء حالات التقاعد الكثيرة المتوقع حدوثها في غضون السنوات الخمس المقبلة، فرصة لإعادة تصميم الوظائف وتحويل المناصب والموارد إلى المجالات ذات الأولوية، بما في ذلك في المكاتب الميدانية. ويمكن النظر إلى هذا الوضع الديموغرافي كفرصة لتجديد شباب ملاك الموظفين واستقطاب موظفين جدد وطرق تفكير جديدة وتحديد المواصفات الجديدة لملاك الموظفين بحيث تتماشى مع الأولويات الاستراتيجية للمنظمة. إلا أن ذلك ينطوي على بعض المخاطر بالنسبة إلى المنظمة من حيث توافر الشخصيات القيادية من ذوي الكفاءات والدراية التقنية والذاكرة المؤسسية في المستقبل، بالنظر إلى معدلات التقاعد المتوقعة في فترة العامين القادمة، إذ إن ٦٠٪ من الموظفين من درجة مدير و ٤٠٪ من الموظفين من درجة م-٥ سيتقاعدون بحلول عام ٢٠١٦.

٦٧- ولتفادي الثغرات في التوظيف وضمان استمرارية العمليات، سيجري التخطيط مسبقاً لتبديل الموظفين وذلك فيما يخص المجموعات المهنية التي يتوقع أن يبلغ فيها معدل تبديل الموظفين أعلى مستوياته على مدى السنوات الأربع إلى الست القادمة، وكذلك الأمر بالنسبة للوظائف الرئيسية البالغة الأهمية.

تجميع المواهب

٦٨- سيتم تجميع المواهب لضمان إتاحة عدد كافٍ من المرشحين المحتملين وكفالة الانتقال السلس بين شاغلي الوظائف.

باء - نقل المعارف

٦٩- توجد ثروة من المعارف والخبرات المجمعة لدى موظفي اليونسكو. ولذلك سيتم التشجيع على إقامة آليات فعالة لنقل المعارف داخل المنظمة، مثل جماعات الممارسين، وذلك لدعم التبادل الداخلي للخبرات والمعلومات والمعارف. وسيعمل مكتب إدارة الموارد البشرية مع قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور ومع كبير موظفي الإعلام لاستقصاء إمكانيات استخدام برامج تكنولوجيا المعلومات التفاعلية كوسيلة فعالة لتشاطر المعارف إلكترونياً بالاتصال المباشر. وسيجري إضفاء طابع رسمي على آليات نقل المعلومات لضمان نقل المعارف الأساسية والذاكرة المؤسسية إلى الموظفين الجدد. وتعتبر هذه المسألة مهمة بوجه خاص نظراً إلى أن العديد من الموظفين ذوي الخبرة والمعارف سيتقاعدون في الفترة المقبلة.

الأدوار

٧٠- إن جميع موظفي اليونسكو مسؤولون عن تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية، وذلك في مختلف مستويات المسؤولية في المنظمة.

٧١- كما أن جميع الموظفين سيخضعون للمساءلة عن المسائل التالية: تنفيذ النتائج المنشودة، ومعرفة الأنظمة واللوائح والإجراءات السارية في المنظمة وتطبيقها، واتباع سلوك يتماشى مع معايير السلوك المحددة في اليونسكو والالتزام بالقيم الأساسية للمنظمة.

٧٢- وتقع على عاتق المشرفين ومديري البرنامج مسؤولية إدارة شؤون الموظفين الذي يخضعون لإشرافهم عن طريق القيام بما يلي: توفير المعلومات بصورة منتظمة فيما يخص الأداء، وتكليف الموظفين بتحقيق أهداف طموحة، والعمل على تفادي المنازعات في مكان العمل. وسيقيم المشرفون أيضاً تعاوناً وثيقاً مع مكتب إدارة الموارد البشرية بغية تحديد آليات تخطيط الموارد البشرية، بما في ذلك العمليات الخاصة بنقل المعارف وتعاقب الموظفين.

٧٣- وتؤدي الإدارة العليا دوراً رئيسياً في ضمان تنفيذ الأولويات المحددة في استراتيجية الموارد البشرية، بما في ذلك توفير بيئة العمل التي تقوم على أسس المساءلة والثقة والحفز في المنظمة. أما مكتب إدارة الموارد البشرية، فيستجيب للأولويات التي حددتها المنظمة ويستبق التحديات المتعلقة بالموظفين ويسدي المشورة بشأن أفضل السبل لتنفيذ هذه الأولويات من منظور إدارة الموارد البشرية.

٧٤- ومن مسؤولية مكتب إدارة الموارد البشرية أن ينفذ التدابير المحددة في خطة العمل الخاصة باستراتيجية الموارد البشرية (الملحق ٢) وأن يكون شريكاً يمكن الاعتماد عليه وجديراً بالثقة ويستجيب للمتطلبات الراهنة.

الخلاصة

٧٥- ترمي استراتيجية الموارد البشرية إلى تقوية القدرات التنفيذية لليونسكو؛ وتعزيز الحضور الميداني والعمل المشترك بين القطاعات؛ وإعداد آلية تتيح تخطيط الموارد البشرية وتسهيل الضوء عليها.

٧٦- وبالنظر إلى أن استراتيجية الموارد البشرية هي أداة قابلة للتطوير، فإنه يمكن تكييفها لمواجهة التحديات والمتطلبات التي قد تطرأ في المستقبل. وتركز الاستراتيجية على الجوانب الجوهرية، وإن كانت حساسة، من إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف (التعيين والحراك) وتنمية قدرات الموظفين والمرونة والتنوع في التمثيل الجغرافي وتمثيل الجنسين والمساءلة الإدارية. ومن المنتظر أن يسهم تدعيم هذه المجالات في تعزيز القدرات التنفيذية للمنظمة بوجه عام.

الملحق ٢

خطة العمل – استراتيجية اليونسكو لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦

الهدف ١: تحسين القدرات التنفيذية لليونسكو							
الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة	
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية					
		x	الربع الثاني من عام ٢٠١٢	تحديد مجموعات من المرشحين	١ - تعزيز فرص الوصول إلى المرشحين المؤهلين (من خلال معارض فرص العمل والجامعات وشبكات الأمم المتحدة).	١ - اجتذاب مرشحين مؤهلين بقدر أكبر وتوظيفهم في اليونسكو	
		x			٢ - تحديد مجموعات من المرشحين تضم المرشحين الخارجيين الذين تم إدراجهم في القائمة الموجزة ولكن لم يجر اختيارهم بغية إخبار هؤلاء المرشحين بالوظائف الشاغرة في المنظمة في المستقبل.		
	x	x	الربع الأول من عام ٢٠١٢	إجراء مقابلات على أساس الكفاءات مع جميع المرشحين	٣ - تحديد المهارات والكفاءات الأساسية اللازمة (مثل المهارات الإدارية ومهارات إقامة الشراكات)، وإعداد بروتوكولات لإجراء مقابلات على أساس الكفاءات، وتوفير دورات تدريبية وتوجيهية منتظمة للمديرين المسؤولين عن التعيينات.		
	x	x	الربع الأول من عام ٢٠١١		٤ - التحقق من المراجع على نحو منتظم وضمان إمكانية تعقب عمليات التحقق من المراجع.		
		x	الربع الثالث من عام ٢٠١١	النسبة المتوسطة للمرشحين الذين جرى اختيارهم/الذين لم يجر اختيارهم	٥ - إعداد صيغة جديدة لإعلانات الوظائف الشاغرة تتسم بمضمون جذاب وإعلامي.		٢ - ضمان السرعة والفعالية من حيث الإجراءات والتكاليف والشفافية في عملية التعيين
		x	الربع الرابع من عام ٢٠١١		٦ - إنشاء موقع ويب أكثر جاذبية وارتباطاً بالمعلومات الحديثة وأيسر استخداماً (الإنترنت/الإنترنت).		
		x	الربع الرابع من عام ٢٠١١/الربع الأول من عام ٢٠١٢		٧ - استخدام نظام التوظيف الإلكتروني للاختيار الأولي وإعداد سجل المرشحين.		

الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
	x	x	الربع الثاني من عام ٢٠١٢		٨ - مراجعة التصنيفات الوظيفية ، واستخدام التصنيفات الوظيفية العامة عند الاقتضاء، وتوفير دورات تدريبية/إسداء المشورة بشأن صياغة التصنيفات الوظيفية.	
	x	x	٢٠١٥-٢٠١٤	نسبة الموظفين المدربين	٩ - إعداد استراتيجيات جديدة للتعلم وتطبيقها.	٣ - النهوض بالتدريب المقدم من حيث الكمية والنوعية لضمان وجود قوة عاملة قادرة وماهرة في اليونسكو
	x	x	٢٠١٥-٢٠١٤	عدد أيام التدريب لكل موظف ؛ نسبة الموظفين الراضين عن التدريب من حيث النوعية والكمية	١٠ - تقييم الاحتياجات وإعادة تركيز التدريب المقدم على المهارات العامة الأساسية اللازمة لتنفيذ البرنامج (مثل المهارات التنظيمية، ومهارات إدارة المشروعات، ومهارات إقامة الشراكات).	
		x	٢٠١٥-٢٠١٤	والجدوى (يُحدد عن طريق إجراء استبيان عام للموظفين)؛ وعدد المبادرات التدريبية الجديدة المنفذة؛ والمعلومات المستقاة من خلال الاستبيانات الخاصة	١١ - تنفيذ آليات التدريب الجديدة التالية: تنمية القدرات على المستوى الداخلي وتقييم عروض التدريب الخارجي المخصصة لمهارات محددة؛ وتوجيه التعيينات القصيرة الأجل؛ والاستفادة إلى أقصى حد من التعلم الإلكتروني.	
		x	٢٠١٥-٢٠١٤	بنهاية التدريب	١٢ - إعادة النظر في دور اللجنة المعنية بالتعلم وتنمية القدرات.	
		x	٢٠١٤-٢٠١٣		١٣ - استعراض الآليات المتبعة لتخصيص موارد ميزانية التدريب للقطاعات وللمكاتب والمكاتب الميدانية.	
	x	x	٢٠١٤-٢٠١٣		١٤ - تقييم الدورات التدريبية الموجهة إلى الموظفين الجدد لتعريفهم بالمنظمة وتحسين هذه الدورات حسب الاقتضاء.	
	x	x	٢٠١٤-٢٠١٣		١٥ - تنفيذ خطة الإرشاد المخصصة للموظفين الجدد.	
x	x	x	٢٠١٥-٢٠١٤	نسبة الموظفين الذين اضطلعوا بالمهام عينها لعدد كبير من السنوات والذين تم تكليفهم بمهام جديدة	١٦ - إعادة النظر في تنمية قدرات الموظفين في حالات الموظفين الذين يضطلعون بالمهام عينها لعدد كبير من السنوات (خمس سنوات أو أكثر)؛ واستكشاف الفرص المتاحة فيما يخص حراك الموظفين وتعزيز هذه الفرص.	٤ - قوة عاملة متحمسة مع وجود فرص للتطوير والنمو الوظيفي والاعتراف بالأداء

الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
	x	x	٢٠١٣-٢٠١٤	نسبة الموظفين الذين استشاروا شعبة التدريب والتطوير الوظيفي للحصول على المشورة بشأن التطوير الوظيفي؛ والمعلومات المستتقة من خلال إجراء استبيان عام للموظفين	١٧- إعداد أداة لتقييم المهارات.	
	x	x			١٨- تعزيز قدرة هيئة الموظفين الدائمين على إسداء المشورة؛ وإسداء المشورة/تقديم التوجيهات إلى الموظفين بشأن المسائل الوظيفية.	
x	x	x	٢٠١٣-٢٠١٤	نسبة الموظفين في مقار العمل الشاق الذين جرى توزيعهم من جديد مع الوقت (أي عند تجاوز مدة التكليف المقررة)؛ ونسبة الموظفين الموجودين في مقار العمل/المراكز عينها منذ أكثر من ٥ سنوات؛ وعدد حركات الموظفين فيما بين الوكالات في كل فترة عامين	١٩- استيفاء سياسة الحراك الجغرافي وتطبيقها.	٥- تعزيز الحراك (الجغرافي والوظيفي والحراك فيما بين القطاعات)
	x	x	٢٠١٢		٢٠- جعل الحراك ميزة معترف بها للترقيات إلى درجتي م-٤ وم-٥.	
x	x	x	٢٠١٥-٢٠١٦		٢١- تنفيذ البرنامج الرائد لعمليات التبادل بين القطاعات وللحراك الوظيفي.	
x	x	x	٢٠١٢		٢٢- تعزيز الحراك فيما بين الوكالات.	
x	x	x	٢٠١٤		٢٣- إعداد برنامج يتيح الاعتراف بأداء أفرقة العمل.	

الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
×	×	×	٢٠١٣	نسبة الموظفين الذين شاركوا في جلسات إعلامية؛ ونسبة حوادث العمل المصرح عنها؛ ونسبة الطلبات المحالة إلى برنامج الدورات الدراسية المتخصصة	٢٤- إعداد برنامج يتيح الاعتراف بالأداء المتميز للأفراد.	
		×	٢٠١٣-٢٠١٢	نسبة الموظفين من درجة م-٤ وما فوقها الذين حصلوا على تدريب خاص بالمهارات الإدارية؛ ونسبة المشرفين من درجة م-٤ وما فوقها الذين يقومون فعلاً بإعداد التقارير؛ ونسبة الموظفين الراضين عن أهداف تنمية القدرات (تُحدد من خلال إجراء استبيان عام للموظفين)	٢٥- توفير التدريب في مجال الإدارة للموظفين المهنيين من درجة م-٤ وما فوقها. ٢٦- قيام المشرفين من درجة م-٤ وما فوقها بتحديد أهداف تنمية قدرات الموظفين وتحقيقها وإعداد تقارير عن التقدم المحرز في هذا الصدد.	٧- تحسين نوعية الإدارة وتعزيز الأداء على مستوى الوظائف الإدارية
×	×	×	٢٠١٤-٢٠١٣	نسبة الموظفين من درجة م-٤ وما فوقها الذين شاركوا في جلسات إعلامية؛ ونسبة حوادث العمل المصرح عنها؛ ونسبة الطلبات المحالة إلى برنامج الدورات الدراسية المتخصصة	٢٧- توفير الآراء عن الأداء باتجاه واحد (١٨٠ درجة) والاضطلاع بأنشطة التوجيه والمتابعة الملائمة.	
×	×	×	٢٠١٥-٢٠١٤	نسبة الموظفين من درجة م-٤ وما فوقها الذين حصلوا على تدريب خاص بالمهارات الإدارية؛ ونسبة المشرفين من درجة م-٤ وما فوقها الذين يقومون فعلاً بإعداد التقارير؛ ونسبة الموظفين الراضين عن أهداف تنمية القدرات (تُحدد من خلال إجراء استبيان عام للموظفين)		

الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
	الموظفون من درجة مدير وما فوقها		٢٠١٢	نسبة الموظفين من درجة مدير الذين تم تقييم أدائهم بحلول نهاية عام ٢٠١٢	٢٨- تقييم أداء كبار المديرين بالقياس إلى النتائج المنشودة الرئيسية.	
	×	×	٢٠١١	إعداد إطار للمساءلة؛ وتقليص عدد الطعون/الاعتراضات	٢٩- إعداد إطار واضح للمساءلة يشمل جميع موظفي المنظمة.	٨- تعزيز المساءلة، والامتثال للقواعد والإجراءات، والثقة
×	×	× ومكتب الأخلاقيات	٢٠١١-٢٠١٦	عدد الموظفين المدربين؛ ونسبة تراجع عدد الشكاوى من المضايقات؛ ونسبة القضايا المحالة إلى مكتب الأخلاقيات؛ والمعلومات المستقاة من خلال إجراء استبيان عام للموظفين	٣٠- إدراج موضوع الأخلاقيات وتعزيز القيم الأساسية في الدورات التدريبية للتعريف بالمنظمة وفي التدريب في مجال الإدارة.	٩- تعزيز القيم الأساسية ومعايير السلوك
×	×	× ومكتب الأخلاقيات	٢٠١٢	نسبة القضايا المحالة إلى مكتب الأخلاقيات؛ والمعلومات المستقاة من خلال إجراء استبيان عام للموظفين	٣١- إعداد سياسات بشأن تعارض المصالح والهدايا والكشف عن الوضع المالي وتنفيذ هذه السياسات.	
	×	×	٢٠١٢-٢٠١٦	٥٠٪ من المديرات بحلول عام ٢٠١٦	٣٢- تنفيذ خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين.	١٠- التكافؤ بين الجنسين على مستوى الوظائف العليا
	×	×	٢٠١٢-٢٠١٦	وصول نسبة الدول الأعضاء الممثلة إلى ٨٥٪ في عام ٢٠١٦؛ وازدياد عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب؛ ونسبة الموظفين المعيّنين من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب	٣٣- تنفيذ خطة العمل لتحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة. ٣٤- البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب: تقييم الوضع القائم في هذه البلدان، وتحديد القضايا المتصلة بها، وإعداد نهج محدد الهدف للوصول إلى المرشحين من خلال نشر إعلانات الوظائف في الصحف المحلية؛ ومعارض فرص العمل؛ واللجان الوطنية؛ والوفود؛ والشبكات المهنية. ٣٥- مواصلة تنفيذ برنامج المهنيين الشباب ودعم هذا البرنامج.	١١- التوازن في التوزيع الجغرافي للقوة العاملة

الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
	×	× وقسم التعاون مع مصادر التمويل	بصفة مستمرة	عدد وتوزيع عمليات الإعارة والانتداب بحسب القطاعات والمكاتب؛ وآراء إيجابية من المدير المسؤول عن التعيينات	٣٦- تيسير ودعم عملية إقامة شراكات جديدة من أجل دعم برنامج اليونسكو وفقاً لمعايير إطار الإعارة والانتداب في المجالات الرئيسية التي لا تتوافر فيها الدارية الفنية بسهولة، وذلك بالتعاون مع الحكومات، والمؤسسات الدولية الحكومية، والجامعات، والقطاع الخاص.	١٢ - إقامة شراكات فعالة للحصول على الدراية الفنية الخارجية
		×	٢٠١٢-٢٠١١	إصدار مذكرة عاجية؛ ونسبة معايير الخدمة التي يتم التقيد بها؛ إجراء عمليات قياس عشوائية لتحديد مدى رضا "العملاء"؛ وإجراء استبيان عام للموظفين	٣٧- مواءمة بنية مكتب إدارة الموارد البشرية لدعم استراتيجية الموارد البشرية على نحو فعال وتحسين الخدمات المقدمة.	١٣ - مكتب إدارة الموارد البشرية بمثابة دعم استباقي أو هيئة استشارية بالنسبة إلى المنظمة والموظفين
		×	٢٠١٢		٣٨- استيفاء المعايير الخاصة بالخدمة.	
		×	٢٠١٢		٣٩- رصد نوعية الخدمات المقدمة (والوقت الذي تستغرقه عملية تقديم الخدمات) بحسب الشعب.	
		×	٢٠١٢-٢٠١١	٤٠- إعداد خطة اتصال فيما يخص الموارد البشرية وتنفيذها (بما في ذلك إطلاق الموقع على الإنترنت وتنظيم الجلسات الإعلامية واللقاءات المفتوحة في المقر وفي الميدان).		
		×	٢٠١٣-٢٠١٢	تقليل الوقت اللازم لتقديم الخدمات؛ ونسبة مدى رضا الموظفين (تُحدد من خلال إجراء استبيان عام للموظفين)	٤١- إزالة الطابع البيروقراطي من العمليات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية: إجراء استعراض منتظم للعمليات المذكورة، ولا سيما عند تنفيذ وثائق تسلسل سير العمل. ٤٢- زيادة تفويض السلطات على مستوى مكتب إدارة الموارد البشرية وإلى القطاعات.	
		×	اعتباراً من عام ٢٠١١	تعزيز الامتثال للقواعد (تقارير مراجعة الحسابات)	٤٣- إعداد برنامج تدريب عادي للموظفين الإداريين والموظفين المعنيين بشؤون الموارد البشرية في القطاعات/المكاتب وفي المكاتب الميدانية.	

الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
		x	اعتباراً من عام ٢٠١٢	عدد الاستبيانات الخاصة بالموظفين التي أُجريت في عام ٢٠١٢ وعام ٢٠١٤ وعام ٢٠١٦	إجراء استبيانات عامة للموظفين كل سنتين.	

الهدف ٢: تعزيز الحضور الميداني والعمل المشترك بين القطاعات

الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
	x	x	اعتباراً من عام ٢٠١١	نسبة الوظائف الشاغرة في الميدان؛ ونسبة المكاتب الميدانية في أفريقيا والمنطقة العربية (المرحلة الأولى) التي تم تزويدها بالعدد الكافي من الموظفين (ملء ٩٠٪ من الوظائف)	١ - تقييم الاحتياجات من حيث الموظفين في الميدان؛ وملء الوظائف في الوقت المناسب، وتوفير تدريب جيد للتعريف بالمنظمة، وضمان نقل المعارف.	١ - تعزيز الحضور الميداني والعمل المشترك بين القطاعات
		x ومكتب التنسيق الميداني	اعتباراً من عام ٢٠١١		٢ - إعداد سياسات ومبادئ توجيهية لدعم نقل الموظفين وحالات انتهاء الخدمة والتعيينات الخاصة بالموظفين المحليين.	
		x ومكتب التنسيق الميداني	اعتباراً من عام ٢٠١١		٣ - ضمان توضيح التبعية فيما يخص المساءلة ورفع التقارير داخل المكاتب الميدانية وفيما بينها وبين الميدان والمقر.	
		x ومكتب التنسيق الميداني	اعتباراً من عام ٢٠١١		٤ - توفير المشورة والدعم للمديرين فيما يخص إعادة التنظيم وتصميم الوظائف والمواصفات الوظيفية والتوظيف.	
		x ومكتب التنسيق الميداني	اعتباراً من عام ٢٠١١		٥ - الحرص على قياس عمليات تقييم أداء رؤساء المكاتب الميدانية وعلى إعداد التقارير في هذا الشأن.	
x	x	x	٢٠١٥-٢٠١٦		٦ - انظر التدبير ٢١ (الهدف ١ - النتيجة المنشودة ٥): تنفيذ البرنامج الرائد لعمليات التبادل بين القطاعات وللحراك الوظيفي.	

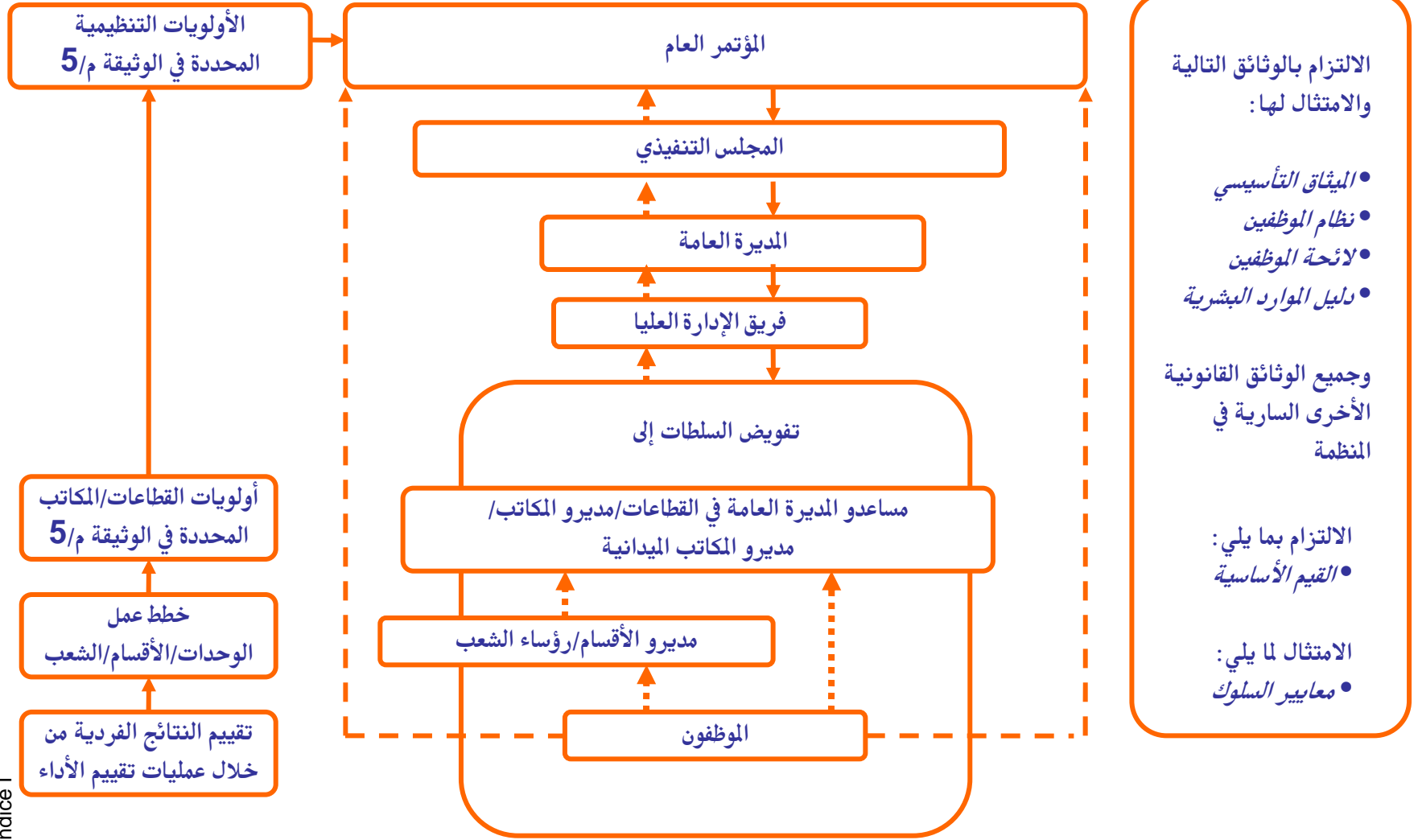
الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
		x	اعتباراً من عام ٢٠١١	التقدم المحرز في تطبيق خطة العمل	٧ - ضمان اتساق الممارسات الخاصة بالموارد البشرية (قدر الإمكان) على مستوى الميدان في إطار عملية "توحيد الأداء"، وذلك عن طريق اتباع نهج متسق في تعيين الموظفين المحليين.	٢ - تحسين الانسجام مع النظام المشترك للأمم المتحدة
		x	اعتباراً من عام ٢٠١١	ترؤس اللجان والمشاركة في أفرقة العمل	٨ - إدامة وتعزيز مشاركة اليونسكو وما تقدمه المنظمة من إسهامات في الشبكات المشتركة بين الوكالات.	

الهدف ٣: تأمين تخطيط فعال للموارد البشرية

الجهات المسؤولة			الإطار الزمني	مؤشرات الأداء الرئيسية	التدابير	النتائج المنشودة
الموظفون	المديرون	مكتب إدارة الموارد البشرية				
	x	x	الربع الرابع من عام ٢٠١٢	تقليص نسبة الوظائف الشاغرة	١ - وضع عملية لتخطيط الموارد البشرية.	١ - وضع عملية لتخطيط الموارد البشرية
	x	x	٢٠١٢-٢٠١٣		٢ - تخطيط تعاقب الموظفين فيما يخص مجموعة محددة من المراكز الرئيسية والمواصفات والمهارات.	
	x	x	٢٠١٢-٢٠١٣		٣ - وضع آلية لنقل المعارف.	

الذيل ١

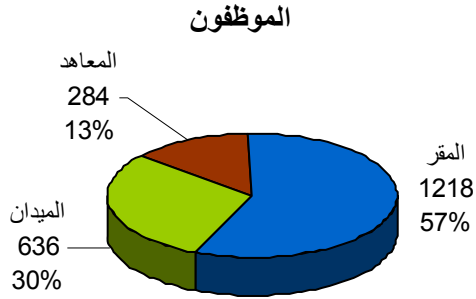
إطار المساءلة الخاص بموظفي اليونسكو



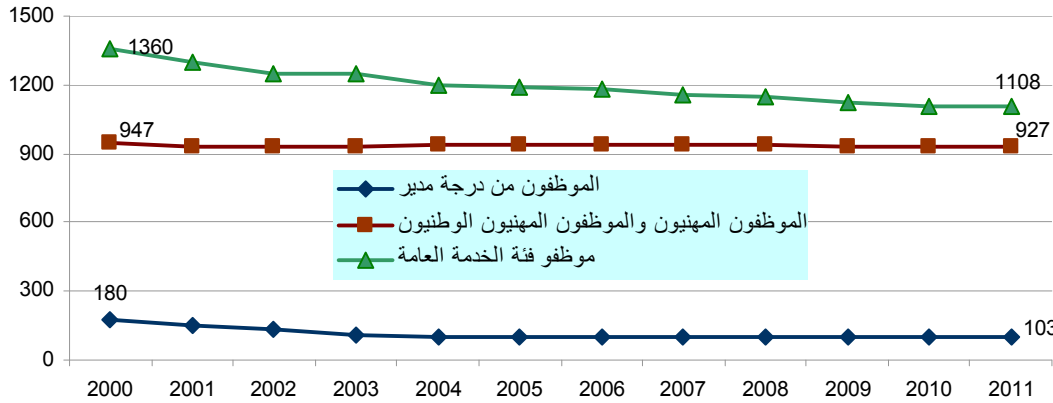
الذيل ٢

الوضع القائم فيما يخص موظفي اليونسكو^(١٠)

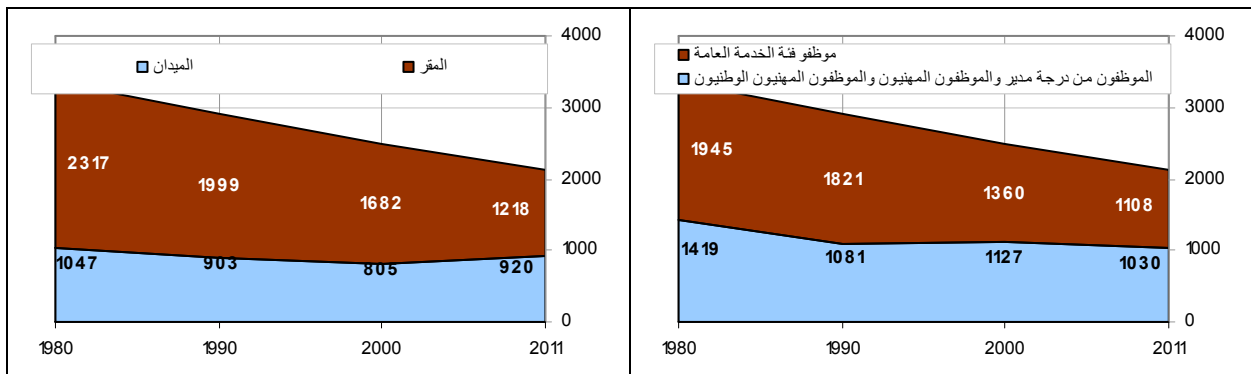
وصل عدد الموظفين العاملين بموجب عقود "طويلة الأجل" العدد الإجمالي للموظفين (تعيينات محددة المدة وغير محددة المدة) في اليونسكو إلى ١٣٨ ٢ موظفاً في ٢٠١١/٦/١. وسجل عدد الموظفين تراجعاً مستمراً منذ عام ٢٠٠٠ وانخفض من ٤٨٧ ٢ إلى ١٣٨ ٢ موظفاً. ومن المتوقع أن يبقى هذا الاتجاه قائماً إذ يُرجَّح أن تتواصل الضغوط على تكاليف الموظفين. ويمثل الموظفون العاملون في الميدان ٣٠٪ من العدد الإجمالي للموظفين، وفقاً لما هو مبين. وتجدد الإشارة إلى أن نسبة ٣٥٪ من الوظائف الممولة من ميزانية البرنامج العادي قائمة في المكاتب الميدانية، مقابل ٦٥٪ في المقر.



وتراجع عدد المديرين من ٧ إلى ٥٪ منذ ٢٠٠٠/١/١، شأنه في ذلك شأن موظفي فئة الخدمة العامة (من ٥٥ إلى ٥٢٪). أما عدد الموظفين المهنيين والموظفين المهنيين الوطنيين، فارتفع من ٣٨ إلى ٤٣٪.

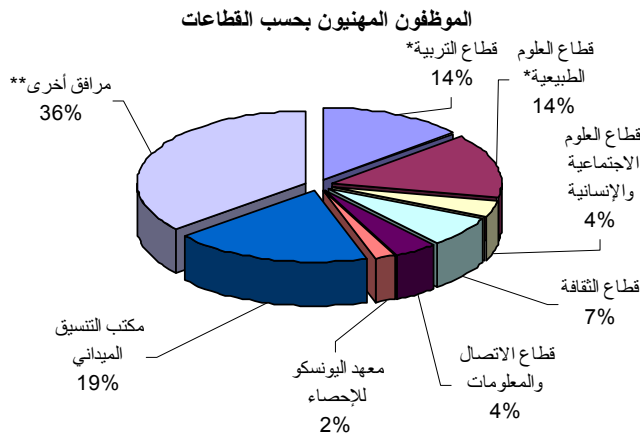


وتظهر الاتجاهات السائدة منذ الثمانينات أن العدد الإجمالي للموظفين شهد تراجعاً كبيراً، ولا سيما فيما يخص موظفي فئة الخدمة العامة وموظفي المقر.



(١) تغطي هذه البيانات الموظفين الذين يعملون بموجب تعيينات محددة المدة وغير محددة المدة، في مراكز ممولة من الميزانية العادية ومن الأموال الخارجة عن الميزانية ولا تشمل الموظفين المؤقتين.

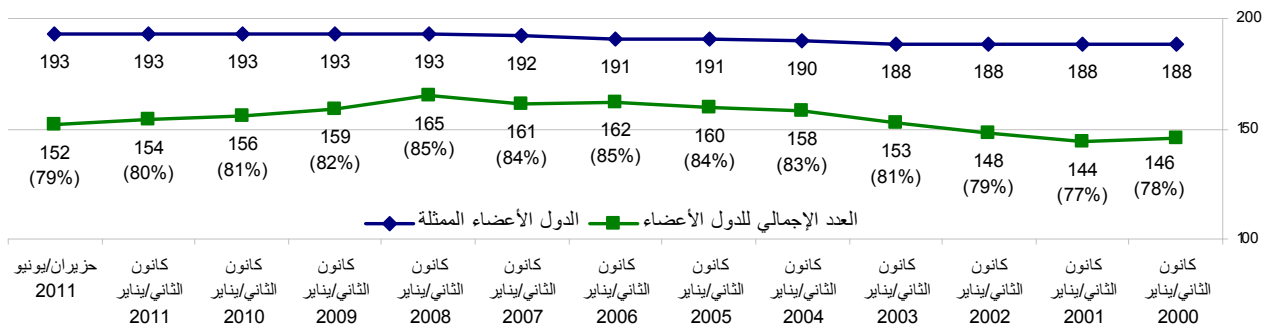
ونرى أن ٦٤٪ من موظفي الفئة المهنية وما فوقها (الموظفون من درجة مدير والموظفون المهنيون والموظفون المهنيون الوطنيون) يعملون في قطاعات البرنامج وفي الميدان. ويضم مكتب التنسيق الميداني مديري ورؤساء المكاتب الميدانية وموظفين إداريين وموظفين معيّنين بوظائف الدعم ذات الصلة.



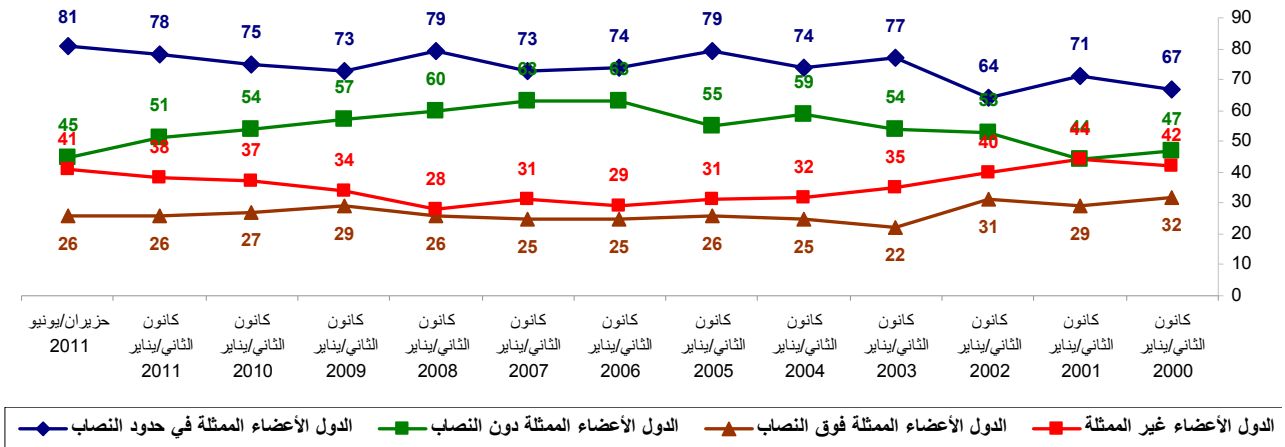
* بما في ذلك المعاهد
* السياسة العامة والإدارة (أمانة الهيئتين الرئاسيتين، والمكتب التنفيذي للمديرة العامة، ومرفق الإشراف الداخلي، ومكتب المعايير الدولية والشؤون القانونية، ومكتب الأخلاقيات)، ومرفق خدمة البرنامج (إدارة أفريقيا ومكتب التخطيط الاستراتيجي)، ومساندة تنفيذ البرنامج والإدارة في المقر (مكتب التنسيق الميداني/المقر، ومكتب الإدارة المالية، وقطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وقطاع الإدارة).

التوازن الجغرافي

إن وجود قوة عاملة متنوعة جغرافياً أمر أساسي لتنفيذ البرنامج على نحو فعال. وأحرزت اليونسكو تقدماً فيما يخص التمثيل الجغرافي في الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٨. ولكن نسبة التمثيل تتراجع منذ عام ٢٠٠٨. ويبلغ عدد الدول الأعضاء في اليونسكو ١٩٣ دولة عضواً منها ١٥٢ دولة (٧٩٪) ممثلة في الأمانة.

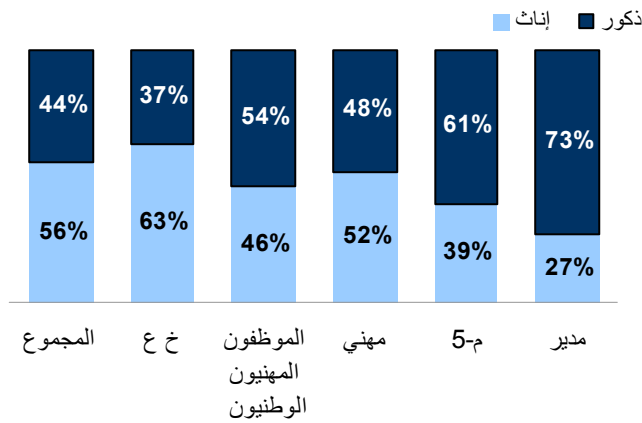


ومع أن نسبة التمثيل العام تتخذ مساراً تراجعياً، فإن الوضع يتحسن في مختلف الفئات الوظيفية منذ عام ٢٠٠٠، إذ ارتفع عدد البلدان الممثلة في حدود النصاب ارتفاعاً كبيراً (من ٦٧ بلداً عام ٢٠٠٠ إلى ٨١ بلداً في حزيران/يونيو ٢٠١١). كما أن عدد البلدان الممثلة فوق النصاب يشهد تراجعاً مستمراً.



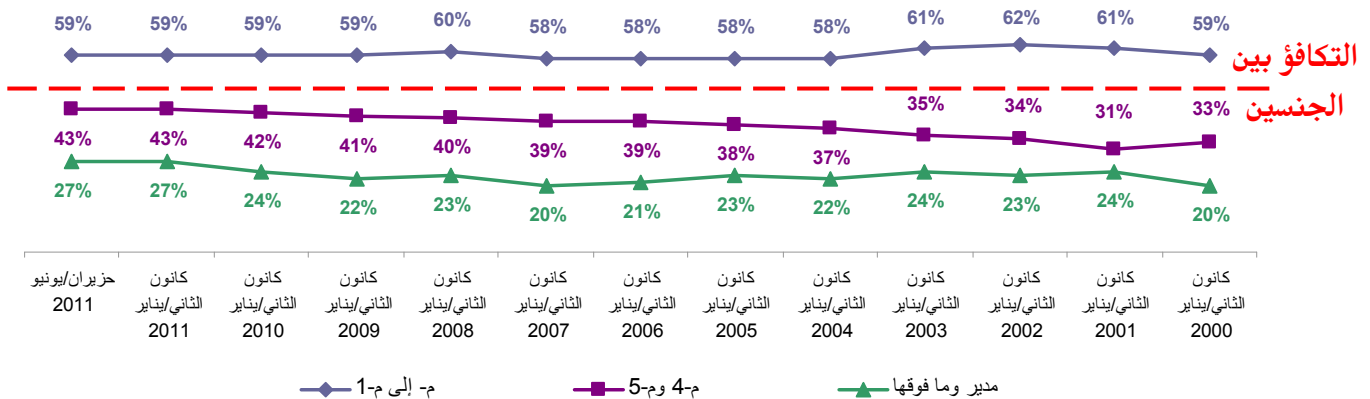
التكافؤ بين الجنسين

التوازن بين الجنسين بحسب الدرجات الوظيفية



إن النتائج المحققة في هذا الصدد جيدة بوجه عام، إذ تُعتبر نسبة النساء في صفوف موظفي اليونسكو من أعلى النسب المسجلة في منظومة الأمم المتحدة. ومنذ عام ٢٠١٠، تم الاقتراب من تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى مساعدتي ومساعدات المديرية العامة. ولكن لا يزال ينبغي تحسين التوازن بين الجنسين على مستوى الوظائف من درجة مدير ومن درجة م-٥، إذ لا تشغل النساء سوى ٢٧٪ و٣٩٪ على التوالي من هذه الوظائف.

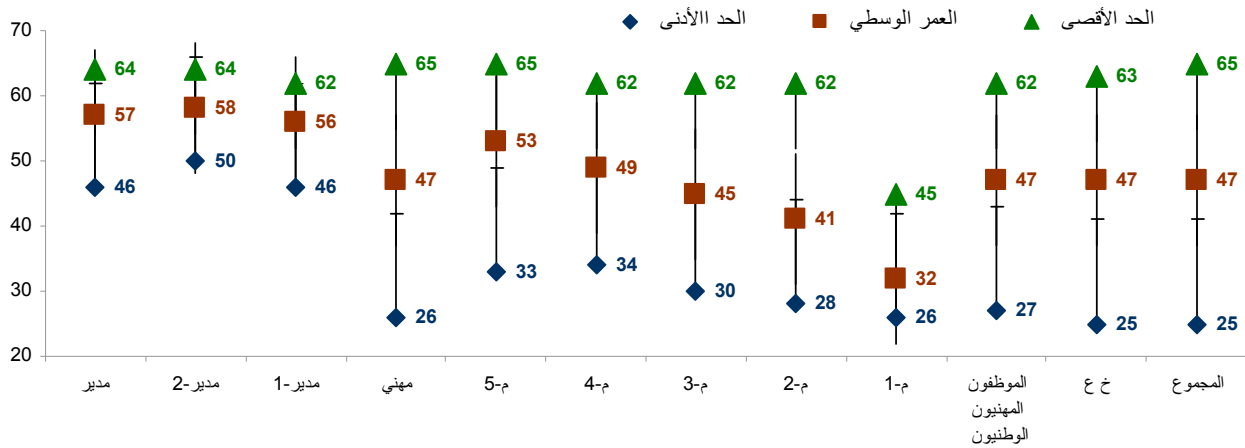
ونلاحظ أن نسبة النساء في الوظائف من درجة م-٤ ودرجة م-٥ ترتفع باستمرار منذ عام ٢٠٠١، وأثمرت الجهود التي بُذلت منذ عام ٢٠٠٩ على مستوى الوظائف من درجة مدير، إذ ازداد تمثيل النساء بنسبة ٥٪ في غضون سنتين. ولا يزال عدد النساء في الوظائف من درجة م-٣ إلى درجة م-١ شبه مستقر، وهو أمر جيد لضمان توافر عدد كافٍ من الموظفات المبتدئات للترقيات اللاحقة.



الوضع فيما يخص الموظفين

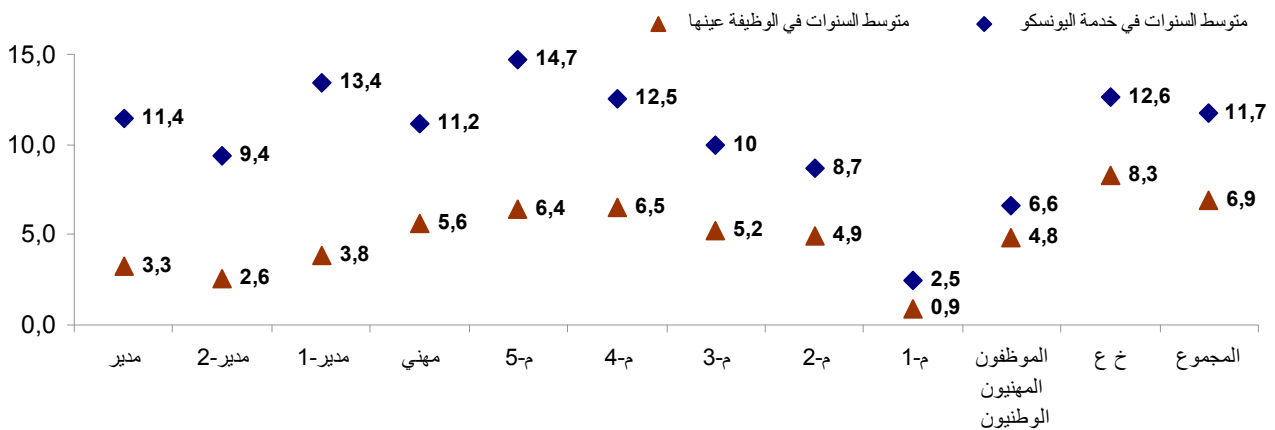
تضم اليونسكو موظفين متقدمين في السن نسبياً، إذ يبلغ متوسط أعمار موظفي المنظمة ٤٧ سنة، شأنه في ذلك شأن متوسط أعمار الموظفين المهنيين والموظفين المهنيين الوطنيين وموظفي فئة الخدمة العامة. ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذا المتوسط يرتفع إلى ٥٧ سنة على مستوى الموظفين من درجة مدير.

متوسط أعمار الموظفين بحسب الدرجات الوظيفية



يبلغ متوسط المدة التي يقضيها الموظفون في خدمة المنظمة ١٢ سنة تقريباً، ويبقى الموظفون في الوظيفة عينها لمدة تقارب ٧ سنوات، مما يدل على أن الموظفين يتمتعون بالخبرات وأن الحراك الوظيفي محدود بعض الشيء في المنظمة. ويتمتع الموظفون من درجة م-٥ بأكثر قدر من الخبرات، إذ يقضون ١٥ سنة تقريباً في خدمة المنظمة، ويظلون في الوظيفة عينها لأكثر من ٦ سنوات. وفي المقابل، يُعد الموظفون المهنيون المبتدئون (م-١) أقل الموظفين خبرة، إذ يقضون سنتين في خدمة المنظمة، ويبقون في الوظيفة عينها لأقل من سنة واحدة.

الخبرة في اليونسكو



حالات التقاعد

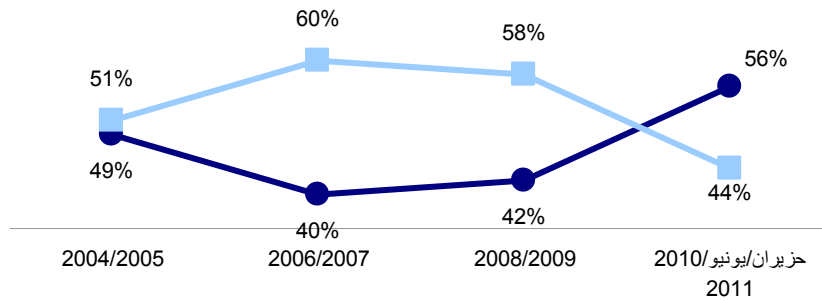
سيتقاعد ١٨٪ من موظفي المنظمة (أو ما مجموعه ٣٧٩ موظفاً) في غضون السنوات الخمس المقبلة، ويمثل كبار الموظفين نسبة كبيرة من هذا العدد.

الجدول ١: حالات تقاعد الموظفين (٢٠١١-٢٠١٦)

نسبة الموظفين المتقاعدين	عدد حالات التقاعد بحلول عام ٢٠١٦	العدد الإجمالي للموظفين (٢٠١٠/١١/٠١)	
٥٤٪	٥٦	١٠٣	درجة مدير وما فوقها
٣٧٪	٥٧	١٥٦	م-٥
١١٪	٧١	٦٧١	م-١ إلى م-٤
١٢٪	١٢	١٠٠	الموظفون المهنيون الوطنيون
١٧٪	١٨٣	١١٠٨	موظفو فئة الخدمة العامة
١٨٪	٣٧٩	٢١٣٨	المجموع

التعيينات

الوظائف التي تم شغلها عن طريق الحشد الداخلي — الوظيفات التي تم شغلها عن طريق الحشد الخارجي



تشهد اليونيسكو عدداً كبيراً من التعيينات. فمنذ عام ٢٠٠٤، يبلغ العدد المتوسط للوظائف الشاغرة من درجة مدير ومن درجة مهني التي يتم الإعلان عنها في كل فترة عامين ١٩٣ وظيفة منها ٢٨ وظيفة من درجة مدير. ومنذ عام ٢٠٠٤، تمثل نسبة المرشحين الخارجيين الذين يتم تعيينهم في المنظمة ٤٧٪ من العدد الإجمالي للتعيينات في المتوسط (ارتفعت هذه النسبة إلى ٥٦٪ بين عام ٢٠١٠ وجزيران/يونيو ٢٠١١).



١٨٧ م ت/٦ الجزء الحادي عشر

باريس، ٢٠١١/٩/٢

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء الحادي عشر

المحاسن والمساوئ والآثار العملية المترتبة على الاستمرار
في استخدام مبدأ سعر الصرف الثابت للدولار

الملخص

طبقاً للقرار ١٨٥ م ت/١٧، تقدّم المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي تقريراً عن
المحاسن والمساوئ والآثار العملية المترتبة على الاستمرار في استخدام مبدأ سعر
الصرف الثابت للدولار.

ولا تترتب على هذا البند أي آثار إدارية أو مالية.

لا يُقترح اتخاذ أي قرار.

الخلفية

١ - في أعقاب المناقشة التي تناولت "تقنيات الميزنة والتقديرات التقنية الأولية لفترة العامين ٢٠١٢-٢٠١٣" (الوثيقة ١٨٥ م/ت/١٧)، طلب المجلس التنفيذي من المديرية العامة في دورته ١٨٥ أن "تقدّم إليه، في دورته ١٨٧، تقريراً عن المحاسن والمساوئ والآثار العملية المترتبة على الاستمرار في استخدام مبدأ سعر الصرف الثابت للدولار" (القرار ١٨٥ م/ت/١٧).

إعداد الميزانية ومراقبتها

٢ - يمثل مبدأ سعر الصرف الثابت للدولار إحدى تقنيات الميزنة المطبقة في إعداد الميزانية العادية لليونسكو ومراقبتها. واعتمد هذا المبدأ في أواخر الستينات للتخفيف من تأثير تقلبات سعر الدولار الأمريكي مقابل الفرنك الفرنسي (اليورو اليوم) الذي تؤدي فيه معظم المصروفات. ويُطبق بالتالي سعر صرف ثابت بين الدولار الأمريكي واليورو، أو ما يُعرف باسم سعر الصرف الثابت للدولار، في أثناء إعداد الميزانية العادية. كما يتم رصد المصروفات التي تُدفع في إطار الميزانية العادية خلال فترة العامين على أساس سعر الصرف الثابت للدولار. ويتيح ذلك للمنظمة إدارة عملية تنفيذ الميزانية ومراقبتها ضمن إطار الحد الأقصى المحدد للميزانية من دون الحاجة إلى إجراء تسويات جراء تقلبات أسعار العملة.

٣ - ويمثل مبدأ سعر الصرف الثابت للدولار، وكذلك سعر الصرف الثابت نفسه، عنصراً من عناصر تقنيات الميزنة التي يعتمدها المؤتمر العام في كل دورة من دوراته قبل إعداد الميزانية العادية. ويبلغ سعر الصرف الثابت للدولار اليوم ٠,٨٦٩ يورو للدولار الأمريكي الواحد. ومع أن مستوى سعر الصرف الثابت للدولار يخضع لموافقة المؤتمر العام، فإن سعر الصرف هذا لم يُعدّل منذ عام ١٩٩٦.

٤ - وبفضل استخدام سعر الصرف عينه بين الدولار الأمريكي واليورو على مدى عدة فترات عامين، تمكنت الدول الأعضاء من دراسة اقتراحات الميزانية من دون الحاجة إلى التوقف عند التأثير الناجم عن تقلبات أسعار العملة والنظر فيه. وأتاح ذلك تيسير عملية تقديم ميزانية جديدة لفترة العامين لأن التسويات الرامية إلى الحفاظ على القوة الشرائية تركز فقط على العوامل التضخمية من دون مراعاة التأثير الناجم عن تقلبات أسعار العملة.

٥ - ولكن بالنظر إلى أن سعر الصرف الثابت للدولار لم يُعدّل منذ فترة طويلة وأن سعر الصرف المعتمد يختلف كثيراً عن سعر الصرف الفعلي في السوق، فإنه تترتب على هذا الوضع آثار ينبغي الاهتمام بها. فالقيمة الحقيقية للميزانية التي تُحسب بسعر صرف الدولار في السوق قد تختلف كثيراً عن القيمة الحقيقية للميزانية التي تُحسب بسعر الصرف الثابت للدولار.

الاشتراكات المقررة

٦ - قبل فترة العامين ١٩٨٨-١٩٨٩، كانت الاشتراكات تُقدّر بالدولارات الأمريكية حصراً وكان يُدرج في ميزانية المنظمة اعتماد لمواجهة التقلبات المحتملة لأسعار العملة ضمن نطاق محدد مسبقاً. غير أن هذا الأسلوب لم يف بالغرض لأن تأثير تقلبات أسعار العملة كان يتجاوز النطاق المحدد مسبقاً في الكثير من الأحيان وتوجب تقديم تقديرات إضافية إلى المؤتمر العام في العديد من دوراته للموافقة عليها. وبغية معالجة

هذه المشكلة، اعتمد نظام تحديد الاشتراكات بعملتين في الفترة ١٩٨٨-١٩٨٩ وباتت اشتراكات الدول الأعضاء تُحدد جزئياً بالدولارات الأمريكية وجزئياً باليورو وتُدفع بهاتين العملتين.

تأثير المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام - التسوية بين سعر الصرف الثابت للدولار وسعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة

٧ - على إثر اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في عام ٢٠١٠، باتت إيرادات ومصروفات الميزانية تُسجل في البيانات المالية باستخدام أسعار الصرف الشهرية المعمول بها في الأمم المتحدة، عوضاً عن استخدام سعر الصرف الثابت للدولار. ولكن كما ذُكر أعلاه، فإن التقارير المتعلقة بتنفيذ الميزانية (مثل الخطة الإدارية لتنفيذ البرنامج) ما زالت تعرض موارد الميزانية والمصروفات على أساس سعر الصرف الثابت للدولار. ونتيجة لذلك، تقدّم البيانات المالية شرحاً عن التسوية بين الأرقام الواردة في هذه البيانات وأرقام الميزانية يأتي في شكل ملاحظات بشأن البيانات المالية.

الممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التابعة للأمم المتحدة

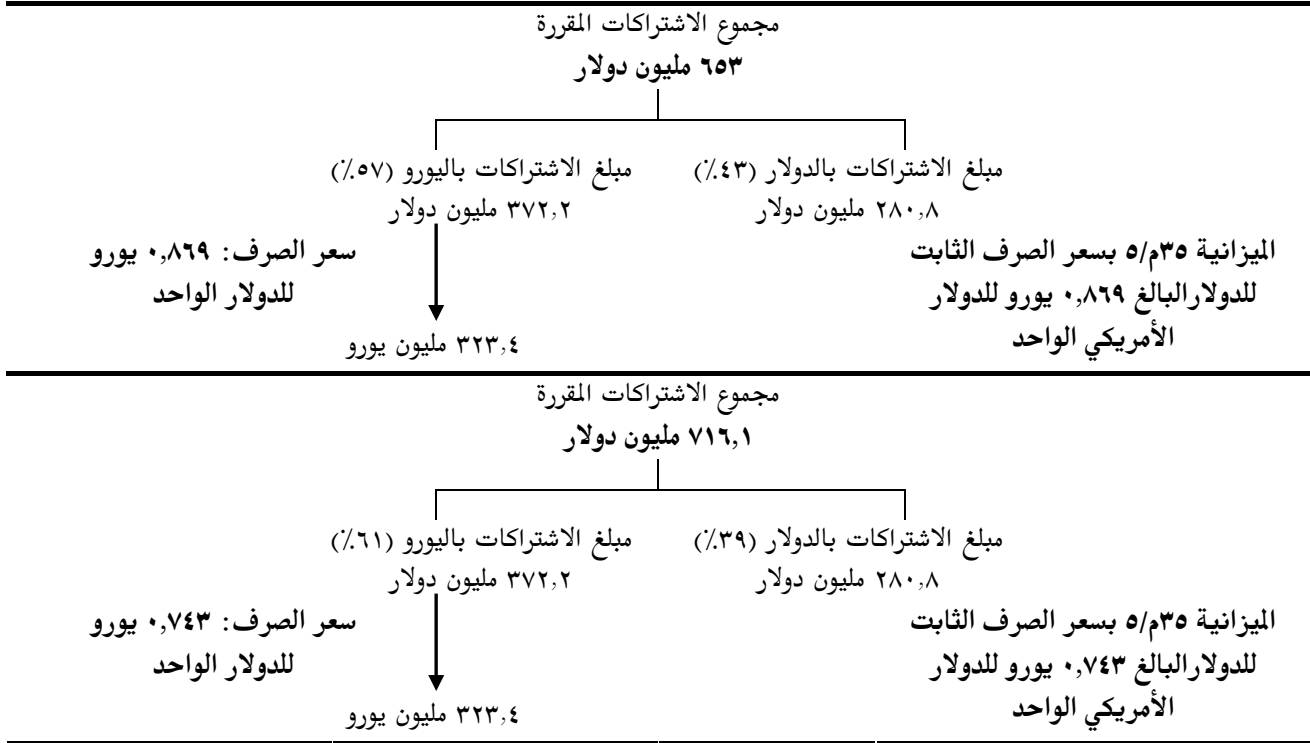
٨ - يبدو أن اليونسكو هي المنظمة الوحيدة التابعة للأمم المتحدة التي تستخدم سعر الصرف عينه منذ عدة فترات عامين. ومع أن منظمات عديدة أخرى تلجأ إلى استخدام سعر صرف محدد سلفاً لإعداد الميزانية لفترة عامين محددة وتستخدم سعر الصرف هذا لمراقبة المصروفات خلال فترة العامين المعنية، فإن هذه المنظمات تعدّل سعر الصرف وفقاً للاتجاه الحقيقي في السوق في أثناء إعداد الميزانية لفترة العامين التالية. وعلى سبيل المثال، يمثل سعر الصرف المستخدم في إعداد الميزانية متوسط سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة لفترة وجيزة نسبياً، أو سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في الفترة التي تعتمد فيها الهيئة الرئاسية المعنية الميزانية المقترحة. وتقوم منظمات أخرى بإعداد الميزانيات وإدارتها وفقاً لسعر الصرف الشهري المعمول به في الأمم المتحدة حصراً وتحاول مواجهة مخاطر تقلبات أسعار العملة بالطريقة التي تراها مناسبة على مستوى المنظمة.

تأثير تعديل سعر الصرف الثابت للدولار على القيمة الاسمية للميزانية العادية

٩ - بما أن الميزانية العادية لليونسكو تُحسب باستخدام قيمة ثابتة للدولار تزيد اليوم على القيمة الفعلية للعملة الأمريكية مقابل اليورو، فإن المبلغ الاسمي للميزانية العادية لليونسكو الذي يُحدد باستخدام هذه القيمة الثابتة للدولار يقل عما هو عليه فعلاً. وعلى سبيل المثال، لو حوّلت المبالغ المعبر عنها باليورو في الميزانية ٣٥/م ٥ إلى الدولارات الأمريكية باستخدام متوسط سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة خلال فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١ كما كان عليه في ٣٠/٦/٢٠١١ (٠,٧٤٣ يورو للدولار الأمريكي الواحد) لا باستخدام سعر الصرف الثابت للدولار البالغ ٠,٨٦٩ يورو للدولار الأمريكي الواحد، لكان المبلغ الإجمالي للميزانية العادية قد ارتفع من ٦٥٣ مليون دولار إلى ما يقارب ٧١٦ مليون. ومع أن المبلغ الاسمي للميزانية (٧١٦ مليون دولار) يتجاوز في هذه الحالة المبلغ المحدد في الميزانية ٣٥/م ٥، فإن القيمة الحقيقية للاشتراكات تبقى تساوي فعلاً ٢٨٠,٨ مليون دولار و٤٠٣,٢٢٣ مليون يورو على التوالي.

١٠ - وعلى الرغم من أن المبلغ الاسمي للميزانية قد يختلف باختلاف سعر الصرف المعتمد، فإن ذلك لن يؤثر من الناحية الاقتصادية على مبلغ الاشتراكات المقررة التي ستسدها الدول الأعضاء طالما أن المنظمة

تعتمد نظام تحديد الاشتراكات بعملتين وأن مبلغ الاشتراكات المستحقة باليورو يُحدد باستخدام سعر الصرف عينه الذي يُطبَّق في أثناء إعداد الميزانية. ويقدم الشكل أدناه شرحاً عن هذا الموضوع بالاستناد إلى حالة الميزانية ٥/م٣٥ ويبين طريقة تحديد مبلغ اشتراكات الدول الأعضاء بالدولارات الأمريكية وباليورو في إطار المبلغين الإجماليين للميزانية العادية المذكورين أعلاه (٦٥٣ مليون دولار و٧١٦,١ مليون دولار).



وفي كلتا الحالتين، تبلغ الاشتراكات التي ستسدها الدول الأعضاء بالدولارات الأمريكية ٢٨٠,٨ مليون دولار، مقابل ٣٢٣,٤ مليون يورو فيما يخص الاشتراكات التي ستسدها باليورو.

الملخص

١١- يمكن تلخيص المحاسن والمساوئ فيما يخص استخدام مبدأ سعر الصرف الثابت للدولار على النحو التالي:

محاسن مبدأ سعر الصرف الثابت بالدولار:

- يتيح مراقبة الميزانية وإعداد التقارير بشأنها وفقاً للحد الأقصى للميزانية الذي وافقت عليه الدول الأعضاء من دون الحاجة إلى تعديل مبلغ الميزانية نتيجة لتقلبات أسعار العملة.
- يتيح تيسير المقارنة بين ميزانيات فترات العامين في حال استخدم نفس سعر الصرف الثابت للدولار على مدى فترات العامين.

مساوئ مبدأ سعر الصرف الثابت بالدولار:

- قد يعطي صورة مشوهة عن القيمة الحقيقية للميزانية العادية في حال كان سعر الصرف الثابت للدولار أعلى بكثير من سعر الصرف الحقيقي في السوق.
- قد يجعل من الصعب المقارنة بين ميزانية اليونسكو وميزانيات المنظمات الأخرى.

١٢- ووافق المؤتمر العام على استخدام سعر الصرف الثابت للدولار بوصفه إحدى تقنيات الميزنة المتبعة في المنظمة في إطار إعداد الوثيقة ٥/م٣٦ (٢٠١٢-٢٠١٣) "مع مراعاة أي تعديلات أو تحسينات قد يوصي بها المجلس التنفيذي أو المديرية العامة في أي دورة من دورات المجلس المقبلة". ولم يقدم أي من المجلس التنفيذي أو المديرية العامة توصية في هذا الشأن، وسبق أن تم تقديم مشروع الوثيقة ٥/م٣٦ على أساس نفس سعر الصرف الثابت للدولار أي ٠,٨٦٩ يورو للدولار الأمريكي الواحد. ولكن لا يزال من الممكن دراسة تقنيات الميزنة المعتمدة، بما في ذلك مستوى سعر الصرف الثابت للدولار، فيما يخص الوثيقة ٥/م٣٧.

١٣- وفي حال تم تعديل سعر الصرف الثابت للدولار، فإن ذلك سيحدث تغييراً في مبلغ الميزانية العادية. ولكن سعر الصرف المعتمد، أياً كان، لن يترك أي تأثير على مبلغ الاشتراكات المقررة للدول الأعضاء. ومن هذا المنطلق، إذا كانت الدول الأعضاء ترغب في تعديل سعر الصرف الثابت للدولار، يمكن القيام بذلك في أثناء إعداد الوثيقة ٥/م٣٧.

١٨٧ م ت/٦ الجزء الثاني عشر

باريس، ٢٠١١/٩/٢

الأصل: إنجليزي

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير المديرية العامة عن مسائل محددة

الجزء الثاني عشر

تقرير مرحلي عن إدارة الموارد والأنشطة الخارجة عن الميزانية

وعن تنفيذ سياسة استرداد التكاليف

الملخص

تعرض هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً للمديرية العامة عن إدارة الموارد والأنشطة الخارجة عن الميزانية. وتتضمن معلومات محدّثة بشأن برمجة الأنشطة الخارجة عن الميزانية في إطار البرنامج الإضافي التكميلي المشار إليه باسم "البرنامج الإضافي التكميلي للوثيقة ٣٥/م/٥" بشأن تعبئة الموارد وتنفيذ الأنشطة الخارجة عن الميزانية ورصدها. ويعطي التقرير معلومات محدّثة عن تنفيذ سياسة استرداد التكاليف. ويتضمن الملحق استراتيجيية اليونسكو فيما يخص التعامل مع القطاع الخاص.

وتندرج الآثار المالية والإدارية المترتبة على الأنشطة المشار إليها في هذا التقرير في إطار الوثيقة م/٥ الحالية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٢٥.

إدارة الموارد والأنشطة الخارجة عن الميزانية

أولاً - البرمجة

١ - صُمم البرنامج الإضافي التكميلي ليكون أداة اليونسكو الرئيسية لبرمجة الأنشطة والموارد الخارجة عن الميزانية ولتعبئة الموارد ذات الصلة. ومنذ بدء تشغيل البرنامج الإضافي التكميلي عام ٢٠٠٧، أدخلت عليه تحسينات مستمرة استناداً إلى الدروس المستخلصة.

٢ - وعند تحديث البرنامج الإضافي التكميلي للوثيقة ٣٥/م/٥، اتضحت ضرورة أن يتسم البرنامج، بوصفه أداة للبرمجة، بمزيد من الطابع الاستراتيجي والشمول والمرونة ليشمل النطاق الكامل لأولويات وأنشطة برنامج اليونسكو.

٣ - لهذا الغرض، أدخلت برامج مواضيعية خارجة عن الميزانية أكثر شمولاً في البرنامج الإضافي التكميلي بوصفها "خطوطاً عامة مواضيعية". وبغية إضفاء المزيد من المرونة، بات من الممكن في أي وقت، ربط المشاريع الخارجة عن الميزانية بالبرنامج الإضافي التكميلي، استجابة لاحتياجات وفرص طارئة، ولا سيما فيما يتعلق بأوضاع ما بعد النزاعات أو ما بعد الكوارث. وعلاوة على ذلك، بات من الممكن الآن، استكمالاً للبرمجة الطويلة الأجل، وضع اقتراحات في شكل "خطوط عامة للبرنامج أو المشروع" وإدخالها في البرنامج الإضافي التكميلي. واعتباراً من عام ٢٠١١، أصبح البرنامج الإضافي التكميلي يشكل قاعدة بيانات لاقتراحات التمويل تعمل بكامل طاقتها.

٤ - ويُستخدم البرنامج الإضافي التكميلي أيضاً كأداة لتعقب تعبئة الموارد، أي المجموع المتراكم لميزانيات الاتفاقات الموقع عليها (التي تمتد على عدة سنوات)، وكذلك المساهمات الحديثة في الحسابات الخاصة.

٥ - ويشكل بدء عملية البرمجة مع تحديد أولويات تعبئة الموارد وأهداف كل قطاع تحسناً إضافياً في برمجة مشروع البرنامج الإضافي التكميلي للوثيقة ٣٦/م/٥ التي تغطي فترة العامين ٢٠١٢-٢٠١٣. وكما هو مشار إليه في خطة عمل المديرية العامة (١٧٤م/ت/إعلام ٤ معدلة)، فإن البرمجة الاستباقية للبرنامج الإضافي التكميلي قد بدأت بإعداد "إطار عمل استراتيجي قطاعي موسع" يحدد أولويات تعبئة الموارد وأهداف كل قطاع بالتزامن مع إعداد البرنامج العادي لفترة العامين. والواقع أن أهداف تعبئة الموارد التي حددها إطار العمل الاستراتيجي القطاعي الموسع توفر رؤية واضحة عما تحققه اليونسكو في مجال تعبئة الأموال على الصعيد العالمي، مع تقييم واقعي لحجم الأموال التي يمكن لليونسكو جمعها وتنفيذها. ويتمثل الهدف المحدد لتعبئة الموارد على الصعيد العالمي من أجل البرنامج الإضافي التكميلي للوثيقة ٣٦/م/٥ في جمع ٧٥٢ مليون دولار أمريكي.

ثانياً - تعبئة الموارد

٦ - هناك ثلاثة أنواع من المؤشرات النقدية المرتبطة بالأموال الخارجة عن الميزانية. يتعلق الأول بتعبئة الموارد، والثاني بالمساهمات في البرامج والمشاريع التي جرت الموافقة عليها، أما المؤشر الثالث فهو تقدير للأموال الخارجة عن الميزانية المتاحة خلال فترة العامين المعينة.

• يتعلق المؤشر الأول بتعبئة الموارد من أجل البرنامج الإضافي التكميلي. إن العملية التي استكملت مؤخراً لدمج البرنامج الإضافي التكميلي والمشاريع من خارج الميزانية في نظام المعلومات عن

الاستراتيجيات والمهام وتقييم النتائج (سيستر - SISTER)، سمحت للمرة الأولى باستخدام نظام سيستر لتتبع وضع الموارد المعبأة في إطار الوثيقة م/٥ والبرنامج الإضافي التكميلي المرتبط بها، في أي لحظة. ويتم ربط كل اتفاق تمويل جديد أو مساهمة حديثة في حساب خاص أُقيم أثناء دورة البرمجة لفترة عامين، بصورة منهجية بأحد الخطوط العامة للبرنامج الإضافي التكميلي، ويمكن حساب مجموعته التراكمي في نظام سيستر. وهو يمثل حتى يومنا هذا المؤشر الصافي الوحيد لتعبئة الموارد أي وثيقة من وثائق البرنامج والميزانية (م/٥). وبما أنه بات إلزامياً الآن ربط جميع المشاريع الخارجة عن الميزانية بالبرنامج الإضافي التكميلي، فإن هذا المؤشر سيعطي صورة شاملة وكاملة عن تعبئة الموارد فور استكمال عملية إدماج البيانات المتعلقة بمعاهد الفئة ١ في نظام سيستر.

وقد بلغت الموارد المعبأة في إطار البرنامج الإضافي التكميلي للوثيقة م/٣٥، ٣٨٤ مليون دولار أمريكي في ٢٠١١/٦/٣٠. ويرد التوزيع حسب قطاعات البرنامج، باستثناء معاهد الفئة ١ (التي لم تدخل بعد البيانات الخاصة بها في نظام سيستر، في الجدول ١ أدناه).

- ويتعلق المؤشر الثاني بالمساهمات الطوعية الجديدة التي تتلقاها اليونسكو من الجهات المانحة لتغطية مدفوعات خاصة بمشاريع جديدة خارجة عن الميزانية أو مشاريع ممولة من خارج الميزانية قيد التنفيذ في إطار الوثيقة م/٥ الحالية والوثائق م/٥ السابقة. وقد بلغت المساهمات الطوعية الجديدة التي تم تلقيها خلال السنة التقويمية ٢٠١٠ ما مجموعه ٢٨٢ مليون دولار أمريكي قياساً بمبلغ ٢٩٣ مليون دولار أمريكي عام ٢٠٠٩ (انظر الجدول ٢ أدناه).

- أما المؤشر الثالث فهو تقدير للموارد الخارجة عن الميزانية التي ستكون متاحة لتنفيذ أنشطة خلال فترة عامين مقبلة، كما يرد بيانها في مشروع وثيقة م/٥ أوفي وثيقة م/٥ معتمدة. ويشمل هذا الرقم مخصصات الميزانية لمشاريع أو برامج جارية ممولة من خارج الميزانية، ستكون متاحة في فترة العامين الجديدة، بالإضافة إلى الموارد الخاصة بالمشاريع أو البرامج الجديدة التي تم فعلاً استلامها من الجهات مانحة أو التعهد الثابت بتقديمها. وتبلغ الميزانية المقدرة لهذه المشاريع أو البرامج الممولة من خارج الميزانية والتي ستنفذ خلال فترة الوثيقة م/٣٦، ما يقارب ٥٤٠ مليون دولار أمريكي (ويرد هذا الرقم في الوثيقة م/٣٦). بيد أنه تجدر ملاحظة أن الأرقام الخاصة بالموارد الخارجة عن الميزانية المبينة في الوثيقة م/٥، تعطى لغرض الإعلام فقط ولن يصوت عليها المؤتمر العام.

الجدول ١: الأموال المعبأة في إطار البرنامج الإضافي التكميلي للوثيقة م/٣٥ في ٢٠١١/٦/٣٠ بحسب القطاعات (بالدولار الأمريكي)	
التربية	١٣٦ ٢٢٤ ١٣١
العلوم الطبيعية	٧٢٣ ٣١٣ ٣٢
العلوم الاجتماعية والإنسانية	٧٢٥ ١٤٠ ٢٥
الثقافة	٥٢١ ٧٠٦ ٦٩
الاتصال والمعلومات	٨٥٢ ٨٤٧ ٧٤
البرامج المشتركة بين القطاعات	٤٠٢ ٢٩ ٣٧
دعم البرامج	١٤٧ ٩٤١ ١٣
المجموع	٥٠٦ ٢٠٣ ٣٨٤

الجدول ٢

المساهمات الطوعية للأنشطة الخارجة عن الميزانية والمعاهد
(بالدولار الأمريكي)

عام ٢٠١٠	
مصادر حكومية	
٣٨ ٠٦٣ ٥٥٤	١ إيطاليا
٣٥ ٠٥٨ ٠٢١	٢ البرازيل
٢٠ ٣٧٧ ٧٨٠	٣ هولندا
١٥ ٦٦١ ٦١٥	٤ إسبانيا
١١ ٧٠٩ ٤٦٦	٥ النرويج
١٠ ٣٧٥ ٨٤٢	٦ اليابان
٧ ٩٩٤ ٤٢٥	٧ السويد
٧ ٠٧٧ ٩٦١	٨ فرنسا
٤ ٩٨٠ ٦٦٤	٩ ألمانيا
٤ ٤٩٢ ٥٤١	١٠ الدنمارك
١٥٥ ٧٩١ ٨٦٩	٨٠ % مجموع البلدان العشرة الأولى
٣٨ ٧٧٩ ٢٧٢	٢٠ % البلدان الأخرى (١٣١ بلداً)
١٩٤ ٥٧١ ١٤١	١٠٠ % مجموع المصادر الحكومية
مصادر أخرى	
١٢ ٢٧٧ ٦١٠	١ المفوضية الأوروبية
٨ ٤٥٦ ٦٦٨	٢ مكتب سمو الشيخة موزة
٦ ٣٠٣ ٣٣٤	٣ هبات عامة - Criança Esperança
٢٧ ٠٣٧ ٦١٢	٦٢ % مجموع المصادر الثلاثة الأولى
١٦ ٤٣٢ ٢٧٨	٣٨ % المصادر الأخرى (١٥٩ مانحاً)
٤٣ ٤٦٩ ٨٩٠	١٠٠ % مجموع المصادر الأخرى
مصادر الأمم المتحدة	
٣٢ ٧٤٣ ١٧٥	١ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي*
١١ ٧٩٩ ٧٣٣	١ منظمة الصحة العالمية
	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس ومرض الإيدز
٣ ١٢٠ ٥٥٦	٣ البنك الدولي/برنامج الأمم المتحدة لإعادة التعمير والتنمية
٤٦ ٣١٢ ١٩٧	٨٣ % مجموع المصادر الثلاثة الأولى
٩ ١٨٥ ١٩٦	١٧ % المصادر الأخرى (١٤ وكالة)
٥٥ ٤٩٧ ٣٩٣	١٠٠ % مجموع مصادر الأمم المتحدة
٢٩٣ ٥٣٨ ٤٢٤	المجموع الكلي

عام ٢٠١٠	
مصادر حكومية	
٣٥ ١٣٦ ٢٧٦	١ اليابان
٣٤ ٨٢٢ ٢٣٣	٢ إيطاليا
٣٤ ٧٦٧ ٩٠١	٣ البرازيل
٢٤ ٩٢٦ ٩٦٠	٤ هولندا
١٠ ٠٦١ ٣٩٨	٥ النرويج
٦ ٨١٦ ٢٢٩	٦ إسبانيا
٦ ٢٣١ ٧٤٧	٧ فرنسا
٤ ٨٨٠ ٢٥٧	٨ بلجيكا
٤ ٦٥٤ ٧٧٩	٩ السويد
٤ ٣٣٨ ٨٦١	١٠ العراق
١٦٦ ٦٣٦ ٦٤١	٨١ % مجموع البلدان العشرة الأولى
٣٨ ٠٧٩ ٠٩١	١٩ % البلدان الأخرى (١٣١ بلداً)
٢٠٤ ٧١٥ ٧٣٢	١٠٠ % مجموع المصادر الحكومية
مصادر أخرى	
٩ ٥١٢ ١٠١	١ المفوضية الأوروبية
٧ ٤٩٥ ٨٥٦	٢ هبات عامة - Criança Esperança
١ ٩٩٩ ٩٧٥	٣ أبو ظبي للثقافة والتراث
١٩ ٠٠٧ ٩٣٢	٥٩ % مجموع المصادر الثلاثة الأولى
١٣ ٢٣٠ ٤٥٣	٤١ % المصادر الأخرى (١٣٦ مانحاً)
٣٢ ٣٢٨ ٣٨٥	١٠٠ % مجموع المصادر الأخرى
مصادر الأمم المتحدة	
٣٢ ٧٤٣ ١٧٥	١ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي*
٣ ٦٦٤ ٧٧٧	٢ الوكالة الدولية للطاقة الذرية
٣ ١٢٠ ٥٥٦	٣ البنك الدولي/برنامج الأمم المتحدة لإعادة التعمير والتنمية
٣٩ ٥٢٨ ٥٠٨	٨٦ % مجموع المصادر الثلاثة الأولى
٦ ٣٧٨ ٤١٣	١٤ % المصادر الأخرى (١١ وكالة)
٤٥ ٩٠٦ ٩٢١	١٠٠ % مجموع مصادر الأمم المتحدة
٢٨٢ ٨٦١ ٠٣٨	المجموع الكلي

* تشمل المساهمات الواردة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بوصفه الوكيل الإداري لمشاريع الصندوق الإنمائي المتعدد المانحين

٧ - ومن أصل مجموع المساهمات الطوعية التي تم استلامها عام ٢٠١٠ والبالغة ٢٨٢ مليون دولار مثلت المساهمات الجديدة للمشاريع أو البرامج الذاتية النفع لعام ٢٠١٠ (الجدول ٣) مبلغاً قدره ٦١ ٥٦١ ٤٢ دولاراً. وكان المبلغ المناظر في عام ٢٠٠٩ بمقدار ٤٢٦ ٤٦٨ ٣٤ دولاراً.

الجدول ٣: المساهمات في مشاريع/برامج ذاتية النفع لعام ٢٠١٠

المبلغ بالدولار الأمريكي	البلدان المانحة
٢٠٣ ٢٨٢	البحرين
٣٣ ٨٠٨ ٢٢٨	البرازيل
٢٢ ٠٠٢	الهند
٤ ٣٣٨ ٢٠٨	العراق
٢٠١ ٨٨٥	إيطاليا
٢ ٠٤٩ ٧٩٠	الجمهورية العربية الليبية
٥٢٢ ٨٢٩	المكسيك
٣٠٠ ٠٠٠	المغرب
١١٨ ٦٥١	ناميبيا
٤٨ ١٣٣	نيجيريا
٨١٩ ٨٦٩	عمان
٢٠٧ ٧١٣	السنغال
١٤ ٩٨١	أوروغواي
٤٢ ٦٥٥ ٥٦١	المجموع

٨ - وواصلت اليونسكو تنفيذ استراتيجيتها ذات الشقين لتعبئة الموارد، وعلى وجه التحديد: (أ) اجتذاب الدعم من الجهات المانحة التقليدية وتعزيزه وكذلك من خلال الأساليب المتعارف عليها في مجال تعبئة الموارد؛ و(ب) اتباع نهج جديدة لاجتذاب جهات مانحة جديدة وخاصة عن طريق إقامة شراكات عامة وخاصة.

٩ - ويظل التعاون مع الجهات المانحة الحكومية العاملة على أساس ثنائي يمثل محوراً أساسياً في الدعم الخارج عن الميزانية المخصص للأنشطة البرنامجية ومعاهد اليونسكو من الفئة ١. وظلت المساهمات التي يجري التفاوض بشأنها عن طريق اتفاقات إطارية راسخة (اليابان، إيطاليا، إسبانيا، هولندا، النرويج، السويد، الدنمارك) وأموال الودائع، مستقرة نسبياً. وقدمت بعض الجهات المانحة مساهمات جديدة كبرى عن طريق التعاون اللامركزي في بلدان محددة، مثل الدعم المقدم من اليابان لأفغانستان وباكستان، ومن كندا لهاييتي، ومن جمهورية كوريا لبلدان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي. وعلاوة على ذلك، هناك مساهمات كبيرة خصصت لمجالات ذات الأولوية أُدخلت حديثاً في البرنامج الإضافي التكميلي، مثل التزام كل من المملكة العربية السعودية والدنمارك بالتعاون في مجال ثقافة السلام والحوار، ودعم الولايات المتحدة واليابان وإيطاليا للشراكة العالمية من أجل تعليم الفتيات والنساء.

١٠- وما زالت الترتيبات الذاتية النفع تؤدي دوراً هاماً ومتطوراً في إطار تعاون اليونسكو الخارج عن الميزانية مع الدول الأعضاء، ولا سيما مع البلدان النامية المتوسطة الدخل. وتشمل السمات البارزة والاتجاهات الجديدة في هذا الصدد ما يلي: تنظيم التعاون الذاتي النفع على أساس إقليمي، مثل دعم وزارات التربية "لدراسة الإقليمية الخاصة بنوعية التعليم في أمريكا اللاتينية"، حيث تجمع البلدان المستفيدة مواردها في حساب خاص؛ وإدراج العنصر الخاص بالتعاون فيما بين بلدان الجنوب الذي يشمل نقل الدراية الفنية كما هو الحال في إطار التعاون بين اليونسكو والبرازيل وغينيا بيساو، وكذلك بدء تعميم برامج تعليمية كبرى بدعم من نيجيريا.

١١- وجرى تعزيز إمكانيات الشراكة في مجال البرمجة وفرص التمويل المتاحة لليونسكو لدى المنظمات المتعددة الأطراف عن طريق إنشاء مكتب اتصال مع المفوضية الأوروبية في بروكسل في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

١٢- وبات تعاون اليونسكو مع المنظمات الإقليمية المتعددة الأطراف أكثر بروزاً بعد التوقيع في شباط/فبراير ٢٠١١ على برنامج خاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات يموله الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا بمبلغ ١٢ مليون دولار. كما تواصل اليونسكو شراكاتها مع البنوك الإنمائية المتعددة الأطراف من خلال اجتماعات التنسيق السنوية، والمشاركة في بناء القدرات وتمويل المشاريع. وقد حصلت اليونسكو في عام ٢٠١٠ وحتى حزيران/يونيو ٢٠١١ على تمويل من البنك الإسلامي للتنمية وصندوق منظمة الأوبك للتنمية الدولية والبنك الدولي. وتركزت الجهود أيضاً على القيام بعمل مشترك مع وكالات أخرى للأمم المتحدة بغية تطوير نموذج لإطار عمل تقبله جميع الأطراف لتنفيذ المشاريع الممولة من البنوك الإنمائية المتعددة الأطراف، ويتيح في الوقت ذاته التوفيق بين المبادئ والأحكام السارية في الأمم المتحدة وفي البنوك الإنمائية المتعددة الأطراف في مجال مراجعة الحسابات والمشتريات.

١٣- وأسهمت اليونسكو بشكل فعال في الجهود التي بذلتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لترويج التعبئة المشتركة للموارد على الصعيد القطري. وشاركت اليونسكو بهمة في عمليات التعبئة المشتركة للموارد التي قامت بها أفرقة الأمم المتحدة القطرية، ولا سيما للبرامج المشتركة والمنجزات المطلوب تحقيقها في سياق أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتعزز هذه الأنشطة بعد ذلك في الكثير من البلدان بفضل إطار مشترك للميزانية، أو عن طريق إنشاء صندوق واحد أو صندوق اتساق قطري، أو من خلال ترتيبات مماثلة في سياق التطبيق المتزايد لأساليب "توحيد الأداء".

١٤- إن إعاره الموظفين من الدول الأعضاء وإلى حد أقل من وكالات الأمم المتحدة الأخرى، والبنوك المتعددة الأطراف وأخيراً من بعض الشركاء من القطاع الخاص، هي أساليب أخرى يمكن أن تستعين بها اليونسكو لاستكمال ما لديها من خبرات وقدرات داخلية في مجال تنفيذ البرامج. ومن ذلك مثلاً، لا تزال عمليات انتداب الخبراء القصيرة الأجل من شركاء اليونسكو المستعدين لتقديم المساعدة العاجلة، ولا سيما المجلس النرويجي للاجئين، تؤدي دوراً هاماً في توفير المساعدة لأغراض محددة من أجل تعزيز قدرة اليونسكو في أوضاع ما بعد النزاعات وما بعد الكوارث.

١٥- ووفقاً للأولوية التي تعطيها المديرية العامة للتعاون مع القطاع الخاص واستنتاجات التقييم الخارجي المستقل، تعزز اليونسكو استكشاف فرص التعاون مع القطاع الخاص، على الصعيدين العالمي والقطري. وفي

إطار هذه العلاقة، أقيمت سلسلة من الشراكات مع القطاع الخاص خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مثلاً مع FC Malaga و Panasonic و Nokia و GEMS Education و Packard Foundation و Procter and Gamble (إسبانيا) وغيرها. وتزايدت الموارد التي جرى تعبئتها من القطاع الخاص في السنوات الأخيرة. وبلغ المجموع التراكمي للاتفاقات المبرمة في عام ٢٠٠٩ ما قدره ٣٠,٨ مليون دولار، في حين بلغ ١٨,٥ مليون دولار في عام ٢٠١٠ و ٢٣,١ مليون دولار في الفصل الأول من عام ٢٠١١. وثمة اتصالات عديدة جارية مع شركات من القطاع الخاص أو المؤسسات المرتبطة بها في فرنسا وألمانيا والبرازيل والصين والولايات المتحدة والإمارات العربية المتحدة وغيرها من البلدان. واتخذت تدابير عديدة لتطوير استراتيجية شاملة للتعاون مع القطاع الخاص ولبناء قدرات الموظفين لهذا الغرض. ويشمل ذلك استراتيجية لليونسكو للتعامل مع القطاع الخاص ومجموعة من الأدوات التدريبية. وستحول هذه الاستراتيجية بعد موافقة المجلس التنفيذي عليها إلى مبادئ توجيهية تنفيذية ليستعين بها موظفو اليونسكو بسهولة. وعلاوة على ذلك، سيجري تعبئة سفراء النوايا الحسنة لليونسكو في إطار الدور الذي يضطلعون به كمروجين لبرامج اليونسكو التي تحظى بالأولوية، بغية المساعدة على إقامة شراكات استراتيجية جديدة مشتركة بين القطاع العام والقطاع الخاص وجمع الموارد بما فيها الموارد اللازمة لتنفيذ الخطة التوجيهية الرئيسية.

١٦- وتتماشى هذه الاستراتيجية مع القيم والمبادئ المنصوص عليها في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وفي بيان اليونسكو الشامل بشأن الشراكات. وتتضمن توجيهات بشأن كيفية استخدام كفاءات وموارد القطاع الخاص لدعم الأولويات الاستراتيجية لليونسكو، وتعزيز إشعاعها وتأثيرها وإبراز صورتها. وهذه الاستراتيجية مرفقة في ملحق هذه الوثيقة لإحاطة المجلس التنفيذي علماً بها.

ثالثاً - التنفيذ والرصد

١٧- إن إدراج الموارد والأنشطة الخارجة عن الميزانية في نظام المعلومات عن الاستراتيجيات والمهام وتقييم النتائج (سيستر) في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ قد مهد الطريق لتعزيز تطبيق نهج الإدارة المستندة إلى النتائج في إعداد الاقتراحات والرصد. ويتضمن نظام سيستر منبرين منفصلين ولكنهما مرتبطتين بشكل وثيق: الأول للبرمجة التمهيدية "للخطوط العامة" للبرنامج الإضافي التكميلي، والثاني لإنشاء "المشاريع الخارجة عن الميزانية" التي استقطبت اهتمام الجهات المانحة وأصبحت موضوع اتفاقات مبرمة بين اليونسكو وجهة مانحة. وبات من الممكن عن طريق نظام سيستر الحصول على صورة كاملة عن الجهود المبذولة من أجل تعبئة الموارد مع تحديد واضح للنتائج المتوقعة. ويضمن هذا النهج في المقام الأول وجود صلة شفافة واتساق بين الأولويات والأهداف والنتائج المنشودة من الأنشطة الخارجة عن الميزانية وتلك المرتبطة بالبرنامج العادي. وكذلك، يخضع الفصل المخصص للموارد والأنشطة الخارجة عن الميزانية في الدليل الإداري إلى مراجعة شاملة بغية تحديث أشكال الاتفاقات النموذجية التي ستبرم مع الجهات المانحة والأحكام المتعلقة بتقييم المشاريع.

١٨- وبغية المساعدة على تعزيز المساءلة الفردية للمديرين فيما يتعلق بالأنشطة الخارجة عن الميزانية، أدخل إطار مساءلة يتعلق ببرمجة البرنامج الإضافي التكميلي، وتعبئة الموارد الخاصة به ورصد الأنشطة الخارجة عن الميزانية التي أدخلت في استبيان التقييم الذاتي.

رابعاً – آخر المستجدات بشأن تنفيذ سياسة استرداد التكاليف

١٩- تستند سياسة استرداد التكاليف في اليونسكو إلى مبدئين: أولاً، تُرصد كل التكاليف الضرورية لضمان التنفيذ الملائم لأي مشروع خارج عن الميزانية في ميزانية هذا المشروع ويتم تحميلها على تلك الميزانية؛ وثانياً: في حال استخدام موارد البرنامج العادي لتنفيذ مشروع ممول من خارج الميزانية، ينبغي استرداد التكاليف من هذا المشروع.

٢٠- وفي الدورة ١٨٥ للمجلس التنفيذي، شددت الأمانة على التقدم المحرز في تنفيذ سياسة المنظمة الداخلية لاسترداد التكاليف، من حيث استعراض العمليات الداخلية والأدوات التقنية لكي يصبح تنفيذ السياسة أيسر وأكثر شفافية وفعالية. ومنذ ذلك الحين، تطبق سياسة المنظمة الداخلية لاسترداد التكاليف تطبيقاً كاملاً.

٢١- وسعيًا إلى تيسير عملية الميزنة الصحيحة للمشاريع الممولة من خارج الميزانية، ومن ثم عمليات استرداد التكاليف، وضعت الأمانة في نيسان/أبريل ٢٠١١، أداة لمحاكاة الميزانية تستخدم عبر الإنترنت (ميزانية اليونسكو Budget for UNESCO – B4U)، لكي تستخدمها المكاتب المنفذة للمشاريع. وتتمثل المهمة الرئيسية للأداة في المساعدة على إعداد خطة عمل كاملة وشاملة بشأن الميزانية تقوم بإبراز مستوى الموارد المطلوبة لتحقيق النتائج المنشودة. وعليه، فإن هذه الأداة تساعد المسؤولين عن المشاريع على وضع خطط مفصلة للميزانية واعتماد إطار مشترك لكل ميزانيات المشاريع الممولة من خارج الميزانية. وهي مرتبطة أيضاً بنظام سيستر وتسهل التنسيق مع برنامج اليونسكو والميزانية لفترة العامين (٥/م) وكذلك البرنامج الإضافي التكميلي وتسرع عملية الإدارة الداخلية.

٢٢- ومنذ التقرير الأخير للمجلس التنفيذي، وزعت مواد إرشادية على جميع الموظفين. وتضمنت عدة حلقات عمل ودورات تدريبية للمسؤولين الإداريين وأخصائيي البرنامج وموظفي الدعم الفني في المقر وفي الميدان، حلقات تدريبية عن سياسة استرداد التكاليف والميزنة الصحيحة.

٢٣- وازدادت دراية أخصائيي البرنامج بهذه السياسة وبأهمية الميزنة الصحيحة بفضل الإجراءات المتبعة لمراجعة الميزانية. وبالتالي أصبح تطبيق سياسة استرداد التكاليف أمراً شائعاً في عملية وضع الاقتراحات بشأن المشاريع الجديدة. إن آلية استرداد وقت الموظفين باتت في طور التشغيل وتتلقى الوحدات التي تنفذ المشاريع الأموال وفقاً للمبادئ التوجيهية في هذا الصدد. وبما أن سياسة استرداد التكاليف هي عملية لا تزال متواصلة فإنه سيتم استعراض تنفيذها بشكل منتظم، بغية تحديث المبادئ التوجيهية حسب المستجدات داخل اليونسكو ونظام الأمم المتحدة بشكل عام.

٢٤- وفي آخر تقرير عن مراجعة حسابات البرنامج الإضافي التكميلي، المعروض على المجلس التنفيذي تحت البند ٣٥ من جدول الأعمال (المرجع: ١٨٧ م/ت/٣٥ الجزء الثالث)، قدم مراجع الحسابات الخارجي بعض التوصيات بشأن سياسة استرداد التكاليف. وسيواصل العمل الرامي إلى ترشيح الإجراءات التي تشمل كل جوانب عملية استرداد التكاليف، ولا سيما آلية التسديد، تماشياً مع هذه التوصيات.

الإجراءات المتوقع من المجلس التنفيذي اتخاذها

٢٥- قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد مشروع القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٨٧ م ت/٦ الجزء الثاني عشر،

٢ - يرحب بجهود المديرية العامة الرامية إلى تعزيز التوجيه الاستراتيجي للبرنامج الإضافي التكميلي وتعزيز اتساقه وزيادة تركيزه على البرامج وجعله أكثر يسراً وجاذبية للمانحين والشركاء المحتملين،

٣ - يؤيد استراتيجية اليونسكو فيما يخص التعامل مع القطاع الخاص الواردة في ملحق هذه الوثيقة؛

٤ - ويحيط علماً بجهود المديرية العامة الرامية إلى:

(أ) التشجيع على تحقيق فهم أفضل لسياسة استرداد التكاليف ولأساليب الميزنة السليمة للمشاريع؛

(ب) تحسين كفاءة عملية إعداد المشاريع المقترحة من خلال وضع وتنفيذ إجراءات بسيطة وآلية؛

(ج) بناء قدرات ومهارات الموظفين لتعزيز الجهود الرامية إلى تعبئة الأموال من خارج الميزانية، بما فيها عن طريق التعامل مع القطاع الخاص؛

٥ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته رقم ١٩٠ تقريراً عن التطورات الجديدة في إدارة الموارد والأنشطة الخارجة عن الميزانية في المقر وفي الميدان، بما فيها تنفيذ سياسة اليونسكو لاسترداد التكاليف واستراتيجية التعامل مع القطاع الخاص.

الملحق

استراتيجية اليونسكو فيما يخص التعامل مع القطاع الخاص

أولاً – السياق والمنطق

١ - تنص استراتيجية اليونسكو المتوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ (الفقرة ١٤١ من الوثيقة ٤/م٣٤) أنه "ليس بوسع اليونسكو أن تحقق أهدافها الطموحة بمفردها. ومن حسن الحظ أن يكون لديها مجموعة كبيرة ولا مثيل لها من الأطراف المعنية والشركاء والشبكات التي تتطلع إلى المشاركة في أنشطتها: شركاء من منظمات حكومية وغير حكومية وهيئات عامة وخاصة تحشد كفاءاتها ومواردها حول هدف مشترك بفضل حضور اليونسكو.

٢ - وتعتبر الشراكات وعلاقات التعاون مع القطاع الخاص، طريقة جديدة ومبتكرة ومبدعة وشاملة لأطراف متعددة، تسمح بالعمل في السياق العالمي الحالي. وقد أصبح واضحاً في السنوات الأخيرة أن هذا النهج التعاوني يمكن أن يفضي إلى نتائج أفضل وإلى موارد قيّمة لمعالجة التحديات العالمية المعقدة. ويصدق ذلك بوجه خاص في سياق التنمية الدولية الراهنة والجهود المبذولة لحشد جميع الأطراف المعنية وتعبئة قدر كاف من الموارد بغية تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية، والأهداف الستة لبرنامج التعليم للجميع، وكذلك المعايير الدولية.

٣ - تغطي عبارة "القطاع الخاص" كل أنواع الشركات، بما فيه الشركات الصغيرة والمتوسطة، والشركات الوطنية والدولية، والجمعيات الخيرية والمؤسسات التابعة للشركات، والمؤسسات المالية والأفراد. إن تعاون اليونسكو مع شركات وسائل الإعلام الخاصة والعامة، حديث العهد، ولا تغطيه الاستراتيجية في هذه الوثيقة، وبالتالي سيتم تناول هذا الموضوع في وثيقة منفصلة.

٤ - إن اليونسكو مستعدة لاستخدام قدراتها المتعددة التخصصات والجوانب كلياً للتعامل مع القطاع الخاص، مع التمسك في الوقت نفسه بالمعايير الأخلاقية للمنظمة وقيمها، والتأكيد على دورها ومسؤولياتها كمنظمة دولية حكومية ووكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة. ويتطلب ذلك روحاً قيادية وتحديداً واضحاً لأهداف الشراكة ولغايات علاقات التعاون والموافقة عليها. إن اليونسكو إذ تتبع نهجاً استراتيجياً للتعامل مع القطاع الخاص، يمكن أن تستفيد من علاقات التآزر مع القطاع الخاص، ومن قدرتها الذاتية على التحول والمعرفة.

٥ - وتؤمن اليونسكو أن الشراكات وعلاقات التعاون إنما هي جوهرية لإحراز النتائج في تحقيق أهداف البرمجة الاستراتيجية وتوسيع نطاق إشعاعها. وبالتالي، يجب ضمان اتساق جميع المعاملات مع القطاع الخاص، إن كانت على الصعيد العالمي أو الإقليمي أو القطري مع أهداف برنامجها الاستراتيجي وأولويات البرمجة. إن اليونسكو في موقع ملائم لترويج اتساق أفضل بين المبادرات العالمية واستراتيجيات التنمية الوطنية وللعمل على بناء الجسور بين التطلعات المحلية أو الوطنية وأهداف وعمليات صناعة السياسات على الصعيد العالمي. وعموماً، يؤمل أن تساهم هذه الشراكات في تعزيز مدى جدوى اليونسكو ومصداقيتها ووضوحها وتأثيرها وإشعاعها وقدرتها على الأداء ومرونتها.

٦ - وفي ظل الظروف الراهنة في مجال تقديم المعونة، سيكون الالتزام بمبادئ فعالية المعونة وباستحداث أساليب مبتكرة لتعبئة الموارد أمراً يتسم بأهمية إضافية حاسمة. وعليه ستستترشد تعاون اليونسكو في تعاونها مع القطاع الخاص بضرورة تنفيذ كل البرامج بشكل ناجح وفعال.

٧ - وطبقاً للقرار ١٨٦م ت/١٧ المتعلق بالتقييم الخارجي المستقل لليونسكو، ولتوصية فريق العمل الخاص التابع للمجلس التنفيذي بشأن هذا التقييم، يجري وضع بيان شامل عن سياسات الشراكات بشكل عام، وسيعرض هذا البيان على المجلس التنفيذي في دورته السابعة والثمانين بعد المائة (انظر الوثيقة ١٨٧م ت/). وسيوجه هذا البيان الشامل كل الترتيبات الخاصة بالشراكة. وستوضع استراتيجيات خاصة بكل فئة من الشركاء مثل استراتيجية التعامل مع القطاع الخاص هذه، لاستكمال البيان الشامل العام.

٨ - وتتمتع اليونسكو ببعض المزايا النسبية في شراكاتها مع القطاع الخاص:

- تعترف الشركات الشريكة بأن اليونسكو منظمة دولية مرموقة تتمتع بشهرة قيمة ودولية وبسمعة ممتازة في كل مجالات خبرتها، وهي متواجدة عالمياً في الميدان.
- إن رسالة اليونسكو والدور الذي تضطلع به نيابة عن المجتمع الدولي يحظيان باحترام القطاع الخاص، وتعتبر اليونسكو محاوراً محايداً لا سيما في الأوساط الحكومية والجامعية.
- تعتبر شبكة اليونسكو الواسعة النطاق ومصداقيتها لدى الحكومات والشركاء الاستراتيجيين والخبراء على الصعيد العالمي وفي الأوساط الأكاديمية، مكسباً هاماً.
- يعترف القطاع الخاص أيضاً بأن اليونسكو تتمتع بقدرة كبيرة على عقد اجتماعات للتظاهرات والمبادرات الدولية الرفيعة المستوى.

٩ - تعمل المنظمة منذ عدة سنوات مع عدد متزايد من الشركاء من القطاع الخاص في العالم. وقد أجريت مؤخراً عملية استعراض ورصد لتعامل اليونسكو وتعاونها مع القطاع الخاص كشفت عن صورة متنوعة ومتعددة الأوجه ووضع متطور. ويشمل هذا التعامل عدداً من النهوج والعلاقات ابتداءً من جمع الأموال المباشر إلى الشراكات الاستراتيجية. ويظهر الرسم البياني أدناه الطيف الواسع لمختلف أنواع النهوج التي تعتمدها اليونسكو مع القطاع الخاص.



١٠- خلال السنوات الأخيرة، أقيمت مع الشركات والمؤسسات والجمعيات التابعة للشركات، علاقات أكثر اتساقاً بالطابع الاستراتيجي، تعود بالنفع المتبادل، وأنشئت تحالفات وشراكات للتأييد والترويج.

١١- وسمح هذا التحليل بصياغة المبادئ الرئيسية لاستراتيجية اليونسكو. وستحول هذه الاستراتيجية فور إقرارها من المجلس التنفيذي، إلى مبادئ توجيهية تنفيذية لكي يسهل على موظفي اليونسكو في المقام الأول الاستعانة بها، وستكون متاحة للجان الوطنية والبعثات الدائمة.

ثانياً - المبادئ والمعايير التي تحكم اختيار شركاء من القطاع الخاص

١٢- ستطبق اليونسكو المعايير التالية في اختيار الشركاء من القطاع الخاص:

- ستتعاون اليونسكو مع شركاء ملتزمين بقيم وقضايا الأمم المتحدة الجوهرية المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة وغيرها من اتفاقيات ومعاهدات الأمم المتحدة.
- يجب أن يسهم كل شريك في تحقيق أهداف برنامج اليونسكو الاستراتيجية وأولويات ومواضيع البرامج القطاعية أو المشتركة بين القطاعات.
- يجب أن يعتنق كل الشركاء ضمن دائرة نفوذهم، مجموعة من القيم الجوهرية في مجال حقوق الإنسان، والمساواة بين الرجل والمرأة، ومعايير العمل، والبيئة، ومكافحة الفساد، تماشياً مع المبادئ العشرة المذكورة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.
- لن تتعاون اليونسكو مع الكيانات التي:

- تعجز بصورة منتظمة عن بيان التزامها بمبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة المذكورة آنفاً

- تتواطأ في انتهاك حقوق الإنسان، وتقبل استعمال القوة أو العمل الإجباري أو تشغيل الأطفال أو تتورط مباشرة في بيع أو شراء الألعام الأرضية المضادة للأفراد أو القنابل العنقودية، أو لا تفي بالالتزامات والمسؤوليات التي تطلبها الأمم المتحدة

- تقوم بخرق العقوبات التي أقرها مجلس الأمن

- تُعنى بأي منتج أو خدمة أو نشاط يتضارب مع اختصاصات اليونسكو أو يقوض عملها.

١٣- وستستند اليونسكو في تعاملها مع القطاع الخاص على المبادئ التوجيهية التالية:

- النزاهة: ينبغي أن تتسق كل الشراكات والجمعيات الأخرى مع القيم والمبادئ التي يحددها الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وأن تحترم ولاية اليونسكو ومهمتها ومبادئها؛
- الحياد: ينبغي أن تجرى كل الأنشطة مع فعاليات القطاع الخاص وكياناته بشكل غير منحاز سواء فيما يتعلق بالعلاقات والأنشطة الدولية أو التدخلات على الصعيد الوطني؛

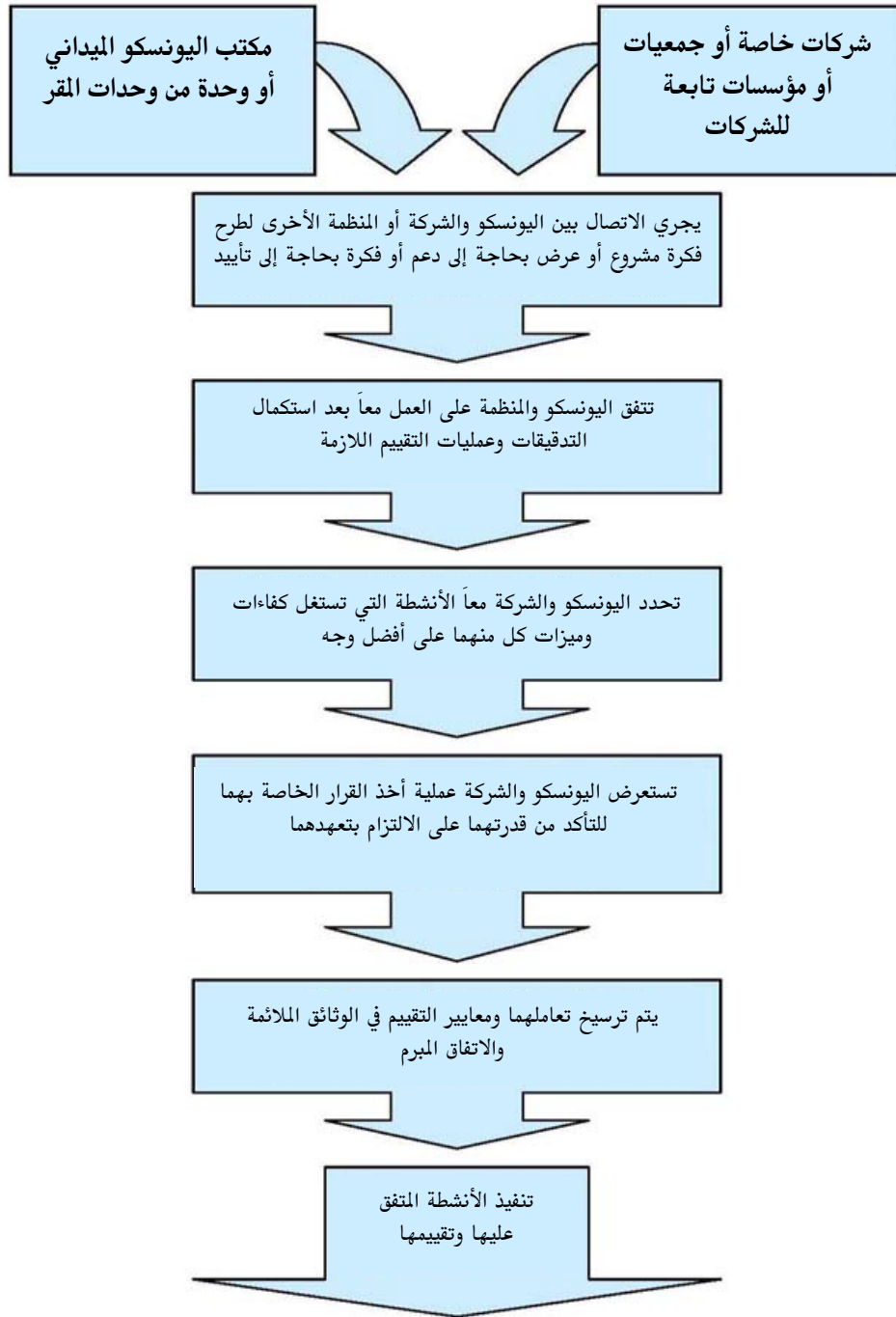
- المشاركة: ينبغي دائماً تحديد هدف مشترك، يركز على الأهداف والمستفيدين والنتائج المتوقعة وذلك تماشياً مع ولاية اليونسكو وأهداف برنامجها الاستراتيجي؛
- الوضوح: ينبغي تحديد مسؤوليات وأدوار ومساهمات كل طرف بوضوح؛
- الشفافية: ينبغي أن يكون الطرفان صريحين بالنسبة لنواياهما وأهدافهما واستعدادهما على الالتزام على أعلى مستوى وعلى التعاون من أجل إعطاء نتائج مشتركة عن طريق عمليات فعلية؛
- الإنصاف: يجب ألا تمنح منافع غير منصفة لأي شريك فردي أو كيانات خارجية؛
- المسؤولية: ينبغي تقييم كل جوانب التعاون والنتائج المحققة تماشياً مع الأهداف المتفق عليها واستراتيجية التنفيذ؛
- القابلية للاستمرار: يجب أن تكون نتائج التعاون قابلة للاستمرار بعد مدة شراكة معينة، لكي تكون ملكيتها بين أيدي المجتمعات المعنية أو "المستفيدين النهائيين".

ثالثاً: مكونات الاستراتيجية الأساسية

- ١٤- ينبغي أن تستند الاستراتيجية المقترحة على ميزات المنظمة وقيمتها المضافة وأن تأخذ الرهانات الأساسية بعين الاعتبار. ويجب أن تقدم الاستراتيجية ما يلي:
- توجه قوي متسق وموحد لعمل اليونسكو مع القطاع الخاص، على الصعيد البرنامجي والتنفيذي؛
 - سياق متفق عليه لتطوير شراكات تستند إلى النتائج، ومبادرات أخرى مع القطاع الخاص على مختلف المستويات ومع شركاء متعددين؛
 - رؤية دينامية واستشرافية للتعاون المستقبلي بين القطاع العام والخاص تستجيب للتحديات المعاصرة والفرص في مجالات اختصاص اليونسكو.

عمليات التعامل

- ١٥- يصف الرسم البياني التالي العمليات المختلفة الداخلة في تعامل اليونسكو مع القطاع الخاص:



١٦- وبغية تشجيع مفهوم إقامة الشراكات، تضطلع اليونسكو بتشكيل فريق جامع للقطاعات لكبار المديرين من كافة القطاعات والمكاتب، لكي يتولى من جهة تحديد المجالات والأنشطة التي ينبغي للمنظمة أن تبحث عن الشراكات بشأنها، مع مراعاة البرنامج الإضافي التكميلي- وينظر من جهة أخرى في مجالات البرمجة التي يمكن اقتراحها على كيانات القطاع الخاص التي أكدت على استعدادها للتشارك مع اليونسكو، بدون الإعراب عن تفضيل لبرمجة معينة.

١٧- وهناك مجموعة من الأساليب وأنواع التعاون مع شركاء اليونسكو من القطاع الخاص، غير متضاربة. وينبغي أن يحدد اختيار النهج منذ البداية بصورة واضحة. وتشتمل أنواع وأساليب التعاون على:

- توفير المساهمات المباشرة لليونسكو في شكل مساهمات نقدية وعينية وموظفين معارين، أو أفراد متطوعين؛
- تقديم مساعدة فنية بما فيها تقديم وظائف استشارية لليونسكو. وبفضل هذا النوع من التعاون، تطور اليونسكو مع شريكها "خدمة" أو "منتج" يتماشى مع أهداف برنامجها الاستراتيجي ويعززها؛
- دعم تطوير سياسات ومعايير وقواعد مرتبطة بمهام اليونسكو؛
- دعم جهود اليونسكو الرامية إلى الترويج والحوار بشأن السياسات العامة.

التوجهات السياسية لبناء الشراكات والحفاظ عليها

١٨- فيما يلي مكونات الاستراتيجية:

(أ) اعتماد وتطوير نهج استراتيجي للشراكة:

- التصرف بشكل منظم ومركز وانتقائي في مقاربة شركاء محتملين بالقطاع الخاص والاحتفاظ بهم، مع الانتباه إلى ضرورة التخفيف من الأخطار التي يمكن أن تؤثر على السمعة والتي ترتبط بالشراكة؛
- تحديد هدف الشراكة بوضوح، إن كانت ستخدم التنمية وتنفيذ مكونات برنامج خاص، أو عملية تأييد أو تعبئة الموارد أو تعاون فني أو رعاية أو تطوير لوسائل الإعلام؛
- التأكد من الاتساق بين كل أشكال الشراكة والبرامج والأولويات الإنمائية للبلد الشريك؛
- إقامة الصلات مع عمليات وأطر الشراكة العالمية والإقليمية، والسعي إلى تحديد علاقات التآزر مع شراكات اليونسكو وغيرها من مبادرات القطاع الخاص؛
- توضيح الأدوار والمسؤوليات داخل اليونسكو لتدبير الشراكات والمبادرات مع القطاع الخاص وتنفيذها، ولا سيما فيما يتعلق بإدارة المشاريع والموارد والرصد والحوكمة.

(ب) التركيز على العلاقات والشراكات العالية التأثير وتخفيف تكاليف العمليات والمعاملات. لقد بينت الخبرة أن الشراكات مع القطاع الخاص تتطلب مستوى معيناً من الخدمات، فيما يتعلق بالتزام الموظفين على مختلف المستويات والاتصالات والرصد ورفع التقارير.

(ج) تكييف عمليات اليونسكو للتعامل مع القطاع الخاص عن طريق تحديد تكاليف موحدة لخدمات اليونسكو وتطوير نموذج لفرص تمويل خاصة.

(د) تعزيز تطبيق نهج التخطيط الاستراتيجي والرصد والتقييم القائم على النتائج على الشركات مع القطاع الخاص. ولا بد من إنجاز الرصد والتقييم من أجل اتباع نهج استراتيجي للشركات.

(هـ) دعم إدارة اسم اليونسكو: إن تعزيز وضوح اليونسكو واشعاعها يعتمد على ارتباط فعال لاسمها الكامل واسمها المختصر وشعارها بالأنشطة التي تحققها وكذلك بشبكتها وشركائها. وبما أن اسمها الكامل واسمها المختصر ورمزها وشهرتها تشكل مكوناً أساسياً لما تملكه المنظمة وملكيته الفكرية، فإنها تحتاج في الوقت ذاته إلى حماية متينة من أي استعمال غير ملائم أو محظور. وستطبق اليونسكو عندما تتعامل مع القطاع الخاص، التوجيهات المتعلقة باستخدام اسم اليونسكو الكامل واسمها المختصر وشعارها وأسماء نطاقات الإنترنت الخاصة بها منذ ٢٠٠٧/١١/١ (القرار ٣٤/م٨٦).

(و) ضمان قدرات اليونسكو على الوفاء بجميع الالتزامات الناجمة عن الشراكة، بما في ذلك على الصعيد القطري، ومدى فعاليتها في توسيع نطاق إشعاعها وتأثيرها ووضوحها على كافة المستويات، وفي تعبئة الموارد ووضع قاعدة من الجهات المانحة القابلة للاستمرار، وخلق تآزر بين الشركاء التقليديين والجدد والأطراف المعنية عن طريق النهوض بالقوى والقدرات الإضافية وجمعها والبناء عليها.

(ز) حشد الجهود في بناء القدرات الداخلية: ستتطلب الاستراتيجية استثماراً ملائماً لتدريب منتظم ومخصص لرفع مهارات الموظفين وبناء قدراتهم. ويجب أن يكون ذلك جزءاً لا يتجزأ من برنامج التعلم والتطوير في المنظمة، مع تأمين تدريب خبراء البرنامج في المقر وفي المكاتب الميدانية على مهارات التفاوض والشراكة، والتركيز على مخاطر ومنافع التعامل مع القطاع الخاص (بما فيها الأبعاد القانونية للشركات).

(ح) تعديل لائحة وسياسة الموظفين: إدخال مهارات الشراكة في وصف الوظائف والتقارير عن تقييم الأداء؛ وإعداد خطط لانتداب الموظفين وإعارات مؤقتة لمنظمات أخرى؛

(ط) تعيين جهات تنسيق لتعبئة الموارد في كل قطاع ومكتب ميداني، وتكليفهم بمهمة جمع الأموال من القطاع الخاص وغيرها من الجهات المانحة التقليدية والجديدة؛ وبناء شبكة من جهات الاتصال في القطاع الخاص لتشاطر المعارف والخبرات؛

(ي) ترويج التفاهم والتقدير المتبادلين لثقافات اليونسكو وقيمها وأساليبها على اختلافها، وترويج نقل المعارف والخبرات.

(ك) توسيع نطاق التدخل الجغرافي واستغلال فرص التمويل الجديدة:

- ثمة إمكانيات هامة للشراكة مع القطاع الخاص ولجمع الأموال من كافة مناطق العالم، لا سيما من البلدان المتوسطة الدخل، وستعنى اليونسكو شبكتها الميدانية على وجه

الخصوص، لاكتشاف فرص جديدة للحصول على التمويل من القطاع الخاص في هذه البلدان. وعلاوة على ذلك، ستبذل جهود للتعامل مع عدد متزايد من المؤسسات في مجالات مواضيعية ذات اهتمام متبادل. ولهذا الغرض، سيوضع جرد عن المؤسسات التابعة للشركات والمنظمات الخيرية؛

• سيركز على جمع الأموال من الأفراد. فقد تبين في استعراض أول قام به الأقران، عن وكالات أخرى للأمم المتحدة، أن بعض الوكالات تمكنت من خلال استثمار بسيط من اجتذاب موارد هامة عن طريق الإنترنت لبعض القضايا المعينة؛

• ستبذل جهود أيضاً للبحث عن مساهمات غير مالية من القطاع الخاص، كالمنتجات والخدمات والخبرة الفنية والمهارة والوصول إلى السوق والخدمات اللوجستية وقدرات الموظفين.

(ل) تحسين وضوح صورة اليونسكو لدى شركاء محتملين من القطاع الخاص. إن اليونسكو بحاجة إلى تطوير رسائل واضحة ومتماسكة على المستويين الخارجي والداخلي عن مبادراتها الخاصة بالبرنامج ونهجها العام فيما يتعلق بالتعامل مع القطاع الخاص.