



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

199 EX/5 Part I

المجلس التنفيذي

الدورة التاسعة والتسعون بعد المائة

١٩٩ م ت/٥ الجزء الأول

باريس، ٢٠١٦/٣/٧

الأصل: إنجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

الجزء الأول

المسائل المتعلقة بالبرنامج

الملخص

ألف - الصيغة النهائية لخطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية مشفوعة باستراتيجية تنفيذية

وفقاً للقرار ١٩٧ م ت/٥ (أولاً، دال)، تقدم هذه الوثيقة، وكذلك الوثيقة ١٩٩ م ت/٥ إعلام المرتبطة بها، الصيغة النهائية لخطة عمل اليونسكو لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية للفترة ٢٠١٦-٢٠٢١ واستراتيجية تنفيذ هذه الخطة (المرحلة الأولى: ٢٠١٦-٢٠١٧).

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٢.

باء - خيارات بشأن عملية إعداد نص أولي لإعلان غير ملزم بشأن المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغير المناخ

دعا المؤتمر العام، في قراره ٣٨ م/٤٢، المديرية العامة إلى "عرض خيارات بشأن عملية [إعداد نص أولي لإعلان بشأن المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغير المناخ] على المجلس التنفيذي إبان دورته التاسعة والتسعين بعد المائة".

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

جيم - تقرير بشأن الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي ويوم التراث العالمي الأفريقي

دعا المجلس التنفيذي في دورته السابعة والتسعين بعد المائة المديرية العامة إلى موافاته في دورته التاسعة والتسعين بعد المائة بمعلومات عن الأنشطة الخاصة بالاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة (٢٠٠٦-٢٠١٦) لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي ويوم التراث العالمي الأفريقي، ومنها الأنشطة التي تضطلع بها الدول الأعضاء.



ويحتوي هذا التقرير على قائمة بالأنشطة التي ينظمها صندوق التراث العالمي الأفريقي بمناسبة الذكرى السنوية العاشرة لإنشائه، مع وصلة للإنترنيت تتيح الاطلاع على أبرز الأنشطة التي ترمع الدول الأعضاء الاضطلاع بها للاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي ويوم التراث العالمي الأفريقي.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٦.

دال - تقرير عن أنشطة اليونسكو في مجال حماية الثقافة وتشجيع التعددية الثقافية في حالات النزاع المسلح

تقدّم هذه الوثيقة إلى المجلس التنفيذي لينظر فيها تنفيذاً لأحكام القرارين ٤٨/م٣٨ و ١٩٧/م١٠ بشأن "سبل تعزيز أنشطة اليونسكو في مجال حماية الثقافة وتشجيع التعددية الثقافية في حالات النزاع المسلح".

وتعرض هذه الوثيقة "تقريراً عن الأنشطة المنفذة وعن نتائج المشاورات التي أجريت مع كل الهيئات المعنية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بغية استطلاع أجمع السبل لتنفيذ الاستراتيجية" (الفقرة ٥ من القرار ٤٨/م٣٨).

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٣٢.

هاء - متابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)

تقدّم المعلومات الواردة في هذه الوثيقة تنفيذاً للقرار ١٩٧/م٥ (ثانياً) عن متابعة اليونسكو للوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)، الذي طُلب فيه مواصلة المتابعة الشاملة للوضع القائم في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي وفي مدينة سيفاستوبول فيما يتعلق بمجالات اختصاص اليونسكو - بما يشمل ما يلي: (١) استعراض الأنشطة القائمة والأنشطة المعتمز تنفيذها في مجالات اختصاص اليونسكو؛ (٢) المعلومات التي قدمها الوفد الدائم لأوكرانيا، بتاريخ ١٠ شباط/ فبراير ٢٠١٦، بشأن أحدث التطورات في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي وفي مدينة سيفاستوبول (أوكرانيا) فيما يتعلق بمجالات اختصاص اليونسكو؛ (٣) المعلومات التي قدمها شركاء مؤسسيون لليونسكو يتمثلون في مكتب الأمم المتحدة للمفوضية السامية لحقوق الإنسان، ومكتب المفوض الأوروبي لحقوق الإنسان في مجلس أوروبا، وممثل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا المعني بحرية وسائل الإعلام، والمجلس الدولي للآثار والمواقع، ومنظمة العفو الدولية.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٤.

واو - تقرير مرحلي عن تنفيذ برنامج تقديم الدعم الخاص إلى كوت ديفوار في مرحلة ما بعد النزاع

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٠.

زاي - القرارات والأنشطة الحديثة للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ذات الأهمية بالنسبة إلى أعمال اليونسكو

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

جدول المحتويات

الصفحة

- ألف - الصيغة النهائية لخطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية ومشروع استراتيجية تنفيذها ١
- باء - خيارات بشأن عملية إعداد نص أولي لإعلان غير ملزم
بشأن المبادئ إعلان للمبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغير المناخ ٥
- جيم - تقرير بشأن الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة
لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي ويوم التراث العالمي الأفريقي ١٥
- دال - تقرير عن أنشطة اليونسكو في مجال حماية الثقافة وتشجيع التعددية الثقافية
في حالات النزاع المسلح ١٩
- هاء - متابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا) ٢٧
- واو - تقرير مرحلي عن تنفيذ برنامج تقديم الدعم الخاص إلى كوت ديفوار في مرحلة ما بعد النزاع ٧٩
- زاي - القرارات والأنشطة الحديثة للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة،
ذات الأهمية بالنسبة إلى أعمال اليونسكو ٨٥

ألف - الصيغة النهائية لخطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية ومشروع استراتيجية تنفيذها
(متابعة تنفيذ القرار ١٩٧ م/ت/٥ (أولاً، دال))

- ١ - سعياً إلى المضي قدماً في تنفيذ ما ينصّ عليه القرار ٣٧/م١ (خامساً) بشأن تعزيز استراتيجية اليونسكو بشأن الدول الجزرية الصغيرة النامية، أعدت المنظمة مشروع خطة عمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية يتوافق مع الأولويات المبينة في الوثيقة الختامية للمؤتمر الدولي الثالث المعني بالدول الجزرية الصغيرة النامية (١ إلى ٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤)، المشار إليها أيضاً باسم "إجراءات العمل المعجل للدول الجزرية الصغيرة النامية (مسار ساموا)". وقد قُدم مشروع خطة العمل إلى المجلس التنفيذي إبّان دورته السادسة والتسعين بعد المائة، فرحب به المجلس آنذاك (الوثيقة ١٩٦ م/ت/٥ الجزء الأول (باء)).
- ٢ - وعملاً بالقرار ١٩٦ م/ت/٥ (أولاً، باء)، قدمت المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي في دورته السابعة والتسعين بعد المائة تقريراً عن الأنشطة المنفذة لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية في إطار برنامج المنظمة (٢٠١٤-٢٠١٧) وميزانيتها (٣٨ م/٥)، بما في ذلك تحليل للموارد الإضافية المطلوبة (الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥ الجزء الأول (دال))، والوثيقة ١٩٧ م/ت/٥ (إعلام).
- ٣ - وأحاط المجلس التنفيذي علماً بهذه المعلومات الإضافية، وطلب من المديرية العامة أن تقدم إليه إبّان دورته التاسعة والتسعين بعد المائة الصيغة النهائية لخطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية مشفوعة باستراتيجية تنفيذية.
- ٤ - وطلب المجلس التنفيذي أيضاً من المديرية العامة تضمين استراتيجية تنفيذ خطة العمل ما يلي: "أ) قضية تغير المناخ وعواقب تغيره على الدول الجزرية الصغيرة النامية، مع مراعاة الصلات المباشرة التي تربط هذه القضية بأهداف التنمية المستدامة وبالدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (COP 21)، ومراعاة الآثار المحتملة لتلك الأهداف وذلك المؤتمر؛ (ب) جدول يحتوي على بيان تفصيلي واضح للأنشطة الممولة من الميزانية العادية والأنشطة الممولة من خارج الميزانية من أجل تيسير حوار الدول الأعضاء في اليونسكو المندرجة في فئة الدول الجزرية الصغيرة النامية والأمانة مع الجهات المانحة المحتملة الثنائية والمتعددة الأطراف؛ (ج) استراتيجية لجمع أموال خارجة عن الميزانية لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية"؛
- ٥ - وتلبيةً لطلب إنجاز مشروع خطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية، استعرضت الأمانة المشروع المقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السادسة والتسعين بعد المائة، وقامت بتعزيزه عن طريق ربط الأهداف بأنشطة محددة، وبإضفاء الاتساق على مضمونه عن طريق الجمع بين العناصر المتماثلة. وترد الصيغة النهائية لخطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية في الجزء الثاني من الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ (إعلام).
- ٦ - وأعدت الأمانة استراتيجية لتنفيذ خطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية (انظر الجزء الثاني من الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ (إعلام) تركز على الأنشطة المعتمز تنفيذها في إطار الوثيقة ٣٨ م/٥. واستعرضت النتائج المنشودة الواردة في الوثيقة ٣٨ م/٥ جميعها استعراضاً منهجياً، بفضل جهود بُذلت لهذا الغرض على نطاق المنظمة برمتها وشاركت فيها قطاعات البرنامج كلها في المقر، وكذلك المكاتب الميدانية الرئيسية المعنية بالدول الجزرية الصغيرة النامية، من أجل الوقوف

على ما يصب في مصلحة الدول الجزرية الصغيرة النامية من مؤشرات الأداء وما يتعلق بها من العناصر البرنامجية الواردة ضمن الأهداف الموضوعية لهذه المؤشرات. وتشكل مؤشرات الأداء التي جرى الوقوف عليها في كل البرامج الرئيسية والأهداف الموضوعية لها المتعلقة بالدول الجزرية الصغيرة النامية الركن الأساسي للمرحلة الأولى من عملية تنفيذ خطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية. ويحتوي الملحق الأول للوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ إعلام على عرض مفصل لهذه المؤشرات والأهداف.

٧ - وبناءً على ما طلبه المجلس التنفيذي في قراره المذكور آنفاً، تتناول استراتيجية التنفيذ المقترحة قضية تغير المناخ، وتراعي أهداف التنمية المستدامة ونتائج الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (COP 21).

٨ - وفضلاً عن ذلك، يبيّن الجدول ١ الوارد في الجزء الثاني من الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ إعلام الموارد المالية المتاحة لتنفيذ الأنشطة الخاصة بالدول الجزرية الصغيرة النامية المنصوص عليها في الوثيقة ٣٨ م/٥ المعتمدة (موارد البرنامج العادي والأموال المتوفرة الخارجة عن الميزانية)، مع التركيز على الأنشطة التي تصب في مصلحة الدول الجزرية الصغيرة النامية حصراً. ولذلك، تمثل الأرقام الواردة في الجدول ١ الحد الأدنى من الاعتمادات المالية المعتمت استخدامها لتمويل الأنشطة الخاصة بالدول الجزرية الصغيرة النامية، إذ تستند هذه الأرقام في المقام الأول إلى الموارد المخصصة في إطار الوثيقة ٣٨ م/٥ للمكاتب الميدانية المسؤولة حصراً عن الأنشطة الخاصة بالدول الجزرية الصغيرة النامية.

٩ - وجرى في نهاية المطاف تضمين استراتيجية تنفيذ خطة العمل استراتيجية لجمع أموال خارجة عن الميزانية لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية، وترد هذه الاستراتيجية في الجزء الثاني من الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ إعلام. وتبيّن استراتيجية جمع الأموال الخارجة عن الميزانية لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية الظروف الراهنة وعددًا من النهج التي يمكن الأخذ بها ومن الفرص التي يمكن اغتنامها لجمع الأموال، والتي يمكن أن تعزز الدعم المقدم للدول الجزرية الصغيرة النامية. ويحتوي الملحق الثاني للوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ إعلام على جدول شامل يبيّن أولويات التمويل الخارج عن الميزانية لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية في إطار الوثيقة ٣٨ م/٥، وكذلك الفجوة التمويلية التي ينبغي سدها بأموال من خارج الميزانية.

١٠ - وفضلاً عن ذلك، شرع معهد اليونسكو للإحصاء في إعداد بيانات مفصلة عن الدول الجزرية الصغيرة النامية بغرض تقديمها إلى المجلس التنفيذي في دورته المائتين تنفيذاً للقرار ١٩٧ م/ت/٥ (أولاً، دال).

١١ - وستقدم المديرية العامة تقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية إلى المجلس في دورته الأولى بعد المائتين.

القرار المقترح

١٢- لعلّ المجلس التنفيذي يرغب، بناءً على ما تقدم، في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إنّ المجلس التنفيذي،

- ١ - إذ يذكر بالقرارين ١/م٣٧ (خامساً) و١٩٧/م ت/٥ (أولاً، دال)،
- ٢ - وقد درس الوثيقتين ١٩٩/م ت/٥ الجزء الأول (ألف) و١٩٩/م ت/٥ إعلام،
- ٣ - وإذ يشدد على أهمية إجراءات العمل المعجلّ للدول الجزرية الصغيرة النامية (مسار ساموا) بوصفها الوثيقة المرجعية للدول الجزرية الصغيرة النامية،
- ٤ - يعرب عن شكره للمديرة العامة على الجهود التي بُذلت من أجل إعداد الصيغة النهائية لخطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية، ويوافق على خطة العمل بصيغتها النهائية؛
- ٥ - ويرحب بالاستراتيجية الخاصة بتنفيذ المرحلة الأولى من خطة العمل لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية الواردة في الجزء الثاني من الوثيقة ١٩٩/م ت/٥ إعلام؛
- ٦ - ويطلب من المديرية العامة تنفيذ الاستراتيجية وتقديم معلومات عن التقدم المحرز في هذا الصدد فيما يتعلق بهذا الأمر من تقارير اليونسكو النظامية الخاصة بتنفيذ البرنامج.

باء - خيارات بشأن عملية إعداد نص أولي لإعلان غير ملزم بشأن المبادئ لإعلان للمبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيير المناخ

معلومات أساسية

١ - دعا المؤتمر العام، في قراره ٤٢/م٣٨، المديرية العامة إلى "العمل، بالتعاون الوثيق مع اللجنة العالمية لأخلاقيات المعارف العلمية والتكنولوجية وبالتشاور مع الدول الأعضاء، على إعداد نص أولي لإعلان غير ملزم بشأن المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيير المناخ من أجل تكميل الوثائق التقنية المرجعية الموجودة، مع مراعاة نتائج المفاوضات التي ستجرى خلال الدورة الحادية والعشرين والدورة الثانية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ، وإلى تقديم هذا النص إلى المؤتمر العام إبان دورته التاسعة والثلاثين بتمويل من الميزانية العادية ومن موارد خارجة عن الميزانية عند الاقتضاء"، وكذلك إلى "عرض خيارات بشأن عملية إعداد الإعلان على المجلس التنفيذي إبان دورته التاسعة والتسعين بعد المائة".

٢ - واعتمد المؤتمر العام قراره المذكور آنفاً بعد النظر في العمل التقني للجنة اليونسكو العالمية لأخلاقيات المعارف العلمية والتكنولوجية، ولا سيما في تقرير اللجنة بشأن "المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيير المناخ: التكيف مع تغيير المناخ وتخفيف وطأته" (٢٠١٥)، ونتائج المفاوضات التي أُجريت في إطار اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ، ونتائج مناقشات الهيئتين الرئاسيتين لليونسكو في هذا الصدد أثناء الدورات السابقة (القرارات ٣٦/م٣٥ و ٣٦/م١٨٥ و ١٣/م١٨٦ و ٩/م٣٦ و ٣٦/م١٩٠ و ١٠/م٣٧ وإعلام ٤ والقرار ١٩٥/م٥ (أولاً، جيم)).

٣ - واعتمد مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ، في دورته الحادية والعشرين، اتفاق باريس بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ. ويؤكد اتفاق باريس التزام كل البلدان باتخاذ التدابير اللازمة في مجال تغيير المناخ على أساس مساهمات معتمدة محددة وطنياً. وتتجلى، في هذا السياق، أهمية عمل اليونسكو على إعداد إعلان بشأن المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيير المناخ وحسن توقيته وإمكانية استخدامه لتكميل وتدعيم إطار المفاوضات الموجود حالياً وفقاً لما أشارت إليه وأوصت به الدول الأعضاء في اليونسكو خلال الدورة الثامنة والثلاثين للمؤتمر العام.

الخيارات المطروحة لإعداد الإعلان

٤ - يسترشد إعداد النص الأولي للإعلان "[بالإجراء] المتعدد المراحل [...] باعتباره إطاراً قانونياً لإعداد ودراسة واعتماد ومتابعة الإعلانات والموثائق وغيرها من الوثائق التقنية المماثلة التي يعتمدها المؤتمر العام والتي لا يشملها النظام الخاص بالتوصيات الموجهة إلى الدول الأعضاء والاتفاقيات الدولية المنصوص عليها في الفقرة ٤ من المادة الرابعة من الميثاق التأسيسي" (القرار ٨٧/م٣٣).

المراحل الرئيسية لإعداد الإعلان

٥ - نظراً إلى أحكام النظام الداخلي الواجبة التطبيق، والجدول الزمني، والموارد اللازمة، وإرشادات لجنة العلوم الاجتماعية والإنسانية خلال الدورة الثامنة والثلاثين للمؤتمر العام فضلاً عن خبرة اليونسكو في وضع وثائق تقنية مماثلة، تقترح المديرية العامة المراحل التالية لعملية إعداد الإعلان:

- المرحلة ١: إعداد أول مشروع لنص الإعلان (نيسان/أبريل - آب/أغسطس ٢٠١٦)؛
- المرحلة ٢: إجراء مشاورات مع الدول الأعضاء (أيلول/سبتمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦)؛
- المرحلة ٣: إعداد مشروع نهائي لنص الإعلان يراعي التعليقات المحتملة (كانون الثاني/يناير - تاريخ التقديم إلى المجلس التنفيذي).

المرحلة ١: إعداد أول مشروع لنص الإعلان

٦ - يُقترح تكليف فريق خبراء خاص - يكون متعدد التخصصات ومتوازناً جغرافياً ومؤلفاً وفقاً للفئة السادسة من "نظام التصنيف العام لمختلف فئات الاجتماعات التي تدعو إليها اليونسكو" - بمهمة إعداد مشروع نص الإعلان. وينبغي تحديد حجم هذا الفريق وكيفية تشكيله وأساليب عمله ومدة مهمته في إطار الجدول الزمني الخاص بعملية إعداد الإعلان.

المرحلة ٢: إجراء مشاورات مع الدول الأعضاء

٧ - يُوزع أول مشروع لنص الإعلان على الدول الأعضاء والأوساط الأكاديمية وغيرها من الأطراف المعنية، ومنها أطراف المجتمع المدني، من أجل إجراء مشاورات واسعة النطاق بشأنه. وتستطيع الدول الأعضاء تنظيم وإجراء بعض المشاورات الوطنية أو دون الإقليمية أو الإقليمية إن رغبت في ذلك على نفقتها الخاصة.

المرحلة ٣: إعداد مشروع نهائي لنص الإعلان يراعي التعليقات المحتملة

٨ - تُراعى الآراء والتعليقات المحتملة، ويُقدّم المشروع المعدّل لنص الإعلان إلى اجتماع دولي حكومي للخبراء من الفئة الثانية. ويُفترض الانتهاء من إعداد النص الأولي للإعلان وإتاحة الاطلاع عليه بحلول موعد انعقاد الدورة التاسعة والثلاثين للمؤتمر العام.

الآثار المالية

٩ - يعرض الجدول التالي الخيارات المطروحة لإعداد الإعلان والمبالغ المؤقتة للأموال الخارجة عن الميزانية اللازمة في بعض الحالات. ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد استخدام موارد البرنامج العادي لتمويل جزء من عملية إعداد الإعلان، ويتمثل هذا الأمر في ساعات عمل الموظفين المخصصة لذلك وفي الجوانب التنظيمية المتعلقة بالمشاورات.

المرحلة ١: قيام فريق الخبراء الخاص (الفئة السادسة) بإعداد أول مشروع لنص الإعلان	
١ - ألف: تشكيل فريق الخبراء الخاص من ٣٦ عضواً كحد أقصى يشاركون فيه بصفتهم الخاصة.	
١ - باء: قيام فريق الخبراء الخاص بعقد اجتماع مدته خمسة أيام. وتستطيع الدول الأعضاء المشاركة فيه بصفة مراقب.	الأموال الخارجة عن الميزانية اللازمة: ٢١٠.٠٠٠ دولار
١ - جيم: قيام فريق الخبراء الخاص بالعمل عن بُعد بدون عقد اجتماعات.	في حالة عدم توفر أموال خارجة عن الميزانية
المرحلة ٢: إجراء مشاورات مع الدول الأعضاء	
٢ - ألف: نشر مشروع الإعلان باللغات الست على شبكة الإنترنت.	
٢ - باء: تستطيع الدول الأعضاء تنظيم وإجراء مشاورات إضافية على نفقتها الخاصة.	
المرحلة ٣: إعداد المشروع النهائي لنص الإعلان	
٣ - ألف: قيام فريق الخبراء الخاص بعقد اجتماع مدته ثلاثة أيام. وتستطيع الدول الأعضاء المشاركة فيه بصفة مراقب.	الأموال الخارجة عن الميزانية اللازمة: ١٦٠.٠٠٠ دولار
٣ - باء: قيام فريق الخبراء الخاص بالعمل عن بُعد بدون عقد اجتماعات.	
٣ - جيم: عقد اجتماع دولي حكومي من الفئة الثانية لخبراء تتولى الدول الأعضاء تسميتهم (ويكون مفتوحاً لجميع الدول الأعضاء) لمدة ثلاثة أيام في باريس عقب انتهاء عمل فريق الخبراء الخاص.	الأموال الخارجة عن الميزانية اللازمة: ٩٠.٠٠٠ دولار

١٠- وستسعى الأمانة إلى ضمان الانتفاع، أثناء عملية إعداد الإعلان، بخبرات اليونسكو المشتركة بين القطاعات عن طريق الاستفادة من الاجتماعات المعتمز عقدها للجان الخبراء والبرامج الدولية الحكومية المعنية (اللجنة العالمية لأخلاقيات المعارف العلمية والتكنولوجية، واللجنة الدولية لأخلاقيات البيولوجيا، والبرنامج الهيدرولوجي الدولي، وبرنامج الإنسان والمحيط الحيوي، واللجنة الدولية الحكومية لعلوم المحيطات، وبرنامج إدارة التحولات الاجتماعية وغيرها)؛ والتعاون مع أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، والهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان؛ والاسترشاد بمختلف اتفاقيات الأمم المتحدة الرامية إلى حماية البيئة.

القرار المقترح

١١ - لعلّ المجلس التنفيذي يرغب، بناءً على ما تقدّم، في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرارين ٤٢/م٣٨ و ٣٣/م٨٧،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م ت/٥ الجزء الأول (باء)،

٣ - يدعو المديرية العامة إلى إنشاء فريق خبراء خاص [يتألف من ٣٦ خبيراً كحد أقصى] وفقاً للفئة السادسة من "نظام التصنيف العام لمختلف فئات الاجتماعات التي تدعو إليها اليونسكو"، وتكليفه بإعداد أول مشروع للنص الأولي لإعلان بشأن المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيّر المناخ؛

٤ - ويطلب من المديرية العامة تقديم المشروع الأول المذكور آنفاً للنص الأولي لإعلان المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيّر المناخ إلى الدول الأعضاء من أجل إجراء مشاورات بشأنه؛

٥ - ويطلب أيضاً من المديرية العامة ضمان قيام فريق الخبراء الخاص بإعداد مشروع معدّل للنص الأولي لإعلان المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيّر المناخ عن طريق عقد اجتماع لهذا الغرض أو عن طريق التواصل بالوسائل الإلكترونية آخذاً بعين الاعتبار التعليقات الواردة من الدول الأعضاء نتيجة للمشاورات بشأن الإعلان؛

٦ - ويدعو فضلاً عن ذلك المديرية العامة إلى عقد اجتماع دولي حكومي للخبراء من الفئة الثانية من أجل إعداد الصيغة النهائية للنص الأولي لإعلان المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيّر المناخ إذا توفرت الأموال الخارجة عن الميزانية اللازمة لذلك؛

٧ - ويقرر، في حال عقد اجتماع دولي حكومي للخبراء من الفئة الثانية من أجل إعداد الصيغة النهائية للنص الأولي لإعلان المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيّر المناخ وفقاً لما تنص عليه الفقرات ٤ إلى ٦ من هذا القرار، ما يلي:

(أ) توجيه دعوات إلى جميع الدول الأعضاء والأعضاء المنتسبين للمشاركة في اجتماع الخبراء الدولي الحكومي (الفئة الثانية)؛

(ب) توجيه دعوات إلى الدول المذكورة في الفقرة (ب) من ملحق الوثيقة ١٩٩ م ت/٥ الجزء الأول (باء) لإيفاد مراقبين إلى اجتماع الخبراء الدولي الحكومي (الفئة الثانية)؛

(ج) توجيه دعوات إلى المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة التي أبرمت معها اليونسكو اتفاقات تنص على تبادل التمثيل، والتي ترد أسماؤها في الفقرة (ج) من ملحق الوثيقة ١٩٩ م ت/٥ الجزء الأول (باء)، لإيفاد مراقبين إلى اجتماع الخبراء الدولي الحكومي (الفئة الثانية)؛

(د) توجيه دعوات إلى المنظمات والمؤسسات والكيانات الأخرى المذكورة في الفقرات (د) و(هـ) و(و) و(ز) من ملحق الوثيقة ١٩٩ م ت/٥ الجزء الأول (باء) لإيفاد مراقبين إلى اجتماع الخبراء الدولي الحكومي (الفئة الثانية)؛

٨ - ويدعو المديرية العامة إلى موافاته بالنص الأولي لإعلان المبادئ الأخلاقية المتعلقة بتغيّر المناخ إبان دورته الثانية بعد المائتين لتمكينه من تقديم توصياته بشأن النص الأولي للإعلان، مشفوعةً بأية ملاحظات أو تعليقات قد تود المديرية العامة إبداءها، إلى المؤتمر العام إبان دورته التاسعة والثلاثين؛

٩ - ويناشد الدول الأعضاء والجهات المانحة المحتملة تقديم مساهمات طوعية للتمكن على الأقل من عقد اجتماعين لفريق الخبراء الخاص وعقد اجتماع دولي حكومي واحد من الفئة الثانية لخبراء تتولى الدول الأعضاء تسميتهم من أجل ضمان الاضطلاع بعملية تشاورية تشاركية مكتملة الأركان.

ANNEX

The Director-General's proposals concerning invitations to the intergovernmental meeting of experts (Category II) are listed below:

(a) Member States and Associate Members

In accordance with Article 21, paragraph 1 (a), of the Regulations for the general classification of the various categories of meetings convened by UNESCO, the Executive Board, on the Director-General's proposal and subject to the existing regulations applicable, shall decide on the Member States and Associate Members whose governments are to be invited to the meeting.

1. In accordance with Article 21, paragraph 2, of the Regulations, Member States and Associate Members not invited under Article 21, paragraph 1, of the Regulations, may send observers to the meeting.
2. In accordance with Article 23 of the Regulations, the governments of the Member States and Associate Members that are invited to participate have the right to vote.

(b) Non-Member States

Under Article 21, paragraph 3, of the Regulations, the Executive Board may designate non-Member States to be invited to send observers to the meeting.

The Director-General proposes that States that are not members of UNESCO but are members of at least one of the organizations of the United Nations system be invited to send observers. At the time of preparation of the present document, those States were Holy See and Liechtenstein.

In addition, the Director-General proposes that the Executive Board invite to the meeting, as observers, any States that become members of any of the organizations of the United Nations system before the opening of the meeting.

(c) International organizations

Under Article 21, paragraph 4, of the Regulations for the general classification of the various categories of meetings convened by UNESCO, the following organizations of the United Nations system, with which UNESCO has concluded mutual representation agreements, may send representatives as observers to this meeting:

United Nations (UN), its funds, programmes, specialized agencies and regional commissions, including:

- United Nations (UN)
- United Nations Environment Programme (UNEP)
- World Meteorological Organization (WMO)
- International Maritime Organization (IMO)
- Food and Agriculture Organization (FAO)
- International Atomic Energy Agency (IAEA)
- United Nations High Commissioner for Human Rights (UNOHCHR)
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)
- United Nations Women/United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women)
- International Labour Organization (ILO)
- World Health Organization (WHO)
- United Nations Development Programme (UNDP)
- United Nations Population Fund (UNFPA)
- United Nations Human Settlements Programme (UN-Habitat)

- United Nations Children's Fund (UNICEF)
- International Monetary Fund (IMF)
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)
- International Fund for Agricultural Development (IFAD)
- World Food Programme (WFP)
- United Nations World Tourism Organization (WTO)
- United Nations World Trade Organization (WTO)
- World Intellectual Property Organization (WIPO)
- International Telecommunication Union (ITU)
- Universal Postal Union (UPU)
- United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East
- United Nations University (UNU)
- United Nations Institute for Disarmament Research
- United Nations Institute for Training and Research (UNITAR)
- United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women
- Economic Commission for Africa
- Economic Commission for Europe
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific
- Economic and Social Commission for Western Asia

(d) Organization of the United Nations system with which UNESCO has not concluded mutual representation agreements (Article 21.5 (a))

Pursuant to Article 21, paragraph 5 (a), of the Regulations, the Director-General proposes that the following organization of the United Nations system with which UNESCO has not concluded mutual representation agreements be invited to send observers to the meeting:

World Bank

(e) Other intergovernmental organizations

Pursuant to Article 21, paragraph 5 (b), of the Regulations for the general classification of the various categories of meetings convened by UNESCO, the Director-General proposes that the following intergovernmental organizations be invited to send observers to the meeting:

African Centre for Applied Research and Training in Social Development (ACARTSOD)
 African Union
 Caribbean Council for Science and Technology (CCST)
 Commission on Science and Technology for Sustainable Development in the South (COMSATS)
 Commonwealth Secretariat
 Council of Europe
 European Bank for Reconstruction and Development (EBRD)
 European Union
 Geoscience Division of Secretariat of the Pacific Community (SPC)
 International Centre for Agriculture and the Biosciences (CAB International)
 International Institute for the Unification of Private Law
 International Organisation of la Francophonie
 Islamic Educational, Scientific and Cultural Organization
 Latin American Faculty of Social Sciences (FLACSO)
 Organization for the Development of the Senegal River (OMVS)
 Organization for Economic Co-operation and Development
 Organization of Ibero-American States for Education, Science and Culture

Pacific Regional Environment Programme (SPREP)
Regional Organization for the Protection of the Marine Environment (ROPME)
The Cooperation Council for the Arab States of the Gulf
The Arab League

(f) International non-governmental organizations

Pursuant to Article 21, paragraph 5 (c) of the Regulations for the general classification of the various categories of meetings convened by UNESCO, the Director-General proposes that the following non-governmental organizations (NGOs) be invited to send observers to the meeting, in accordance with the Directives concerning UNESCO's partnership with non-governmental organizations:

- Arab Organization for Human Rights (AOHR)
- Association of Asian Social Science Research Councils (AASSREC)
- Club of Rome (COR)
- Education International (EI)
- Forest Peoples Programme (FPP)
- Foundation for Environmental Education (FEE)
- Human Rights Information and Documentation Systems, International (HURIDOCS)
- Indigenous Peoples of Africa Coordinating Committee (IPACC)
- International Academy of People's Diplomacy
- International Association for Political Science Students (IAPSS)
- International Association of Academies of Sciences (IAAS)
- International Association of Educators for Peace (IAEP)
- International Association of Hydrogeologists (IAH)
- International Association of Universities
- International Astronautical Federation (IAF)
- International Astronomical Union
- International Consortium on Landslides (ICL)
- International Council for Philosophy and Humanistic Studies (ICPHS)
- International Council for Science (ICSU)
- International Eurasian Academy of Sciences (IEAS)
- International Federation for Human Rights (IFHR)
- International Ocean Institute (IOI)
- International Seismological Centre (ISC)
- International Solar Energy Society (ISES)
- International Scientific Council for Island Development (INSULA)
- International Social Science Council (ISSC)
- International Union for Conservation of Nature (IUCN)
- International Work Group for Indigenous Affairs (IWGIA)
- Latin American Association for Human Rights
- Mediterranean Information Office for Environment, Culture and Sustainable Development (MIO-ECSDE)
- PEN International (PEN)
- ROTARY International
- Religions for Peace (RFP)
- Scientific Committee on Problems of the Environment (SCOPE)
- World Federation of Scientific Workers (WFSW)
- World Energy Council (WEC)
- World Mountain People Association (WMPA)
- World Peace Council (WPC)
- World Underwater Federation (CMAS)
- World Water Council (WWC)

(g) Other entities

Pursuant to Article 21, paragraphs 4 and 5 (a), the Director-General proposes that the following United Nations Conventions, advisory bodies, programmes and networks be invited to send observers to the meeting:

- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)
- Green Climate Fund
- Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)
- UNESCO's World Commission on the Ethics of Scientific Knowledge and Technology (COMEST)
- UNESCO's International Bioethics Committee (IBC)
- UNESCO's Intergovernmental Oceanographic Commission (IOC)
- UNESCO's International Hydrological Programme (IHP)
- UNESCO's Man and the Biosphere Programme (MAB)
- UNESCO's Management of Social Transformations Programme (MOST)
- Scientific Advisory Board of the United Nations Secretary-General
- Convention on Biological Diversity
- United Nations Convention to Combat Desertification
- The Vienna Convention for the Protection of the Ozone Layer
- Convention for the protection of the Mediterranean Sea against pollution (Barcelona Convention)
- The Climate Group States & Regions Alliance
- Nrg4SD, Network of Regional Governments for Sustainable Development
- R20 Regions of Climate Action

جيم - تقرير بشأن الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي ويوم التراث العالمي الأفريقي

أولاً - الخلفية

١ - تم إنشاء وتشغيل صندوق التراث العالمي الأفريقي في ستيركفونتين، في جنوب أفريقيا، في ٥ أيار/مايو ٢٠٠٦ وكُلف بمهمة مساعدة الدول الأفريقية الأطراف في اتفاقية التراث العالمي والبالغ عددها ٥٤ دولة، في تنفيذ اتفاقية عام ١٩٧٢ للتراث العالمي تنفيذاً فعالاً في القارة الأفريقية. ووافق المؤتمر العام في دورته الخامسة والثلاثين (القرار ٣٥/م٥٦) في عام ٢٠٠٩ على منح صندوق التراث العالمي الأفريقي صفة مركز من الفئة ٢ يعمل تحت رعاية اليونسكو.

٢ - ورحب المجلس التنفيذي في قراره ١٩٧ م١٩٧/ت٣٦ باقتراح المجموعة الأفريقية بالاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي وإعلان يوم ٥ أيار/مايو يوماً عالمياً للتراث العالمي الأفريقي. ودعا القرار أيضاً الدول الأطراف في اتفاقية التراث العالمي إلى تنظيم فعاليات تتعلق بالاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي وإعلان يوم التراث العالمي الأفريقي، وإلى موافاة الأمانة بمعلومات عن هذه الأنشطة.

٣ - وسيجري الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء الصندوق في ٥ أيار/مايو ٢٠١٦ وسوف يمثل ذلك فرصة ممتازة للدول الأطراف الأفريقية كي تستعرض إنجازاتها وتحيط علماً بأوضاع تنفيذ اتفاقية التراث العالمي في القارة الأفريقية، وتحدد الصعوبات الرئيسية التي تعترض تنفيذها، وتفكر في التدابير التي يمكن اتخاذها في المستقبل.

ثانياً - الأنشطة التي ينظمها صندوق التراث العالمي الأفريقي

٤ - يعمل صندوق التراث العالمي الأفريقي، بالتعاون مع مركز التراث العالمي، على تنظيم الفعاليات والأنشطة التالية بمناسبة الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء الصندوق:

- سيعقد منتدى إقليمي للشباب سيعقد بعنوان "الشباب والتراث العالمي الأفريقي" فرصة للشباب كي يزيّدوا مشاركتهم في تعزيز التراث وحمايته. وسيعقد هذا المنتدى في موقع جزيرة روبن للتراث العالمي، بالقرب من مدينة كيب تاون، في جنوب أفريقيا، في الفترة من ٢٨ نيسان/أبريل إلى ٥ أيار/مايو ٢٠١٦.
- سيعقد مؤتمر دولي عن التراث العالمي الأفريقي بعنوان "الصون والتنمية المستدامة" (كيب تاون، جنوب أفريقيا، ٤-٦ أيار/مايو ٢٠١٦) وسيضم مهنيين ومسؤولين حكوميين في مجال التراث كي يستعرضوا ما تم من عمل بشأن التراث والتنمية ويفكروا في السيناريوهات التي تكفل الاستدامة في القارة الأفريقية بما يتماشى مع سياسة التنمية المستدامة للتراث العالمي.

- سيجري في إطار الفعالية الرئيسية لليلة الأساطير الأفريقية التي تنظم للاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة (كيب تاون، جنوب أفريقيا، ٦ أيار/مايو ٢٠١٦) تقديم عروض أداء فني يقوم بها موسيقيون من القارة وسيتم الاحتفال بمنح جائزة لتكريم أفراد أو شركات يضطلعون بدور بارز في صون التراث وتيسير تحقيق التنمية المستدامة في أفريقيا. وسيجري في إطار هذا الحدث تقديم نتائج منتدى الشباب ونتائج المؤتمر المشار إليه أعلاه.
- وسوف تُستهل حملة جوائز الشباب الخاصة بالتراث العالمي الأفريقي (٢٠١٧) وذلك كبرنامج خاص يعنى بتكريم مساهمة الشباب في صون مواقع التراث الأفريقي من خلال منابر للابتكار والتكنولوجيا. وسيجري الربط بين الاحتفال بمنح هذه الجوائز وبين المنابر الأخرى للشباب ذات الصلة بالابتكار والعلوم.
- وسيجري استحداث بوابة شبكية/برمجية جاهزة إعلامية عن التراث العالمي الأفريقي تتيح الاتصال من خلال الإنترنت بالمنابر الشبكية التي تُستخدم عبر وسائل الاتصال المحمولة، وستعرض خرائط وصوراً فوتوغرافية وبيانات عن جميع مواقع التراث العالمي الأفريقي. كما سيجري عرض صفحات مدونات شبكية تربط بين أصحاب أفضل المدونات الشبكية من الشباب وتطرق إلى قضايا التراث الأفريقي والتنمية المستدامة.
- وفي إطار معرض جوال ينظمه صندوق التراث العالمي الأفريقي بعنوان "التراث الأفريقي المعرض للاعتداءات"، سيتم تسليط الأضواء على الآثار السلبية للزراعات المحلية والكوارث الطبيعية، وعلى الأنشطة الاستباقية التي جرى القيام بها بشأن التراث الأفريقي. وسيقام معرض الصور الفوتوغرافية هذا في متحف أفريقيا، في نيوتاون، بجوهانسبورغ، حتى تاريخ ٢٨ آذار/مارس ٢٠١٦ قبل أن ينتقل إلى مركز ماروبنغ، موقع مهد البشرية للتراث العالمي، القائم في إقليم غوتنغ، في جنوب أفريقيا.
- وسوف تنظم فعالية جانبية على هامش انعقاد قمة رؤساء دول الاتحاد الأفريقي (حزيران/يونيو ٢٠١٦، كيغالي، رواندا - في انتظار تأكيد ذلك) ترمي إلى التوعية بشأن عمل صندوق التراث العالمي الأفريقي والتماس الدعم من الدول المشاركة. وسيجري في إطار هذا الحدث الجانبي افتتاح معرض بعنوان "التراث العالمي الأفريقي: سبيل إلى التنمية".

ثالثاً - الأنشطة التي تنظمها الدول الأعضاء

- ٥ - في خطاب مؤرخ في ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، طلب مدير مركز التراث العالمي من الدول الأفريقية الأطراف أن توافي الأمانة بمعلومات عن الأنشطة المزمعة للاحتفال بهذه الذكرى، في أجل أقصاه ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ويمكن الاطلاع على قائمة كاملة بالفعاليات والأنشطة، مع معلومات عن الأنشطة التي تم الإبلاغ عنها بعد تاريخ ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، وذلك على العنوان التالي على الإنترنت: <http://awhf.net/index.php/10th-anniversary-of-the-awhf/>.

رابعاً - القرار المقترح

٦ - على ضوء المذكور أعلاه، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م/ت ٥/ الجزء الأول (جيم)،

٢ - وإذ يذكر بالقرار ١٩٧ م/ت ٣٦ وبالقرار ٥٣/م/٣٨ الذي وافق فيه المؤتمر العام على الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي وعلى إعلان يوم ٥ أيار/مايو يوماً للتراث العالمي الأفريقي،

٣ - يعرب عن تقديره للجهود التي يبذلها صندوق التراث العالمي الأفريقي من أجل تنفيذ أنشطة لرفع مستوى الوعي بالتراث الأفريقي على المستوى الدولي؛

٤ - ويحيط علماً بالفعاليات والأنشطة التي تنظمها الدول الأعضاء بمناسبة الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لإنشاء صندوق التراث العالمي الأفريقي ويوم التراث العالمي الأفريقي؛

٥ - ويشجع جميع الدول الأعضاء على مواصلة الترويج لهذا الاحتفال بغية تأكيد التزامها مجدداً بصون التراث العالمي الأفريقي وحمايته بما يتماشى مع أحكام اتفاقية التراث العالمي.

دال - تقرير عن أنشطة اليونسكو في مجال حماية الثقافة وتشجيع التعددية الثقافية في حالات النزاع المسلح
(متابعة تنفيذ القرارين ٤٨/م٣٨، و١٩٧/م١٠/ت)

أولاً - الخلفية

١ - اعتمد المؤتمر العام في دورته الثامنة والثلاثين القرار ٤٨/م٣٨ بشأن تعزيز أنشطة اليونسكو في مجال حماية الثقافة وتشجيع التعددية الثقافية في حالات النزاع المسلح.

٢ - وبموجب هذا القرار، دعا المؤتمر العام المديرية العامة إلى التنسيق مع الدول الأعضاء والأطراف الفاعلة المعنية بشأن إعداد خطة عمل من أجل مواصلة تحسين الاستراتيجية وتنفيذها وفقاً للمهمة المسندة إلى اليونسكو (الفقرة ٢ من القرار)؛ ودعا الدول الأعضاء إلى دعم المساعي الرامية إلى إعداد خطة العمل الخاصة بتنفيذ الاستراتيجية بوسائل تضم وضع آليات الاستجابة العاجلة وتعبئة الخبراء الوطنيين، فضلاً عن الإسهام في صندوق حماية التراث في حالات الطوارئ (الفقرة ٣)؛ كما دعا المديرية العامة إلى العمل، بالتعاون مع الدول الأعضاء، على استطلاع السبل العملية لوضع آلية التدخل السريع والتعبئة السريعة للخبراء الوطنيين (الفقرة ٤). ودعا كذلك المديرية العامة إلى الشروع في العمل على مراعاة أحكام الاستراتيجية المعدلة في الأولويات المطلوب تحديدها في الاقتراحات الأولية لمشروع الوثيقة ٥/م٣٩، وعرضها على المجلس التنفيذي في دورته المائتين (الفقرة ٧).

٣ - وأخيراً، دعا المؤتمر العام المديرية العامة في الفقرة ٥ من القرار سالف الذكر إلى أن تقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والتسعين بعد المائة، تقريراً عن الأنشطة المنفذة وعن نتائج المشاورات التي أجريت مع كل الهيئات المعنية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بغية استطلاع أنجع السبل لتنفيذ الاستراتيجية".

ثانياً - تقرير عن التقدم المحرز

٤ - بذلت جهود حثيثة من أجل مواصلة وتعزيز استجابة اليونسكو على الصعيد القطري للنزاعات القائمة في العراق وليبيا وسورية واليمن، سواء في المقر أو من خلال المناصرة على الصعيد الدولي. وتماشى الأنشطة المضطلع بها بالتعاون مع مختلف الشركاء، مع هدي الاستراتيجية الأساسية، وذلك على النحو التالي:

ثانياً - ألف - تعزيز قدرة الدول الأعضاء على تفادي فقدان التراث الثقافي والتنوع الثقافي من جراء النزاعات وعلى الحد من عواقبه والتغلب عليها

٥ - فيما يتعلق بسورية، نُظِّمَت حلقة عمل بشأن مكافحة الاتجار غير المشروع بالممتلكات الثقافية وردها إلى بلدانها الأصلية، في الفترة من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ في بيروت بلبنان. وشمل التدريب جوانب مختلفة من مشاركة الجهات المعنية، والإطار القانوني الدولي، والتدابير الوقائية الرامية إلى تيسير إعادة القطع الثقافية أو ردها. وكان من بين المشاركين في التدريب الذين بلغ عددهم ٢٥ متدرباً، موظفون من المديرية السورية العامة للآثار

والمتاحف، ومن المكتب المركزي الوطني للإنتربول في دمشق، فضلاً عن موظفين سوريين وأردنيين في الجمارك والشرطة. إضافة إلى ذلك، نظمت حلقة تدريبية في مجال التوثيق الرقمي الثلاثي الأبعاد دامت ثلاثة أيام في الفترة من ١١ إلى ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ في بيروت. وشمل هذا المشروع الرائد خمسة متدربين (مهندسين ومهندسين معماريين) اختارتهم المديرية السورية العامة للآثار والمتاحف، ونظّم في إطار مشروع "الصون العاجل للتراث الثقافي السوري" الممول من الاتحاد الأوروبي، وبالتعاون مع المجلس الدولي للآثار والمواقع ومؤسسة CyArk (في إطار مشروع Anqa).

٦ - وفي العراق، نظّمت في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ في إربيل بإقليم كردستان العراق، ندوة عن "الأخطار المحدقة بتنوع أشكال التعبير الثقافي وسبل حمايته وترويجه"، وذلك في إطار تنفيذ اتفاقية عام ٢٠٠٥ بشأن حماية وتعزيز تنوع أشكال التعبير الثقافي وحملة اليونسكو # متحدون مع التراث، برعاية وزير الثقافة في حكومة إقليم كردستان. ودعا المشاركون إلى اتخاذ تدابير عاجلة من أجل وقف التطهير الثقافي وحماية التنوع الثقافي العراقي وتعزيزه.

٧ - وفيما يخص ليبيا، نظّمت اليونسكو في تونس من ٤ إلى ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ حلقة عمل عن تعزيز تنفيذ اتفاقية التراث العالمي، شارك فيها ١٦ موظفاً من مختلف المكاتب المحلية لمديرية الآثار الليبية. وأتاحت هذه الحلقة فرصة استعراض حالة صون مواقع التراث العالمي في ليبيا وإعداد مشروع أولي عن القائمة المؤقتة التي سيقدمها البلد بوصفها سجلاً لحالات الطوارئ ووسيلة لحماية المواقع.

٨ - وتلقّى موظفون من مديريةية الآثار الليبية في ١٠ و ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ تدريباً ومساعدة تقنية بشأن وضع نظم أمنية في موقع شحات (قورينة) الأثري المدرجة في قائمة التراث العالمي في ليبيا. ونتيجة لذلك، يجري وضع سياج فاصل حول أكثر المناطق عرضة للخطر في الموقع الأثري، فضلاً عن إنشاء نظام تجرّيب لمنع التسلسل إليه. وتم تزويد المتاحف بنظم لمكافحة التسلسل وبأجهزة أمنية. علاوةً على ذلك، نظّمت اليونسكو الحلقة الثانية من الدورة التدريبية بشأن "الاستعداد لمواجهة المخاطر المحدقة بالمجموعات الثقافية والتراث المعماري" في تونس، بالتعاون مع المركز الدولي لدراسة صون الممتلكات الثقافية وترميمها، وبرنامج آثار، والمعهد الوطني للتراث. وشكل ذلك متابعة للتدريب التمهيدي الذي أجري في حزيران/يونيو ٢٠١٥ في جربة، وشمل ٢٧ مشاركاً من مختلف مكاتب مديريةية الآثار وإدارة المدن التاريخية والبلديات والجمعيات الثقافية. واستجابة للأزمة التي اندلعت في اليمن، شارك في هذا التدريب أيضاً ممثل عن المنظمة اليمنية العامة لصون حواضر اليمن التاريخية (GOPHCY) وآخر عن المنظمة اليمنية العامة للآثار والمتاحف والمخطوطات في اليمن (GOAMM).

٩ - وفضلاً عن ذلك، تعمل اليونسكو على تنظيم اجتماع دولي للخبراء بشأن صون التراث الثقافي بالتعاون مع المركز الدولي لدراسة صون الممتلكات الثقافية وترميمها وسفارة الولايات المتحدة الأمريكية في تونس. أما الهدف الأساسي من هذا الاجتماع المزمع عقده في أيار/مايو في روما، فهو التوصل إلى اتفاق بشأن خطة عمل متكاملة تنطوي على خطوات ملموسة ومؤشرات قياس تشمل مجالات مختلفة من صون التراث الثقافي في ليبيا، بدءاً بالتراث المعماري والتراث المنقول ووصولاً إلى مشاركة المجتمع المدني في حماية التراث.

١٠- وفي مالي، وعقب اضطلاع اليونسكو بإعادة بناء ١٤ ضريحاً في تمبوكتو، أقيم حفل لتكريس الأضرحة في ٤ شباط/فبراير بمبادرة من المجتمع المحلي. وشكّل ذلك المرحلة الأخيرة من الانبعاث الثقافي لأضرحة تمبوكتو بعد أن دُمّرت المجموعات المسلحة التي احتلت المدينة في عام ٢٠١٢.

ثانياً - باء - إدماج حماية الثقافة في أعمال الإغاثة الإنسانية، والاستراتيجيات الأمنية، وعمليات بناء السلام

١١- أجرت اليونسكو عدداً من المشاورات في جنيف ونيويورك، مع الأمم المتحدة وغيرها من الجهات الفاعلة في مجال العمل الإنساني وبناء السلام، سعياً إلى إقامة شراكات مع الجهات المعنية من خارج المجال الثقافي. وأسفرت هذه المشاورات عن تحديد فرص إضافية للتعاون والتآزر سيتم دمجها في خطة العمل من أجل تنفيذ الاستراتيجية. وتشمل هذه الفرص تدريب الجهات الفاعلة في مجال العمل الإنساني وقوات حفظ السلام، واستحداث مواد عن علاقة الثقافة بدرء النزاعات والتصدي لحالات الطوارئ؛ فضلاً عن إدراج الثقافة بصورة منتظمة في مختلف أدوات الأمم المتحدة المتعلقة بالتقييم والتخطيط.

١٢- وسيستفيد في تدريب قوات الأمم المتحدة لحفظ السلام من الخبرة والنائج الإيجابية التي استمدها مكتب اليونسكو في باماكو من العمل مع بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي (MINUSMA) ومن التدريب الذي نظّمه في الآونة الأخيرة مكتب اليونسكو في بيروت لموظفي قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان بالتعاون مع اللجنة الدولية للدرع الأزرق ووزارة الثقافة اللبنانية. ووفرت أمانة اتفاقية لاهاي لعام ١٩٥٤ وبروتوكولها (لعامي ١٩٥٤ و١٩٩٩) المساعدة للجيش الفرنسي في وضع دليل بشأن حماية الممتلكات الثقافية في حالات النزاع المسلح، ليكون وثيقة أساسية تحكم أنشطة قيادة العمليات الميدانية. وعلاوة على ذلك، يجري إعداد مواد تدريبية خاصة بحماية الممتلكات الثقافية، موجهة إلى قوات حفظ السلام والقوات العسكرية، وذلك بالتعاون مع كرسي اليونسكو الجامعي للحفاظ على الممتلكات الثقافية والسلام بجامعة نيو كاسل. وأقامت أمانة اتفاقية لاهاي لعام ١٩٥٤ وبروتوكولها (لعامي ١٩٥٤ و١٩٩٩) تعاوناً مع معهد سان ريمو الدولي للقانون الإنساني. وأجرت اليونسكو مناقشات مع ممثلي منظمة حلف شمال الأطلسي في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ تناولت مجالات التعاون الممكنة. وقد تتضمن تلك المجالات تبادل المعلومات، من قبيل إحداثيات الممتلكات الثقافية، وتدريب العسكريين، والدعوة إلى المناصرة على مستوى وضع السياسات في منظمة حلف شمال الأطلسي، قصد ضمان مراعاة الثقافة والتراث بصورة منتظمة في العمليات العسكرية وعمليات حفظ السلام. وأعدت كذلك، بدعم من وزارة الدفاع الفرنسية وبمبادرة منها، مجموعة أدوات لتوعية وتدريب القوات العسكرية الفرنسية المنخرطة في عمليات حفظ السلام بشأن قضايا تحديد التراث الثقافي وحمايته.

١٣- وعلاوة على ذلك، نظّمت اليونسكو في ٢٦ و٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ بمشاركة خبراء دوليين وشركاء اليونسكو المؤسسين والأمم المتحدة، اجتماع خبراء تناول مسؤولية الحماية وتطبيقها في حماية التراث الثقافي من خلال جملة أمور منها إنشاء مناطق ثقافية محمية وملاذات آمنة. وأسفر الاجتماع عن عدد من التوصيات التي ستدرج في خطة العمل الرامية إلى تنفيذ الاستراتيجية.

١٤- وتواصل اليونسكو تعاونها الناشط مع المحكمة الجنائية الدولية فيما يخص مكافحة إفلات مرتكبي جرائم الحرب من العقاب فيما يخص جرائم متصلة بالتدمير المتعمد للممتلكات الثقافية، وذلك عن طريق تقديم مساهمات كبيرة استناداً إلى أنشطتها الميدانية.

١٥- وفيما يتعلق بمكافحة الاتجار غير المشروع، ومتابعة تنفيذ قراري مجلس الأمن ٢١٩٩ و ٢٢٥٣، أرسلت المديرية العامة خطابين دوريين إلى الدول الأعضاء تطلب فيهما موافقتها بمعلومات عن تنفيذ هذين القرارين. وترأست اجتماعاً دعت لعقدته عبر الفيديو مع رؤساء الإنتربول، والمعهد الدولي لتوحيد القانون الخاص، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومنظمة الجمارك العالمية في ٢٥ كانون الثاني/يناير الماضي، من أجل رصد التقدم المحرز وتحديد مجالات في الفترة المقبلة، وذلك بالتعاون الوثيق مع فريق رصد الجزاءات التابع لمجلس الأمن في الأمم المتحدة. وتقدم الأمانة مساهمات منتظمة لإعداد تقارير فريق رصد الجزاءات في الأمم المتحدة وتقارير الأمانة العامة في الأمم المتحدة. علاوةً على ذلك، أصبحت اليونسكو عضواً في فرقة العمل المعنية بالتنفيذ في مجال مكافحة الإرهاب التابعة للأمم المتحدة. وتشمل الأنشطة المقبلة تعزيز تبادل المعلومات، والتدريب، والبحوث والأنشطة المشتركة الخاصة بطرق الاتجار.

١٦- ورغبة في تعزيز إدماج الثقافة والتراث في أنشطة الإغاثة الإنسانية وأطر سياسات حقوق الإنسان، ستروج اليونسكو للثقافة بوصفها أداة لمواجهة حالات الطوارئ الإنسانية وذلك بمناسبة مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني (إسطنبول، ٢٣-٢٤ أيار/مايو ٢٠١٦). وفضلاً عن ذلك، ستتعاون الأمانة مع المقررة الخاصة للأمم المتحدة فالمعنية بالحقوق الثقافية، الأستاذة كريمة بنون، ومع أمانة لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الأمم المتحدة، بغية إدماج الجوانب الثقافية في عملية إعداد التقارير المنتظمة عن تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

١٧- علاوةً على ذلك، من المرتقب توقيع اتفاق شراكة مع اللجنة الدولية للصليب الأحمر في نهاية شهر شباط/فبراير. وتعلق أحكام هذا الاتفاق بتبادل المعلومات، والترويج لمبدأ اتفاقية عام ١٩٥٤، بالإضافة إلى تدريب الموظفين والمتطوعين في اللجنة الدولية للصليب الأحمر في مجال حماية الملكية الثقافية من أجل إدراج هذا الجانب المحدد من القانون الإنساني الدولي في عمل اللجنة الترويجي، وفي مجال بناء القدرات والأنشطة التنفيذية.

ثانياً - جيم - الترويج والتواصل

١٨- في إطار حملة متحدون مع التراث، نفذ عدد من الأنشطة في الميدان وفي المقر بغية زيادة التوعية بشأن التراث الثقافي في وقت الحرب. وأطلق مكتب اليونسكو في بيروت في ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ ثماني حلقات عمل موجهة إلى ١٦٠٠ طالب تتراوح أعمارهم بين ١١ و ١٥ سنة، برعاية وزير التربية اللبناني، معالي الوزير رمون عريجي، وبالتعاون مع منظمة "بلادي" التي تعنى بصون التراث. واستهدفت هذه المبادرة أيضاً إطلاع المشاركين على اتفاقيات اليونسكو. ونظّم مكتب اليونسكو في رام الله في ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ وبالتعاون مع مشروع "شبكات شباب حوض المتوسط" في فلسطين، نشاطاً تطوعياً للشباب الفلسطيني في قطاع غزة. ونظّم مكتب اليونسكو في عمّان مع شركة السلط للتنمية،

زيارة ثقافية مفتوحة إلى مدينة السلط التاريخية في ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، برعاية معالي وزير السياحة والآثار في الأردن، السيد نايف الفايز. أما في المقر، فقدمت جوقة الأوركسترا الفيلهارمونية الدولية وفنانو اليونسكو من أجل السلام، حفلاً موسيقياً في ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ خصّص لحماية التراث الثقافي وحضره أكثر من ١٣٠٠ شخص.

١٩- وتعاونت اليونسكو مع قطاع الصناعة السياحية من أجل زيادة وعي السياح والجمهور بشأن أهمية السياحة المستدامة وضرورة حماية التراث الثقافي. ونشرت دار Lonely Planet France المختصة بنشر أدلة السفر العالمية على موقعها الإلكتروني مقالاً قصيراً تحذّر فيه السياح من مخاطر الاتجار غير المشروع بالمتعلقات الثقافية. وتبثّ اليونسكو على شاشات ضخمة في مطارات جورجيا أفلام فيديو قصيرة من أجل التوعية بأهمية مكافحة الاتجار غير المشروع بالمتعلقات الثقافية. كما أعدت اليونسكو حملة مماثلة بالاشتراك مع Comité Colbert في فرنسا. وستواصل اليونسكو تعزيز جهودها الرامية إلى إقامة شراكات مماثلة في الدول الأعضاء.

٢٠- ويجري إطلاق حملة من أجل التصديق على اتفاقية عام ١٩٥٤ الخاصة بحماية المتعلقات الثقافية في حالات النزاع المسلح وبروتوكولها، وعلى اتفاقية عام ١٩٧٠ الخاصة بالوسائل التي تستخدم لحظر ومنع استيراد وتصدير ونقل ملكية المتعلقات الثقافية بطرق غير مشروعة. وستستند الحملة على المناصرة الشخصية والإعلام وسواها من الوسائل التي من شأنها توعية الدول الأعضاء التي لم تصدّق بعد على الاتفاقيتين، والجمهور بصورة عامة.

٢١- وتساهم اليونسكو أيضاً، بالتعاون مع حكومتي إيطاليا والأردن، وبالتنسيق مع الإنترنت ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، في مبادرة للدعوة إلى مكافحة الاتجار غير المشروع بالقطع الثقافية في مقر الأمم المتحدة في نيويورك. وبعد حفل الإطلاق الذي أقيم في حريف عام ٢٠١٥، ستتنظم ثلاث فعاليات إضافية بين شهري آذار/مارس وأيار/مايو ٢٠١٦، من شأنها تسليط الضوء على الجوانب المتعلقة ببلدان المقصد وأسواق التحف الفنية؛ والبلدان التي تمرّ عبرها المتعلقات الثقافية المنقولة بصورة غير قانونية؛ فضلاً عن تدمير التراث الثقافي وبلدان المنشأ.

٢٢- وبغية تعزيز مناصرة اليونسكو العالمية من أجل حماية التراث الثقافي في حالات النزاع المسلح، شاركت المديرية العامة في ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ في باريس في إطلاق مبادرة "متحدون في التنوع"، التي يقودها محافظو ست مدن من مختلف أنحاء العالم والتي ترمي إلى تسليط الضوء على التزامهم ببناء السلام من خلال الثقافة. ولم تكفّ المديرية العامة عن إدانة أعمال تدمير التراث الثقافي في تصريحاتها وبياناتها العامة، ودعت إلى وقف أعمال تدمير التراث في العراق (٢٠ كانون الثاني/يناير)، وسورية (٥ و ١١ تشرين الأول/أكتوبر، و ٢٤ كانون الأول/ديسمبر). وذكّرت أيضاً الأطراف المتنازعة في سورية بالتزاماتها بمقتضى القانون في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥.

ثالثاً - نحو إعداد خطة عمل

٢٣- تضمّنت الاستراتيجية الواردة في الوثيقة ٤٨/م٣٨ وصفاً مفصلاً "لمجالات العمل ذات الأولوية" (الفقرات ١٧ إلى ٣٦)، مع بيان أنواع الأنشطة التي تعتبرها اليونسكو ضرورية لتنفيذ الاستراتيجية، على مدى فترة الستة أعوام الزمعة. ومن شأن إعداد خطة العمل، بناء على طلب المؤتمر العام، تحديد الأنشطة المعيّنة التي ستركز عليها المنظمة في الأجلين القصير والمتوسط - وذلك ضمن الإطار العام للاستراتيجية وتماشياً مع هدفها.

٢٤- وبما أنه من المرتقب إعداد خطة العمل هذه "بالتنسيق مع الدول الأعضاء والجهات الفاعلة المعنية"، قدمت الأمانة العناصر الأولية الآنف ذكرها لإعداد خطة العمل إلى اجتماع المجلس التنفيذي ما بين الدورات، المنعقد في ١٩ شباط/فبراير ٢٠١٦. وسيسترد بنتائج المناقشة التي جرت خلال الاجتماع المنعقد ما بين الدورات في شباط/فبراير، والتي ستجري إبان الدورة التاسعة والتسعين بعد المائة للمجلس التنفيذي، لإعداد خطة العمل وتحسينها. وستعقد مشاورات أخرى مع الشركاء الرئيسيين في منظومة الأمم المتحدة وسائر الجهات الفاعلة المعنية، حسب الاقتضاء، خلال الأشهر المقبلة. واستناداً إلى هذه المشاورات، ستعدّ خطة عمل شاملة لينظر فيها المجلس التنفيذي في دورته المائتين.

٢٥- وسعيّاً إلى تعزيز فعالية اليونسكو في الاستعداد لحالات الطوارئ المرتبطة بالنزاعات والكوارث الطبيعية والاستجابة لها، أنشئ فريق توجيهي داخلي معني بمجالات الطوارئ في قطاع الثقافة، يتولى تنسيق الأنشطة وتوفير التوجيه الاستراتيجي في قطاع الثقافة وفي مختلف قطاعات اليونسكو.

٢٦- وعملاً بالفقرة ٣ من القرار ٤٨/م٣٨، ينبغي أن تضم خطة العمل التي ستعدّ بدعم من الدول الأعضاء وضع آليات للتعبئة السريعة للخبراء الوطنيين. ودعا القرار ٤٨/م٣٨ الدول الأعضاء إلى إعداد آليات مماثلة للتعبئة السريعة للخبراء الوطنيين. وتلبية لطلب اليونسكو، أنشأت الحكومة الإيطالية في هذا الصدد وبالتنسيق مع وزارة الثقافة والسياحة الإيطالية، "فرقة عمل" مؤلفة من خبراء في إطار التحالف العالمي "متحدون مع التراث"، لتقديم الدعم من أجل صون التراث الثقافي المعرض للخطر. وجرى التوقيع على اتفاقية تفاهم بين اليونسكو وحكومة إيطاليا في روما بتاريخ ١٦ شباط/فبراير ٢٠١٦.

٢٧- أما فيما يتعلق بالدعوة إلى المساهمة في صندوق حماية التراث في حالات الطوارئ المنصوص عليه في الفقرة ٣ من القرار ٤٨/م٣٨، وافقت حكومة قطر على المساهمة بمبلغ مليوني دولار أمريكي من أصل عشرة ملايين تعهدت بدفعها. وسجلت إسهامات أخرى حتى الحين قامت بها حكومات أندورا، وإستونيا، واللكسمبرغ، وموناكو، وسلوفاكيا، فضلاً عن مساهمات عدد من الأفراد. وتستطلع الأمانة سبلاً إضافية لتعبئة الموارد اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية.

٢٨- وتلبيةً لطلب المؤتمر العام (القرار ٤٨/م٣٨، الفقرة ٤)، استهلّت الأمانة سلسلة مشاورات لدراسة السبل العملية لوضع آلية التدخل السريع والتعبئة السريعة للخبراء الوطنيين مع قيام اليونسكو بتنسيق المساعي الخاصة بها، وفق ما ورد في الاستراتيجية المعتمدة. وشملت تلك السبل مناقشات مع إدارة الأمم المتحدة المعنية بعمليات حفظ السلام في نيويورك، فضلاً عن اجتماعات مع الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة في جنيف.

٢٩- واتضح من هذه المشاورات أن أنجح السبل لإيفاد الخبراء بصورة سريعة وفعالة إلى الميدان - في الغالبية العظمى من الحالات، هو إبرام "اتفاقات احتياطية" بين اليونسكو والسلطة الوطنية المعنية، من أجل توفير الموظفين الاحتياطيين، أي الخبراء الوطنيين في هذه الحالة. ويرد نموذج عن هذا الاتفاق الاحتياطي في ملحق دليل الموارد البشرية لليونسكو (الدليل ١٣ حاء من دليل الموارد البشرية)، الذي يضم كل الإجراءات المتعلقة باختيار الموظفين وتوزيعهم، بما في ذلك الجوانب الإدارية والقانونية والمالية.

٣٠- وبغية وضع الآلية المنشودة في القرار ٤٨/م٣٨، ومراعاةً للظروف المحددة الخاصة بمختلف النظراء الوطنيين، ينبغي تكييف نموذج الاتفاق المذكور أعلاه ليتوافق مع كل حالة منفردة. ومن الجدير بالذكر أن الخبراء الذين سيوفدون في إطار هذه الآلية التي ستنسقها اليونسكو سيخضعون دوماً للقيود الأمنية السارية على موظفي الأمم المتحدة في الموقع المعين.

٣١- وفي بعض الحالات، وخصوصاً في حالة بعثة حفظ السلام التي يعينها مجلس الأمن في الأمم المتحدة، والتي تتضمن مهامها حماية التراث الثقافي، قد لا يكون الاتفاق الاحتياطي المذكور كافياً. وفي هذه الظروف، ينبغي أن يتم اختيار الموظفين وإيفادهم وفقاً للإجراءات السارية في الأمم المتحدة. ويتطلب دور اليونسكو المحدد في هذا السياق، الذي قد يعتمد أيضاً على أحكام القرار الذي تنشأ بموجبه بعثة حفظ السلام، إجراء المزيد من المشاورات مع إدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة وإدارة الدعم الميداني في الأمم المتحدة، وذلك على سبيل المثال لا الحصر. وتسعى الأمانة إلى مواصلة هذه المشاورات وتقديم تقرير أشمل عن المسألة إلى المجلس التنفيذي في دورته المائتين.

رابعاً - القرار المقترح

٣٢- في ضوء ما تقدم، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد القرار التالي:

إنّ المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرارين ٤٨/م٣٨ و ١٩٧٠م/ت/١٠،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٩٩م/ت/٥ الجزء الأول (دال)،

٣ - يحيط علماً بالعناصر الأولية لإعداد خطة العمل من أجل تنفيذ الاستراتيجية، وفق ما تنص عليه الوثيقة ١٩٩٩م/ت/٥ الجزء الأول (دال)؛

- ٤ - ويرحب بالتقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية الخاصة "بتعزيز عمل اليونسكو في مجال حماية الثقافة وترويج التعددية الثقافية في حالات النزاع المسلح"؛
- ٥ - ويرحب أيضاً بالمساهمات التي قدمتها عدة دول أعضاء إلى صندوق حماية التراث في حالات الطوارئ دعماً لاستراتيجية اليونسكو؛
- ٦ - ويدعو المديرية العامة إلى مواصلة المشاورات اللازمة مع الدول الأعضاء والأمم المتحدة والمنظمات الدولية المعنية الأخرى حسب الاقتضاء، من أجل إعداد خطة عمل؛
- ٧ - ويناشد جميع الدول الأعضاء تقديم إسهامات طوعية إضافية إلى صندوق حماية التراث في حالات الطوارئ من أجل تنفيذ الاستراتيجية؛
- ٨ - ويطلب من المديرية العامة مواصلة توثيق التعاون بين اليونسكو والشركاء المعنيين في الأمم المتحدة، والجهات المعنية المؤسسية الأخرى، وذلك من أجل تنفيذ هذه الاستراتيجية، إلى جانب خطة العمل، وتقديم تقرير عن ذلك إليه في دورته المائتين.

هاء - متابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)

أولاً - الخلفية

١ - طُلب في القرار ١٩٧ م/ت/٥ (ثانياً) عن متابعة اليونسكو للوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)، من المديرية العامة أن تواصل جمع المعلومات من المنظمات الدولية داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، وكذلك من المنظمات غير الحكومية التي تملك معلومات حديثة مناسبة عن الوضع القائم في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)؛ وأن تقدم معلومات عن الأنشطة القائمة والأنشطة المعتمت تنفيذها في مجالات اختصاص اليونسكو.

٢ - وبغية تنفيذ هذا القرار، استعرضت الأمانة الأنشطة القائمة والأنشطة المعتمت تنفيذها في مجالات اختصاص اليونسكو. ووجهت المديرية العامة، بالإضافة إلى ذلك، خطاباً إلى الوفد الدائم لأوكرانيا لطلب معلومات عن أحدث التطورات التي طرأت ضمن مجالات اختصاص اليونسكو في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي وفي مدينة سيفاستوبول (أوكرانيا).

٣ - وفي الاجتماع الإعلامي الذي عُقد في مقر اليونسكو في ٢ حزيران/ يونيو ٢٠١٥، طلبت المديرية العامة من المنظمات التي دعيت إلى حضوره وفقاً لمدى صلة عملها بمجالات اختصاص اليونسكو وعلاقات الشراكة القائمة بينها وبين اليونسكو، أن تقدم معلومات حديثة في هذا الشأن - وكانت هذه المنظمات هي مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومكتب المفوض الأوروبي لحقوق الإنسان في مجلس أوروبا، وممثل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا المعني بحرية وسائل الإعلام، والمجلس الدولي للآثار والمواقع، ومنظمة العفو الدولية (كشريك رسمي لليونسكو يتمتع بصفة التشارك).

٤ - وتشاورت المديرية العامة مع رئيس المجلس التنفيذي تمهيداً لدعوة الهيئات الرئاسية لاتفاقيات اليونسكو، باعتبارها هيئات متميزة ذات سيادة وترأسها دول أعضاء، إلى النظر في إجراء تقييم منسق بشأن الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي وفي مدينة سيفاستوبول (أوكرانيا) فيما يتعلق بمجالات اختصاص اليونسكو. وكتبت المديرية العامة خطابات في هذا الصدد إلى أمانات الاتفاقيات المعنية لعرض هذا الموضوع عليها.

٥ - وفي ٢٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦، قدم رئيس المجلس التنفيذي إلى المديرية العامة مذكرة من إعداد وفد أوكرانيا الدائم تتعلق بتنفيذ القرار ١٩٧ م/ت/٥ (ثانياً) عن "متابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)".

٦ - وفيما يخص الطلب الوارد في القرار ١٩٧ م/ت/٥ (ثانياً) بشأن اضطلاع اليونسكو بمتابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي والموجه إلى المديرية العامة من أجل "إنشاء آلية لرصد الوضع القائم في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي على الصعيد المؤسسي بالشكل الذي تراه ملائماً لضمان مشاركة اليونسكو المباشرة في وضع الحلول المناسبة للمسائل التي تدرج في مجالات اختصاص المنظمة"، اضطلع كل من المديرية العامة ومساعد المديرية العامة للعلاقات الخارجية وإعلام الجمهور بالتشاور بصورة منتظمة مع رئيس المجلس التنفيذي والسفير مندوب أوكرانيا الدائم، بشأن الطرائق الممكنة لتنفيذ قرار المجلس التنفيذي. وفي سياق مواصلة العمل في هذا الصدد، ستستمر المديرية العامة في تعزيز تقاسم المعلومات وتبادل

الأفكار والآراء بشكل منتظم مع الشركاء المؤسسين للمنظمة لضمان رصد التطورات التي تطرأ في مجالات اختصاص اليونسكو. وسيشتمل ذلك على تنظيم اجتماع إعلامي مع الدول الأعضاء بشأن تطورات الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا) فيما يتعلق بمجالات اختصاص اليونسكو، يُعقد في مقر المنظمة قبيل انعقاد الدورة التاسعة والتسعين بعد المائة للمجلس التنفيذي ويشارك فيه شركاء لليونسكو وفقاً لمدى صلة عملهم بمجالات اختصاص اليونسكو وعلاقات الشراكة القائمة بينهم وبين اليونسكو.

٧ - وتظل المديرية العامة على استعداد لمواصلة إعلام المجلس التنفيذي بما يستجد في هذه المسألة ضمن مجالات اختصاص اليونسكو حسبما يقتضيه الأمر.

ثانياً - استعراض الأنشطة القائمة أو الأنشطة المعتمز تنفيذها فيما يتعلق بجمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)

٨ - يندرج هذا التقرير في نطاق تنفيذ القرار الذي اعتمده الدول الأعضاء في الدورة التاسعة والتسعين بعد المائة للمجلس التنفيذي لليونسكو، بشأن "متابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)". واسترشدت اليونسكو في جميع تدابيرها بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المعتمد في ٢٧ آذار/مارس ٢٠١٤ بشأن "السلامة الإقليمية لأوكرانيا" الذي ينص على أنها "تؤكد التزامها باحترام سيادة أوكرانيا واستقلالها السياسي ووحدها وسلامتها الإقليمية داخل حدودها المعترف بها دولياً".

٩ - كما أُشير في الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥، الجزء الثاني، فيما يخص البرنامج الرئيسي الأول، توجد في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا) أربع مدارس ومؤسسات تنتمي إلى شبكة اليونسكو للمدارس المنتسبة، وهذه المدارس والمؤسسات هي: صالة الألعاب الرياضية رقم ٩ التابعة لمجلس مدينة سيمفروبول، في سيمفروبول، بجمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)؛ والمدرسة الثانوية رقم ١٤ للدرجات من الأولى إلى الثالثة، في سيمفروبول، بجمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)؛ ومدرسة ألكسندر بوشكين الثانوية، في غورزوف، بجمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)؛ ومدرسة سيفاستوبول الثانوية رقم ١، في سيفاستوبول، بجمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا). ولم يتلق قطاع التربية تقارير أداء من خلال المنسق الوطني بشأن هذه المدارس والمؤسسات التي لم تكن تعمل بشكل نشيط في إطار الشبكة. وفي ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٢، أبرمت أوكرانيا اتفاقية عام ١٩٦٢ الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم. غير أنها لم تقدم أي تقرير عن التدابير المتخذة لتنفيذ هذه الاتفاقية خلال المشاورات الثلاث الأخيرة التي أجريت خلال الفترة بين عامي ١٩٩٥ و٢٠١٣.

١٠ - وفي إطار البرنامج الرئيسي الثاني، ثمة مشروع قائم خاص بالبرنامج الدولي لعلوم الأرض ويتعلق بجمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا). وعنوان هذا المشروع هو "من بحر قزوين إلى البحر الأبيض المتوسط: التغير البيئي والاستجابة البشرية خلال الحقبة الرباعية" (وتنفيذه جار منذ عام ٢٠١٣ وينتهي في عام ٢٠١٧). ويجري تنفيذه بقيادة رئيس قسم

الجيولوجيا الأرضية والبحرية في جامعة ي. ي. ميشنيكوف الوطنية، في أوديسا، ويشاركة في ذلك آخرون من نفس الجامعة ومن رومانيا وتركيا وروسيا. ويرمي المشروع إلى توفير الترابط فيما بين التخصصات وفيما بين المناطق فيما يتعلق بالسجلات الجيولوجية والأثرية والبيئية والأنثروبولوجية، بغية استكشاف العلاقات بين التغير البيئي والتكيف البشري خلال الحقبة الرباعية، وإنشاء شبكة وبنية لبناء القدرات من أجل استحداث مبادرات جامعة للتخصصات في مجال البحوث وتوفير الإرشاد للمهنيين المعنيين بالتراث، وللرسمي السياسات، والجمهور العام بشأن أهمية دراسة الممر الذي يصل بحر قزوين والبحر الأسود بالبحر الأبيض المتوسط، سعياً إلى امتلاك فهم أعمق للتاريخ الأوروبي الآسيوي وللتغيرات البيئية وآثارها المحتملة على البشر في المستقبل. ويجري التخطيط لعقد اجتماع خاص بالمشروع في تركمنستان في عام ٢٠١٦.

١١- وعلى نحو ما أشير في الوثيقة في الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥، الجزء الثاني، فيما يخص البرنامج الرئيسي الثالث، أصبح مركز آرتيك الدولي للأطفال، الواقع في غورزوف بجمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)، مركزاً من الفئة ٢ يعمل تحت رعاية اليونسكو، وذلك في تموز/يوليو ٢٠٠٧. وكان هدف المركز يتمثل في تعزيز تعلم العيش المشترك والتسامح وفهم ومعرفة الاختلافات بين الشعوب والثقافات والأعراف والتقاليد لدى الشباب من خلال التربية الفنية وبث روح الإبداع. وانتهى الاتفاق مع اليونسكو في تموز/يوليو ٢٠١٣ ويجوز تجديده بما يتماشى مع الاستراتيجية المتكاملة والشاملة لمراكز الفئة ٢. ولم يُتخذ أي إجراء في هذا الصدد.

١٢- وفي إطار البرنامج الرئيسي الرابع، يواصل مركز التراث العالمي، قدر الإمكان، رصد حالة صون ممتلك من ممتلكات التراث العالمي، وهو موقع "مدينة تاوريس خيرسون الأثرية وضاحتها الزراعية القديمة"، الذي يقع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا). ولم ترد بشأن هذا الممتلك، من شركاء اليونسكو ولا من المنظمات غير الحكومية أو غيرها من المنظمات الدولية الحكومية المعنية، بما فيها المجلس الدولي للآثار والمواقع (ICOMOS) والمركز الدولي لدراسة صون الممتلكات الثقافية وترميمها (ICCROM)، تقارير تفيد بأنه يواجه أخطاراً قد تنال من قيمته العالمية المتميزة. وعلى أثر القلق الذي أعربت عنه السلطات الأوكرانية بشأن حالة صون ممتلك التراث العالمي هذا، وعلى أثر القرار ١٩٧ م/ت/٥ (ثانياً) الذي دعيت فيه الهيئتان الرئاسيتان لليونسكو إلى تقييم الوضع في أوكرانيا فيما يتعلق بمجالات اختصاص اليونسكو، سيقدم تقرير عن حالة الصون إلى لجنة التراث العالمي في دورتها الأربعين المزمع عقدها في إسطنبول في الفترة ١٠-٢٠ تموز/ يوليو ٢٠١٦. وتضطلع الأمانة بمتابعة ما يتعلق بجوانب القلق التي أعربت عنها السلطات الأوكرانية بخصوص حالة صون موقع "مجمع آثار قلعة سوداك التي يعود عهدها إلى القرن السادس عشر" الذي أدرج في القائمة المؤقتة الأوكرانية في عام ٢٠٠٧، وذلك بالتشاور مع المجلس الدولي للآثار والمواقع. ولم يتلق مركز التراث العالمي أي معلومات محددة عن أي أخطار محتملة قد تهدد مواقع أخرى مدرجة في القائمة المؤقتة الأوكرانية وموجودة في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)، وتتمثل في قصر بخشيسراي لقادة القرم (الخان) (٢٠٠٣)؛ والمواقع التجارية والتحصينات على طرق جينويزية التجارية، من البحر الأبيض المتوسط إلى البحر الأسود (٢٠١٠)؛ والمشهد الثقافي المتمثل في "مدن الكهوف" في منطقة الغوط القرميين (٢٠١٢)؛ والضواحي التاريخية لعاصمة قادة القرم (الخان) في بخشيسراي (٢٠١٢). وفي ١٤ شباط/فبراير ٢٠١٦، أشار المجلس الدولي للآثار والمواقع إلى وجود معلومات تدعو إلى القلق بشأن عمليات تنقيبات أثرية غير مرخص بها تجرى في

أماكن مختلفة بضمنها موقع التراث العالمي لمدينة تاوريس خيرسون الأثرية وضاحتها الزراعية القديمة، وبشأن عمليات تصدير غير مشروعة لمصنوعات ثقافية إلى الاتحاد الروسي - ولم يكن بإمكان المجلس الدولي للآثار والمواقع تأكيد أو دحض هذه المعلومات في هذه المرحلة.

وفيما يتعلق بالتراث الثقافي عموماً، لم تتلق الأمانة أي معلومات تشير إلى أن الممتلكات الثقافية في القرم (أوكرانيا) قد تعرضت للضرر أو الدمار، أو تشير إلى وقوع أعمال تخالف أحكام اتفاقية لاهاي لعام ١٩٥٤ بشأن حماية الممتلكات الثقافية في حالة نزاع مسلح وبرتوكولها الأول (عام ١٩٥٤). وتواصل الأمانة رصد الوضع في هذا الشأن بالتعاون مع شركائها، ولا سيما اللجنة الدولية للدرع الأزرق، التي تضم الشبكات الدولية للمجلس الدولي للمتاحف، والمجلس الدولي للآثار والمواقع، والمجلس الدولي للمحفوظات، والاتحاد الدولي لرابطات ومؤسسات المكتبات، ومع السلطات الأوكرانية. ومع أن أوكرانيا طرف في اتفاقية لاهاي لعام ١٩٥٤ وفي بروتوكولها (الأول) لعام ١٩٥٤، فإن الأمانة لم تتلق أي شكوى عن انتهاك مدعى به لأي حكم محدد (أو أحكام محددة) من أحكام هذه الاتفاقية وبرتوكولها.

وفيما يتعلق بالتراث الثقافي المنقول، لم يرد حتى الآن من المؤسسات المتخصصة التي تتعاون معها اليونسكو في هذا المجال، ولا سيما المنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول) أو منظمة الجمارك العالمية، ما يشير إلى وقوع حالات تنطوي على تجار غير مشروع بممتلكات ثقافية صادرة عن القرم (أوكرانيا). وفيما يخص المتاحف، لم ترد أي معلومات تشير إلى وقوع أضرار أو أخطار محدقة.

وفيما يتعلق بحماية التراث الثقافي المغمور بالمياه، افتتح في حزيران/يونيو ٢٠١٣ وبدعم من اليونسكو مركز للآثار المغمورة بالمياه لمنطقة البحر الأسود، إضافة إلى نقل المتحف الأوكراني الأول للتراث الثقافي المغمور بالمياه، الذي كان في فيودوسيا، بالقرم (أوكرانيا)، وأعيد افتتاحه من جديد في نيكولايف (أوكرانيا).

ويضطلع قطاع الثقافة وأمانات الاتفاقيات باتصالات مع المنظمات الشريكة، من خلال إرسال طلبات متكررة للحصول على ما يستجد من معلومات.

١٣- وفي إطار البرنامج الرئيسي الخامس، حافظت الأمانة على اتصالات بالمنظمات الدولية الحكومية، مثل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، والمنظمات الدولية غير الحكومية فيما يتعلق بمسائل حرية التعبير وسلامة الصحفيين في أوكرانيا وفي المنطقة. كما استمرت الاتصالات مع الاتحاد الدولي للصحفيين والاتحاد الأوروبي للصحفيين، ونقابات الصحفيين في بلدان المنطقة، بما يشمل نقابة وسائل الإعلام المستقلة في أوكرانيا والاتحاد الوطني لصحفيي أوكرانيا، إضافة إلى عدد من المنظمات الأوكرانية المهنية غير الحكومية المعنية بوسائل الإعلام، وهي جزء من المنتدى العالمي لتنمية وسائل الإعلام، الذي يمثل شبكة ذات عضوية دولية تضم المجموعات المعنية بمساعدة وسائل الإعلام وتبرز أهمية إسهام وسائل الإعلام المستقلة والتعددية والمستدامة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ثالثاً - المعلومات التي قدمها الوفد الدائم لأوكرانيا عن أحدث التطورات التي طرأت في مجالات اختصاص اليونسكو

باء - متابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)
(متابعة القرارات ١٩٤ م ت/٣٢ و ١٩٥ م ت/٥ (ثانياً) (باء) و ١٩٦ م ت/٥ (ثالثاً))

معلومات بشأن التطورات الأخيرة للوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)

طبقاً للقرار ١٩٦ م ت/٥ (ثانياً) باء الذي اعتمده المجلس التنفيذي لليونسكو بعنوان "متابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا)"

أسفر احتلال روسيا للقرم وضمها لاحقاً إلى أراضيها عن انتهاكات واسعة النطاق ومنهجية لحقوق الإنسان في شبه جزيرة القرم، شملت انتهاكات تندرج في مجالات اختصاص اليونسكو. وما سبب هذا الوضع في البداية هو الفرض القسري للتشريعات النافذة في الاتحاد الروسي على الأراضي الخاضعة مؤقتاً للاحتلال، وسياسة التعصب والتمييز التي تمارسها سلطات الاحتلال على أساس الأصول العرقية والدينية وبسبب الآراء السياسية. وتشكل جماعات الأوكرانيين وتثار القرم أضعف الجماعات في شبه الجزيرة. وقد اضطر آلاف السكان المقيمين في القرم إلى مغادرة منازلهم والهروب إلى الجزء الرئيسي من أراضي أوكرانيا سعياً إلى الحصول على ملاذ آمن وحماية من الاضطهاد.

قامت الهيئات الحكومية الأوكرانية ومنظمات غير حكومية بجمع البيانات التالية بشأن انتهاكات حقوق الإنسان في شبه جزيرة القرم وفي مدينة سيفاستوبول (بأوكرانيا) ضمن مجالات اختصاص اليونسكو، وذلك خلال الفترة الممتدة من ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ وحتى شباط/فبراير عام ٢٠١٦. وللأسف فإن هذه المعلومات غير كاملة بسبب عدم القدرة على الوصول إلى شبه الجزيرة واستقاء المعلومات بجزئية. ولكن حتى المعلومات المتاحة تشير إلى تفاقم حالة حقوق الإنسان في شبه جزيرة القرم وتعزيز اتجاه مثير للقلق من الانتهاكات المنهجية للمبادئ والأحكام الواردة في المواثيق الأساسية لليونسكو في كافة مجالات اختصاصها، وهو وضع يتطلب تدخلاً عاجلاً وفعالاً من جانب المنظمة.

التعليم

طوال فترة احتلال شبه جزيرة القرم مارست الدائرة الاتحادية للإشراف على التربية والعلوم في الاتحاد الروسي رقابة دقيقة على مناهج وخطط التربية في المدارس على جميع المستويات، ولا سيما فيما يتعلق بالتدريس باللغة الأوكرانية، وسعت لإدخال تغييرات على المناهج الدراسية، وتقييم نظام المعرفة.

وحتى الآن، تحولت لغة التعليم في شبه جزيرة القرم بشكل كامل إلى اللغة الروسية. وازداد وضع تعليم اللغة الأوكرانية سوءاً إلى حد كبير. ولا يتبقى حالياً من بين ٣،٥٠٠ فصل تعليمي كانت تدرس باللغة الأوكرانية سوى ٤٠ فصلاً فقط.

ولم يبقَ حتى العام الماضي سوى صالة واحدة للألعاب الرياضية المدرسية الأوكرانية في سيمفيريوبول وتُستخدم فيها اللغة الروسية باعتبارها لغة التعليم.

ولا يُدرّس باللغة الأوكرانية حالياً في أي مدرسة من بين مدارس شبه جزيرة القرم ومدينة سيفاستوبول البالغ عددها ٥٨٦ مدرسة.

ووفقاً للمعلومات التي توفرت حتى وقتنا هذا، فإن السلطات غير الشرعية في شبه جزيرة القرم اتخذت كافة التدابير اللازمة لمنع الأطفال من الدراسة باللغة الأوكرانية.

وتعرض مدرسو اللغة الأوكرانية أو لغة تثار القرم في عدة حالات للفصل من وظائفهم. وعُرض عليهم خيار من اثنين إما إعادة تأهيلهم أو استبعادهم كلية.

وتشهد اللغة الأوكرانية تدهوراً تدريجياً في أراضي جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي المحتلة وفي سيفاستوبول (أوكرانيا)، في المحيط الثقافي الرسمي أو على مستوى التربية، فضلاً عن الاستخدام في الحياة اليومية.

ولم تعد اللغة الأوكرانية هي اللغة الرسمية لشبه جزيرة القرم، رغم أن "القانون الساري" يضمن استخدام اللغات الثلاث - الروسية والأوكرانية ولغة تثار القرم - على قدم المساواة.

ويبعث الوضع الحالي للتعليم العالي على الأسى أيضاً، لا سيما نظراً لعدم تدريب معلمي اللغة الأوكرانية على الإطلاق.

وقد أغلقت سلطات الاحتلال كلية فقه اللغة الأوكرانية ولغة تثار القرم في جامعة ف. إ. فرنادسكي الوطنية القرمية التي كانت مدرجة ضمن الجامعة الاتحادية لشبه جزيرة القرم، ومن ثم فُقد الحق في الدراسة باللغة الأوكرانية وبلغت تثار القرم.

وقامت كلية فقه اللغة الأوكرانية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، (وهي واحدة من أقسام جامعة ف. إ. فرنادسكي الاتحادية) بإعفاء أستاذ ورئيس كرسي الأدب الروسي والأجنبي فلاديمير كازاران من مهام منصبه عقب إلقائه خطاباً في مؤتمر براغ ذكر فيه أن ضم شبه جزيرة القرم إلى روسيا "دمر تماماً المجال التربوي في شبه جزيرة القرم".

ونظراً لإغلاق كلية فقه اللغة الأوكرانية في جامعة ف. إ. فرنادسكي الوطنية القرمية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠١٥ ووفقاً للمرسوم رقم ١٣٢ الصادر عن وزارة التربية والعلوم في جمهورية القرم بشأن "تنظيم العملية التعليمية في كلية فقه اللغة الأوكرانية في جامعة ف. إ. فرنادسكي"، استأنفت الجامعة عملها اعتباراً من أول شباط/فبراير ٢٠١٦ في كييف. وهي تضم لغات الدراسة الأوكرانية والروسية والإنجليزية ولغة تثار القرم.

ورغم الصعوبات التنظيمية والمالية المتعلقة باستئناف العمل في الإقليم الخاضع للاحتلال في أوكرانيا، بذلت السلطات الأوكرانية كل ما في وسعها لضمان حقوق الطلاب في الحصول على تعليم من نوعية جيدة ودون تمييز، وفقاً لأحكام اتفاقية مناهضة التمييز في مجال التعليم لسنة ١٩٦٠.

العلوم

نظراً لضم شبه جزيرة القرم، جُرّدت أوكرانيا من عدة مراكز علمية فريدة تقع في أراضي شبه الجزيرة. ومن بين هذه المراكز معهد فيزياء المياه البحرية الذائع الصيت على الصعيد العالمي، ومعهد كوفاليفسكي لأحياء البحار الجنوبية، ومركز البحر الأسود لبحوث ما تحت سطح البحر (والمعاهد الثلاثة موجودة في سيفاستوبول). ويضم المعهدان الأول والثاني أكثر من ١٥٠ خبيراً علمياً يعملون على المستوى المحلي في مرافق البحوث؛ ولدى كل منهما سفينتان للبحوث ومختبرات ودورات تدريبية ومكتبتان تضم كل منها أكثر من ١٠٠ ٠٠٠ مادة ومطبوعة يعود تاريخها إلى أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر. وتشارك المعاهد الثلاثة بنشاط في برامج ومؤتمرات اليونسكو.

وحرمت أوكرانيا أيضاً من مرافقها العلمية الفريدة في مجال الفيزياء الفلكية وعلوم الفضاء، وهي مرافق تقع في شبه الجزيرة. أما الأكاديمية الأوكرانية للعلوم فقد فقدت عدة ممتلكات قيمة بعد ضم القرم، نكتفي بذكر اثنين منها: مرصد القرم الليزري، ومرصد القرم للفيزياء الفلكية الذي يوجد به تلسكوب لاسلكي فريد، وتلسكوب عاكس قوي، وتلسكوب شمسي كبير. أما المركز الوطني للمراقبة والاختبار المعني بنظم الفضاء في مدينة إيباتوريا، الذي يمتلك واحداً من أقوى التلسكوبات اللاسلكية في العالم، وكذلك مركز رصد الفضاء الواقع في رأس تشيرسونيزي، فلم يُنتزعا عُنوة من أوكرانيا فحسب بل سُلِّما أيضاً وفوراً إلى قيادة الدفاع الفضائي التابعة لوزارة الدفاع الروسية.

واستمر وضع المعاهد العلمية الأكاديمية في القرم في التردّي. ففي أيار/مايو ٢٠١٥، ووقعت عدة مظاهرات بسبب عدم دفع رواتب العاملين في معهد كوفاليفسكي لأحياء البحار الجنوبية ومعهد فيزياء المياه البحرية، اللذين تعرضا للمصادرة على نحو غير شرعي من الأكاديمية الوطنية للعلوم في أوكرانيا. ومع ذلك، لم تُسوّ مشكلة دفع الرواتب المتأخرة لموظفي هذه المراكز العلمية خلال عام ٢٠١٥.

ووفقاً لما ذكره موظفو هذه المؤسسات، فقد تقلص نطاق أنشطتهم والمجالات البحثية التي كانوا يعملون بها إلى حد كبير. ويؤكد علماء القرم أن هناك أسباباً تدفع على توقع حدوث انخفاض كبير في آفاق العلاقات الدولية لتلك المؤسسات، فضلاً عن تحويل وجهة أنشطتها "إلى التركيز على البحوث في مجال الدفاع".

ولازالت تلك المؤسسات تعاني مشكلة حادة في تسجيل مجموعة العقارات الخاصة بها. وتسعى الوكالة الاتحادية للهيئات العلمية التي تدير شؤون المؤسسات الأكاديمية وتعمل تحت إمرة سلطات الاحتلال إلى الاستفادة من الوضع عن طريق وضع يدها على جزء من ممتلكات المؤسسات. ويحول كل هذا بطبيعة الحال دون انتظام سير العمل العلمي العادي بالمؤسسات.

وليس بمقدور "وزارة التربية والعلوم والشباب" في شبه جزيرة القرم للأسف توفير تمويل كافٍ للاضطلاع بأعمال البحث على المستوى نفسه الذي كان قائماً من قبل، أو على الأقل تحديد الأولويات في مجالات معينة من العلوم بغية الاستفادة الكاملة من إمكانات هؤلاء العلماء المتميزين.

وقد أثر احتلال شبه جزيرة القرم سلباً على سير العمل أيضاً في معهد الآثار التابع للأكاديمية الوطنية للعلوم في أوكرانيا، فرع القرم، الواقع في سيمفروبول. ووفقاً لما ذكرته عالمة الآثار القرمية المعروفة ف. موردينتسيفا: "لا تمتلك وزارة العلوم في شبه جزيرة القرم الكفاءة اللازمة في مجال العلوم وحماية المعالم الأثرية، ولكنها يمكن أن تؤثر بالفعل لا سيما على الوضع المالي الداخلي للمعهد. ونظراً لأن المعهد يتبع الحكومة الجمهورية بالكامل، فمن غير المحتمل أن يتمكن من الاضطلاع بدوره السابق باعتباره خبيراً مستقلاً وجهة يُحتكم إليها، ما يعرض للخطر العديد من المواقع الأثرية في شبه جزيرة القرم".

وعلاوة على ذلك، طُرد موظفو المعهد من مباني المعهد وقسم المحفوظات والمكتبة. وعندما أعلنت سلطات الاحتلال في القرم أن ممتلكات أكاديمية العلوم في أوكرانيا أصبحت "ملكاً للجمهورية"، صودرت أيضاً مباني المعهد على نحو غير مشروع.

الثقافة

إن كافة الإجراءات التي اتخذها الاتحاد الروسي في أراضي أوكرانيا الخاضعة للاحتلال المؤقت، والتي تهدف إلى تغيير نطاق السلطان على مواقع التراث الثقافي والصناعي والتقني لأوكرانيا، تُعتبر انتهاكاً مباشراً للحقوق السيادية لأوكرانيا وللقواعد والمبادئ المعترف بها عالمياً في إطار القانون الدولي الإنساني، بما في ذلك أحكام اتفاقية حماية التراث الثقافي والطبيعي العالمي لسنة ١٩٧٢ واتفاقية حماية الممتلكات الثقافية في حالة نزاع مسلح لسنة ١٩٥٤، والاتفاقية الخاصة بالتدابير الواجب اتخاذها لحظر ومنع استيراد وتصدير ونقل ملكية الممتلكات الثقافية لسنة ١٩٧٠ والاتفاقية المتعلقة بالممتلكات الثقافية المسروقة أو المصدرة بطريقة غير مشروعة لسنة ١٩٩٥.

وقد باتت مصادرة الممتلكات الثقافية الأوكرانية في الأراضي الواقعة تحت الاحتلال ممارسة يومية.

واعتمدت حكومة الاتحاد الروسي مرسوماً في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠١٥ تم بموجبه تصنيف أكثر من ٢٢٠ موقعاً في الأراضي الخاضعة مؤقتاً للاحتلال في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي ومدينة سيفاستوبول باعتبارها مواقعاً ثقافية اتحادية. وفي ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر، نُشر المرسوم على الموقع الإلكتروني للحكومة الروسية. وكلفت الحكومة وزارة الثقافة في روسيا بإدراج تلك المواقع في السجل الموحد للتراث الثقافي لدولة روسيا. وتضم قائمة المواقع على وجه الخصوص مجمع مباني قلعة سوداك، وقصر خان في باكشيساراي، والقلعة الموجودة في مدينة شوفوت كالي القديمة المسورة، وحصون جنوة في مدينة فيودوزي وجمع هياكل قصر فورونتسوف "عش السنونو"، وهو مجمع من المباني في قصر الكسندر الثالث، والمجمع التذكاري سابون - غورا وهضبة مالاكوف.

واعتمدت الحكومة الروسية في ٣ تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠١٥ مرسوماً بشأن تسجيل محمية "تاوريس - خيرسون" الوطنية في سجل المواقع الثقافية الاتحادية.

ووفقاً للمرسوم الصادر عن رئيس الاتحاد الروسي في ٧ تشرين الأول/أكتوبر، أُضيف الموقع التراث العالمي "لمدينة تاوريس خيرسون الأثرية وضاحتها القديمة" إلى قائمة مواقع التراث الثقافي الأكثر أهمية. ودخل المرسوم حيز التنفيذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

وكشفت الصحافة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ عن نوايا السلطات غير الشرعية التي تسيطر على الأراضي الخاضعة مؤقتاً للاحتلال في جمهورية القرم ومدينة سيفاستوبول تنفيذ أعمال تشييد في "مدينة تاوريس خيرسون العتيقة وضاحتها" - وهو موقع مدرج ضمن قائمة اليونسكو للتراث العالمي - في انتهاك واضح لنظام الحفاظ على التراث.

ويرتبط ذلك بقرار "حاكم" مدينة سيفاستوبول السيد س. مينايلو تنفيذ أعمال في الموقع الأثري لاستبدال البلاط العتيق.

ووفقاً للمعلومات المتوفرة حتى نهاية شهر تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠١٥، تنوي السلطات الروسية تسجيل مجمع قصر خان في باكشيساراي ضمن قائمة التراث العالمي الذي سبق أن قدمتها أوكرانيا.

وقد حظيت عملية التهريب غير المشروع للممتلكات الثقافية الأوكرانية إلى خارج إقليم شبه جزيرة القرم بالموافقة على المستوى الحكومي في روسيا.

ووفقاً لأحدث البيانات، وقعت في شبه جزيرة القرم المحتلة حالات نقل غير مشروع للممتلكات الثقافية في انتهاك صارخ لاتفاقية التدابير الواجب اتخاذها لحظر ومنع استيراد وتصدير ونقل ملكية الممتلكات الثقافية بطرق غير مشروعة لسنة ١٩٧٠.

وأزيلت على وجه الخصوص قطع من متاحف شبه جزيرة القرم، ومجموعات فنية من سوداك ومن المتحف المركزي لتاوريس في سيمفروبول، ومجموعات فريدة من "مدينة تاوريس خيرسون" فضلاً عن لوحات لأيفازوفسكي من متحف فيودوسيا إيداناً بنقلها إلى متحف الصومعة في سان بطرسبرغ.

وحسبما ورد من معلومات، نُقلت لوحات من "معرض لوحات أ. ك. أيفازوفسكي" في متحف فيودوسيا إلى معرض تريتياكوف في موسكو. ومن المقرر نقل المعرض إلى سان بطرسبرغ.

وقد أُقيم معرض "بعنوان على أرض النسر الأقرع. آثار قديمة من متحف الصومعة في شبه جزيرة القرم" في الفترة من ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ وحتى ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، ضم عناصر من المتحف - محفوظات تاريخية وثقافية من شبه جزيرة القرم الشرقية، ما يمكن أن يمثل دليلاً على نقلها بصورة غير مشروعة من الأراضي المحتلة مؤقتاً لجمهورية شبه جزيرة القرم المتمتعة بالحكم الذاتي ومن مدينة سيفاستوبول (بأوكرانيا)، فيما يُعد انتهاكاً صارخاً لاتفاقية التدابير الواجب اتخاذها لحظر ومنع استيراد وتصدير ونقل ملكية الممتلكات الثقافية.

ويطرح إهمال سلطات الاحتلال في حفظ التراث الثقافي وحمايته مشكلة خطيرة بشأن حماية القطع الأثرية والكنوز الطبيعية الفريدة لشبه الجزيرة.

وحدث في ليلة ١٦ إلى ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر من عام ٢٠١٥ تدمير لبرج "بيزيميتا" رقم ١٩ من قلعة سوداك (بمدينة سوداك في شبه جزيرة القرم)، المدرجة ضمن القائمة المؤقتة لمواقع التراث العالمي. وتجدر الإشارة إلى أن هذا البرج شُيّد خلال حقبة حكم جنوة في نهاية القرن الرابع عشر. وقد تم الحفاظ على النُصب بالكامل وبصورة جيدة إلى أن حدث الانهيار.

وفي ليلة ٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، انهارت حافة شلال "النافورة الفضية" – وهو واحد من المواقع الأكثر أهمية في شبه جزيرة القرم ويقع بالقرب من باكشيساراي. وتوجد أسباب قوية تدعو إلى الاعتقاد بأن هذه هي المرة الأولى في تاريخ صون معالم التراث الطبيعي التي يتسبب فيها إهمال السلطات في شبه جزيرة القرم المحتلة وعدم اكتراثها في حادث من هذا القبيل. ووفقاً للخبراء، فإن تكوّن حافة جديدة (لإعطاء انطباع النافورة الفضية) للشلال سوف يستغرق ١٠,٠٠٠ سنة على الأقل.

حرية الضمير والدين

أدى احتلال الاتحاد الروسي للقرم إلى ظهور أنماط وممارسات لانتهاك حرية الدين شملت تهريب رجال الدين والتمييز وتدمير ممتلكات الجماعات والطوائف الدينية، وفرض سلطة الاحتلال جماعات دينية بديلة واستحداث سلطات دينية جديدة للإخلال بالتوازن القائم في العلاقات ما بين الطوائف، وحالات التأخير ووضع العقوبات البيروقراطية. وتُعد تلك الممارسات انتهاكاً للحق في حرية الفكر والضمير والدين المنصوص عليها في المادة ١٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٩ كانون الأول/ديسمبر سنة ١٩٦٩.

وتتمثل إحدى العقوبات الكبرى التي تعترض سبيل استمرار وجود الجماعات الدينية حالياً في شرط إعادة تسجيلها وفقاً لأحكام التشريع الروسي.

وحسبما ذكرته الجماعات الدينية، تنشأ مشكلات لا يمكن تجاوزها بسبب الإجراءات المطلوب، تتمثل في الكم الهائل من المعلومات التي ينبغي تقديمها في صورة كتابية، وكذلك الإجراءات المرهقة الخاصة بتقديم البيانات.

ويستتبع عدم إعادة التسجيل مشكلات قانونية جمة وخطيرة لا سيما عند استخدام الخدمات المحلية، مثل تعطيل الإنارة والتدفئة، فضلاً عن إعاقة عمل الكنائس وغيرها من دور العبادة المحلية بصفة عامة. ووفقاً للاستنتاجات التي توصلت إليها منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، فإن الشروط التي وضعها الاتحاد الروسي لإعادة تسجيل المنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام والجماعات الدينية تُستخدم بشكل متعمد ضد من لا يريدون ولاءهم للحكومة الجديدة. وقد أدى قمع مظاهرات المعارضة إلى انخفاض نطاق الفضاء المتاح للمجتمع المدني وللتنوع الثقافي إلى حد كبير في شبه جزيرة القرم.

ونظراً للصعوبات التي تحيط بعملية إعادة التسجيل، يضطر معظم رعايا إبراشيات شبه جزيرة القرم في الواقع إلى تقسيم أنفسهم والتسجيل تحت مسمى جماعات دينية مستقلة، لتفادي الوقوع في فراغ قانوني ولتجنب المنازعات مع سلطات الاحتلال. وتفرضي الحواجز القانونية المصطنعة فضلاً عن عملية استعراض الطلبات التي تستغرق فترة طويلة للغاية، والقواعد

المهينة في بعض الأحيان التي وضعتها السلطات الروسية إلى تأخر كبير في إعادة تسجيل الجماعات الدينية في شبه جزيرة القرم. (ووفقاً للتشريعات التي أدخلتها سلطات الاحتلال، يجب على الجماعة الدينية التي تتقدم بطلب التسجيل أن تثبت أن زعيمها الرسمي حاصل على الجنسية الروسية).

وقد تأجل الموعد النهائي لإعادة التسجيل عدة مرات. فقد أصدرت "السلطة" الفعلية في القرم بدءاً ذي بدء تعليمات لجميع الطوائف الدينية بإعادة التسجيل حتى أول آذار/مارس ٢٠١٥، ثم مُددت الفترة في وقت لاحق حتى أول كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ نظراً لضعف المؤشرات الخاصة بنتائج هذه الحملة. ووفقاً للمعلومات المتاحة حتى أوائل شهر شباط/فبراير ٢٠١٦، لم يُعدّ تسجيل سوى نحو ٥٠ جماعة دينية من أصل ألفي جماعة دينية موجودة بالفعل في القرم (ولا يتضمن هذا العدد الجماعات التي اختارت أن تخضع للأشخاص الاعتباريين المسجلين في روسيا الذين تطبق عليهم إجراءات مبسطة). وتمارس سلطات الاحتلال في الوقت نفسه ضغوطاً كبيرة مباشرة وغير مباشرة على جميع الكنائس (باستثناء تلك التي تخضع لبطيركية موسكو) بغرض إقصاء الطوائف الدينية "التي لا تدين بالولاء" وضمان بسط نفوذها على الحياة الروحية في شبه الجزيرة.

ولا يوجد في شبه جزيرة القرم حالياً سوى تسع جماعات دينية تابعة للكنيسة الأرثوذكسية الأوكرانية ولبطيركية كييف من بين ٤١ جماعة كانت موجودة في السابق. واضطر العديد من القساوسة لمغادرة شبه جزيرة القرم منذ بدء الاحتلال الروسي. وأما القساوسة وأبناء الرعية الذين قاوموا الصعوبات ولا يزالون يعيشون هناك، فإنهم يتعرضون لضغوط مستمرة.

واستولت السلطات في سيفاستوبول وكذلك في قرية بيريفالان على المعابد عنوة، وتعرض أبناء الرعية لهجوم على يد ممثلي "قوات الدفاع الذاتي عن القرم" شبه العسكرية. ولم ينظر "مكتب المدعي العام" لشبه الجزيرة في أي من تلك الأحداث، ما خلق مناخاً أفلت فيه المجرمون من العقاب.

وتم القضاء أيضاً على أبرشية الكنيسة الأرثوذكسية الأوكرانية التابعة لبطيركية كييف في كيرتش وكراسنويريكوبسك. فقد فقدت بعض الجماعات دور العبادة الخاصة بها لأنها كانت مستأجرة من أفراد، وأُجبر هؤلاء الأفراد على إلغاء عقود الإيجار تحت الضغط (وكانت هذه ذريعة حُرمت بموجبها الجماعة في كيرتش من ممارسة طقوس الصلاة). واعتمدت "محكمة تحكيم شبه جزيرة القرم" في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ قراراً مماثلاً حُرمت بموجبه أبرشية القرم التابعة للكنيسة الأرثوذكسية الأوكرانية ولبطيركية كييف من مقرها حيث كان يقع مكتب إدارة الأبرشية. واضطرت هذه الطائفة الدينية دون أي سبب شرعي لدفع نصف مليون روبل لوزارة الأراضي وشؤون الممتلكات في القرم فضلاً عن ترك مقرها على الفور.

وارتكب شخص مجهول أعمالاً تخريبية في كنيسة القديسة مريم (في سيمفروبول) ليلة ٣١ تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠١٥، حيث دُهن الجدار الأمامي للكنيسة بألوان حمراء وكُتبت عليها عناوين أفلام رعب بأحرف كبيرة. ووقعت أعمال إجرامية مماثلة بالفعل خلال هذه الفترة، منها رسم خماسية وصلباناً مقلوبة على الباب الأمامي لمعبد قديم يقع في مبنى مؤقت. ولم تباشر سلطات الاحتلال في القرم أي تحقيق في هذه الأعمال.

وكانت الكنيسة الكاثوليكية اليونانية الأوكرانية في شبه جزيرة القرم التي تضم خمسة أبرشيات، قد تقدمت بطلب لإعادة تسجيلها منذ أكثر من ستة أشهر. ومع ذلك، لم يتأكد بعد تسجيلها. وينبغي الإشارة في الوقت نفسه إلى أن كافة الطلبات التي تقدمت بها الكنيسة الكاثوليكية الأوكرانية في شبه جزيرة القرم رُفِضت "لأسباب تقنية" نظراً لأن بعض الوثائق المقدّمة كانت باللغة الأوكرانية.

ووفقاً لمكتب بطريرك الكنيسة الكاثوليكية اليونانية الأوكرانية في أوديسا-القرم، تستخدم سلطات الاحتلال أعداراً واهية لتأخير عملية تسجيل الوثائق المعنية. وتلقت الكنيسة في الوقت نفسه وثيقة تنص على أن وثائق العمل الصادرة عن السلطات المختصة في أوكرانيا سارية حتى ١٦ آذار/ مارس ٢٠١٦ فقط، وبعد ذلك، وإن لم يُعدّ تسجيل الكنيسة، فإن سلطات الاحتلال سوف تشرع في تصفية رعايا الكنيسة وأيضاً في مصادرة جميع أماكن العبادة الخاصة بها.

ولا تعرب السلطات الفعلية علناً عن أية شكاوى محددة ضد قساوسة الكنيسة الكاثوليكية اليونانية في الوقت الحالي، إلا أن شبه الجزيرة تسودها مشاعر معادية للأوكرانيين بصفة عامة. وقد اضطر رئيس الطائفة الكاثوليكية اليونانية في يالطا لمغادرة شبه جزيرة القرم في نيسان/أبريل ٢٠١٤. وأشارت إدارة الكنيسة في عدة مناسبات، بما في ذلك خلال الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ وحتى شباط/فبراير ٢٠١٦، أنها تتعرض لهجمات دعائية، يُطلق في إطارها على الكاثوليك اليونانيين اسم "الوطنيين المتطرفين". وبسبب تلك الحملة، ترك جميع قساوسة الكنيسة شبه جزيرة القرم، باستثناء قس واحد هو قداسة القس بوجدان. ومع ذلك، لا تزال الخدمة مستمرة، على الرغم من أن القساوسة يجب أن يفدوا لأداء الصلاة كل حسب دوره إلى أن تنتهي صلاحية بطاقات الهجرة التي يحملونها. ويحق لغير مواطني روسيا البقاء في روسيا وفي شبه جزيرة القرم الواقعة تحت الاحتلال لمدة تصل إلى ٩٠ يوماً.

وقد استخدمت سلطات الاحتلال مجموعة واسعة من التدابير للفصل بين الجماعات الدينية الإسلامية التي كانت متحدة قبل الاحتلال. واضطر مسلمو شبه جزيرة القرم لتأسيس إدارة روحية للمسلمين في شبه جزيرة القرم في الجزء الرئيسي من أراضي أوكرانيا قبل محاصرتها في كييف، بغية تجنب الضغوط التي تمارسها سلطات الاحتلال على أنشطتهم. وكان الدافع وراء هذا القرار أيضاً هو إجبار عدد كبير من تزار القرم على مغادرة شبه الجزيرة بسبب ضغط سلطات الاحتلال.

ولتعزيز هذا الضغط على المجتمع الإسلامي، أسست دار إفتاء موالية لروسيا بصفتها إدارة روحية بديلة لمسلمي القرم وسيفاستوبول، وسُجّلت عقب ضم شبه الجزيرة باعتبارها مؤسسة روسية. وقد عقدت الدار "مؤمراً للزعماء الدينيين من تزار القرم والمجتمع المدني" يوم ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ في سيمفروبول، بثته قناة "الملة" الموالية لحكومة القرم. وأيد المشاركون مفتي مسلمي القرم حاجي إميرالي أبلابيف الموالى لسلطات الاحتلال، إلا أن الإدارة الروحية لمسلمي القرم كانت محل الانتقادات. وعلاوة على ذلك، استخدم هذا "المؤتمر" لإطلاق دعوات لتزار القرم بعدم ترك شبه الجزيرة والامتناع عن الخدمة في القوات المسلحة الأوكرانية. ويمكن اعتبار تلك التدابير عوامل ضغط للحيلولة دون أعمال الحقوق الدستورية لتزار القرم الذين يشكلون جزءاً من الشعب الأوكراني.

ووجهت سلطات الاحتلال في الوقت نفسه تهديدات مباشرة للمراكز الإسلامية واستعانت في ذلك بمجرمين مأجورين.

وقام مجهولون بتحطيم نوافذ مسجد قرية زافيت-لينينسكي في حي دجانكوي يوم ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، حيث ألقوا الحجارة على المبنى. وقدّم إمام هذا المسجد رستم أمحتشاييف شكوى مكتوبة للشرطة. ولم تُعرف حتى الآن نتائج التحقيق في الواقعة.

وأضرت النيران يوم ٢٤ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٥ في دار من دور العبادة الإسلامية في قرية زليابوفكا بمنطقة نيزنيوجيرسكي. وأحرقت قاعة الصلاة بما تحتويه من خزائن مليئة بكتب الأدب الإسلامي ونسخ القرآن الكريم. وعقب هذا الحريق، تعرض أيضاً مبنى دار آخر من دور الصلاة لحريق جزئي.

ووفقاً لما ذكره رئيس الجالية المسلمة في منطقة تيميروف رستم نيزنيوجيرسكي، فإن هذه ليست المحاولة الأولى لحرق دار من دور العبادة في القرية.

واستمرت سلطات الاحتلال في ممارسة عمليات تفتيش غير قانونية وتدخل غير مشروع في شؤون المجتمعات الدينية، بما في ذلك استخدام أساليب خارج نطاق القانون.

وأقدمت القوات الخاصة التابعة للاتحاد الروسي على تثبيت دوائر تلفزيونية مغلقة في مقرات الطوائف الدينية (بما في ذلك المساجد). وبدأت في استخدام هذا الأسلوب منذ ١٤ آب/أغسطس عام ٢٠١٥، عن طريق تثبيت كاميرات فيديو في مسجد قرية عاي - فاسيل في يالطا، وأصبح هذا الأسلوب من السيطرة على أنشطة المجتمعات الإسلامية أكثر انتشاراً في الوقت الراهن. ويبرر ممثلو القوات الخاصة تلك الأنشطة غير المشروعة بأنها "ضرورية لمكافحة الإرهاب" دون تقديم أية أدلة موثقة على شرعية هذه الإجراءات (لا إذن من النائب العام ولا قرارات موثقة بحظر الأنشطة غير المشروعة للمؤسسات). وتشكل هذه الإجراءات تدخلاً في ممارسة الشعائر الدينية ومن ثم انتهاكاً لحرية الضمير والدين.

وأقدم مجهولون ليلة ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ على خط رسومات ونقوش مهينة على جدران مسجد قديم في قرية مزدوريشي بمنطقة سوداك.

وحاصرت قوات الأمن الروسية يوم ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ مسجد المركز الثقافي الإسلامي في سيمفيريوبول (وعنوانه ٧ شارع موكروسوف)، أثناء إجراء عملية تفتيش للمركز. ولم يسمح حتى للمسلمين الذين جاءوا للصلاة بدخول المسجد.

ووفقاً للطائفة المسلمة، هذه هي المرة الثالثة التي تُجرى فيها قوات الأمن الروسية عملية تفتيش للمسجد. وفي المرة الأخيرة سُئلت جلسة كتب تُعتبر محظورة في روسيا ووضعت عمداً في المسجد، ونتيجة لهذا الاحتيال، باشرت السلطات عمليات ملاحقة إدارية غير مشروعة للمؤسسة. وتمارس القوات الخاصة هذا النمط من الاحتيال على نطاق واسع في شبه جزيرة القرم المحتلة.

وعلاوة على ذلك، وبعد تفتيش المباني، أعلن الزوار المسلحون للمسجد أن "وسائل الاتصال ليست مطابقة للمعايير الفنية"، ما قد يستتبع قراراً إدارياً بوقف أنشطة المؤسسة وحتى مصادرة منشآتها.

وتعليقاً على تلك الأحداث قال مفتي الإدارة الروحية لمسلمي أوكرانيا ("الأمّة") سعيد إساهيلوف: "من المؤكد أن هذه توجيهات جديدة مرسلّة إلى شبه جزيرة القرم تتضمن تعليمات بكيفية معاملة "غير المرغوب فيهم". ورغم الوقائع الواضحة للمضايقات على أسس دينية في شبه جزيرة القرم، وكثير منها موثق على يد منظمات حقوق الإنسان، فإن الحكومة الروسية تنفيها تماماً وتدعي أن المؤمنين من جميع الأديان يعيشون في ظل ظروف من المساواة الكاملة".

حرية الصحافة وسلامة الصحفيين

لا يحصل سكان شبه جزيرة القرم على أي معلومات تقريباً خلاف الموقف الرسمي للسلطات على الأرض. ويتكون الحيز الإعلامي المتاح مما تبثه وسائل الدعاية الإعلامية على وجه الحصر.

واضطر جميع الصحفيين المستقلين لمغادرة أراضي شبه جزيرة القرم بسبب التهديدات التي تلقوها مما يُطلق عليها قوات الدفاع الذاتي عن شبه جزيرة القرم، بإجراء تحقيقات معهم ومقاضاتهم جنائياً. ومن بين وسائل الإعلام التي أُعيق نشاطها في شبه الجزيرة - قناة القرم المفتوحة على شبكة الإنترنت "CrimeanOpenCh" والنسخة الإلكترونية من "مركز القرم للصحافة الاستقصائية" و"جريدتك"، ومشروع "الحقيقة" وفريق "التلفزيون العام"، وقناة التلفزيون الروسية "Dozhd"، والصحيفة البولندية "Gazeta Wyborcza" - ومشروع "غازيتا فيبورتشا" وقناة وقائع القرم وغيرها.

وبدأت الضغوط غير المسبوقة على وسائل الإعلام المحلية منذ عام ٢٠١٥، عندما لجأ الغزاة إلى التنفيذ الفوري لعملية إعادة تسجيل وسائل الإعلام القرمية، التي بدأتها الدائرة الاتحادية للإشراف على الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام بغرض تدمير وسائل الإعلام المستقلة وغير الخاضعة لسيطرة الكرملين، ومنع أي تغطية موضوعية للوضع في شبه الجزيرة من قبل الصحفيين المعارضين والموالين لأوكرانيا.

وإن رفض منح التراخيص للصحف ووسائل الإعلام التابعة لتتار القرم يقدم دليلاً دامغاً على ذلك.

وهذا هو السبب وراء قرار ١٨ وسيلة إعلامية تستخدم لغة تتار القرم وقف أنشطتها في عام ٢٠١٥، ومن بينها على وجه الخصوص، القناة التلفزيونية الوحيدة لتتار القرم ATR، التي خضعت لعمليات مدهامة وتفتيش على يد ما يُسمى قوات الأمن في القرم، تم خلالها مصادرة المعدات الفنية والمواد المسجلة والنسخ الاحتياطية الداعمة للقناة.

ونظراً للحظر المفروض على عمل القناة في شبه جزيرة القرم، فهي تعمل في أراضي الجزء الرئيسي من أوكرانيا، ولكنها تعاني من مشاكل كبيرة في التمويل بسبب فقدان مالك القناة لينور إسلاموف موارد الدعم المالي للقناة.

ورغم أن قناة ATR التلفزيونية لا تعمل فعلياً في شبه الجزيرة، إلا أن العاملين بها لا يزالون يتعرضون للاضطهاد المستمر.

وقامت قوات الأمن الاتحادية يوم ٢ تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠١٥ بتفتيش منازل الموظفين السابقين في قناة ART ل. بودزوروا وإسلياموفا، فضلاً عن منزل والدي صاحب القناة لينور إسلايموف. وتنامى إلى علمنا أن البنك المركزي الروسي رفض الترخيص لإسلايموف بإجراء معاملات للصرف الأجنبي.

وأشارت منظمات أوكراينية ودولية لحقوق الإنسان (كمنظمة العفو الدولية - مركز معلومات حقوق الإنسان في بعثة القرم) إلى الضغوط "شديدة الصلابة" التي يمارسها الكرملين على حرية التعبير. ويعتبر الحقوقيون المعنيون بحرية وسائل الإعلام أن عدم وجود أي محطة للبث الإذاعي بالمعنى المتعارف عليه في أراضي شبه جزيرة القرم منذ عام ٢٠١٤ مسألة ذات دلالة كبيرة. ويلاحظ وضع مشابه في الصحافة، بما في ذلك الصحافة الأوكرانية التي لا يسمح بدخولها شبه جزيرة القرم.

وعلاوة على ذلك يحظر الجانب الروسي عدداً متزايداً من المواقع الأوكرانية والأجنبية لمنع سكان القرم من الحصول على معلومات وآراء بديلة. ويرد ضمن القائمة المحظورة النسخة الإلكترونية من الصحيفة الأوكرانية الأشهر "الحقيقة الأوكرانية"، وموقع "Gromadske TB" (التلفزيون العام)، والنسخة الإلكترونية من "Glavkom" ومشروع وقائع القرم (KrimRealii) وغيرها.

ويعترف نشطاء حقوق الإنسان أن "سلطات الأمر الواقع في شبه جزيرة القرم" لم تتمكن من إجراء تحقيقات في سلسلة من عمليات الخطف والتعذيب التي ارتكبت ضد مواطنين عاديين وصحفيين. وشددوا على أن مرتكبي هذه الجرائم لا يحاكمون دائماً على الرغم من تأكيدات "النيابة العامة في القرم" مباشرة تحقيقات ملائمة.

وقد وقعت عدة حالات إعاقة لعمل الصحفيين. ففي ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ أُلقت قوات الأمن الروسية في سيمفيريوبول على الصحفي زائير أكادريوف بالقرب من مقر "المحكمة العليا في شبه جزيرة القرم"، التي كانت تعقد جلسة استماع "لقضية ٢٦ شباط/فبراير" (وكان الصحفي المستقل والمدون زائير أكادريوف يتناول تلك القضية بانتظام في مدونته).

واقْتيد أكادريوف إلى مركز الشرطة ثم أطلق سراحه. ثم استدعي يوم ٢٢ كانون الثاني/يناير للاستجواب في مكتب المدعي العام لشبه جزيرة القرم، ولكن لم تُقدّم له معلومات حول سبب إلقاء القبض عليه. ومثل أكادريوف يوم ٢٧ كانون الثاني/يناير في مكتب وكيل النيابة زاليزنيشيه في سيمفيريوبول، وبصحبته محاميه اميل كويردينوف. والتقى بوكيل نيابة كارداش الذي لم يكن لديه أي تهمة يوجهها إليه. وسأل وكيل النيابة زائير أكادريوف إن كانت لديه أي شكاوى بشأن اعتقاله يوم ١٥ كانون الثاني/يناير بالقرب من المحكمة العليا لشبه جزيرة القرم. وبعد أن أبلغ وكيل النيابة أن لديه شكاوى ضد عملاء وزارة الداخلية وضباط قوات الأمن الاتحادية، سلّم أكادريوف وكيل النيابة شكوى مكتوبة بخصوص أفعالهم.

وتعرض أكبر موقع إخباري على شبكة الإنترنت في أراضي شبه جزيرة القرم "أحداث شبه جزيرة القرم" للحجب يوم ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وسبب تقييد الوصول إلى هذا الموقع أنه مسجل ضمن السجل الموحد لأسماء النطاقات ويتضمن

فهارس لصفحات مواقع وعناوين على الإنترنت وشبكة تسمح بتحديد مواقع على الإنترنت تحتوي على معلومات يُحظر نشرها في الاتحاد الروسي - حسبما ذكر موقع "أحداث شبه جزيرة القرم".

وقد بعث الجهاز الاتحادي للإشراف على الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام رسالة إلى محرر الموقع تتضمن طلباً مستحيلاً وسخيفاً وهو إزالة الصفحة الرئيسية لأنها على ما يبدو تحتوي على معلومات تخرض على "الاضطرابات الجماعية والأنشطة المتطرفة". ووفقاً للموقع، فإنه يتمتع بأكثر عدد من الزيارات الشهرية (أكثر من ٣٠٠,٠٠٠ إلى ٥٠٠,٠٠٠) من بين وسائل الإعلام المستقلة في شبه جزيرة القرم.

وإضافة إلى ذلك، يتتبع العاملون في قوات الأمن الروسية المراسلات البريدية لسكان القرم الذين يُشتبه في ضلوعهم في أعمال متطرفة. وعشر موقع "وقائع شبه جزيرة القرم" في كانون الثاني/يناير على قوائم عنوان بريدية لسكان من شبه جزيرة القرم ينبغي رصد بريدهم بعناية.

وعلاوة على المعتقلين السياسيين أوليغ سينتسوف وجينادي أفاناسييف والكسندر كولتشنكو الذين حُكم عليهم بالسجن لمدة طويلة في الاتحاد الروسي على خلفية "قضية سينتسوف" فإن قائمة الاعتقالات تتضمن أيضاً أسماء بعض الصحفيين - لا سيما الصحفية آنا أندريفسكا التي تعمل في موقع "وقائع شبه جزيرة القرم"، وتُحاكم في قضية جنائية بخصوص التطرف في القرم بسبب نشرها مواد في "مركز القرم للصحافة الاستقصائية" عن معركة "Крим" (شبه جزيرة القرم). ويرد في تلك القائمة أيضاً رئيس تحرير جريدة "أخبار البحر الأسود" أندريه كليمنكو، وهو خبير أيضاً في منظمة عامة أوكرانية تُسمى "ميدان الشؤون الخارجية".

ويلاحظ أيضاً أن وسائل الإعلام الأوكرانية لا يمكنها في الوقت الراهن أن تعمل بأمان في إقليم شبه جزيرة القرم. ولذلك، فإن البرامج وقنوات التلفزيون الأوكرانية تستخدم تصاريح وسائل الإعلام الروسية بشكل عام. على سبيل المثال، يعمل في شبه جزيرة القرم طاقم تصوير قناة "إنتر" التلفزيونية ولكن هذا لا يضمن دائماً سلامة أفرادهم. وألقت قوات الشرطة القبض على طاقم التلفزيون العام في شبه جزيرة القرم يوم ١٨ أيار/مايو ٢٠١٥ أثناء تسجيل مقابلة مع أحد أعضاء مجلس تثار القرم زائير سميدلييف.

حقوق الأقليات المندرجة في نطاق اختصاص اليونسكو

تتزايد ضغوط سلطات الاحتلال على قادة مجلس تثار شبه جزيرة القرم. وقد أيدت محكمة كييف، دائرة سيمفروبول يوم ٢٠ كانون الثاني/يناير الاستئناف المقدم من "وزارة الشؤون العامة في جزيرة القرم" لاحتجاز مندوب رئيس جمهورية أوكرانيا المعني بتثار القرم، ونائب الشعب م. زميليف كإجراء وقائي.

وأصدر ما يُسمى "المدعي العام للقرم" مذكرة تعقب دولية بحق زعيمى تثار القرم م. زميليف ور. شوباروف، وبلاغاً اتحادياً بالبحث عن أحد السياسيين من تثار القرم هو ل. اسلياموف، استناداً إلى مزاعم بما يسمى "بحصار الغذاء والطاقة" المفروض على شبه الجزيرة.

ويحظر على قادة تثار القرم دخول شبه الجزيرة، رغم أنهم لا يستخدمون سوى الوسائل السلمية فقط، وبالتالي فإن ممثلي مجتمع تثار القرم محرومون من الحق في حرية التعبير.

وقد ظلت شخصيات عديدة رهن الاعتقال لشهور طويلة، من بينها نائب رئيس مجلس تثار القرم أكثم شيهوز، وأسانوف علي ومصطفى ديهيرمنديزي، اللذان كان لهما موقف حاسم ضد الاحتلال. ويمكن الإشارة إلى تلك الأمثلة باعتبارها دليلاً على عدم احترام حرية التعبير.

وتحملت جميع مؤسسات تثار القرم الثقافية أو الإنسانية أو الدينية وطأة الضغوط الاقتصادية والاجتماعية وتلقت تهديدات عديدة.

وأرسل العاملون في جهاز الأمن الاتحادي الروسي في شبه جزيرة القرم ومدينة سيفاستوبول أوائل كانون الثاني/يناير الماضي نسخاً من قوائم الأشخاص الذين تتوفر أدلة على تورطهم فيما يسمى "أنشطة إرهابية". وتسرد الوثيقة بيانات جوازات سفرهم ومحل الميلاد والإقامة. واقرن بذلك تحذير موجه لموظفي مكاتب البريد بضرورة إبلاغ مكتب جهاز الأمن الروسي في حالة استلام أي شخص يرد اسمه على القائمة أي إشعار.

وقد اختفى من شبه جزيرة القرم المحتل كل من أبليازيموف ارست (٤٤ عاماً) وإيلفينا رازاكوفا (١٦ عاماً) يومي ٤ و ١٣ كانون الثاني/يناير الماضي على التوالي. وتجرى قوات الشرطة حالياً عملية بحث عن الشخصين سالفى الذكر.

وألقي القبض في ٢٣ كانون الثاني/يناير في مدينة ألوبكا على أحد تثار القرم وهو مويدىن ألفابوف البالغ من العمر ٢١ عاماً. أما شقيقه مصطفى ألفابوف فهو موجود الآن في الجزء الرئيسي من أراضي أوكرانيا. وكان الشقيقان قد قاما بدور نشط في مجال الأنشطة الاجتماعية والسياسية ضد الاحتلال الروسي في شبه جزيرة القرم. ويُرحَّح أن هذا هو السبب وراء اعتقال الشقيق الأول.

وتواصل سلطات الاحتلال في شبه جزيرة القرم سياسة المراقبة غير المبررة للناشطين المؤيدين لأوكرانيا. وخلال شهري تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، تم تفتيش منزل لينور إسلياموف مالك قناة ATP ومنظم "حصار شبه جزيرة القرم". ووفقاً للبعثة الميدانية لحقوق الإنسان في شبه جزيرة القرم، قامت قوات جهاز الأمن الاتحادي الروسي يوم ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ بتفتيش منزل رئيس التحرير السابق لقناة ATP ليلي بودزوروف. ولم يُسمح لمحاميته بالحضور معه. وعلاوة على ذلك، جرت أيضاً عملية تفتيش يوم ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ لمنزل المديرية السابقة لقناة ATP إلزارا إسلياموفا - شقيقة لينور إسلياموف وكذلك منزل والده - إيدن إسلياموف.

ووفقاً لمنسق مجموعة الاتصال في شبه جزيرة القرم المعنية بحقوق الإنسان ألدوريسيت زيباروف الذي نشر معلومات على موقع "وقائع القرم" في ١١ شباط/فبراير ٢٠١٦ تفيد أن ضباط من جهاز الأمن الاتحادي الروسي أجرت تفتيشاً غير قانوني لمنازل تثار القرم، متهمين إياهم بالتطرف ومحاولين تشويه سمعتهم بوصفهم "إرهابيين".

وخلال هذه الموجة من عمليات التفتيش، جنحت قوات الأمن إلى استخدام القوة والعدوانية، حيث حطمت الأبواب والنوافذ وهشمت الزجاج واصطحبت الأفراد قسراً.

وتعرضت للتفتيش منازل دامير ميناديروف (في يالطا) وبختيار طوبوز (في يالطا) ورستم عثمانوف (من باخيساراج) وناريمان ماميدينوف (هولوفكا، في منطقة باخيساراج) وأرسين خليلوف (من هولوفكا)، وهو عضو في فريق الاتصال المعني بحقوق الإنسان امير-أوسين كوك (يالطا). وعلمنا أيضاً عن اعتقال مسلم عفيف، وموسكوفسكيخ الأب والابن (فيكتوريفكا) وفاديم سيروكا وشاميل إلياسوف وأنور بكيروف.

وقد أصدرت وزارة الشؤون الخارجية في أوكرانيا إعلاناً دعت فيه إلى تشديد ضغط الرأي العام الدولي على الاتحاد الروسي، لأن ما يجري في شبه جزيرة القرم المحتلة ليس انتهاكاً صارخاً للقانون الدولي فحسب بل هو أيضاً تجاهل مزدرٍ لكل القيم الإنسانية.

وبعث وفد أوكرانيا لدى الأمم المتحدة يوم ١٢ شباط/فبراير خطاباً رسمياً إلى رئيس مجلس الأمن الأممي أعرب فيه عن قلقه العميق إزاء الأنشطة غير القانونية والانتهاكات الصارخة لحقوق الإنسان على يد قوات الاحتلال الروسية في شبه جزيرة القرم ضد تثار القرم، وإجراءها عمليات تفتيش غير قانونية واسعة النطاق واحتجاز دون أساس قانوني يومي ١١ و ١٢ شباط/فبراير ٢٠١٦.

وقامت "المدعية العامة" لشبه جزيرة القرم المحتلة نتاليا بوكلونسكايا بالتوقيع على إعلان المحكمة العليا لجمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي بشأن حظر نشاط مجلس تثار القرم.

وأرسلت إلى نائب رئيس مجلس تثار القرم ناريمان جلال نسخاً من الدعوى المتعلقة بحظر نشاط المؤسسة.

ومنذ أكثر من عامين بعد احتلال شبه الجزيرة، اختطف ٢٠ من تثار القرم أو اختفوا دون أثر؛ وتشير حالة الجثث التي عثر عليها إلى أن ثلاثة منهم قُتلوا بعد تعرضهم للتعذيب.

ووقعت أحداث حالات الاختطاف والاختفاء بين صفوف تثار القرم يوم ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، حيث اختفى كيرتش وارلين رسلان وأرلين تيربخوف.

واختفى أيضاً دون أثر في بداية العام الدراسي معلم التربية البدنية في مدينة سيمفيريوبول مختار أريسلانوف. واتهم والداه الشرطة الروسية باختطافه (لقد رأينا رجلين يرتديان زي الشرطة وهم يقتادونه).

واختفي أيضاً أواخر شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ من مدينة سيمفروبول رجل يُدعى ارنست أبلينازيموف. وقد شوهد آخر مرة يوم ٤ كانون الثاني/يناير في محطة الحافلات.

ولا يزال هناك العديد من حالات الفصل لممثلي مجتمع تثار القرم وإلغاء لوظائفهم.

وفي نهاية شهر كانون الثاني/يناير الماضي فُصل أحد مؤسسي المركز الثقافي الأوكراني في سيمفروبول ليونيد كوزمين، الذي كان يعمل مدرساً للتاريخ في مدرسة بالمدينة.

ووفقاً لما ذكرته "جماعة القرم لحقوق الإنسان" فإن المختلين الروس يجبرون سكان شبه جزيرة القرم – من حاملي جوازات السفر الأوكرانية – على ملء بطاقات دخول خاصة بالمهاجرين عند قدومهم إلى أراضي شبه الجزيرة من الجزء الرئيسي من أوكرانيا.

وابتداء من كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ قررت إدارة الاستوديو السينمائي "سفيتانوك" (بمدينة سيمفروبول) إغلاق مركز الأطفال الأوكراني الأخير في شبه جزيرة القرم. وحسبما ذكرت مديرة المركز السيدة بتروفا – وهي إحدى الشخصيات الثقافية الأوكرانية المرموقة – تعرّض المركز في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٥ للتفتيش بشكل متكرر بسبب ما زُعم أنه تربية "قومية" للأطفال.

وخلال عملية "تحقق" في مدينة دجانكوي يوم ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ لمركز تثار القرم "أليف"، قامت قوات الامن بمصادرة مواد أدبية للأطفال وباستجواب عائلات الأطفال الذين يترددون على المركز.

ويتمثل الهدف من عملية "طمس الهوية الأوكرانية" لشبه جزيرة القرم في تدمير كل ما له علاقة بأوكرانيا، في مقابل الطاعة المطلقة وتجانس المجتمع.

وتحظر "حكومة" شبه جزيرة القرم في هذا السياق المواد المطبوعة باللغة الأوكرانية والرموز الأوكرانية.

ويخضع الأشخاص الذين يحملون جوازات سفر أوكرانية لقيود اجتماعية (مشكلات عند شراء تذاكر القطار، والبحث عن وظيفة، وإصدار تصاريح الإقامة الدائمة، والحصول على الرعاية الطبية، وما إلى ذلك).

ومنذ احتلال شبه جزيرة القرم وحتى الآن، اضطر أكثر من ١٥٠,٠٠٠ من تثار شبه جزيرة القرم لترك وطنهم وصاروا لاجئين، وهو ما يشكل انتهاكاً لحقهم في الحياة.

موجز

يعرض التقرير السابق أسباباً تسوف إلى استنتاج التدهور الخطير للأوضاع في مجالات اختصاص اليونسكو في شبه جزيرة القرم المحتلة.

ولا يزال هناك اتجاه قوي لتزايد واتساع نطاق الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان وللمبادئ والمواثيق الأساسية في مجالات التعليم والعلوم والحفاظ على التراث الثقافي والحرية الدينية فضلاً عن حرية الإعلام وسلامة الصحفيين.

وتواصل سلطات الاحتلال استغلال الموارد الإدارية فعلياً من أجل نقلها إلى الحكومة الاتحادية الروسية وإعادة توزيع الممتلكات الثقافية والتراث الثقافي والطبيعي والمؤسسات التعليمية والعلمية التي تنتمي إلى أوكرانيا، في إطار عملية تفتقر في كثير من الأحيان إلى الشفافية. وفي ظل عدم وجود رقابة ورصد خارجيين، أصبح النقل غير المشروع للقيم الثقافية الأوكرانية وتشويه السياقات التاريخية والثقافية في العروض الدولية لهذه الممتلكات التراثية ممارسة معتادة للأسف.

وأصبح الوضع خطيراً للغاية في جمهورية القرم وسيفاستوبول (أوكرانيا) على صعيد كافة المجالات ذات الصلة باختصاص الأمم المتحدة واليونسكو دون استثناء، وهو ما يتطلب تدخلاً فورياً لآلية رصد فعالة من جانب المنظمة. وينبغي جمع وتحليل الكم الهائل من المعلومات ذات الصلة التي قدمتها أوكرانيا وبعثات المراقبة وهيئات رصد حقوق الإنسان والمؤسسات الدولية الأخرى والمنظمات غير الحكومية لحقوق الإنسان، كما ينبغي استخدامها بالكامل لإعداد توصيات عملية واتخاذ تدابير فعالة لمعالجة الوضع في شبه جزيرة القرم.

وكما هو معروف جيداً، فخلال فترة وجيزة منذ اعتماد المجلس التنفيذي لليونسكو إبان دورة انعقاده السابعة والتسعين بعد المائة قراراً بشأن متابعة الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا) أنجزت المنظمات والمؤسسات الدولية الرئيسية في أوروبا (منظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومجلس أوروبا والبرلمان الأوروبي) عملاً مهماً لجمع المعلومات ذات الصلة ونشرت بالفعل مواقفها بشأن حالة حقوق الإنسان في شبه جزيرة القرم. ومن الخطوات المهمة لا سيما أن البرلمان الأوروبي اعتمد يوم ٤ شباط/فبراير ٢٠١٦ قراراً أدان فيه بشدة "المستوى غير المسبوق" من انتهاكات حقوق الإنسان على يد السلطات الروسية في شبه جزيرة القرم ضد سكان شبه الجزيرة، وعلى وجه الخصوص تثار القرم.

ويشكل استخدام مجموعة البيانات هذه بلا شك نشاطاً هاماً وإن لم يكن شاملاً. فوفقاً لأوكرانيا، لا يزال هناك فجوة كبيرة في رصد الأحداث التي تجري في شبه جزيرة القرم من جانب المنظمات العالمية والأوروبية. ويتعين سد هذه الفجوة من خلال عمل منظمنا في هذه المجالات المحددة من المسؤولية.

ونحن نعتبر أن تلك الأنشطة لا بد وأن تتسم بطابع منهجي في سياق آلية مراقبة واضحة المعالم، تتضمن عنصراً أساسياً بالتأكيد هو تنفيذ رصد ميداني دائم بصورة مباشرة.

وإضافة إلى ذلك، فإن التقييم الواقعي للاتجاهات الرئيسية لتطور الوضع في مجالات اختصاص اليونسكو في شبه جزيرة القرم (أوكرانيا) يعطي مسوغات تدعو لتوقع عدم إمكانية التوصل إلى حل كامل للمشكلة خلال الدورة التاسعة والتسعين بعد المائة للمجلس التنفيذي، ولهذا تعتبر أوكرانيا من المناسب إدراج أنماط اعتيادية للرصد والإبلاغ عن نتائج للدورات اللاحقة للهيئة الإدارية لليونسكو. وقد يكون من الحكمة في هذا السياق تعيين نقطة تنسيق داخل الأمانة العامة لليونسكو.

لقد اقترن عامان من الاحتلال الروسي لجمهورية القرم وسيفاستوبول (أوكرانيا) بانتهاكات ضخمة ومنهجية للقانون الدولي ولحقوق الإنسان الأساسية وللحريات والمصالح المشروعة للمواطنين. وهكذا، فإن المسؤولية عن الوضع الذي استعرضه التقرير، متضمناً الوضع الحرج للحفاظ على التراث الثقافي والتاريخي فضلاً عن مجالات أخرى تقع ضمن اختصاص اليونسكو، تقع بالكامل على عاتق سلطات الاحتلال.

رابعاً - معلومات من مؤسسات شريكة

مقتطف من التقرير الفصلي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان عن وضع حقوق الإنسان في أوكرانيا (٣ آذار/مارس ٢٠١٦) المقدم من مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

حرية الرأي والتعبير

ما زال سكان القرم يتعرضون للضغط والترهيب والعقاب لأنهم يُعبرون عن آراء تعارض وضع أوكرانيا كجزء من الاتحاد الروسي أو لأنهم يُظهرون تعلقهم بأوكرانيا علناً أو عبر شبكات التواصل الاجتماعي.

ففي ٢٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، داهم ضباط من جهاز الأمن الاتحادي مع حوالي ٢٥ من قوزاق القرم قرية "دولينكا" بعد العثور على علم أوكراني مرسوم في محطة حافلات قريبة. وعلى الرغم من أن هذه القرية يقطنها خليط إثني من السكان، فلم يتم استجواب سوى سكان تثار القرم عن "الحادث". كما تم تصوير جميع المنازل التي عُلق عليها أعلام تثار القرم. وخضع سكان القرية الذين شاركوا في احتفال أيار/مايو ٢٠١٥ بالذكرى السنوية للترحيل القسري لتثار القرم للاستجواب بشكل منهجي. وصرح زعيم جماعة القوزاق أنه جاء إلى القرية من أجل "حماية" الروس والأوكرانيين وتثار القرم من "تظاهرات التطرف". ولم تتعرض المنازل لمداهمات، كما لم يتم اعتقال أحد. بيد أن هذه الأعمال التي ارتكبت إثر عرض رمز وطني قام به شخص مجهول إنما تعتبر غير مشروعة ولا لزوم لها. ويبدو أن الغرض من مداهمة قرية "دولينكا" هو ترهيب تثار القرم المحليين الذين يفخرون بهويتهم الوطنية ويجرّسون على إظهارها علناً.

وفي ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، منعت 'الشرطة' في القرم رئيس المركز الثقافي الأوكراني غير المسجل في سيمفيريوبول وشخصين آخرين من الاحتفال بتخليد ذكرى بوغدان خميلنيتسكي، حاكم أوكرانيا إبان القرن السابع عشر. وكان بمقدور الأهالي هناك وضع أكاليل الزهور على النصب التذكري لهذا الزعيم؛ غير أن ضباطاً من الشرطة وأفراداً في زي مدني قاموا بفحص أوراق هوية الناس واقتادوهم إلى 'مركز شرطة مكافحة التطرف'. وهناك جرى استجوابهم لمدة ساعتين بزعم أنهم نظموا مظاهرة غير مصرح بها، وتم إبلاغهم بأن المركز الثقافي الأوكراني يُعتبر بمثابة منظمة متطرفة؛ ثم أُفرج عنهم دون توجيه أية تهمة لهم. وترمي ممارسات 'الشرطة'، فيما يبدو، إلى الترهب وإحباط التعبير السلمي العلني عن التعلق بالهوية الوطنية.

وفي ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، قررت 'محكمة' في القرم تمديد الحبس الاحتياطي لمدة شهرين للناشط المناصر للقضية الأوكرانية، يوري إيشينكو، وذلك لأنه نشر مقالة على شبكة التواصل الاجتماعي يدين فيها "ضم" القرم ويدعو إلى "وضع حد للحرب التي يدّعي أن الاتحاد الروسي شنها ضد أوكرانيا". وقد أُلقي القبض على إيشينكو في ٢ تموز/يوليو ٢٠١٥ في سيفاستبول، ووجهت له تهمة "التحريض على العداوة الوطنية أو الإثنية أو الدينية".

وفي آب/أغسطس ٢٠١٥، تم الحكم على إمام مسجد في مقاطعة باخشيساراييسكيي بوضعه تحت المراقبة لمدة سنتين بتهمة إبداء وجهات نظره في محادثة خاصة في مكان عمله. وأدعي أنه أخبر ثلاثة أشخاص بأن القرم ستعود إلى أوكرانيا، ثم "ستنشب حرب يتم خلالها ذبح الروس وقتل عدد كبير من المسلمين". وأنكر هذا الإمام أنه تفوه بمثل هذه العبارات. غير أنه أدين بتهمة "التحريض على الكراهية بين الأعراق" بحكم صادر من "محكمة" كُلفت بالنظر في القضية بعد أن اتخذ 'مركز مكافحة التطرف' التابع لوزارة الداخلية في القرم الإجراءات الجنائية ضده استناداً إلى شكوى قدمها ثلاثة أفراد. كما منع القرار الذي أصدرته المحكمة الإمام من "ممارسة أنشطة تتصل بنشر أية معلومات" أثناء فترة العقوبة.

التعليم والثقافة والدين

حدد يوم ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ ليكون المهلة القصوى لقيام الجماعات الدينية بتقديم طلبات إعادة تسجيلها بموجب قانون الاتحاد الروسي. ووفقاً للموقع الإلكتروني لوزارة العدل في الاتحاد الروسي، أعادت ٣٦٥ جماعة دينية في القرم تسجيلها حتى ذلك التاريخ. بيد أن ما يربو على ١٠٠٠ جماعة دينية مُعترف بها بموجب القانون الأوكراني لم تعد تتمتع بوضع قانوني. وقد حالت المتطلبات القانونية الصارمة بموجب التشريعات الروسية دون إعادة تسجيل العديد من الجماعات الدينية أو عرقلت اتخاذ هذا الإجراء. وترى البعثة الدولية لرصد حقوق الإنسان في أوكرانيا أن من الضروري ضمان أن تكون جميع إجراءات إعادة التسجيل متاحة وشاملة ولا يشوبها أي تمييز ولا تمثل عبئاً لا مبرر له، إذ إن حرية الدين أو المعتقد لا تخضع لأية إجراءات اعتراف إدارية. ومن ثم فإن من الواجب احترام الأقليات الدينية فيما يتعلق بحريتها في الدين أو المعتقد، حتى وإن كانت غير مسجلة.

إن الكنيسة الأورثودوكسية التابعة لبطريكية كييف هي من ضمن الجماعات الدينية غير المسجلة. وإذ تؤيد هذه الكنيسة القرم باعتبارها جزءاً من أوكرانيا، فإنها قررت عدم اتباع إجراءات التسجيل المنصوص عليها في قوانين الاتحاد الروسي وبالتالي ليس لها وضع قانوني في الوقت الراهن. وقد تعرضت الكنيسة الأورثودوكسية التابعة لبطريكية كييف لضغوط كي تتعاون مع سلطة الأمر الواقع، غير أن رفضها لهذه الضغوط أسفر عن مصادرة وإغلاق ما لا يقل عن خمس كنائس في جميع أنحاء شبه الجزيرة منذ آذار/مارس ٢٠١٤. وقد تُعتبر كاتدرائية القديس فلاديمير والقديسة أولغا في سمفيروبول آخر دار للعبادة يتم إغلاقه بعد أن قامت 'وزارة شؤون الممتلكات والأراضي' القرمية في أيار/مايو ٢٠١٥ بإبلاغ أبرشية الكنيسة الأورثودوكسية التابعة لبطريكية كييف في القرم أنه تم إلغاء عقد إيجار مباني الكنيسة. وفي ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، أصدرت 'محكمة تحكيم' قرمية حكماً لمصلحة الوزارة المذكورة، وأمرت الكنيسة الأورثودوكسية التابعة لبطريكية كييف بترك الكاتدرائية في غضون ١٠ أيام وتغريمها مبلغ ٦٠٠٠٠٠٠ روبل تقريباً (وهو ما يعادل نحو ٧٩٠٠ دولار أمريكي) للمتأخرات

^١ في ١ حزيران/يونيو ٢٠١٤، استولى ما يُسمون "القوازي" على الكنيسة في "بيريفالنو". وتم أولاً إغلاق الكنيسة أمام الزوار، وفي وقت لاحق، شرع قسس من موسكو في إقامة الشعائر الدينية هناك. كما تم الاستيلاء على كنيسة الرسولين بطرس وبولس والقديس نيقولاوس الأسقف، التي تقع على أراض كانت تابعة لمركز التدريب البحري للقوات المسلحة الأوكرانية في سيفاستبول. وتم أيضاً إغلاق أبرشيات الكنيسة الأورثودوكسية التابعة لبطريكية كييف في كراسنوييريكوبسك وكيرش وساكي.

غير المسددة. وقام المطران كليمنت بإبلاغ البعثة الدولية لرصد حقوق الإنسان في أوكرانيا أنه لن يلتزم بقرار 'المحكمة'، وهو القرار الذي لم يدخل حيز التنفيذ حتى ١٠ شباط/فبراير ٢٠١٦.

وبدأ العام الدراسي الجديد في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ في القرم حيث يتواصل تطبيق المناهج التعليمية للاتحاد الروسي. وتفيد المعلومات التي توفرها وزارة التربية والتعليم القرمية بشأن لغة التعليم بأن الاتجاه السابق ملاحظته العام الماضي هو أن الأغلبية الساحقة من الأطفال (٩٦,٤ في المائة) يستخدمون اللغة الروسية في تلقي مناهجهم المدرسية.

وخلال العامين الماضيين، تراجع التدريس باللغة الأوكرانية بشكل ملحوظ. ففي عام ٢٠١٣، عندما استخدمت مناهج اللغة الأوكرانية لآخر مرة، بلغ عدد الأطفال الذين تلقوا تعليمهم باللغة الأوكرانية ١٢ ٦٩٤ طفلاً؛ وفي عام ٢٠١٤، ٢١٥٤ طفلاً؛ وفي عام ٢٠١٥، ٩٤٩ طفلاً. وفي الوقت الراهن، هناك اثنتان وعشرون مدرسة عبر شبه الجزيرة توفر تدريساً باللغة الأوكرانية، في حين أن مدرستين فقط، في ألوشتا وفيوديسيا، تنظمان مرحلتين كاملتين من التعليم الابتدائي والثانوي بهذه اللغة (من الصف ١ إلى الصف ٩). أما عدد الأطفال الذي يتلقون تعليمهم باللغة التترية القرمية فما زال مستقراً نسبياً. وفي عام ٢٠١٥، كانت اللغة التترية القرمية هي لغة التعليم التي استخدمها ٥٣٣٤ طفلاً. وفي عام ٢٠١٤، بلغ عدد الأطفال ٥١٤٦ طفلاً، وفي عام ٢٠١٣، ٥٥٥١ طفلاً. أما في الوقت الراهن، فإن التدريس يتم باللغة التترية القرمية دون غيرها في ١٥ مدرسة قرمية. وأخبر بعض أولياء الأمور الأوكرانيين والتتار القرم البعثة الدولية لرصد حقوق الإنسان في أوكرانيا بأن سلطات الأمر الواقع لم تكن تشجع استخدام لغات الأقليات، ولا سيما من خلال منع تجمع الأطفال وفقاً لتفضيل يقوم على اللغة ووضعهم في فصول توفر تدريساً باللغة الروسية. غير أن سلطات الأمر الواقع فندت هذه الدعاوى. فقد صرح وزير التعليم والعلوم والشباب في القرم في أيلول/سبتمبر بأن فصلاً منفصلاً افتُتحت لتوفير تعليم بلغات الأقليات إذا ما طالب ما لا يقل عن سبعة من أولياء الأمور القيام بذلك.

وفي ١٨ أيار/مايو ٢٠١٥، جرت أحداث تذكارية في جميع أرجاء أوكرانيا للاحتفال بالذكرى السنوية الحادية والسبعين للترحيل القسري لتتار القرم. وقامت سلطات الأمر الواقع في القرم بتنظيم احتفالات رسمية وزيارات إلى موقع بناء مجمع النصب التذكاري الجاري تشييده والمكرس لضحايا الترحيل القسري. غير أن هذه السلطات منعت كافة التجمعات التي قرر مجلس تتار القرم القيام بها، وذلك بذريعة ضرورة تجنب التلاعب السياسي بالاحتفالات. وقام أفراد من الشرطة القرمية بإلقاء القبض على ما يقرب من ٦٠ من تتار القرم لاشتراكهم في موكب سيارات غير مصرح به وباستجوابهم عدة ساعات، ثم أفرجوا عنهم بعد أن فرضوا عليهم دفع غرامات. كما تم تطبيق قيود على الاحتفال بيوم علم تتار القرم في ٢٦ حزيران/يونيو. وبينما تمكنت المنظمات التترية الموالية لسلطات الأمر الواقع من تنظيم موكب سيارات في سيمفيريوبول ونشر علم تتري قرمي ضخيم، قام مكتب النائب العام في القرم بتحذير النشطاء المناصرين للوحدة وأعضاء المجلس رسمياً بعدم تنظيم أية أحداث مكرسة لهذه الاحتفالات.



COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS
COMMISSAIRE AUX DROITS DE L'HOMME



Ref: CommHR/IG/sf 001-2016

Ms Irina BOKOVA
Director-General of UNESCO
United Nations Educational,
Scientific and Cultural Organization
7, place de Fontenoy
75352 Paris 07 SP
France

Strasbourg, 7 January 2016

Dear Director General,

Thank you for your letter dated 11 December 2015. As you know, I travelled to Kyiv, Moscow and Crimea from 7 to 12 September 2014 and in October 2014 published a report on this mission including an *in situ* assessment of the human rights situation in Crimea since March 2014.

The above-mentioned report covered issues related to: the accountability for serious human rights violations, including efforts to combat impunity; status of "self-defence" forces; conditions of detention and the possible transfer for humanitarian reasons of persons who are currently imprisoned in the region (both sentenced and remand); national and other minorities; nationality-related issues; and the situation of human rights defenders.

Since then, I have not returned to Crimea for a mission and so am not able to furnish further elements that those contained in this report.

Yours sincerely,

Nils Muižnieks



COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS
COMMISSAIRE AUX DROITS DE L'HOMME



Strasbourg, 27 October 2014

CommDH(2014)19
English only

REPORT

BY NILS MUIŽNIEKS

COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS OF THE
COUNCIL OF EUROPE

**FOLLOWING HIS MISSION IN KYIV, MOSCOW
AND CRIMEA**

FROM 7 TO 12 SEPTEMBER 2014

INTRODUCTION	3
1 Kyiv (7-8 September 2014)	3
2 Moscow (9 September 2014)	4
3 Crimea (10-11 September 2014)	4
3.1 Human rights situation in Crimea	5
3.1.1 Accountability for serious human rights violations	5
3.2 Situation of minorities	7
3.3 Media situation.....	9
3.4 Status of “Self-defence” forces (<i>Samooborona</i>).....	10
3.5 Situation of human rights defenders and human rights structures	12
3.6 Citizenship-related issues	13
3.7 Other issues	15
3.8 Access of international humanitarian and human rights organisations	15

INTRODUCTION

1. Commissioner Nils Muižnieks and his delegation carried out a mission to Kyiv, Moscow and Crimea¹ from 7 to 12 September 2014.² The present report represents an overview of the issues which have been discussed during his mission.
2. The Commissioner would like to thank the authorities of Ukraine and the Russian Federation for their co-operation and efforts to ensure that his mission was carried out in full compliance with his mandate. In particular, he would like to express his gratitude to the Permanent Representations of both countries to the Council of Europe, as well as the respective Ministries of Foreign Affairs for facilitating this mission. The Commissioner would also like to thank the Council of Europe Offices in Kyiv and Moscow for their valuable help and assistance provided in the course of this mission. More generally, the Commissioner would like to thank all of his interlocutors for their valuable contributions and willingness to share their views on human rights issues.

1 KYIV (7-8 SEPTEMBER 2014)

3. In Kyiv, the Commissioner had meetings with the Minister of Foreign Affairs, Mr Pavlo Klimkin; the Deputy Minister of Justice, Ms Inna Yemelianova;³ the Parliamentary Commissioner for Human Rights (Ombudsperson), Ms Valeria Lutkovska, as well as representatives of civil society organisations, including those representing the interests of persons displaced from Crimea.
4. Issues discussed included the situation of displaced persons in Ukraine;⁴ judicial and police reforms; the need to ensure accountability for serious human rights violations, in particular those which have occurred since December 2013, as well as the importance of combating impunity as part of the reconciliation process.
5. The Commissioner welcomed the ceasefire agreement signed in Minsk on 5 September 2014 as an important step towards improving the humanitarian situation in the east of Ukraine. However, he expressed concern to his official interlocutors about the provision related to the adoption of an amnesty law. He received assurances that the relevant legislation will be compliant with international human rights standards, which require that those responsible for serious human rights violations be brought to justice.
6. The Commissioner also had an in-depth discussion with various interlocutors as to the best ways of ensuring a more systematic approach towards working on human rights issues in

¹ The mission of the Commissioner for Human Rights was aimed at fostering the effective enjoyment of human rights. It cannot be interpreted as recognising either the authorities that exercise de facto jurisdiction or any altered status of the territory in question.

² The Commissioner was accompanied by Ms Isil Gachet, Director of his Office, Ms Bojana Urumova, Deputy to the Director, and two Advisers, Ms Olena Petsun (Kyiv and Moscow only) and Mr Vahagn Muradyan.

³ Ms Yemelianova has since resigned from the function of Deputy Minister of Justice.

⁴ According to figures provided by UNHCR, the number of displaced persons in Ukraine as of 16 October 2014 was 417 246, including 398 467 from the east and 18 779 from Crimea. See also in this regard the [letter](#) the Commissioner sent to the Prime Minister of Ukraine, Mr Arseniy Yatsenyuk, on 27 June 2014 (published 17 July 2014), in which the Commissioner outlined his main concerns regarding displaced persons in the country and made recommendations aimed at improving their situation.

Ukraine. To this end, he encouraged his interlocutors to consider the development of a national human rights action plan in order to better address the most pertinent issues.

2 MOSCOW (9 SEPTEMBER 2014)

7. In Moscow, the Commissioner had meetings with Mr Alexander Konovalov, Minister of Justice; Mr Aleksey Meshkov, Deputy Minister of Foreign Affairs; Ms Ella Pamfilova, Commissioner for Human Rights of the Russian Federation (Ombudsperson); Mr Leonid Slutsky, member of the State Duma and Vice-Chairperson of the delegation of the Russian Federation to the Parliamentary Assembly of the Council of Europe; and various civil society organisations. The Commissioner also met a delegation of Amnesty International, headed by its Secretary General, Mr Salil Shetty.
8. The issues the Commissioner discussed in Moscow included the situation of human rights defenders in the light of the implementation of the legislation on non-commercial organisations (“Law on foreign agents”); on-going reforms in the penitentiary and judicial systems; as well as certain aspects of the implementation of the judgments of the European Court of Human Rights. With the Commissioner for Human Rights, the discussion was focused on possible ways and potential areas for co-operation in the future.
9. The Commissioner noted with concern the increasingly challenging environment in which human rights defenders carry out their work in the Russian Federation. The recently-adopted amendments introducing changes to the legislation on non-commercial organisations pertaining to registration as a “foreign agent”⁵ did not address the main concerns of the Commissioner, as expressed in his [Opinion](#) on the legislation of the Russian Federation on non-commercial organisations in light of Council of Europe standards. The Commissioner expressed his readiness to continue discussions with the authorities on this and other relevant issues.

3 CRIMEA (10-11 SEPTEMBER 2014)

10. In Simferopol, the Commissioner had a joint meeting with Mr Oleg Belaventsev, representative of the President of the Russian Federation in the region, Mr Sergei Aksionov, the current leader of the region, Mr Vladimir Konstantinov, speaker of the local legislative body, Ms Natalya Poklonskaya, in charge of the prosecutorial authorities, as well as Mr Iskander Bilialov and Mr Remzi Ilyasov, members of the Mejlis of Crimean Tatars. He also had an exchange of views with the local Ombudsperson, Ms Lyudmila Lubina. Furthermore, he held discussions in Simferopol and Bakhchisaray with representatives of the Mejlis of Crimean Tatars, including Mr Akhtem Chiygoz, Deputy Chairman of the Mejlis, and met several representatives of civil society, lawyers, journalists, and religious leaders.
11. Issues raised by the Commissioner in his discussions in Simferopol and Bakhchisaray covered the following: accountability for serious human rights violations, including efforts to combat

⁵ On 23 May 2014, the State Duma adopted new amendments to the legislation in question allowing the Ministry of Justice to register non-commercial organisations in the Registry of the non-commercial organisations performing functions of a foreign agent without their consent (previous legislation provided that the organisations concerned should themselves apply to be registered if they correspond to the criteria specified in the law). On 28 May 2014 the Council of Federation endorsed those amendments, and on 4 June 2014 they were signed into law by the President of the Russian Federation. As of 17 October 2014, 15 organisations were listed in the above-mentioned Registry (<http://unro.minjust.ru/NKOForeignAgent.aspx>).

impunity; status of “self-defence” forces; conditions of detention and the possible transfer for humanitarian reasons of persons who are currently imprisoned in the region (both sentenced and remand); national and other minorities; nationality-related issues; and the situation of human rights defenders. Issues relating to Crimea were also addressed during the Commissioner’s meetings with the Ombudspersons and civil society representatives in Kyiv and Moscow.

3.1 HUMAN RIGHTS SITUATION IN CRIMEA

3.1.1 ACCOUNTABILITY FOR SERIOUS HUMAN RIGHTS VIOLATIONS

12. The Commissioner for Human Rights received reports from international organisations and human rights groups about cases of deaths and disappearances under suspicious circumstances which occurred after February 2014 in Crimea.⁶ During his stay in Simferopol, the Commissioner had an opportunity to discuss those matters with lawyers and civil society representatives and subsequently raised five specific cases (two deaths and three cases of missing persons) at his meeting with the local leadership.⁷
13. One of the above-mentioned cases involves Reshat Ametov, who was reportedly last seen at a protest on the main square in Simferopol on 3 March 2014. He was allegedly then led away by three men in military-style jackets, and footage of the incident was shown on the Crimean Tatar television channel ATR. His body - reportedly bearing signs of ill-treatment - was found on 16 March 2014 at a locality 67 km east of Simferopol, in the village of Zemlyanichne (Bilohirsk district).⁸ The circumstances of Mr Ametov’s disappearance and death have not been clarified to date. The local prosecutorial authorities informed the Commissioner that the investigation was still ongoing and that 300 expert examinations had been carried out. The Commissioner considers that all relevant video recordings purportedly showing Mr Ametov being taken from the site of the 3 March protest should be subject to an expert analysis. Further, steps should be taken to identify the three men shown in those videos, and to question them.
14. Another case concerned a 16-year old student, Mark Ivanyuk, who died under unclear circumstances on the highway Chernomorskoe-Olenevka on 21 April 2014. While the leadership in the region released information that the death was due to a hit-and-run car

⁶ OSCE/HCNM and OSCE/ODIHR, Ukraine, Human Rights Assessment Mission: Report on the Human Rights and Minority Rights Situation, March-April 2014, <http://www.osce.org/odihr/118476?download=true>, UN OHCHR Reports on Human Rights Situation in Ukraine, <http://www.ohchr.org/en/countries/ENACARegion/Pages/UAIndex.aspx>, Reports by the Crimean Field Mission on Human Rights, <http://crimeahr.org/ru/standpoint>. The Crimean Human Rights Field Mission is a joint initiative of several human rights organisations from Ukraine and the Russian Federation.

⁷ A case not raised by the Commissioner during his stay in Simferopol, but which has been referenced in reports by OHCHR and the Crimean Field Mission, is that of Vasyl Chernysh, a resident of Sevastopol and Avtomaidan activist who went missing on 15 March 2014. See Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Report on the human rights situation in Ukraine, 16 September 2014, §178, http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/OHCHR_sixth_report_on_Ukraine.pdf, as well as *Krymskaya polevaya missia po pravam cheloveka, Kratky obzor situatsii po Krymu*, June 2014, page 5, and July-August 2014, page 6 (http://crimeahr.org/sites/default/files/crimea_field_mission_report_june_2014.pdf and http://crimeahr.org/sites/default/files/otchet_krymskoy_polevoy_missii_-_iyul-avgust_2014.pdf).

⁸ Cf. in this regard Human Rights Watch (18 March 2014) *Crimea: Disappeared Man Found Killed*, www.hrw.org/news/2014/03/18/crimea-disappeared-man-found-killed.

CommDH(2014)19

- accident,⁹ certain media reported that the person's mother had alleged police involvement in his death.¹⁰ When the Commissioner raised the case, Ms Poklonskaya indicated that the local prosecutorial authorities were not aware of it.
15. The Commissioner also enquired about the cases of three local civil society activists, Leonid Korzh, Timur Shaimardanov, and Seiran Zinedinov, who went missing at the end of May 2014 (respectively, since 22, 26, and 30 May). Mr Shaimardanov and Mr Zinedinov are included in the publicised list of missing persons.¹¹ According to information provided by the prosecutorial authorities in a letter dated 31 July 2014 addressed to the Crimean Human Rights Field Mission, criminal proceedings have been opened in connection with the disappearances of Mr Shaimardanov and Mr Zinedinov, while the disappearance of Mr Korzh has not been confirmed and additional verifications in this regard have been ordered.¹² After the mission, the Commissioner became aware of reports about the abduction by uniformed men of Islyam Dzhapparov and Dzhevdet Islyamov on 27 September 2014 near the Simferopol – Feodosia highway.¹³ The men were placed in a minibus and taken in an unknown direction, and criminal proceedings have been opened in relation to their abduction.¹⁴
 16. A contact group on missing persons had its first meeting on 14 October 2014 with the leader of the region, Mr Aksionov, and investigative authorities. The contact group includes victim representatives and its coordinator, Mr Mammet Mambetov, is a Crimean activist. According to a press release issued by the contact group following the aforementioned meeting, the representative of the investigating authorities, Mr Bogdan Frantsishko, had indicated that criminal proceedings into the premeditated murders of Mr Shaimardanov and M Zinedinov had been initiated. Further, criminal proceedings had been initiated into the abduction of Mr Dzhapparov and Mr Islyamov.¹⁵
 17. During his meeting with the regional decision-makers, the Commissioner highlighted the need to ensure prompt, effective and adequate investigations into all cases of serious human rights violations, while emphasising that those cases which fall under Articles 2 and 3 of the European Convention on Human Rights should be treated as a priority. All investigations should be conducted in compliance with the principles established in the case-law of the European Court of Human Rights. One of the most important of these elements is independence: it is a very basic principle that those involved in the operational conduct of an investigation should be independent from those who may be implicated. Furthermore, investigations must be thorough and all reasonable steps must be taken to secure evidence concerning the incidents in question, including identifying and interviewing the alleged suspects and eyewitnesses, and victims (in cases of possible Article 3 violations), seizing

⁹ Cf. in this regard <http://82.mvd.ru/news/item/2167514/>.

¹⁰ <http://www.segodnya.ua/politics/society/mat-pogibshego-v-krymu-16-letnego-parnya-moego-syna-ubili-iz-za-ukrainskogo-yazyka-516091.html>

¹¹ See <http://82.mvd.ru/citizens/Rozisk/rubric/1/?page=1>, last accessed 9 October 2014.

¹² See http://crimeahr.org/sites/default/files/otchet_krymskoy_polevoy_missii_-_iyul-avgust_2014.pdf (Appendix I).

¹³ Human Rights Watch, (7 October 2014) *Crimea: Enforced Disappearances, Crimean Tatars, Other Pro-Ukraine Figures Among the Missing*, <http://www.hrw.org/news/2014/10/07/crimea-enforced-disappearances>

¹⁴ "Po faktu propazhi dvukh chelovek v Belogorske organizovano ugovnoe rassledovanie", 29 September 2014, <http://rkproc.ru/news/po-faktu-propazhi-dvuh-chelovek-v-belogorske-organizovano-ugovnoe-rassledovanie>. See also "V Krymu vozbuzhdeno ugovnoe delo po faktu pokhishchenia dvukh zhitelei goroda Belogorska", 30 September 2014, <http://crim.sledcom.ru/news/detail.php?news=10544>.

¹⁵ Press reliz Kontaktnoy grupy po poisku pokhishchennykh lyudey v Respublike Krym, 14 October 2014.

instruments or weapons which may have been used in perpetrating the violation, and gathering forensic evidence, including through medical expertise and autopsy where applicable. The investigation must be comprehensive and seek to shed light on all significant events and circumstances related to the case. The investigation must also be conducted in a prompt and reasonably expeditious manner, without unjustifiable delays. In addition, there should be sufficient public scrutiny of the investigation, and in all cases, the victim or the victim's survivor(s) must be involved in the procedure to the extent necessary to safeguard their interest.

18. A person's disappearance is a grave violation of human rights. The deleterious effects of such a tragedy are far-reaching. Disappearances have a profound effect on the whole of society, starting with the individual's close family and friends, all of whom suffer from not knowing and from a sense that their plight is being ignored. This lack of knowledge can cast those concerned in a state of perpetual distress, depriving them of the possibility to lead a normal life.¹⁶ Therefore, the truth should be established and the relatives of the victims must receive a satisfactory and convincing explanation about the fate of their loved ones.
19. The Commissioner noted with concern that at least some of the above-mentioned cases involved activists who – according to various reports – have openly expressed critical views of the events unfolding in the region after February 2014.¹⁷ It is also worrisome that there have been allegations of implication of members of the “self-defence” forces in these violations (cf. the section on “Self-Defence forces”). There is an urgent need to carry out effective investigation into all allegations about abuses by the police and other auxiliary forces that have been operating in the region since February 2014.

3.2 SITUATION OF MINORITIES

20. The situation of ethnic minorities was the main topic of the previous Commissioner's visit to the region which took place in November 2011, and a follow-up letter to the Prime Minister of the Autonomous Republic of Crimea, Mr Anatolii Mohyliov.¹⁸ Within the framework of the current mission the Commissioner paid particular attention to the situation of the Crimean Tatar community and ethnic Ukrainians residing on the peninsula.
21. The Commissioner received reports about a number of searches - carried out by armed and masked members of the security forces - in Muslim religious institutions, as well as businesses and private homes belonging to members of the Crimean Tatar community. The purpose of those actions was to search for prohibited items, including weapons and “extremist literature”. By the time of the Commissioner's visit, such searches had been carried out in 8 out of 10

¹⁶The European Court of Human Rights has frequently found violations of Article 3 of the European Convention on Human Rights in respect of families of disappeared persons, due to the emotional distress and suffering they experience as a result of their relative's disappearance.

¹⁷ See Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Report on the human rights situation in Ukraine, 15 June 2014, §288, <http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/HRMMUReport15June2014.pdf>, *Krymskaya polevaya missia po pravam cheloveka, Kratky obzor situatsii po Krymu* (June 2014), p.5 http://crimeahr.org/sites/default/files/crimea_field_mission_report_june_2014.pdf.

¹⁸ Letter from the Council of Europe Commissioner for Human Rights to Mr Anatolii Mohyliov, Prime Minister of the Autonomous Republic of Crimea, [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CommDH\(2012\)11&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=COE&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CommDH(2012)11&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=COE&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864)

religious schools (madrasas) belonging to the Spiritual Directorate of the Muslims of Crimea (*Dukhovnoe Upravlenie Musulman Kryma*). There were also reports that “informative talks” had been carried out with scores of persons in order to check whether they adhered to “undesirable” or “non-traditional” forms of Islam. The perception among various representatives of the Crimean Tatar community was that the above-mentioned actions were intrusive and performed with an intent to intimidate them. Moreover, Mr Mustafa Dzhemilev,¹⁹ one of the key leaders of the Crimean Tatar community and former Chairman of the Mejlis, and Refat Chubarov, the current Chairman of the Mejlis have respectively been barred since 22 April and 5 July 2014 from entering the territory of Crimea.

22. During his meeting with the regional leadership on 11 September 2014, the Commissioner expressed the opinion that the above-mentioned searches and checks were disproportionate and excessive, and that care should be taken to avoid any further actions which selectively target members of the Crimean Tatar community in the name of fighting extremism. In response, the authorities indicated that they would engage with representatives of the Crimean Tatar community with a view to resolving the problem. However, on 18 September 2014, after the Commissioner’s return from the mission, he was informed that the building of the Crimean Tatar Mejlis in Simferopol - which he had visited - was seized by security forces and that the employees of the organisations located in the building were evicted, reportedly on the basis of a court order.
23. The local leaders also informed the Commissioner about certain steps they have been taking with regard to promoting the economic and social rights of the Crimean Tatar community, aimed at resolving some of their long-standing issues of concern. They specifically referred to initiatives such as a “land amnesty” and efforts to address housing problems. In addition, they maintained that the status of the Crimean Tatar language and the possibility to observe religious holidays were better protected.
24. The Commissioner also looked into the situation of ethnic Ukrainians residing on the peninsula. In the wake of the events of February-March this year, some of them decided to leave the region because they no longer felt secure, while others preferred to refrain from openly stating and/or manifesting their views.
25. The Commissioner took note of the allegations about attempts to gain control over churches owned by the Ukrainian Orthodox Church of the Kyiv Patriarchate and apply pressure upon priests serving in the Crimean diocese. One such incident was reported on 1 June 2014 when uniformed men, said to be Cossacks and members of the “self-defence” forces, entered a local church in the village of Perevalne proclaiming that they were seizing it with the intention of transferring it to the authority of the Moscow Patriarchate.²⁰ According to the local head of the Ukrainian Orthodox Church of the Kyiv Patriarchate, archbishop Kliment, six out of fifteen churches belonging to that religious denomination were no longer under the control of the Kyiv Patriarchate. The Commissioner raised the matter with the local leaders and urged them to enter into a dialogue with the representative of that church with a view to resolving the foregoing issues. The Commissioner’s interlocutors promised to organise such a meeting.

¹⁹ On 20 August 2014, the President of Ukraine, Mr Petro Poroshenko, signed a decree whereby Mr Dzhemilev was appointed as Commissioner of the President on the Affairs of Crimean Tatars.

²⁰ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Report on the human rights situation in Ukraine, 15 June 2014, §315,
<http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/HRMMUReport15June2014.pdf>

26. The Commissioner is of the opinion that multiculturalism is a unique feature and asset of this territory and should be nurtured and preserved, including through the media, as well as in schools and public institutions.²¹ Despite the changing legal framework, the three languages - Russian, Crimean Tatar and Ukrainian – continue to be used as languages of communication. However, the Commissioner received reports that the use of Ukrainian language in the schools has been diminishing. Apparently, the only Ukrainian-language gymnasium in Simferopol has been transformed into a school where in some classes education will continue to be provided in Ukrainian, while in other classes Russian will become the language of instruction. Whether this was done on the basis of the requests received from the parents of the schoolchildren has been a matter of some dispute. Moreover, whether parents can make language choices free of pressure has also been questioned.²²
27. The Commissioner encouraged his interlocutors to do their utmost to nurture the linguistic diversity of this region and to provide the necessary means for all young persons to have access to quality education in different languages. The use of the bilingual and multilingual methodologies in the educational processes should be encouraged.
28. It is essential to create a sense of security for the Crimean Tatars, ethnic Ukrainians and everyone else who has been rendered more vulnerable by the changed circumstances in the region. It is important to continuously and consistently send an unambiguous message of “*zero tolerance*” of violence and any kind of discriminatory practices, as well as to pay special attention to the need to protect human rights and uphold the rule of law in any circumstances. Minorities should enjoy secure conditions enabling them to practice their religion in public or private, receive education in their languages and openly manifest their views without fear and intimidation. It is of paramount importance to refrain from any further measures which may worsen their situation. Failure to do so may lead to new cases of displacement from the region.

3.3 MEDIA SITUATION

29. The Commissioner has received reports that certain of the Internet media resources and other media outlets which did not support the turn of events in the region since February have either relocated or closed down. Some media outlets and journalists have reportedly come under pressure due to the changing institutional and legal framework which has resulted in the application of more restrictive rules related to media work.
30. The Commissioner received information about two main “waves” of attacks against journalists: in March 2014, around the time of the “referendum”,²³ and in 15-19 May 2014, around the commemoration day of the 1944 deportation of Crimean Tatars (18 May). One case involved a

²¹Cf. also the letter from the Council of Europe Commissioner for Human Rights to Mr Anatolii Mohyliov, Prime Minister of the Autonomous Republic of Crimea, <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?Index=no&command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2175019&SecMode=1&DocId=1859320&Usage=2>

²² Crimean Field Mission on Human Rights Brief Review of the Situation in Crimea, July-August 2014, p. 30 http://crimeahr.org/sites/default/files/otchet_krymskoy_polevoy_missii_-_iyul-avgust_2014.pdf

²³ At their 1196th meeting on 2-3 April 2014, the CoE Committee of Ministers adopted a decision, whereby “[t]he Deputies [...] stressed that the illegal referendum held in the Autonomous Republic of Crimea and the city of Sevastopol on 16 March 2014 and the subsequent illegal annexation by the Russian Federation cannot form the basis for any alteration of the status of the Autonomous Republic of Crimean and the city of Sevastopol [...]”

local journalist, Osman Pashaev, who was detained and physically assaulted by members of “self-defence” forces on 18 May 2014 in Simferopol and subsequently left Crimea.²⁴ The Commissioner had an opportunity to meet with some of the affected journalists who shared with him their accounts of being intimidated or assaulted by members of the “self-defence” forces.

31. In Simferopol, the Commissioner received confirmation of reports that media outlets had received warnings and/or were undergoing checks with regard to their alleged involvement in “extremist” activities.²⁵ Those journalists who were covering the march of Crimean Tatars on 3 May 2014 to the Armyansk checkpoint to meet the leader of Crimean Tatar community, Mr Mustafa Dzhemilev, were notably affected by these measures. Despite such actions, the Crimean Tatar television channel ATR continued to be broadcast at the time of the Commissioner’s stay in the region. However, subsequently (24 September 2014), its general director received a letter from officials charged with combating extremism motivated by the channel’s change in content. In particular, the letter specified that the channel “persistently instils the perception about possible repression based on ethnic or religious grounds, fosters the formation of anti-Russian views, deliberately foments distrust among Crimean Tatars towards the authorities and their actions, which indirectly carries with it the threat of extremist activity”.²⁶
32. A few days before the Commissioner’s arrival in Simferopol, the apartment of a popular blogger, Elizaveta Bohutska, had been searched and she had reportedly been questioned in connection to the 3 May rally (see previous paragraph) and in relation to her media reports critical of the policies of the current power-holders in the region.²⁷ Following those incidents, she decided to relocate from Crimea. The local leadership confirmed they were aware of this particular case, but had no intention to take any action on the matter.
33. According to the case-law of the European Court of Human Rights, the press performs a vital role of “public watchdog” in a democratic society.²⁸ The Court has emphasised that “freedom of the press and other news media affords the public one of the best means of discovering and forming an opinion of the ideas and attitudes of political leaders.”²⁹

3.4 STATUS OF “SELF-DEFENCE” FORCES (*SAMOOBORONA*)

34. The legal status and functions of the Crimean “Self-Defence” (*Samooborona Kryma*) – auxiliary forces which have been playing a visible role in the events of February-March 2014 and thereafter - were also among the issues raised by the Commissioner with his interlocutors in

²⁴ “Pamfilova: zaderzhanie zhurnalista v Krimu – narushenie prav cheloveka,” Ria Novosti, 19 May 2014, <http://ria.ru/society/20140519/1008461921.html>, see also “Osman Pashaev leaves Crimea”, Kharkiv Human Rights Protection Group, 20 May 2014, <http://khpg.org/en/index.php?id=1400529448>

²⁵ It may also be noted that during the week following the Commissioner’s mission, the OSCE Representative on Freedom of the Media expressed concern about “a pattern of hostile behavior towards members of the media” via a press release issued in Vienna on 19 September 2014 and entitled “Pressure on Tatar media in Crimea must stop”: <http://www.osce.org/fom/123790>

²⁶ See Crimean Field Mission on Human Rights Brief Review of the Situation in Crimea, September 2014, Appendix 2, http://crimeahr.org/sites/default/files/obzor_krymskoy_polevoy_missii_sentyabr_2014.pdf

²⁷ See also OSCE Representative condemns continued intimidation of free voices in Crimea, Vienna 9 September 2014, <http://www.osce.org/fom/123314>

²⁸ See *Observer and Guardian v. the United Kingdom*, judgement of 26 November 1991, §59 (b) and *Jersild v. Denmark*, judgement of 23 September 1994, §35.

²⁹ Cf. for example *Oberschlick v Austria*, judgement of 23 May 1991, §58.

the region. As was mentioned in previous sections, the Commissioner received numerous reports that those forces have apparently been engaged in performing certain quasi-police functions and that, on a number of occasions, members of those forces have reportedly been implicated in cases of serious human rights violations, including abductions, arbitrary detention, ill-treatment and attacks against journalists. One of the many cases communicated to the Commissioner involved two activists, Andriy Schekun and Anatoly Kovalsky, who were detained and allegedly ill-treated by those forces on 9 March 2014. After spending eleven days detained in an unknown location, they were transferred to the territory under control of the Ukrainian government.³⁰

35. During his mission, the Commissioner heard several accounts about abuses committed by members of these units in relation to those expressing critical views about the events unfolding in the region, including journalists, representatives of ethnic minorities and other vulnerable groups. He was also informed about their alleged involvement in the seizure and “nationalisation” of private enterprises. One such case occurred during the Commissioner’s mission and was effectively acknowledged by the local leadership, who indicated that the interference was made due to unlawful actions by the company in question.
36. In June this year the local legislative body, in an apparently retroactive manner, endorsed a proposal to “legalise” those forces through an act³¹ which provided them with a rather wide range of functions, but included only a limited number of checks and appropriate safeguards. Furthermore, the Commissioner was informed that there were two legislative initiatives – one introduced locally³² and another one pending in the State Duma³³ – which provides for immunity from prosecution for actions committed by members of those forces after February 2014.
37. During his encounter with the local leaders and the ombudsperson, the Commissioner raised a number of concerns related to the accountability of the above-mentioned forces. In this context, the Commissioner urged all those responsible to effectively investigate and prosecute all alleged cases of human rights violations committed by members of “self-defence” forces. He reiterated his principled position on this issue – as supported by the ECtHR jurisprudence and other international standards - that amnesties should not be applied for serious human rights violations (in particular cases covered by Articles 2 and 3 of the European Convention on Human Rights). The obligation to protect the right to life and take effective action against torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment must be upheld in all circumstances.
38. In a recent judgement, the ECtHR noted that there was a growing tendency in international law “to see amnesties for serious human rights violations as unacceptable because they are

³⁰ Human Rights Watch, *Ukraine: Activists Detained and Beaten, One Tortured*, (25 March 2014), <http://www.hrw.org/news/2014/03/25/ukraine-activists-detained-and-beaten-one-tortured>

³¹ <http://www.rada.crimea.ua/textdoc/ru/6/act/22z.pdf>

³² <http://www.rada.crimea.ua/law-draft-card/4038>

³³ Lower house of the Federal Assembly (Parliament) of the Russian Federation. See [http://asozd2c.duma.gov.ru/addwork/scans.nsf/ID/16740DBDDF67CCDF43257D650048D45D/\\$FILE/613379-6.PDF?OpenElement](http://asozd2c.duma.gov.ru/addwork/scans.nsf/ID/16740DBDDF67CCDF43257D650048D45D/$FILE/613379-6.PDF?OpenElement).

incompatible with the unanimously recognised obligation of States to prosecute and punish grave breaches of fundamental human rights”.³⁴

39. The concerns of the Commissioner about amnesty for members of “self-defence” forces in cases of serious violations were shared by the local ombudsperson. The current leader of the region, Mr Aksionov, stated during the meeting with the Commissioner that any violations - if they were indeed committed by the members of these forces – would be thoroughly investigated and those responsible brought to justice.
40. In the Commissioner’s opinion, the above-mentioned auxiliary forces should be disbanded. Those who have not been implicated in cases of human rights violations may - if they wish so - be integrated into the local police force after undergoing comprehensive professional training, including on the European and international standards concerning protection of human rights by police.

3.5 SITUATION OF HUMAN RIGHTS DEFENDERS AND HUMAN RIGHTS STRUCTURES

41. On 5 March 2014, a group of human rights defenders from Ukraine, the Russian Federation and Crimea established the Crimean Human Rights Field Mission, with a view to ensuring the continued monitoring of the human rights situation on the ground.³⁵ The mission acts from a politically neutral position and pays particular attention to interethnic and interreligious relations, as well as the actions of public authorities and their representatives. Since its creation, the mission has been issuing reports regularly and has come to represent a key source of information about human rights developments in Crimea. During his stay in the region, the Commissioner had an opportunity to meet with several activists working with the Crimean Human Rights Field Mission and other local civil society organisations who provided him with their insights into the complex environment in which they have to operate and the challenges that they encounter. In the course of discussions with various interlocutors throughout the mission, the Commissioner emphasised the need to promote safe and favourable conditions for the work of human rights NGOs. An open and meaningful dialogue between the authorities and civil society would certainly contribute to promoting better understanding and reconciliation among the different groups of people residing in Crimea.
42. The Commissioner received certain reports about instances of intimidation and harassment against human rights activists.³⁶ Such episodes - if they are not condemned unequivocally - may foster negative stereotypes and prejudices towards human rights defenders in general. They can also lead to concrete difficulties and obstacles for the effective conduct of human

³⁴ See [Marquš v. Croatia](#) (Grand Chamber judgement of 27 May 2014). In that case, the Court also noted that “even if it were to be accepted that amnesties are possible where there are some particular circumstances, such as a reconciliation process and/or a form of compensation to the victims, the amnesty granted to the applicant in the instant case would still not be acceptable since there is nothing to indicate that there were any such circumstances.” In that judgement the Court declared inadmissible the complaint under Article 4 of Protocol No. 7 to the Convention regarding the applicant’s right not to be tried or punished twice in relation to crimes committed during the war in Croatia in the 1990s which were amnestied pursuant to a General Amnesty Law. The applicant, a former commander of the Croatian army, had been convicted of war crimes against civilians committed in 1991.

³⁵ The Crimean Human Rights Field Mission receives support from the United Nations Development Program (UNDP) as well as from the Centre for Citizens’ Freedoms in Ukraine.

³⁶ As an illustration, two human rights defenders working for the Crimean HR Field Mission (a Ukrainian national and a Russian national) were taken off the train and questioned by the Russian border officials on 12 September 2014 in Bryansk while they were travelling to Kyiv.

rights work. The Commissioner would like to reiterate the principle that when individuals – together with others or alone – speak out for human rights or work for them with other means, they should be free to do so without being subjected to pressure. He would like to pay tribute to the human rights organisations working in the region for their commitment to fulfilling their mission, despite the challenges and risks involved.

43. In addition to his discussions with human rights organisations, the Commissioner had a fruitful exchange of views and an opportunity to share his concerns with the local ombudsperson,³⁷ Ms Lyudmila Lubina. He would like to underline that human rights structures can play a key role in promoting awareness of European and international human rights standards and norms and ensuring that people living in the region are able to enjoy them fully in practice. The effectiveness of such institutions is in many respects linked to the degree of independence they are able to enjoy and to the attitude of the local authorities to the institution of ombudsperson as such. The authorities should respect their integrity and independence, thus enabling them to perform their duties properly and effectively.

3.6 CITIZENSHIP-RELATED ISSUES

44. During his mission, some of the Commissioner's interlocutors drew his attention to various aspects of the on-going process of issuance of Russian passports (commonly referred to as "passportisation") and shared their concerns as to how the choices made by various individuals may eventually affect their access to and enjoyment of a number of human rights.
45. The Russian Federation stipulated in its legislation³⁸ that all permanent residents on the territory of Crimea, unless they explicitly refuse Russian citizenship, will become citizens of the Russian Federation one month after the date on which, according to the Russian Federation, Crimea was incorporated into its territory. Ukraine does not recognise "forced automatic admission" into Russian citizenship by Crimean residents and does not consider it a ground for deprivation of Ukrainian citizenship.³⁹
46. The Commissioner received several reports suggesting that the wish of the person concerned was not always taken into account throughout the above-mentioned process. It is difficult to establish at present in how many cases persons have "automatically" become Russian citizens, i.e. since they did not refuse Russian citizenship within the allocated period of time. In at least some of these cases there are reasons to believe that the affected persons did not have an effective possibility to exercise their choices (see below). The Commissioner was also made aware of some cases of persons who reportedly wished to acquire Russian citizenship but were not in a position to do so due to certain "eligibility" criteria (lack of proof of permanent residence has frequently been invoked in such cases).
47. In the Commissioner's view, people should have a choice in matters relating to their citizenship. The consent of the person concerned should be the paramount consideration in

³⁷The office of the local ombudsperson was established on 25 June this year. Until April 2014, a representative office of the Ukrainian Parliamentary Commissioner for Human Rights was functioning in the Autonomous Republic of Crimea.

³⁸ Russian Federation Constitutional Law "On admitting to the Russian Federation the Republic of Crimea and establishing within the Russian Federation the new constituent entities of the Republic of Crimea and the city of federal level Sevastopol", dated 21 March 2014, Article 4.

³⁹ Law of Ukraine "On legal guarantees of people's rights and freedoms on the temporarily occupied territories of Ukraine", Article 5.4.

CommDH(2014)19

this regard, and this consent should be active and clearly stated. Whereas States have obligations related to the prevention and reduction of statelessness, such obligations could hardly be invoked in the cases referred to above since the persons concerned were not stateless.⁴⁰

48. Another issue of concern raised by the Commissioner's interlocutors relates to the effective possibility to express one's wishes. The period granted for initiating a procedure to refuse Russian citizenship was very short (one month, expiring on 18 April 2014). Moreover, instructions from the relevant migration service as to the exact procedure to follow were only available as of 1 April 2014. Furthermore, information about the places where the relevant application should be submitted was only available after 4 April; from 4 to 9 April only two such places, in Sevastopol and in Simferopol, were functioning; as of 10 April, a total of nine localities had been made available. Finally, additional requirements were introduced during the process, such as the necessity to make an application in person, or that both parents were required for the application of a child.⁴¹
49. Certain persons in closed institutions might have experienced difficulties with expressing their consent. This in particular applies to those imprisoned on remand or serving a sentence,⁴² as well as people in other closed institutions (geriatric institutions, hospitals and psycho-neurological clinics, orphanages, etc.) Concerning prisoners, the Commissioner received information that they had been "consulted" as to their preference, but no details were provided as to the exact procedure followed.
50. Persons who find themselves in the situation described above should also have all the necessary information enabling them to make an informed choice. In other words, they should be fully informed and have a clear understanding of all possible legal consequences attached to one option or the other.⁴³ While individuals who initiated a procedure for refusing Russian citizenship were asked to sign a document stating they were fully aware of the legal consequences of their decision, it would appear that a whole range of important issues related to their future status has not been clarified to date. First and foremost, questions have been raised as to whether these individuals will "automatically" acquire permanent resident status or not, and to what extent this will affect their social and economic rights, access to employment, and similar issues.
51. For certain groups of individuals – such as civil servants – the decision not to accept Russian citizenship meant the loss of their current employment. The Commissioner also received

⁴⁰ Even in cases involving granting of citizenship to a stateless person, such an act cannot be carried out against the wishes of an adult (the situation of stateless children is treated in a more nuanced way, since the principle of "the best interests of the child" should also apply). Otherwise this could be qualified as an interference with the person's private and family life, since the acquisition of citizenship may also entail certain obligations, such as military service.

⁴¹ Report on the human rights situation in Ukraine, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 15 May 2014, §127.

⁴² This also applies to the case of the Ukrainian filmmaker Oleg Sentsov and others who were detained in connection with the charges invoked against him. While he maintains that he is a citizen of Ukraine, the Russian authorities consider him as a Russian citizen on the basis of the argument that he did not explicitly refuse Russian citizenship.

⁴³ The European Court of Human Rights requires that any legal norm should be both accessible and foreseeable as to its effects.

reports suggesting that public sector employees (e.g. teaching staff in universities and other educational institutions) were also “advised” to renounce their Ukrainian citizenship.

3.7 OTHER ISSUES

52. Several of the Commissioner’s interlocutors in Kyiv, Moscow and Simferopol drew his attention to the poor conditions of detention in the penitentiary establishments in the region. The local ombudsperson expressed particular concerns over the lack of food and medical supplies and overcrowding in places of detention. The observations and recommendations made by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT)⁴⁴ following its delegation’s visit, *inter alia*, to the temporary detention facilities in Alushta, Simferopol and Yalta and the pre-trial detention establishment (SIZO) in Simferopol remain relevant in this regard.

3.8 ACCESS OF INTERNATIONAL HUMANITARIAN AND HUMAN RIGHTS ORGANISATIONS

53. There appears to be an issue with regard to free and unhindered access of international organisations and missions to the region, including those whose mandate is to provide independent and impartial monitoring of the human rights situation. Some of these obstacles stem from the relevant legislative framework, others from its practical implementation; still others arise from what appears to be an arbitrary or selective application of the rules by the relevant executing bodies. Except for the Council of Europe Commissioner for Human Rights, representatives of other international institutions, including UN OHCHR, have not been able to secure access of their monitors to the region after March 2014.⁴⁵
54. On 15 April 2014, the Ukrainian Parliament (*Verkhovna Rada*) adopted a law "On legal guarantees of people's rights and freedoms on the temporarily occupied territories of Ukraine." While it contains no restrictions on the freedom of movement for Ukrainian citizens to/from Crimea, the law provides for restrictions on the freedom of movement of foreigners and stateless persons. According to Article 10.2 of the law, these categories of visitors should obtain a special permit to enter/leave the territory of the peninsula through specific entry points (along the boundary line between the Crimean peninsula and Kherson oblast). The procedure for obtaining special permits is to be determined by the Cabinet of Ministers (Government of Ukraine). At the same time, Article 5 of the law reiterates the State’s obligation to undertake all the necessary measures to guarantee rights and freedoms of the persons residing on the territory of the peninsula. At the time of drafting this report, the procedure for entry into the region was still under elaboration. In his discussions with the official interlocutors in Kyiv, the Commissioner emphasised that it was of utmost importance to ensure that the procedure in question be formulated in a way that would facilitate the work of humanitarian organisations and international human rights monitors and missions in the region.
55. During his exchange of views in Moscow with the Deputy Minister of Foreign Affairs, the Commissioner formed the impression that the Russian authorities consider that the access route via Moscow represents the best option under the current circumstances. Apart from the requirement to obtain a Russian visa, the Commissioner does not have information suggesting that the legislation which is effectively (de facto) applied in the region imposes any additional

⁴⁴ CPT/Inf (2014) 15, report published by CPT following its visit to Ukraine from 9 to 21 October 2013.

⁴⁵ The International Committee of the Red Cross (ICRC) does have access to Crimea.

or separate rules or procedures on foreign citizens and/or stateless persons wishing to enter the region by land from the north.

56. The Commissioner wishes to stress that the question of access to the region should not be politicised: free and unconditional access of international humanitarian and human rights organisations to the peninsula (from all directions and at all times) and effective international monitoring, in particular of minority rights, is of key value in the present situation and will undoubtedly contribute to strengthening a climate of respect and co-operation between various ethnic communities and other minority groups residing in the region. This position is shared by several of the Commissioner's interlocutors who have noted that the present mechanisms for the monitoring of the human rights situation on the ground were not sufficient. International human rights monitors could effectively operate in coordination with the local human rights defenders and relevant human rights structures and should be encouraged rather than prevented from exercising their respective mandates in the region.



ممثلة منظمة الأمن والتعاون في أوروبا
المعنية بحرية وسائل الإعلام
دنيا مياتفيتش

١٥/٣٦٠

فيينا في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

السيدة إيرينا بوكوفا

المديرة العامة

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة

عزيزتي السيدة المديرة العامة،

أشكركم على خطابكم المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ (الإحالة: DG/15/10447) الذي طلبتم فيه الحصول على ملخص مقتضب لآخر التطورات في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي.

إن مكنتي يواصل رصد وضع حرية وسائل الإعلام في أوكرانيا عن كثب ويقوم بالإبلاغ عن حالات الانتهاكات الخطيرة. وعقب الأزمة الجارية في هذا البلد وحوله، فإن الوضع فيما يخص سلامة الصحفيين وحرية وسائل الإعلام في شبه جزيرة القرم ما زال للأسف يدعو إلى القلق.

وكما قلت في اجتماع اليونسكو الإعلامي للدول الأعضاء الذي عقد في شهر حزيران/يونيو، قمت بزيارة إلى سيمفيربول بشبه جزيرة القرم، في آذار/ مارس ٢٠١٤، والتقيت صحفيين محليين تعرض بعض منهم لأعمال عنف.

ومنذ هذه الزيارة، تحدثت علناً وعلى نحو متكرر، عن وضع حرية وسائل الإعلام في شبه جزيرة القرم، ضمن أمور أخرى، وأشارت بالتحديد إلى المسائل التالية:

- إغلاق جميع محطات التلفزيون الأوكرانية تقريباً والاستعاضة عنها بمحطات منشؤها الاتحاد الروسي، سواء عبر البث الأرضي أو بالكابلات؛
- تهديد الصحفيين وأصحاب المدونات المستقلين والمؤيدين للقضية الأوكرانية ومهاجمتهم، بما في ذلك عندما يعدون تقارير نقدية عن حكم الأمر الواقع في المنطقة؛

- مداهمة منافذ وسائل الإعلام والمنظمات غير الحكومية المعنية بوسائل الإعلام، ومصادرة معداتها وغيرها من الممتلكات؛
- فرض التسجيل والترخيص إجبارياً على وسائل الإعلام والمنظمات غير الحكومية المعنية بوسائل الإعلام في شبه جزيرة القرم بموجب القوانين الروسية التي تعدّ أكثر تقييداً؛
- إعادة هيكلة السوق الإذاعي في شبه جزيرة القرم لصالح شبكات الترفيه التي تتخذ من موسكو مقراً لها؛
- فرض الرقابة على وسائل إعلام تثار القرم وإغلاقها (اضطرت المحطتان التلفزيونيتان ATR وLale، والمحطتان الإذاعيتان Meidan وLider ووكالة أنباء QHA وصحيفة Avdet وغيرها إلى وقف أنشطتها بسبب عمليات الرفض المتكررة التي تمارسها سلطات الأمر الواقع لتسجيلها بموجب التشريع الخاص بوسائل الإعلام بالاتحاد الروسي).

وتفيد التقارير بأن العدد الإجمالي لمنافذ وسائل الإعلام في شبه جزيرة القرم قد انخفض بحلول الموعد النهائي للتسجيل الإجمالي بموجب التشريع الروسي (١ نيسان/أبريل ٢٠١٥) من ٣٠٠٠ منفذ إلى ٢٣٢ منفذاً تقريباً.

ومنذ الزيارة التي قمت بها في عام ٢٠١٤، لم يطرأ أيّ تحسن على وضع حرية وسائل الإعلام في شبه جزيرة القرم، وما زالت هناك مسائل مثيرة للقلق.

وخلال رحلتي اللاحقة في الجزء الرئيسي من أراضي أوكرانيا، عقدت لقاءات مع الصحفيين ومع ممثلي منظمات وسائل الإعلام المنتمجة إلى مختلف مناطق شبه الجزيرة (بمفيربول ويالتا وسيفاستوبول وكيرتش) من أجل مناقشة قضايا حرية وسائل الإعلام والسعي إلى إيجاد السبل الممكنة لتقديم المساعدة. وما زال هذا التعاون مستمراً؛ ويشارك الإعلاميون في القرم بانتظام في شتى الأحداث التي ينظمها مكنتي، مثل مؤتمر "سلامة الصحفيين وحرية وسائل الإعلام وتعدديتها في أوقات النزاع"، الذي عُقد في ١٥-١٦ حزيران/يونيو ٢٠١٥ في فيينا (<http://www.osce.org/fom/151466>) وسلسلة من مناقشات المائدة المستديرة شارك فيها ممثلون كبار من منظمات وسائل الإعلام المهنية المنتمجة إلى روسيا وأوكرانيا (<http://www.osce.org/fom/184881>).

ولما كان الاتحاد الروسي هو الذي يفرض في الواقع سيطرته على شبه جزيرة القرم ومدينة سيفاستوبول، فقد قررت استعراض انتباه السلطات الروسية إلى هذه المسائل.

ولكن تجدر الإشارة إلى أنه من الصعب القيام بتقييم أكثر شمولاً للحالة الراهنة لقضايا حرية وسائل الإعلام وسلامة الصحفيين في شبه جزيرة القرم نظراً لأن ولايتي كممثل معنية بحرية وسائل الإعلام تقتصر على تناول قضايا في الدول المشاركة. وفي ظل الوضع الراهن في شبه جزيرة القرم، ليس في مقدوري أن أتواصل رسمياً مع سلطات الأمر الواقع. ومع ذلك، سأواصل بذل الجهود من أجل حماية حرية وسائل الإعلام في جميع أرجاء المنطقة، وذلك من خلال الاتصال

بالصحفيين وممثلي المجتمع المدني، وعن طريق المطالبة علناً بتحسين الوضع المؤسف للغاية، ولاسيما عندما يتعلق الأمر بسلامة الصحفيين والإعلاميين.

وقد تجددون أنه من المفيد لتقرير اليونسكو استعراض تقرير بعثة تقييم حقوق الإنسان بشأن جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي التي قادها المكتب المعني بالمؤسسات الديمقراطية التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والمفوضية السامية المعنية بالأقليات القومية التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وذلك في تموز/يوليو ٢٠١٥ (<http://www.osce.org/odhr/180596>). وقامت بعثة تقييم حقوق الإنسان بتقصي الحقائق وإجراء عمليات بحث في الجزء الرئيسي من أراضي أوكرانيا، وكذلك من خلال مقابلات عن بُعد. كما ساهم مكنتي في الأجزاء ذات الصلة بوضع سلامة الصحفيين وحرية وسائل الإعلام (انظر الصفحات ٤١-٥٠).

وآمل أن تسهم المعلومات الواردة أعلاه في المهام الكبيرة المسندة إلى اليونسكو. أما إذا احتجتم لأي معلومات إضافية أو مساعدة، فأرجوكم ألا تترددوا في الاتصال بي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

(توقيع)

دنيا مياتوفيتش

ICOMOS

INTERNATIONAL COUNCIL ON MONUMENTS AND SITES
CONSEIL INTERNATIONAL DES MONUMENTS ET DES SITES
CONSEJO INTERNACIONAL DE MONUMENTOS Y SITIOS
МЕЖДУНАРОДНЫЙ СОВЕТ ПО ВОПРОСАМ ПАМЯТНИКОВ И ДОСТОПРИМЕЧАТЕЛЬНЫХ МЕСТ

السيدة مشتيلد روسلر
مديرة

مركز اليونسكو للتراث العالمي
7, Place de Fontenoy
75352 Paris 07 SP
France

الإحالة: MUGJ/03

باريس في ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٦

عزيزتي السيدة المديرية،

أتشرف بالكتابة إليكم بالإشارة إلى خطابكم المؤرخ في ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ (CLT/HER/WHC/EUR/16/8591/AS/MR) الذي طلبتم فيه من المجلس الدولي للآثار والمواقع موافاة اليونسكو "بالمعلومات التي يمكن لمنظمتكم الحصول عليها عن طريق قنواتها ولجانها الوطنية فيما يتعلق بتقييم الوضع في جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي وفي مدينة سيفاستوبول (أوكرانيا)، وذلك في إطار مجالات اختصاص المجلس الدولي للآثار والمواقع"، وإلحاقاً برسالتني الإلكترونية المؤرخة في ١٤ شباط/فبراير ٢٠١٦.

بناءً على طلبكم، قام المجلس الدولي للآثار والمواقع باستشارة شبكة خبرائه. ولكن نود أن نؤكد أن أيّاً من هؤلاء الخبراء الذين استشيروا لم يقيم بزيارة جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي (أوكرانيا) منذ احتلالها، وبالتالي ليس في مقدورنا تأكيد أو تكذيب ما يقال.

وتفيد التقارير الواردة باحتمال وجود عمليات تنقيب أثرية غير مرخص بها في أماكن مختلفة، ولاسيما في مدينة تاوريس خيرسون الأثرية وضاحتها الزراعية القديمة، فضلاً عن عمليات تصدير غير شرعية محتملة للمصنوعات الثقافية إلى الاتحاد الروسي؛ غير أنه يتعين التحقق من صحة هذه المعلومات.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

po. Gaia Jungelbockl.

ماري. لور لافينير

المديرة العامة



٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦

بعد ضم جمهورية القرم المتمتعة بالحكم الذاتي إلى روسيا في آذار/ مارس ٢٠١٤، قامت منظمة العفو الدولية بتوثيق الترتيبي الخطير للوضع هناك بالنظر إلى عدد من مجالات اختصاص اليونسكو. وترد لمحة عامة مفصلة عن شواغلنا أثناء العام الأول بعد ضم هذه الجمهورية إلى روسيا في تقرير أوكرانيا: بعد مرور عام: انتهاكات الحق في حرية التعبير والتجمع وتكوين الجماعات والانضمام إليها في القرم (AI Index :EUR 50/1129/2015)^١. وواصلت منظمة العفو الدولية رصد حالة حقوق الإنسان في القرم وتسجيل المزيد من انتهاكات حقوق الإنسان. وخلال هذه الفترة، قلّت بشكل ملحوظ عمليات رصد حقوق الإنسان وتقديم التقارير من داخل القرم ذاتها كنتيجة لتقليص مساحة نشاط المجتمع المدني.

أعمال المضايقة وإغلاق وسائل الإعلام

انخفضت التعددية في وسائل الإعلام المحلية بالقرم انخفاضاً شديداً، سواء كانت إذاعية أو مطبوعة أو متاحة عبر الإنترنت، مقارنة بما كانت عليه قبل ضم شبه الجزيرة إلى روسيا. فقد تعرضت وسائل الإعلام التي تستخدم لغة تثار القرم، فضلاً عن الصحفيين الفرديين وأصحاب المدونات المعروفين بأرائهم المؤيدة لأوكرانيا، لأعمال المضايقة من قبل سلطات الأمر الواقع وعناصر من أجهزة الأمن، كما اضطرت وسائل إعلام متعددة إلى إغلاق مكاتبها. وشملت أساليب المضايقة إصدار تحذيرات رسمية وغير رسمية لاحتمال المقاضاة الجنائية استناداً إلى التشريعات الروسية المناهضة للتطرف، وإجراء عمليات تفتيش في المنازل والمكاتب، والمقاضاة الجنائية للأفراد المرتبطين بوسائل الإعلام هذه.

وطوال عام ٢٠١٤، هدد كبار مسؤولي سلطات الأمر الواقع على نحو متكرر باستخدام العقوبات ضد وسائل الإعلام التي تنشر آراء وتغطية إخبارية لا تحظى بالترحيب لديهم. وقد نُفذت هذه التهديدات في العديد من الحالات خلال عام ٢٠١٥.

واضطرت عدة وسائل إعلام مستقلة تستخدم لغة تثار القرم، بما فيها المحطة التلفزيونية ATR، ووكالة الأنباء QHA، وصحيفة Avdet، والمحطة التلفزيونية Lale children، والمحطتان الإذاعيتان Maydan و Lider، إلى إغلاق مكاتبها في نيسان/أبريل. وكان تبرير هذا الإغلاق هو أن هذه المحطات لم تفِ بإجراءات إعادة التسجيل بموجب القانون الروسي المعمول به حديثاً. وفي أكثر الحالات، قدمت وسائل الإعلام هذه طلبات نظامية لإعادة تسجيلها، وكرر بعضها الطلب،

^١ متاح على موقع منظمة العفو الدولية: <https://www.amnesty.org/en/documents/EUR50/1129/2015/en/>

ولكن رُفضت إعادة تسجيلها رفضاً ثابتاً وتعسفياً. وكثيراً ما تلقى بعضها شروحاً غامضة لتبرير الرفض. كما ظلت عدة طلبات دون إجابة من سلطات منح التراخيص حتى فات الأوان لتصحيح أوجه الإغفال والمخالفات المزعومة^٢.

وفيما يتعلق بالمحطة التلفزيونية ATR، وهي وسيلة الإعلام الأكثر رواجاً التي تبث بلغة تتر القرم، فقد دوهمت مكاتبها قبل إغلاقها، في ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، ونفذت المداخلة ٣٠ ضابطاً من وحدة مكافحة الشغب، إضافة إلى ضباط من لجنة التحقيق الروسية ومن جهاز الأمن الاتحادي. وقُتشت مكاتب المحطة خلال عدة ساعات. وقُطع بثها الاعتيادي وصودرت خوادم حواسيبها دون رجعة. ومنذ إغلاق هذه المحطة، أُعيد افتتاح برامجها من الجزء الرئيسي من أراضي أوكرانيا، غير أنه لم يعد في مقدور مراسليها العمل علناً في القرم. وتعرض العاملون السابقون في المحطة الذين بقوا في القرم إلى المزيد من الممارسات الانتقامية. وفي ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، قامت عناصر من جهاز الأمن الاتحادي بتفتيش منازل المديرية التنفيذية السابقة للمحطة، إزارا إسلياموفا، ونائبها، ليليا بودزهوروفا، فضلاً عن منازل والدي مالك المحطة، لينور إسلياموف، تحت ذريعة قضية جنائية ضد هذا الأخير، الذي يعيش في المنفى، ووجهت له تهمة "ارتكاب أعمال تخريبية".

أعمال المضايقة ضد مجلس تتر القرم وقادته ونشطاءه

جرى إغلاق وسائل الإعلام التي تستخدم لغة تتر القرم على خلفية أعمال المضايقة التي تعرض لها مجلس تتر القرم (وهو هيئة تنتخب في جمعية تتر القرم غير الرسمية (كورولتاي) وتؤدي دوراً تمثيلاً نيابة عن الجماعة)، وعلى خلفية المقاضاة الجنائية والنفي القسري لقادتها.

وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، طُردت أمانة مجلس تتر القرم من المبنى الذي كانت تشغله في سيمفروبول، وطُردت معها مؤسسة القرم الخيرية، مالكة المبنى، فضلاً عن صحيفة Avdet، وذلك بناءً على قرار أصدرته محكمة محلية. ومنذ ذلك الحين، حدّرت سلطات الأمر الواقع، مراراً وتكراراً، مجلس تتر القرم بأنه يمكن تصنيفه كجماعة متطرفة بموجب القانون الروسي. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، أرسل المدعي العام لسلطات الأمر الواقع خطاباً إلى وكالات الأنباء المحلية يخبرها فيه بأنه لا يتعين استخدام اسم "مجلس تتر القرم"، لأن هذه المنظمة لا تتمتع بوضع محدد (أي غير مسجلة) بموجب القانون الروسي.

واستبعدت سلطات الأمر الواقع بصفة رسمية الرئيس السابق لمجلس تتر القرم، مصطفى دزيميليف، وخليفته، رفعت تشوباروف، من شبه جزيرة القرم. وفي ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، أعلن المدعي العام في القرم أن من الممكن لتشوباروف أن يعود، وذلك بعد أن قضت محكمة في سيمفروبول باعتقاله في ٦ تشرين الأول/أكتوبر تحت ذريعة "تهديد السلامة الإقليمية للاتحاد الروسي".

^٢ لمزيد من التفاصيل، انظر دراسة منظمة العفو الدولية "إغلاق وسائل إعلام تتر القرم بانتهاء المهلة الزمنية المحددة للتسجيل التعسفي"، ٣١ آذار/مارس ٢٠١٥.

أما نائب رئيس المجلس والرئيس الفعلي الحالي، أختيم تشايغور، فقد اعتُقل في ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ بتهمة تنظيم "اضطرابات جماهيرية" في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٤ (وهو اليوم الذي شهد اندلاع مظاهرات عارمتين، الأولى بقيادة الموالين لأوكرانيا والثانية بقيادة الموالين لروسيا، أمام البرلمان، مما أسفر عن اشتباكات منعزلة بين المشاركين فيهما أودت بحياة شخصين وإصابة ٧٩ شخصاً بجروح). ويُحاكم أختيم تشايغور حالياً وسط إجراءات تثير القلق بشأن عدالة المحاكمة، وذلك بتهمة يعاقب عليها بالسجن لمدة تصل إلى ١٥ سنة.

وحتى الآن، فإن هناك ما لا يقل عن سبعة أعضاء في جماعة تثار القرم يخضعون للمقاضاة لأمر تتعلق بالأحداث التي وقعت في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٤. وقد أدين بالفعل اثنان منهم، هما إسكندر ناييف وطلعت يونسوف، بتهمة المشاركة في "اضطرابات جماهيرية"، وصدرت في حقهما أحكام مشروطة تقضي بسجنهما لمدة سنتين ونصف وثلاث سنوات ونصف على التوالي، مع إيقاف التنفيذ.

ووقعت غرامات إدارية ضخمة على نحو ١٠٠ عضو من جماعة التتار في القرم لمشاركتهم في اجتماعات عامة سلمية "غير مرخص بها" في عام ٢٠١٤^٣. وطوال عام ٢٠١٥، تواصلت المدهامات التي قامت بها قوات الأمن وعناصر من القوزاق شبه العسكرية ضد منازل ومدارس ومساجد أعضاء جماعة التتار في القرم؛ وتعرض أفراد لعمليات التحقق من هويتهم في الشوارع قامت بها عناصر من قوات الأمن ومن القوات شبه العسكرية المسلحة. مثال ذلك أن "عمليات التحقق" جرت في العاصمة سيمفربول في الفترة بين ٢ و٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، مستهدفةً تثار القرم دون غيرهم. وفي ٢٨ كانون الأول/ديسمبر، قامت عناصر من جهاز الأمن الاتحادي ومن شرطة وحدة مكافحة التطرف (مركز "هاء")، فضلاً عن عناصر شبه عسكرية تُسمى "قوزاق القرم" بزيارة عدد من المنازل التي تمتلكها أسر من القرم في قرية دولينكا واستجواب سكانها بشأن محطات الحافلات المحلية التي طُليت باللونين الأزرق والأصفر، وهما لونا العلم الأوكراني.

أعمال المضايقة ضد وسائل الإعلام التي تستخدم اللغة الأوكرانية

لم يعد ثمة وسائل إعلام مطبوعة أو إذاعية تستخدم اللغة الأوكرانية في القرم، بينما يتعرض الذين يعملون لحسابها، مثلهم مثل أصحاب المدونات الذين يستخدمون اللغة الأوكرانية، لأعمال المضايقة.

وفي ٢١ أيار/مايو ٢٠١٥، أُلقت الشرطة القبض على ثلاثة صحفيين يعملون في المحطة التلفزيونية الأوكرانية Inter TV بزعم أنها اشتبهت في أنهم ينقلون متفجرات في سيارتهم. واقتيد هؤلاء الصحفيون إلى مركز الشرطة في أرميانسك لإجراء "عمليات تحقق إضافية"، ثم أُطلق سراحهم بعد مضي خمس ساعات، دون توجيه أية تهمة لهم.

^٣ للحصول على تفاصيل عن الأحداث السابقة، انظر دراسة منظمة العفو الدولية "أوكرانيا: أعمال المضايقة والعنف ضد تثار القرم التي تمارسها أطراف حكومية وغير حكومية"، ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٤ (AI Index: EUR 50/023/2014)،

أما وسائل الإعلام الشبكية فإنها تخضع أيضاً للمراقبة بزعم ما تبديه من بوادر للانشقاق. ففي ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، قام ضباط شرطة تابعون لمركز "هاء" (قوات خاصة لمكافحة التطرف) بتفتيش منزل المدوّنة إليزابيتا بوغوتسكايا بزعم أنهم يبحثون عن أسلحة ومخدرات و"كتابات تحض على التطرف"، وذلك بعد أن أبلغ جيرانها سلطات الأمر الواقع أنها تؤيد علانية القضية الأوكرانية وإن كانت رسائلها على شبكة الإنترنت تنسم بالسلمية. ومن ثم فقد استدعت إلى المركز "هاء" لاستجوابها بشأن نشاطها على شبكة الفيس بوك. وفي مساء اليوم ذاته، غادرت بوغوتسكايا شبه جزيرة القرم إذ لم تعد تشعر بالأمان هناك.

منع نشر عناصر الهوية الثقافية والوطنية الأوكرانية علناً

تفيد تقارير منتظمة عن أعمال المضايقة والاضطهاد التي يتعرض لها الأشخاص الذين يعرضون عناصر من الثقافة والهوية الأوكرانيتين، من قبيل الملابس التقليدية، أو استخدام اللونين الأزرق والأصفر للإشارة إلى الهوية الوطنية الأوكرانية. مثال ذلك أن استديو مسرح الأطفال "سفيتانوك" أغلق أبوابه في ٢٨ كانون الأول/ديسمبر، وذلك بعد أن قام الممثلون في مسرحية عن عيد الميلاد باستخدام اللغة الأوكرانية وارتدوا الملابس الأوكرانية التقليدية، وذلك في مركز للشباب في سمفيربول.

ووفقاً لمفوض حقوق الإنسان الأوكراني (أمين المظالم)، تراجع عدد الأطفال الذين يتلقون تعليمهم باللغة الأوكرانية من أكثر من ١٦٠.٠٠٠ طفل في عام ٢٠١٣ إلى أقل من ٤٠.٠٠٠ طفل في أول عام بعد ضم شبه الجزيرة إلى روسيا. وفي بداية العام الدراسي الجديد في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، أفادت وزارة التعليم والعلوم والشباب التابعة لسلطات الأمر الواقع بأن ٩٤٩ تلميذاً فقط (أي ما يعادل ٠,٥ في المائة من العدد الإجمالي) اختاروا التعلم باللغة الأوكرانية.

أما الاحتفال بالذكرى السنوية الأولى بعد المئتين لميلاد الشاعر والرمز الثقافي الأوكراني، تارس سيفتشنينكو، في ٩ آذار/مارس ٢٠١٥، فقد أخضعت سلطات الأمر الواقع في القرم لفحص دقيق. ورفض طلب الاجتماع أمام تمثال الشاعر في العاصمة القرمية سمفيربول، ونقل المنظمون هذه الفعالية إلى مكان آخر حيث ردد نحو ٥٠ شخصاً شعارات مؤيدة لأوكرانيا وارتدوا ملابس تحمل رموزاً أوكرانية. واحتُجز بعد ذلك ثلاثة أشخاص، هم ألكسندر كرافتشينكو وفيليدار شوكوريف وليونيد كوزمين، بتهمة المشاركة في "تجمع غير مشروع". وفُصل ليونيد كوزمين لاحقاً من المدرسة التي كان يعمل فيها مدرساً للتاريخ، بذريعة أن سلوكه "لا يتسق مع وظيفته".

انتهاكات أخرى لحقوق الإنسان

تأثرت ممارسة حقوق الإنسان الأخرى تأثراً سلبياً في القرم منذ ضمها إلى روسيا، بما فيها الحق في حرية التجمع السلمي والحق في تكوين الجمعيات، وهما من الحقوق التي تقلصت تقليصاً شديداً تبعاً للقوانين الروسية المقيدة بلا موجب، وحُرم منها بشكل تعسفي في العديد من المناسبات أشخاص كانت سلطات الأمر الواقع تعتبرهم مؤيدين لأوكرانيا. وثمة حالات للاحتفاء القسري مؤكدة ومشتبه بها استهدفت تثار القرم (وثقت منظمة العفو الدولية ست حالات للاحتفاء القسري بين

عام ٢٠١٤ وبداية عام ٢٠١٥) ونشطاء مؤيدين لأوكرانيا^٤. ولم تخضع أي من هذه الحالات لتحقيق جاد، كما لم تُحدد هوية مرتكبيها المزعمين رغم توافر دلائل قوية فيما يخص ما لا يقل عن بعض الحالات، بما فيها لقطات فيديو تورط الوحدات شبه العسكرية لما يُسمى الدفاع الذاتي القرمي.

وتدعو منظمة العفو الدولية المجتمع الدولي، بما فيه اليونسكو، إلى رصد جميع حالات الانتهاكات وأهم التطورات المتعلقة بحقوق الإنسان في القرم وتقديم التقارير عنها، وإبلاغ جميع النتائج، وإثارة المناقشات مع السلطات الروسية في جميع المنتديات الثنائية والمتعددة الأطراف.

^٤ انظر دراسة منظمة العفو الدولية لأوكرانيا: "بعد مرور عام: انتهاكات الحق في حرية التعبير والتجمع وتكوين الجماعات والانضمام إليها في القرم (AI Index :EUR 50/1129/2015) <https://www.amnesty.org/en/documents/EUR50/1129/2015/en/>

رابعاً - القرار المقترح

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م ت/٥ الجزء الأول (هاء)،

٢ - يحيط علماً بالمعلومات الواردة فيها؛

٣ - ويدعو المديرية العامة إلى موافاته إبان دورته المائتين بتقرير في هذا الشأن.

واو - تقرير مرحلي عن تنفيذ برنامج تقديم الدعم الخاص إلى كوت ديفوار في مرحلة ما بعد النزاع
(متابعة تنفيذ القرارين ١٩١ م/ت/٣٧، و١٩٥ م/ت/٥ (ثانياً-باء))

المقدمة

١ - دعا المجلس التنفيذي في دورته الخامسة والتسعين بعد المائة المديرية العامة إلى دعم الجهود التي تبذلها كوت ديفوار لتعبئة الشركاء والموارد الخارجة عن الميزانية من أجل تنفيذ البرنامج الشامل لتقديم دعم خاص إلى كوت ديفوار في مرحلة ما بعد النزاع تنفيذاً فعالاً - القرار ١٩٥ م/ت/٥ (ثانياً-باء).

٢ - فقد اعتمدت اليونسكو في الدورة الرابعة والثلاثين للمؤتمر العام، في عام ٢٠٠٧، برنامجاً شاملاً لتقديم دعم خاص إلى كوت ديفوار في مرحلة ما بعد النزاع. وكان من المفترض أن يجري تنفيذ هذا البرنامج قبل وبعد فترة الانتخابات الرئاسية التي كان من المقرر عقدها في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ وفقاً لما نصّ عليه الاتفاق السياسي الذي تم التوصل إليه في واغادوغو في ٤ آذار/مارس ٢٠٠٧. بيد أن التغييرات التي طرأت في الجدول الزمني للانتخابات عاقت تنفيذ هذا البرنامج.

٣ - وبالتالي، فإن رئيس دولة كوت ديفوار طلب خلال الدورة السادسة والثلاثين للمؤتمر العام إعادة إطلاق العمل في هذا البرنامج مع مراعاة الزخم الجديد الناشئ في البلد. وجرى في هذا الإطار إبرام مذكرة اتفاق وقّع عليها كل من رئيس جمهورية كوت ديفوار والمديرية العامة لليونسكو.

٤ - وجرى في ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠١٣ التوقيع على اتفاق مقرر، أضفى الصفة الرسمية على افتتاح مكتب اليونسكو في كوت ديفوار، وافتتح هذا المكتب في أيجان بتاريخ ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣. ومن أجل تنسيق عمليات تنفيذ هذا البرنامج، أنشئت لجنة خاصة لليونسكو واللجنة الوطنية كي تضع الصيغة المستوفاة للأولويات المحددة في البرنامج وتضطلع بتوجيه عمليات تخطيط وتنفيذ أنشطة اليونسكو.

٥ - وتستند استراتيجية اليونسكو للعمل إلى أولويات الحكومة واحتياجاتها المبينة في البرنامج الرئاسي العاجل والخطة الإنمائية الوطنية وفي وثائق أخرى خاصة بسياسات قطاعية وتنص على الأولويات الوطنية. وتراعي هذه الاستراتيجية أيضاً الالتزامات الدولية التي ارتبط بها البلد، من ناحية، والخطة الإطارية للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، من ناحية أخرى.

تنفيذ البرنامج

(أ) التقدم المحرز

٦ - يشتمل البرنامج الخاص على عدة جوانب تتعلق بمجالات اختصاص اليونسكو. وقد تم تنفيذ الأنشطة التالية خلال الفترة منذ شهر تموز/يوليو ٢٠١٤:

التعليم:

- تقديم دعم من اليونسكو لتحقيق الاتساق بين برامج التعليم التقني والتدريب المهني، وللحصول على مواد تعليمية واستخدامها؛
- تقديم دعم تقني لتنقيح برامج التدريب المهني وإعداد منهاج تعليمي لمهنة صنع الملابس؛
- تقديم الدعم لتنمية استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، بوصف ذلك سندا لتعزيز قدرات مؤسسات التعليم العالي على تطبيق نظام البكالوريوس والماجستير والدكتوراه ضمن نطاق بلدان الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا (مشروع بناء القدرات في مجال تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في جامعات بلدان غرب أفريقيا). فانتفعت الجامعات والمعلمون في كوت ديفوار بمعدات وتدريب متقدمة تفيد في التعليم عن بعد وفي إقامة جامعات افتراضية، بغية زيادة وتنوع العرض في مجال توفير التعليم العالي؛
- تحسين نوعية التعليم من خلال تدريب المدرسين والمشرفين على استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات (المشروع الممول من أموال ودائع صينية). وتم حتى الآن تدريب أكثر من ٥٠٠ مدرس على استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات وعلى ابتداء أدوات تدريسية، ومن المزمع أن يجري تدريب ٢٠٠٠ مدرس خلال الفترة حتى شهر كانون الأول/ديسمبر. كما تم تدريب ١٤٠ مشرفاً تربوياً على تقنيات الإشراف والتفتيش. وأنشئ برنامج للتدريب عن بعد في أبيجان وجرى ربطه بعشرة مراكز للتدريب في داخل البلد بغية توفير أشكال التدريب عن بعد عن طريق الإنترنت وبصورة تفاعلية.

العلوم الاجتماعية والإنسانية

- ترجمة الوحدات السبع للدليل المرجعي للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا الذي يتناول التعليم من أجل ثقافة السلام والتعليم من أجل التنمية المستدامة، وذلك إلى ثلاث لغات وطنية مدوّنة، بغية استخدامها في برامج محو الأمية؛
- ترجمة وإنتاج الإعلان العالمي لحقوق الإنسان باللغات الوطنية الرئيسية الثلاث؛
- تدريب ٢٠٠ شخص من قادة الشباب على تشجيع الروح الرياضية وثقافة السلام بوصف ذلك عاملاً لتسوية النزاعات؛
- من أجل الإسهام في إجراء الانتخابات في جو من الوثام، تم تنفيذ النشاطين التدريبيين التاليين:
 - تدريب ٨٠ شخصاً من قادة رابطات الشباب قاموا بعدئذ بتوعية سكان المناطق الإدارية الكبرى الثلاث لمدينة أبيجان فيما يتعلق بالمصالحة والتعايش السلمي والتلاحم الاجتماعي؛
 - تدريب ٢٠٠ شخص من قادة رابطات الشباب في مجال اللاعنف ودرء النزاعات في فترات الانتخابات.

الثقافة

- تدريب ٣٢ مسؤولاً من مسؤولي وزارة الثقافة في مجال قضايا تتعلق باتفاقية عام ١٩٧٢؛
- تقديم دعم تقني لاستعراض القائمة الإرشادية التي أضيف إليها ممتلكين جديدين هما: الحديقة الوطنية في أزاعني، ومجمع صناعة تعدين الحديد القديمة في الشمال؛
- دراسة جارية عن تحديد التراث الثقافي غير المادي لكوت ديفوار وتعزيزه وإعلاء شأنه؛
- إجراء وإقرار دراسة عن جرد التراث الثقافي غير المادي للصيادين التقليديين (دوزو)، تمهيداً لإحياء قيمة وظائف تقليدية وإحياء هويات أقوام الصيادين التقليديين (دوزو)، بغية تعزيز سلام دائم بينهم وبين سكان المناطق الغربية بوجه خاص.

الاتصالات والمعلومات

- تعزيز قدرات ٣٥ عاملاً في محطات إذاعية للمجتمعات المحلية، فيما يتعلق بإعداد البرامج الإذاعية وإعداد برامج تروج للسلام والمصالحة؛
- تقديم تدريب على الرصد في فترات الانتخابات لخمسين عاملاً في الرصد في إطار المجلس الوطني للصحافة، وفي مرصد حرية الصحافة والأخلاقيات وآداب السلوك المهني.

(ب) تعبئة الشراكات والموارد المالية

- ٧ - أقيمت شراكات مع الوزارات ومع وكالات الأمم المتحدة والقطاع الخاص، أتاحت تعبئة أموال من خارج الميزانية لصالح أنشطة برنامج الدعم الخاص (انظر الجدول الوارد في الملحق).

الصعوبات والاقتراحات بشأن المستقبل

- ٨ - تتمثل الصعوبة الرئيسية التي تواجه تنفيذ البرنامج في عدم كفاية الموارد المالية اللازمة من خارج الميزانية. ومن أجل تنفيذ البرنامج الخاص على الوجه الأمثل، سينبغي العمل بصورة متواصلة على تعبئة موارد من خارج الميزانية مع السعي إلى إقامة و/أو تعزيز شراكات وظيفية حول مشروعات ذات أهداف قريبة من أهداف البرنامج الخاص.
- ٩ - وتندرج الأولويات الجديدة التي يدعى إلى تركيز العمل عليها في إطار الشراكات، في البرنامج الإنمائي الوطني للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠ الذي أقرته الحكومة والشركاء في الآونة الأخيرة. وسوف يشكل هذا البرنامج قاعدة التعاون بين اليونسكو وكوت ديفوار.

القرار المقترح

١٠- على ضوء المذكور أعلاه، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يجري نصه على النحو التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م ت/٥، الجزء الأول (واو)،

٢ - يحيط علماً بمضمونها.

ANNEX

Partnerships and resources mobilized in the period 2014-2015

Project/activity	Objective	Budget (\$)	Source
Production of the Government report on the national education system	Produce an accurate assessment of the education/training sector for the development of management and programming tools	138,425	World Bank
Support confidence-building, coexistence and a stable security situation for peaceful elections in Côte d'Ivoire	Contribute to confidence-building and the promotion of peaceful coexistence for peaceful elections in Côte d'Ivoire	300,000	Peacebuilding Fund (PBF)
Ensure lasting peace and peaceful coexistence in northern, western and south-western parts of Côte d'Ivoire for the enhancement of the traditional functions and identities of the Dozo people	Promote lasting peace and peaceful coexistence between local populations and the Dozo people by enhancing the "Dozoya" brotherhood through activities to restore their intangible cultural heritage and support for arms collection to reduce insecurity in the target areas	190,748	United Nations Development Programme (UNDP)
Train media professionals for impartial coverage of the election process	Enable media professionals to acquire the ethical knowledge and benchmarks needed for impartial coverage of the election process	20,000	Press advocacy and development funds (Côte d'Ivoire Government)
Support for the development, procurement and use of teaching materials for technical education and vocational training	Harmonize the presentation of vocational training programmes	38,000	Capacity Building for Education for All programme (CapEFA)
Support for the development of training pathways and the introduction of the LMD system at Félix Houphouët-Boigny University	Develop educational ICTs to strengthen the capacities of higher education and research institutions in the implementation of the LMD system	250,000	West African Economic and Monetary Union (WAEMU)

زاي - القرارات والأنشطة الحديثة للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ذات الأهمية بالنسبة إلى أعمال اليونسكو

(متابعة القرارين ١٢٤ م/ت/٦، ١٦٧ م/ت/٤، ٢)

الدورة السبعون للجمعية العامة للأمم المتحدة

١ - شاركت اليونسكو في المناقشة العامة للجمعية العامة للأمم المتحدة خلال دورتها السبعين التي عُقدت في نيويورك برئاسة سعادة السيد موغنز ليكيتوفت (الدنمارك). وعُقدت الجلسة الافتتاحية للدورة في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥؛ وعُقد، في الأسبوع الثاني للدورة، مؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ (٢٥ إلى ٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥).

٢ - وفي هذا السياق، ألقت المديرية العامة للجمعية العامة كلمة خلال "الحوار ٢ لفترة ما بعد عام ٢٠١٥ بشأن معالجة أوجه عدم المساواة وتمكين النساء وعدم استبعاد أحد"، وشاركت في عدد من الفعاليات الرفيعة المستوى وأكدت فيها مراراً أهمية توفير التعليم الشامل الجيد للجميع من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وأهمية الاستثمار في الشباب وسُبل الحصول على التعليم الجيد من أجل مكافحة التطرف العنيف. ورفعت المديرية العامة راية حماية التراث الثقافي ومكافحة الاتجار غير المشروع بالممتلكات الثقافية معتبرة هذا الأمر ضرورياً لإرساء السلام وتحقيق التنمية المستدامة. وتضم هذه الفعاليات المؤتمر الدولي المعني بالتنمية المستدامة الذي عُقد تحت شعار "تنفيذ أهداف التنمية المستدامة: فليبدأ العمل"؛ وفعالية رفيعة المستوى بشأن "ضمان دمج الحق في التعليم أثناء الطوارئ في خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥"؛ واجتماع مائدة مستديرة بشأن "حماية الآثار أثناء النزاعات: اتخاذ تدابير عامة/خاصة لإنقاذ التراث المهدد في العراق وسورية" فضلاً عن حفل افتتاح "قمة القادة العالمية المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: الالتزام بالعمل"؛ و"مؤتمر قمة القادة لمكافحة تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام (تنظيم "داعش") والتطرف العنيف"؛ و"إصدار تقرير لجنة النطاق العريض لقضايا الجنسين عن مكافحة العنف ضد النساء والفتيات عبر الإنترنت"؛ والاشتراك مع إيطاليا والأردن ومنظمة الإنتربول ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في تدشين مشروع شراكة اسمه "حماية التراث الثقافي: ضرورة للبشرية"، ويهدف هذا المشروع إلى حشد الأطراف المعنية لتعزيز حماية التراث الثقافي ومكافحة الاتجار غير المشروع بالممتلكات الثقافية.

٣ - وفضلاً عن ذلك، افتتحت المديرية العامة للجمعية الرفيعة المستوى للمبادرة العالمية للأمين العام للأمم المتحدة بشأن "التعليم أولاً"، التي عُقدت بشأن موضوع "التعليم أولاً من أجل التنمية المستدامة" على هامش مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وشاركت في اجتماع استضافه التحالف العالمي للشركات من أجل التعليم بشأن سبل التعاون بين قطاع الأعمال والجهات المانحة الدولية والمؤسسات الدولية من أجل الاطلاع بالسياسات والدعوات والمسعبي اللازمة لجعل التعليم أولوية أثناء الطوارئ.

٤ - وقدمت اليونسكو إلى الجمعية العامة، بناء على طلبها، تقارير جوهرية عن بنود جدول الأعمال المدرجة في نطاق مهمة أو مسؤولية محددة مسندة إلى اليونسكو. فُقِّدَت التقارير التالية وُدِّرست، وجرى الاستناد إليها لإعداد قرارات الجمعية العامة لتلك الدورة:

- تقرير عن إعادة أو ردّ الممتلكات الثقافية إلى بلدانها الأصلية؛
- تقرير عن نشر ثقافة السلام، وتعزيز الحوار والتفاهم والتعاون فيما بين الأديان وفيما بين الثقافات من أجل السلام؛
- تقرير عن استعراض تنفيذ عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤).

٥ - واعتمدت الجمعية العامة، أثناء إعداد هذا التقرير، القرارات التالية (١٨) التي تشير فيها إلى برامج اليونسكو و/أو تكلف فيها المنظمة بمهام محددة:

- **تحويل عالماً: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (القرار ١/٧٠).** تقرّر الجمعية العامة "إنشاء آلية تيسير التكنولوجيا التي [...] ستألف من فريق عمل مشترك بين وكالات الأمم المتحدة معني بتسخير العلم والتكنولوجيا والابتكار لأغراض أهداف التنمية المستدامة [ومنهما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة]، ومنتدى تعاوني متعدد أصحاب المصلحة معني بتسخير العلم والتكنولوجيا والابتكار لأغراض أهداف التنمية المستدامة، ومحفل إلكتروني".

- **إقامة نصب تذكاري دائم تخليداً لذكرى ضحايا الرق وتجارة الرقيق عبر المحيط الأطلسي (القرار ٧/٧٠):** تذكّر الجمعية العامة بأن "المبادرة المطروحة لإقامة نصب تذكاري دائم هي تكملة للعمل الجاري في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة بشأن مشروع طريق الرقيق"، وتعرب عن امتنانها "للجنة الدول المهتمة بالتنمية إلى جميع المناطق الجغرافية في العالم، [...] إلى جانب الدول الأعضاء في الجماعة الكاريبية والاتحاد الأفريقي التي تؤدي دوراً رئيسياً فيها، بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة [...]".

- **تشجيع الحوار والتفاهم والتعاون بين الأديان والثقافات من أجل السلام (القرار ١٩/٧٠).** استناداً إلى التقرير الذي أعدته اليونسكو في هذا الصدد (انظر الفقرة ٤ أعلاه)، تحيط الجمعية العامة علماً "بجملة متحدون مع التراث" التي أطلقتها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في آذار/مارس ٢٠١٥، وترحب "بمؤتمر منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة بشأن موضوع "الشباب والإنترنت: مكافحة الأصولية والتطرف"، الذي عُقد في حزيران/يونيه ٢٠١٥". وتقر "بالدور القيادي الذي تضطلع به منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في مجال الحوار بين الثقافات وإسهامها في الحوار بين الأديان، وكذلك أنشطتها المتصلة بترويج ثقافة السلام واللاعنف وتركيزها على اتخاذ إجراءات محددة في هذا المجال على الصعد العالمي والإقليمي

ودون الإقليمي"؛ وتشجع "الدول الأعضاء والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة على أن تواصل النظر في خطة العمل للعقد الدولي للتقارب بين الثقافات (٢٠١٣-٢٠٢٢) [...]".

- **متابعة تنفيذ الإعلان وبرنامج العمل المتعلقين بثقافة السلام (القرار ٢٠/٧٠)**. إذ تذكّر الجمعية العامة بالميثاق التأسيسي لليونسكو وإعلان اليونسكو يوم ٢١ شباط/فبراير يوماً دولياً للغة الأم، ويوم ٣٠ نيسان/أبريل يوماً دولياً لموسيقى الجاز، "تثني على منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لتعزيزها للجهود الرامية إلى حشد جميع الجهات صاحبة المصلحة، سواء داخل منظومة الأمم المتحدة أو خارجها، دعماً لثقافة السلام، وتدعو المنظمة إلى مواصلة تعزيز جهود الاتصال والتوعية [...]".

- **إعادة أو رد الممتلكات الثقافية إلى بلدانها الأصلية (القرار ٧٦/٧٠)**. استناداً إلى التقرير الذي أعدته اليونسكو في هذا الصدد (انظر الفقرة ٤ أعلاه)، يشير القرار باستفاضة إلى دور اليونسكو وأنشطتها في هذا المجال. وتقر الجمعية العامة خاصة "بالدور القيادي لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في مكافحة الاتجار بالممتلكات الثقافية، بما في ذلك الولاية المحددة المسندة إليها في سياق قرار مجلس الأمن ٢١٩٩ (٢٠١٥)، وتشجع المنظمة على أن تواصل تعزيز علاقات التعاون والتآزر التي تربطها بالهيئات الدولية الأخرى في هذا المجال، بما فيها المنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول) ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة". وفضلاً عن ذلك، تحيط الجمعية العامة علماً "بالقرار الذي اتخذته المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في دورته الثامنة والثلاثين التي عقدت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ بشأن تقارير الدول الأعضاء عن التدابير المتخذة لتنفيذ اتفاقية عام ١٩٧٠ المتعلقة بالتدابير الواجب اتخاذها لحظر ومنع استيراد وتصدير ونقل ملكية الممتلكات الثقافية بطرق غير مشروعة"، وتطلب أيضاً إلى الأمين العام "أن يتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في جهودها الرامية إلى تحقيق الأهداف التي يتوخاها هذا القرار".

- **المسائل المتصلة بالإعلام: ألف - الإعلام في خدمة الإنسانية؛ وباء - سياسات الأمم المتحدة وأنشطتها في مجال الإعلام (القرار ٩٣/٧٠)**. تحث الجمعية العامة "جميع البلدان ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة ككل وجميع الجهات المعنية الأخرى" على "تقديم الدعم الكامل إلى البرنامج الدولي لتنمية الاتصال التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة" وتشجع على "استمرار التعاون بين إدارة شؤون الإعلام ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في النهوض بالثقافة وفي ميداني التعليم والاتصال، سعياً إلى سد الفجوة القائمة بين البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية".

- **نحو عالم ينبذ العنف والتطرف العنيف (القرار ١٠٩/٧٠)**. تشدد الجمعية العامة على "الأهمية البالغة للثقيف، بما في ذلك الثقيف في مجال حقوق الإنسان، بوصفه أكثر الوسائل فعالية لتعزيز التسامح وفي منع انتشار التطرف [...] وتشجع جميع الدول والوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية على الإسهام بنشاط في هذا المسعى [...]".

- **حقوق الطفل (القرار ١٣٧/٧٠) والطفلة (القرار ١٣٨/٧٠).** تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام "أن يكفل قيام جميع المؤسسات والهيئات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، فرادى ومجموعة، وبخاصة منظمة الأمم المتحدة للطفولة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة [...] بمراعاة حقوق الطفلة واحتياجاتها الخاصة في برامج التعاون القطرية وفقاً للأولويات الوطنية، بوسائل منها إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية".
- **حقوق الإنسان والتنوع الثقافي (القرار ١٥٦/٧٠).** بعد الإشارة إلى الوثائق التقنية لليونسكو ومنها إعلان اليونسكو بشأن مبادئ التعاون الثقافي الدولي (١٩٦٦) وإعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي (٢٠٠١)، تدعو الجمعية العامة منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة إلى دعم "المبادرات الهادفة إلى تعزيز الحوار بين الثقافات بشأن حقوق الإنسان".
- **مكافحة التعصب والقبولبة السلبية والوصم والتمييز والتحريض على العنف وممارسته ضد الأشخاص بسبب دينهم أو معتقدتهم (القرار ١٥٧/٧٠).** ترحب الجمعية العامة "بالدور القيادي الذي تضطلع به منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في تعزيز الحوار بين الثقافات"، وتشدد على أهمية مواصلة الحوار بجميع أشكاله وتعزيزه وتوسيع نطاق المشاركة فيه؛ وترحب بمختلف المبادرات المتخذة في هذا الصدد، ومنها البرامج التي تديرها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.
- **سلامة الصحفيين ومسألة الإفلات من العقاب (القرار ١٦٢/٧٠).** تطلب الجمعية العامة إلى اليونسكو "أن تواصل تيسير تنفيذ أنشطة اليوم الدولي، بالتعاون مع الحكومات وأصحاب المصلحة ذوي الصلة". وتشجع "الدول على اغتنام فرصة إعلان يوم ٢ تشرين الثاني/نوفمبر يوماً دولياً لإنهاء الإفلات من العقاب على الجرائم المرتكبة ضد الصحفيين من أجل التوعية بمسألة سلامة الصحفيين". وتهيب "بالدول أن تتعاون مع كيانات الأمم المتحدة المعنية، ولا سيما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، [...] وأن تبادل المعلومات على أساس طوعي بشأن حالة التحقيقات في الاعتداءات وأعمال العنف الموجهة ضد الصحفيين". وتدعو "وكالات منظومة الأمم المتحدة [...] المعنية إلى [...] تبادل المعلومات بدأب حول تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة بشأن سلامة الصحفيين ومسألة الإفلات من العقاب [...] بتنسيق عام من قبل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة".
- **مؤتمر الأمم المتحدة الثالث عشر لمنع الجريمة والعدالة الجنائية (القرار ١٧٤/٧٠).** تسعى الجمعية العامة إلى "تدعيم وتنفيذ تدابير شاملة في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية من أجل التصدي للالتجار غير المشروع بالممتلكات الثقافية [...] بالتعاون الوثيق مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة والمنظمة الدولية للشرطة الجنائية وسائر المنظمات الدولية المختصة، ضماناً لتنسيق الجهود في سبيل الوفاء بولاية كل منها".

- تسخير تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لأغراض التنمية (القرار ١٨٤/٧٠). تلاحظ الجمعية العامة "انعقاد منتدى القمة العالمية لمجتمع المعلومات الذي يشترك في تنظيمه سنويا الاتحاد الدولي للاتصالات ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والاجتماع الاستعراضي العشري الأول للقمة العالمية لمجتمع المعلومات الذي نسقته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في باريس في الفترة من ٢٥ إلى ٢٧ شباط/فبراير ٢٠١٣ [...] و"إنشاء اللجنة المعنية بتقنية النطاق العريض لأغراض تطوير التكنولوجيا الرقمية [...]" و"وثيقة" أهداف تقنية النطاق العريض لعام ٢٠١٥"، وتطلب إلى الأمين العام "أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين [...] تقريراً عن [...] عملية استعراض نتائج القمة العالمية لمجتمع المعلومات، وسائر العمليات ذات الصلة".
- عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤) (القرار ٢٠٩/٧٠). تحيط الجمعية العامة علماً "بتقرير المديرية العامة لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة عن استعراض تنفيذ عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة، ٢٠٠٥-٢٠١٤"، وتدعو اليونسكو إلى "مواصلة الاضطلاع بتنسيق عملية تنفيذ برنامج العمل العالمي المتعلق بالتعليم من أجل التنمية المستدامة، [...] ومواصلة الدعوة لبيان أهمية ضمان الموارد الكافية للتعليم من أجل التنمية المستدامة [...] ومواصلة تقديم الدعم والمساعدة إلى الدول الأعضاء، بناء على طلبها، في تطوير قدراتها الوطنية على النهوض بالتعليم من أجل التنمية المستدامة [...] وتدعوها فضلاً عن ذلك إلى "أن تواصل، بالتشاور مع الدول الأعضاء، تقييم التقدم المحرز صوب تحقيق التعليم من أجل التنمية المستدامة".
- اليوم الدولي للمرأة والفتاة في ميدان العلوم (القرار ٢١٢/٧٠). ترحب الجمعية العامة "بالجهود التي تبذلها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة [...] من أجل دعم العاملات وتعزيز استفادة النساء والفتيات من أنشطة التعليم والتدريب والبحث على جميع المستويات في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ومشاركتهن فيها"، وتدعو "منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى العمل معا لتيسير تنفيذ اليوم الدولي بالتعاون مع جميع المنظمات ذات الصلة التي تهتم بالفعل بالنهوض بالنساء والفتيات في ميدان العلوم [...]".
- تسخير العلم والتكنولوجيا والابتكار لأغراض التنمية (القرار ٢١٣/٧٠). تشجع الجمعية العامة "مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية على أن يواصل، بالتعاون مع الشركاء المعنيين، مثل [...] منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة [...]"، إجراء استعراضات للسياسات المتعلقة بالعلم والتكنولوجيا والابتكار بهدف مساعدة البلدان النامية على تحديد التدابير اللازم اتخاذها لدمج السياسات المتعلقة بالعلم والتكنولوجيا والابتكار في استراتيجياتها الإنمائية الوطنية".

- **الثقافة والتنمية المستدامة (القرار ٧٠/٢١٤).** تشير الجمعية العامة إلى "اتفاقية حماية وتعزيز تنوع أشكال التعبير الثقافي لعام ٢٠٠٥، والاتفاقيات الدولية الأخرى لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة التي تقر بالتنوع الثقافي والتنمية الاقتصادية المستدامة"، وتحيط علماً "بالإعلان الذي اعتمد في [...] ٢٠١٤ في منتدى منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة العالمي الثالث المعني بالثقافة والصناعات الثقافية"، وتدعو "مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، إلى مواصلة تقديم الدعم وتيسير التمويل ومساعدة الدول الأعضاء، بناء على طلبها، في تطوير قدراتها الوطنية على تعزيز إسهام الثقافة في تحقيق التنمية المستدامة [...]". وإلى أن "تواصل، بالتشاور مع الدول الأعضاء، تقييم إسهام الثقافة في تحقيق التنمية المستدامة عن طريق تجميع البيانات الكمية [...]".

- **المحيطات وقانون البحار (القرار ٧٠/٢٣٥).** يشير القرار باستفاضة إلى عمل اللجنة الدولية الحكومية لعلوم المحيطات، ولا سيما في مجال علوم وتكنولوجيا البحار فضلاً عن بناء القدرات في المتعلقة بأمور البحار والمحيطات.

الدورة الموضوعية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي

٦ - شاركت اليونسكو في الجزء الرفيع المستوى من دورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي التي عُقدت في نيويورك في الفترة الممتدة من ٨ إلى ١٠ تموز/يوليو ٢٠١٥. وعُقدت هذه الدورة لبحث موضوع "إدارة الانتقال من الأهداف الإنمائية للألفية إلى أهداف التنمية المستدامة: المتطلبات"، وكانت فرصة كبرى لتقييم الوضع القائم ومناقشة مسائل مهمة للمضي قدماً نحو اعتماد خطة التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥. وفضلاً عن ذلك، شاركت اليونسكو في المنتدى السياسي الرفيع المستوى بشأن التنمية المستدامة الذي عُقد في الفترة الممتدة من ٢٥ حزيران/يونيو إلى ٨ تموز/يوليو ٢٠١٥ لبحث موضوع "تعزيز التكامل والتنفيذ والاستعراض: دور المنتدى السياسي الرفيع المستوى بعد عام ٢٠١٥". وتولت المديرية العامة أثناء المنتدى رئاسة اجتماع مائدة مستديرة على المستوى الوزاري أبرز "الدور الحاسم للعلوم والتكنولوجيا والابتكار والربط بين العلوم والسياسات والمجتمعات في الانتقال بنجاح من الأهداف الإنمائية للألفية إلى أهداف التنمية المستدامة"، وكذلك اجتماع مائدة مستديرة على المستوى الوزاري بشأن "الثقافة: عامل النجاح في الانتقال إلى أهداف التنمية المستدامة" الذي نُظّم بالاشتراك مع صندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبيرو بصفتها رئيس مجموعة الأصدقاء المعنية بالثقافة والتنمية.

٧ - وفضلاً عن ذلك، دعيت المديرية العامة إلى المشاركة في الجزء الرفيع المستوى من معتكف المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن الدور الطويل الأجل لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي، الذي عُقد في شهر أيار/مايو ٢٠١٥ عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٤/٢٠١٤، من أجل تحسين الموقف الاستراتيجي لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي بغرض مساعدة الدول الأعضاء على أفضل وجه ممكن على تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٨ - وعلى هامش الجزء الرفيع المستوى لمعتكف المجلس الاقتصادي والاجتماعي، اشتركت اليونسكو وإدارة شؤون الإعلام التابعة للأمم المتحدة في تنظيم اجتماع مائدة مستديرة عن "تاريخ أفريقيا العام: تعلم التراث الأفريقي وتعليمه"، وأتاح هذا الاجتماع تعزيز الوعي بأهمية تعليم تاريخ أفريقيا في جميع مراحل النظام التعليمي من أجل مكافحة الأفكار العنصرية المسبقة والصور النمطية بشأن المنحدرين من أصل أفريقي.

٩ - واعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي القرارات التالية ذات الأهمية بالنسبة إلى عمل اليونسكو و/أو التي كلف فيها المنظمة بمهام محددة:

- مؤتمر الأمم المتحدة الثالث عشر لمنع الجريمة والعدالة الجنائية (١٩/٢٠١٥). يسعى المجلس إلى "تدعيم وتنفيذ تدابير شاملة في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية من أجل التصدي للأنجبار غير المشروع بالململكات الثقافية، [...] بما يتوافق مع التزاماتنا بمقتضى الصكوك الدولية، [...] [وبالتعاون] الوثيق مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة والمنظمة الدولية للشرطة الجنائية وسائر المنظمات الدولية المختصة، ضماناً لتنسيق الجهود في سبيل الوفاء بولاية كل منها".

- تقييم التقدم المحرز في تنفيذ نتائج القمة العالمية لمجتمع المعلومات ومتابعتها (القرار ٢٦/٢٠١٥). يلاحظ المجلس مع الارتياح "عقد الاجتماع الرفيع المستوى بشأن الاستعراض العشري للقمة العالمية، في جنيف في الفترة من ٩ إلى ١٣ حزيران/يونيه ٢٠١٤، الذي نظمه الاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبوثيقتيه الختاميتين، وهما بيان عن تنفيذ نتائج القمة العالمية ورؤية للقمة العالمية لما بعد عام ٢٠١٥"، ويلاحظ كذلك "تنظيم اجتماع لاستعراض عشري لنتائج القمة العالمية لمجتمع المعلومات بعنوان "نحو مجتمعات المعرفة من أجل السلام والتنمية المستدامة"، تولت تنسيقه منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في [...] شباط/فبراير ٢٠١٣، والبيان الختامي الصادر عن هذا الاجتماع".

الفعاليات والقرارات الأخرى المهمة

١٠ - اعتمد مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة في ١٢ شباط/فبراير ٢٠١٥ القرار ٢١٩٩ بشأن تمويل الإرهاب وكلف فيه اليونسكو والإنتربول بمهمة الحد من الاتجار غير المشروع بالململكات الثقافية. ومتابعة لتنفيذ هذا القرار، وجهت المديرية العامة لليونسكو والأمين العام للإنتربول كلمة في ٢٧ نيسان/أبريل ٢٠١٥ إلى أعضاء مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن "مكافحة تدمير التراث الثقافي وتهربه وسرقته" في البلدان التي يتخذ فيها تدمير التراث ونهبه والاتجار غير المشروع به وسيلةً لتأجيج الكراهية وتمويل الإرهاب.

١١ - وعقدت الدورة التاسعة والخمسون للجنة وضع المرأة في مقر الأمم المتحدة في الفترة الممتدة من ٦ إلى ١٢ آذار/مارس ٢٠١٥. واستعرضت اللجنة التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد مرور عشرين عاماً على اعتمادها إبان

المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في عام ١٩٩٥. وأعلنت المديرية العامة، في هذه المناسبة، الشروع في البرنامج المشترك الجديد بين اليونسكو وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان والبنك الدولي لتمكين المراهقات والشابات عن طريق التعليم؛ وشاركت في عدة فعاليات جرى التركيز فيها على الصلة بين التعليم والمساواة بين الجنسين، ومنها النقاش المواضيعي الرفيع المستوى بشأن "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من أجل خطة إنمائية تفضي إلى التغيير المنشود فيما بعد عام ٢٠١٥".

١٢- واعتمدت الجمعية العامة في ٢٨ أيار/مايو ٢٠١٥ القرار ٢٨١/٦٩ بشأن "إنقاذ تراث العراق الثقافي"، وحظي هذا القرار بتأييد واسع النطاق. ودعت المديرية العامة لليونسكو في هذه المناسبة إلى إلقاء كلمة أمام الجمعية العامة بشأن دور المنظمة في صون تراث العراق الثقافي ومساعدتها في هذا الصدد.

١٣- وشاركت اليونسكو في المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية الذي افتتحه الأمين العام للأمم المتحدة ورئيس وزراء إثيوبيا في أديس أبابا (إثيوبيا) في ١٣ تموز/يوليو ٢٠١٥. وأدلت المديرية العامة ببيان مشترك تأييداً لإنشاء آلية جديدة لتيسير تسخير الوسائل التكنولوجية لأغراض العلوم والتكنولوجيا والابتكار خلال فعالية جانبية نظمتها اليونسكو بالاشتراك مع الفريق المشترك بين الوكالات الذي يتألف من إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والاتحاد الدولي للاتصالات والبنك الدولي. وفضلاً عن ذلك، اشتركت اليونسكو مع حكومات إثيوبيا وجمهورية كوريا والنرويج في تنظيم فعالية جانبية بشأن "الدعوة إلى الاستثمار في التعليم". وقدّمت المديرية العامة لليونسكو، ووزير التربية والتعليم في إثيوبيا، ووزيراً الخارجية في جمهورية كوريا والنرويج، ورئيس مجلس الشراكة العالمية من أجل التعليم، حججاً قوية تبين ضرورة زيادة حجم وفعالية تمويل التعليم من أجل تحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وشاركت المديرية العامة في اجتماع مائدة مستديرة بشأن "الشراكة العالمية والأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة"، وبيّنت أثناء الاجتماع أهمية دور الوكالات المتخصصة في مساعدة الدول الأعضاء، في المراحل التمهيديّة، على بناء القدرات وتحسين جمع البيانات وتحليلها ووضع المعايير والاضطلاع بالعمل التقني - وتندرج هذه الأمور كلها في عداد العوامل الحاسمة لضمان المساواة وضمان تنفيذ خطة التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥ تنفيذاً فعالاً.

١٤- وجرى في إطار "الاجتماع الرفيع المستوى لاستعراض نتائج القمة العالمية لمجتمع المعلومات بعد مضي عشر سنوات"، الذي عقدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، اتخاذ قرار يقضي بأن تتولى اليونسكو رئاسة فريق الأمم المتحدة المعني بمجتمع المعلومات خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

١٥- واعتمد مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ القرار ٢٢٥٣ بشأن "الأخطار التي تهدد السلام والأمن الدوليين من جراء الأعمال الإرهابية"، الذي وسّع فيه نطاق الجزاءات المفروضة على تنظيم القاعدة لكي تشمل تنظيم الدولة الإسلامية (تنظيم "داعش"). وأدان مجلس الأمن في هذا القرار "تدمير التراث الثقافي في العراق وسوريا لا سيما على يد تنظيم الدولة الإسلامية وجبهة النصرة"؛ وأشار فيه إلى "قراره أن تتخذ جميع الدول الأعضاء التدابير

المناسبة لمنع الاتجار بالممتلكات الثقافية العراقية والسورية [...] بسبل منها حظر التجارة عبر الحدود بهذه الأصناف، مما يتيح في نهاية المطاف عودتها الآمنة إلى الشعبين العراقي والسوري؛ ثم كلف فريق رصد الجزاءات التابع له بالتشاور مع المنظمات المعنية، ولا سيما مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، عن طريق "إجراء حوار منتظم مع ممثليها في نيويورك وفي شتى العواصم، مع مراعاة التعليقات التي ترد منها، ولا سيما ما يتعلق منها بأي مسائل قد تدرج في تقارير فريق الرصد [...] من قبيل الثغرات والتحديات القائمة في تنفيذ الدول للتدابير الواردة في هذا القرار".

١٦- وتعاونت اليونسكو تعاوناً وثيقاً مع السلطات الفرنسية، طوال عام ٢٠١٥، من أجل الإعداد والتحضير لعقد الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (COP21)، التي عُقدت في باريس في الفترة الممتدة من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. ورفعت اليونسكو شعار "تغيير العقلية لا المناخ" خلال تلك الدورة الحادية والعشرين. وقامت المديرية العامة، في وقت مبكر من عملية الإعداد والتحضير لعقد تلك الدورة، بحشد قوى قطاعات اليونسكو وبرامجها وشبكاتها وأنشأت فريق عمل مشترك بين القطاعات وكلفته بتنسيق أنشطة اليونسكو خلال الدورة. وأبرزت اليونسكو أهمية برامجها وخبراتها أثناء مجموعة كبيرة من الفعاليات الجانبية التي عُقدت قبل المؤتمر وخلالها، فأظهرت اليونسكو ما يمكن للعلوم الطبيعية والاجتماعية وللبحوث الخاصة بالمحيطات وللتربية والثقافة أن تقدمه من إسهامات في مجال تغيير المناخ.

١٧- وتضمنت الفعاليات الرئيسية التي عُقدت في مقر اليونسكو أكبر مؤتمر علمي بشأن تغير المناخ حضره أكثر من ٢٢٠٠ مشارك من ١٠٠ بلد؛ واليوم العالمي للمحيطات الذي مهد الطريق أمام تعزيز إدماج المحيطات في المناقشات الخاصة بالمناخ؛ وقمة الأعمال التجارية والمناخ التي عرضت فيها الحلول الحالية والصعوبات المقبلة في مجال الاقتصاد المستدام؛ ومؤتمر "القدرة على الصمود في وقت يسوده الإحساس بعدم الاستقرار: الشعوب الأصلية وتغير المناخ". وفضلاً عن ذلك، شاركت اليونسكو، خلال الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، في معرض "الأمم المتحدة الواحدة" الذي أُقيم في موقع المفاوضات؛ وعرضت اليونسكو جميع برامجها المتعلقة بتغير المناخ في جناح مساحته ١٠٠ متر مربع خصص لها في "ركن أجيال المناخ". ونُظّم، في ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، "يوم مواضيعي" رفيع المستوى بشأن التثقيف في مجال تغير المناخ في إطار الدورة الحادية والعشرين لإبراز الممارسات الجيدة والعبر المستخلصة في هذا الصدد من أجل التشجيع على الأخذ بأنماط الحياة والسلوك اللازمة لتعزيز التنمية المستدامة. ونظمت الحكومة الفرنسية الجزء الوزاري من هذا اليوم المواضيعي وشارك فيه وزراء التربية والتعليم من بلدان مختلفة.

١٨- ورسّخ نجاح أنشطة اليونسكو المتعلقة بالدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ مكانة المنظمة كوكالة الأمم المتحدة المعنية بالعلم والتوعية، وبيّن أنه لا يمكن مكافحة تغير المناخ إلا عن طريق السير في مسار شامل يجمع بين واضعي السياسات والعلماء وأطراف المجتمع المدني. ولذلك اعتمد المؤتمر العام في دورته الثامنة والثلاثين قراراً بشأن "إسهام اليونسكو في مكافحة تغير المناخ"، ووافق فيه على المهمة المسندة إلى اليونسكو في مجال مكافحة تغير المناخ وعلى الدور المنوط بها في مجال متابعة نتائج الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية

الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وفي الإعداد والتحضير لعقد الدورة الثانية والعشرين والسعي إلى تحقيق هدف التنمية المستدامة ١٣ المتمثل في "اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغيّر المناخ وآثاره".

القرار المقترح

١٩- لعلّ المجلس التنفيذي يرغب في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ الجزء الأول (زاي) بشأن "القرارات والأنشطة الحديثة للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، ذات الأهمية بالنسبة إلى أعمال اليونسكو"،
- ٢ - يحيط علماً بمضمونها.

١٩٩ م/ت ٥ الجزء الثاني

باريس، ٢٠١٦/٣/٧

الأصل: إنجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي

والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الثاني

المسائل الإدارية

الملخص

يرمي هذا التقرير إلى إطلاع أعضاء المجلس التنفيذي على التقدم المحرز في متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة.

ويتضمن الجزء الثاني من هذه الوثيقة معلومات عن المسائل الإدارية التالية:

ألف - الجدول الزمني لدورات المجلس التنفيذي وعبء العمل فيها

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ١٠.

باء - خطة إصدار المطبوعات وتوزيعها لفترة العامين

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٧.

جيم - قابلية الشبكة الميدانية الراهنة للاستمرار في عملها في ظل خطة الإنفاق القائمة على مبلغ ٥٠٧ ملايين دولار

عملاً بالقرار ١٩٦ م/ت ٥ (رابعاً، باء)، تقدم المديرية العامة في هذه الوثيقة تقريراً عن قابلية الشبكة الميدانية للاستمرار في عملها في ظل خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وتبين فيه الوضع الراهن للشبكة الميدانية وما ينطوي عليه من احتياجات ومصاعب، وتقدم فيه تدابير يمكن اتخاذها لتعزيز استدامة الشبكة الميدانية في المستقبل.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٤٧.



دال - الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج

عملاً بالقرار ١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، دال)، تقدم المديرية العامة في هذه الوثيقة خططها المفصلة المقترحة الموضوعية وفقاً للمحاور الرئيسية للنتائج الاستراتيجية المراد تحقيقها في إطار خطة الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج، وكذلك مجموعة من الاقتراحات التمهيديّة التي ينبغي تفصيلها وتقديمها إلى المجلس التنفيذي إبان دورته المائتين.

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

هاء - اقتراح بشأن تعميم مؤشرات الأداء والأهداف المتعلقة بالأولويتين العامتين المتمثلتين في أفريقيا والمساواة بين الجنسين

عملاً بالقرار ١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، واو)، تعرض المديرية العامة في هذه الوثيقة اقتراحها بشأن تعميم مؤشرات الأداء والأهداف المتعلقة بالأولويتين العامتين المتمثلتين في أفريقيا والمساواة بين الجنسين بطريقة تعزز مراعاتها المنهجية والفعالية في عمليات إعداد البرنامج.

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

واو - الحوار المنظم بشأن التمويل

استناداً إلى قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات، الذي طلبت فيه، ضمن جملة أمور، إجراء حوارات منظمة (الفقرة ٤٦ من القرار ٢٢٦/٦٧)، وعملاً بالقرار ١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، باء)، تقدم المديرية العامة اقتراحات بشأن نهج تدريجي لإقامة الحوار المنظم بشأن التمويل في اليونسكو. وتبيّن هذه الوثيقة ضرورة وجود إطار موحد للميزانية من أجل تيسير الحوار المنظم المقترح إقامته بشأن التمويل والاسترشاد بالإطار الموحد للميزانية أثناء هذا الحوار، وكذلك من أجل الوقوف على فوائد الحوار المنظم بشأن التمويل.

الإجراءات المتوقع من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٢٤.

جدول المحتويات

الصفحة

- ألف - الجدول الزمني لدورات المجلس التنفيذي وعبء العمل فيها ١
- باء - خطة إصدار المطبوعات وتوزيعها لفترة العامين ٥
- جيم - قابلية الشبكة الميدانية الراهنة للاستمرار في عملها في ظل خطة الإنفاق
القائمة على مبلغ ٥٠٧ ملايين دولار..... ٦
- دال - الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج ٤٩
- هاء - اقتراح بشأن تعميم مؤشرات الأداء والأهداف المتعلقة بالأولويتين العامتين
المتمثلتين في أفريقيا والمساواة بين الجنسين..... ١٤٨
- واو - الحوار المنظم بشأن التمويل ١٥١

ألف - الجدول الزمني لدورات المجلس التنفيذي وعبء العمل فيها

(متابعة تنفيذ القرارات ١٨٤ م/ت/١٧، و١٩٢ م/ت/١٦ (سابعاً)، و١٩٥ م/ت/٥ (رابعاً، هاء)، و١٩٦ م/ت/٥ (رابعاً، جيم)، و١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، زاي))

١ - اجتمعت اللجنة الخاصة التابعة للمجلس التنفيذي في ٨ و ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ للنظر في البنود المدرجة في جدول أعمالها. وفي هذه المناسبة، درست اللجنة الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥ الجزء الرابع (زاي) المتعلقة "بالجدول الزمني لدورات المجلس التنفيذي وعبء العمل فيها"، ووفق ما ورد في تقرير اللجنة الخاصة (الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥١)، أوصت اللجنة بإجراء تعديلات على مشروع القرار المتعلق بعرض الوثائق والقرارات، وعلى الجدول الزمني، وجدول الأعمال، وتنظيم المناقشات.

٢ - وذكّرت اللجنة بالقرار ٣٧/م/٩٦ المتعلق بتقرير المراجعة عن إصلاح نظم الإدارة، وطلبت أن يقدم إلى المجلس التنفيذي إبان دورته السابعة والتسعين بعد المائة من أجل تقديم توصيات بشأن تدابير المتابعة الملائمة إلى المؤتمر العام لليونسكو في دورته الثامنة والثلاثين. وعلى هذا الأساس، اعتمد المؤتمر العام في جلسته الثامنة والثلاثين التي عقدت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ القرار ٣٨/م/١٠١ الخاص بنظم الإدارة وإجراءات وأساليب عمل الهيئتين الرئاسيتين لليونسكو.

٣ - وعملاً بالقرار ١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، زاي)، قرر المجلس أن يدرس في دورته التاسعة والتسعين بعد المائة الاقتراحات التالية:

أولاً - عرض الوثائق والقرارات

(أ) اتباع ممارسة عامة تقضي بأن تنشر على الإنترنت مشروعات القرارات والتعديلات التي تقدمها الدول الأعضاء فور ورودها، وعرضها على موقع اليونسكو الإلكتروني في قائمة واحدة ماثلة للقائمة الخاصة بوثائق المجلس التنفيذي الرئيسية (م ت) وللقائمة الخاصة بالوثائق الإعلامية (إعلام)؛

(ب) اعتباراً من الدورة التاسعة والتسعين بعد المائة، واستناداً إلى المشاورات غير الرسمية التي جرت مع الدول الأعضاء، تحسين طريقة تتبّع صدور الوثائق (الوثائق م ت/٥ على سبيل المثال)، المتعددة الأجزاء (م ت/٥ الجزء الأول، على سبيل المثال) والمتعددة الأقسام (م ت/٥ الجزء الأول (هاء)، على سبيل المثال) بوسائل شتى منها وضع رابط إلكتروني لكل جزء وإرسال إخطار لدى صدور أي وثيقة جديدة؛

(ج) ضمان إرفاق مشروع قرار بكل بند وبند فرعي مدرج على جدول أعماله^١؛

(د) ويذكّر بالقرار ١٧٠ م/ت/٥، الذي اعتمد بموجبه مادة جديدة (المادة ٣٤ ألف)، تضاف إلى نظامه الداخلي، وتنص على ألا "يتخذ المجلس التنفيذي أي قرار تترتب عليه مصروفات قبل أن يتلقى من المدير

^١ انظر القرار م ت/٥ (رابعاً، زاي، طاء، ٦).

العام تقريراً عن الآثار الإدارية والمالية للاقتراح قيد البحث"، ويدعو المديرية العامة إلى مواصلة تقديم تعليقاتها على الاقتراحات، بموجب المادة ٣٤ ألف، قبل ٤٨ ساعة على الأقل من الموعد المحدد للنظر في أي اقتراح، وتضمن تعليقاتها معلومات تقديرية عمّا قد يتطلبه الاقتراح من موارد بشرية وموارد مالية من الميزانية العادية ومن خارجها، حتى وإن لم تترتب على الاقتراح أي آثار مالية على الميزانية العادية؛

(هـ) ويطلب وقف توزيع نسخ ورقية من وثائق المجلس التنفيذي على الدول الأعضاء التي اختارت عدم تلقي النسخ الورقية من تلك الوثائق، وكذلك في القاعة التي تُعقد فيها اجتماعات المجلس التنفيذي؛

تنفيذ الاقتراحات

٤ - بناءً على الممارسة التي يتبعها المؤتمر العام، تعرض مشاريع القرارات والتعديلات التي تقدمها الدول الأعضاء بشأن أحد بنود جدول أعمال دورة المجلس التنفيذي على موقع اليونسكو الإلكتروني فور إعدادها ونشرها، وذلك على غرار القائمة الخاصة بوثائق المجلس التنفيذي الرئيسية (م ت) والقائمة الخاصة بالوثائق الإعلامية (إعلام). أما النسخة النهائية من القرار فتُرد في الوثيقة التي تضم المجموعة الكاملة للقرارات التي يتخذها المجلس في تلك الدورة (قرار/م ت).

٥ - وستضع الأمانة على شبكة الإنترنت قائمة مفصلة لكل من الوثيقتين م ت/٤ وم ت/٥ يبيّن فيها كل جزء من الوثيقة على حدة، بما يشمل روابط إلكترونية وإخطار بصدور وثائق جديدة، فضلاً عن جدول بمحتويات كل من الوثيقتين، سعياً إلى تحسين عرض الوثائق وإتاحة تتبع العناصر الفرعية على نحو أفضل، قدر الإمكان. ويُسعى أيضاً إلى إيجاد حلول تقنية تتيح تحسين طرق تتبع الوثائق. وستحصل وثائق المجلس على رموز الاستجابة السريعة (QR code) التي تتيح للقراء الولوج إلكترونياً إلى نسخ هذه الوثيقة باللغات كافة وذلك بمجرد مسح الرمز ضوئياً. وعملاً بالاقتراح، سيرفق كل بند وبند فرعي مدرج في جدول الأعمال بمشروع قرار.

٦ - وأدت هذه التغييرات في التنظيم العام لأساليب عمل المجلس إلى تحقيق وفورات في التكاليف بفضل الجهود التي تبذلها الأمانة لخفض إنتاج الوثائق الورقية. وشمل ذلك إمكانية اختيار عدم تلقي وثائق صادرة عن المجلس بنسخة مطبوعة إذا رغب الطرف المعني في ذلك. وقد طُلب من أعضاء المجلس التنفيذي ومن الدول الأعضاء الأخرى تحديث خياراتها فيما يخص تلقي النسخ المطبوعة من الوثائق قبل دورة المجلس التنفيذي. وفي ٢٠ شباط/فبراير، أكدت ١٥ دولة عضو في المجلس التنفيذي و١٦ دولة من الدول الأعضاء الأخرى أنها لم تعد ترغب في تلقي نسخ ورقية. أما الدول الأعضاء التي أبدت رغبتها في تلقي نسخ ورقية من الوثائق فستتلقى نسخة واحدة بلغة واحدة فقط. وهذه الممارسة هي ممارسة جارية واعتيادية في سبيل تحقيق وفورات في طريقة عمل المجلس. وسيستمر توزيع الوثائق المصنّفة "سرية" و(المطبوعة على ورق أصفر) بنسختها الورقية فقط.

٧ - وسيُتبع المؤتمر العام الإجراء نفسه. وتشمل الجهود الرامية إلى تقليص التكاليف وخفض إنتاج الوثائق الورقية ترجمة الوثائق إلى اللغتين الإنجليزية والفرنسية فقط عند الإمكان (أي الوثائق الإعلامية، والملاحق، والرسوم البيانية، والجدول).

وتشمل هذه الجهود أيضاً نشر المزيد من الوثائق على شبكة الإنترنت، وتشجيع الأمانة على إدراج المعلومات المحددة التي ترغب في استرجاع انتباه المجلس التنفيذي إليها في الوثيقة م ت/٤، وترشيد البنود وتجميعها على نحو أفضل. وساعد نشر النص الكامل لتقارير مراجع الحسابات الخارجي في وثائق إعلامية (INF)، والملخص الجامع لتقارير المراجعة في شكل وثيقة عادية من وثائق المجلس، على تحقيق وفورات في التكلفة. وبصورة عامة، تم تحقيق وفورات كبيرة خلال السنوات الماضية في تكاليف طباعة الوثائق.

٨ - وعملاً بالقرار ١٩٧ م ت/٥ (رابعاً، زاي)، قرر المجلس التنفيذي أيضاً أن يدرس خلال هذه الدورة الاقتراحات التالية:

ثانياً - الجدول الزمني وجدول الأعمال وتنظيم المناقشات

- (أ) يشجع المكتب ورؤساء اللجان والفريق التحضيري على اقتراح الانتقال مباشرة إلى دراسة مشاريع القرارات في المزيد من الحالات، وعندما يكون ذلك ملائماً وممكناً، ما لم تطلب الدول الأعضاء خلاف ذلك؛
- (ب) ويطلب من اللجنة الخاصة أن تقدم، بالتشاور مع الأمانة، اقتراحاً بشأن وتيرة بنود جدول الأعمال وترشيد آليات تقارير المتابعة من أجل تيسير معالجة البنود خلال فترة العامين، مع مراعاة قرارات المجلس التنفيذي السابقة ذات الصلة بهذا الموضوع؛
- (ج) ويشدد على ضرورة المضي قدماً في تحسين آلية اختيار البنود المراد إدراجها في جدول أعمال الفريق التحضيري لكي يتوافق جدول أعماله مع المهمة المسندة إليه، ولاسيما فيما يخص عمليات التقييم وما يرتبط بها من التوصيات المتعلقة بالسياسات وفيما يخص التخطيط للدورة البرنامجية المقبلة؛
- (د) ويواصل في أثناء دورته التاسعة والتسعين بعد المائة دراسة الاقتراحات المتعلقة بالجدول الزمني لدورات المجلس التنفيذي وعبء العمل فيها خلال فترة العامين ٢٠١٦-٢٠١٧ مع مراعاة المناقشة التي أجراها في هذا الصدد إبان دورته السابعة والتسعين بعد المائة؛
- (هـ) ويدرج بنداً بشأن تنظيم أعمال المؤتمر العام في جدول أعمال الدورة المقبلة للجنة الخاصة، مع أخذ الانتقال إلى دورة برنامجية مدتها أربعة أعوام في الاعتبار من أجل تقييم الدورة الثامنة والثلاثين للمؤتمر العام، والشروع في حوار بشأن الإعداد والتحضير لما سيعقد في منتصف الدورة البرنامجية الممتدة لمدة أربع سنوات من دورات المؤتمر العام المقبلة، أي الدورات التي سيطلب من المؤتمر العام خلالها اعتماد الميزانية فقط.

تنفيذ الاقتراحات

٩ - عملاً بالقرار ١٩٧ م ت/٤٤ (الفقرة ١١)، أوقف عمل الفريق التحضيري وتم تعليق عقد الاجتماعات الإعلامية بين المديرية العامة والمجلس التنفيذي على سبيل التجربة خلال فترة العامين ٢٠١٦-٢٠١٧. ونظراً إلى أنّ هذا القرار

يقضي بأن ينظّم رئيس المجلس التنفيذي، بالتشاور مع المديرية العامة، اجتماعات خلال الفترات الفاصلة بين دورات المجلس (ست مرات في السنة مبدئياً على سبيل التجربة) خلال هذه الفترة، فسينظر في الاقتراحات المذكورة أعلاه المتعلقة بالجدول الزمني وجدول الأعمال وتنظيم المناقشات خلال الاجتماعات المنعقدة في الفترات الفاصلة بين دورات المجلس. ويشمل ذلك الاقتراحات بشأن الانتقال مباشرةً إلى دراسة م القرارات في المزيد من الحالات، وعندما يكون ذلك ملائماً وممكناً، ما لم تطلب الدول الأعضاء خلاف ذلك. وسيتم التطرق أيضاً إلى البنود التي لا تتطلب مناقشة، والبنود المقترحة التي تستلزم مناقشة جوهرية، فضلاً عن إمكانية قيام الدول الأعضاء بتقديم بنود جديدة إلى المجلس. وتعتمد الحاجة إلى مناقشة بنود أخرى على مضمون الوثيقة ومشروع القرار. وسيكون باب المشاركة في هذه الاجتماعات مفتوحاً لأعضاء المجلس، وكذلك للدول الأعضاء في اليونسكو غير الأعضاء في المجلس التنفيذي التي ستشارك بصفة مراقب معززة، وكذلك للأمانة.

القرار المقترح

١٠- وفي ضوء ما تقدم، قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد قرار يصاغ نصه على النحو الآتي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - إذ يدكر بالقرارات ١٨٤ م/ت/١٧، و١٩٢ م/ت/١٦ (سابعاً)، و١٩٥ م/ت/٥ (رابعاً، هاء)، و١٩٦ م/ت/٥ (رابعاً، جيم)، و١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، زاي)،
- ٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ الجزء الثاني (ألف)،
- ٣ - يحيط علماً بمضمونها.

باء - خطة إصدار المطبوعات وتوزيعها لفترة العامين

(متابعة تنفيذ القرارين ١٧٩م/ت/٣١ (أولاً) و١٩٤م/ت/٥ (ثانياً، باء))

- ١ - بناءً على القرار ١٧٩م/ت/٣١ (أولاً)، تقدم المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي في دورته التاسعة والتسعين بعد المائة، التقرير المرحلي التالي المتعلق بتنفيذ قراراته وقائمة أولية للمطبوعات التي ستصدر في فترة العامين ٢٠١٦-٢٠١٧.
- ٢ - وانخفض عدد المطبوعات المقترح نشرها بنسبة ٢٤٪ مقارنة بفترة العامين السابقة. ويُقترح نشر ٢٨٨ مطبوعاً في إطار خطة المطبوعات الحالية مقابل ٣٧٦ مطبوعاً في عامي ٢٠١٤-٢٠١٥ و ٤٧٠ مطبوعاً في عامي ٢٠١٢-٢٠١٣ و ٨٠٥ مطبوعات في عامي ٢٠١٠-٢٠١١. ويدل ذلك على أن اليونسكو تصدر نحو ثلث ما كانت تصدره قبل ست سنوات مع تحسينها جودة المطبوعات بفضل الرصد المنهجي للملاءمة البرنامجية واهتمامات الجمهور والاتساق التحريري ومسارات استعراض الأقران والمساواة بين الجنسين وإمكانات التوعية.
- ٣ - وقدم قطاع التربية أكبر عدد من الاقتراحات إذ اقترح ١٦٨ مطبوعاً (٣،٥٨٪) وجاء قطاع العلوم الطبيعية في المرتبة الثانية إذ اقترح ٣٨ مطبوعاً (٢،١٣٪). واقترح قطاع الثقافة ٣٣ مطبوعاً (٥،١١٪) وقطاع الاتصال والمعلومات ٣١ مطبوعاً (٨،١٠٪) وقطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية ١٨ مطبوعاً (٢،٦٪).
- ٤ - وتصدر نحو ٤٨٪ من اقتراحات النشر من المقر و٣٢٪ منها من المكاتب الميدانية و ٢٠٪ منها من المعاهد. وتبقى اللغة الإنجليزية اللغة الأولى لمعظم المطبوعات إذ إن أكثر من ٨٠٪ من المطبوعات تصدر أولاً باللغة الإنجليزية (وإن صدرت لاحقاً طبعت مترجمة منها). ومع ذلك، أدت الجهود المتواصلة التي بذلها مجلس المطبوعات في هذا الصدد إلى زيادة نشر المطبوعات بلغات متعددة؛ إذ بلغت نسبة المطبوعات التي نُشرت بأكثر من لغة نحو ٦٨٪ من مجموع المطبوعات في فترة العامين ٢٠١٤-٢٠١٥.
- ٥ - وأنشأت المديرية العامة مجلس المطبوعات في ٩ أيار/مايو ٢٠١١ من أجل توجيه أنشطة النشر في المقر وفي الميدان وتعزيزها. واجتمع مجلس المطبوعات ٢٣ مرة خلال فترة العامين ٢٠١٤-٢٠١٥. واستعرض المجلس ما مجموعه ٢٧١ اقتراحاً خلال فترة العامين المذكورة؛ ورفض ١٨٪ منها أو أعادها إلى القطاعات لمراجعتها وعرضها مجدداً.
- ٦ - ويمكن الاطلاع على القائمة الأولية للمطبوعات لعامي ٢٠١٦-٢٠١٧ عبر الصفحة الإلكترونية التالية:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002436/243674M.pdf>

القرار المقترح

- ٧ - قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - وقد درس الوثيقة ١٩٩م/ت/٥ الجزء الثاني (باء)،

٢ - يحيط علماً بمضمونها.

جيم - قابلية الشبكة الميدانية الراهنة للاستمرار في عملها في ظل خطة الإنفاق القائمة على مبلغ ٥٠٧ ملايين دولار (متابعة تنفيذ القرار ١٩٦ م/ت/٥ (رابعاً، باء))

المقدمة

١ - اعتمد المجلس التنفيذي، في دورته السادسة والتسعين بعد المائة، القرار ١٩٦ م/ت/٥ (رابعاً، باء)، وطلب فيه من المديرية العامة أن تقدم إليه، إبان دورته التاسعة والتسعين بعد المائة، تقريراً عن التقدم المحرز في عملية إصلاح الشبكة الميدانية يشتمل على تحليل لمدى قابلية الشبكة الميدانية للاستمرار في العمل، وحالة استخدام موارد البرنامج العادي ومستوى تعبئة الموارد الخارجة عن الميزانية. وبناءً على ذلك، يرد في هذا التقرير تحليل لمدى قابلية الشبكة الميدانية للاستمرار في عملها في ظل الخطة العالمية الجديدة للتنمية المستدامة.

خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وأهمية الشبكة الميدانية

٢ - يُعدّ وجود شبكة ميدانية مستدامة ومتينة لدى اليونسكو أمراً ضرورياً نظراً للمهمة المسندة إليها. وتتوقف أهمية عمل اليونسكو ونطاقه على حضورها الميداني وخبراتها وتجاربها. وتولي اليونسكو، بصفتها منظمة دولية حكومية متخصصة أُسندت إليها مهمة عالمية، الأولوية لوضع استراتيجيات شاملة من أجل إيجاد حلول للمشكلات العالمية. ولا يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تكون فعالة إلا عندما تلبي احتياجات فعلية وتستند إلى خبرات المنظمة وتجاربها على الصعيدين الإقليمي والوطني. ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجيات اتخاذ تدابير ملموسة تلبي احتياجات الدول الأعضاء وتراعي الظروف المحلية فيها، واستناد هذه التدابير إلى شبكة ميدانية مستدامة وفعالة وناجعة ومراعية لقضايا الجنسين. ويندرج هذا الأمر في عداد توصيات التقييم الخارجي المستقل، إذ تنص إحدى التوصيات على أنه "ينبغي لليونسكو أن تكون أقرب إلى الاحتياجات والموارد والشركاء على المستوى القطري من أجل ضمان أهميتها وفعاليتها وتأثيرها"^٢.

٣ - وتزداد الشبكة الميدانية أهميةً على أهميتها في ظل خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠١٥. وتعزز اليونسكو تكييف استراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها من أجل مساعدة الدول الأعضاء على تحقيق أهداف التنمية المستدامة وغاياتها بطريقة فعالة ومنظمة. وتقدّم خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ مسألة اضطلاع البلدان بعملية التنمية على الصعيد الوطني ومسألة إمساكها بزمام الأمور في هذا المجال على سائر المسائل؛ ولذلك ينبغي إيلاء الأولوية للأنشطة التي تُنفَّذ على الصعيد الوطني.

٤ - وسيؤثر هذا الأمر تأثيراً كبيراً في إعداد مشروع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (٥/م/٣٩) وتنفيذه على الصعيدين الإقليمي والقطري، وسيجري الأخذ في هذا الصدد بالاستراتيجيات القطاعية التالية:

^٢ تقرير عن التقييم الخارجي المستقل لليونسكو، الوثيقة ١٨/ت/١٨٥ (٢٠١٠).

(أ) **البرنامج الرئيسي الأول - التربية:** تعمل اليونسكو مع جميع الشركاء المعنيين على إيجاد فهم مشترك لهدف التنمية المستدامة ٤ الخاص بالتعليم، وعلى إرساء الأسس اللازمة للمساعدة على تحقيقه استناداً إلى إطار العمل الخاص بالتعليم حتى عام ٢٠٣٠، آخذة بعين الاعتبار في هذا الصدد إرشادات الأمم المتحدة بشأن تعميم السعي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وبناءً على نتائج المشاورات الإقليمية، ستساعد اليونسكو، بالتعاون مع اللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة، على تحقيق الهدف الخاص بالتعليم عن طريق العمل في إطار الهيئات الإقليمية التي تديرها المكاتب الإقليمية المتخصصة. ولذلك ستساعد المجموعات التقنية الإقليمية - التي تدعمها المكاتب الإقليمية المتخصصة والمقر والمعاهد المعنية - على رصد الأولويات ودورات التخطيط الخاصة بالسياسات الوطنية من أجل مواءمة الخطط الوطنية الخاصة بالتربية والتعليم مع هدف التنمية المستدامة ٤ وغاياته ومواطن تركيزه؛ وتوفير المساعدة التقنية اللازمة للدول الأعضاء بشأن وضع مؤشرات تجمع بين المؤشرات العالمية والوطنية وتتيح الوقوف على الاحتياجات المتعلقة بالبيانات؛ وتوفير أنشطة لبناء القدرات في مجالي التخطيط القطاعي والإدارة القطاعية بما يتوافق مع الهدف ٤ للتنمية المستدامة والأولويات الوطنية؛ وتيسير تعديل أو تطوير أو إنشاء آليات التنسيق والشراكة والرصد والمتابعة على الصعيدين الإقليمي والوطني بحسب الاقتضاء. وستدعم اليونسكو المشاورات والعمل التقني على الصعيد الوطني لتمكين البلدان من تحقيق التوافق اللازم بين الهدف ٤ للتنمية المستدامة وأعمال التنسيق والإدارة والرصد الوطنية الخاصة بالتربية والتعليم. وستوفر المنظمة الدعم اللازم لضمان توافق المساعي الخاصة بالهدف ٤ مع المساعي الخاصة بسائر أهداف التنمية المستدامة عن طريق المشاركة بفعالية في إجراءات أفرقة الأمم المتحدة القطرية وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بما يتوافق مع الإرشادات العامة لتحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة.

(ب) **البرنامج الرئيسي الثاني - العلوم الطبيعية:** ستركز أنشطة اليونسكو القطرية والإقليمية على تحقيق هدف التنمية المستدامة ٦ الخاص بالمياه وخدمات الصرف الصحي، وهدف التنمية المستدامة ٧ الخاص بالطاقة، وهدف التنمية المستدامة ٩ المتعلق بالابتكار، وهدف التنمية المستدامة ١٣ الخاص بالتصدي لتغير المناخ، وهدف التنمية المستدامة ١٥ المتعلق بحماية النظم الإيكولوجية البرية؛ وفي المقام الأول على هدف التنمية المستدامة ١٧ المتعلق بوسائل التنفيذ القائمة على العلوم والتكنولوجيا والابتكار وبناء القدرات. وستراعي المساعي الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة الخصائص الإقليمية والوطنية والمصاعب التي تواجهها الدول الأعضاء. وينبغي للشبكة الميدانية أن تضطلع بدور محوري في تيسير تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على الصعيدين الإقليمي والوطني وتكثيف البرامج ومساندة الدول الأعضاء مع مراعاة أوضاعها الخاصة. وستحدد المكاتب الإقليمية للعلوم الاستراتيجيات الإقليمية الملائمة استناداً إلى تجاربها في الميدان. ويضطلع قطاع العلوم الطبيعية، في الوقت ذاته، بعملية رصد لجميع الأنشطة التي يقوم بها في إطار

البرنامج والميزانية ٣٨/م٥، والتي تضم أنشطته الميدانية، من أجل مواءمتها مع أهداف التنمية المستدامة وغاياتها.

(ج) البرنامج الرئيسي الثالث - العلوم الاجتماعية والإنسانية: تدرج أنشطة اليونسكو على الصعيد القطري

في إطار الهدف الاستراتيجي السادس للاستراتيجية المتوسطة الأجل (٣٧/م٤)، وهو الهدف المتمثل في "دعم التنمية الاجتماعية الشاملة وتعزيز الحوار بين الثقافات من أجل تحقيق التقارب بينها وترويج المبادئ الأخلاقية"، وترمي إلى تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وتحقيق أهدافها وغاياتها، ولا سيما الغاية ٦ والغاية ٧ للهدف ١٦^٣. وتبيّن الأنشطة الصلة القوية التي تربط الهدف ١٦ بسائر الأهداف، ومنها على سبيل المثال الأهداف المتعلقة بضمان التعليم الشامل للجميع (الهدف ٤) وضمان التمتع بأنماط عيش صحية (الهدف ٣) وجعل المدن شاملة للجميع (الهدف ١١) والتصدي لتغير المناخ (الهدف ١٣) وتحقيق المساواة بين الجنسين (الهدف ٥). وتضطلع الشبكة الميدانية بدور مهم في حشد المعارف والقيم اللازمة لإثراء الحوار مع الأطراف الوطنية المعنية من أجل تزويد كل مجتمع بالوسائل اللازمة لتمكينه من الوقوف على المصاعب التي تعترض سبيله ومن التغلب عليها. وترمي الأنشطة الميدانية المعتمز الاضطلاع بها إلى تعزيز النهج والشراكات والنتائج على الصعيد القطري وحشد المعارف والقيم اللازمة لإثراء الحوار مع الأطراف المعنية وضمان إيجاد صلة قوية بين البحوث في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية وتطبيقها على المشكلات الاجتماعية الفعلية التي تبيّن أولويات السياسات الوطنية. وسيجري التركيز بوجه خاص على إشراك الشباب في التحول الاجتماعي. وتقوم اليونسكو، فضلاً عن ذلك، بتقديم المساعدة التقنية وبناء القدرات من أجل وضع سياسات تشاركية شاملة على الصعيد الوطني وعلى مستوى المدن مع التركيز على الاستشراف؛ وتعزيز قدرة المؤسسات على نشر المبادئ الأخلاقية؛ وتوفير التربية البدنية والرياضية باعتبارها من عوامل تحقيق التنمية الاجتماعية الشاملة.

(د) البرنامج الرئيسي الرابع - الثقافة: ستضطلع الشبكة الميدانية بدور مهم في إثراء قاعدة البيانات الخاصة

بتحقيق الأغراض الثقافية الرئيسية الواردة في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي تدرج في إطار تسعة أهداف للتنمية المستدامة تتعلق بالتعليم والبيئة والنمو الاقتصادي وأنماط الإنتاج والاستهلاك المستدامة والمدن المستدامة والمجتمعات السلمية والشاملة والأمن الغذائي. وقد خُصّصت، في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، غاية مستقلة لحماية وصون التراث الثقافي والطبيعي في إطار الهدف ١١ المتعلق بالمدن المستدامة، وهي الغاية ٤ التي تتحمل اليونسكو مسؤولية محددة فيما يخص السعي إلى بلوغها. وتتناول الغاية ٤ للهدف ١٦ مسألة استرداد الأصول المسروقة وإعادةها، وترسي بذلك أساساً مهماً لعمل

^٣ الغاية ٦ للهدف ١٦: إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات؛ والغاية ٧ للهدف ١٦: ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات.

اليونسكو على منع الاتجار غير المشروع بالممتلكات الثقافية؛ وهو أمر مهم للغاية نظراً لضرورة قيام المنظمة بتعزيز مساعيها الرامية إلى التصدي للعواقب الناجمة عن تزايد النزاعات وحالات الاتجار غير المشروع بالممتلكات الثقافية تزايداً كبيراً وسريعاً. وستستند الشبكة الميدانية إلى خبرتها الطويلة في مجال الثقافة وإلى وثائق اليونسكو التقنية المتعلقة بالثقافة من أجل تقديم توصيات بشأن سُبل مساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وسيكون وجود الشبكة الميدانية، فضلاً عن ذلك، ضرورياً للمساهمة في إعداد تقارير المنظمة عن تحقيق ما يتعلق بالثقافة من أهداف وغايات خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ولا سيّما عن طريق تعزيز إدارة المعارف الداخلية من أجل إبراز تحقيق النتائج المنشودة الخاصة بالبرنامج الرئيسي الرابع الخاص بالثقافة في الميدان.

(هـ) **البرنامج الرئيسي الخامس - الاتصال والمعلومات:** يتطلب تحقيق أهداف التنمية المستدامة التمكن من الحصول على المعلومات والتمتع بالحريات الأساسية، ويتوافق هذان الأمران مع المهمة المسندة إلى البرنامج الرئيسي الخامس. وسيكون وجود شبكة المكاتب الميدانية ضرورياً للتمكن من تنفيذ عناصر البرنامج الرئيسي الخامس الاستراتيجية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة ٤ و ٥ و ٨ و ٩ و ١٦. وسيكون التعاون بين قطاع الاتصال والمعلومات والشبكة الميدانية ضرورياً لتوطيد العلاقات مع اللجان الوطنية والجامعات وكراسي اليونسكو الجامعية ومراكز الفئة ٢ وسائر الشركاء. وسيواصل قطاع الاتصال والمعلومات وضع وتطوير استراتيجيات العمل اللازمة على الصعيدين الوطني والإقليمي، والتركيز فيها على تعزيز حرية التعبير وبناء مجتمعات المعرفة، عن طريق عقد اجتماعات إعلامية مع المكاتب الميدانية وإدارة القطاع والاستعانة بالخبرات التقنية اللازمة. وسيكون التواصل بين قطاع الاتصال والمعلومات والشبكة الميدانية مفيداً أيضاً لتحسين استراتيجية القطاع الخاصة بجمع الأموال والتعرف على شركاء ومائحين جدد. وسيواصل قطاع الاتصال والمعلومات عقد اجتماعات للتنسيق تركز على أفضل الممارسات فضلاً عن تعزيز التعاون بين جميع أقسام المكاتب الميدانية، إذ يدرك القطاع أن العمل الميداني يفضي إلى التعاون بين القطاعات.

وضع الشبكة الميدانية

٥ - إدراكاً لأهمية حضور اليونسكو على الصعيد الميداني، تكيّف المنظمة باستمرار نظامها اللامركزي. وكانت إحدى الخطوات المهمة في هذا الصدد تحليل أنشطتها الميدانية في إطار الإصلاح الشامل الذي تكمل في عام ٢٠٠٩ باستعراض مستفيض لاستراتيجية تحقيق اللامركزية^٤. وأدى ذلك إلى موافقة المؤتمر العام إبان دورته السادسة والثلاثين على إجراء إصلاح شامل للشبكة الميدانية من أجل تحقيق الأهداف الرئيسية الثلاثة التالية: (١) الارتقاء بجودة وفعالية الخدمات التي تقدمها اليونسكو إلى الدول الأعضاء؛ (٢) وضمان حضور المنظمة حضوراً أكثر مرونة وبروزاً على الصعيدين

^٤ الوثيقة ١٨٢ م ت/٦ الجزء الثاني.

الإقليمي والفُطري؛ (٣) وتعزيز توافق أعمال المنظمة مع الجهود الرامية إلى تحقيق الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٦ - وتواجه مساعي الإصلاح الحالية مصاعب حمة بسبب الوضع المالي الهش الذي تعاني منه المنظمة منذ عام ٢٠١١، والذي يضّرّ بعملها ويهدد استدامة الشبكة الميدانية. وأدى هذا الوضع إلى اقتصار النطاق الجغرافي لإصلاح الشبكة الميدانية على منطقة واحدة هي أفريقيا، وعدم تنفيذ عملية الإصلاح في المناطق الأخرى؛ وترتب على ذلك وجود بنيتين ميدانيتين في الوقت ذاته. وأدى هذا الوضع أيضاً إلى اشتداد صعوبة ضمان استدامة شبكة اليونسكو الميدانية برمتها.

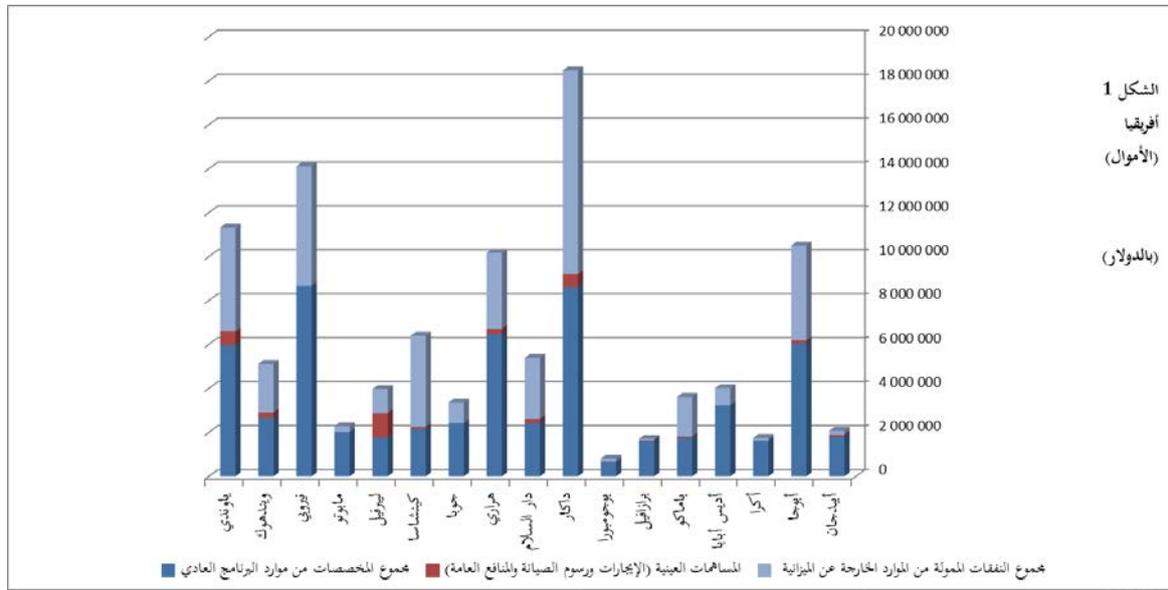
الحضور الميداني الراهن

٧ - تملك اليونسكو حالياً ٥٣ مكتباً ميدانياً (منها أربعة مكاتب اتصال)، بينما كانت تملك ٧٤ مكتباً ميدانياً (منها أربعة مكاتب اتصال) في عام ٢٠٠١. ويحتوي الملحق الثالث على قائمة محدّثة للمكاتب الميدانية تبين عددها ونوعها ونطاقها الجغرافي. وتبين مقارنة الحضور الميداني لليونسكو بالحضور الميداني للوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة (الملحق الرابع) الحجم الضئيل نسبياً لشبكة اليونسكو الميدانية.

٨ - وباستثناء منطقة أفريقيا، تقوم البنية الميدانية الحالية على استراتيجية اللامركزية السابقة وخطة العمل التنفيذية الخاصة بها اللتين وافق عليهما المجلس التنفيذي في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، واللتين تستندان إلى نهج ذي ثلاثة مستويات. ويضم هذا النهج مكاتب جامعة يخدم كل مكتب منها عدداً معقولاً من الدول الأعضاء في جميع مجالات اختصاص اليونسكو، وتساندها مكاتب إقليمية متخصصة معنية بمواضيع معيّنة، ويدعمها عدد من المكاتب الوطنية التي أنشئت بناءً على معايير الكفاءة المحددة التي وافق عليها المؤتمر العام (البلدان التسعة ذات الأعداد الضخمة من السكان، أو البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، أو البلدان التي تشهد نزاعات أو تعيش ظروف ما بعد النزاع). وقد أنشئت المكاتب الميدانية الجامعة لكي تكون المحافل الرئيسية لتنفيذ البرنامج، التي تساعد على الاضطلاع بالأنشطة دون الإقليمية وبالعامل على الصعيد الفُطري. ويتولى مديرو المكاتب الجامعة تمثيل المنظمة في كل دولة من الدول الأعضاء التي تشملها المكاتب الجامعة. وتضطلع المكاتب الوطنية بالأنشطة الفُطرية وتتولى تمثيل المنظمة في الدولة العضو المعنية. وأنشئت المكاتب الإقليمية المتخصصة لكي تكون مناهل مختلف أنواع الخبرة والمساعدة القطاعية الخاصة بالبرنامج، ولكي تضطلع بمسؤوليات معيّنة فيما يخص إعداد ورصد البرامج ذات النطاق الإقليمي التي تنفذها المكاتب الجامعة. وتشوب هذا النهج الثلاثي المستويات مواطنُ ضعف في مجال المساءلة والتبعية الإدارية، ويكتنفه غموض فيما يخص مهام المكاتب الجامعة ومهام المكاتب الإقليمية المتخصصة ونطاق عملها، وقد بيّن مراجع الحسابات الخارجي أيضاً هذه الأمور في تقاريره.

أفريقيا

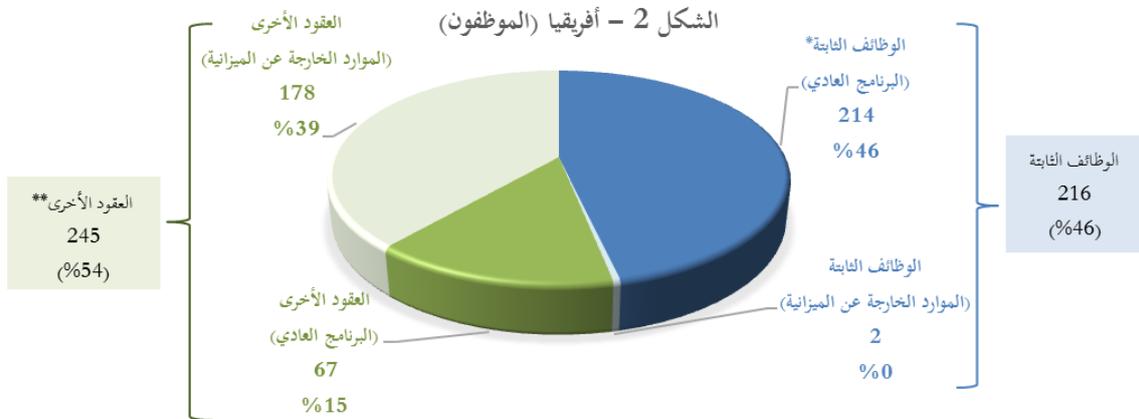
٩ - نتيجة لإصلاح الشبكة الميدانية في أفريقيا، توجد الآن خمسة مكاتب إقليمية متعددة القطاعات في داكار وهراري وأبوجا ونيروبي وياوندي. وتتولى هذه المكاتب، بالتعاون مع المقر والمكاتب الوطنية، عمليات الإشراف والتنسيق الخاصة بوضع البرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها وإعداد التقارير بشأنها. وتضطلع هذه المكاتب بدور كبير في التحليل الاستراتيجي ووضع السياسات. أما المكاتب الوطنية الأحد عشر الخاضعة للإشراف التقني والإداري للمكاتب الإقليمية المتعددة القطاعات، فهي مكلفة بتعزيز دعم اليونسكو لأولويات التنمية الوطنية، ومسؤولة عن وضع برامج اليونسكو وتنفيذها. ويضطلع المكتب الوطني في أديس أبابا بدور مكتب اتصال لدى الاتحاد الأفريقي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا. ويعادل مجموع الأموال المتاحة للمكاتب الميدانية في أفريقيا في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (ومنها موارد البرنامج العادي المخصصة للميزانية اللامركزية والموارد الخارجة عن الميزانية (النفقات) والمساهمات العينية) ٢٣٪ من مجموع الأموال اللامركزية؛ ويرد بيان مفصّل لتوزيع هذه الأموال في الشكل ١. وتحظى المكاتب الإقليمية المتعددة القطاعات الخمسة بأكبر حصة من الأموال اللامركزية؛ ويتوافق هذا الأمر مع الاستراتيجية التي تأخذ بها قطاعات البرنامج فيما يخص توزيع الأموال اللامركزية، ويبيّن أنّ حجم الموارد البشرية التي تملكها هذه المكاتب أكبر من حجم الموارد البشرية الموجودة لدى المكاتب الأخرى ممّا يساعد على تعزيز الفعالية في مجال جمع الأموال اللازمة لتلبية الاحتياجات الكبيرة في جميع المجالات المحددة في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ويجري في الوقت الحاضر أيضاً بحث الفرص الجديدة لوضع برامج ذاتية النفع.



١٠ - ويبيّن الشكل ٢ مجموع القوى العاملة حتى نهاية شهر كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠١٥؛ ويشمل هذا المجموع الوظائف الثابتة الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية^٥، وكذلك الوظائف الأخرى المدرجة في فئة

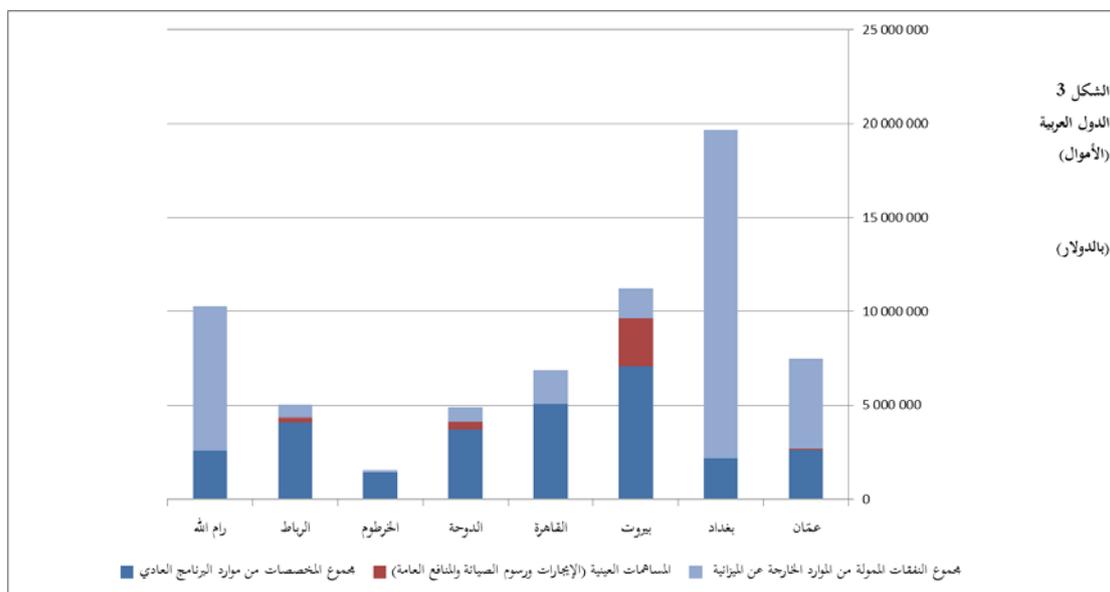
^٥ يشمل أيضاً الوظائف الميدانية المحلية (م و/خ ع) الممولة من موارد صندوق الطوارئ، التي تُعتبر وظائف مؤقتة لأغراض إدارية. وقد حوّل معظم هذه الوظائف منذئذ إلى وظائف ثابتة في إطار الميزانية المعتمدة ٣٨/م٥.

"العقود الأخرى" التي تضم التعيينات الخاصة بالمشاريع والوظائف المؤقتة والوظائف المخصصة للمهنيين المبتدئين وعمليات الانتداب والإعارة وعقود الخدمات الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية.

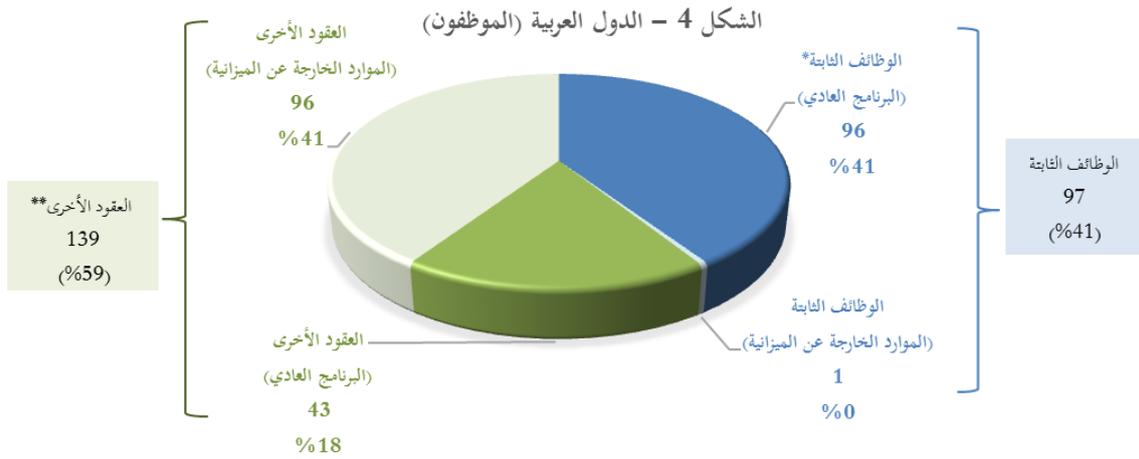


الدول العربية

١١- تتكوّن بنية الشبكة الميدانية في منطقة الدول العربية من أربعة مكاتب جامعة، يُعتبر مكتبان منها أيضاً مكتبين إقليميين متخصصين ويؤديان المهام المترتبة على ذلك (هما مكتب بيروت للتربية ومكتب القاهرة للعلوم)، وأربعة مكاتب وطنية. وتعاقد حصة المكاتب الميدانية الموجودة في هذه المنطقة من الأموال اللامركزية ١٥٪ من مجموع الأموال اللامركزية، ويتناسب حجم هذه الحصة مع حجم الحضور الميداني في المنطقة، ويرد بيان مفصّل لتوزيع هذه الأموال في الشكل ٣. وتحظى ثلاثة مكاتب ميدانية بأكبر حصة من هذه الأموال اللامركزية (المكاتب الموجودة في بغداد ورام الله وعمّان). ويتجه التمويل الخارج عن الميزانية إلى التزايد في الوقت الحاضر نظراً لما تشهده المنطقة من نزاعات وحركات نزوح للسكان. وقد اشتمل نداء التمويل الخاص بالجمهورية العربية السورية الذي وُجّه مؤخراً على مبلغ كبير لصالح الأطفال غير الملحقين بالمدارس في منطقة النزاع.



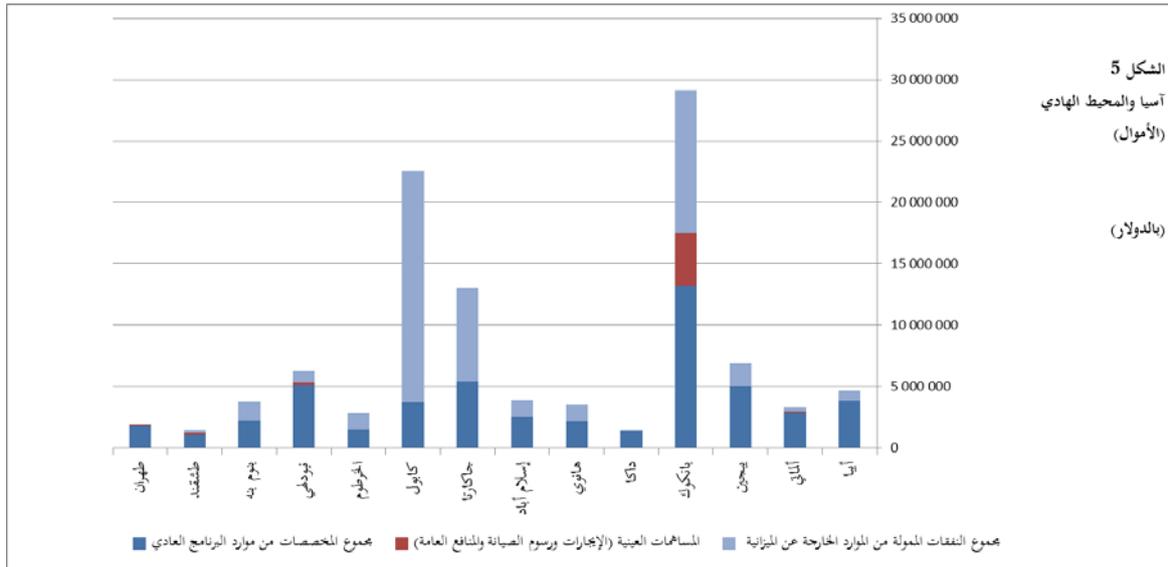
١٢- ويعود ارتفاع نسبة الوظائف الممولة من الميزانية العادية مقارنة بالوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية في هذه المنطقة في المقام الأول إلى المساعي الكبيرة التي يبذلها مكتب اليونسكو في بغداد ومكتب اليونسكو في رام الله من أجل مواجهة الطوارئ. ويبين الشكل ٤ مجموع القوى العاملة حتى نهاية شهر كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠١٥؛ ويشمل هذا المجموع الوظائف الثابتة الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية^٦، وكذلك الوظائف الأخرى المدرجة في فئة "العقود الأخرى" التي تضم التعيينات الخاصة بالمشاريع والوظائف المؤقتة والوظائف المخصصة للمهنيين المبتدئين وعمليات الانتداب والإعارة وعقود الخدمات الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية.



آسيا والمحيط الهادي

١٣- تتكوّن بنية الشبكة الميدانية في منطقة آسيا والمحيط الهادي من سبعة مكاتب جامعة يُعتبر مكتبان منها أيضاً مكتبين إقليميين ويؤديان المهام المترتبة على ذلك (هما مكتب بانكوك ومكتب جاكرتا) وسبعة مكاتب وطنية. وتعدّ حصة المكاتب الميدانية الموجودة في هذه المنطقة من الأموال اللامركزية ٢٣٪ من مجموع الأموال اللامركزية؛ ويرد بيان مفصّل لتوزيع هذه الأموال في الشكل ٥. ويحظى مكتب بانكوك ومكتب كابول بأكبر حصة من هذه الأموال اللامركزية، إذ يتمتع مكتب بانكوك بقدرة كبيرة على التنسيق الإقليمي في مجال التربية والتعليم ويحظى مكتب كابول بقدر كبير من الأموال الخارجة عن الميزانية. وسيطلب تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ تعزيز التركيز على الحدّ من مخاطر الكوارث وعلى التصدي لتغيّر المناخ وعلى مساعدة الدول الجزرية الصغيرة النامية في هذه المنطقة، وتستطيع مكاتب اليونسكو الميدانية مدّ يد العون في هذا الصدد.

^٦ يشمل أيضاً الوظائف الميدانية المحلية (م و/خ ع) الممولة من موارد صندوق الطوارئ، التي تُعتبر وظائف مؤقتة لأغراض إدارية. وقد حوّل معظم هذه الوظائف منذئذ إلى وظائف ثابتة في إطار الميزانية المعتمدة ٣٨/٥٠.



١٤- ويبيّن الشكل ٦ مجموع القوى العاملة حتى نهاية شهر كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠١٥؛ ويشمل هذا المجموع الوظائف الثابتة الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية^٧، وكذلك الوظائف الأخرى المدرجة في فئة "العقود الأخرى" التي تضم التعيينات الخاصة بالمشاريع والوظائف المؤقتة والوظائف المخصصة للمهنيين المتدربين وعمليات الانتداب والإعارة وعقود الخدمات الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية.

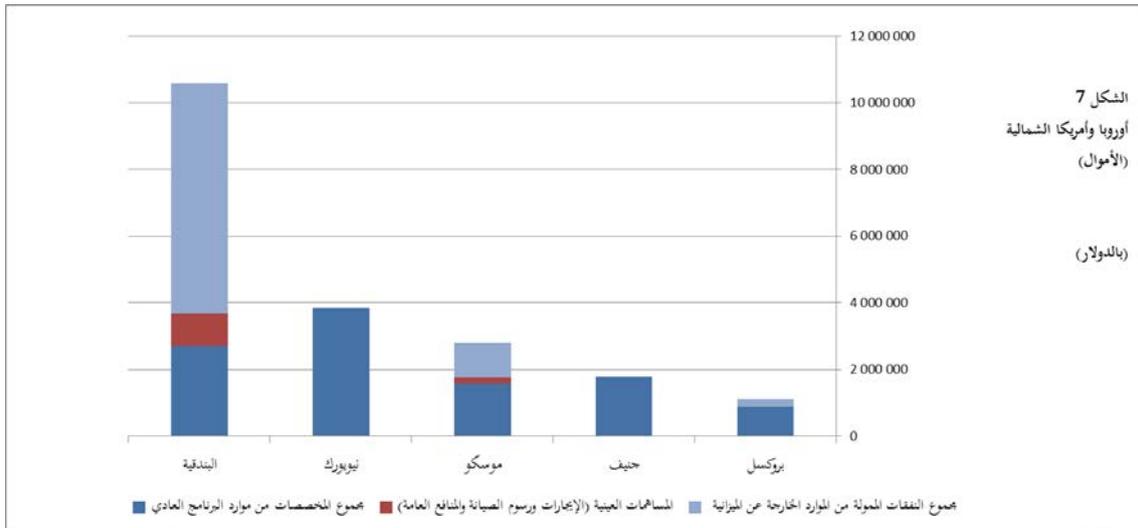


أوروبا وأمريكا الشمالية

١٥- أدى إغلاق مكتب اليونسكو في موسكو في شهر أيلول/سبتمبر من عام ٢٠١٥ إلى اقتصار الشبكة الميدانية في منطقة أوروبا وأمريكا الشمالية على مكتب إقليمي واحد للعلوم والثقافة في أوروبا أسندت إليه، وفقاً لاستراتيجية تحقيق اللامركزية للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، مهمة توفير المساعدة والخبرات القطاعية اللازمة ووضع استراتيجيات وسياسات إقليمية

^٧ يشمل أيضاً الوظائف الميدانية المحلية (م و/خ ع) الممولة من موارد صندوق الطوارئ، التي تُعتبر وظائف مؤقتة لأغراض إدارية. وقد حوّل معظم هذه الوظائف منذئذ إلى وظائف ثابتة في إطار الميزانية المعتمدة ٣٨/م٠٥.

بدون القيام بأي دور فيما يخص تمثيل المنظمة في بلدان المنطقة. وتوجد ثلاثة مكاتب ميدانية أخرى في المنطقة، وهي مكاتب الاتصال في جنيف وبروكسل ونيويورك. وتعادل حصة المكاتب الميدانية الموجودة في هذه المنطقة من الأموال اللامركزية ٥٪ من مجموع الأموال المخصصة للشبكة الميدانية؛ ويرد بيان مفصّل لتوزيع هذه الأموال في الشكل ٧. ويعود انخفاض هذه النسبة إلى الانخفاض التدريجي في المساعي الرامية إلى تنفيذ البرنامج وتعبئة الموارد عقب إغلاق مكتب موسكو، وكذلك إلى طبيعة عمل مكاتب الاتصال التي لا تتمحور المهمة الرئيسية المسندة إليها حول تنفيذ البرنامج أو جمع الأموال بل حول تمثيل المنظمة والذود عنها وإقامة الشراكات. ولذلك يحظى مكتب البندقية بأكبر حصة من الأموال اللامركزية المخصصة لهذه المنطقة نظراً لكونه المكتب الوحيد المعني بتنفيذ البرنامج.



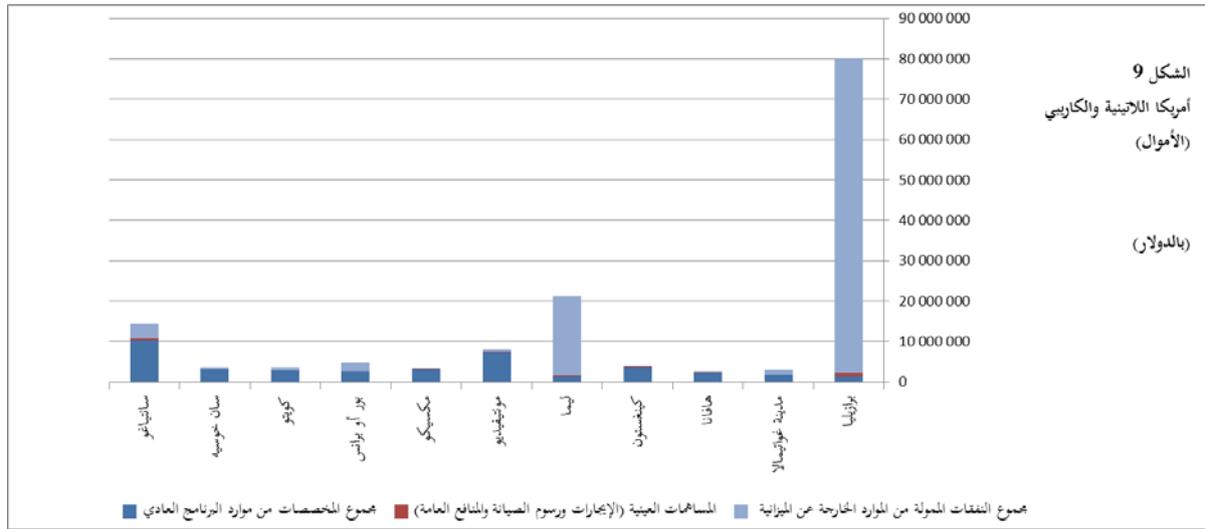
١٦- ويبين الشكل ٨ مجموع القوى العاملة حتى نهاية شهر كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠١٥؛ ويشمل هذا المجموع الوظائف الثابتة الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية^٨، وكذلك الوظائف الأخرى المدرجة في فئة "العقود الأخرى" التي تضم التعيينات الخاصة بالمشاريع والوظائف المؤقتة والوظائف المخصصة للمهنيين المبتدئين وعمليات الانتداب والإعارة وعقود الخدمات الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية.



^٨ يشمل أيضاً الوظائف الميدانية المحلية (م و/خ ع) الممولة من موارد صندوق الطوارئ، التي تُعتبر وظائف مؤقتة لأغراض إدارية. وقد حوّل معظم هذه الوظائف منذئذ إلى وظائف ثابتة في إطار الميزانية المعتمدة ٣٨/م٥.

أمريكا اللاتينية والكاريبي

١٧- تتكوّن بنية الشبكة الميدانية في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي من خمسة مكاتب جامعة وستة مكاتب وطنية. وتعمل المكاتب الإقليمية المتخصصة الثلاثة إما بوصفها مكاتب جامعة (إذ يعمل مكتب هافانا بوصفه مكتباً إقليمياً للثقافة ويعمل مكتب مونتيفيديو بوصفه مكتباً إقليمياً للعلوم) وإما بوصفها مكاتب وطنية (يعمل مكتب سانتياغو بوصفه مكتباً إقليمياً للتربية). وتعاقد حصة المكاتب الميدانية الموجودة في هذه المنطقة من الأموال اللامركزية ٣٣٪ من مجموع الأموال المخصصة للشبكة الميدانية. وتُعزى هذه النسبة في المقام الأول إلى حجم النفقات الممولة من موارد خارجة عن الميزانية (تضم الصناديق الذاتية النفع)، التي يتكبدتها مكتبا برازيليا وليما على وجه الخصوص (الشكل ٩).



١٨- ويبين الشكل ١٠ مجموع القوى العاملة حتى نهاية شهر كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠١٥؛ ويشمل هذا المجموع الوظائف الثابتة الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية^٩، وكذلك الوظائف الأخرى المدرجة في فئة "العقود الأخرى" التي تضم التعيينات الخاصة بالمشاريع والوظائف المؤقتة والوظائف المخصصة للمهنيين المبتدئين وعمليات الانتداب والإعارة وعقود الخدمات الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية.

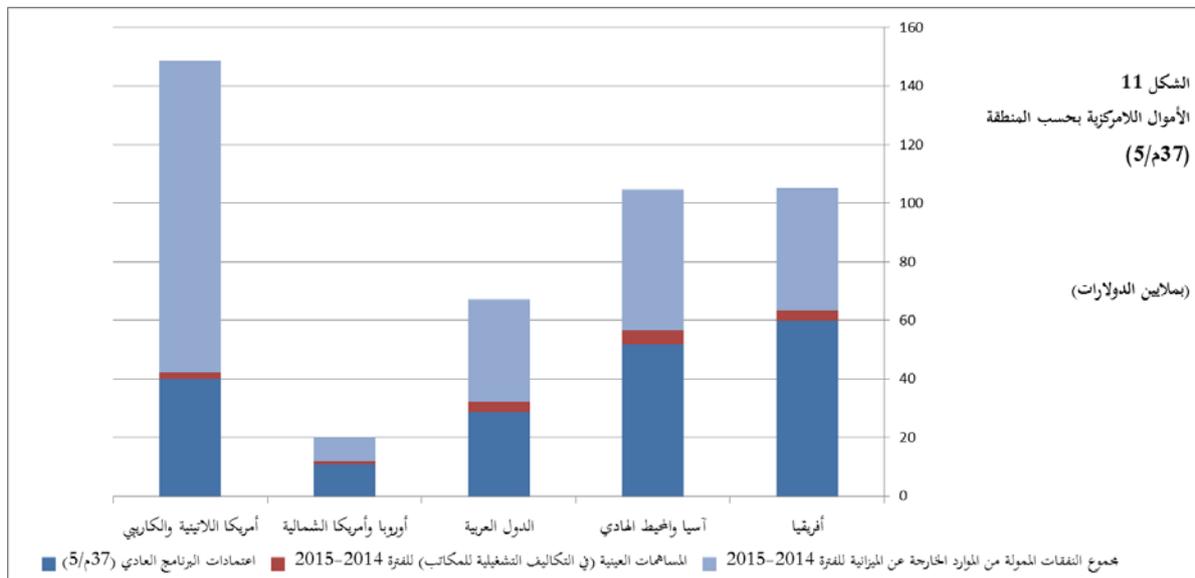


^٩ يشمل أيضاً الوظائف الميدانية المحلية (م و/خ ع) الممولة من موارد صندوق الطوارئ، التي تُعتبر وظائف مؤقتة لأغراض إدارية. وقد حوّل معظم هذه الوظائف منذئذ إلى وظائف ثابتة في إطار الميزانية المعتمدة ٣٨/٥٠.

إنفاق موارد البرنامج العادي وتعبئة الموارد الخارجة عن الميزانية

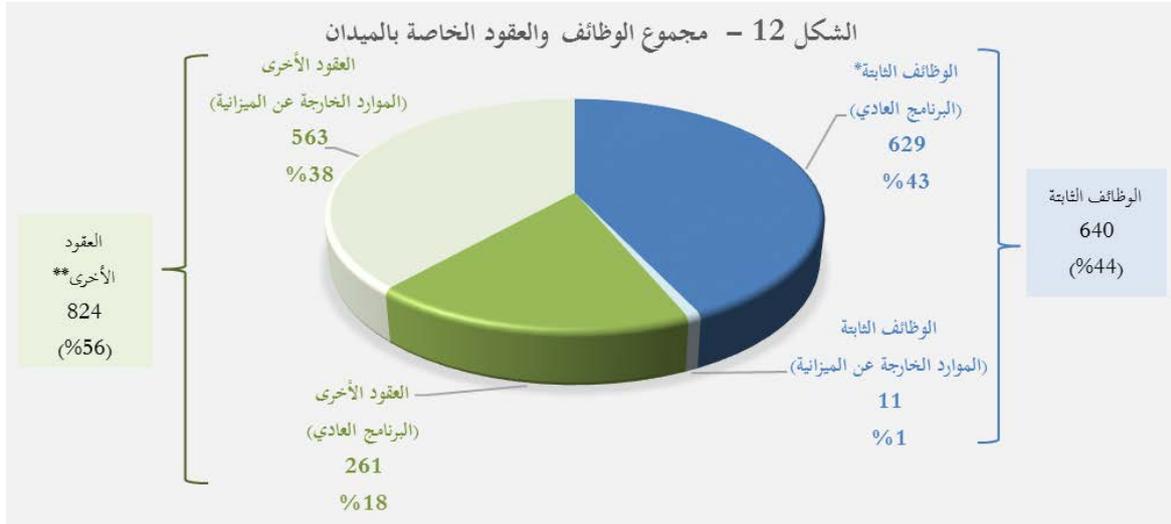
١٩- بلغ مجموع الأموال المتاحة للمكاتب الميدانية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (ومنها موارد البرنامج العادي المخصصة للميزانية اللامركزية، والموارد الخارجة عن الميزانية (النفقات)، والمساهمات العينية) ٤٤٥ ٥٤٧ ٣٩٥ دولاراً. وفيما يلي تفاصيل هذا المبلغ:

نوع الميزانية	المصدر	النسبة المئوية من المجموع	المبلغ (بالدولار)
ميزانية أنشطة البرنامج تكاليف الوظائف الثابتة (البرنامج والإدارة والموظفون الإداريون) تكاليف إدارة المكاتب وشؤون الأمن فيها	اعتمادات البرنامج العادي	٪٤٣	١٩١ ٢٣٢ ٣٧٦
أموال خارجة عن الميزانية	النفقات اللامركزية الممولة من موارد خارجة عن الميزانية	٪٥٤	٢٣٩ ٣٨٣ ٠٠٠
أموال خارجة عن الميزانية	المساهمات العينية المقدمة لتغطية التكاليف التشغيلية للمكاتب الميدانية (الإيجارات ورسوم الصيانة والمنافع العامة)	٪٣	١٤ ٩٣٢ ٠١٩



٢٠- ويمكن الاطلاع على البيانات القطرية والإقليمية المتعلقة بإنفاق موارد البرنامج العادي وتعبئة الموارد الخارجة عن الميزانية في الشكل ١١ والملحق الأول. ويمكن الاطلاع على بيانات إضافية في هذا الصدد في الوثيقة ١٩٩ م ت/٤ الجزء الثاني.

٢١- ويبيّن الشكل ١٢ والملحق الثاني مجموع القوى العاملة حتى نهاية شهر كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠١٥؛ ويشمل هذا المجموع الوظائف الثابتة الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية^{١٠}، وكذلك الوظائف الأخرى المدرجة في فئة "العقود الأخرى" التي تضم التعيينات الخاصة بالمشاريع والوظائف المؤقتة والوظائف المخصصة للمهنيين المبتدئين وعمليات الانتداب والإعارة وعقود الخدمات الممولة من الميزانية العادية والأموال الخارجة عن الميزانية.



٢٢- ويبيّن الوضع القائم فيما يخص إنفاق موارد البرنامج العادي (إدارة المكاتب الميدانية، وتكاليف الأمن التي تشمل المساهمات في ميزانية الأمم المتحدة المشتركة للأمن الميداني، وميزانية الأنشطة) بلوغ معدّل الإنفاق ٦,٩٨٪.

٢٣- وتشمل تكاليف الموظفين المأخوذة في الحسبان تكاليف موظفي قطاعات البرنامج الذين تتمثل المهمة الرئيسية المسندة إليهم في توفير الخبرة التقنية اللازمة للدول الأعضاء والاضطلاع بالتالي بإحدى الوظائف الأساسية لبرنامج المنظمة، وكذلك تكاليف الوظائف التنظيمية والوظائف الإدارية العامة.

٢٤- وأفضى استعراض قدرة المكاتب الميدانية وموظفيها على تنفيذ البرنامج في مطلع عام ٢٠١٤ إلى إدراج ٣٤ وظيفة مؤقتة لمساعدين لشؤون البرنامج في البنى الوظيفية الخاصة بالميدان للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ من أجل ضمان تنفيذ البرنامج بصورة فعالة ومستدامة.

٢٥- وتمكنت المكاتب الميدانية من تعبئة ما يكفي من الموارد الخارجة عن الميزانية لتكميل اعتمادات البرنامج العادي المخصصة لها، بل وتمكنت من جمع أموال تفوق تلك الاعتمادات في عدد من الحالات. ويُعزى هذا الأمر إلى حد كبير إلى قدرتها الملموسة على الاضطلاع، في المجالات البرنامجية الرئيسية، بأنشطة تتوافق مع احتياجات الدول الأعضاء وتصب في مصلحة المانحين. وقد أنفقت المكاتب الميدانية في المتوسط ١,٣٣ دولار أمريكي من الموارد الخارجة عن الميزانية مقابل كل دولار من اعتمادات البرنامج العادي المخصصة لها. وأنفقت المكاتب الميدانية الموجودة في منطقة آسيا

^{١٠} يشمل أيضاً الوظائف الميدانية المحلية (م و/خ ع) الممولة من موارد صندوق الطوارئ، التي تُعتبر وظائف مؤقتة لأغراض إدارية. وقد حوّل معظم هذه الوظائف منذئذ إلى وظائف ثابتة في إطار الميزانية المعتمدة ٣٨/٥٠.

والحيط الهادي ومنطقة الدول العربية ومنطقة أمريكا اللاتينية والكاربي من الموارد الخارجة عن الميزانية أكثر من إنفاقها من اعتمادات البرنامج العادي المخصصة لها.

٢٦- ويرجى أن يؤدي تزايد نقل الأموال من المركز إلى الميدان إلى تعزيز فعالية الشبكة الميدانية واستدامتها. وقد تمثل التوجه العام فيما يخص توزيع الأموال على المكاتب الميدانية الموجودة في أفريقيا في تخصيص أموال للمكاتب الإقليمية المتعددة القطاعات الخمسة، وقيام هذه المكاتب بعد ذلك بتوزيع الأموال المخصصة لها على المكاتب الوطنية التي تعمل تحت إشرافها. فقد قام قطاع التربية بتخصيص أموال لمكاتبه الإقليمية المتخصصة الثلاثة، وقامت هذه المكاتب بعد ذلك بتوزيع الأموال المخصصة لها على المكاتب الجامعة و/أو الوطنية. وقام قطاع العلوم الطبيعية أيضاً بتخصيص أموال لمكاتبه الإقليمية المتخصصة الأربعة ثم للمكاتب التي يعمل فيها عدد من موظفي القطاع الدوليين. وقام كل من قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية وقطاع الثقافة وقطاع الاتصال والمعلومات بتخصيص أموال للمكاتب الميدانية وفقاً للاستراتيجيات وخطط العمل الإقليمية.

المصاعب والفرص

المصاعب

٢٧- جرى الوقوف على عدد من المصاعب التي تواجهها شبكة اليونسكو الميدانية، ومنها المصاعب التي وقف عليها مرفق الإشراف الداخلي، في إطار اضطلاع بوظيفة التقييم المسندة إليه في اليونسكو، وذكرها في تقريره المعنون "العبر المستخلصة من عملية إصلاح شبكة اليونسكو الميدانية في أفريقيا" (أيلول/سبتمبر ٢٠١٥)، والمصاعب التي وقف عليها المراجع الخارجي لحسابات اليونسكو وذكرها في الوثيقة المعنونة "إصلاح شبكة اليونسكو الميدانية" (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥) والوثيقة المعنونة "خلاصة تقارير المراجع الخارجي للحسابات عن المكاتب الميدانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٥" المقدمتين إلى المجلس التنفيذي إبان دورته التاسعة والتسعين بعد المائة. ويمكن الاطلاع، في الملحق الخامس لهذه الوثيقة، على العبر والاعتبارات الاستراتيجية الرئيسية التي وقف عليها مرفق الإشراف الداخلي وذكرها في تقريره المعنون "العبر المستخلصة من عملية إصلاح شبكة اليونسكو الميدانية في أفريقيا".

٢٨- ويمكن أن يعترض عدد من المصاعب التي جرى الوقوف عليها أثناء عمليات التقييم المذكورة آنفاً سبيل الشبكة الميدانية برمتها، وتضم هذه المصاعب على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

(أ) ضرورة تعزيز التركيز على البرنامج مع مراعاة الموارد المالية المحدودة والاحتياجات الوطنية في ضوء خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠؛ والنقص في التمويل اللازم لبناء القدرات المتعلقة بتعبئة الموارد والمجالات البرنامجية الجديدة والإدارة القائمة على النتائج على وجه الخصوص؛

- (ب) تضاول القدرات المركزية و/أو القدرات الإقليمية اللازمة لتوجيه الشبكة الميدانية ودعمها والإشراف عليها من جرّاء الأزمة المالية وإلغاء مكتب الدعم الميداني؛ وإضرار هذا الأمر بأطر العمل الميداني؛
- (ج) عدم وجود الحد الأدنى اللازم من الموارد البشرية المتخصصة في مجالات العمل الرئيسية للمنظمة، فضلاً عن التفاوت الكبير في الأقدمية بين الموظفين والتفاوت الكبير في حضور الموظفين الدوليين في المكاتب الوطنية والإقليمية على حد سواء؛
- (د) اللجوء إلى استخدام موظفين مؤقتين، مما يجعل الشبكة الميدانية عرضة لمخاطر ارتفاع معدلات استبدال الموظفين ومخاطر وجود ثغرات في القدرات، ويثير مشاكل تنظيمية وإدارية؛
- (هـ) التفاوت في الاستثمارات في البلدان التي تشهد أزمات والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية؛ ولا سيّما في منطقة أفريقيا؛
- (و) تخفيض حصة الأنشطة من الميزانية العادية، وعدم الحصول على ما يكفي من الأموال الخارجة عن الميزانية لسدّ النقص الناجم عن ذلك في معظم المواقع الميدانية؛
- (ز) الافتقار إلى الدراية الكافية بالمسائل المتغيرة، التي تضم على سبيل المثال المسائل المشتركة بين القطاعات ومسائل جمع الأموال والرصد والتقييم وإدارة المشاريع؛
- (ح) وجود أطراف فاعلة أخرى تعمل في المجالات ذاتها التي تعمل فيها اليونسكو بيد أنها تحظى بقدر أكبر من الموارد؛
- (ط) القدرة المحدودة على المشاركة بفعالية وكفاءة في مختلف عمليات الأمم المتحدة ومساعدتها، ومنها أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ولا سيّما في المواقع التي لا يوجد فيها حضور ميداني لليونسكو؛
- (ي) ضعف استراتيجيات إدارة المعارف واستراتيجيات التواصل والإعلام.

٢٩- وينبغي السعي إلى التغلب على هذه المصاعب، واعتبار هذا الأمر من الأمور ذات الأولوية، من أجل تفاعلي التشكيك في قدرة اليونسكو على الاضطلاع بدورها في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وستضطلع شبكة اليونسكو الميدانية، خلال الأعوام المقبلة، بدور حاسم في مساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وتحقيق أهدافها الطموحة. وتستند خطة التنمية الدولية الجديدة إلى مبدأ اضطلاع البلدان بعملية التنمية على الصعيد الوطني وإمسائها بزمام الأمور في هذا المجال، وتتطلب من اليونسكو الالتزام بوجود شبكة ميدانية تتسم بالمرونة والكفاءة وتستطيع الصمود كما تستطيع تقديم خدمات جيدة للدول الأعضاء والعمل بالتعاون الوثيق مع مختلف شركاء المنظمة، ولا سيّما مع منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري. وسيتميّز على اليونسكو، إذا ما أرادت المساعدة على تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الاحتفاظ بحضور ونشاط كبيرين على الصعيدين الإقليمي والوطني من أجل

تقديم المساعدة المناسبة لأغراض وضع النظم والسياسات المتعلقة بهذه الخطة، وتنمية القدرات المرتبطة بها، والدعوة إلى الأخذ بنهج معيّن في مجالات اختصاص المنظمة ورصدها.

الفرص

٣٠- تمخضت عمليات التقييم التي أُجريت مؤخراً (مثل عملية تقييم التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني)، والمقابلات التي أُجريت مع الأطراف المعنية خلال استعراض عملية الإصلاح الميداني في أفريقيا من أجل استخلاص العبر منها، عن آراء إيجابية فيما يخص قدرة اليونسكو على وضع وتنفيذ برامج جيدة على الصعيد الميداني. وتناولت عمليات التقييم هذه القدرات المحدودة الموجودة، وأبرزت في الوقت ذاته عدداً من مكامن القوة التي تتمتع بها اليونسكو في الميدان، وهي المهمة العالمية المسندة إليها؛ ودورها الريادي المعترف به في وضع القواعد والمعايير في عدد من المجالات؛ والإقرار بدور اليونسكو بوصفها شريكاً موثقاً به؛ وعلاقات العمل الممتازة القائمة بين اليونسكو وشركائها الحكوميين؛ وقدرة اليونسكو على الاستفادة من شبكة واسعة للخبرات. وتوجد فرص أخرى لتحسين إدارة شراكات اليونسكو وشبكتها وحشد المزيد من الخبرات والكفاءات. فقد أفاد جميع موظفي وكالات الأمم المتحدة الذين قبلوا أثناء تقييم عملية الإصلاح الميداني في أفريقيا بأنّ تعزيز مشاركة اليونسكو في العمل الميداني على الصعيد القطري سيكون موضع ترحيب وأبدى بعضهم تطلّع الوكالات التي يعملون لديها إلى تعزيز التشارك في تنفيذ البرامج في الميدان. وتؤكد الشواهد الجديدة التي جرى الوقوف عليها في أفريقيا أن تعزيز المساعي الرامية إلى تعبئة الموارد وإقامة الشراكات بدأ يؤتي أكله.

٣١- وتمخضت المساعي التي بُذلت من أجل تحديث وتحسين شروط الدعم الذي توفره البلدان المضيفة للمكاتب الميدانية عن نتائج إيجابية أيضاً، ويمكن أن تؤدي هذه المساعي إلى التخفيف من وطأة تكاليف العمليات الميدانية على المنظمة إذا أفلحت في دفع المزيد من حكومات البلدان المضيفة إلى زيادة مساهماتها في تمويل حضور اليونسكو الميداني بوسائل مختلفة تضم المساهمات العينية وتمويل مباني المكاتب وتمويل وظائف الموظفين الوطنيين وغيرها من الوسائل. وتوجد أيضاً فرص جديدة لإنشاء مشاريع ذاتية النفع، ويمكن أن يكون هذا الأمر نموذجاً مهماً لإتاحة حضور اليونسكو الميداني في بلدان متوسطة الدخل ذات احتياجات محددة. وقد تُتاح في المستقبل فرص لتعبئة الموارد على الصعيد القطري، حيث يمكن أن يكون التعاون الوثيق مع الشركاء الحكوميين واللجان الوطنية ميزة، نظراً للنتائج التي تمخض عنها المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية الذي عُقد في أديس أبابا.

٣٢- وسعيّاً إلى مواجهة الأزمة المالية، واستناداً إلى نتائج عمليات المراجعة والتقييم، اغتُتمت عدة فرص للتغيير في الماضي القريب من أجل التغلب على بعض المصاعب المذكورة آنفاً. وتضم التدابير التي أُتخذت في هذا الصدد ما يلي:

(أ) دمج البنى الإدارية: وُضعت بنى إدارية مشتركة من أجل تخفيض النفقات وزيادة الأنشطة في مراكز العمل التي يوجد فيها أكثر من كيان واحد لليونسكو (سواء أكان في مركز العمل مكتبان ميدانين، كمكتب اليونسكو في عمّان ومكتب اليونسكو المعني بالعراق الموجود أيضاً في عمّان على سبيل المثال؛ أم مكتب

ميداني ومعهد من الفئة ١، كمكتب اليونسكو في نيودلهي ومعهد المهاتما غاندي للتربية من أجل السلام والتنمية المستدامة، ومكتب اليونسكو في أديس أبابا ومعهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا، على سبيل المثال))؛

(ب) تحسين المساءلة: يُجرى، خلال شهري شباط/فبراير وآذار/مارس من عام ٢٠١٦، أول استعراض عام لأداء جميع مديري/رؤساء المكاتب الميدانية لفترة العامين ٢٠١٤-٢٠١٥. ويجري تقييم أدائهم بناءً على أهداف واضحة مشفوعة بمؤشرات أداء ملائمة تتمحور حول مسؤولياتهم الرئيسية، وهي الريادة والإدارة في مجالات برنامج اليونسكو، وإدارة الموارد البشرية، وإدارة الموارد المالية والأصول، وتعبئة الموارد الخارجة عن الميزانية، وإدماج أنشطة اليونسكو في مبادرات منظومة الأمم المتحدة، وإدارة العلاقات الخارجية، وإقامة الشراكات. وقد اشتركت المكاتب الميدانية وقطاعات البرنامج والمرافق المركزية في وضع هذه المؤشرات. ويقيم الأداء تقيماً شاملاً وكاملاً عن طريق إجراء مشاورات مع كل قطاعات البرنامج والمرافق المركزية المعنية. وسيجري استعراض عملية التقييم هذه بعد إتمامها من أجل استخلاص العبر منها وإدخال التحسينات اللازمة على الأهداف الخاصة بالأداء وعلى العملية ذاتها؛

(ج) قسم واحد لدعم وتنسيق العمل الميداني: نظراً لضرورة وجود كيان مسؤول عن القضايا والشواغل المتعلقة بالشبكة الميدانية وضرورة تكليف هذا الكيان بمهمة واضحة في هذا الصدد، أنشأت المديرية العامة قسم دعم وتنسيق العمل الميداني اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ وفقاً لما ورد في المذكرة DG/Note/15/32 المؤرخة في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. ويخضع هذا القسم، الذي يرأسه مدير بدرجة د-١، لسلطة المديرية العامة مباشرة، وتمثل المهمة المسندة إليه في تعزيز التواصل والمساءلة وتيسير تداول المعلومات بين الشبكة الميدانية والمقر بكفاءة وفعالية. ويُعدّ هذا القسم الكيان الوحيد المسؤول عن شؤون المكاتب الميدانية، ويتولى على سبيل المثال لا الحصر إسداء المشورة الاستراتيجية إلى المديرية العامة وفريق كبار الموظفين الإداريين، ويُعدّ أيضاً محفلاً للتنسيق فيما يخص وضع الاستراتيجيات والسياسات ومبادرات الإصلاح الميداني وتنفيذها ورصدها؛

(د) استعمال تكنولوجيات المعلومات والاتصالات: تتحسن تطبيقات تكنولوجيات المعلومات والاتصالات تحسناً تدريجياً، وتتيح تحسين دمج المقر والشبكة الميدانية في بنية تنظيمية أكثر تماسكاً للأفرقة المعنية بتنفيذ البرامج.

الخلاصة

٣٣- تقرب اليونسكو من الميدان ليس خياراً، بل هو ضرورة برنامجية. وسيطلب تحقيق النتائج المنشودة من خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ حضوراً ميدانياً يستند إلى الشبكة الميدانية الحالية ويكون أكثر مرونة وفضيلة وأكثر قوة

ومتانة في آن معاً. وتشتمل الميزانية العادية الراهنة على اعتمادات مالية مخصصة للمواقع الميدانية الثلاثة والخمسين، ولكن يشير التفاوت في توفر الأموال اللازمة لتمويل الأنشطة البرنامجية مشاكل تعيق تحقيق النتائج الفضلى المنشودة وتقديم أشكال المساعدة اللازمة والمطلوبة للدول الأعضاء فيما يخص تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ويبدو جلياً، في ظل هذه المشاكل المقترنة بركود موارد الميزانية العادية بوجه عام، أن طريقة التمويل الراهنة للشبكة الميدانية لليونسكو غير مستدامة.

٣٤- ويتطلب التغلب على المصاعب المتعلقة باستدامة الشبكة الميدانية اتخاذ تدابير عاجلة بشأن ما يلي:

٣٥- أولاً، **تحديد المبادئ الأساسية للاستدامة**؛ ويشمل هذا الأمر الاتفاق مجدداً على مهمة عامة واضحة للشبكة الميدانية تقوم على المهمة الأساسية المسندة إلى اليونسكو، وتحظى بدعم جميع الدول الأعضاء وتمحور حول إسهام اليونسكو في تنفيذ أهداف التنمية المتفق عليها دولياً؛ والتوصل إلى فهم مشترك للعلاقة بين دور اليونسكو العالمي الفكري والتقني وقدرتها على الإسهام في تحقيق أهداف تنمية ملموسة وتعزيز ثقافة العمل الميداني في المنظمة، مع التزام الإدارة العليا بالمساعي المبذولة في هذا الصدد وريادتها لها.

٣٦- ثانياً، **إعادة تصميم بنية الشبكة الميدانية وشكل الحضور الميداني** من أجل تمكين اليونسكو من تلبية الاحتياجات المتغيرة ذات الأولوية للدول الأعضاء، ومواءمة مهامها ومسؤولياتها بما يتوافق مع الفرص والمزايا البرنامجية المنبثقة من خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وقد يشمل هذا الأمر تعزيز حضورها في بعض المواقع وإضفاء الطابع الإقليمي على حضورها في مواقع أخرى.

٣٧- ثالثاً، **تحسين البنى قدر المستطاع** من أجل زيادة الفعالية في توفير الحد الأدنى اللازم من الموارد البشرية المتخصصة في مجالات العمل الرئيسية للمنظمة ووضع أطر أكثر وضوحاً للمساءلة وتحديد التبعية الإدارية.

٣٨- رابعاً، **ضمان الإمداد بما يكفي من الموارد البشرية والمالية**؛ ويشمل هذا الأمر تعزيز العمل على حشد دعم الدول الأعضاء المضيفة للمكاتب الميدانية للعمليات التي تضطلع بها هذه المكاتب، والأخذ بسياسات إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال التي تضفي المرونة اللازمة على عمل المكاتب الميدانية وتكسيبها القدرة على تلبية الاحتياجات.

٣٩- خامساً، **تحسين تحديد معايير الحضور** على الصعيدين الإقليمي والوطني من أجل زيادة فعاليته وفوائده ومنافعه قدر المستطاع، وتعزيز الاستعانة بالشركاء وتخفيض تكاليف المعاملات قدر المستطاع سعياً إلى زيادة الأموال التي تُخصص للبرامج وتُنفق في البلدان المعنية. وقد يشمل هذا الأمر وضع أهداف محددة تحديداً دقيقاً للأداء المالي والبرنامجي، وتحديد المستويات التي تتطلب تعزيز الحضور الميداني أو تقليصه.

٤٠- وأخيراً، **مراعاة الاحتياجات والفرص المحددة للبلدان المتوسطة الدخل، والتغيرات في سبل التعاون الدولي وفي آليات تمويل التنمية، والاحتياجات الخاصة للدول الجزرية الصغيرة النامية وأقل البلدان نمواً.**

السبل المحتملة للمضي قدماً في تعزيز استدامة الشبكة الميدانية

٤١- تتطلب المسائل المذكورة آنفاً عملية تشاورية تشارك فيها أطراف معنية كثيرة، ولذلك يُقترح الاضطلاع بعملية ذات مرحلتين بالتزامن مع إعداد مشروع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (الوثيقة ٣٩/م٥).

٤٢- ويمكن أن تستند هذه العملية إلى نهج عملي شامل وخطة عمل رسمية، وإلى عمل تحليلي لكيفية إدارة وكالات الأمم المتحدة الأخرى لشبكاتهما الميدانية مثلاً، وعملية تشاور تشاركية، وتوفير الوسائل اللازمة مع التركيز بوجه خاص على تحسين تنفيذ البرنامج في البلدان التي تشهد أزمات والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، ووضع إطار للتغيير الإداري. ويمكن أن يؤدي التشاور مع الجهات المانحة والأطراف المعنية الرئيسية إلى إرساء الأسس اللازمة لوضع سياسات مستنيرة واستراتيجيات فعالة من أجل ضمان جدوى اليونسكو واستدامتها.

٤٣- ويمكن أن تتضمن مرحلتنا هذه العملية ما يلي:

المرحلة ١

- التوصل إلى فهم مشترك للمبادئ الأساسية للامركزية المستدامة، والاتفاق على معايير تحديد حضور اليونسكو الميداني وعلى آليات رصده؛
- الوقوف على التعديلات البرنامجية، والتعديلات الخاصة بالتنسيق، التي يجب إدخالها على وظائف ومهام ومسؤوليات الشبكة الميدانية في أفريقيا؛
- موافاة المجلس التنفيذي بمعلومات في هذا الصدد إبان دورته المائتين.

المرحلة ٢

- إعداد تحليل لجدوى الشبكة الميدانية برمتها وأدائها، مع مراعاة الجدوى البرنامجية للمكاتب الميدانية في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، استناداً إلى ما يعرف عادة بمبادئ اللامركزية المستدامة المذكورة آنفاً؛
- موافاة المجلس التنفيذي إبان دورته الأولى بعد المائتين بنتائج هذا التحليل لبحثها مع مشروع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (مشروع الوثيقة ٣٩/م٥).

٤٤- وسيُدعى ممثلو الدول الأعضاء إلى المساهمة بنشاط في استعراض استدامة الشبكة الميدانية. وسيشارك مديرو المكاتب الميدانية وممثلون لقطاعات البرنامج والخدمات المركزية مشاركة كبيرة في الاستعراض.

٤٥- وسيجري العمل في الوقت ذاته على استعراض جدوى إعداد وثائق اليونسكو الخاصة بالبرمجة القطرية، ومضمون هذه الوثائق ونطاقها الجغرافي وأشكالها على سبيل المثال لا الحصر، بوصفها وسيلة للتخطيط وإبراز مساهمة اليونسكو في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٤٦- وتحتوي الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ الجزء الثاني (دال)، التي تتناول موضوع "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج"، على اقتراح متعلق بالشبكة الميدانية يرمي إلى زيادة الاستثمارات في الارتقاء بالشبكة الميدانية باعتباره اقتراحاً مكماً للاقتراحات المتعلقة بإدارة المعارف وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات والتعلم وتنمية المهارات. وتتطلب مشاركة المكاتب الميدانية مشاركة فعالة في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على الصعيدين الوطني والإقليمي بناء القدرات في مجال تعبئة الموارد والتعاون الاستراتيجي مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من مبادرات وآليات البرمجة المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة، ووضع وسائل وإجراءات أكثر فعالية لإدارة المعارف من أجل التخطيط للبرنامج وتنفيذه ورصده.

القرار المقترح

٤٧- لعلّ المجلس التنفيذي يرغب، بناءً على ما تقدم، في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إنّ المجلس التنفيذي،

- ١ - إذ يذكّر بالقرار ١٩٦ م/ت/٥ (رابعاً، باء)،
- ٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ الجزء الثاني (جيم) بشأن استدامة الشبكة الميدانية في إطار خطة الإنفاق القائمة على مبلغ قدره ٥٠٧ ملايين دولار أمريكي،
- ٣ - يؤكد مجدداً أهمية وجود شبكة ميدانية قوية ومستدامة لتمكين اليونسكو من الاضطلاع بالمهمة المسندة إليها؛
- ٤ - ويقرّ بأن الأهداف الرئيسية لعملية إصلاح الشبكة الميدانية، التي وافق عليها المؤتمر العام في دورته السادسة والثلاثين، ما زالت صالحة ومناسبة؛
- ٥ - ويحيط علماً بتضرّر عملية إصلاح الشبكة الميدانية في أفريقيا من الأزمة المالية من حيث نطاق عملية الإصلاح وإجراءات تنفيذها؛
- ٦ - ويرحب بعملية إدارة التغيير ذات المرحلتين المقترحة من أجل استعراض استدامة الشبكة الميدانية؛
- ٧ - ويرحب أيضاً بإنشاء قسم دعم وتنسيق العمل الميداني؛
- ٨ - ويدعو الدول الأعضاء المضيفين للمكاتب الميدانية إلى الالتزام التام بما تنص عليه الاتفاقات المبرمة معها بشأن تقديم الدعم والمساعدة للمكاتب الميدانية؛

٩ - ويدعو أيضاً الدول الأعضاء إلى النظر في مساعدة مكاتب اليونسكو الميدانية عن طريق تقديم مساهمات مالية وعينية؛

١٠ - ويطلب من المديرية العامة موافاته إبان دورته المائتين بمعلومات عن الاقتراحات الخاصة بالمبادئ الأساسية للمركزية المستدامة ومعايير تحديد حضور اليونسكو الميداني وآليات رصد التحسينات المدخلة على الشبكة الميدانية في أفريقيا؛

١١ - ويطلب أيضاً من المديرية العامة موافاته إبان دورته الأولى بعد المائتين بنتائج تحليل جدوى وأداء الشبكة الميدانية برمتها، آخذة بعين الاعتبار على وجه الخصوص الجدوى البرنامجية للمكاتب الميدانية في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

ANNEX I

REGULAR PROGRAMME AND EXTRABUDGETARY RESOURCES - DECENTRALIZED PROGRAMME FUNDS INCLUDING DONATIONS STATUS FOR 37 C/5 (2014-2015) ¹

	Regular Programme allocations						Extrabudgetary Funds					
	Staff cost ²	Operating cost ³	Security cost ⁴	Activity Budget	Total Regular Programme	Expenditure rate	In-kind contributions (Rentals, maintenance and utilities) ⁵	2014		2015		Total expenditures
(a)	(b)	(c)	(d)	(a)+(b)+(c)+(d)	(b) (c) (d)		Allotment	Expenditures (e)	Allotment	Expenditures (f)	(e) + (f)	
Abidjan	1,300,000	273,230	126,298	110,714	1,810,242	99.7%	84,385	-	278,184	178,880	178,880	
Abuja	4,295,000	653,673	120,323	986,074	6,055,070	99.7%	138,669	3,363,782	2,080,246	1,408,285	4,307,884	
Accra	1,133,000	369,563	60,747	69,096	1,632,406	97.4%		149,781	222,536	100,219	117,988	
Addis Ababa	2,699,400	302,240	43,476	183,895	3,229,011	98.0%		728,952	617,631	234,670	784,190	
Bamako	1,094,300	271,412	241,140	147,100	1,753,952	99.8%	63,469	1,744,731	657,949	1,666,945	1,793,398	
Brazzaville	1,252,000	197,126	107,642	40,822	1,597,590	91.0%	44,379	87,772	43,530	8,272	65,624	
Bujumbura	288,000	207,698	46,296	121,486	663,480	97.9%		60,574	175,889	153,208	153,208	
Dakar	6,116,600	565,440	241,661	1,691,482	8,615,183	98.8%	596,263	5,584,319	4,610,643	5,410,299	9,260,451	
Dar-es-Salaam	1,704,000	377,473	137,926	203,850	2,423,249	99.6%	183,891	2,058,802	1,411,033	2,193,895	1,377,885	2,788,918
Harare	3,957,500	384,320	604,813	1,526,555	6,473,188	98.7%	240,000	715,087	670,278	2,978,036	2,788,967	3,459,245
Juba	1,488,000	697,684	100,760	146,408	2,432,852	99.9%		573,962	484,490	738,325	445,210	929,700
Kinshasa	1,651,600	193,614	204,149	119,723	2,169,086	99.8%	82,520	2,313,985	1,814,047	2,729,642	2,335,814	4,149,861
Libreville	1,338,000	278,978	65,449	86,591	1,769,018	97.4%	1,111,948	45,200	3,695	1,355,114	1,090,096	1,093,791
Maputo	1,307,000	576,062	97,837	34,814	2,015,713	97.0%		610,403	242,472	189,334	31,588	274,060
Nairobi	5,545,200	781,026	39,640	2,302,612	8,668,478	98.9%		2,869,609	1,838,628	5,372,612	3,606,122	5,444,750
Windhoek	2,095,500	339,122	37,705	195,871	2,668,198	98.2%	240,785	2,366,555	2,006,555	225,980	200,400	2,206,955
Yaoundé	4,047,000	512,374	227,771	1,174,440	5,961,585	96.6%	634,652	3,745,789	2,186,963	4,078,442	2,537,906	4,724,869
Total Africa	41,312,100	6,981,035	2,503,633	9,141,535	59,938,303	98.5%	3,420,961	27,019,303	19,519,104	29,973,679	22,214,668	41,733,772
Apia	2,632,000	357,287	27,438	809,852	3,826,577	98.5%		723,416	330,396	591,447	505,273	835,669
Almaty	1,967,700	193,200	32,957	627,375	2,821,232	88.8%	141,245	296,507	296,507	114,826	53,364	349,871
Beijing	3,448,000	719,950	16,007	840,307	5,024,264	99.6%		1,590,375	902,522	1,402,127	984,961	1,887,483
Bangkok	9,627,700	647,450	203,370	2,713,279	13,191,799	98.5%	4,318,023	7,574,640	4,336,662	10,982,123	7,280,368	11,617,030
Dhaka	924,000	254,980	72,378	149,123	1,400,481	100.0%		34,343	28,057	6,286	-	28,057
Hanoi	1,711,000	237,329	38,687	170,377	2,157,393	99.7%		997,154	862,230	626,203	516,924	1,379,154
Islamabad	1,668,800	605,197	81,240	194,108	2,549,345	93.6%		1,540,842	777,609	2,125,994	555,985	1,333,594
Jakarta	3,448,300	677,930	161,026	1,108,182	5,395,438	97.5%		5,682,537	3,280,460	9,460,203	4,355,209	7,635,669
Kabul	2,113,000	554,341	827,022	192,530	3,686,893	99.8%		16,492,765	9,527,887	22,776,452	9,331,777	18,859,664
Kathmandu	742,000	152,200	119,948	494,273	1,508,421	97.2%		1,066,231	775,344	815,005	538,667	1,314,011
New Delhi	3,392,200	412,649	73,753	1,237,867	5,116,469	95.5%	202,588	239,619	150,770	966,434	775,721	926,491

¹ The decentralized amounts do not include institutes. Data related to antennas has been included under the field office to which the antenna reports to; the activity budget includes Additional Appropriations; this table does not include the risk management activity budgets under part II A: Management of Field Offices, as these are allocated globally and distributed once risks have crystallized into commitments.

² Staff costs include RP established posts for programme (international and national programme specialists and programme support posts, administration (administrative and finance support posts) and management (Directors/Heads and direct support posts)

³ Operating costs include field office running costs such as rentals, maintenance, contracted services, consumables, communications, temporary assistance and travel.

⁴ Security costs include contributions to local jointly financed security budgets, security costs of the office (in compliance with the established common UN standards) and residential security of the international staff.

⁵ In kind contributions reported relate only to non-cash contributions by host countries towards office costs and are not representative of all in kind contributions, nor of all host country contributions. A number of host countries contribute funds and these are integrated in the appropriate category within this table.

	Staff cost ²	Regular Programme allocations					Extrabudgetary Funds					Total expenditures
		Operating cost ³	Security cost ⁴	Activity Budget	Total Regular Programme	Expenditure rate	In-kind contributions (Rentals, maintenance and utilities) ⁵	2014		2015		
	(a)	(b)	(c)	(d)	(a)+(b)+(c)+(d)	(b) (c) (d)		Allotment	Expenditures (e)	Allotment	Expenditures (f)	(e) + (f)
Phnom Penh	1,594,000	281,839	104,847	188,009	2,168,695	99.7%		1,020,285	774,718	1,277,927	836,417	1,611,135
Tashkent	658,000	109,200	106,630	205,049	1,078,879	99.5%	146,735	211,007	150,725	95,164	90,709	241,434
Tehran	1,166,000	351,276	54,051	220,695	1,792,022	99.6%	118,500	-	-	-	-	-
Total Asia and the Pacific	35,092,700	5,554,828	1,919,354	9,151,026	51,717,908	97.7%	4,927,091	37,469,721	22,193,887	51,240,191	25,825,375	48,019,262
Amman	2,199,000	176,116	28,155	222,201	2,625,472	100.0%	59,161	4,731,512	2,830,358	3,394,320	1,974,904	4,805,262
Baghdad	1,142,000	460,506	229,417	337,731	2,169,654	99.4%		13,408,137	7,837,909	18,798,334	9,676,086	17,513,995
Beirut	5,252,500	377,194	237,300	1,216,277	7,083,271	100.0%	2,529,700	1,000,896	881,988	3,618,808	741,006	1,622,994
Cairo	3,777,000	198,471	70,024	1,049,360	5,094,855	97.1%		2,618,592	935,841	2,702,106	830,063	1,765,904
Doha	2,761,000	193,240	99,352	672,435	3,726,027	98.9%	402,216	456,447	277,959	919,004	479,800	757,759
Khartoum	1,053,600	297,372	67,636	2,988	1,421,596	100.0%		116,233	30,393	127,965	101,236	131,629
Rabat	2,852,000	277,696	221,193	718,214	4,069,103	98.7%	287,081	640,500	523,148	399,810	166,965	690,113
Ramallah	1,906,000	308,249	245,521	125,958	2,585,728	98.9%		4,556,544	3,912,495	4,118,153	3,816,449	7,728,944
Total Arab States	20,943,100	2,288,844	1,198,598	4,345,164	28,775,706	99.0%	3,278,158	27,528,861	17,230,091	34,078,500	17,786,509	35,016,600
Brussels	569,000	286,030	29,300	-	884,330	98.0%		144,709	121,326	135,709	107,659	228,985
Geneva	1,663,600	92,634	13,170	-	1,769,404	98.0%		-	-	-	-	-
Moscow	1,135,000	144,478	161,360	136,642	1,577,480	94.5%	181,354	505,403	477,249	550,119	549,307	1,026,556
New York	2,893,000	878,586	-	48,198	3,819,784	100.0%		892	515	-	-	515
Venice	2,095,700	304,530	22,361	285,100	2,707,691	97.0%	970,000	4,140,667	2,378,041	5,735,887	4,518,481	6,896,522
Total Europe and N. America	8,356,300	1,706,258	226,191	469,940	10,758,689	97.9%	1,151,354	4,791,671	2,977,131	6,421,715	5,175,447	8,152,578
Brasilia	862,000	128,000	213,053	157,994	1,361,047	99.3%	975,792	60,836,043	47,636,126	48,739,459	30,155,137	77,791,263
Guatemala City	1,174,000	266,405	46,852	197,923	1,685,180	99.8%		1,039,421	934,245	440,314	428,333	1,362,578
Havana	1,691,000	372,144	58,835	254,360	2,376,339	98.1%	175,000	150,468	141,427	145,751	15,116	156,543
Kingston	2,731,000	263,959	22,310	641,545	3,658,814	98.7%	84,084	110,527	45,268	69,267	62,530	107,798
Lima	1,149,000	140,800	15,029	103,172	1,408,001	99.9%	52,690	8,136,740	8,106,287	12,401,895	11,638,721	19,745,008
Montevideo	4,961,800	441,826	94,561	1,770,906	7,269,093	99.5%	240,000	413,832	241,206	766,803	358,932	600,138
Mexico City	1,052,000	389,898	22,797	1,675,999	3,140,694	100.0%	285,849	-	-	25,002	-	-
Port-au-Prince	1,938,000	301,682	108,125	315,984	2,663,791	99.4%		3,469,649	1,483,335	1,808,375	558,401	2,041,736
Quito	2,107,500	349,006	105,466	270,882	2,832,854	100.0%	21,040	645,755	127,457	1,036,809	578,831	706,288
San Jose	2,513,000	223,246	117,279	391,358	3,244,883	99.4%		207,891	153,875	135,180	115,361	269,236
Santiago	3,765,600	520,000	261,000	5,854,473	10,401,073	99.9%	320,000	2,275,783	2,122,341	1,826,839	1,557,859	3,680,200
Total Latin America and the Caribbean	23,944,900	3,396,966	1,065,307	11,634,597	40,041,770	99.7%	2,154,455	77,286,109	60,991,567	67,395,694	45,469,221	106,460,788
Total decentralized funds	129,649,100	19,927,931	6,913,083	34,742,262	191,232,376	98.6%	14,932,019	174,095,665	122,911,780	189,109,779	116,471,220	239,383,000

ANNEX II

STAFFING TABLE IN THE FIELD* AS AT 31 DECEMBER 2015 (Situation as reflected in STEPS) Not including Institutes [Cat. I]

	Established Posts* RP	Established Posts EXB	Total Established Posts	Other contracts RP	Other contracts EXB	Total other contracts**	Total
EUROPE and NORTH AMERICA	21	7	28		15	15	43
LATIN AMERICA and THE CARIBBEAN	119	1	120	45	79	124	244
ASIA and THE PACIFIC	179		179	106	195	301	480
AFRICA	214	2	216	67	178	245	461
ARAB STATES	96	1	97	43	96	139	236
TOTAL FIELD	629	11	640	261	563	824	1464

() Including RP/EXB Established Posts and local field posts NO/G funded by Emergency funds until end Dec. 2015 and considered temporary for administrative purposes.*

*(**) Including Project appointments (PA), Temporary Appointments, Junior Professional Officers (JPO), Secondments and Services Contracts (SC)*

ANNEX III

LIST OF FIELD OFFICES BY REGION AS OF 1 JANUARY 2016

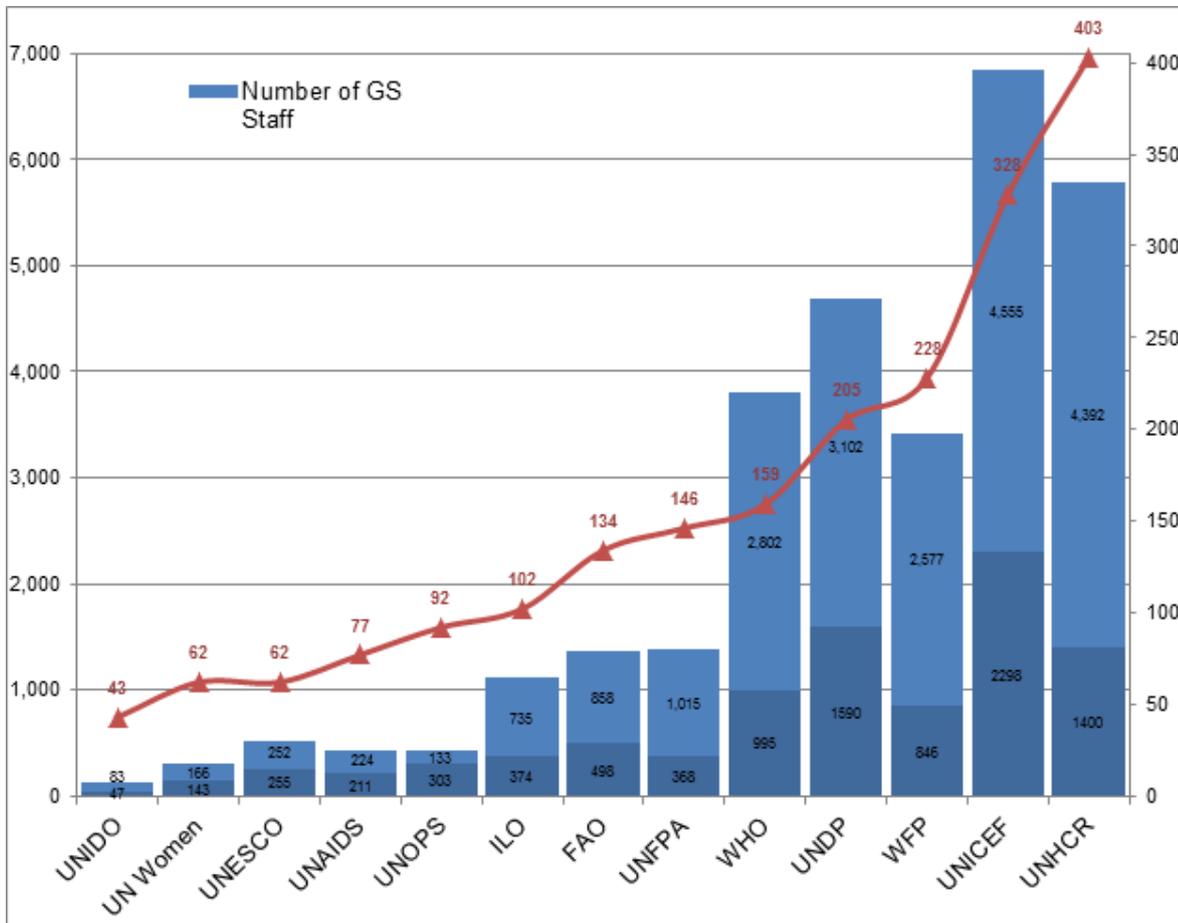
Region/Office	Office type	Country coverage
Africa		
Abuja	Multi Sectoral Regional Office (West Africa)	Benin, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinea, Liberia, Nigeria, Sierra Leone, Togo
Abidjan	National Office	Côte d'Ivoire
Accra	National Office	Ghana
	Project Antenna/Desk	Cotonou (Benin)
	Project Antenna/Desk	Monrovia (Liberia)
Dakar	Multi Sectoral Regional Office (West Africa (Sahel))	Burkina Faso, Cabo Verde, Gambia, Guinea Bissau, Mali, Niger, Senegal
Bamako	National Office	Mali
Harare	Multi Sectoral Regional Office (Southern Africa)	Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibia, South Africa, Swaziland, Zambia, Zimbabwe
Maputo	National Office	Mozambique
Windhoek	National Office	Namibia
	Project Antenna/Desk	Gaborone (Botswana)
	Project Antenna/Desk	Lilongwe (Malawi)
	Project Antenna/Desk	Johannesburg (South Africa)
	Project Antenna/Desk	Lusaka (Zambia)
Nairobi	Multi Sectoral Regional Office (East Africa)	Comoros, Djibouti, Eritrea, Ethiopia, Kenya, Madagascar, Mauritius, Rwanda, Seychelles, Somalia, South Sudan, Uganda, United Republic of Tanzania
Addis Ababa	National Office Liaison Office	Ethiopia Liaison Office to the African Union and the United Nations Economic Commission for Africa
Juba	National Office	The Republic of South Sudan
Dar-es-Salaam	National Office	Tanzania
	House of Peace	Bujumbura (Burundi)
	Project Antenna/Desk	Moroni (Comores)
	Project Antenna/Desk	Djibouti
	Project Antenna/Desk	Antananarivo (Madagascar)
	Project Antenna/Desk	Kigali (Rwanda)
	Project Antenna/Desk	Kampala (Uganda)
Yaoundé	Multi Sectoral Regional Office (Central Africa)	Angola, Burundi, Cameroon, Central African Republic, Chad, Congo, Democratic Republic of the Congo, Equatorial Guinea, Gabon, Sao Tome and Principe
Brazzaville	National Office	Congo
Kinshasa	National Office	The Democratic Republic of Congo
Libreville	National Office	Gabon
	Project Antenna/Desk	Luanda (Angola)
	Project Antenna/Desk	Bangui (Central African Republic)
	Project Antenna/Desk	N'djamena (Chad)
Arab States		
Beirut	Regional and Cluster	Regional Bureau for Education in the

Region/Office	Office type	Country coverage
	Office	Arab States; Cluster Office to Lebanon, Syrian Arab Republic, Iraq, Jordan, Palestine
Baghdad	National Office	Iraq
Amman	National Office	Jordan
Ramallah	National Office	Palestine
Cairo	Regional and Cluster Office	Regional Bureau for Sciences in the Arab States; Cluster Office for Egypt, Libya, Sudan
Khartoum	National Office	Sudan
Doha	Cluster Office	Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia, United Arab Emirates, Yemen
Rabat	Cluster Office	Algeria, Mauritania, Morocco, Tunisia
Asia and the Pacific		
Almaty	Cluster Office	Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Uzbekistan
Tashkent	National Office	Uzbekistan
Apia	Cluster Office	Australia, Cook Islands, Fiji, Kiribati, Marshall Islands, Micronesia (Federated States of), Nauru, New Zealand, Niue, Palau, Papua New Guinea, Samoa, Solomon Islands, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Tokelau (Associate Member)
Bangkok	Regional and Cluster Office	Regional Bureau for Education in Asia and the Pacific; Cluster Office for Thailand, Myanmar, Lao People's Democratic Republic, Singapore, Viet Nam, Cambodia
Phnom Penh	National Office	Cambodia
Hanoi	National Office	Viet Nam
	Project Antenna/Desk	Yangon (Myanmar)
Beijing	Cluster Office	Democratic People's Republic of Korea, Japan, Mongolia, China, Republic of Korea
Jakarta	Regional and Cluster Office	Regional Bureau for Sciences in Asia and the Pacific; Cluster Office for Brunei Darussalam, Indonesia, Malaysia, Philippines, Timor-Leste
	Project Antenna/Desk	Timor-Leste (Dili)
New Delhi	Cluster Office	Bangladesh, Bhutan, India, Maldives, Nepal, Sri Lanka
Dhaka	National Office	Bangladesh
Kathmandu	National Office	Nepal
Tehran	Cluster Office	Afghanistan, Iran (Islamic Republic of), Pakistan, Turkmenistan
Kabul	National Office	Afghanistan
Islamabad	National Office	Pakistan
Europe and North America		
Brussels	Liaison Office	European Union and its subsidiaries bodies in Brussels
Geneva	Liaison Office	United Nations in Geneva
New York	Liaison Office	United Nations in New York

Region/Office	Office type	Country coverage
Venice	Regional Bureau	Regional Bureau for Sciences and Culture in Europe
	Project Antenna/Desk	Sarajevo (Bosnia and Herzegovina)
Latin America and the Caribbean		
Havana	Regional and Cluster Office	Regional Bureau for Culture in Latin America and the Caribbean; Cluster Office for Cuba, Dominican Republic, Haiti, Aruba (Associate Member)
Port-au-Prince	National Office	Haiti
	Project Antenna/Desk	Santo Domingo (Dominican Republic)
Kingston	Cluster Office	Antigua and Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Dominica, Grenada, Guyana, Jamaica, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, Suriname, Trinidad and Tobago as well as Anguilla, British Virgin Islands, Cayman Islands, Curaçao, Sint Maarten (Associate Members)
Mexico	National Office	Mexico
Montevideo	Regional and Cluster	Regional Bureau for Sciences in Latin America and the Caribbean; Cluster Office for Argentina, Brazil, Chile, Paraguay, Uruguay
	Project Antenna/Desk	Buenos Aires (Villa Ocampo) (Argentina)
Brasilia	National Office	Brazil
Santiago de Chile	Regional Office National Office	Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean Chile
Quito	Cluster Office	Bolivia, Colombia, Ecuador, Peru, Venezuela
Lima	National Office	Peru
San José	Cluster Office	Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexico, Nicaragua, Panama
Guatemala	National Office	Guatemala

ANNEX IV UNITED NATIONS SYSTEM FIELD PRESENCE (2013)¹⁶

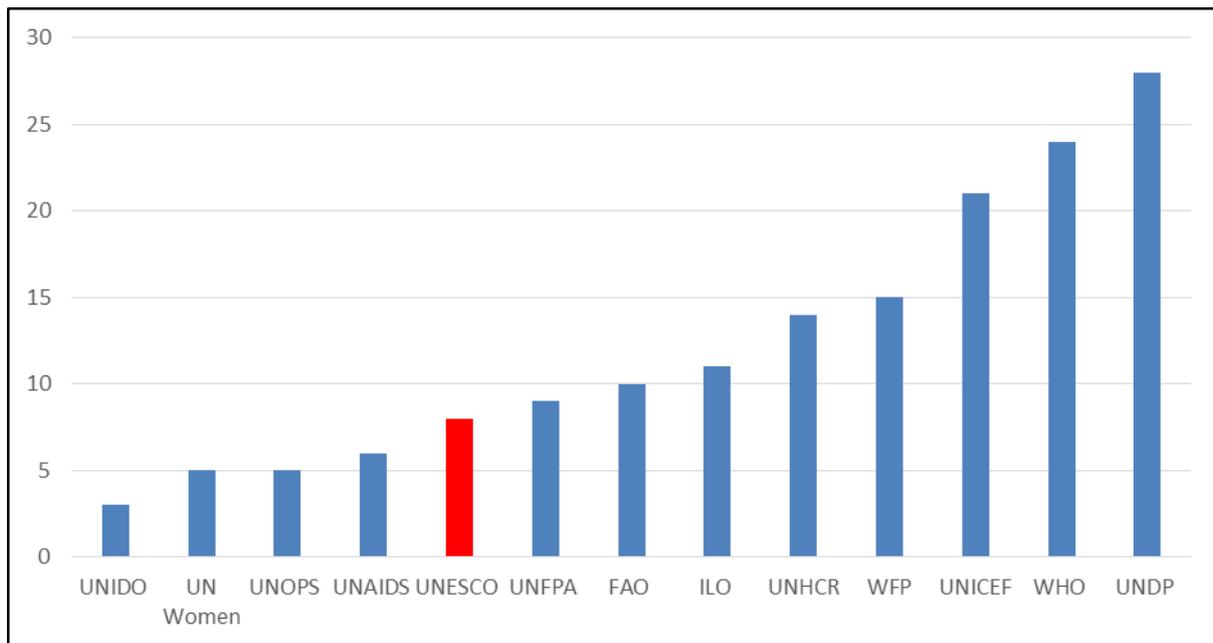
Number of field locations and staff presence



The red line indicates number of “field locations” (this includes provincial presence/project antennas).

Staff numbers indicates staff with contracts > 12 months

¹⁶ Based on public data available on the Chief Executive Board (CEB) website.

Average staff per office (staff with contracts > 12 months)

UNIDO	3
UN Women	5
UNOPS	5
UNAIDS	6
UNESCO	8
UNFPA	9
FAO	10
ILO	11
UNHCR	14
WFP	15
UNICEF	21
WHO	24
UNDP	28

ANNEX V

**KEY LESSONS LEARNT AND STRATEGIC CONSIDERATIONS IDENTIFIED BY
IOS REPORT ON “LESSONS LEARNT FROM THE FIELD REFORM IN AFRICA”**

Key lessons	Strategic consideration
<p>UNESCO’s field presence in Africa will require further consolidation if the reform is to meet its intended objectives. The overall reform was challenging in its initial design and the subsequent financial crisis greatly restricted the Organization’s ability to ensure full implementation. In hindsight, this unique situation should have been a signal to the Organization to scale back the initiative from many perspectives, most importantly by concentrating resources in a limited number of MROs</p>	<p>More investment is needed if the reform is to meet its intended objectives, recognizing that the most potential for additional resources is likely going to be coming from extrabudgetary funding and not from core funding, as is the current trend within the broader United Nations system. This may also require a more flexible field presence as well as further consolidation of the field network as a means for developing a critical mass of core programme staff and expertise in MROs. Certain original reform features such as the regional AO platform, programme evaluation/knowledge management function, PCPD experts and a certain minimum capacity for each office were never implemented – the need for these should be carefully considered. In this context, the recently launched initiative Invest for Efficient Delivery attempts to ensure, inter alia, structured delivery in the field for national and regional level support, sharpening delivery modalities and streamlining work processes</p>
<p>The initial implementation phase of the reform in Africa coincided with the dismantling of the Bureau of Field Coordination. This has led to responsibilities for interaction with the field to be dispersed across various services and sectors and the absence of a visible single entry point. Greater clarity around the responsible entity for the overall management of the field network, including responsibilities for managing and monitoring the reform initiative, would result in efficiency gains. With regard to managing the implementation of further reforms specific to Africa, several options could be considered, inter alia, reviewing the precise role and the optimal geographic location of the Africa Department.</p>	<p>While the role of the Africa Department is clear with respect to the function of regional coordination of the organization’s work in Africa, e.g. via the Priority Africa programme flagships, its role in managing the implementation of the reform per se is less evident. Within this context, the role of the Africa Department in particular and its geographic location (Headquarters vs. Africa) should be addressed as a matter of priority. As it concerns any future reform of the field network, the responsible management entity should necessarily develop an implementation plan specifying the expected results, key milestones, performance indicators and targets, etc.</p>
<p>The reform in order to succeed should have been underpinned by explicit strategic frameworks/plans/strategies, including at the regional level, leading to a tighter focus on key priority areas where UNESCO has an advantage. This dispersion of effort, coupled with the</p>	<p>There needs to be a renewed discussion around how field offices can effectively limit their engagement to fewer strategic priorities. This discussion also needs to carefully consider the respective function of various field entities (e.g. regional normative work, policy advice function vs. more downstream activities at the national level)</p>

Key lessons	Strategic consideration
<p>resource constraints, risks further weakening the relevance and potential impact of UNESCO's work.</p>	<p>and determine the appropriate balance in this respect. This prioritization should be aligned with an effective human resource strategy to make optimal use of existing human capacities, including those found in UNESCO's wider network (e.g. National Commissions for UNESCO, UNESCO Chairs, and UNESCO category 2 centres).</p>
<p>While there are many emerging opportunities for extrabudgetary resource mobilization (RM) at the country level, UNESCO needs to invest in project formulation, capacity building for RM and building strategic partnerships if the organization is to develop a sustainable presence at country level. Given the fact that the level of effort and time for raising larger amounts is similar to those of smaller amounts, offices need to avoid fragmentation of their portfolios and be able to say no to those opportunities that do not advance their programmatic focus.</p>	<p>UNESCO's approach to extrabudgetary resource mobilization is a strategic issue above and beyond the context of the reform of the field network. It is worth noting that the trend indicates more United Nations agencies are having to deal with the implications of moving towards operations being exclusively funded by voluntary extrabudgetary contributions. In the context of the field reform and Africa, UNESCO will need to consider, <i>inter alia</i>, where responsibilities for resource mobilization should sit institutionally (e.g. Africa Department, MROs, individual staff), the implications on how UNESCO should determine office presence, the nature and function of its field programmes, and human resource staffing issues.</p>
<p>By dispersing existing capacity, the Africa field reform has thus far not led to increased technical capacity in the region, a key expectation of member states in the region. Further reform in UNESCO's other regions needs to carefully balance the strengths and weaknesses of the current structures in place with a view to optimizing regional presence and focus and to allowing more flexible field structures that can be adjusted at any given moment.</p>	<p>While UNESCO's global presence needs to be sensitive to regional realities and demands, the overall framework needs to have a clear and simple accountability structure. A decision needs to be taken whether UNESCO will be represented through thematic regional offices or through multi-sectoral regional offices or through a combination of the two. The possibility of an accountability framework with a central role for a regional bureau could also be explored as could be the option for re-establishing a stronger central function.</p>

ANNEXE I

Ressources du Programme ordinaire et ressources extrabudgétaires – Crédits de programme décentralisés, y compris donations Statut pour le 37 C/5 (2014-2015)¹¹

	Crédits du Programme ordinaire					Ressources extrabudgétaires					Total des dépenses	
	Coûts de personnel ¹²	Coûts de fonctionnement ¹³	Coûts de sécurité ¹⁴	Budget d'activité	Total Programme ordinaire	Taux de dépense	Contributions en nature (location, entretien et charges) ¹⁵	2014		2015		
	(a)	(b)	(c)	(d)	(a)+(b)+(c)+(d)	(b) (c) (d)		Allocation de crédits	Dépenses (e)	Allocation		Dépenses (f)
							84 385					
Abidjan	1 300 000	273 230	126 298	110 714	1 810 242	99,7 %		-	-	278 184	178 880	178 880
Abuja	4 295 000	653 673	120 323	986 074	6 055 070	99,7 %	138 669	3 363 782	2 899 599	2 080 246	1 408 285	4 307 884
Accra	1 133 000	369 563	60 747	69 096	1 632 406	97,4 %		149 781	17 769	222 536	100 219	117 988
Addis-Abeba	2 699 400	302 240	43 476	183 895	3 229 011	98,0 %		728 952	617 631	234 670	166 559	784 190
Bamako	1 094 300	271 412	241 140	147 100	1 753 952	99,8 %	63 469	1 744 731	657 949	1 666 945	1 135 449	1 793 398
Brazzaville	1 252 000	197 126	107 642	40 822	1 597 590	91,0 %	44 379	87 772	57 352	43 530	8 272	65 624
Bujumbura	288 000	207 698	46 296	121 486	663 480	97,9 %		60 574	-	175 889	153 208	153 208
Dakar	6 116 600	565 440	241 661	1 691 482	8 615 183	98,8 %	596 263	5 584 319	4 610 643	5 410 299	4 649 808	9 260 451
Dar es-Salaam	1 704 000	377 473	137 926	203 850	2 423 249	99,6 %	183 891	2 058 802	1 411 033	2 193 895	1 377 885	2 788 918
Harare	3 957 500	384 320	604 813	1 526 555	6 473 188	98,7 %	240 000	715 087	670 278	2 978 036	2 788 967	3 459 245
Djouba	1 488 000	697 684	100 760	146 408	2 432 852	99,9 %		573 962	484 490	738 325	445 210	929 700
Kinshasa	1 651 600	193 614	204 149	119 723	2 169 086	99,8 %	82 520	2 313 985	1 814 047	2 729 642	2 335 814	4 149 861
Libreville	1 338 000	278 978	65 449	86 591	1 769 018	97,4 %	1 111 948	45 200	3 695	1 355 114	1 090 096	1 093 791
Maputo	1 307 000	576 062	97 837	34 814	2 015 713	97,0 %		610 403	242 472	189 334	31 588	274 060
Nairobi	5 545 200	781 026	39 640	2 302 612	8 668 478	98,9 %		2 869 609	1 838 628	5 372 612	3 606 122	5 444 750
Windhoek	2 095 500	339 122	37 705	195 871	2 668 198	98,2 %	240 785	2 366 555	2 006 555	225 980	200 400	2 206 955

¹¹ Les montants décentralisés ne comprennent pas les instituts. Les données relatives aux antennes sont intégrées à celles des bureaux hors siège dont elles relèvent ; le budget d'activité reprend les crédits additionnels ; ce tableau ne reprend pas les budgets d'activité de gestion des risques sous le Titre II A : Gestion des bureaux hors Siège, étant donné qu'ils sont alloués à l'échelle mondiale et répartis une fois que des engagements ont été pris en réponse aux risques.

¹² Dans les coûts de personnel sont compris les postes établis relevant du Programme ordinaire pour les programmes (spécialistes du programme national et international, postes de soutien au programme), l'administration (postes d'appui administratif et financier) et la gestion (Directeurs/chefs et postes d'appui direct).

¹³ Les coûts de fonctionnement comprennent les dépenses de fonctionnement des bureaux hors Siège (locations, entretien, services contractuels, consommables, communications, assistance temporaire et voyages).

¹⁴ Les coûts de sécurité comprennent les contributions aux budgets de sécurité locaux à financement conjoint, les dépenses de sécurité du bureau (conformément aux normes fixées par les Nations Unies) et les dispositifs de sécurité résidentiels du personnel international.

¹⁵ Les contributions en nature indiquées ne comprennent que les contributions non pécuniaires des pays hôtes aux dépenses des bureaux et ne sont pas représentatives de toutes les contributions en nature ni de toutes les contributions du pays hôte. Un certain nombre de pays hôtes apportent des fonds et ceux-ci sont intégrés sous la catégorie appropriée dans le tableau.

Coûts de personnel ¹²	Crédits du Programme ordinaire					Ressources extrabudgétaires						
	Coûts de fonctionnement ¹³	Coûts de sécurité ¹⁴	Budget d'activité	Total Programme ordinaire	Taux de dépense	Contributions en nature (location, entretien et charges) ¹⁵	2014		2015		Total des dépenses	
	(a)	(b)	(c)	(d)	(a)+(b)+(c)+(d)	(b) (c) (d)	Allocation de crédits	Dépenses (e)	Allocation	Dépenses (f)	(e) + (f)	
Yaoundé	4 047 000	512 374	227 771	1 174 440	5 961 585	96,6 %	634 652	3 745 789	2 186 963	4 078 442	2 537 906	4 724 869
Total Afrique	41 312 100	6 981 035	2 503 633	9 141 535	59 938 303	98,5 %	3 420 961	27 019 303	19 519 104	29 973 679	22 214 668	41 733 772
Apia	2 632 000	357 287	27 438	809 852	3 826 577	98,5 %		723 416	330 396	591 447	505 273	835 669
Almaty	1 967 700	193 200	32 957	627 375	2 821 232	88,8 %	141 245	296 507	296 507	114 826	53 364	349 871
Beijing	3 448 000	719 950	16 007	840 307	5 024 264	99,6 %		1 590 375	902 522	1 402 127	984 961	1 887 483
Bangkok	9 627 700	647 450	203 370	2 713 279	13 191 799	98,5 %	4 318 023	7 574 640	4 336 662	10 982 123	7 280 368	11 617 030
Dhaka	924 000	254 980	72 378	149 123	1 400 481	100,0 %		34 343	28 057	6 286	-	28 057
Hanoi	1 711 000	237 329	38 687	170 377	2 157 393	99,7 %		997 154	862 230	626 203	516 924	1 379 154
Islamabad	1 668 800	605 197	81 240	194 108	2 549 345	93,6 %		1 540 842	777 609	2 125 994	555 985	1 333 594
Jakarta	3 448 300	677 930	161 026	1 108 182	5 395 438	97,5 %		5 682 537	3 280 460	9 460 203	4 355 209	7 635 669
Kaboul	2 113 000	554 341	827 022	192 530	3 686 893	99,8 %		16 492 765	9 527 887	22 776 452	9 331 777	18 859 664
Katmandou	742 000	152 200	119 948	494 273	1 508 421	97,2 %		1 066 231	775 344	815 005	538 667	1 314 011
New Delhi	3 392 200	412 649	73 753	1 237 867	5 116 469	95,5 %	202 588	239 619	150 770	966 434	775 721	926 491
Phnom Penh	1 594 000	281 839	104 847	188 009	2 168 695	99,7 %		1 020 285	774 718	1 277 927	836 417	1 611 135
Tachkent	658 000	109 200	106 630	205 049	1 078 879	99,5 %	146 735	211 007	150 725	95 164	90 709	241 434
Téhéran	1 166 000	351 276	54 051	220 695	1 792 022	99,6 %	118 500	-	-	-	-	-
Total Asie et Pacifique	35 092 700	5 554 828	1 919 354	9 151 026	51 717 908	97,7 %	4 927 091	37 469 721	22 193 887	51 240 191	25 825 375	48 019 262
Amman	2 199 000	176 116	28 155	222 201	2 625 472	100,0 %	59 161	4 731 512	2 830 358	3 394 320	1 974 904	4 805 262
Bagdad	1 142 000	460 506	229 417	337 731	2 169 654	99,4 %		13 408 137	7 837 909	18 798 334	9 676 086	17 513 995
Beyrouth	5 252 500	377 194	237 300	1 216 277	7 083 271	100,0 %	2 529 700	1 000 896	881 988	3 618 808	741 006	1 622 994
Le Caire	3 777 000	198 471	70 024	1 049 360	5 094 855	97,1 %		2 618 592	935 841	2 702 106	830 063	1 765 904
Doha	2 761 000	193 240	99 352	672 435	3 726 027	98,9 %	402 216	456 447	277 959	919 004	479 800	757 759
Khartoum	1 053 600	297 372	67 636	2 988	1 421 596	100,0 %		116 233	30 393	127 965	101 236	131 629
Rabat	2 852 000	277 696	221 193	718 214	4 069 103	98,7 %	287 081	640 500	523 148	399 810	166 965	690 113
Ramallah	1 906 000	308 249	245 521	125 958	2 585 728	98,9 %		4 556 544	3 912 495	4 118 153	3 816 449	7 728 944
Total États arabes	20 943 100	2 288 844	1 198 598	4 345 164	28 775 706	99,0 %	3 278 158	27 528 861	17 230 091	34 078 500	17 786 509	35 016 600
Bruxelles	569 000	286 030	29 300	-	884 330	98,0 %		144 709	121 326	135 709	107 659	228 985
Genève	1 663 600	92 634	13 170	-	1 769 404	98,0 %		-	-	-	-	-
Moscou	1 135 000	144 478	161 360	136 642	1 577 480	94,5 %	181 354	505 403	477 249	550 119	549 307	1 026 556
New York	2 893 000	878 586	-	48 198	3 819 784	100,0 %		892	515	-	-	515
Venise	2 095 700	304 530	22 361	285 100	2 707 691	97,0 %	970 000	4 140 667	2 378 041	5 735 887	4 518 481	6 896 522
Total Europe et Amérique du	8 356 300	1 706 258	226 191	469 940	10 758 689	97,9 %	1 151 354	4 791 671	2 977 131	6 421 715	5 175 447	8 152 578

Coûts de personnel ¹²	Crédits du Programme ordinaire					Ressources extrabudgétaires						
	Coûts de fonctionnement ¹³	Coûts de sécurité ¹⁴	Budget d'activité	Total Programme ordinaire	Taux de dépense	Contributions en nature (location, entretien et charges) ¹⁵	2014		2015		Total des dépenses	
	(a)	(b)	(c)	(d)	(a)+(b)+(c)+(d)	(b) (c) (d)	Allocation de crédits	Dépenses (e)	Allocation	Dépenses (f)	(e) + (f)	
Nord												
Brasilia	862 000	128 000	213 053	157 994	1 361 047	99,3 %	975 792	60 836 043	47 636 126	48 739 459	30 155 137	77 791 263
Guatemala	1 174 000	266 405	46 852	197 923	1 685 180	99,8 %		1 039 421	934 245	440 314	428 333	1 362 578
La Havane	1 691 000	372 144	58 835	254 360	2 376 339	98,1 %	175 000	150 468	141 427	145 751	15 116	156 543
Kingston	2 731 000	263 959	22 310	641 545	3 658 814	98,7 %	84 084	110 527	45 268	69 267	62 530	107 798
Lima	1 149 000	140 800	15 029	103 172	1 408 001	99,9 %	52 690	8 136 740	8 106 287	12 401 895	11 638 721	19 745 008
Montevideo	4 961 800	441 826	94 561	1 770 906	7 269 093	99,5 %	240 000	413 832	241 206	766 803	358 932	600 138
Mexico	1 052 000	389 898	22 797	1 675 999	3 140 694	100,0 %	285 849	-	-	25 002	-	-
Port-au-Prince	1 938 000	301 682	108 125	315 984	2 663 791	99,4 %		3 469 649	1 483 335	1 808 375	558 401	2 041 736
Quito	2 107 500	349 006	105 466	270 882	2 832 854	100,0 %	21 040	645 755	127 457	1 036 809	578 831	706 288
San José	2 513 000	223 246	117 279	391 358	3 244 883	99,4 %		207 891	153 875	135 180	115 361	269 236
Santiago	3 765 600	520 000	261 000	5 854 473	10 401 073	99,9 %	320 000	2 275 783	2 122 341	1 826 839	1 557 859	3 680 200
Total Amérique latine et Caraïbes	23 944 900	3 396 966	1 065 307	11 634 597	40 041 770	99,7 %	2 154 455	77 286 109	60 991 567	67 395 694	45 469 221	106 460 788
Total des crédits décentralisés	129 649 100	19 927 931	6 913 083	34 742 262	191 232 376	98,6 %	14 932 019	174 095 665	122 911 780	189 109 779	116 471 220	239 383 000

ANNEXE II

TABLEAU DES EFFECTIFS HORS SIÈGE* AU 31 DÉCEMBRE 2015 (comme indiqué dans STEPS)

À l'exception des instituts [Cat. 1]

	Postes établis* relevant du PO	Postes établis extrabudgétaires	Total des postes établis	Autres contrats relevant du PO	Autres contrats extrabudgétaires	Total des autres contrats**	Total
EUROPE ET AMÉRIQUE DU NORD	21	7	28		15	15	43
AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES	119	1	120	45	79	124	244
ASIE ET PACIFIQUE	179		179	106	195	301	480
AFRIQUE	214	2	216	67	178	245	461
ÉTATS ARABES	96	1	97	43	96	139	236
TOTAL HORS SIÈGE	629	11	640	261	563	824	1464

(*) Y compris les postes établis relevant du Programme ordinaire, les postes extrabudgétaires et les postes locaux NO/G financés au titre du Fonds d'urgence jusqu'à fin décembre 2015 et considérés comme temporaires à des fins administratives.

(**) Y compris engagements au titre d'un projet (PA), engagements à titre temporaire, administrateurs auxiliaires, détachements et contrats de service (SC).

ANNEXE III

LISTE DES BUREAUX HORS SIÈGE PAR RÉGION AU 1^E JANVIER 2016

Région/bureau	Type de bureau	Pays concernés
Afrique		
Abuja	Bureau régional multisectoriel (Afrique de l'Ouest)	Bénin, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Libéria, Nigéria, Sierra Leone, Togo
Abidjan	Bureau national	Côte d'Ivoire
Accra	Bureau national	Ghana
	Antenne de projet/Desk	Cotonou (Bénin)
	Antenne de projet/Desk	Monrovia (Libéria)
Dakar	Bureau régional multisectoriel (Afrique de l'Ouest (Sahel))	Burkina Faso, Cabo Verde, Gambie, Guinée-Bissau, Mali, Niger, Sénégal
Bamako	Bureau national	Mali
Harare	Bureau régional multisectoriel (Afrique australe)	Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Afrique du Sud, Swaziland, Zambie, Zimbabwe
Maputo	Bureau national	Mozambique
Windhoek	Bureau national	Namibie
	Antenne de projet/Desk	Gaborone (Botswana)
	Antenne de projet/Desk	Lilongwe (Malawi)
	Antenne de projet/Desk	Johannesburg (Afrique du Sud)
	Antenne de projet/Desk	Lusaka (Zambie)
Nairobi	Bureau régional multisectoriel (Afrique de l'Est)	Comores, Djibouti, Érythrée, Éthiopie, Kenya, Madagascar, Maurice, Rwanda, Seychelles, Somalie, Soudan du Sud, Ouganda, République-Unie de Tanzanie
Addis-Abeba	Bureau national Bureau de liaison	Éthiopie Bureau de liaison avec l'Union africaine et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
Djouba	Bureau national	République du Soudan du Sud
Dar es-Salaam	Bureau national	République-Unie de Tanzanie

Région/bureau	Type de bureau	Pays concernés
	Maison de la paix	Bujumbura (Burundi)
	Antenne de projet/Desk	Moroni (Comores)
	Antenne de projet/Desk	Djibouti
	Antenne de projet/Desk	Antananarivo (Madagascar)
	Antenne de projet/Desk	Kigali (Rwanda)
	Antenne de projet/Desk	Kampala (Ouganda)
Yaoundé	Bureau régional multisectoriel (Afrique centrale)	Angola, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Tchad, Congo, République démocratique du Congo, Guinée équatoriale, Gabon, Sao Tomé-et-Principe
Brazzaville	Bureau national	Congo
Kinshasa	Bureau national	République démocratique du Congo
Libreville	Bureau national	Gabon
	Antenne de projet/Desk	Luanda (Angola)
	Antenne de projet/Desk	Bangui (République centrafricaine)
	Antenne de projet/Desk	N'Djamena (Tchad)
États arabes		
Beyrouth	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour l'éducation dans les États arabes ; Bureau multipays (Liban, République arabe syrienne, Iraq, Jordanie, Palestine)
Bagdad	Bureau national	Iraq
Amman	Bureau national	Jordanie
Ramallah	Bureau national	Palestine
Le Caire	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour la science dans les États arabes ; Bureau multipays (Égypte, Libye, Soudan)
Khartoum	Bureau national	Soudan
Doha	Bureau multipays	Bahreïn, Koweït, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Émirats arabes unis, Yémen
Rabat	Bureau multipays	Algérie, Mauritanie, Maroc, Tunisie
Asie et Pacifique		
Almaty	Bureau multipays	Kazakhstan, Kirghizistan, Tadjikistan, Ouzbékistan
Tachkent	Bureau national	Ouzbékistan

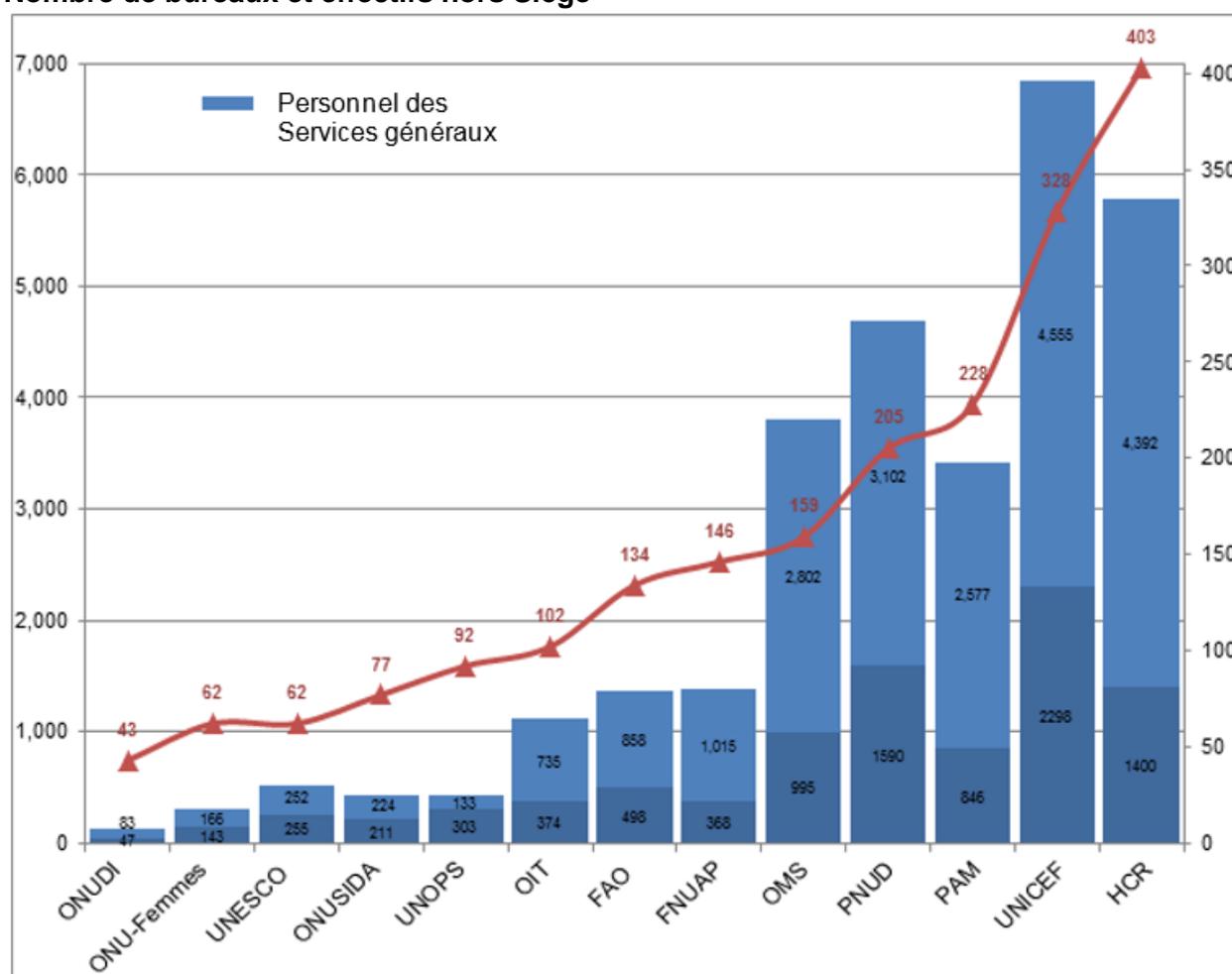
Région/bureau	Type de bureau	Pays concernés
Apia	Bureau multipays	Australie, Îles Cook, Fidji, Kiribati, Îles Marshall, Micronésie (États fédérés de), Nauru, Nouvelle-Zélande, Nioué, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Îles Salomon, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Tokélaou (Membre associé)
Bangkok	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour l'éducation en Asie et dans le Pacifique ; Bureau multipays (Thaïlande, Myanmar, République démocratique populaire lao, Singapour, Viet Nam, Cambodge)
Phnom Penh	Bureau national	Cambodge
Hanoi	Bureau national	Viet Nam
	Antenne de projet/Desk	Yangon (Myanmar)
Beijing	Bureau multipays	République populaire démocratique de Corée, Japon, Mongolie, République populaire de Chine, République de Corée
Jakarta	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour la science en Asie et dans le Pacifique ; Bureau multipays (Brunéi Darussalam, Indonésie, Malaisie, Philippines, Timor-Leste)
	Antenne de projet/Desk	Dili (Timor-Leste)
New Delhi	Bureau multipays	Bangladesh, Bhoutan, Inde, Maldives, Népal, Sri Lanka
Dhaka	Bureau national	Bangladesh
Katmandou	Bureau national	Népal
Téhéran	Bureau multipays	Afghanistan, République islamique d'Iran, Pakistan, Turkménistan
Kaboul	Bureau national	Afghanistan
Islamabad	Bureau national	Pakistan
Europe et Amérique du Nord		
Bruxelles	Bureau de liaison	Union européenne et ses organes subsidiaires à Bruxelles
Genève	Bureau de liaison	Organisation des Nations Unies à Genève
New York	Bureau de liaison	Organisation des Nations Unies à New York
Venise	Bureau régional	Bureau régional de l'UNESCO pour la science et la culture en Europe et Amérique du Nord
	Antenne de projet/Desk	Sarajevo (Bosnie-Herzégovine)
Amérique latine et Caraïbes		
La Havane	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour la culture en Amérique latine et dans les Caraïbes ; Bureau multipays (Cuba, République dominicaine, Haïti, Aruba)
Port-au-Prince	Bureau national	Haïti
	Antenne de projet/Desk	Saint Domingue (République dominicaine)

Région/bureau	Type de bureau	Pays concernés
Kingston	Bureau multipays	Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, Dominique, Grenade, Guyana, Jamaïque, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname et Trinité-et-Tobago, ainsi que les États membres associés des Îles Vierges britanniques, Îles Caïmanes, Curaçao, Sint Maarten et Anguilla
Mexico	Bureau national	Mexique
Montevideo	Bureau régional et multipays	Bureau régional pour la science en Amérique latine et dans les Caraïbes ; Bureau multipays (Argentine, Brésil, Chili, Paraguay, Uruguay)
	Antenne de projet/Desk	Buenos Aires (Villa Ocampo) (Argentine)
Brasilia	Bureau national	Brésil
Santiago du Chili	Bureau régional Bureau national	Bureau régional de l'UNESCO pour l'éducation en Amérique latine et dans les Caraïbes Chili
Quito	Bureau multipays	Bolivie, Colombie, Équateur, Pérou, Venezuela
Lima	Bureau national	Pérou
San José	Bureau multipays	Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexique, Nicaragua, Panama
Guatemala	Bureau national	Guatemala

ANNEXE IV

PRÉSENCE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES SUR LE TERRAIN (2013)¹⁶

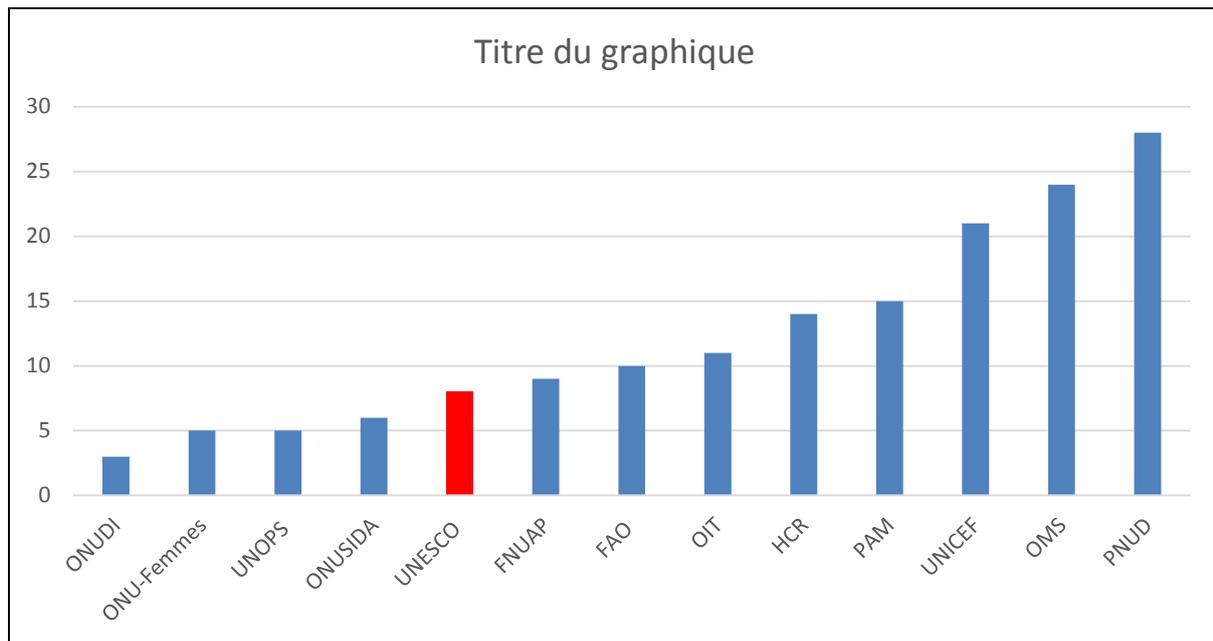
Nombre de bureaux et effectifs hors Siège



La ligne rouge indique le nombre de bureaux hors Siège (y compris ceux en province et les antennes de projet).

Les effectifs indiquent le personnel sous contrat pour une durée de plus de 12 mois.

¹⁶ D'après des données publiques disponibles sur le site du Conseil des chefs de secrétariat.

Effectifs moyens par bureau (sous contrat pour une durée de plus de 12 mois)

ONUDI	3
ONU-Femmes	5
UNOPS	5
ONUSIDA	6
UNESCO	8
FNUAP	9
FAO	10
OIT	11
HCR	14
PAM	15
UNICEF	21
OMS	24
PNUD	28

ANNEXE V

Principaux enseignements et réflexions stratégiques mis en lumière par le rapport du Service d'évaluation et d'audit sur les « Enseignements tirés de la réforme du dispositif hors Siège en Afrique » :

Principaux enseignements	Réflexions stratégiques
<p>La présence de l'UNESCO sur le terrain en Afrique devra être consolidée davantage pour que la réforme atteigne les objectifs visés. Dans sa conception initiale, la réforme globale était ambitieuse et la crise financière qui a suivi a considérablement réduit les capacités de l'Organisation à assurer sa pleine mise en œuvre. Rétrospectivement, cette situation inédite aurait dû être le signe pour l'Organisation de la nécessité de réduire la portée de l'initiative à bien des égards, principalement en concentrant les ressources sur un nombre limité de BRM.</p>	<p>Des investissements supplémentaires sont nécessaires pour que la réforme atteigne les objectifs prévus, le plus probable étant que les ressources additionnelles proviennent de financements extrabudgétaires et non du financement de base, comme c'est actuellement la tendance au sein de l'ensemble du système des Nations Unies. D'autre part, une présence hors Siège plus souple sera peut-être nécessaire, de même qu'un nouveau renforcement du dispositif hors Siège comme moyen de constituer une masse critique de compétences et de personnel de programme de base dans les BRM. Certaines caractéristiques de la réforme initiale, telles que la mise en place de la plate-forme régionale des AO, la fonction d'évaluation du programme/gestion des connaissances, le déploiement de spécialistes des situations de post-crise et de post-catastrophe et le développement de certaines capacités minimales dans chaque bureau, n'ont jamais été mises en œuvre – leur nécessité devrait être examinée attentivement. À cet égard, la récente initiative « Investir pour l'exécution efficace du programme » s'efforce, entre autres, d'assurer une exécution structurée dans le hors Siège pour un soutien aux niveaux national et régional, en précisant les modalités d'exécution et en rationalisant les processus de travail.</p>
<p>La phase initiale de mise en œuvre de la réforme en Afrique a coïncidé avec le démantèlement du Bureau de coordination des unités hors Siège, ce qui a conduit à la dispersion des responsabilités liées aux échanges avec le dispositif hors Siège entre divers services et secteurs, ainsi qu'à l'absence d'un point d'entrée unique visible. Une clarification concernant l'entité responsable de la gestion globale du dispositif hors Siège, y compris pour ce qui est des responsabilités liées à la gestion et au suivi de l'initiative de réforme, permettrait de gagner en efficacité. S'agissant de la gestion de la mise en œuvre d'autres réformes propres à l'Afrique, plusieurs options pourraient être envisagées, comme examiner le rôle précis et l'implantation géographique optimale du Département Afrique.</p>	<p>Si le rôle du Département Afrique est clair en ce qui concerne la fonction de coordination régionale de l'action de l'Organisation en Afrique, par exemple par le biais des programmes phares de la priorité Afrique, son rôle dans la gestion de la mise en œuvre de la réforme en elle-même est moins évident. Dans ce contexte, le rôle du Département Afrique en particulier et son emplacement géographique (au Siège non en Afrique) devraient être traités en priorité. Toute future réforme du dispositif hors Siège étant concernée, l'entité de gestion responsable doit nécessairement élaborer un plan de mise en œuvre précisant les résultats escomptés, les grandes échéances, les indicateurs de performance et les cibles, etc.</p>

Principaux enseignements	Réflexions stratégiques
<p>Pour réussir, la réforme aurait dû reposer sur des cadres stratégiques/plans/stratégies précis, notamment au niveau régional, ce qui aurait conduit à un recentrage sur les domaines prioritaires clés dans lesquels l'UNESCO a un avantage. Cette dispersion des efforts, s'ajoutant aux contraintes financières, risque d'affaiblir encore la pertinence et l'impact potentiel de l'action de l'UNESCO.</p>	<p>Il convient de réétudier la façon dont les bureaux hors Siège peuvent effectivement limiter leur engagement à un nombre plus restreint de priorités stratégiques. Il faut en outre examiner attentivement les fonctions respectives des diverses entités sur le terrain (par exemple, l'action normative régionale, la fonction de conseil sur les politiques par opposition à davantage d'activités d'aval à l'échelle nationale) et déterminer l'équilibre approprié à cet égard. Cette redéfinition des priorités devrait s'accompagner d'une stratégie efficace de gestion des ressources humaines pour tirer le meilleur parti des capacités humaines existantes, y compris de celles présentes dans le dispositif de l'UNESCO au sens large (incluant par exemple les commissions nationales pour l'UNESCO, les chaires UNESCO et les centres UNESCO de catégorie 2).</p>
<p>Bien qu'il existe de nombreuses possibilités nouvelles de mobiliser des ressources extrabudgétaires à l'échelon national, l'UNESCO doit investir dans la formulation de projets, le renforcement des capacités de mobilisation des ressources extrabudgétaires et la création de partenariats stratégiques si elle souhaite mettre en place une présence durable au niveau des pays. Comme il faut autant de temps et d'efforts pour mobiliser des montants importants que des montants modestes, les bureaux doivent éviter de fragmenter leur portefeuille et être capables de refuser des opportunités qui ne servent pas leur orientation programmatique.</p>	<p>L'approche de la mobilisation de ressources extrabudgétaires adoptée par l'UNESCO est une question stratégique qui dépasse le contexte de la réforme du dispositif hors Siège. Il convient de noter que la tendance est à ce que les organisations du système des Nations Unies soient de plus en plus nombreuses à devoir gérer les conséquences d'une évolution vers des opérations financées exclusivement par des contributions extrabudgétaires volontaires. Dans le contexte de la réforme du dispositif hors Siège et de l'Afrique, l'UNESCO devra réfléchir, entre autres, à la question de savoir à qui devraient incomber les responsabilités en matière de mobilisation des ressources sur le plan institutionnel (par exemple, le Département Afrique, les BRM, des membres du personnel), aux incidences sur la façon dont elle devrait déterminer la présence d'un bureau, la nature et la fonction de ses programmes hors Siège, ainsi qu'aux questions relatives aux ressources humaines.</p>
<p>En dispersant les capacités existantes, la réforme du dispositif hors Siège en Afrique n'a pour l'instant pas permis d'accroître les capacités techniques dans la région, ce qui représente l'une des principales attentes des États membres africains. La poursuite de la réforme dans d'autres régions de l'UNESCO doit équilibrer avec soin les points forts et les points faibles des structures actuellement en place en vue d'optimiser la présence et l'orientation régionales, et de permettre une plus grande souplesse des structures hors Siège pour qu'elles puissent être ajustées à tout moment.</p>	<p>Si la présence de l'UNESCO à travers le monde doit tenir compte des réalités et des besoins régionaux, le cadre global doit avoir une structure de responsabilité simple et claire. Il convient de décider si l'UNESCO sera représentée par des bureaux régionaux thématiques, des bureaux régionaux multisectoriels, ou par une combinaison des deux. La possibilité d'un cadre de responsabilité donnant un rôle central à un bureau régional pourrait aussi être examinée, tout comme l'option de rétablir une fonction centrale plus forte.</p>

دال - الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج

الخلفية

١ - ذكّر المجلس التنفيذي، إبان دورته السابعة والتسعين بعد المائة، "بضرورة إنشاء صندوق استثماري لتعزيز تنفيذ البرنامج تُستخدم موارده حصراً لتمويل الاستثمارات الجارية الخاصة بالإصلاح"، وطلب من المديرية العامة "أن تقدّم إليه، إبان دورته التاسعة والتسعين بعد المائة، الخطة الكاملة المقدرة التكاليف مشفوعة بمجدول زمني وترتيب للأولويات وأهداف تضم المكاسب الممكنة على صعيد الكفاءة والفعالية، آخذة بعين الاعتبار المناقشة التي أُجريت في هذا الصدد إبان دورته السابعة والتسعين بعد المائة" (القرار ١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، دال)). وتقدم هذه الوثيقة الخطة الكاملة المطلوبة التي تتناول العناصر الحاسمة اللازمة لبذل الجهود المتواصلة التي تتطلبها عملية الإصلاح والتمكن في نهاية المطاف من تعزيز قدرة اليونسكو على تنفيذ البرنامج.

٢ - وتُعدّ خطة "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج" ثمرة الجهود المتواصلة التي تبذلها المنظمة من أجل وضع مسار جديد لها، وتحسين كيفية اضطلاعها بأدوارها الريادية العالمية وتعزيز فعالية إسهامها في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وفي تحقيق أهدافها. وسيطلب تنفيذ هذه الخطة الإنمائية الطموحة الرامية إلى إحداث تحول في العالم أن تقوم منظومة الأمم المتحدة بتنسيق أعمالها تنسيقاً جيداً وأن تتسم بالفطنة والمرونة، وأن تكون منظماتها قادرة على التعاون فيما بينها من أجل مساعدة البلدان على الوفاء بالتزاماتها الخاصة بالتنمية المستدامة. وستتخذ اليونسكو، أثناء اضطلاعها بأدوارها التقنية والتنفيذية على حد سواء، خطة التنمية المستدامة الجديدة مرجعاً أساسياً لها للتواصل والعمل مع الدول الأعضاء في المستقبل. ويقتضي هذا الأمر من اليونسكو استعراض أهدافها وأولوياتها وعملياتها وطرائق تمويلها استعراضاً شاملاً من أجل تحقيق الهدفين الرئيسيين التاليين:

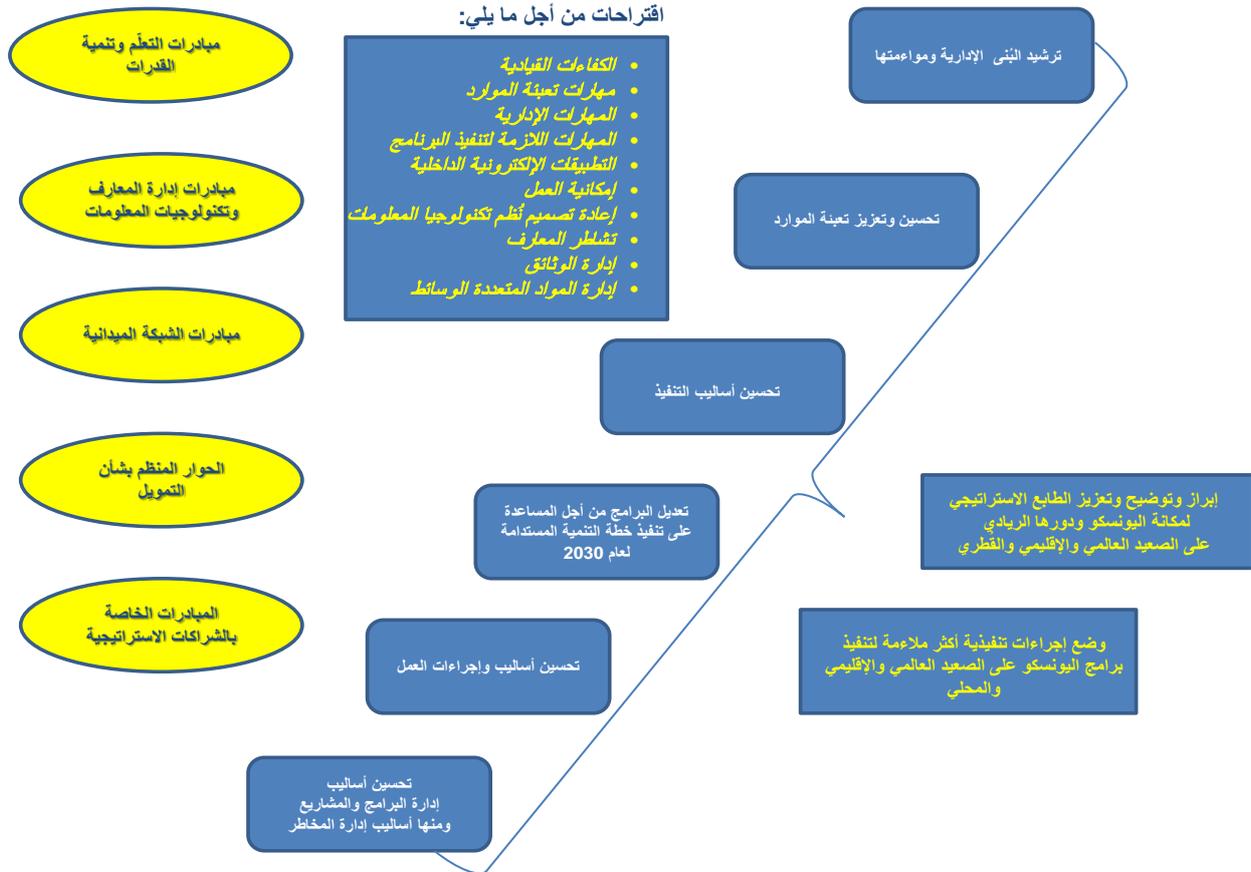
أولاً- إبراز وتوضيح وتعزيز الطابع الاستراتيجي لمكانة اليونسكو ودورها الريادي على الصعيد العالمي والإقليمي والفطري؛

ثانياً- وضع إجراءات تنفيذية أكثر ملاءمة لتنفيذ برامج اليونسكو على الصعيد العالمي والإقليمي والمحلي.

٣ - وترمي خطة "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج" إلى تحقيق هذين الهدفين الرئيسيين. وتتوافق هذه الخطة مع استراتيجية اليونسكو المتوسطة الأجل (للفترة ٢٠١٤ - ٢٠٢١) ومع التوجهات الاستراتيجية المعتمدة، ومنها زيادة التركيز البرنامجي على الميدان وتعزيز التوجه البرنامجي إلى الميدان وتعزيز مساهمة المنظمة في أعمال منظومة الأمم المتحدة قدر المستطاع. وتتوافق هذه الخطة أيضاً مع خطة إصلاح الأمم المتحدة برمتها، ومع الوظائف الرئيسية التي أُسندت إلى اليونسكو وسائر الوكالات المتخصصة فيما يخص المساعدة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة واعتُبرت من العوامل الرئيسية لتحقيق تلك الأهداف؛ والتي تضم على وجه الخصوص المساعدة على وضع السياسات وبناء القدرات وحشد الأطراف المعنية وإعداد الوثائق التقنية والاستفادة من الشراكات والموارد على أفضل وجه ممكن من أجل ضمان الفعالية وزيادة المنافع قدر المستطاع. وتأخذ الخطة بعين الاعتبار التدابير الرامية إلى تمكين اليونسكو من التصدي للمصاعب والطوارئ الطويلة الأمد بطريقة أكثر سرعة وفطنة.

٤ - وتأخذ خطة "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج" بعين الاعتبار أيضاً أن الإصلاح عملية متواصلة لا جامدة، وتستند بالتالي إلى التوصيات والاقتراحات الموجودة، وكذلك إلى الحلول إلى جرى الأخذ بها من قبل في مجالات أخرى. وتستند الخطة بالتحديد إلى ما يلي: التقييم الخارجي المستقل، وتقارير وتقييمات مرفق الإشراف الداخلي المتعلقة بموضوع الخطة، وتوصيات مراجع الحسابات الخارجي، وأعمال أفرقة العمل الخاصة وأعمال فريق العمل المعني بالكفاءة، ومبادرة الإصلاح الإداري الرامية إلى تغيير الأساليب الإدارية وتعزيز التوجه نحو المنتفعين، والاستراتيجية الخاصة بإدارة المعارف وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، ومساعي "التوافق مع الغرض" التي تبذلها الأمم المتحدة. وتسترشد الخطة، فضلاً عن ذلك، بما يتعلق بموضوعها من مبادرات الإصلاح التي اضطلع بتوجيهها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وهيئاته الثلاث التي تضم اللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

٥ - وتمخضت عملية التخطيط الداخلية التي أجريت من أجل وضع الخطة عن نظرية للتغيير (مبيّنة أدناه) تحدد مسار الخطة عن طريق توضيح النتائج المنشودة منها والاستراتيجيات العملية التي ستؤدي إلى تحقيق هذه النتائج ومن ثمّ إلى تحقيق الهدفين الرئيسيين المذكورين آنفاً.



الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج: منطق المشروع ونظرية التغيير

تنفيذ خطة الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج

٦ - يتمثل الهدف الرئيسي للصندوق الاستثماري المراد إنشاؤه لتعزيز تنفيذ البرنامج في تمويل الاستثمارات الجارية الخاصة بالإصلاح والرامية إلى تحسين كيفية تنفيذ برنامج اليونسكو من أجل تحقيق المزيد من المكاسب على صعيد الكفاءة وتعزيز إنفاق الموارد على النحو الأمثل دعماً لتنفيذ البرنامج (القرار ١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، دال)). وتقدم هذه الخطة سلسلة من الاقتراحات المفصلة المقدرة التكاليف والملخصة وفقاً للنتائج المنشودة منها في مصفوفة النتائج الواردة في الملحق الأول لهذه الوثيقة. وتبيّن هذه الوثيقة كل نتيجة من النتائج المنشودة من الخطة بالتفصيل ضمن اقتراح مفصل تفصيلاً كاملاً يحتوي على الأهداف والمنافع والنتائج الرئيسية وعلى جدول زمني وتقديرات للتكاليف. ويحتوي كل اقتراح على معلومات عن المنافع والوفورات المنشودة، وعن مدة الاسترداد عند الاقتضاء. وترد الاقتراحات مجموعة في مجموعتين أولاهما (أ) التعلّم وتنمية والمهارات (الملحق الثاني) وثانيتهما (ب) إدارة المعارف وتكنولوجيات المعلومات (الملحق الثالث). وتندرج المشاريع، كما تبين مصفوفة النتائج، في إطار النهج الاستراتيجي الرامي إلى تحقيق مكاسب على صعيد الكفاءة والفعالية ضمن ست نتائج استراتيجية عامة.

٧ - وتُشكل الاقتراحات الراهنة، التي تمخضت عنها عملية تحديد وترتيب الأولويات داخل المنظمة، المرحلة الأولى من الخطة. وستتضمن المرحلة الثانية مجموعة من المبادرات الإضافية التي يجب إعدادها في الوقت المناسب للتمكن من تقديمها إلى المجلس التنفيذي إبان دورته المائتين بغرض التماس موافقته عليها. ويحتوي الملحق الرابع لهذه الوثيقة على مذكرة مفاهيمية تبين نهجاً يمكن الأخذ به لإقامة شبكة ميدانية أكثر استراتيجية واستدامة وقدرة على العمل. وقد يجري التماس المزيد من الأموال لتمويل المرحلة الثانية، ويتوقف هذا الأمر على متطلبات التمويل.

٨ - وسيجري، خلال المرحلة الأولى من الخطة، تنفيذ عدد من المشاريع خلال سنتين لتحقيق خمس من النتائج الاستراتيجية العامة الست المذكورة في الملحق الأول لهذه الوثيقة. وترمي الأنشطة المقترحة إلى تحقيق الأهداف المذكورة آنفاً، وتندرج في إطار الاقتراحات الواردة في الملاحق والرامية جميعها إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للصندوق الاستثماري المراد إنشاؤه لتعزيز تنفيذ البرنامج. وتضم الاقتراحات الخاصة بالمشاريع المعتمت تنفيذها لتعزيز تنفيذ البرنامج الأنشطة والاعتمادات المالية المذكورة فيما يلي:

(١) ترشيد البنى الإدارية ومواءمتها من أجل زيادة فعاليتها وإمكانية مساءلتها (٥٤٧ ٠٠٠ دولار أمريكي)

ترمي المشاريع المقترحة إلى تعزيز الإدارة المالية وإمكانية المساءلة، وكذلك إلى تنمية المهارات القيادية. وتُقدّر تكاليف هذه المشاريع، التي تنطوي في معظم الأحيان على أنشطة تدريبية، بمبلغ قدره ٥٤٧ ٠٠٠ دولار أمريكي. وسيجري خلال المرحلة الثانية، التي لم تُقدّر تكاليفها بعد، إعداد مشاريع إضافية ترمي إلى إعادة تشكيل الشبكة الميدانية وتعزيز فعاليتها قدر المستطاع، ومراجعة أساليب إدارة مواقع الإنترنت ومواءمتها،

وإعادة النظر في مختلف الخدمات الداخلية وإعادة تنظيمها. وسيطلب الاضطلاع بهذه المبادرات المزيد من الموارد.

(٢) تحسين وتعزيز إجراءات واستراتيجيات تعبئة الموارد (٢٩٣ ٠٠٠ دولار أمريكي)

لا بدّ من التدريب وتحسين إدارة المعارف ونُظم المعلومات للتمكن من وضع نهج محكم للتخطيط الشامل القائم على الميزنة المستندة إلى النتائج من أجل تتبع الجهود الرامية إلى تعبئة الموارد، وتبادل المعلومات المتعلقة بفرص تعبئة الموارد، وتحسين نوعية التقارير ومواعيد تقديمها. وسيجري التركيز، في المشاريع المقترحة، على تنمية مهارات جميع الموظفين في مجال تعبئة الموارد ووضع نظام لإدارة العلاقات مع الأطراف المعنية وتحسين البوابة الإلكترونية للشفافية من أجل تحسين عملية تبادل المعلومات المهمة بشأن المناحين وإعداد المشاريع. وستواصل اليونسكو تطوير بوابتها الإلكترونية الخاصة بالشفافية من أجل توفير معلومات محدّثة عن الوضع القائم فيما يخص تمويل برنامج اليونسكو وميزانيتها بانتظام، وذلك باعتبارها وسيلة لمواصلة العمل على تعزيز الشفافية وإمكانية المساءلة. وتقدّر تكاليف المشاريع المقترحة بمبلغ قدره ١,٣ مليون دولار أمريكي. وسيجري التركيز، في الأنشطة الإضافية المحتملة لإعدادها للمرحلة الثانية، على إيجاد وسائل للمساعدة على عقد حلقات الحوار المنظم بشأن التمويل.

(٣) تعديل البرامج من أجل المساعدة على تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (٩١٥ ٠٠٠ دولار أمريكي)

يُعدّ هذا الأمر عاملاً حاسماً في تمكين اليونسكو من مساعدة الحكومات الوطنية على تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وترمي المشاريع المقترحة في هذا المجال، التي يُقدّر مجموع تكاليفها حتى الآن بمبلغ يناهز مليون دولار أمريكي، إلى تدريب مديري المكاتب الميدانية لتمكينهم من تحسين مكانة اليونسكو في المبادرات المشتركة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وتعزيز قدرتهم على الوقوف على المساهمة البرنامجية التي تستطيع اليونسكو تقديمها من أجل تحقيق النتائج والمنافع المنشودة من إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية استناداً إلى مجالات اختصاص المنظمة والخبرات التي تملكها في هذه المجالات والمزايا النسبية التي تتمتع بها. وسيؤدي التدريب أيضاً إلى تمكين مكاتب اليونسكو الميدانية من تحسين طريقة إعدادها وتنفيذها ورصدها للمشاريع والبرامج على الصعيد الوطني. وسيجري الاضطلاع في الوقت ذاته بمبادرة لتشجيع المكاتب الميدانية على تشكيل جماعات للممارسين وتعزيز استخدام وسائل تشاطر المعلومات وتبادلها وتحسين إدارة السجلات.

(٤) تحسين أساليب وإجراءات العمل (٦٥٦ ٠٠٠ دولار أمريكي)

تركز الاقتراحات الراهنة المتعلقة بهذه النتيجة الاستراتيجية العامة على تحديث المكتبة الإلكترونية لوثائق اليونسكو ومطبوعاتها وموادها المتعددة الوسائط، وهي قاعدة البيانات المسماة "UNESDOC"، نظراً للمخاطر التي تهدد استدامة هذه المكتبة الإلكترونية في الأجل الطويل. ويركز اقتراح آخر على تدريب الموظفين على

استخدام التطبيقات الإلكترونية الداخلية. ويتمثل الهدف الرئيسي لهذه الاقتراحات في زيادة الإنتاجية وتحسين نوعية البيانات لأغراض إعداد وتقديم التقارير عن طريق استخدام التطبيقات الإلكترونية الداخلية على أفضل وجه ممكن. وتُقدّر تكاليف هذه الاقتراحات بمبلغ قدره ٦٥٦ ٠٠٠ دولار أمريكي.

(٥) تحسين أساليب إدارة البرامج والمشاريع ومنها أساليب إدارة المخاطر (٤٤٦ ٠٠٠ دولار أمريكي)

يندرج تحسين أساليب إدارة البرامج والمشاريع في عداد العوامل الرئيسية لتحسين الأداء العام. ويوجد عدد من الأنشطة المقترحة في هذا الصدد خلال المرحلة الأولى؛ ومنها الأنشطة الرامية إلى تحسين إدارة الدورة البرنامجية، ومراعاة المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة قضايا الجنسين كما ينبغي في عملية إعداد البرامج، وترسيخ ثقافة إدارة المخاطر، وإنشاء شبكة للتقييم اللامركزي والحفاظ عليها من أجل تحسين عمليات التقييم اللامركزية؛ وكذلك الأنشطة الرامية إلى ضمان استمرارية العمل واستعادة القدرة على العمل بعد الكوارث. ولا بد من إعادة تصميم نظم تكنولوجيا المعلومات الرئيسية الخاصة باليونسكو من أجل تحسين تنفيذ البرنامج وتحسين كيفية تبليغ المعلومات المتعلقة به. ويتطلب الاضطلاع بهذا المشروع العسير استثمارات كبيرة. ولذلك تُقدّر تكاليف الأنشطة الرامية إلى تحسين أساليب إدارة البرامج والمشاريع بمبلغ يناهز ٤,٥ مليون دولار أمريكي.

(٦) تحسين أساليب التنفيذ وتوفير الآليات والوسائل الملائمة

لم يُقدّم حتى الآن أي اقتراح بشأن هذه النتيجة الاستراتيجية العامة، ولكن يُرجّح أن تتضمن الاقتراحات الخاصة بها ما يلي (كما ورد في الملحق الرابع): مراجعة وتعديل أساليب العمل أثناء الطوارئ والفترات الانتقالية؛ واستعراض التوجهات والقضايا المتعلقة بتنفيذ البرامج في الميدان؛ وتحسين ومواءمة الوسائل والمبادئ التوجيهية الخاصة بالميدان؛ وتعزيز التدابير العملية الرامية إلى تلبية الاحتياجات أثناء الأزمات الإنسانية بوسائل تضم الانتشار السريع المؤقت؛ ووضع نظام لتحسين كيفية إعداد المشاريع وملفاتها.

٩ - وتتيح الخطة إبقاء تنفيذ البرنامج في صميم عمل المنظمة وتحسين التوافق بين الإجراءات التنظيمية والإجراءات التنفيذية. وستساهم الخطة في تحسين عملية اتخاذ القرارات وتحسين آليات الشفافية والمساءلة. وتُقدّر المكاسب السنوية الأولية على صعيد الكفاءة والفعالية، استناداً إلى حجم الاستثمار في إدارة المعارف وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، بمبلغ قدره ٢ ١٧٠ ٠٠٠ دولار أمريكي. ويمكن أن يؤدي وضع خطة لضمان استمرارية العمل واستعادة القدرة على العمل بعد الكوارث إلى توفير عدة ملايين من الدولارات عن طريق تفادي توقف العمليات لمدة طويلة. ولا يمكن تقييم مبادرات التعلّم وتنمية المهارات التي تضطلع بها اليونسكو من أجل تمكين العاملين لديها من اكتساب المعارف المهارات اللازمة تقيماً مالياً واضحاً. وتندرج المكاسب التي يمكن تحقيقها على صعيد الكفاءة والفعالية في إطار تدابير العمل "اليسيرة" (التي تضم الحفز والاستخدام والاستبدال على سبيل المثال) أو تدابير العمل "العسيرة" (التي تضم الوقت ومعدل الخطأ ومعدل النجاح في تعبئة الموارد على سبيل المثال). وسيجري تقييم عملية إعداد ووضع وتوجيه

وتنفيذ مبادرات التعلّم وتنمية المهارات في كل مرحلة من مراحل العمل الرئيسية، وستؤخذ العبر المستخلصة بعين الاعتبار في المراحل اللاحقة. وستتولى لجنة إدارة البرنامج الإشراف على إنشاء واستخدام الصندوق الاستثماري وتقييم التقدم المحرز بانتظام. وسيجري إعداد تقرير عن التقدم المحرز وتقديمه إلى المجلس التنفيذي إبان كل دورة من دورات المجلس.

آفاق المستقبل

١٠- ستظل خطة "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج" خطة قابلة للتعديل والتحسين من أجل أخذ العبر المستخلصة بعين الاعتبار ومراعاة آراء الأطراف المعنية بها والتأقلم مع المبادرات الأخرى الجارية نظراً للمصاعب المالية التي تواجهها اليونسكو واختلاف وتيرة تنفيذ المشاريع المقترحة في إطار الخطة. ويُعتزم إعداد ما تبقى من عناصر الخطة (المرحلة الثانية) في الوقت المناسب للتمكن من عرضها على المجلس التنفيذي إبان دورته المائتين مع أخذ المناقشات التي سيجريها المجلس التنفيذي في هذا الصدد إبان دورته التاسعة والتسعين بعد المائة بعين الاعتبار على أكمل وجه.

القرار المقترح

١١- لعلّ المجلس التنفيذي يرغب، بناءً على ما تقدّم، في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - إذ يذكر بالقرارات ١٥/ت ١٩٦٦ و ٤/ت (ثانياً، هاء) و ١٩٧٧ م/ت ٥ (رابعاً، دال)،
- ٢ - يرحب بالاقترحات الواردة في القسم (دال) من الوثيقة ١٩٩٩ م/ت ٥ الجزء الثاني وفي ملاحقه الثاني والثالث والرابع؛
- ٣ - ويوافق على الأنشطة المحددة المدة والمقدرة التكاليف المذكورة في الملحقين الثاني والثالث للقسم (دال) من الوثيقة ١٩٩٩ م/ت ٥ الجزء الثاني؛
- ٤ - ويطلب من المديرية العامة المضي قدماً في تفصيل خطة "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج"، وموافاته باقتراحات إضافية في هذا الصدد إبان دورته المائتين آخذة بعين الاعتبار المناقشة التي أُجريت في هذا الصدد إبان دورته التاسعة والتسعين بعد المائة؛
- ٥ - ويناشد الدول الأعضاء النظر في إمكانية تقديم مساهمات طوعية لتكميل الموارد المالية المتاحة.

ANNEX I

RESULTS FRAMEWORK AND COSTING

STRATEGIC RESULTS	EXPECTED ACCOMPLISHMENTS PHASE I				EXPECTED ACCOMPLISHMENTS PHASE II (provisional)			COSTING PHASE I	COSTING PHASE II (provisional)		
Streamlined & re-aligned structures that are more effective and accountable		Financial Management & accountability strengthened	Leadership skills enhanced			Corporate services revisited & reconfigured	Field network redesigned and optimized	Website Governance reviewed and adapted			
		\$ 438,000	\$ 109,000						\$ 547,000	\$ 100,000	
Improved & sharpened resource mobilization processes and strategies;		Skills developed for all staff in the area of resource mobilization	Transparency Portal revised to reflect structured financing dialogue and review of reporting modalities*	Constituency Relationship Management System (CRM) developed and implemented		Structured financing dialogue approach developed	Harmonized and simplified project/donor reporting				
		\$ 98,000		\$ 900,000					\$ 998,000		
Realigned programming in support of Agenda 2030		Director of Field Offices enabled to better position UNESCO in UNCT joint initiatives & enhanced programmatic contribution A2030	Communities of Practices and new knowledge-sharing tools developed and actively applied								
		\$ 547,000	\$ 400,000						\$ 947,000		
Sharpened delivery modalities and appropriate mechanisms/tools						Modalities for emergency transition contexts reviewed and adjusted	Strengthened operational response in humanitarian crises including through rapid temporary deployment	Review of implementation trends and issues in the field	Adapted tools and guidelines for the field		
										\$ 1,500,000	
Improved operational modalities & streamlined work processes		Document and multimedia management optimized	Internal Tools for increased productivity developed and applied			Generic Job Profiles created for more efficient recruitment process					
		\$ 500,000	\$ 109,000						\$ 609,000		
Improved program/project management & Risk mitigation		Core UNESCO information systems to improve programme management and delivery redesigned & implemented	Business continuity and disaster recovery ensured	Programme cycle management strengthened, programming gender mainstreamed	Decentralized Evaluation network established and trained						
		\$ 3,120,000	\$ 350,000	\$ 449,000	\$ 200,000				\$ 4,119,000		
blue = KMI & IT Plan							GRAND TOTAL			\$ 7,220,000	\$ 1,600,000
green = Training Plan										PHASE I	PHASE II
* costing part of CRM project											

ANNEX II

INVEST FOR EFFICIENT DELIVERY: LEARNING AND DEVELOPMENT INITIATIVES

Background

1. The Learning and Development plan presented in this document consists of seven key areas for learning initiatives, related to:

- Resource Mobilization
- Professional Competencies for Programme Delivery
- Management and Accountability
- Programme Delivery at Country Level within the United Nations system
- Leadership
- Corporate Applications and IT tools
- Strengthening UNESCO's Decentralized Evaluation Function

2. The order shown above reflects the priorities established.

3. In 197 EX/5 Part IV INF.2 the cost of delivering these initiatives was estimated at \$1.53 million.¹⁷ However, on further consultation and analysis, further needs have been identified under learning initiative 4, “Enhance Programme Delivery at Country Level with the UN System” and an additional learning initiative 7, “Strengthening UNESCO's Decentralised Evaluation Function” The overall estimated cost therefore now stands at US\$ 1.95 million. The increase of \$420K is to allow for specific capacity-building to better prepare field offices to respond to the implementation of the sustainable development goals and to better cooperate with the United Nations at country level, and to establish an operational Evaluation Focal Point network.

4. HRM has liaised with the relevant Sectors and Bureaux to identify the elements to be included in this fully-developed plan.

5. The learning initiatives described in this document do not represent the entirety of the initiatives planned by HRM for the period 2016-2017. Other initiatives which do not require a centralised training budget will continue to be rolled-out and promoted, such as the induction programme for newcomers, language lessons, career support and coaching, facilitation of development and team building activities, and the identification and dissemination of online learning resources such as MOOCs¹⁸ and other quality, free, online resources. Training for managers on competency-based interviewing will also be launched, along with a pilot mentoring programme. HRM also provides ad hoc assistance and advice to Sectors/Bureaux on learning and development issues.

6. This document is in two parts. Part I provides an overview of the general learning strategy and implementation approach which will be applied across all learning initiatives. Part II addresses each of the learning initiatives in turn, giving further information on context, strategy, learning objectives and expected gains.

¹⁷ €1.4 million converted at the exchange rate at 1 January 2016.

¹⁸ A MOOC is a massive open online course that is aimed at unlimited participation and open access via the web..

PART I: OVERVIEW

Context

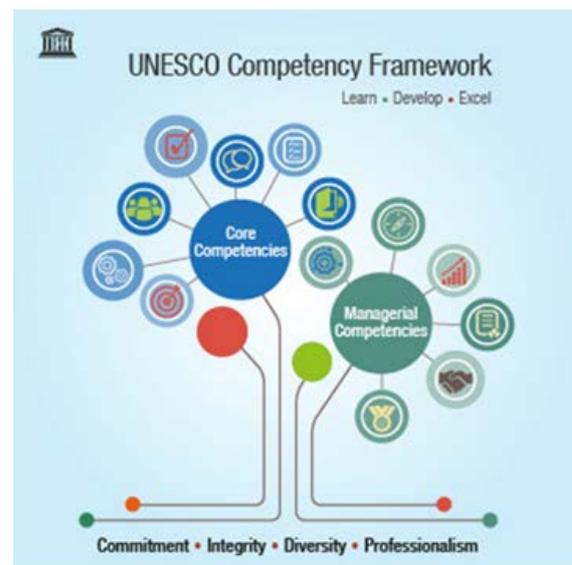
UNESCO's regular budget for learning and development ended in 2011. Since then, staff have received no, or very little, formalized, structured training.

The Organization has an online Learning Management System which contains training materials. While some of the resources on this platform were designed specifically for UNESCO, others were provided by other United Nations agencies, and consequently are not fully compatible with the UNESCO environment. Many learning materials are in need of review and updating, and there are gaps in the subject matters covered.

The aim is therefore to provide a range of relevant learning opportunities and materials that will ensure that the UNESCO workforce has the necessary skills, knowledge and competency-base to effectively deliver the sustainable development goals.

Under a separate initiative, HRM is currently developing a **Competency Framework**, defined as “an inventory of knowledge, skills abilities and behaviours that lead to excellence on the job”. The learning initiatives in this plan and the Competency Framework will be mutually supportive.

The proposed Framework outlines four values, seven core competencies and six managerial competencies, which are essential to excellence and signal the types of behaviours that are valued and expected within the Organization. The values underpin the entire Framework, being the shared principles that should guide all staff, regardless of level, in their actions. For each value and competency, a definition and positive indicators are provided. The values and competencies provide a common language for *how* staff work. Functional and technical competencies, specific to individual roles, are not covered by the Framework. They are identified in vacancy notices and job descriptions.



Each learning initiative in this proposal has been mapped to at least one indicator within each of the values and competencies, with only a few exceptions. In addition to the learning and development component, the Framework will provide a basis for other HR practices, such as job descriptions and profiles, recruitment and performance management.

Staff will be provided with tools to assist in identifying competency-related learning needs and to understand how each learning initiative relates to competency development. Staff and their managers will also be encouraged to explore other forms of learning, in addition to those presented under this proposal, to improve core and managerial competencies, and embed the values in their daily work.

Strategy for Learning Initiatives under Invest for Efficient Delivery

The learning initiatives are all interrelated but separated into their component parts here in order to prioritise the activities given limited human and financial resources. The core purpose of the entire learning plan is to improve programme design and delivery.

HRM endeavours to work closely with colleagues in the Sectors and Bureaux, to ensure that the respective process owners are consulted on content and strategy of HRM-initiated learning; and also to ensure that these initiatives build on existing practices, resources and experiences in the Organization. In addition to informal contact with colleagues throughout the Secretariat, in May 2015 HRM launched a Learning Steering Board. One of the outcomes of the first meeting was to identify learning needs and prioritize them, as reflected in the learning initiatives presented in document 197 EX/5.INF.2. Sub-working groups are emerging, to work on formalizing content for the individual learning initiatives, to avoid duplication and contradiction of approaches and key messages, and also to ensure that all content is covered. The exact timing of developing the learning initiatives will be adapted in agreement with the relevant stakeholders, to ensure that the learning projects do not hinder programme delivery.

The Learning Strategy is built not only on learning and development best practices, but also on the experiences of other international organizations, and lessons learned from within UNESCO itself – either from evaluating the impact of past learning initiatives, or through considering the impact of an absence of training.

The Learning Strategy is built around the principle of flexible, learner-driven development, enabling access to quality online asynchronous materials at a time when needed by learners, backed-up by access to experts to further embed the learning and encourage engagement around social interactions.

The approach is pragmatic, taking into account the how, when and why of people identifying their own learning needs, and/or how those learning needs may be identified by their supervisors; and the learning modalities which then best meet these identified needs. Underpinned by principles of learning efficiency, the approach is based on:

- Bite-sized learning: material is broken down into a manageable format, so that staff members can easily access the specific elements that they need.
- Just-in-time access: staff can access information about the essential aspects of the topics at the precise moment when they need it.
- Social learning: encouraging engagement with the learning process through discussion, and giving and receiving feedback not only via the subject-matter expert(s), but also with other colleagues.

This will be achieved as follows:

- Blended learning: i.e. a combination of face-to-face, webinars and on-line, asynchronous learning. This blended approach is also used by the United Nations System Staff College (UNSSC) to maintain the benefits of classroom-based learning, while reaching a geographically-dispersed audience at reduced cost.
- Flipped classroom: maximizing the available contact time with a “live” trainer (whether face-to-face or via webinar) by providing input on underpinning principles through asynchronous, digital learning (such as e-learning, videos and podcasts).

- Regular, short contact time with trainers. For example, a one-hour webinar “clinic”, tackling a specific topic or looking at an example. These can be recorded, to build up a library of resources.
- Focal points in the regions: equipped with facilitation skills through train-the-trainer workshops. Since training is not the core activity of these focal points, their input will concentrate on building on the digital learning, through the use of case studies and peer-learning, while being respectful of demands on their time.
- Building on existing in-house resources (existing training materials and/or expertise), and, where practicable, on the resources and experience of other United Nations agencies or international organizations.
- External classroom training when this is the only option for acquiring the required competencies.

To encourage learners to engage with the material prior to planned contact sessions with facilitators, HRM recommends a MOOC roll-out approach where appropriate, i.e. a structured learning path using the digital materials over a set number of weeks, with email updates and reminders and access to an online discussion, to create a learning cohort. This encourages learners to engage with the content, rather than simply consuming it.

The live sessions will be delivered either face-to-face or via webinar.

The current challenges are therefore to:

- (i) ensure that the learning materials are as complete as possible, by developing and adding to them
- (ii) curate the material to ensure logical structure and flow
- (iii) provide a structured learning path through the material, while nevertheless allowing flexibility, so that learners can identify and source targeted topics, when needed
- (iv) create a culture in which staff want to learn and seek out training and development opportunities

The proposed investment in training for the 2016-2017 biennium will lay the foundations for moving to a different learning strategy in the future. Many organizations are now implementing a 70:20:10 approach, where:

- 70% of learning comes from on-the-job experience and practice, to provide in-context learning which moves at the speed of the organization
- 20% of learning comes through other people, such as from networks, conversations, and seeking input
- 10% of learning from formal learning programmes

In the 70:20:10 model, the 10% has to be supported by a financial budget and time for staff away from their work, while the 70% and 20% needs to be supported by managers having coaching and mentoring skills and the flexibility to provide exposure to new practices

To implement this kind of learning however, requires a strong base of knowledge and skills, to ensure that learners can benefit from on-the-job experiences, and that there is a critical mass of

other colleagues to learn from, who have acquired the necessary skills and knowledge in a structured manner.

The learning initiatives proposed under the “Invest for Efficient Delivery” Plan will establish a culture of learning and get skills up to speed, after a hiatus of four years with an absence of sustained and structured learning. Through facilitating and nurturing learner cohorts, a by-product of communities of practice will emerge, with a reliable knowledge base, who can coach and train other colleagues, especially newcomers.

Implementation

As the plan is implemented, the content and approach of learning initiatives may be moderately adapted based on evaluation and impact of the learning initiatives delivered earlier on in the plan. The design and roll-out plan is therefore an iterative process, to remain responsive and reactive to feedback, and adapt to other initiatives.

HRM is mindful of the amount of time required by staff to participate in learning and development, whatever the mode of delivery. Targets will therefore be adjusted in response to feedback from learners and their supervisors, in terms of the demands on their time, to maintain a reasonable balance. It is also envisaged to modify the Learning policy to include a mandatory component of learning time.

The communication plan around the learning initiatives is not part of this present document but is a key part of the success. While some training will be compulsory (see table below), especially in the early months for newcomers, the intention is to create a learning culture, in which HRM “pushes” certain modules, but there is also “pull” from staff, requesting access to and participation in training. This will be facilitated by early-adopters, or champions, for some training, and through creating a critical mass of staff who have learned and benefited from the training in other areas.

Staff members on fixed-term and PA contracts are the priority population for the learning initiatives. However, in most instances there will be no limit to capacity, notably for e-learning and webinars, and so learning initiatives can be made available to staff holding other contract types.

The tables below provide a high-level overview of the training to be offered by population and an indication of the numbers concerned, by headcount. In most cases, specific modules within each of the learning themes will be targeted for each population. Obligatory learning is applicable for the 2016-2017 biennium. Other priorities will be established for subsequent years, based on evaluations of outcomes, and shifting priorities, to ensure the learning and development offer continues to meet and anticipate the Organization's needs, and that staff remain engaged in learning.

Field and Headquarters staff				
	Managers	Programme Specialists	Support Staff	Administrative Officers
Personal security	Obligatory			
Ethics	Obligatory			
IT Security	Obligatory			
Resource Mobilization	Obligatory	Obligatory	Obligatory	Obligatory
Programme/project management	Core modules obligatory	Core modules obligatory	Core modules obligatory	Offered

Communication skills	Offered	Offered	Offered	Offered
Interpersonal skills	Offered	Offered	Offered	Offered
Gender mainstreaming	Obligatory	Obligatory	Offered	Offered
Management and accountability culture	Core modules obligatory	Core modules obligatory	Core modules obligatory	Core modules obligatory
Programme delivery at country level within the United Nations system	Offered (to selected population – field offices)			
Leadership skills	Offered (P4 & above)			
IT tools	Offered	Offered	Offered	Offered

Headcount : Regular Programme & Extrabudgetary

1. Total UNESCO staff

	D	%	P	%	NO	%	G	%	Total
HQ/IEP	37	3%	560	51%	-	-	508	46%	1105
Field/Inst	40	4%	370	36%	146	14%	472	46%	1028
TOTAL	77	4%	930	43%	146	7%	980	46%	2133

2. Staff - Programme Sectors (ED, CI, CLT, SHS and SC)

	D	%	P	%	NO	%	G	%	Total
HQ/IEP	19	4%	322	63%	-	-	168	33%	509
Field/Inst	12	2%	306	47%	133	20%	202	31%	653
TOTAL	31	3%	628	54%	133	11%	370	32%	1162

3. Staff - non-programme sectors

	D	%	P	%	NO	%	G	%	Total
HQ/IEP	18	3%	238	40%	-	-	340	57%	596
Field/Inst	28	7%	64	17%	13	3%	270	72%	375
TOTAL	46	5%	302	31%	13	1%	610	63%	971

As of 31 January 2016

Impact and Evaluation

The Executive Board decision contains the request to include "... the possible efficiency and effectiveness gains".

Learning and development initiatives for a knowledge-based workforce such as UNESCO's do not lend themselves to obvious quantitative evaluation in monetary terms. However, the intention is to use a widely-recognized method of evaluating the impact of learning initiatives, namely the Kirkpatrick Model™. This model provides for four levels at which learning activities may be evaluated and also serves as a structure for the design of learning activities – working back from the desired learning outcomes, to identify the activities and approach best adapted to achieve those aims.

Level	Aspect	Types of questions asked
Level 1: Reaction	Extent of learner satisfaction with the learning initiative.	Do participants find this training useful and interesting? Are participants actively involved in and contributing to the learning experience?
Level 2: Learning	Extent to which participants acquire the intended knowledge, skills, attitudes, confidence and commitment.	Do the participants acquire the intended skills and knowledge? Do participants believe that they can implement these new skills and knowledge in the workplace? Do participants believe that implementing the skills and knowledge will be worthwhile (motivation)? Do participants intend to implement the skills and knowledge in the workplace?
Level 3: Behaviour	Extent to which participants will use or apply what they learned in training on the job.	Are participants applying the learning in the workplace? To what extent?
Level 4: Results	Extent to which the applied learning has an impact on the organization.	What are the measurable, observable or perceived impacts (e.g. time saved, increased motivation, fewer errors, improved quality)?

The possible impact of learning can be identified in two ways, which also inform the training design:

- (i) Where *ad hoc* or pilot sessions have been delivered within the past two years, qualitative and quantitative feedback on the outcomes of the learning can be gathered from a sample of the participants.
- (ii) Where the proposed learning initiative is new, or there are no past sessions which can be reasonably used to determine effectiveness, the expected gains can be determined through assessing the “gap” in terms of knowledge, skills or performance which needs to be bridged in order to meet the required level. This “gap” analysis is also used as a complement to the feedback obtained from method (i), above.

Efficiency and effectiveness gains may fall into those considered “soft” business measures (such as motivation, engagement, and turnover intention) or “hard” measures (time, error-rate).

Evaluation at Level 1 of the Kirkpatrick Model™ is usually carried out immediately after the learning activity, while the other levels of evaluation are carried out over a timeframe which is appropriate

for the type of outcomes expected from the learning activity. It should be noted that evaluation at Levels 1 to 3 in the above table can be carried out without placing significant burden on stakeholders. Techniques (both pre- and post-learning) include focus groups, interviews, action plans, and questionnaires, with input from participants and other stakeholders (supervisors, colleagues in other teams etc.). However, the learning of some skills, notably soft skills and management or leadership skills, cannot be fully evaluated at Level 3 without the introduction of tools such as 360° feedback.

Assessing the impact of any one learning initiative at Level 4 with any degree of accuracy requires the ability to attribute causality by isolating the effects of any given learning initiative from other learning initiatives and from any other factors which may influence the metrics under examination. This may not always be practicable, given the intention to roll-out several learning initiatives in quick succession and/or simultaneously. However, each training module will have clear goals indicating expected impact, determined through the final needs analysis. For example, learning initiatives on resource mobilization are expected to result in an increase in extrabudgetary resources, and programme management will be improved in terms of key indicators such as management of variables. Reports of the Internal Oversight Service (IOS) have highlighted the need for training in many of the topics covered in this proposal, including resource mobilization and financial management procedures.

Assessment of the process of designing, developing, piloting, implementing and evaluating the learning initiatives will also take place at key milestones, and the lessons learned incorporated into the subsequent phases.

The learning initiatives presented in this plan are required not only to achieve an intended improvement in performance, but also to maintain the status quo, or even in some areas to avoid a downward turn in performance and loss of competitive edge.

PART II: LEARNING INITIATIVES

1. Improve Resource Mobilization

Key Contacts	BSP; KMI
Budget requested	\$98K

Introduction

Resource mobilization is the highest priority to be addressed. Although in theory part of the broader topic of effective programme delivery (see below), the issue of resource mobilization requires separate treatment, given its current importance. The October 2015 “Audit of UNESCO’s Resource Mobilisation Strategy and Framework” by IOS identified the necessity for a “knowledge centre”, including “training toolkits” and states that “...investment in skills development and a management system for constituency relationships will improve engagement with donors”. The Invest for Efficient Delivery document 197 EX/5 Part IV (D) includes a Constituent Relationship Management (CRM) proposal by KMI, who will manage the training for staff on using the tool.

Staff responsible for raising funds for programmes and projects must understand the strategic niches where their Unit/Sector/field office can offer a clear added-value to potential donors. They should also understand principles and rules related to extrabudgetary funding. They need to develop the skills required to identify the potential interest of donors, and draft engaging and

compelling project proposals which appeal to them. They must present these and other communications in the appropriate terms for the target audience, constructing arguments from the point of view of the interlocutor.

This learning initiative provides training on resource mobilization, which is underpinned by results-based management and its budget component, results-based budgeting, to a wide audience, with flexibility in learning modalities and access to key training materials at a time when the individual learner needs it.

Learning Objectives

The overall learning objectives are for staff to:

- understand the main steps in the resource mobilization process
- develop the skills required to generate engaging project proposals
- master the processes involved in resource mobilization

Specific learning objectives will be refined for each e-learning module and live session.

Targets

The target learning population covers all those involved in programme activities. Programme specialists are the priority audience, but nevertheless it is important for all those involved in, or potentially involved in, resource mobilization and project design to have at least some understanding of the methods and procedures.

The expectation is that at least two programme specialists and one support staff in each field office will complete the online learning within 12 months of the programme launch and that 70% of programme staff will have completed the online training and attended at least one webinar or face-to-face session, by the end of 2017. For newly recruited programme specialists the resource mobilization and results-based management e-learning package will become part of the learning path.

	D	70%	P	70%	NO	70%	G	70%	Total 100%	Total 70%
HQ/IEP	19	13	322	225	-	-	168	118	509	356
Field/Inst	12	8	306	214	133	93	202	141	653	456
TOTAL	31	21	628	439	133	93	370	259	1162	812

Content overview

BSP has developed learning materials for delivery at face-to-face workshop sessions both at Headquarters and in the field, in collaboration with BFM. These sessions started in 2011 and have been delivered on an *ad hoc* basis since then, when funds have allowed. The most recent workshop was delivered in Addis Ababa, in 2015. However, a lack of funds prevents the team from putting in place a sustainable learning and development strategy.

The intention is to broaden the existing materials, building on current content, around the themes of:

- the context for resource mobilization at UNESCO
- proposal preparation, project design, and monitoring and reporting in line with the results-based management approach
- entry points to cooperation and partnerships
- engaging with donors (including structure and format of proposals)
- understanding internal processes

At each stage, emphasis is placed on the importance of the learner understanding the viewpoint of the individual donors and adapting their approach and communications to take into account their varied specificities and interests.

Learning Strategy and Planning

As mentioned above, BSP has delivered training workshops at Headquarters and in the field. The face-to-face sessions delivered to date were a highly-valuable stage of piloting the materials and learners’ reactions to them.

To benefit more from the expertise outside Headquarters and respond to the needs identified by the Learning Steering Board, Focal Points in the regions will be identified, and equipped with facilitation skills through train-the-trainer workshops. These Focal Points may also be invited to occasionally lead webinars on specific topics within their areas of expertise and experience.

The high-level project planning is as follows:

1. Resource Mobilisation	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Finalize content of e-learning modules																								
Develop test and finalize e-learning modules																								
Train-the-Trainer for local focal points																								
Implementaiton of learning packages																								

Efficiency and Effectiveness Gains

The requirements for training on resource mobilization and results-based management are documented in the draft resource mobilization strategy for 2016-2017 (197 EX/5 Part IV Add.), and are key to achieving the expected results for engagement with different categories of donors set out therein:

- More effective and consistent approach to resource mobilization
- Improved management of donor interaction and information
- Better understanding of the internal clearance procedure
- More coherent use of tools
- Expanded donor and partnerships base, and an increase in the amount of resources mobilized

2: Enhance Professional Competencies for Programme Delivery

Key Contacts	BSP; CI; ERI; KMI; ODG/GE
Budget requested	\$449K

Introduction

The entire training proposition under the Invest for Efficient Delivery plan is aimed at improving programme delivery through increased efficiency and impact. However, the activities in this learning initiative 2 are aimed at developing those skills which have direct bearing on the outcomes of programme delivery, addressing the programme/project lifecycle, gender mainstreaming, communication and also “soft” interpersonal skills.

This learning initiative is presented in three sub-sections, namely (a) Programme/project management; (b) Communication and interpersonal skills; and (c) Gender Equality and Gender Mainstreaming.

(a) Programme /project management

Introduction

These skills lie at the heart of efficient programme delivery. Staff should understand the principles of designing, implementing, monitoring and evaluating a programme in UNESCO, within the context of the Organization’s programme and budget cycles, and underpinned by results-based management and results-based budgeting. This learning initiative also aims to ensure that staff have a project management mindset, a common language and approach, and mastery of a range of project management tools.

Workshops will be developed, in particular in consultation with BSP, to build knowledge and understanding of programme design, implementation, monitoring and evaluation within UNESCO. In addition, pilot workshops from 2015 on proprietary project management tools will be built on and expanded.

Learning Objectives

- Understand principles of budgeting for and managing a programme in UNESCO
- Apply principles of results-based budgeting and management to programmes
- Understand how to select, adapt and use project management tools
- Apply diagnostic and problem-solving skills to project management
- Incorporate risk and stakeholder management, and contingency planning
- Communicate on project results, using communication as an implementing leverage

- Manage variables of time, cost, scope, risk and benefit.
- Apply monitoring and evaluation skills

Targets

This learning initiative is targeted at all those involved in designing and delivering programme activities. Professional and support staff will be provided with adapted learning packages with content relevant to their roles.

This learning initiative requires significant development and needs additional piloting before roll-out. The aim is therefore to pilot the learning with one or more teams totaling at least 30 staff. Thereafter, the aim is to train 30% of staff within the first 18 months after roll-out, and the remainder in the following 12 months.

	D	30%	P	30%	NO	30%	G	30%	Total 100%	Total 30%
HQ/IEP	37	11	560	168	-	-	508	152	1105	331
Field/Inst	40	12	370	111	146	44	472	142	1028	309
TOTAL	77	23	930	279	146	44	980	294	2133	640

Content Overview

The content will offer programme management solutions and techniques from a mixture of recognized methodologies, so that staff can select the tools and approaches which are most relevant for a given context. It will include themes around:

- Programme and budget cycles
- Results-based management
- Problem and needs analysis
- Risk analysis
- Planning
- Work structure and tools
- Managing change, risks and contingencies
- Stakeholder mapping
- Implementing, monitoring and evaluating

Learning Strategy and Planning

A benchmarking exercise will be carried out with other United Nations agencies to refine the detailed structure of individual modules, and subsequently tested with programme specialists, before development. As with the other learning initiatives, the approach will be a blend of digital learning and live sessions.

The learning materials will be offered at two levels: one level providing in-depth tools and techniques for the professional programme staff, and a second level providing an overview of project/programme management for support staff not directly responsible for programme delivery, but who nevertheless would benefit substantially from understanding the approaches, terminology and tools.

The high-level planning is as follows:

(a) Programme / project management	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Design learning content																								
Develop, test and finalize package																								
Implement learning packages																								

Effectiveness and Efficiency Gains

- Improved understanding of processes and tools
- Enhanced ability to demonstrate the expected benefits of programme delivery

(b) Communication and interpersonal skills

Introduction

Given the current climate, with increased competition for resources, communication in all its forms was highlighted as in need of development by the members of the Learning Steering Board. Communication is a key part of programme delivery, from the project proposal stage through to closing, and it is important to create the appropriate balance of meeting the needs of all stakeholders when communicating. Communication for Results is a central aspect of the programme delivery, playing a role throughout the cycle, and not only when communicating about impact at the end of the programme. The ever-increasing importance of online communications will also be addressed through specific modules, such as writing for the web and social media.

Other interpersonal skills, also known as “soft skills”, require development, for example managing conflicts and working in a diverse team. These are the types of skills which support the “how” of working, which complement the hard skills or the “what” addressed elsewhere in this plan.

Learning Objectives

- Develop skills to formulate and adapt messages appropriately for the mode of communication, content and target population
- Improve writing skills, including generating ideas, revising and editing
- Develop a range of interpersonal skills, to facilitate working and improve programme delivery

Targets

Ultimately, the entire staff population will participate in one or more of the learning modules proposed in this section. Given the volume of learning which will be offered to staff under Invest for Efficient Delivery, and the fact that some of the learning is obligatory (see page 4), most of the topics covered in this section will be promoted under the Competency Framework project. Staff will

be invited to select the training modules most suited to them during conversations with their supervisors, and/or on the basis of self-analysis. Tools will be provided to assist supervisors and staff in identifying training needs.

The writing skills will be “pushed” to staff on a targeted basis in the first stages, as part of the roll-out of the resource mobilization and results-based management training. The targets are of at least two programme staff and one support staff in each field office to have completed the online learning within 12 months of the programme launch and 70% of programme staff to have completed the online training by the end of 2017.

	D	70%	P	70%	NO	70%	G	70%	Total 100%	Total 70%
HQ/IEP	19	13	322	225	-	-	168	118	509	356
Field/Inst	12	8	306	214	133	93	202	141	653	456
TOTAL	31	21	628	439	133	93	370	259	1162	812

Content Overview

The communication training will include:

- Advocacy
- Outreach
- Social Media
- Writing skills
- Communicating for Results
- Communicating with the Media

Training on interpersonal skills includes content on:

- Decision-making
- Problem solving
- Emotional Intelligence
- Conflict Management
- Motivating Others
- Influencing
- Working with Diversity

Learning Strategy and Planning

This section of the learning plan is the largest. Mindful of the demands on the time of staff who will be invited or obliged to participate in learning and development, this section will be further broken down into its component parts. Priority will be given to developing writing skills and communicating for results.

ERI has developed and delivered *ad hoc* training sessions on subjects such as web communication, social media and publication policy. The content from these sessions will be developed to reach a wider audience on a more sustained basis. The Organization also has a series of learning modules in “soft” skills. These were developed for face-to-face sessions. Some will be converted to e-learning, supplemented by regular webinar sessions and encourage learners to engage. For other topics, it is less costly to purchase e-learning licenses of off-the-shelf-packages, so this option will be selected where the content is of equivalent quality and relevance.

The high-level project planning is as follows:

(b) Communication and interpersonal skills	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Select providers for programme development																								
Develop, test and finalize learning packages																								
Implement learning packages																								

Effectiveness and Efficiency Gains

- Enhanced skills in communicating with all stakeholders, throughout the programme life-cycle, through choosing the optimum mode of communication, content and style
- Broadened range of skills and tools to call on, to improve the “how” work is carried out

(c) Gender Equality and Gender Mainstreaming

Introduction

Gender equality is one of two global priorities for UNESCO and as such, central to its programming and activities in all Major Programmes as well as in the Secretariat. In order to achieve concrete and sustainable results across all its field of competence, the Organization ensures that a gender equality perspective is reflected throughout its work through a two-pronged approach: (i) gender mainstreaming in all programmes and activities; and (ii) gender-specific programming.

To embed Gender equality considerations in all parts of the Organization’s work, capacity development on the methodology for gender mainstreaming (which is also a common methodology for all United Nations agencies) is mandatory for all professional staff in all Sectors, central services, field offices and institutes/centres. However, given recent financial constraints, this training has not been delivered in the last two biennia as necessary. Within the context of this plan, existing training materials, modules and platforms will be updated, further developed and implemented.

Learning Objectives

- Improve staff understanding of gender equality concepts and gender equality issues in relation to all UNESCO’s fields of competence.
- Ensure that staff are familiar with the methodology for gender mainstreaming and elements of gender analysis – as well as gender-specific programming – across all of UNESCO’s Major Programmes and capable of full and efficient integration of gender-equality considerations into programme design and programme implementation, policy advice, advocacy, research, normative and standard setting, capacity development, monitoring and evaluation activities.

- Enhance the capacities of staff to achieve all internationally-agreed development goals, including gender-specific ones.

Targets

Gender equality training at UNESCO has been compulsory for all professional staff since November 2005. A more detailed and deeper Gender Equality training is required for members of UNESCO's Gender Focal Point Network.

For Gender Focal Points, the target is to update skills for 100% of the population by mid-2017, and to deliver the core training module to all new Gender Focal Points (appointed since the most recent training) within the same timeframe. The obligatory e-learning is planned for delivery in the third quarter of 2017, with a target of 70% take-up rate among Professional staff within the first 12 months of launch. Subsequently, the aim is for newly-appointed staff to complete the obligatory e-learning modules within three months of joining the Organization, with a 70% target take-up rate.

Gender focal points

HQ	24
Field/Inst	58
TOTAL	82

	D	70%	P	70%	NO	70%	Total 100%	Total 70%
HQ/IEP	37	26	560	392	-	-	597	418
Field/Inst	40	28	370	259	146	102	556	389
TOTAL	77	54	930	651	146	102	1153	807

Content Overview

- Understanding gender equality and how it is embedded in various parts of the programming lifecycle, from planning, to implementing, monitoring and evaluation as well as in the Secretariat
- The methodology of gender mainstreaming, of gender-specific training and the steps in conducting gender analysis
- Skills for advocacy to promote gender equality

Learning Strategy and Planning

The learning and development offer for Gender currently exists as:

- (i) E-learning; seven e-learning modules covering essential information on gender equality concepts and the methodology of gender mainstreaming
- (ii) Classroom-based training for Gender Focal Points
- (iii) Classroom-based training for all management and programme staff, both at Headquarters and in the field offices and Institutes

- (iv) On-demand training (known as Gender Clinics), either classroom-based or via Skype webinars

The e-learning is currently made available to staff on a web-based platform, but is out of date in terms of look-feel and navigation. Some content also needs to be updated. Providing e-learning with a contemporary feel and content, accompanied by an appropriately engaging communication campaign, will mean that this learning can realistically be made obligatory for all Professional staff, and made available for all other staff.

Training in field offices for programming staff as well as for new Gender Focal Points is currently delivered only when ODG/GE staff are on mission. There is therefore an absence of a systematic, structured and sustained approach both to training staff of field offices and institutes and Gender Focal Points and to updating skills and knowledge of those *in situ*.

While it would be preferable to bring together all Gender Focal Points for face-to-face training, limited funds will probably not make this possible. It is therefore anticipated that Gender Focal Points will be trained through a series of regional workshops and webinars. Train-the-trainer workshops will be implemented, so that Gender Focal Points are better equipped to deliver information and training sessions in their own field offices or regions.

On-demand training, (Gender Clinics) on specific aspects of Priority Gender Equality, at the request of programme staff and teams on specific issues, will continue to be delivered by ODG/GE staff in the current format at no direct cost.

The high-level planning is as follows:

(c) Gender Equality	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Update content for e-learning modules																								
Develop, test and finalize e-learning modules																								
Implement learning package																								
Implement training for Gender focal points																								

Effectiveness and Efficiency Gains

- Improved staff understanding of gender equality concepts and methodology for gender mainstreaming in all UNESCO domains and thus improved promotion of gender equality as global priority across all its fields of competence
- Ensured integration of gender equality and women's empowerment considerations in all the phases of programme work – programme design, implementation, monitoring and evaluation
- Improved staff capacities for generating possible extrabudgetary funding through embedding gender elements in project proposals

3. Strengthen the Management and Accountability Culture

Key Contacts	BFM; BSP; HRM
Budget requested	\$438K

Introduction

The Organization has in place robust mechanisms for managing the Organization's financial resources. The success of these mechanisms lies in nurturing a culture of accountability, and ensuring that staff have the required skills and understanding of the tools and processes. As mentioned above in learning initiative 1 (Improve Resource Mobilization), BFM has piloted face-to-face workshops in the field offices and at Headquarters, on key financial management topics. During these workshops, participants and facilitators identified a need to include training packages and information on various HR processes, especially where there are delegated responsibilities.

Managers and supervisors have a key role to play in nurturing the culture of accountability and a positive, engaging, ethical working environment, within the HR management framework. Management skills are required not only by those in the traditional, recognized supervisory roles as staff at all levels may be supervising the work of others, such as external consultants, service contract holders, interns, and JPOs. While management skills can be learnt on-the-job, the risks engendered in this approach are significant. The Organization would therefore benefit from a structured approach to assisting supervisors in obtaining and developing the skills required in a safe environment.

Learning Objectives

The learning objectives for strengthening financial and management accountability are for learners to:

- Understand the rules and processes in place to ensure appropriate management of the Organization's resources, both financial and human
- Further implement a results-based management approach to programmes and activities
- Act in keeping with rules and procedures, taking into account the role of each actor
- Improve the decision-making process, where choices can be made over different courses of action
- Develop management skills to more effectively supervise, guide and coach the Organization's human resources
- Cultivate a coaching culture

Both financial and management accountability also carry an ethical dimension, which addresses the "how" as well as the "what" of actions. This is underpinned by the obligatory ethics training, for all staff, with both e-learning and face-to-face components.

Targets

The learning population for the financial management part of the initiative includes managers, programme specialists and Administrative Officers, each with specific roles to play in the processes of managing the financial resources. If funds can be identified, the face-to-face workshops delivered by BFM (in coordination with BSP), will be further rolled-out to Asia and Latin America. It is not intended to fund these workshops under the present plan, but instead to develop e-learning packages and webinar materials. At Headquarters, the programme specialists will be the initial target population, with the aim of 30% of this population to have completed at least two learning modules within 18 months of the launch. In agreement with BFM, the e-learning

development phase will start after the anticipated roll-out of workshops to Asia and Latin America (i.e. fourth quarter of 2016), at which point specific targets for the remaining learning population in field offices will be finalized.

	D	30%	P	30%	NO	30%	G	30%	Total 100%	Total 30%
HQ/IEP	19	6	322	97	-	-	168	50	509	153

For the regions which have benefited from face-to-face training, the aim is for local supervisors to guide newcomers to the learning modules at the appropriate time.

In terms of general management accountability, the target group includes staff in posts which carry a clearly-identified supervisory component, and other staff who supervise or are accountable for the work of others by virtue of their job content. Given the range of learning opportunities which will become available to staff at all levels, the target is to pilot a minimum of two modules with 30 supervisors within the first six months of developing this unit. The full-scale roll-out is planned for the fourth quarter of 2017.

Learning Strategy and Planning

The face-to-face workshops delivered by BFM provide a base for e-learning modules to be developed. These will be targeted according to the various roles of staff within the financial management process (e.g. Manager, Administrative Officer, Programme Specialist, certifying officers).

BFM has identified specific topics which would lend themselves to being the subject of follow-up webinars, and these will be further refined based on feedback and assessment of the face-to-face workshops.

HRM will develop specific modules for the various human resources activities to be carried out by the different actors. These will include modules such as recruitment, performance management, contracting, writing job descriptions, and the supervisor's role in providing learning and development opportunities for staff.

The Organization has bespoke materials designed for classroom-based workshops on management skills, that can be updated and then adapted to e-learning materials. Off-the-shelf materials will be purchased where these meet the Organization's needs and offer value for money.

The high-level project planning is as follows:

3. Strengthen Management & Accountability Culture	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Finalize content of management & HR modules																								
Develop, test and validate HR modules																								
Implement HR & off-the-shelf management modules																								
Finalize content of finance modules																								
Develop, test and validate finance modules																								
Implement finance modules																								

Efficiency and Effectiveness Gains

- Improved understanding of the rules and processes, the ability to apply them to a range of situations and contexts, including unpredictable or complex situations

- Improved decision-making and problem solving, including the ethical dimensions
- Reduction in number of errors requiring intervention from BFM and/or HRM
- Improved ability to coach, motivate and inspire staff
- Enhanced staff morale and team work
- Established cohort of peers with whom management challenges can be shared and discussed

4. Enhance Programme Delivery at Country Level within the United Nations system

Key Contacts	BSP; FSC; HRM
Budget requested	\$547K

Introduction

The United Nations Country Teams (UNCT) plays a vital role in implementing and monitoring United Nations projects and programmes at national level. The UNCT encompasses all the entities of the United Nations system that carry out operational activities for development, emergency, recovery and transition in programme countries. It ensures inter-agency coordination and decision-making at the country level. The main purpose of the Country Team is for individual agencies to plan and work together as part of the Resident Coordinator system, to ensure the delivery of tangible results in support of the development agenda of the Government.

UNESCO, as a member of the country team, must be able to:

- proactively engage in Common Country Assessment/UNDAF roll-out, identifying UNESCO’s programmatic contribution to UNDAF outcomes and outputs, based on the Organization’s areas of expertise and comparative advantages
- play its role in formulating, implementing and monitoring projects and programmes at national level, which are within UNESCO’s fields of competence

To this end, the training will be twofold: (1) participation in the United Nations System Staff College (UNSSC) intensive programme for leaders to improve their participation in common country programming process/UNDAF and develop their skills in delivering as one and; (2) participation in a UNESCO internal tailor made capacity building module, which focuses on the Organization’s business model and specificities.

Learning Objectives

The learning objectives of the programme are for participants to:

- Build consensus and improve negotiations skills.
- Improve techniques to empower a results-driven team aligned towards a common purpose.

- Recognize and explore new challenges in the art of communicating with partners and media to improve the United Nations’ transmission of values and vision.
- Reinforce capacities for improved identification of UNESCO’s programmatic contribution in UNDAF roll-out planning processes and programmatic delivery.
- Enhance feedback loop and learning through exchange of information, discussion and identification of needs between Headquarters and field office staff.

Targets

These leadership and UNDAF programmes are organized and delivered by the UNSSC on an inter-agency basis for officials of the United Nations Country Team from around the world. Given limited funds, priority will be given to the training of newly appointed Heads and Directors of field offices, as well as – where applicable – to senior programme staff who may participate in UNDAF results groups. HRM will coordinate with the Division of Field Support and Coordination to identify those who would most benefit and indicative numbers are given in the table below:

N°of targeted participants

	D	P	NO	Total
HQ/IEP	4	15	-	19
Field/Inst	20	40	44	104
TOTAL	24	55	44	123

UNESCO’s internal segment will not be a traditional ‘training’ session, but rather serve as an occasion for capacity-building and policy dialogue for exchange of information, briefing on recent developments in United Nations reform at global, regional and country levels, implementation of 2030 Development Agenda at country level, discussion on institutional implications, and formulation of needs, including development/improvement of dedicated tools such as the UNESCO Country Programming Document.

Presenters will be from BSP, FSC, HRM, selected field office staff, and – depending on context and subject matter – from relevant programme sectors, central services and outside participants.

Learning Strategy and Planning

It is intended to create a learning environment of exchange, applied skills development, experience sharing and reflection, with mechanisms to cascade to other colleagues the new knowledge, skills and ideas gained from the programme.

The high-level project planning is as follows:

4. Enhance Programme Engagement at Country Level within the UN System	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Identify priority participants in UNSSC Programme																								
Design content for capacity building sessions																								
Implement capacity building sessions																								
Participation in UNSSC Programme (2017 dates TBC)																								

Efficiency and Effectiveness Gains

The course enables participants to build and develop a range of leadership and strategic programming skills:

- Improved political acumen, negotiation and consensus building
- Enhanced media and communication skills
- Enhanced working relationship within the UNCT and related results groups.
- Strengthened presence of UNESCO within the UNCT
- Improved identification of UNESCO's programmatic contribution in UNDAFs and equivalent documents.

5. Strengthen Leadership Skills

Key Contacts	ADGs/Directors/P-5 staff/P-4 staff
Budget requested	\$109K

Introduction

The Organization's leaders must have effective leadership tools to empower, motivate and inspire their staff, and work effectively with stakeholders at all levels, both inside and outside the Organization.

Until 2011 there was mandatory training for all managers from P-5 and above. All new managers joining the Organization at Headquarters or in field offices attended the Leadership and Change Management Programme. The training addressed a wide range of competencies required to be an effective leader and also provided a forum to discuss their application in UNESCO. In addition to this programme, in an effort to have gender balance in senior management positions, UNESCO also organized a Leadership Management Programme for Women. This programme targeted women at P-4 level, preparing them for the challenges female managers encounter in their daily work and also preparing them to be more competitive when applying for higher positions.

Content Overview

For those new to leadership roles, the leadership programme will look at the transition from being an excellent individual contributor to the work of the Organization, to being a leader who inspires and motivates others. For more experienced leaders, topics will cover both "macro" leadership challenges such as strategic vision and change management, and "micro" issues of developing and empowering individual team members. Leaders will understand their natural styles of leadership and communication, and how these preferences may assist or hinder them in achieving objectives.

It is envisaged to include, where possible, a feedback element into the process and to incorporate personal development plans as a key aspect of the learning cycle.

Learning Strategy and Planning

With a restricted budget, the Organization's capability to offer face-to-face training is very limited. The strategy therefore is to develop and make available small modules of training to target specific leadership competencies and make them available on the learning platform, where managers can access them as and when they require. These resources will include short videos and e-learning modules which will be supplemented by webinars and seminars.

Subject to the availability of additional funding, other leadership learning initiatives can be implemented. The value of face-to-face training cannot be over-emphasized for this type of skill development. The opportunity for leaders to come together and discuss leadership challenges and solutions is highly valuable and an effective way of helping leaders understand their own leadership styles and possible alternatives.

The high-level planning is as follows:

5. Strengthen Leadership Skills	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Identify potential providers for programme development																								
Implement participation in UN Leaders' programme																								
Design content for online modules																								
Develop, test and finalize online modules																								
Implement online modules																								
Facilitate learning cohort exchanges																								

For new managers/leaders with no United Nations working experience, it will be important that they attend the United Nations Leaders Programme. This training is organized by the United Nations Staff College for leaders within the United Nations family. Its aim is not only to reflect on leadership approaches and their application, but also to explore some of the main global and regional issues the United Nations is facing from multiple perspectives, as well as creating a more unified and effective United Nations leadership culture.

Targets

The leadership programme is intended for all staff at P-5 and above level, whether new to the leadership role or already established leaders. Specific modules and development opportunities will be targeted for the various populations.

To encourage gender equality at senior management level, "Women in Leadership" modules will be offered to those at the level of P-4 and above.

		D	P-5	P-4	NO-E	NO-D	Total
HQ/IEP	F	15	29	72	-	-	116
	M	21	50	61	-	-	132
	Total	36	79	133	-	-	248
Field/Inst	F	16	15	42	1	2	76
	M	24	30	65	-	4	123
	Total	40	45	107	1	6	199
TOTAL	F	31	44	114	1	2	192
	M	45	80	126	0	4	255
	Total	76	124	240	1	6	447

Efficiency and Effectiveness Gains

- A cadre of senior leaders who can effect organizational change where necessary, to meet the challenges of delivering on the sustainable development goals
- Deepened insight into individual preferred leadership styles, and improved “toolkit” of styles, approaches and strategies
- Improved understanding of organizational power bases, to use power to influence and lead others in an ethical manner
- Enhanced ability to communicate vision to others, to inspire and motivate
- A cadre of female managers with sufficient self-awareness to build on their strengths and overcome barriers to career development

6. Maximize use of internal tools for increased productivity

Key Contacts	BFM; BSP ; KMI
Budget requested	\$109K

Introduction

IT tools are essential to any aspects of programme delivery and there are numerous corporate applications to be mastered, specifically tools such as Outlook, FABS and SISTER, and others within the DUO applications.

Staff need access to training materials which can be used as a reference guide at a time when needed. During an informal training needs analysis carried out by HRM with a small sample of staff at the end of 2014, the need for training on the IT tools such as SISTER, purchasing and contracting tools stood out as the most frequently occurring.

Learning Objectives

The learning objective is for staff to:

- Master the usage of the Organization’s tools to the required level for the job function

Targets

The target population includes administrative and support staff, programme specialists and supervisors, each of whom have different objectives and roles when using the online tools. Given the learner-driven need for training on these tools, there is no specific target in terms of numbers of current staff to complete the training within a given timeframe. The communication campaign will

ensure that all staff are aware of the existence of the modules and how they can be accessed. The use of key word searches will enable users to access the precise modules they need at a given moment. For newcomers to the Organization, a learning path by job function will guide users to the required training tools.

IT Tool	N° Distinct Users*
SISTER	2663
Contract Management	2604
Travel Plans & Claims	2173
FABS	1221
VIP	1095
B4U	512

* 13 month period to 1 February 2016

Content Overview

The content will cover only the practical aspects of how to use the tools, and not the related business processes and procedures. Where necessary, these will be covered under the relevant training initiatives of this plan, with reciprocal recommendations of other complementary training modules which learners may find useful.

Learning Strategy and Planning

Given the demand from staff for assistance on the tools, the intention is therefore to create tutorial videos, which are short enough for staff to easily access specific training topics. These will be based on a "help card" model, already piloted by KMI. It is particularly important that each item in the training materials should focus on a specific functionality of any given tool, so that staff can access the precise information which they need at any given moment, given the time pressure often faced by staff when they need to perform an action in an IT tool. These materials will be made available to staff via the learning platform and the use of them promoted through a communication campaign.

For learners who wish to refresh skills in general, without a specific learning need in mind, the modules will be structured around a logical progression, such as the process for making a travel request or a creating a new contract. Tags will indicate for which population (e.g. Administrative Officers, programme specialists etc.) the training may be particularly useful.

The high-level planning is as follows:

6. Maximize use of internal tools for increased productivity	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Design content for tutorials																								
Develop, test and finalize video modules																								
Implement video modules																								

Efficiency and Effectiveness Gains

- Increased numbers of “digitally savvy” users within the Organization
- Improved levels of IT literacy across all learners

- Reduced time spent navigating corporate applications
- Reduced error-rate

7. Strengthening UNESCO’s Decentralized Evaluation

Key Contacts	IOS
Budget requested	\$200K

- The necessity to strengthen UNESCO’s leadership role in its areas of competence in the implementation of the 2030 agenda has been identified including through improving programme/project management, monitoring, reporting, evaluation; risk mitigation; as well as organizational learning.
- The present document provides further detail on the development of an Evaluation Focal Point network in order to strengthen UNESCO’s decentralized evaluation function.

Introduction

In these challenging times of delivering upon its mandate with a reduced regular programme budget, UNESCO more than ever relies on extrabudgetary funding. At the same time, there is growing competition among actors for financial resources in an increasingly complex aid landscape. Moreover, UNESCO donors and Governing Bodies are increasingly demanding evidence of value for money and better evaluative evidence that policies and programme are delivering results. UNESCO has been struggling to meet these demands through evaluations of extrabudgetary projects.

The linkage between strengthening UNESCO’s decentralized evaluation function and supporting and strengthening results-based management is clear. UNESCO recognizes that advancing independent inquiry through a more rigorous evaluation practice across a broader spectrum of UNESCO projects (i.e. extrabudgetary projects) is critical to enhancing results-based management, promoting organizational learning and increasing transparency and accountability.

A key challenge emerging from the different IOS studies and initiatives to strengthen decentralized evaluation practices has been the lack of a formal structure to ensure a more coordinated approach to planning, management and reporting of decentralized evaluations. Moreover, the capacities for managing decentralized evaluations are uneven across the UNESCO system.

In light of these challenges, and in line with the recently completed UNESCO Evaluation Policy and the IOS Evaluation Strategy, this proposal aims to establish an operational network of Evaluation Focal Points in the UNESCO system. This network will be coordinated by IOS and jointly with the latter will be responsible for improving the planning and quality of decentralized evaluations in the UNESCO system.

Learning Objectives

The overarching objective of this project is to establish an operational focal point network for decentralized evaluation that will serve as a platform for exchange of information on the planning, implementation and reporting with regard to decentralized evaluations

The specific learning objective is for staff to: the project aims:

- Enhance their capacities to plan, manage and use decentralized evaluations.

Targets

Once operational, the evaluation focal point network and the decentralized evaluations emerging from it will constitute a major contributor to supporting and advancing results-based management practices in UNESCO. The evaluative information coming from decentralized evaluations will be useful to programme staff and management for programme improvements. The decentralized evaluation will be essential inputs to periodic meta-evaluations and synthesis reviews conducted by IOS. These evaluative exercises will also be critical to improving organizational learning by feeding into the Organization's reporting mechanisms (through the Programme Implementation Report and Strategic Results Report). The evaluations and synthesis exercises will provide a more robust evidence base on programme performance which is expected to improve strategic decision-making of (senior) management in UNESCO.

Donors will benefit indirectly by obtaining more accurate, objective and evidence-based information on how financial resources have been used and to what ends (i.e. results). UNESCO's Governing Bodies similarly benefit by receiving more robust, evaluative evidence to inform strategic decision-making on policy development and programme improvement e.g. via the Strategic Results Report. On a more global level, better evaluation coverage of UNESCO's extrabudgetary portfolio and the wide dissemination of those reports, results and lessons learned respond to the requirements of the International Aid Transparency Initiative (IATI) which seeks to improve the transparency in the use of financial resources in order to increase development effectiveness.

Content Overview

The primary content will include an evaluation management training programme to be delivered to the nominated focal points. The training will focus on key aspects in evaluation planning, management and follow-up. An updated set of UNESCO guidance materials for decentralized evaluations will also be developed including, *inter alia*, developing Terms of Reference, checklist on quality standards for inception reports and final reports and follow-up to evaluation recommendations.

Learning Strategy

The core of the proposal is the delivery of a hands-on evaluation management training programme to a selected number of Evaluation Focal Points. In order to broaden access and reach to a maximum number of learners, all content developed for the evaluation management training programme will be shared on line, including videos of the training sessions and guidance material, as part of an e-learning module.

Efficiency and Effectiveness Gains

An operational focal point network is expected to contribute to the following expected results:

- More efficient use of resources for evaluation through improved planning and collaboration

- Higher quality evaluations as a result of improved processes and outputs, i.e. evaluation reports
- More effective use of evaluations by UNESCO staff and stakeholders
- Improved opportunities to use evaluative information in synthetic reviews at the level of programmes, sectors and the organization as a whole.

The high-level planning is as follows:

7. Strengthening UNESCO's Decentralized Evaluation Function	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Update guidance material			■	■	■																			
Develop evaluation management training material				■	■	■																		
Hold training events							■	■	■	■														
Follow-up workshops													■	■	■	■								
Assessment of project																			■					

ANNEX III

KNOWLEDGE MANAGEMENT AND INFORMATION TECHNOLOGIES PROPOSAL

1. At its 196th session, the Executive Board reviewed the Knowledge Management & Information and Communication Technology (KM & ICT) Strategy and recognized the need for a considerable targeted investment to fully implement it. At the 197th session, five KM & ICT projects were proposed as part of the Invest for Efficient Delivery plan, as these investments could not be absorbed under the 38 C/5 Regular Budget. The Executive Board approved the initial phases of the Invest for Efficient Delivery plan, taking into account the debate. The table below provides the estimated costs and benefits of the projects, as presented during the debate.

Initiatives	Short description	Estimated cost (US \$)	Benefits and Savings (US \$)/ Payback period
1. Redesign core systems	Redesign and (re)implement core UNESCO information systems to improve programme management and delivery	3,414,000	1,455,000/ 2-3 years
2. Ensure business continuity and disaster recovery	Implement a secondary data centre site to allow UNESCO to recover from disasters in an acceptable timeframe	383,000	Risk reduction
3. Implement system support for resource mobilization and events management	Implement a Constituent Relationship Management (CRM) system to improve resource mobilization, including due diligence, contact and events management.	985,000	439,000/ 2-3 years
4. Enhance Transparency Portal	Enhancement of Transparency Portal in context of the structured financing dialogue and review of reporting modalities. Knowledge exchange on resource mobilization	200,000	TBD
5. Strengthen knowledge sharing and collaboration in the field	Facilitate greater knowledge sharing between field offices, with Headquarters and external partners; promote use of Communities of Practices and new knowledge-sharing tools.	438,000	139,000/ ± 3 years
6. Improve document and multimedia management	Improve sustainability of documentary/multimedia heritage and increase public access	547,000	146,000/ ± 4 years

2. The total cost of delivering these initiatives was roughly estimated at \$5,967,000, based on a preliminary cost-benefit analysis. The estimated benefits are rough estimations based mainly on assumptions of time savings of staff as it is expected that the implementation of these initiatives will result in streamlined and more efficient business processes supported by more robust and more flexible systems. In addition benefits are expected based on better matching the requirements of programme planning, budgeting, monitoring and reporting, as well as those of project and donor management. These improvements could lead to cost reduction if legacy systems supporting similar functionalities are promptly decommissioned and if the improvement in processing time results in a decision to reconsider the number of staff involved in those processes.

It should be clarified, however, that these initial benefits cannot all be automatically translated into a reduction of staff and therefore costs. In most cases, the staff time savings will release staff capacity to focus on value-adding activities. Efficiency gains are expected in both programme and programme support sectors and will be measured.

Progress on initial phases

3. Based on the decision of the Executive Board at its 197th session (197 EX/Decision 5.IV.D), progress has been made on all of the projects, as described in more detail below. A standard project implementation management methodology (Prince2), used by KMI, was confirmed as the standard methodology for the KM & ICT Projects under Invest for Efficient delivery, including reporting templates. In addition, a methodology for business benefits realization was selected.

4. Further consultations with users and additional market research were also conducted, allowing to refine the initial planning. Furthermore, these proposals need to be coordinated with other initiatives taken by the Organization in the meantime, such as the Security Plan, following the terrorist attacks in Paris in November 2015.

Project 1. Redesign core system for enhanced programme management and delivery

Objectives

To review and redesign its core systems (FABS/STEPS (based on SAP) and SISTER) in order to address the evolving requirements of the Organization in the following areas:

- programme monitoring and evaluation – improve support to programme officers to plan, monitor and evaluate their projects and activities by reducing the administrative burden, facilitating reporting to Member States and donors, providing integrated dashboards for better follow-up of tasks and risks and allowing more controlled decentralization of activities to the field offices, following the agreed accountability framework;
- analytical reporting – enhance the capability of UNESCO to cater for a wide range of different reporting requirements such as automated/online reports and analytical dashboards for Member States and donors, and enabling better compliance to the International Aid Transparency Initiative (IATI) standards, so as to improve the overall transparency of the Organization;
- fully integrate results-based budgeting practices into UNESCO's processes and systems;
- automation and simplification of manual processes and further integration of the information systems will enable enhanced forecasting and monitoring of budget allocations and revisions, and provide significant efficiency gains in administrative processing.

Benefits and outcomes

Initiatives	Short description	Estimated cost (US \$)	Benefits and Savings (US \$)/ Payback period
Redesign core systems	Redesign and (re)implement core UNESCO information systems to improve programme management and delivery	3,414, 000	1,455,000 / 2-3 years

5. The expected benefits from the redesign of the core systems include both quantitative and qualitative improvements, such as improved reporting and programme delivery, and staff time savings due to simplification and automation of processes and integration of systems. The initial quantitative estimate of the benefits includes the staff time savings of 360 programme specialists (P1-P5), 119 support staff (G-6), and 20 Executive and Administrative Officers (P-5) as well as the time savings of staff working on reporting (P-3) and technical support (P-3).

The expected outputs are:

- Documentation of redesigned processes and data sets;
- Implementation of newest versions of SAP public sector solution and new modules (possibly integrating FABS and STEPS – to be reviewed);
- Revised version of SISTER for documents 39 C/5 and 40 C/5, with significant integration with SAP.

6. The expected outcomes from the redesign of the core systems project are:

- an integrated and harmonized system and streamlined business processes responding to the business needs and requirements and allowing a more efficient way of working;
- an improved setup of the organizational structure and master data representing the relevant objects for UNESCO which results in more flexible reporting;
- an enlarged and enriched data warehouse providing more information to senior management and project managers, which will lead to better decision-making.

Planning and status

7. At the current stage (January 2016), the project is being formalized. The project initiation document and business case are under preparation, as well as the setup of the steering committee, project team and different working groups.

8. A Request for Proposal (RFP) for the assessment of the project has been launched end of December 2015, for which over 15 companies have showed interest. The objective of the assessment is to validate the project roadmap, cost and benefits analysis and solution direction. At this stage, no final information is available with regards to the contractor. The start date of the assessment and formal kick-off of the project are planned for February 2016.

9. In parallel, an RFP has been prepared for the merge of the financial (FABS) and HRM (STEPS) parts of the system into one. Given the recent decision of the General Assembly on the revision of the compensation package, the timing of the merge is being reevaluated. It should be noted that this GA decision requires significant efforts to adjust the HRM system (STEPS) to the new policies and that this has an impact and poses a risk to the Redesign project in terms of conflicts in priorities and potential delays/re-planning.

10. At this moment the high-level project planning is as follows:

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formalize project and project documentation																								
Project assessment by third party																								
Technical preparation - Merge FABS and STEPS																								
Technical preparation - Upgrade FABS Budget Module																								
Creation of blueprint																								
Implementation																								

Project 2. Ensure business continuity and disaster recovery

Objectives

11. The objective is to enable the Organization to protect and recover the IT infrastructure in the event of a natural, environmental, or man-made disaster.

12. It should be noted that, following the recent terrorist attacks in Paris, this project has acquired a new urgency and is now part of a broader *ICT Business Continuity, Disaster Recovery and IT Security Action Plan*.

Benefits and outcome

Initiatives	Short description	Estimated cost (US \$)	Benefits and Savings (US \$)/ Payback period
Ensure business continuity and disaster recovery	Implement a secondary data centre site to allow UNESCO to recovery from disasters in an acceptable timeframe	383,000	Risk reduction

13. Based on a preliminary study, the required investment in equipment and procedure development was estimated at \$383,000. The intention was to use a server room in a UNESCO building distant from Fontenoy (IIEP or Miollis) to keep the cost to a minimum. Additional costs may be necessary depending on the level of security and recovery time defined. In light of the recent events however, it was decided to review the possibilities of an outside partner and a secondary data centre in another country. As the United Nations International Computing Centre (UNICC) is a United Nations service, an assessment was done by UNICC on the feasibility of a disaster recovery solution. The results are expected in February 2016. In case an external partner (UNICC or other) is chosen, an annual service fee and connectivity costs need to be incorporated in the Regular Budget (common charges). In order to limit these costs and make optimal use of new technology and services, we should seriously consider further use of cloud based solutions, specifically for email services. The cloud services for Microsoft Office include high security standards and disaster recovery at no charge to UNESCO due to its favourable Education Agreement with Microsoft. This investment should be seen as an insurance with the following benefits:

- minimizing the risk of delays when recovering from a disaster;
- guaranteeing the reliability and assuring the availability of core information systems;
- minimizing decision-making during a disaster;
- reducing potential legal liabilities;
- lowering unnecessarily stressful work environment.

14. The output will be a new Data Centre facility or as service from third party with required procedures that will be used to quickly recover the IT operations in case of a disruption.

Planning and status

15. An *ICT Business Continuity, Disaster Recovery and IT Security Action Plan* has been prepared in light of the increased vulnerabilities of our ICT infrastructure and information systems, following the recent events in Paris. This action plan describes the current status and ongoing efforts in different areas, namely: ICT Business Continuity, Disaster Recovery, IT Security, Identity management and access control, and telephone systems. It also identifies key areas that need further investment in order to close the existing vulnerabilities and mitigate the existing risks.

16. Work is under way to select a solution for a secondary data centre, preferably with a third party, in order to have a solid basis away from Paris. The United Nations International Computing Centre (UNICC) is seen as the most logical partner and the discussions have started; other partners have been contacted in parallel. Since November 2015, KMI is reviewing the location of the back-up solution – currently in Miollis/Bonvin as part of the disaster recovery solution. Furthermore, discussions have been initiated with Microsoft for cloud solutions, in particular for email.

17. The high-level project planning is as follows:

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Select solution for a secondary data centre																								
Review the location of the back-up solution																								
Detail the Disaster Recovery Plan including tests																								
Set up contract with Microsoft for cloud solutions																								
Develop cloud solution for email and other services																								

Project 3. Implement system support for resource mobilization and events management

Objectives

18. As indicated in a recent IOS audit report on resource mobilization as well as by a UNESCO project team, the investment in a comprehensive constituency management system (CRM) tailored to the Organization's strategic objectives could provide significant benefits. Currently there are overlapping databases and contact information, the pipeline of donor agreements are not systematically followed up and there are no standard solutions available for programme sectors to manage their networks of experts, including the use of newsletters, events registration, email lists and follow-up after events. UNESCO has a complex network of stakeholders, with many stakeholders involved in several activities of the Organization. The network of stakeholders is one of UNESCO's core assets and should be managed actively and supported by a single online platform. Building a sustainable Constituency Relationship Management System should rely significantly on the investment that business owners are prepared to make in the process and tools.

Benefits and outcome

Initiatives	Short description	Estimated cost (US \$)	Benefits and Savings (US \$)/ Payback period

Implement system support for resource mobilization	Implement a Constituent Relationship Management (CRM) system to improve resource mobilization, including due diligence, contact and events management Enhancement of Transparency Portal in context of the structured financing dialogue and review of reporting modalities. Knowledge exchange on resource mobilization	985,000	439,000 / 2-3 years
--	--	---------	---------------------

19. Many organizations have cited significant benefits since moving to a CRM solution, including:

- additional funding available for the programme through better access to donors and better relationships;
- improved collaborative planning, forecasting and responsiveness;
- improved information quality and management reporting;
- enhanced long-term profitability (in the case of UNESCO, this could mean more resources and better programme delivery).
- better knowledge of stakeholders and partners, by chronologically following up each aspect that is of interest to UNESCO.
- Streamlined and coordinated events management.

The initial quantitative estimate of the benefits includes the staff time savings of 25 staff (P1-5) that are responsible for managing cooperation and partnerships and staff maintaining only one contact database eliminating double entry (G-3/P-3). In addition the contracts for a contact database and events management systems can be stopped.

Planning and outcome

20. During 2015, significant work was carried out on the assessment of the Organization's needs. A tender exercise was undertaken, which revealed that several of the proposed technologies are already partly present at UNESCO and used on a daily basis. This implies that the Organization should build on the investment already made and extend the scope of the solutions in place. Further investigation needs to be done with the other United Nations organizations on how they managed that integration, ascertain the benefits of standardization and identify which technology will be the most advantageous for UNESCO to adopt. There is also a need to better understand the potential benefits to the Organization, the change it would bring to the way of working and the challenges of implementation. 2016 will be dedicated to the technological selection with strong input from business owner from an events management (MSS/ERI and Programme Sectors) perspective and further reviewing the relevance of the tool from a resource mobilization perspective. This selection process will include demonstrations by the vendors and visits to other UN organizations. We will profit of the geographical proximity and the concentration of organizations in Geneva. Implementation should take place in 2017 and deliver a first platform.

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	#	#	#	1	2	3	4	5	6	7	8	9	#	#	#
Investigation with other organizations and vendors																								
Decide on technological approach																								
Rewrite and validate business requirements																								
Procurement of software and services																								
Implementation																								
Tests and adjustments																								
Communication campaign																								

Project 4. Enhance Transparency Portal

Objectives

21. UNESCO will introduce structured financing dialogues on the resourcing of its programme and budget. Transparency is one of the key principles underpinning the structured financing dialogue. It calls for a communication and reporting style that is more open, accessible and accountable. WHO is one of the pioneers of the financing dialogues and in that context has launched a “Programme Budget Web Portal” (<http://extranet.who.int/programmebudget/>) which provides information on the Programme and budget, funding available and projected, financial flows and results achieved. In 2016, WHO will present a unified programmatic and financial report for 2014 and 2015 to the World Health Assembly. The WHO portal has been very positively assessed by contributors. It was also found that the web portal catalyzed internal transparency and accountability.

22. As set out in the draft resource mobilization strategy for 2016-2017 (Ref. 197 EX/5 Part IV Add), to foster networking and knowledge exchange on resource mobilization among UNESCO field offices, efforts will be made to systematically document best practice in resource mobilization at country and regional level and integrate it within training and intelligence, and to mobilize the Directors and Heads of high performing UNESCO field offices in resource mobilization as resource persons in major training activities and advisers on in house strategies for resource mobilization and outreach.

Benefits and outcomes

Initiatives	Short description	Estimated cost (US \$)	Benefits and Savings (US \$)/ Payback period
Enhance Transparency Portal	Improve the quality, periodicity and presentation of information on the portal, expanding the coverage of the portal, and improve access for donor reports	200,000	TBD

23. Based on an evaluation of UNESCO’s current “Transparency Portal” and lessons learned from the “Programme Budget web Portal” of WHO, and other relevant experiences in the United Nations system, it is proposed to undertake an assessment of how UNESCO’s Transparency Portal could be upgraded to provide similar information on resource flows and results. An assessment will also be made as to whether UNESCO can further improve its statutory reporting. This proposal is further documented in the report to 199th session “Principles and modalities of the structured dialogue on financing”.

24. As the exact scope of the improvements have not yet been defined and the discussions on the structured financing dialogue is ongoing, the benefits have not yet been defined or estimated.

Planning and status

25. The enhancement of the Transparency Portal to accommodate the structure financing dialogue and other improvements will be analysed to strengthen resource mobilization and therefore the following activities are foreseen to start in April 2016:

- Requirements gathering and review of the IATI standard compliance and quality of information. In the current implementation of the Portal not all IATI fields are reported, all those that are relevant to the work of the Organization should be considered for the next reporting period. We can increase scope and coverage e.g. by including project documents, project websites and related activities in the scope.
- Detailed review of the “Programme Budget web Portal” of WHO and definition of UNESCO requirements.

26. At this moment the high-level project planning is as follows:

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	#	#	#
Project set-up																								
Input gathering																								
Analysis																								
Define functional requirements																								
Improve XML mechanism																								
Enhance portal																								
Testing/user acceptance																								
Finalize documentation																								

Project 5. Improve knowledge management in the field

Objectives

27. The objective of the project is to build on the experience and success of the CONNECT-U Project carried out in 2014 in Africa, with a comprehensive approach to improving external and internal knowledge management and specifically facilitating greater knowledge sharing within and among UNESCO’s field offices, as well as with Headquarters and external partners. The project aims to address current challenges encountered in UNESCO field offices, while building greater synergies with Headquarters and within regions, as well as to expand on the idea of innovation in UNESCO, highlighting not just implementation of ICTs, but of colleagues’ role in innovative processes.

Benefits and outcomes

Initiatives	Short description	Estimated cost (US \$)	Benefits and Savings (US \$)/ Payback period
Strengthen knowledge sharing and collaboration in the field	Facilitate greater knowledge sharing between field offices, with Headquarters and external partners; promote use of Communities of Practices and new knowledge-sharing tools.	438,000	127,000/ ± 3 years

28. The various expected benefits from the project implementation include:

Project 6. Improve document and multimedia management

Objectives

30. The project aims at modernizing UNESCO's document repository and library catalogue called UNESDOC. The platform, developed in 1996, is largely custom-made, with a high dependency on a single developer. In parallel, a multimedia platform, also custom-made, was put in place, serving both internal users and the general public. Today, the long-term sustainability of both systems is at risk, while their functionalities and integration with other internal and external platforms remain limited. It is therefore urgent to replace them with one modern and integrated platform.

Benefits and outcome

Initiatives	Short description	Estimated cost (US \$)	Benefits and Savings (US \$)/ Payback period
Improve document and multimedia management	Improve sustainability of documentary/multimedia heritage and increase public access	547,000	146,000 / ± 4 years

31. The expected benefits include:

- improved sustainability of the documentary and multimedia repository and reduced risk of failure or loss of documentary heritage;
- improved governance and transparency;
- increased public awareness of UNESCO and its activities thanks to additional capabilities to easily share UNESCO publications and materials through social media;
- improved and easy to use analytics to properly measure the impact and reach of UNESCO publications and facilitate evaluation.
- improved user experience for thousands of internal and external users, including researchers and policy-makers, which is likely to boost UNESCO's image.
- streamline electronic publication process improving efficiency by reducing programme specialists' time spent in the process.

The initial quantitative estimate of the benefits includes the staff time savings based on the merge of the document and multimedia management into one system and the reduction of maintenance costs.

32. The output of this project is an integrated, centralized document management platform containing all UNESCO official documents, publications and other multimedia records in different formats. The centralized search of all UNESCO digital assets will be key feature of this new platform.

Planning and status

33. A bidding exercise in second half 2015 for a full replacement of the current tools, supporting management of documents, publications and multimedia, resulted unsuccessful due to the complexity of the requirements. The project was reorganized and divided in phases, this will

ANNEX IV

CONCEPT NOTE

DESIGNING A MORE STRATEGIC, SUSTAINABLE AND OPERATIONAL FIELD NETWORK

1. The 2030 Agenda for Sustainable Development adopted by the United Nations General Assembly in September 2015 creates a new framework for development. UNESCO, as all other agencies of the United Nations system, is set to adopt its strategy, programmes and activities so as to support Member States in the effective and structured delivery of the sustainable development goals and targets.
2. The recognition, in the 2030 Agenda, of the importance of the national level and the significance of the regional dimension for development and cooperation as a bridge between the global and national levels reconfirms the relevance of UNESCO's presence in the field as the cornerstone of its mandate and operations. It also underpins the importance of its core functions, namely capacity development to Member States, and calls for strengthening structured delivering in the field for country and regional wide support.
3. Furthermore, delivering on the SDGs makes joined-up humanitarian and development work urgent to strengthen the conflict prevention and peacebuilding dimensions of programme design and delivery in conflict-affected countries. Indeed, the 2030 Agenda draws together the strands of development and peace into a new comprehensive and forward-looking framework. The 2030 Agenda provides an opportunity for UNESCO to engage more systematically in these areas joining forces with humanitarian actors from the outset of crises and participating in all stages of response, and to make this approach an integral part of the UNESCO field office reform. However, this requires preparing UNESCO for new ways of working.
4. In addition to the new international development agenda, the budgetary constraints facing the Organization require reviewing its strategies and process of operating efficiently and effectively in the field, including by taking stock of the achievements and shortcomings of the reform of the field network in Africa implemented so far.
5. Analysis undertaken of this first phase indicate that there is a broad agreement that the main goals of the reform remain pertinent, but that there is a number of challenges that need to be addressed for enhancing services delivery to Member States. They notably include a clearer defined strategy and implementation plan, a better programmatic focus, more appropriate criteria underlying the field structures and a more efficient monitoring of the adherence to those criteria, the need to enhance understanding of the accountability framework, and the need to review human resources and resource mobilization strategies and the need for flexibility and resources to strengthen presence, when and where conflict occurs.
6. The challenges faced in the implementation of the reform of the field network in Africa are mutatis mutandis applicable to UNESCO's entire field reform process. The field reform process would gain from a holistic approach and focus on the key areas for strengthening UNESCO's leadership role in its areas of competence and with a view to building response capacity to the increasing expectations of its stakeholders, as identified in the "Invest for Efficient Delivery" Plan.
7. A variety of initiatives for enhancing the capacity of field offices to contribute to the implementation of SDGs are included in the action plans for learning and development and for the redesign and development of information technologies proposed in this document. However, additional investment for the following areas would be required:
 - (a) Building a clearly defined strategy and implementation plan for the field reform based on solid analysis;

- (b) Sharpening UNESCO's programmatic focus and delivery at the regional and country levels to better contribute to the Agenda 2030 implementation;
- (c) Enhancing delivery capacity in countries in crisis and transition through enhanced research and policy capacity to guide overall strategic positioning and context-specific programmes from the outset of crisis and strengthening of assessment capacity when crises occur;
- (d) Redefining and adapting of the tools, guidelines and procedures for more efficient delivery in the field including for strengthening operational response in humanitarian crises including through rapid temporary deployment mechanisms.

8. Document 199 EX/5, Part II.C on the "Sustainability of the current field network under the \$518 million expenditure plan" outlines a phased process to generate proposals for a more strategic, programmatically optimal, sustainable and operational field network. This process needs to be accompanied by analytical work, a participatory consultation process and the provision of tools with a special focus on improving programme delivery in countries in crisis and transition.

9. In complementing the action plans for learning and development and for the redesign and development of information technologies proposed to be considered under the "Invest for Efficient Delivery", the following areas are proposed to be covered:

- (a) Building a clearly defined strategy and implementation plan for the field reform based on solid analysis;
- (b) Sharpening UNESCO's programmatic focus and delivery at the regional and country levels to better contribute to the Agenda 2030 implementation;
- (c) Enhancing delivery capacity in countries in crisis and transition through enhanced research and policy capacity to guide overall strategic positioning and context-specific programmes from the outset of crisis and strengthening of assessment capacity when crises occur;
- (d) Redefining and adapting of the tools, guidelines and procedures for more efficient delivery in the field including for strengthening operational reply in humanitarian crises.

10. The detailed planning of concrete action in this regard will be informed by the results of pertinent internal and external audits and evaluations.

11. The initiative would be implemented within 18 months and would require a budget of \$1,790,000.

Summary of intervention areas and proposed actions

Intervention areas	Actions
Building a clearly defined strategy and implementation plan for the field reform based on solid analysis and an intervention logic	Carry out data collection and analysis Carry out a global review of past UNESCO decentralization strategies and practices Review pertinent decisions and resolutions by the Governing Bodies Analyse field strategies in comparison with other United Nations agencies Define more appropriate criteria underlying the field structures and a more efficient monitoring of the adherence to those criteria Review the accountability framework, the human resources strategy and the resource mobilization strategy Establish a framework for administrative changes
Budget required	\$200,000
Sharpening UNESCO's programmatic focus and delivery at the regional and country levels to better contribute to the Agenda 2030 implementation	Undertake an analysis of implementation trends at regional levels Establish a consultation process with internal and external stakeholders Create a peer group of field office managers
Budget required	\$240,000
Enhancing delivery capacity in countries in crisis and transition through enhanced research and policy capacity to guide overall strategic positioning and context-specific programmes from the outset of crisis and strengthening assessment capacity when crises occur	Undertake conflict analysis to assess risks and trends related to major global challenges ¹⁹ and their impact on UNESCO's priorities and work Develop comprehensive methodologies and tools to measure the impact of conflict in its fields of competence ²⁰ Test the methodologies and tools in the field
Budget required	\$350,000
Redefining and adapting of the tools, guidelines and procedures for more efficient delivery in the field including for strengthening operational response in humanitarian crises, including through rapid temporary	Set-up monitoring and evaluation mechanisms Develop simulation tools for optimizing the field network and for the of its efficiency Review the accountability framework

¹⁹ Such as forced displacement, migrations, climate change, etc.

²⁰ Data will serve to identify losses and assess developmental needs from the onset and ensure that these are taken into account in specific responses.

Intervention areas	Actions
deployment mechanisms	<p>Set-up an information platform</p> <p>Review field related workflows including procedures in countries in conflict and transition, etc.</p> <p>Develop, set-up and pretest a rapid deployment mechanism to provide enhanced temporary human resources to support UNESCO field offices and their response</p>
Budget required	\$1,000,000

ANNEXE I

CADRE DE RÉSULTATS ET ESTIMATION DES COÛTS

AXES D'ACTION STRATÉGIQUES	RÉSULTATS ESCOMPTÉS - PHASE I		RÉSULTATS ESCOMPTÉS - PHASE II (provisoire)		ÉVALUATION DES COÛTS - PHASE I		ÉVALUATION DES COÛTS - PHASE II (provisoire)	
Rationalisation et réorganisation des structures afin d'en accroître l'efficacité et l'obligation redditionnelle	←	Renforcement de la gestion financière et de l'obligation redditionnelle	Amélioration des aptitudes à l'encadrement	Réexamen et remaniement des services internes	Réorganisation et optimisation du dispositif hors Siège	Révision et adaptation de la gouvernance du site Web		
		\$ 438 000	\$ 109 000			\$ 547 000	\$ 100 000	
Amélioration et renforcement des processus et stratégies de mobilisation de ressources	←	Développement des compétences de l'ensemble du personnel affecté à la mobilisation de ressources	Remaniement du Portail de la transparence pour tenir compte du dialogue structuré sur le financement et de la révision des modalités d'établissement des rapports*	Élaboration et mise en place d'un système de gestion des relations avec les partenaires	Élaboration d'une approche de dialogue structuré sur le financement	Harmonisation et simplification des rapports sur les projets/aux donateurs		
		\$ 98 000	\$ 900 000			\$ 998 000		
Réorientation de la programmation à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030	←	Formation des directeurs des unités hors Siège pour mieux positionner l'UNESCO dans les initiatives conjointes de l'UNCT ; renforcement des contributions programmatiques au Programme à l'horizon 2030	Mise en place de communautés de pratiques ; élaboration et application active de nouveaux outils de partage des connaissances					
		\$ 547 000	\$ 400 000			\$ 947 000		
Définition plus précise des modalités d'exécution et des mécanismes/outils appropriés	←			Réexamen et ajustement des modalités pour les situations d'urgence/de transition	Renforcement des interventions lors de crises humanitaires, y compris au moyen d'un déploiement temporaire rapide	Examen des tendances et difficultés de mise en œuvre sur le terrain	Adaptation au terrain des outils et des directives	\$ 1 500 000
Amélioration des modalités opérationnelles et organisation rationnelle des tâches	←	Optimisation de la gestion documentaire et multimédia	Élaboration et application d'outils internes pour accroître la productivité		Création de profils d'emploi types pour améliorer l'efficacité du processus de recrutement			\$ 609 000
		\$ 500 000	\$ 109 000			\$ 609 000		
Amélioration de la gestion des programmes/projets et atténuation des risques	←	Refonte et installation des principaux systèmes d'information de l'UNESCO pour améliorer la gestion et l'exécution du programme	Garantie de la continuité des opérations et de la reprise après sinistre	Renforcement de la gestion du cycle du programme ; intégration de la question de l'égalité des sexes dans la programmation	Mise en place et formation d'un réseau pour l'évaluation décentralisée			\$ 4 119 000
		\$ 3 120 000	\$ 350 000	\$ 449 000	\$ 200 000	\$ 4 119 000		
					TOTAL	\$ 7 220 000	\$ 1 600 000	
						PHASE I	PHASE II	

bleu = Plan Informatique - KMI
vert = plan de formation

* partie estimation des coûts du projet sur la gestion des relations avec les partenaires

ANNEXE II

Investir pour une exécution efficace du programme : Initiatives de formation et de perfectionnement

Contexte

1. Le plan de formation et de perfectionnement contenu dans le présent document comprend sept domaines clés autour desquels s'articulent les initiatives de formation :

- mobilisation des ressources ;
- compétences professionnelles aux fins de l'exécution du programme ;
- gestion et responsabilité ;
- exécution du programme au niveau des pays, au sein du système des Nations Unies ;
- encadrement ;
- applications et outils informatiques internes ;
- renforcement de la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO.

2. L'ordre de classement indiqué ci-dessus reflète la hiérarchisation des priorités.

3. Dans le document 197 EX/5 Partie IV INF.2, le coût de la mise en œuvre de ces initiatives était évalué à 1,53 million de dollars¹⁷. Cependant, après consultations et analyses supplémentaires, de nouveaux besoins ont été identifiés au titre de l'initiative de formation 4, « Améliorer l'exécution du programme au niveau des pays, au sein du système des Nations unies », et de l'initiative de formation 7 ajoutée entre-temps, intitulée « Renforcement de la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO ». Par conséquent, le coût total estimé s'élève désormais à 1,95 million de dollars. Ce surcoût de 420 000 dollars doit permettre de renforcer des capacités spécifiques afin de mieux préparer les unités hors Siège à mettre en œuvre les objectifs de développement durable, à coopérer plus efficacement avec les Nations Unies au niveau national, et à mettre en place un réseau opérationnel de points focaux pour l'évaluation.

4. HRM s'est mis en relation avec les secteurs et bureaux concernés afin d'identifier les éléments à inclure dans cette version pleinement aboutie du plan.

5. Les initiatives de formation décrites dans le présent document ne représentent pas la totalité des projets prévus par HRM pour la période 2016-2017. D'autres initiatives ne nécessitant pas un budget de formation centralisé continueront d'être mises en œuvre et encouragées, par exemple le programme d'orientation pour les nouveaux arrivants, les cours de langue, le soutien et l'encadrement professionnels, la facilitation d'activités axées sur le perfectionnement et le travail d'équipe, et la recherche et la diffusion d'outils d'apprentissage en ligne tels que les MOOC¹⁸ et autres ressources en ligne gratuites et de qualité. Une formation pour gestionnaires portant sur les techniques d'entretien axées sur les compétences sera également lancée, ainsi qu'un programme pilote de tutorat. HRM fournira,

¹⁷ 1,4 million d'euros convertis au taux de change en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

¹⁸ MOOC : cours en ligne ouverts multi-apprenants visant une participation illimitée et un accès libre via Internet.

au cas par cas, assistance et conseils aux secteurs/bureaux en matière de formation et de perfectionnement.

6. Le présent document est divisé en deux parties. La Partie I offre une vue d'ensemble de la stratégie de formation et de l'approche de mise en œuvre qui seront appliquées à toutes les initiatives de formation. La Partie II décrit les initiatives de formation une à une, et donne des précisions supplémentaires sur le contexte, la stratégie, les objectifs d'apprentissage et les bénéfices escomptés.

PARTIE I : VUE D'ENSEMBLE

Contexte

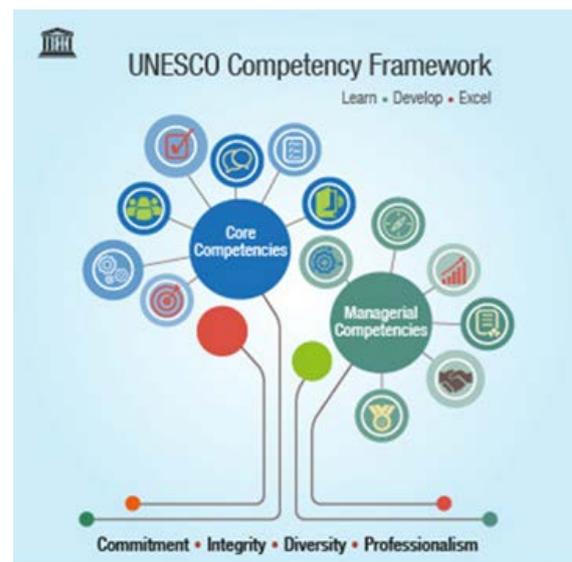
Le budget ordinaire de l'UNESCO pour la formation et le perfectionnement s'est arrêté en 2011. Depuis, le personnel n'a reçu que très peu, voire pas de formation formelle et structurée.

L'Organisation dispose d'un système de gestion de l'apprentissage en ligne qui inclut des supports de formation. Alors que certaines ressources de cette plate-forme ont été spécialement conçues pour l'UNESCO, d'autres ont été fournies par d'autres organismes des Nations Unies, et ne sont donc pas entièrement compatibles avec l'environnement UNESCO. De nombreux supports de formation ont besoin d'être revus et mis à jour, et il existe des lacunes dans les thèmes abordés.

Le but est donc de proposer des possibilités de formation et des supports pertinents pour faire en sorte que le personnel de l'UNESCO acquière les aptitudes, les connaissances et les compétences de base nécessaires pour réaliser les objectifs de développement durable.

Au titre d'une initiative distincte, HRM élabore actuellement un **cadre de compétences** défini comme « un inventaire des connaissances, qualifications, aptitudes et comportements favorisant l'excellence dans le travail ». Les initiatives de formation et le cadre de compétences se soutiendront mutuellement.

Le cadre proposé distingue quatre valeurs, sept compétences de base et six compétences de gestion qui sont essentielles à l'excellence et illustrent les types de comportement appréciés et attendus au sein de l'Organisation. Ces valeurs sous-tendent l'ensemble du cadre : elles représentent les principes communs qui doivent guider tous les membres du personnel, quel que soit leur niveau, dans leurs actions. Pour chaque valeur et chaque compétence, une définition et des indicateurs positifs sont fournis. Les valeurs et compétences offrent un langage commun sur la *façon* dont le personnel travaille. Les compétences fonctionnelles et techniques, spécifiques à chaque fonction, ne sont pas abordées dans le cadre. Elles sont définies dans les avis de vacances de poste et dans les descriptions de poste.



À quelques exceptions près, au moins un indicateur correspondant à chaque valeur et compétence a été élaboré pour les initiatives de cette proposition. En plus de sa composante « formation et perfectionnement », le cadre servira de base pour d'autres pratiques en

matière de ressources humaines, telles que les descriptions de poste et les profils d'emploi, le recrutement et la gestion des performances.

Le personnel aura à sa disposition des outils qui l'aideront à identifier ses besoins de formation en termes de compétences et à comprendre la relation entre les différentes initiatives de formation et le perfectionnement des compétences. Par ailleurs, le personnel et l'encadrement seront invités à explorer d'autres formes de formation, outre celles présentées dans cette proposition, afin de perfectionner les compétences de base et en matière de gestion, et intégrer les valeurs dans leur travail au quotidien.

Stratégie pour les initiatives de formation au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme »

Les initiatives de formation proposées sont reliées entre elles, mais leurs éléments constitutifs sont indépendants les uns des autres de façon à hiérarchiser les activités, en raison de ressources humaines et financières limitées. Le plan de formation a pour principal objet d'améliorer la conception et l'exécution du programme.

HRM s'attache à travailler en lien étroit avec les collègues des secteurs et bureaux pour consulter les responsables des processus sur les contenus et les stratégies des formations initiées par ses soins, mais également pour s'assurer que ces initiatives reposent sur les pratiques, ressources et expériences existantes au sein de l'Organisation. Outre les contacts informels établis avec des collègues dans l'ensemble du Secrétariat, HRM a mis en place un Comité directeur pour la formation en mai 2015. La première réunion du Comité a notamment permis d'identifier les besoins de formation et de les classer par ordre de priorité, comme le reflètent les initiatives de formation présentées dans le document 197 EX/5.INF.2. Des sous-groupes de travail ont été créés pour harmoniser le contenu des initiatives de formation, afin d'éviter les doublons ou des approches et messages clés contradictoires, et pour s'assurer que la totalité du contenu est bien abordée. Le moment exact de l'élaboration des initiatives de formation sera adapté en accord avec les parties prenantes concernées, de façon que les projets de formation n'entravent pas l'exécution du programme.

La stratégie de formation est élaborée à partir des meilleures pratiques en matière de formation et de perfectionnement, mais aussi des expériences d'autres organisations internationales et des enseignements tirés au sein même de l'UNESCO, que ce soit en mesurant l'impact d'initiatives de formation antérieures ou en évaluant les conséquences d'une absence de formation.

La stratégie de formation s'articule autour du principe d'un perfectionnement flexible et axé sur l'apprenant, lequel aura à tout moment accès à des supports de formation asynchrone de qualité en ligne ainsi qu'à des experts, pour intégrer davantage la formation et favoriser l'engagement autour des interactions sociales.

Il s'agit d'une approche pragmatique qui tient compte du « comment, quand et pourquoi » de chaque personne, en identifiant ses besoins de formation et/ou comment ces besoins peuvent être identifiés par ses supérieurs, ainsi que les modalités de formation les plus à même de répondre aux besoins identifiés. Cette approche fondée sur les principes de l'efficacité de la formation est basée sur les éléments suivants :

- une formation décomposée en petites unités : le matériel pédagogique est présenté sous une forme pratique, afin que les membres du personnel puissent accéder facilement aux éléments dont ils ont besoin ;

- un accès disponible au bon moment : les membres du personnel peuvent consulter des informations sur les aspects essentiels d'un sujet donné au moment précis où ils en ont besoin ;
- un apprentissage social : favoriser la participation au processus de formation par le dialogue, en échangeant des avis non seulement par l'intermédiaire du ou des spécialistes des différentes disciplines, mais aussi avec d'autres collègues.

Cet objectif sera atteint au moyen des éléments ci-après.

- L'apprentissage combiné : par exemple, l'association d'enseignement en face à face, de séminaires en ligne et d'enseignement asynchrone en ligne. Cette approche mixte est également utilisée par l'École des cadres du système des Nations Unies afin de conserver les avantages de l'apprentissage en classe tout en touchant un public dispersé géographiquement, et ce à un coût réduit.
- La classe inversée : maximiser le temps de contact disponible avec un formateur « présent » (en face à face ou pendant un séminaire en ligne) en fournissant des conseils sur les principes fondamentaux à travers un enseignement numérique asynchrone (apprentissage en ligne, vidéos, podcasts...).
- Des prises de contact courtes mais régulières avec les formateurs : par exemple, un séminaire pratique en ligne d'une heure pour aborder un sujet spécifique ou étudier un exemple particulier, qui pourra être enregistré pour constituer une bibliothèque de ressources.
- Points focaux régionaux : ils acquerront des compétences d'animation grâce à des ateliers de formation pour formateurs. La formation n'étant pas l'activité principale de ces points focaux, leur contribution sera axée sur le développement de l'apprentissage numérique en recourant à des études de cas et à l'apprentissage entre pairs, en tenant compte de leur emploi du temps.
- Utilisation des ressources internes existantes (supports de formation et savoir-faire) et, dans la mesure du possible, des ressources et expériences d'autres organismes des Nations Unies ou d'autres organisations internationales.
- Des formations en classe à l'extérieur, si c'est la seule possibilité d'acquérir les compétences nécessaires.

Pour inciter les apprenants à se familiariser avec les supports de formation en amont des séances en face à face prévues avec les animateurs, HRM recommande d'adopter, si possible, une approche graduelle par les MOOC, c'est-à-dire un parcours d'apprentissage structuré sur un nombre déterminé de semaines, qui utilise des supports numériques, des mises à jour et des rappels par courriel ainsi qu'un forum de discussion en ligne, le tout visant à créer une communauté d'apprenants. Cela encouragera les apprenants à s'appropriier le contenu, plutôt qu'à simplement l'absorber.

Les sessions de formation en direct seront proposées en face à face ou via des séminaires en ligne.

Les défis actuels consistent donc à :

- (i) s'assurer que les supports de formation sont aussi complets que possible, en les enrichissant et en les mettant à jour ;

- (ii) organiser les supports de façon à obtenir une structure et une progression logiques ;
- (iii) proposer un parcours d'apprentissage structuré dans les supports de formation, tout en conservant une certaine souplesse pour permettre aux apprenants d'identifier et d'approfondir des sujets ciblés, au besoin ;
- (iv) créer une culture de désir d'apprendre et de recherche de possibilités de formation et de perfectionnement au sein du personnel.

L'investissement dans la formation proposé pour l'exercice biennal 2016-2017 jettera les bases du passage à une nouvelle stratégie de formation. Désormais, de nombreuses organisations mettent en œuvre une approche « 70-20-10 », dans laquelle :

- 70 % de la formation provient de l'expérience et de la pratique professionnelles, pour offrir un apprentissage en contexte évoluant au rythme de l'organisation ;
- 20 % de la formation provient d'autres personnes, par exemple de réseaux, de discussions et de la demande d'informations ;
- 10 % de la formation provient de programmes d'apprentissage formels.

Dans le modèle « 70-20-10 », le volet 10 % nécessite un budget spécifique et du temps d'absence au travail pour le personnel, tandis que les volets 70 % et 20 % nécessitent des cadres dotés de compétences de coaching et de tutorat, et suffisamment ouverts pour diffuser nouvelles pratiques.

La mise en œuvre de ce type de formation exige néanmoins une importante base de connaissances et de compétences, pour que les apprenants puissent bénéficier d'expériences acquises en cours d'emploi, et apprendre auprès d'un nombre suffisant de collègues ayant acquis de manière structurée les compétences et connaissances nécessaires.

Après quatre ans d'interruption et une absence de formation soutenue et structurée, les initiatives de formation proposées au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme » instaureront une culture de l'apprentissage et de la mise à jour des compétences. Si l'on favorise et soutient les communautés d'apprenants, celles-ci donneront naissance à des communautés possédant une base de connaissances fiable, capables d'encadrer et de former d'autres collègues, en particulier les nouveaux arrivants.

Mise en œuvre

Lors de la mise en œuvre du plan, le contenu et l'angle d'approche des initiatives de formation peuvent être adaptés, dans des limites raisonnables, sur la base de l'évaluation et de l'impact des initiatives de formation déjà mises en place à un stade antérieur du plan. L'élaboration et le déploiement sont donc un processus itératif, le but étant de rester réactif et de pouvoir s'adapter aux retours d'informations et à d'autres initiatives.

HRM ne perd pas de vue que le personnel doit disposer d'un certain temps pour participer aux activités de formation et de perfectionnement, quel qu'en soit le mode d'exécution. Les objectifs seront donc ajustés en fonction des informations reçues de la part des apprenants et des personnels qui les encadrent, en ce qui concerne les contraintes de temps qui sont les leurs, afin de maintenir un équilibre raisonnable. Il est aussi envisagé de modifier la politique en matière de formation afin de faire du temps de formation une composante obligatoire.

Le plan de communication relatif aux initiatives de formation ne figure pas dans le présent document mais représente un élément clé du succès de ces initiatives. Si certaines activités seront obligatoires (voir le tableau ci-dessous), en particulier pour les nouveaux arrivants, pendant les premiers mois, le but est de faire naître une véritable culture de l'apprentissage, où HRM proposera certains modules, mais où le personnel sera lui aussi demandeur, en termes d'accès et de participation à la formation. Ce dernier élément sera facilité par les « pionniers » ou « champions » de certaines formations, ainsi que par la constitution d'une masse critique de membres du personnel ayant tiré des enseignements et des bénéfices de la formation dans d'autres domaines.

Les membres du personnel titulaires d'un engagement de durée définie ou d'un engagement au titre d'un projet (PA) constituent la cible prioritaire des initiatives de formation. Ceci dit, dans la plupart des cas, la capacité ne sera pas limitée, notamment pour l'apprentissage en ligne et les séminaires Web ; les initiatives de formation peuvent donc être proposées à des membres du personnel titulaires d'autres types de contrats.

Les tableaux ci-dessous présentent les différentes activités de formation de haut niveau qui seront proposées, par public cible, et donnent une estimation du nombre de personnes susceptibles d'être concernées. Dans la plupart des cas, des modules spécifiques s'adresseront à chacun des publics cibles pour chaque thème d'apprentissage. Le caractère obligatoire des activités définies comme telles est applicable à compter de l'exercice biennal 2016-2017. D'autres priorités seront établies pour les années suivantes, en fonction des résultats d'évaluation et de l'évolution des priorités, de façon que l'offre en matière de formation et de perfectionnement continue de répondre aux besoins de l'Organisation et de les anticiper, et que le personnel ne cesse pas d'apprendre.

Personnel hors Siège et personnel du Siège				
	Responsables	Spécialistes de programme	Personnel d'appui	Agents administratifs
Sécurité personnelle	Obligatoire			
Déontologie	Obligatoire			
Sécurité informatique	Obligatoire			
Mobilisation des ressources	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire
Gestion de programme/de projet	Modules principaux obligatoires	Modules principaux obligatoires	Modules principaux obligatoires	Proposée
Communication	Proposée	Proposée	Proposée	Proposée
Compétences relationnelles	Proposée	Proposée	Proposée	Proposée
Intégration de la problématique hommes/femmes	Obligatoire	Obligatoire	Proposée	Proposée
Gestion et culture de la responsabilité	Modules principaux obligatoires	Modules principaux obligatoires	Modules principaux obligatoires	Modules principaux obligatoires
Exécution des programmes au niveau des pays au sein du système des Nations Unies	Proposée (à une population sélectionnée dans les unités hors Siège)			
Fonctions de direction	Proposée (P4 et classes supérieures)			
Outils informatiques	Proposée	Proposée	Proposée	Proposée

Nombre de personnes concernées - Programme ordinaire et extrabudgétaire

1. Nombre total de membres du personnel de l'UNESCO

	D	%	P	%	NO	%	G	%	Total
Siège/IIPE	37	3%	560	51%	-	-	508	46%	1105
Unités hors Siège/Instituts	40	4%	370	36%	146	14%	472	46%	1028
TOTAL	77	4%	930	43%	146	7%	980	46%	2133

2. Membres des personnels des secteurs de programme (ED, CI, CLT, SHS et SC)

	D	%	P	%	NO	%	G	%	Total
Siège/IIPE	19	4%	322	63%	-	-	168	33%	509
Unités hors Siège/Instituts	12	2%	306	47%	133	20%	202	31%	653
TOTAL	31	3%	628	43%	133	11%	370	32%	1162

3. Membres des personnels des autres secteurs

	D	%	P	%	NO	%	G	%	Total
Siège/IIPE	18	3%	238	40%	-	-	340	57%	596
Unités hors Siège/Instituts	28	7%	64	17%	13	3%	270	72%	375
TOTAL	46	5%	302	31%	13	1%	610	63%	971

Au 1^{er} janvier 2016.

Impact et évaluation

Dans sa décision, le Conseil exécutif prie la Directrice générale d'indiquer notamment « [...] les possibles gains d'efficience et d'efficacité ».

Les initiatives d'apprentissage et de perfectionnement, pour une organisation comme l'UNESCO où l'activité des salariés repose essentiellement sur les connaissances, ne peuvent se soumettre à une évaluation quantitative évidente en termes monétaires. Cependant, l'idée est d'utiliser une méthode très reconnue pour évaluer l'impact des initiatives d'apprentissage, à savoir le modèle Kirkpatrick™. Ce modèle propose d'évaluer les activités de formation selon quatre niveaux, et sert parallèlement à structurer les activités d'apprentissage lors de leur conception – en partant des résultats d'apprentissage que l'on souhaite obtenir, on détermine les activités et angles d'approches les plus appropriés pour obtenir ces résultats.

Niveau	Élément considéré	Types de questions posées
Niveau 1 : Réactions	Niveau de satisfaction de l'apprenant vis-à-vis de la formation proposée	Les participants trouvent-ils la formation utile et intéressante ? Les apprenants participent-ils activement et contribuent-ils à l'expérience d'apprentissage ?
Niveau 2 : Apprentissage	Niveau d'acquisition par les participants des connaissances, compétences, comportements et degrés de confiance et d'engagement voulus	Les participants acquièrent-ils les compétences et connaissances voulues ? Les participants pensent-ils qu'ils peuvent mettre en œuvre ces nouvelles compétences et connaissances sur leur lieu de travail ? Les participants pensent-ils que la mise en œuvre de leurs compétences et de leurs connaissances en vaut la peine (motivation) ? Les participants ont-ils l'intention de mettre en œuvre ces compétences et connaissances sur leur lieu de travail ?
Niveau 3 : Comportement	Niveau auquel les participants utiliseront ou appliqueront sur le terrain ce qu'ils ont appris en formation	Les participants appliquent-ils ce qu'ils ont appris sur leur lieu de travail ? Dans quelle mesure ?
Niveau 4 : Résultats	Niveau auquel l'apprentissage appliqué se ressent sur l'organisation	Quels sont les impacts mesurables, observables ou perçus (par exemple en ce qui concerne le temps gagné, l'augmentation de la motivation, la baisse du nombre d'erreurs, l'amélioration de la qualité) ?

L'éventuel impact de l'apprentissage peut se mesurer à l'aune de deux critères, qui servent aussi d'indicateur pour élaborer le contenu des activités de formation :

- (i) Là où des séances d'essai *ad hoc* ont été organisées dans les deux dernières années, des retours positifs concernant les résultats de la formation, aux plans qualitatif et quantitatif, peuvent être recueillis auprès d'un échantillon de participants.
- (ii) Là où l'initiative de formation est nouvelle, ou lorsqu'aucune autre séance de formation organisée dans le passé ne peut être raisonnablement utilisée pour mesurer l'efficacité, la présence ou non des gains attendus peut être repérée au moyen d'une évaluation des lacunes (en termes de connaissances, de compétences ou de performance) qui doivent être comblées pour atteindre le niveau requis. Cette analyse des lacunes est aussi utilisée en complément du retour d'informations obtenu dans le cadre de la méthode (i) ci-dessus.

Les gains d'efficience et d'efficacité peuvent être associés à des compétences « émotionnelles » (ou *soft skills*), mesurables au degré de motivation, d'engagement, d'intention de mobilité, ou à des compétences « rationnelles », mesurables en termes de temps, de taux d'erreur, etc.

Au niveau 1 du modèle Kirkpatrick™, l'évaluation est généralement menée immédiatement après l'exécution de l'activité de formation, tandis qu'aux autres niveaux, elle est menée dans un délai adapté au type de résultats attendus de l'activité de formation. Il est à noter que l'évaluation correspondant aux niveaux 1 à 3 dans le tableau ci-dessus peut être menée sans contraintes importantes pour les parties prenantes. Les techniques utilisées (pré- et post-formation) sont notamment les groupes de réflexion, entretiens, plans d'action, et questionnaires, avec la contribution de participants et d'autres parties prenantes (personnel d'encadrement, collègues d'autres équipes, etc.). Néanmoins, l'acquisition de certaines compétences, notamment des compétences émotionnelles et des compétences de direction ou des qualités de chef, ne peut être pleinement évaluée au niveau 3 sans l'introduction d'outils tels que la remontée de l'information à 360°.

Pour évaluer avec une certaine précision l'impact d'une initiative de formation au niveau 4, il faut pouvoir montrer un lien de causalité en isolant les effets des différentes initiatives de tout autre facteur susceptible d'influer sur les éléments à l'étude. Ce n'est pas toujours faisable dans la pratique, car l'idée est souvent de déployer plusieurs initiatives de formation rapidement, les unes à la suite des autres, et/ou simultanément. Cependant, chaque module de formation sera assorti d'objectifs clairs indiquant l'impact escompté, déterminé par l'analyse des besoins finals. Par exemple, les initiatives de formation sur la mobilisation des ressources devraient se traduire par une augmentation des ressources extrabudgétaires, et l'amélioration de la gestion de programme sera mesurée à l'aune d'indicateurs clés tels que la gestion des variables. Les rapports du Service d'évaluation et d'audit (IOS) ont mis en évidence un besoin de formation sur de nombreux thèmes abordés dans cette proposition, notamment les procédures de mobilisation de ressources et de gestion financière.

Une évaluation des processus de conception, d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des initiatives de formation sera également réalisée à des moments charnières, et les enseignements tirés de cette évaluation seront intégrés aux phases ultérieures.

Les initiatives de formation présentées dans ce plan sont nécessaires non seulement pour parvenir à l'amélioration voulue de la performance, mais aussi pour maintenir le *statu quo*, voir, dans certains domaines, pour éviter un recul de la performance ou une perte de compétitivité.

PARTIE II : INITIATIVES DE FORMATION**1. Améliorer la mobilisation des ressources**

Principaux contacts	BSP ; KMI
Budget demandé (en milliers de dollars des É.-U.)	98

Introduction

La mobilisation des ressources est la priorité la plus élevée. Même si, en théorie, elle s'inscrit dans le cadre du thème plus vaste de l'exécution efficace du programme (voir ci-dessous), la question de la mobilisation des ressources demande d'être traitée à part, compte tenu de son importance actuelle. L'audit de la stratégie et du cadre de mobilisation des ressources de l'UNESCO, réalisé en octobre 2015 par IOS, a mis en évidence la nécessité de disposer d'un centre des connaissances et de boîtes à outils pour la formation, et indique que « le dialogue avec les donateurs peut être amélioré en investissant dans le développement des compétences et dans un système de gestion des relations avec les parties prenantes ». Dans le document intitulé « Investir pour l'exécution efficace du programme » (197 EX/5 Partie IV, D), une proposition pour la gestion des relations avec les parties prenantes est présentée par la Division de la gestion des connaissances et des systèmes d'information (KMI), qui formera le personnel à l'utilisation de cet outil.

Les responsables chargés de lever des fonds pour les programmes et projets doivent comprendre quelles sont les niches stratégiques où leur unité/secteur/unité hors Siège peut offrir une valeur ajoutée évidente aux donateurs potentiels. Ils doivent aussi comprendre les principes et les règles en matière de financement extrabudgétaire. Ils doivent développer les compétences nécessaires pour déceler l'intérêt potentiel des donateurs, et élaborer des propositions de projet attrayantes et convaincantes qui donnent envie d'y participer. Ils doivent communiquer, à ce sujet et de manière générale, dans le registre approprié pour le public cible, et construire leurs argumentaires en adoptant le point de vue de leurs interlocuteurs.

L'initiative dont il est question ici propose une formation à la mobilisation de ressources - dans le cadre de la gestion axée sur les résultats et de sa composante budgétaire, la budgétisation axée sur les résultats -, à un public large, les modalités d'apprentissage étant souples et l'accès aux principaux supports pédagogiques pouvant se faire au moment où chaque apprenant en a besoin.

Objectifs de la formation

L'objectif global de la formation est que le personnel :

- comprenne les principales étapes du processus de mobilisation de ressources ;
- développe les compétences nécessaires pour élaborer des propositions de projet attrayantes ;
- maîtrise les processus impliqués dans la mobilisation de ressources.

Des objectifs d'apprentissage spécifiques seront définis pour chaque module de formation en ligne et séance en direct.

Publics cibles

Cette formation s'adresse à toutes les personnes qui participent à des activités de programme. Les spécialistes de programme représentent le public prioritaire, mais il importe que toutes les personnes qui participent ou sont susceptibles de participer à la mobilisation de ressources et à la conception de projets puisse avoir au moins quelques notions en ce qui concerne les méthodes et procédures.

On espère qu'au moins deux spécialistes de programme et un membre du personnel d'appui de chaque unité hors Siège suivra la formation en ligne dans les 12 mois suivant le lancement du programme, et que 70 % du personnel chargé des programmes l'aura suivie, ainsi qu'au moins un séminaire web et une séance en face-à-face, d'ici la fin de 2017. Pour les spécialistes de programme nouvellement recrutés, la formation en ligne sur la mobilisation des ressources et la gestion axée sur les résultats fera partie du programme de formation exigé.

	D	70%	P	70%	NO	70%	G	70%	Total 100%	Total 70%
Siège/IIPE	19	13	322	225	-	-	168	118	509	356
Unités hors Siège/Instituts	12	8	306	214	133	93	202	141	653	456
TOTAL	31	21	628	439	133	93	370	259	1162	812

Descriptif du contenu

Le Bureau de la planification stratégique (BSP) a mis au point, en collaboration avec le Bureau de la gestion financière (BFM), des supports pédagogiques à utiliser lors de séances-ateliers en face-à-face, au Siège et dans les unités hors Siège. Les séances en question ont démarré en 2011 et ont été organisées au cas par cas depuis, lorsque les fonds disponibles l'ont permis. Le dernier atelier s'est tenu à Addis Abeba en 2015. Cependant, un manque de financement empêche l'équipe de mettre en place une stratégie durable en matière de formation et de perfectionnement.

L'intention est d'élargir les supports existants à d'autres thèmes, en s'appuyant sur les contenus actuels, en abordant notamment :

- le contexte de la mobilisation de ressources à l'UNESCO ;
- l'élaboration des propositions, la conception de projet, et le suivi et l'établissement de rapports dans le respect des principes de gestion axée sur les résultats ;
- les points d'entrée vers la coopération et les partenariats ;
- la communication avec les donateurs (notamment en ce qui concerne la structure et le format des propositions) ;
- la compréhension des processus internes.

À chaque stade, on insiste bien pour que l'apprenant comprenne le point de vue de chacun des donateurs à titre individuel, et adapte ses méthodes et ses moyens de communiquer en tenant compte de leurs spécificités et intérêts variés.

Stratégie d'apprentissage et planification de la formation

Comme mentionné ci-dessus, BSP a organisé des ateliers de formation au Siège et hors Siège. Les séances en face-à-face organisées à ce jour ont représenté une occasion très utile de mettre à l'essai les supports pédagogiques et de voir les réactions qu'ils suscitaient chez les apprenants.

Afin de bénéficier davantage du savoir-faire hors Siège et de répondre aux besoins définis par le conseil de direction sur les formations, des points focaux seront désignés dans les régions. Des ateliers de formation des formateurs leur seront destinés afin de les doter des compétences nécessaires pour faciliter le bon déroulement des programmes. Ces points focaux pourront aussi être invités, occasionnellement, à conduire des séminaires Web sur des sujets spécifiques dans leurs domaines de compétence et d'expérience.

La planification de projet de haut-niveau est la suivante :

1. Mobilisation des ressources	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Finaliser le contenu des modules de formation en ligne																								
Élaborer, mettre à l'essai et finaliser les modules de formation en ligne																								
Former les formateurs en vue de mettre en place des points focaux au niveau local																								
Mise en œuvre des formations complètes																								

Gains d'efficience et d'efficacité

Les exigences relatives à la formation sur la mobilisation de ressources et la gestion axée sur les résultats sont détaillées dans le projet de stratégie pour la mobilisation des ressources pour 2016-2017 (197 EX/5 Partie IV Add). Elles sont essentielles si l'on veut pouvoir atteindre les résultats escomptés en matière d'engagement des différentes catégories de donateurs, définis ainsi :

- une plus grande efficacité et une plus grande cohérence dans la façon d'aborder la mobilisation de ressources ;
- l'amélioration de la gestion de l'interaction et de la communication avec les donateurs ;
- une meilleure compréhension de la procédure d'approbation interne ;
- une utilisation plus cohérente des outils ;
- l'élargissement de la base de donateurs et de partenaires, et l'accroissement du montant des ressources mobilisées.

2. Renforcer les compétences professionnelles au service de l'exécution du programme

Principaux contacts	BSP ; CI ; ERI ; KMI ; ODG/GE
Budget demandé (en milliers de dollars des É.-U.)	449

Introduction générale

L'ensemble de la proposition de formation au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme » vise à améliorer l'exécution du programme en augmentant l'efficacité et l'impact des différentes actions menées. Cependant, les activités prévues dans le cadre de l'initiative de formation 2 ont pour objectif de développer les compétences qui ont une incidence directe sur les résultats de l'exécution du programme, ayant trait au cycle de vie des programmes/projets, à l'intégration de la problématique hommes-femmes, à la communication et aux compétences « émotionnelles » (*soft skills*).

Cette initiative de formation est présentée en trois sous chapitres, à savoir : a) Gestion de programme/projet ; b) Communication et compétences relationnelles ; et c) Égalité des genres et intégration de la problématique hommes-femmes.

(a) Gestion de programme/projet

Introduction

Les compétences associées à cette unité de formation sont au cœur d'une exécution efficace du programme. Le personnel devra comprendre les principes de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation d'un programme de l'UNESCO, dans le contexte des cycles de budget-programme de l'Organisation, et dans le cadre de la gestion et de la budgétisation axées sur les résultats. Cette initiative de formation vise également à faire en sorte que le personnel acquière l'état d'esprit nécessaire à la gestion de projet, une langue et une méthode communes, et la maîtrise de tout un éventail d'outils de gestion de projet.

Des ateliers seront mis au point, en particulier en consultation avec BSP, dans le but de faire acquérir aux participants une connaissance et une compréhension de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de programme à l'UNESCO. En outre, les ateliers mis en œuvre à titre pilote, en 2015, sur les outils de gestion de projet exclusifs à l'Organisation serviront de base pour aller plus loin.

Objectifs de la formation

- Comprendre les principes de la budgétisation et de la gestion d'un programme de l'UNESCO
- Appliquer aux programmes les principes de la budgétisation et de la gestion axées sur les résultats
- Comprendre comment choisir, adapter et utiliser les outils de gestion de projet
- Utiliser ses compétences en matière de diagnostic et de résolution de problèmes dans le cadre de la gestion de projet
- Intégrer la gestion des risques et des parties prenantes, et la planification des imprévus
- Communiquer sur les résultats d'un projet, utiliser la communication comme levier pour la mise en œuvre
- Gérer les variables que sont le temps, le coût, la portée, le risque et les bénéfices
- Utiliser ses compétences en matière de suivi et d'évaluation.

Publics cibles

Cette initiative de formation s'adresse à toutes les personnes impliquées dans la conception et l'exécution des activités de programme. Les administrateurs et le personnel d'appui recevront des dossiers de formation dont le contenu sera adapté en fonction de leur rôle.

L'élaboration de cette initiative de formation en est encore à un stade très précoce, et des expériences pilotes sont encore nécessaires avant déploiement. L'objectif est donc de mettre à l'essai cette initiative auprès d'une ou plusieurs équipes, pour au moins 30 membres du personnel au total. Par la suite, l'objectif est de former 30 % du personnel dans les 18 mois suivant de lancement, et le reste dans les 12 mois suivants.

	D	30%	P	30%	NO	30%	G	30%	Total 100%	Total 30%
Siège/IPE	37	11	560	168	-	-	508	152	1105	331
Unités hors Siège/Instituts	40	12	370	111	146	44	472	142	1028	309
TOTAL	77	23	930	279	146	44	980	294	2133	640

Descriptif du contenu

Le contenu de cette formation offrira des solutions et techniques de gestion de programme issues de diverses méthodes reconnues, de façon que le personnel puisse choisir les outils et approches qui sont les plus pertinentes en fonction d'un contexte donné. Les thèmes suivants seront abordés :

- Cycles programmatiques et budgétaires
- Gestion axée sur les résultats
- Analyse des problèmes et des besoins
- Analyse des risques
- Planification
- Structure de travail et outils
- Gérer le changement, les risques et les imprévus
- Relevé des parties prenantes
- Mise en œuvre, suivi et évaluation.

Stratégie d'apprentissage et planification de la formation

Une étude comparative sera menée avec d'autres institutions du système des Nations Unies afin d'affiner la structure détaillée des différents modules, qui fera ensuite l'objet d'une mise à l'essai auprès de spécialistes de programme, avant la phase d'élaboration à proprement parler. Comme dans le cas des autres initiatives de formation, l'approche adoptée sera un mélange d'apprentissage numérique et de séances en face-à-face.

Les supports pédagogiques se répartissent à deux niveaux : un niveau où sont proposés des outils et techniques approfondis, qui concerne le personnel du cadre organique travaillant dans le domaine des programmes, et un deuxième niveau proposant une vue d'ensemble de la gestion de projet/programme, qui concerne le personnel d'appui n'étant pas directement chargé de l'exécution du programme, mais aurait néanmoins grand intérêt à comprendre les approches, la terminologie et les outils.

La planification de projet de haut-niveau est la suivante :

(a) Gestion de programme/projet	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Concevoir le contenu de la formation																								
Élaborer, mettre à l'essai et finaliser l'ensemble de la formation																								
Mettre en œuvre les formations complètes																								

Gains d'efficience et d'efficacité

- Une meilleure compréhension des processus et outils
- Une capacité renforcée de démontrer les bénéfices escomptés de l'exécution du programme.

(b) Communication et compétences relationnelles

Introduction

Compte tenu du contexte actuel, où la compétition pour les ressources est accrue, les membres du comité directeur sur les formations ont mis en évidence que la communication sous toutes ses formes avait besoin d'être développée. La communication est un élément essentiel de l'exécution du programme, depuis le stade de la proposition de projet jusqu'à celui de la clôture des projets, et il importe, lorsque l'on communique, de trouver le bon équilibre pour répondre aux besoins de toutes les parties prenantes. La communication en vue de résultats est un aspect fondamental de l'exécution du programme, celle-ci jouant un rôle tout au long du cycle, et pas seulement lorsque l'on communique sur les répercussions d'un programme une fois qu'il touche à sa fin. Les communications en ligne, qui ne cessent de gagner en importance, feront par ailleurs l'objet de modules spécifiques, sur des thèmes comme la rédaction pour le web et les médias sociaux.

D'autres compétences relationnelles, appartenant à ce que l'on considère comme les *soft skills*, demandent à être développées, par exemple en ce qui concerne la gestion des conflits et la capacité à gérer la diversité au sein d'une équipe. C'est là le type de compétence qui se rattachent au « comment » de l'action, en complément des compétences « rationnelles », ou *hard skills*, qui correspondent au « quoi » de l'action et sont traitées dans d'autres parties du plan de formation.

Objectifs de la formation

- Développer la capacité de formuler et d'adapter des messages de manière appropriée au mode de communication, au contenu et au public cible
- Améliorer les qualités rédactionnelles, notamment en ce qui concerne la formulation d'idées, la révision et l'édition
- Développer toute une série de compétences relationnelles, afin de faciliter les travaux et d'améliorer l'exécution du programme.

Publics cibles

Au bout du compte, tout le personnel participera à un ou plusieurs des modules de formation proposés dans cette section. Compte tenu du volume de connaissances qui sera proposé au personnel au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme », et du fait que certaines formations sont obligatoires (voir page 4), la plupart des sujets abordés dans cette

section seront mis en lumière dans le cadre du projet « Cadre de compétences ». Les membres du personnel seront invités à choisir les modules de formation qui leur conviennent le mieux lors d'entretiens avec leurs supérieurs hiérarchiques, et/ou sur la base d'une auto-analyse. Des outils seront fournis pour aider les personnels d'encadrement et le personnel à déterminer quels sont les besoins de formation.

Le travail des compétences rédactionnelles sera proposé automatiquement au personnel de manière ciblée, dans les premiers temps, dans le cadre du déploiement de la formation sur la mobilisation de ressources et la gestion axée sur les résultats. L'objectif est qu'au moins deux membres du personnel chargés des programmes et un membre du personnel d'appui dans chaque unité hors Siège ait effectué la formation en ligne dans les 12 mois suivant le lancement du programme, et que 70 % du personnel affecté aux programmes ait effectué la formation en ligne d'ici la fin 2017.

	D	70%	P	70%	NO	70%	G	70%	Total 100%	Total 70%
Siège/IIPE	19	13	322	225	-	-	168	118	509	356
Unités hors Siège/Instituts	12	8	306	214	133	93	202	141	653	456
TOTAL	31	21	628	439	133	93	370	259	1162	812

Descriptif du contenu

La composante relative à la communication comportera les éléments suivants :

- Sensibilisation
- Communication à l'échelon local
- Médias sociaux
- Qualités rédactionnelles
- Communiquer en vue de résultats
- Communiquer avec les médias.

La composante relative aux compétences relationnelles comportera les éléments suivants :

- Prise de décision
- Résolution de problèmes
- Intelligence émotionnelle
- Gestion des conflits
- Motiver les autres
- Influencer
- Composer avec la diversité.

Stratégie d'apprentissage et planification de la formation

Cette section du plan de formation est la plus vaste. Compte tenu des exigences de temps auxquelles est soumis le personnel, qui sera prié ou obligé de participer aux activités de formation et de perfectionnement, cette section sera subdivisée en diverses composantes. La priorité sera donnée au renforcement des qualités rédactionnelles et des compétences en matière de communication en vue de résultats.

Le Secteur des relations extérieures et de l'information du public (ERI) a mis au point et organisé des séances *ad hoc* sur des thèmes comme la communication sur le Web, les médias sociaux et la politique en matière de publication. Le contenu de ces séances sera développé en vue de toucher un public plus large de manière plus durable. L'Organisation est par ailleurs dotée d'une série de modules de formation dans le domaine des compétences « émotionnelles » (ou *soft skills*). Ils ont été conçus pour des séances en face-à-face. Certains seront adaptés pour l'apprentissage en ligne, et complétés par des

séminaires Web réguliers, et les apprenants seront encouragés à participer. Pour les autres thèmes, il est plus avantageux d'acheter des licences d'apprentissage en ligne pour des dossiers de formation déjà conçus comme des ensembles prêts à l'emploi ; cette solution sera donc retenue lorsque la qualité et la pertinence du contenu est comparable.

La planification de projet de haut-niveau est la suivante :

(b) Communication et compétences relationnelles	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sélectionner les fournisseurs pour l'élaboration des programmes																								
Élaborer, mettre à l'essai et finaliser les formations complètes																								
Mettre en œuvre les formations complètes																								

Gains d'efficience et d'efficacité

- Renforcement des compétences en communication avec l'ensemble des parties prenantes tout au long du cycle de vie du programme, en choisissant un mode, des contenus et un style de communication optimaux
- Éventail élargi de compétences et d'instruments permettant d'améliorer la conduite des travaux.

(c) Égalité des genres et intégration des questions relatives à l'égalité entre les sexes

Introduction

L'Égalité des genres est l'une des deux priorités globales de l'UNESCO et à ce titre, elle occupe une place essentielle dans sa programmation et ses activités au sein de chacun des grands programmes ainsi que du Secrétariat. Afin d'obtenir des résultats concrets et durables dans tous ses domaines de compétence, l'Organisation veille à ce que la perspective de l'égalité des genres soit inscrite dans toutes ses activités, selon une double approche : (i) prise en compte systématique de la question du genre dans l'ensemble de ses programmes et activités, et (ii) élaboration de programmes spécifiquement axés sur le genre.

Afin d'inclure les questions d'égalité des genres dans tous les secteurs d'activité de l'Organisation, un renforcement des capacités concernant la méthode d'intégration de l'égalité des genres (méthode également utilisée par tous les organismes des Nations Unies) est obligatoire pour l'ensemble du personnel du cadre organique dans tous les secteurs, services centraux, unités hors Siège et instituts/centres. Toutefois, en raison des contraintes financières récentes, cette formation n'a pas été dispensée comme il le fallait au cours des deux derniers exercices biennaux. Dans le cadre de ce plan, les matériels, modules et plates-formes de formation existants seront mis à jour, affinés et mis en œuvre.

Objectifs de la formation

- Améliorer la compréhension par le personnel des concepts et des questions d'égalité des genres liés à tous les domaines de compétence de l'UNESCO
- Veiller à ce que le personnel comprenne bien la méthode d'intégration de l'égalité des genres ainsi que les éléments d'analyse des sexospécificités – ainsi que la programmation axée sur l'égalité entre les sexes – dans tous les grands programmes de l'UNESCO, et qu'il soit capable d'intégrer pleinement et efficacement les considérations relatives à l'égalité des genres dans la conception et la mise en œuvre des programmes,

l'aide à la formulation des politiques, les actions de sensibilisation, la recherche, le travail normatif, le développement des capacités, le suivi et l'évaluation.

- Améliorer les capacités du personnel à atteindre tous les objectifs de développement convenus au niveau international, notamment les objectifs sexospécifiques.

Publics cibles

La formation à l'égalité des genres est obligatoire pour tout le personnel du cadre organique de l'UNESCO depuis novembre 2005. Les membres du Réseau de points focaux pour le genre de l'UNESCO doivent suivre une formation plus poussée en la matière.

Pour les points focaux pour le genre, la cible consiste à mettre à jour les compétences de 100 % de la population d'ici mi-2017, et de dispenser le module de formation principal à tous les nouveaux points focaux (nommés depuis la dernière formation) dans le même délai. La formation obligatoire en ligne devrait être dispensée au troisième trimestre 2017, et cible un taux de participation de 70 % parmi le personnel du cadre organique dans les 12 premiers mois de lancement. Par la suite, l'objectif est de faire participer les membres du personnel récemment nommés aux modules de formation en ligne dans les trois mois suivant leur entrée au service de l'Organisation, avec un taux de participation cible de 70 %.

Points focaux pour le genre

	Total
Siège	24
Unités hors Siège/Instituts	58
TOTAL	82

	D	70%	P	70%	NO	70%	Total 100%	Total 70%
Siège/IIPE	37	26	560	392	-	-	597	418
Unités hors Siège/Instituts	40	28	370	259	146	102	556	389
TOTAL	77	54	930	651	146	102	1153	807

Descriptif du contenu

- Comprendre l'égalité des genres et la façon dont elle s'inscrit dans différentes parties du cycle de vie du programme, de la planification à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation, ainsi qu'au sein du Secrétariat
- La méthode d'intégration de l'égalité des genres et de la formation sexospécifique et les étapes de l'analyse des questions de genre
- Compétences pour le plaidoyer en faveur de l'égalité des genres.

Stratégie d'apprentissage et planification de la formation

L'offre de formation et de perfectionnement en matière de genre englobe actuellement les activités suivantes :

- (i) formation en ligne : sept modules de formation en ligne couvrant les informations essentielles sur les concepts d'égalité entre les sexes et la méthode d'intégration de l'égalité des genres ;

- (ii) formations en classe à l'intention des points focaux pour le genre ;
- (iii) formations en classe à l'intention de l'ensemble du personnel de gestion et du programme, à la fois au Siège et au sein des bureaux hors Siège et des instituts ;
- (iv) formations à la demande (connues sous le nom de « Cliniques égalité des genres », soit en classe, soit dans le cadre de webinaires par Skype.

La formation en ligne est actuellement proposée au personnel via une plate-forme internet, mais cette dernière est dépassée en termes de présentation et de navigation. Certains contenus doivent également être mis à jour. Afin de fournir une formation en ligne ayant une apparence et des contenus actuels, accompagnée d'une campagne de communication encourageant efficacement la participation, il faudra que cette formation puisse réellement être rendue obligatoire pour l'ensemble du personnel du cadre organique et mise à la disposition de tous les autres membres du personnel.

Au sein du réseau hors Siège, la formation du personnel chargé de la programmation ainsi que des nouveaux points focaux pour le genre n'est actuellement assurée que lorsque le personnel d'ODG/GE est en mission. Il n'existe donc aucune approche systématique, structurée et durable tant pour former le personnel des bureaux hors Siège et instituts et les points focaux pour le genre, que pour mettre à jour les compétences et connaissances des membres du personnel sur place.

Bien qu'il serait préférable de réunir tous les points focaux pour le genre dans le cadre d'une formation en face-à-face, les ressources limitées ne le permettront probablement pas. Il est donc prévu que les points focaux pour le genre soient formés par le biais d'une série d'ateliers régionaux et de webinaires. Des ateliers de formation de formateurs seront organisés, afin que les points focaux pour le genre soient mieux à même d'animer des séances d'information et de formation dans leurs propres bureaux hors Siège ou régions.

Des formations à la demande (Cliniques égalité des genres) sur des aspects spécifiques de la priorité Égalité des genres continueront d'être dispensées par le personnel d'ODG/GE selon le modèle actuel et sans coût direct, sur demande du personnel et des équipes de programme pour des questions précises.

La planification de projet de haut-niveau est la suivante :

(c) Égalité des genres	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mettre à jour les contenus des modules de formation en ligne																								
Élaborer, tester et finaliser les modules de formation																								
Mettre en œuvre le programme de formation																								
Assurer la formation des points focaux pour le genre																								

Gains d'efficience et d'efficacité

- Meilleure compréhension par le personnel des concepts d'égalité des genres et de la méthode d'intégration de ces concepts dans tous les domaines de l'UNESCO, et renforcement de la promotion de l'égalité des genres en tant que priorité globale dans tous ses domaines de compétence
- Intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes dans toutes les phases des activités du programme : conception, exécution, suivi et évaluation

- Renforcement des capacités du personnel à mobiliser d'éventuels fonds extrabudgétaires en intégrant des éléments liés à l'égalité des genres dans les propositions de projets.

3. Renforcer la culture de la responsabilité en matière de gestion

Principaux contacts	BFM ; BSP ; HRM
Budget requis	438 000 dollars des États-Unis

Introduction

L'Organisation a mis en place de solides mécanismes pour gérer ses ressources financières. Le succès de ces mécanismes exige de promouvoir une culture de la responsabilité et de faire en sorte que le personnel possède les compétences requises ainsi qu'une bonne connaissance des outils et des processus. Comme indiqué plus haut dans l'initiative de formation 1 (Améliorer la mobilisation des ressources), BFM a piloté des ateliers en face-à-face dans les bureaux hors Siège et au Siège, sur des thèmes clés de la gestion financière. Durant ces ateliers, les participants et les animateurs ont identifié le besoin d'inclure des programmes de formation et d'information sur différents processus relatifs aux ressources humaines, en particulier là où il existe des responsabilités déléguées.

Les gestionnaires et superviseurs ont un rôle essentiel à jouer pour promouvoir la culture de la responsabilité ainsi qu'un environnement de travail positif, motivant et éthique, au sein du cadre de gestion des ressources humaines. Les membres du personnel exerçant des fonctions de supervision classiques et reconnues ne sont pas les seuls à avoir besoin de compétences en gestion, dans la mesure où le personnel à tous les échelons peut superviser le travail d'autres personnes, par exemple des consultants externes, des titulaires de contrats de service, des stagiaires et des administrateurs auxiliaires. Bien que les compétences en gestion puissent être acquises une fois en poste, les risques engendrés par cette approche sont importants. L'Organisation gagnerait donc à mettre en place une approche structurée afin d'aider les superviseurs à acquérir et développer les compétences nécessaires dans un environnement sûr.

Objectifs de la formation

Les objectifs de la formation en matière de renforcement de la responsabilité financière et de gestion consistent à :

- comprendre les règles et procédures mises en place afin d'assurer la gestion adéquate des ressources de l'Organisation, à la fois humaines et financières ;
- renforcer la mise en œuvre d'une approche de gestion des programmes et des activités axée sur les résultats ;
- agir dans le respect des règles et procédures, en tenant compte du rôle de chaque acteur ;
- améliorer le processus de prise de décision, lorsque des choix peuvent être faits de différentes façons ;
- développer les compétences en gestion afin de superviser, d'orienter et d'encadrer plus efficacement les ressources humaines de l'Organisation ;
- cultiver une culture d'encadrement.

La responsabilité financière et de gestion revêt également une dimension éthique, qui porte sur le « comment » et le « quoi » des actions. Cette démarche s'appuie sur la formation obligatoire à l'éthique, pour l'ensemble du personnel, intégrant des composantes à la fois en ligne et en face-à-face.

Publics cibles

Le groupe cible pour la partie de l'initiative consacrée à la gestion financière comprend les responsables, les spécialistes de programme et les attachés d'administration, chacun ayant des rôles spécifiques à jouer dans les processus de gestion des ressources financières. Si des fonds peuvent être identifiés, les ateliers en face-à-face dispensés par BFM (en coordination avec BSP) seront déployés en Asie et en Amérique latine. Il n'est pas prévu de financer ces ateliers dans le cadre du plan actuel, mais plutôt d'élaborer des programmes d'apprentissage en ligne et des contenus de webinaires. Au Siège, les spécialistes de programme seront le premier groupe cible, le but étant que 30 % d'entre eux aient achevé au moins deux modules de formation dans les 18 mois suivant le lancement. En accord avec BFM, la phase de développement de la formation en ligne débutera après la période prévue de déploiement des ateliers en Asie et en Amérique latine (c'est-à-dire au quatrième trimestre 2016), après quoi les cibles spécifiques pour le reste des participants dans les unités hors Siège seront finalisées.

	D 30%	P 30%	NO 30%	G 30%	Total 100%	Total 30%
Siège/IIPE	19 6	322 97	- -	168 50	509	153

Pour les régions ayant bénéficié de formations en face-à-face, la mission des superviseurs locaux consiste à orienter les nouveaux arrivants vers les modules de formation au moment approprié.

En termes de responsabilisation générale en matière de gestion, le groupe cible comprend les membres du personnel aux postes qui revêtent une composante de supervision clairement identifiée, ainsi que les autres membres du personnel qui supervisent ou qui sont responsables du travail d'autres personnes de par le contenu de leur poste. Au vu de l'éventail d'opportunités qui seront offertes au personnel à tous les niveaux, la cible consiste à piloter au minimum deux modules avec 30 superviseurs dans les six premiers mois du lancement de cette unité. Le déploiement à grande échelle est prévu pour le quatrième trimestre 2017.

Stratégie d'apprentissage et planification de la formation

Les ateliers en face-à-face organisés par BFM fournissent une base pour l'élaboration des modules de formation en ligne. Ces derniers seront ciblés en fonction des différents rôles des membres du personnel au sein du processus de gestion financière (par exemple, responsables, attachés d'administration, spécialistes de programme, certificateurs).

BFM a identifié des thèmes spécifiques qui pourraient se prêter à l'organisation de webinaires de suivi, et ces derniers seront affinés sur la base des commentaires recueillis à l'issue des ateliers en face-à-face et de leur évaluation.

HRM élaborera des modules spécifiques pour les diverses activités relatives aux ressources humaines qui seront menées par les différents acteurs. Il s'agira de modules concernant par exemple le recrutement, la gestion des performances, les contrats, la rédaction des descriptions de poste, ainsi que le rôle du superviseur dans la fourniture d'opportunités de formation et de perfectionnement du personnel.

L'Organisation a élaboré des matériels sur mesure pour les ateliers en classe sur les compétences en gestion, qui peuvent être mis à jour puis adaptés aux matériels de formation en ligne. Des matériels standardisés seront achetés s'ils répondent aux besoins de l'Organisation et offrent un bon rapport qualité/prix.

La planification de projet de haut-niveau est la suivante :

3. Renforcer la culture de la responsabilité en matière de gestion	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Finaliser le contenu des modules de gestion et de ressources humaines																								
Élaborer, tester et valider les modules de ressources humaines																								
Mettre en œuvre les modules de ressources humaines et les modules de gestion standardisés																								
Finaliser le contenu des modules financiers																								
Élaborer, tester et valider les modules financiers																								
Mettre en œuvre les modules financiers																								

Gains d'efficience et d'efficacité

- Meilleure compréhension des règles et des procédures, capacité accrue à les appliquer à de nombreuses situations et contextes, notamment des situations imprévisibles ou complexes
- Amélioration de la prise de décision et de la résolution de problèmes, notamment au niveau éthique
- Réduction du nombre d'erreurs nécessitant l'intervention de BFM et/ou de HRM
- Renforcement de la capacité à encadrer, motiver et inspirer le personnel
- Amélioration du moral du personnel et du travail en équipe
- Création d'un groupe de pairs pour faire part des difficultés de gestion et en discuter.

4. Améliorer l'exécution du programme au niveau national, au sein du système des Nations Unies

Principaux contacts	BSP ; FSC ; HRM
Budget requis	547 000 dollars des États-Unis

Introduction

Les Équipes de pays des Nations Unies jouent un rôle crucial dans l'exécution et le suivi des projets et programmes des Nations Unies au niveau national. Elles rassemblent toutes les entités du système des Nations Unies qui conduisent des activités opérationnelles de développement ainsi que des programmes d'urgence, de relèvement et de transition dans les pays bénéficiaires. Elles assurent la coordination interinstitutions et la prise de décision à l'échelle nationale. Le principal objectif de l'Équipe de pays est de permettre aux différentes institutions de planifier et d'œuvrer ensemble dans le cadre du système des coordonnateurs résidents, afin de garantir la réalisation de résultats concrets à l'appui du programme de développement élaboré par le gouvernement.

En tant que membre de l'équipe de pays, l'UNESCO doit pouvoir :

- participer de manière proactive au déploiement du Bilan commun de pays/PNUAD, identifier sa contribution programmatique aux objectifs et résultats du PNUAD, sur la base des domaines d'expertise et des avantages comparatifs de l'Organisation ;
- jouer son rôle dans la formulation, l'exécution et le suivi des projets et programmes au niveau national qui font partie de son champ de compétence.

À cette fin, la formation aura deux volets : 1) le programme intensif de formation au leadership de l'École des cadres du système des Nations Unies (UNSSC), qui vise à améliorer la participation des dirigeants aux processus de programmation conjointe par pays/PNUAD et à renforcer leurs capacités à agir selon le principe de l'unité d'action ; et 2) la participation à un module interne UNESCO sur-mesure pour le renforcement des capacités, axé sur le modèle d'activité et les spécificités de l'Organisation.

Objectifs de la formation

Les objectifs du programme de formation consistent pour les participants à :

- bâtir un consensus et améliorer les compétences en négociation ;
- améliorer les techniques permettant de construire une équipe axée sur les résultats, agissant vers un but commun ;
- identifier et explorer de nouveaux défis dans l'art de communiquer avec les partenaires et les médias pour améliorer la transmission des valeurs et de la vision des Nations Unies ;
- renforcer les capacités d'identification de la contribution programmatique de l'UNESCO aux processus de planification du déploiement du PNUAD et à l'exécution du programme ;
- améliorer la boucle de rétroaction et l'apprentissage par l'échange d'information, la discussion et l'identification des besoins entre le personnel au Siège et au sein du réseau hors Siège.

Publics cibles

Ces programmes de formation aux méthodes d'encadrement et au PNUAD sont organisés et dispensés par l'École des cadres du système des Nations Unies dans les différentes institutions à l'intention des responsables des Équipes de pays des Nations Unies à travers le monde. Compte tenu des fonds limités, la priorité sera donnée à la formation des chefs et directeurs des bureaux hors Siège récemment nommés et, le cas échéant, aux chefs de section susceptibles de participer aux groupes de résultats du PNUAD. HRM assurera la coordination avec la Division de l'appui et de la coordination hors Siège afin d'identifier les personnes qui auraient le plus à gagner de ce programme. Les chiffres indicatifs sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Nombre de participants ciblés

	D	P	NO	Total
Siège/IIPE	4	15	-	19
Unités hors Siège/Instituts	20	40	44	104
TOTAL	24	55	44	123

Le segment interne de l'UNESCO ne sera pas une séance de « formation » traditionnelle, mais plutôt une occasion de renforcer les capacités et de mener un dialogue politique pour échanger des informations, faire part des récents développements de la réforme des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national, fournir des informations sur la mise en œuvre du Programme de développement à l'horizon 2030 à l'échelle nationale, discuter des implications institutionnelles et formuler les besoins, notamment l'élaboration/amélioration d'instruments spécialisés tels que les Documents de l'UNESCO relatifs à la programmation par pays.

Les animateurs seront des membres du personnel de BSP, FSC, HRM et de certains bureaux hors Siège, et – selon le contexte et le thème abordé – des secteurs de programme concernés et des services centraux, ainsi que des participants extérieurs.

Stratégie d'apprentissage et planification de la formation

Il est prévu de créer un environnement d'apprentissage propice à l'échange, au développement de compétences appliquées, au partage d'expériences et à la réflexion, ainsi que des mécanismes pour transmettre aux autres collègues les nouvelles connaissances et compétences acquises et les idées formulées dans le cadre du programme.

La planification de projet de haut-niveau est la suivante :

4. Améliorer l'exécution du programme au niveau national au sein du système des Nations Unies	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Identifier les participants prioritaires au Programme de l'UNSSC																								
Élaborer le contenu des séances de renforcement des capacités																								
Mettre en œuvre les séances de renforcement des capacités																								
Participation au Programme de l'UNSSC (2017, dates à confirmer)																								

La formation permet aux participants d'acquérir et de développer de nombreuses compétences en matière de leadership et de programmation stratégique :

- Amélioration du jugement politique, de la négociation et de la recherche de consensus
- Renforcement des compétences de communication avec les médias
- Meilleures relations de travail au sein de l'Équipe de pays des Nations Unies et des groupes de résultats associés
- Présence accrue de l'UNESCO au sein de l'Équipe de pays des Nations Unies
- Meilleure identification de la contribution programmatique de l'UNESCO aux PNUAD et aux documents similaires.

5. Renforcer les compétences de direction

Principaux contacts	ADG/Directeurs/P-5/P-4
Budget requis	109 000 dollars des États-Unis

Introduction

Les cadres de l'UNESCO doivent disposer d'outils de leadership efficaces pour responsabiliser, motiver et inspirer leur personnel et travailler efficacement avec les partenaires à tous les niveaux, à la fois au sein et en dehors de l'Organisation.

Jusqu'en 2011, il existait une formation obligatoire pour tous les administrateurs de la classe P-5 et de niveau supérieur. Tous les nouveaux administrateurs qui rejoignaient l'Organisation au Siège ou hors Siège participaient au Programme de formation aux méthodes d'encadrement et à la gestion du changement. La formation abordait un large éventail de compétences nécessaires pour être un dirigeant efficace, et offrait également un forum pour discuter de l'application de ces compétences à l'UNESCO. Outre ce programme, afin d'atteindre un équilibre entre les sexes aux postes de haut niveau, l'UNESCO a organisé un Programme de formation aux méthodes d'encadrement pour les femmes. Ce programme destiné aux femmes de niveau P-4 avait pour but de les aider à relever les défis rencontrés dans leur travail quotidien, et de les préparer à être plus compétitives lorsqu'elles présentent leurs candidatures à des postes de rang plus élevé.

Descriptif du contenu

Pour ceux qui accèdent à des fonctions de direction, le programme de formation aux méthodes d'encadrement examine le passage du statut d'excellent contributeur individuel aux activités de l'Organisation à celui de dirigeant qui inspire et motive les autres. Pour les cadres plus expérimentés, les thèmes couvriront à la fois des défis « globaux » tels que la vision stratégique et la gestion du changement, et des questions plus spécifiques liées au développement et à la responsabilisation des différents membres de l'équipe. Les cadres découvriront leurs styles naturels de leadership et de communication, et la façon dont ces préférences peuvent les aider ou les freiner dans la réalisation de leurs objectifs.

Il est prévu d'inclure un élément de rétroaction dans le processus, lorsque cela est possible, et d'intégrer des plans de développement personnel en tant qu'aspect clé du cycle de formation.

Stratégie d'apprentissage et planification de la formation

Avec un budget restreint, la capacité de l'Organisation à offrir des formations en face-à-face est très limitée. La stratégie consiste donc à élaborer et proposer de petits modules de formation ciblant des compétences de direction spécifiques et à les mettre à disposition sur la plate-forme de formation, où les cadres pourront y avoir accès comme et quand ils le souhaitent. Parmi ces ressources figureront de courtes vidéos et des modules de formation en ligne qui seront complétés par des webinaires et des séminaires.

Sous réserve que des fonds supplémentaires soient disponibles, d'autres initiatives de formation aux méthodes d'encadrement pourront être mises en œuvre. On ne saurait trop souligner l'intérêt de la formation en face-à-face pour le développement de ce type de compétences. Il est très important pour les administrateurs de pouvoir se réunir et discuter ensemble des défis du leadership et des solutions à apporter dans ce domaine. C'est aussi un moyen efficace de les aider à comprendre leurs propres styles de leadership et découvrir d'éventuelles alternatives.

La planification de projet de haut-niveau est la suivante :

5. Renforcer les compétences de direction	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Identifier les prestataires potentiels pour l'élaboration du programme																								
Participer au Programme pour les hauts responsables des Nations Unies																								
Élaborer le contenu des modules en ligne																								
Développer, tester et finaliser les modules en ligne																								
Mettre en œuvre les modules en ligne																								
Faciliter la formation en groupe																								

S'agissant des nouveaux responsables/administrateurs qui n'ont aucune expérience professionnelle au sein des Nations Unies, il sera important pour eux de participer au Programme pour les hauts responsables des Nations Unies. Cette formation est organisée par l'École des cadres du système des Nations Unies à leur intention. Son objectif consiste non seulement à réfléchir aux méthodes d'encadrement et à leur application, mais aussi à explorer sous des angles multiples certaines des principales questions mondiales et régionales qui se posent aux Nations Unies, ainsi qu'à créer une culture de leadership plus unifiée et efficace au sein de l'Organisation.

Publics cibles

Le programme de formation aux méthodes d'encadrement concerne tous les membres du personnel de classe P-5 et de niveau supérieur, qu'ils accèdent pour la première fois à un poste de direction ou qu'ils soient des administrateurs déjà expérimentés. Les différents modules et les opportunités de développement seront adaptés à chaque groupe cible.

Afin d'encourager l'égalité entre les sexes au niveau des postes de rang supérieur, des modules sur « Les femmes dans l'encadrement » seront proposés aux personnes qui occupent des postes de classe p-4 ou de niveau supérieur.

		D	P-5	P-4	NO-E	NO-D	Total
Siège/IIPE	F	15	29	72	-	-	116
	M	21	50	61	-	-	132
	Total	36	79	133	-	-	248
Unités hors Siège/Instituts	F	16	15	42	1	2	76
	M	24	30	65	-	4	123
	Total	40	45	107	1	6	199
TOTAL	F	31	44	114	1	2	192
	M	45	80	126	0	4	255
	Total	76	124	240	1	6	447

Gains d'efficience et d'efficacité

- Un cadre de hauts responsables capables d'effectuer des changements organisationnels si nécessaire, afin de répondre aux défis de la réalisation des Objectifs de développement durable
- Meilleure connaissance des différents styles de leadership adoptés, et amélioration du « kit d'outils » sur les styles, les approches et les stratégies
- Meilleure compréhension des bases de l'autorité organisationnelle, afin d'utiliser cette dernière pour influencer et diriger les équipes de manière éthique

- Amélioration de la capacité à communiquer une vision aux autres, à les inspirer et à les motiver
- Un cadre de femmes dirigeantes suffisamment autonomes pour s'appuyer sur leurs forces et surmonter les obstacles à leur évolution de carrière

6. Optimiser l'utilisation des outils internes pour accroître la productivité

Principaux contacts	BFM ; BSP ; KMI
Budget requis	109 000 dollars des États-Unis

Introduction

Les outils informatiques sont essentiels dans tous les aspects de l'exécution du programme et de nombreuses applications propres à l'Organisation doivent être maîtrisées, en particulier les outils tels que Outlook, FABS et SISTER, ainsi que d'autres outils dans le cadre des applications DUO.

Les membres du personnel doivent avoir accès aux matériels de formation qui peuvent être utilisés comme guide de référence au moment où ils en ont besoin. Une analyse informelle des besoins de formation menée par HRM sur un petit échantillon du personnel fin 2014 a révélé que ces besoins concernaient le plus souvent les outils informatiques tels que SISTER ainsi que les outils d'achat et de passation de marchés.

Objectifs de la formation

Pour le personnel, l'objectif de la formation est le suivant :

- Maîtriser l'utilisation des outils de l'Organisation au niveau exigé pour le poste.

Publics cibles

Le groupe cible comprend le personnel administratif et de soutien, les spécialistes de programme et les superviseurs, chacun ayant des objectifs et des rôles différents dans l'utilisation des outils en ligne. Étant donné que les besoins de formation sur l'utilisation de ces outils sont déterminés par les intéressés, aucune cible spécifique n'est fixée en ce qui concerne le nombre de membres du personnel en poste qui devraient suivre la formation dans un délai donné. La campagne de communication veillera à ce que tous les membres du personnel aient connaissance de l'existence des modules et des moyens d'y accéder. L'utilisation de la recherche par mots clés permettra aux utilisateurs d'accéder aux modules spécifiques dont ils ont besoin à un moment donné. Pour les personnes ayant rejoint l'Organisation récemment, un chemin de formation par fonction professionnelle orientera les utilisateurs vers les outils de formation nécessaires.

Outil informatique	Nombre d'utilisateurs individuels*
SISTER	2663
Gestion des contrats	2604
Plans de voyage et demandes de remboursement	2173
FABS	1221
VIP	1095
B4U	512

* Sur une période de 13 mois, au 1^{er} février 2016,

Description du contenu

Le contenu portera uniquement sur les aspects pratiques de l'utilisation des outils, et non sur les processus et procédures internes qui leur sont associés. Le cas échéant, ces aspects seront couverts dans le cadre des initiatives de formation pertinentes de ce programme, avec les recommandations mutuelles d'autres modules de formation complémentaires que les participants pourront juger utiles.

Stratégie d'apprentissage et planification de la formation

Compte tenu de la demande du personnel en matière d'aide à l'utilisation des outils, il est prévu de créer des tutoriels vidéo qui soient suffisamment courts pour permettre au personnel d'accéder facilement à des thèmes de formation spécifiques. Ces tutoriels seront basés sur le modèle de la « fiche d'assistance » déjà testé par KMI. Il est particulièrement important que chaque élément des matériels de formation soit axé sur une fonctionnalité précise d'un outil, afin que les membres du personnel puissent accéder aux informations dont ils ont spécifiquement besoin à un moment donné, compte tenu des contraintes de temps auxquelles ils sont souvent confrontés lorsqu'ils doivent exécuter une action dans un outil informatique. Ces matériels seront mis à la disposition du personnel via la plate-forme de formation et leur utilisation sera encouragée par le biais d'une campagne de communication.

Pour les personnes souhaitant rafraîchir leurs compétences en général, sans avoir un besoin de formation spécifique à l'esprit, les modules seront articulés suivant une progression logique, telle que la procédure pour faire une demande de voyage ou créer un nouveau contrat. Des onglets indiqueront pour quel groupe (par exemple les attachés d'administration, les spécialistes de programme, etc.) la formation pourrait être la plus utile.

La planification de projet de haut-niveau est la suivante :

6. Optimiser l'utilisation des outils internes pour accroître la productivité	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Élaborer le contenu des tutoriels																								
Développer, tester et finaliser les modules vidéo																								
Mettre en œuvre les modules vidéo																								

Gains d'efficacité et d'efficacité

- Augmentation du nombre d'utilisateurs à l'aise avec les technologies numériques au sein de l'Organisation
- Amélioration des niveaux de compétences en informatique chez tous les participants

- Réduction du temps de navigation dans les applications internes
- Réduction du taux d'erreurs.

7. Renforcer la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO

Principaux contacts	IOS
Budget requis	200 000 dollars des États-Unis

- Il a été constaté la nécessité d'asseoir le leadership de l'UNESCO dans ses domaines de compétence en vue de la mise en œuvre du programme de développement à l'horizon 2030, notamment à travers l'amélioration de la gestion des programmes/projets, surtout en ce qui concerne le suivi, les rapports et l'évaluation ; l'atténuation des risques ; l'apprentissage organisationnel
- Le présent document fournit de plus amples informations sur la mise en place d'un réseau de points focaux pour l'évaluation en vue de renforcer la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO.

Introduction

En ces temps difficiles où elle doit exécuter son mandat avec un budget du Programme ordinaire limité, l'UNESCO compte plus que jamais sur les financements extrabudgétaires. Dans le même temps, on observe une concurrence croissante entre les acteurs qui sollicitent des ressources financières dans un paysage de l'aide de plus en plus complexe. En outre, les donateurs et les organes directeurs de l'UNESCO exigent maintenant systématiquement des preuves de rentabilité ainsi que des données permettant de mieux évaluer si les politiques et les programmes offrent des résultats. L'Organisation s'efforce de répondre à ces demandes en menant des évaluations des projets extrabudgétaires.

Le lien entre le renforcement de la fonction d'évaluation décentralisée de l'UNESCO et l'appui à la gestion axée sur les résultats est évident. L'Organisation reconnaît qu'il est essentiel de conduire des enquêtes indépendantes par le biais d'une pratique d'évaluation plus rigoureuse couvrant un éventail plus large de projets UNESCO (c'est-à-dire les projets extrabudgétaires) pour améliorer la gestion axée sur les résultats, promouvoir l'apprentissage organisationnel et instaurer plus de transparence et de responsabilité.

Le principal défi qui ressort des différentes études et initiatives d'IOS visant à renforcer les pratiques d'évaluation décentralisée concerne l'absence de structure officielle pour assurer une approche plus coordonnée de la planification, de la gestion et des rapports des évaluations décentralisées. Par ailleurs, les capacités de gestion des évaluations décentralisées sont inégales au sein du système de l'UNESCO.

Au vu de ces difficultés, et conformément à la politique d'évaluation de l'UNESCO adoptée récemment et à la stratégie d'évaluation d'IOS, cette proposition consiste à mettre en place un réseau opérationnel de points focaux pour l'évaluation au sein du système de l'UNESCO. Ce réseau sera coordonné par IOS. Il sera chargé, en collaboration avec ce dernier, d'améliorer la planification et la qualité des évaluations décentralisées au sein du système de l'UNESCO.

Objectifs de la formation

L'objectif global de ce projet consiste à mettre en place un réseau opérationnel de points focaux pour l'évaluation décentralisée qui servira de plate-forme pour l'échange d'informations sur la planification, l'exécution et les rapports des évaluations décentralisées.

Pour le personnel, l'objectif de la formation est le suivant :

- Améliorer leurs capacités à planifier, gérer et exploiter les évaluations décentralisées.

Publics cibles

Une fois mis en place, le réseau de points focaux pour l'évaluation et les évaluations décentralisées qui en découleront contribueront largement au soutien et à l'amélioration des pratiques de gestion axée sur les résultats à l'UNESCO. Les données issues des évaluations décentralisées permettront au personnel et aux gestionnaires du programme d'améliorer ce dernier. Les évaluations décentralisées apporteront une contribution substantielle aux méta-évaluations et examens synthétiques menés par IOS. Ces exercices d'évaluation seront également essentiels pour améliorer l'apprentissage organisationnel en enrichissant les mécanismes d'établissement de rapports de l'Organisation (par le biais du Rapport sur l'exécution du programme et du Rapport stratégique sur les résultats). Les évaluations et les exercices de synthèse fourniront une base de données plus solide sur les performances du programme qui devrait améliorer la prise de décisions stratégiques au niveau de la (haute) direction à l'UNESCO.

Les donateurs bénéficieront indirectement de ce projet par l'obtention d'informations plus précises, objectives et fondées sur des preuves concernant la façon dont les ressources financières ont été utilisées et à quelles fins (c'est-à-dire, pour quels résultats). Les organes directeurs en bénéficieront également en recevant des données d'évaluation plus solides permettant d'éclairer la prise de décisions stratégiques en matière d'élaboration des politiques et d'amélioration du programme, par exemple via le Rapport stratégique sur les résultats. De manière plus générale, l'élargissement du champ couvert par les évaluations du portefeuille de projets extrabudgétaires de l'UNESCO et la vaste diffusion de ces rapports, résultats et enseignements tirés répondent aux exigences de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA), qui tend à améliorer la transparence dans l'utilisation des ressources financières afin d'accroître l'efficacité de l'aide au développement.

Description du contenu

Le projet donnera lieu notamment à un programme de formation à la gestion de l'évaluation, qui sera dispensé par les points focaux nommés. La formation mettra l'accent sur les principaux aspects de la planification, de la gestion et du suivi des évaluations. Une série actualisée de documents d'orientation de l'UNESCO pour les évaluations décentralisées seront également élaborés, qui porteront notamment sur la définition des mandats, la liste de vérification des normes de qualité des rapports préliminaires et des rapports finaux, et le suivi des recommandations de l'évaluation.

Stratégie d'apprentissage

Le projet consiste notamment à fournir un programme de formation pratique à la gestion de l'évaluation à un certain nombre de points focaux pour l'évaluation. Afin d'élargir l'accès et d'atteindre un maximum d'apprenants, tous les contenus élaborés pour le programme de formation à la gestion de l'évaluation, y compris les vidéos des séances de formation et les

ANNEXE III

**PROPOSITION RELATIVE À LA GESTION DES CONNAISSANCES
ET AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION**

1. À sa 196^e session, le Conseil exécutif a examiné la Stratégie pour la gestion des connaissances et les technologies de l'information et de la communication (TIC) et a reconnu la nécessité d'un investissement considérable et ciblé pour sa pleine mise en œuvre. À sa 197^e session, cinq projets relatifs à la gestion des connaissances et aux TIC ont été proposés dans le cadre du Plan « Investir pour l'exécution efficace du programme », car ces investissements ne pouvaient être absorbés au titre du budget ordinaire du 38 C/5. Le Conseil exécutif a approuvé les phases initiales du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme », en tenant compte des débats. Le tableau ci-dessous donne une estimation des coûts et des avantages des projets, tels que présentés au cours du débat.

Initiatives	Brève description	Coût estimé (dollars É.-U.)	Avantages et économies (dollars É.-U.)/ Délai d'amortissement
1. Refonte des principaux systèmes	Refonte et (ré)installation des principaux systèmes d'information pour une meilleure gestion et exécution du programme.	3 414 000	1 455 000/ 2-3 ans
2. Continuité des opérations et reprise d'activité après sinistre	Mise en place d'un centre de données secondaire pour permettre à l'UNESCO de reprendre ses activités dans un délai raisonnable après un sinistre.	383 000	Réduction des risques
3. Système d'appui à la mobilisation de ressources et à la gestion des événements	Mise en place d'un système de gestion des relations avec les parties prenantes destiné à améliorer la mobilisation de ressources, notamment pour ce qui est de la diligence requise, des contacts et de la gestion des événements.	985 000	439 000/ 2-3 ans
4. Amélioration du Portail de transparence	Amélioration du Portail de transparence dans le cadre du dialogue structuré sur le financement et réexamen des modalités d'établissement des rapports. Échange de connaissances sur la mobilisation de ressources	200 000	À déterminer
5. Renforcement du partage des connaissances et de la collaboration hors Siège	Favoriser un échange d'informations plus important entre bureaux hors Siège, ainsi qu'avec le Siège et les partenaires extérieurs ; promouvoir le recours aux communautés de pratiques et aux nouveaux outils de partage des connaissances.	438 000	139 000/ ± 3 ans

Initiatives	Brève description	Coût estimé (dollars É.-U.)	Avantages et économies (dollars É.-U.)/ Délai d'amortissement
6. Amélioration de la gestion des documents et des contenus multimédia	Accroître la viabilité du patrimoine documentaire/multimédia et élargir l'accès du public.	547 000	146 000/ ± 4 ans

2. D'après une analyse coût-avantages préliminaire, la mise en œuvre de ces initiatives représenterait un coût total estimé à environ 5 967 000 dollars. Les avantages espérés reposent sur des estimations approximatives qui partent essentiellement du principe que des économies seront réalisées en termes de temps de travail, étant entendu que la mise en œuvre de ces initiatives devrait se traduire par la rationalisation et une efficacité accrue des processus opérationnels, soutenus par des systèmes plus fiables et plus souples. Des avantages devraient également découler d'une meilleure adéquation avec les exigences de planification du programme, de budgétisation, de suivi et d'établissement de rapports, ainsi qu'avec les besoins du projet et en matière de gestion des relations avec les donateurs. Ces améliorations pourraient conduire à une réduction des coûts si les anciens systèmes présentant les mêmes fonctionnalités sont rapidement mis hors service et si l'amélioration des délais de traitement aboutit à une décision tendant à reconsidérer les effectifs chargés de ces tâches. Il convient toutefois de préciser que ces gains initiaux ne donneront pas tous lieu automatiquement à une réduction de personnel, et donc de coûts. Dans la plupart des cas, les économies réalisées en termes d'heures de travail permettront au personnel de se recentrer sur des activités créatrices de valeur ajoutée. Des gains d'efficacité sont attendus au sein des secteurs de programme et de soutien, et seront évalués.

Progrès réalisés lors des phases initiales

3. Conformément à la décision du Conseil exécutif à sa 197^e session (décision 197 EX/5 IV D), des progrès ont été réalisés concernant l'ensemble des projets, comme décrit ci-après en plus amples détails. La méthodologie normalisée de gestion de mise en œuvre de projet utilisée par KMI (Prince2) a été adoptée comme méthode standard à appliquer aux projets relatifs à la gestion des connaissances et aux TIC menés dans le cadre de l'initiative « Investir pour l'exécution efficace du programme », y compris concernant les modèles de présentation des rapports. Par ailleurs, une méthode concernant la réalisation de gains opérationnels a été retenue.

4. De nouvelles consultations auprès des utilisateurs et une étude de marché complémentaires ont également été menées, ce qui a permis d'affiner la planification initiale. Par ailleurs, les propositions doivent être coordonnées avec d'autres initiatives entreprises entretemps par l'Organisation, telles que le plan de sécurité qui a fait suite aux attaques terroristes à Paris, en novembre 2015.

Projet 1 Refonte des principaux systèmes pour une meilleure gestion et exécution du programme

Objectifs

Procéder au réexamen et à la refonte des principaux systèmes (FABS/STEPS (fondés sur SAP) et SISTER) afin de répondre à l'évolution des besoins de l'Organisation dans les domaines suivants :

- Suivi et évaluation du programme – améliorer l'appui fourni aux responsables de programme en ce qui concerne la planification, le suivi et l'évaluation de leurs projets et activités, en réduisant la charge administrative, en facilitant l'établissement des rapports destinés aux États membres et aux donateurs, en proposant des tableaux de bord intégrés pour un meilleur suivi des tâches et des risques, et en permettant une plus grande décentralisation contrôlée des activités vers les bureaux hors Siège, dans le respect des cadres d'obligation redditionnelle approuvés ;
- Rapports analytiques – améliorer la capacité de l'UNESCO en matière d'établissement de rapports pour répondre à un large éventail d'exigences dans ce domaine, notamment en ce qui concerne les rapports (automatisés, en ligne) et tableaux de bord analytiques destinés aux États membres et aux donateurs, ainsi que pour mieux appliquer les normes de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA) et renforcer la transparence de l'Organisation dans son ensemble ;
- Pleine intégration des principes de la budgétisation axée sur les résultats (RBB) dans les processus et systèmes de l'UNESCO ;
- Automatisation et simplification des processus manuels et meilleure intégration des systèmes d'information, ce qui permettra d'améliorer les prévisions et le suivi des crédits budgétaires alloués et des révisions, ainsi que de réaliser des gains d'efficacité importants dans le traitement administratif.

Avantages et résultats

Initiative	Brève description	Coût estimé (dollars É.-U.)	Avantages et économies (dollars É.-U.)/ Délai d'amortissement
Refonte des principaux systèmes	Refonte et (ré)installation des principaux systèmes d'information pour une meilleure gestion et exécution du programme	3 414 000	1 455 000/ 2-3 ans

5. Les avantages attendus de la refonte des principaux systèmes incluent des améliorations quantitatives et qualitatives, notamment une amélioration des rapports et de l'exécution du programme, ainsi que des gains de temps grâce à la simplification et à l'automatisation des processus, et à l'intégration des systèmes. Une première estimation quantitative des avantages prévoit des économies en temps de travail concernant 360 spécialistes de programme (P1-P5), 119 membres du personnel d'appui (G6) et 20 attachés de cabinet et attachés d'administration (P5), ainsi que des gains de temps pour le personnel chargé des rapports (P3) et du soutien technique (P3).

Les produits attendus sont les suivants :

- documentation sur la refonte des processus et des ensembles de données ;
- installation des plus récentes solutions SAP pour le secteur public ainsi que de nouveaux modules (pouvant éventuellement intégrer FABS et STEPS – à étudier) ;

Projet 2 Continuité des opérations et reprise d'activité après sinistre

Objectifs

11. L'objectif est de permettre à l'Organisation de protéger et de restaurer l'infrastructure informatique en cas de sinistre d'origine naturelle, liée à l'environnement ou provoqué par l'homme.

12. Il faut noter qu'à la suite des récentes attaques terroristes à Paris, ce projet a acquis un nouveau caractère d'urgence et s'inscrit désormais dans le cadre plus général du *Plan d'action pour la continuité des opérations informatiques, la reprise d'activité après sinistre et la sécurité informatique*.

Avantages et résultats

Initiative	Brève description	Coût estimé (dollars É.-U.)	Avantages et économies (dollars É.-U.) / Délai d'amortissement
Continuité des opérations et reprise d'activité après sinistre	Mise en place d'un centre de données secondaire pour permettre à l'UNESCO de reprendre ses activités dans un délai raisonnable après un sinistre.	383 000	Réduction des risques

13. Selon une étude préliminaire, l'investissement requis en matière d'équipement et d'élaboration des procédures s'élèverait à 383 000 dollars des États-Unis. L'idée serait de disposer d'une salle des serveurs située dans un bâtiment de l'UNESCO éloigné de Fontenoy (IPE ou Miollis) afin de réduire les coûts. Des crédits supplémentaires pourraient être nécessaires en fonction du niveau de sécurité et du délai de reprise d'activité définis. À la lumière des récents événements, il a cependant été décidé de réexaminer les possibilités de faire appel à un partenaire extérieur pour mettre en place un centre de données secondaire dans un autre pays. Le Centre international de calcul (CIC) des Nations Unies, dans le cadre de ses services aux organismes des Nations Unies, a étudié la faisabilité d'une solution de reprise d'activité après un sinistre. Les résultats sont attendus en février 2016. Si un partenaire extérieur devait être choisi (CIC ou autre), des frais de service annuel et des coûts de connectivité devraient alors être inscrits au budget ordinaire (charges communes). Afin de limiter ces coûts et de faire un usage optimal des nouvelles technologies et des nouveaux services, nous devrions sérieusement envisager la possibilité d'un recours accru aux solutions d'informatique en nuage (*cloud*), en particulier pour les *e-mails*. Les services en nuage (*cloud*) proposés par Microsoft Office prévoient des normes de sécurité élevées et la pleine reprise d'activité après sinistre, sans frais supplémentaires pour l'UNESCO en vertu de son accord préférentiel avec Microsoft en matière d'éducation. Cet investissement doit être perçu comme une assurance offrant les avantages suivants :

- réduire au minimum le risque de retard de la reprise d'activité après un sinistre ;
- garantir la fiabilité et assurer la disponibilité des systèmes d'information fondamentaux ;
- réduire au minimum la prise de décisions lors d'un sinistre ;

- réduire les risques juridiques potentiels ;
- réduire le stress inutile lié au cadre de travail.

14. Tout cela débouchera sur la mise en place d'un nouveau centre de données, ou d'un service fourni par une tierce partie, ainsi que des procédures nécessaires à une reprise rapide des opérations informatiques en cas d'interruption.

Planification et état d'avancement

15. Un *Plan d'action pour la continuité des opérations informatiques, la reprise d'activité après sinistre et la sécurité informatique* a été élaboré au vu de la vulnérabilité accrue de notre infrastructure informatique et de nos systèmes d'information, à la suite des récents événements survenus à Paris. Ce plan d'action décrit la situation actuelle et les efforts en cours dans différents domaines : la continuité des opérations informatiques, la reprise d'activité après un sinistre, la sécurité informatique, la gestion de l'identité et le contrôle d'accès ainsi que les systèmes téléphoniques. Il recense également les principaux domaines nécessitant des investissements supplémentaires afin de remédier aux fragilités existantes et d'atténuer les risques actuels.

16. On s'emploie actuellement à sélectionner une solution pour le centre de données secondaire, de préférence en faisant appel à une tierce partie, afin de disposer d'une base solide loin de Paris. Le Centre international de calcul (CIC) des Nations Unies est considéré comme le partenaire le plus logique et des discussions sont en cours ; d'autres partenaires ont été contactés en parallèle. Depuis novembre 2015, KMI revoit l'emplacement pour la solution de sauvegarde – actuellement à Miollis/Bonvin – dans le cadre de la solution de reprise d'après sinistre. En outre, des discussions ont été engagées avec Microsoft en ce qui concerne les solutions en nuage (*cloud*) en particulier pour les *e-mails*.

17. Le projet de haut niveau est planifié comme suit :

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Choisir une solution pour le centre de données secondaire																								
Revoir l'emplacement pour la solution de sauvegarde																								
Détailler le plan de reprise d'activité après sinistre, en prévoyant des tests																								
Passer un contrat avec Microsoft concernant des solutions d'informatique en nuage																								
Mettre en place des solutions d'informatique en nuage pour les e-mails et autres services																								

Projet 3 Système d'appui à la mobilisation de ressources et à la gestion des événements

Objectifs

18. Comme il ressort d'un récent rapport d'audit d'IOS sur la mobilisation de ressources, ainsi que des travaux d'une équipe de projet de l'UNESCO, l'investissement dans un système de gestion des relations avec les parties prenantes, adapté aux objectifs stratégiques de l'Organisation, pourrait offrir des avantages non négligeables. À l'heure actuelle, il y a de nombreux doublons dans les bases de données et les listes de coordonnées, les projets d'accords avec des donateurs n'aboutissent pas systématiquement et les secteurs de programme ne disposent pas de solutions standard pour gérer leur réseau d'experts, notamment en matière de bulletins d'information, d'inscription à des événements, de listes de diffusion et de suivi des manifestations. L'UNESCO possède un réseau complexe de parties prenantes, dont beaucoup sont concernées par plusieurs activités de

l'Organisation. Ce réseau de parties prenantes est l'un des atouts majeurs de l'UNESCO et doit donc être géré de manière active, à l'aide d'une seule et même plate-forme en ligne. La mise en place d'un système durable de gestion des relations avec les parties prenantes doit s'appuyer dans une large mesure sur l'investissement que les parties intéressées sont prêtes à faire en faveur des processus et des outils.

Avantages et résultats

Initiative	Brève description	Coût estimé (dollars É.-U.)	Avantages et économies (dollars É.-U.) / Délai d'amortissement
Système d'appui à la mobilisation de ressources	<p>Mise en place d'un système de gestion des relations avec les parties prenantes destiné à améliorer la mobilisation de ressources, notamment pour ce qui est de la diligence requise, des contacts et de la gestion des événements.</p> <p>Amélioration du Portail de transparence dans le cadre du dialogue structuré sur le financement et réexamen des modalités d'établissement des rapports.</p> <p>Échange de connaissances sur la mobilisation de ressources</p>	985 000	439 000/ 2-3 ans

19. De nombreuses organisations font état des avantages importants que leur offrent les solutions de gestion des relations avec les parties prenantes :

- disponibilité de financements supplémentaires pour le programme grâce à une amélioration de l'accès aux donateurs et des relations avec ces derniers ;
- meilleure collaboration en termes de planification, de prévisions et de réactivité
- amélioration de la qualité de l'information et des rapports de gestion ;
- renforcement de la rentabilité à long terme (dans le cas de l'UNESCO, cela pourrait se traduire par davantage de ressources et une meilleure exécution du programme) ;
- meilleure connaissance des parties prenantes et des partenaires, grâce au suivi chronologique de tout aspect pouvant intéresser l'UNESCO ;
- rationalisation et coordination de la gestion des événements.

Une première estimation quantitative des avantages prévoit des économies en temps de travail concernant 25 membres du personnel (P1-5) chargés de gérer la coopération et les partenariats ainsi que le personnel qui ne tient plus qu'une seule base de coordonnées, ce qui élimine les doublons (G3/P3). Par ailleurs, les contrats relatifs aux systèmes de base de coordonnées et de gestion des événements peuvent être résiliés.

Planification et état d'avancement

20. Au cours de l'année 2015, d'importants efforts ont été menés en vue d'évaluer les besoins de l'Organisation. Un appel d'offres a été lancé, dont il est ressorti que plusieurs des technologies proposées sont déjà partiellement utilisées à l'UNESCO, à une fréquence quotidienne. Cela signifie que l'Organisation doit s'appuyer sur l'investissement déjà effectué et élargir la portée des solutions en place. Il convient d'étudier plus en détail la façon dont les autres organismes du système des Nations Unies ont géré cette intégration, de vérifier les avantages de la normalisation et de sélectionner la technologie que l'UNESCO a le plus avantage à adopter. Il est également nécessaire de mieux connaître les avantages que cela peut représenter pour l'Organisation, les changements qui seraient entraînés dans la façon de travailler et les difficultés de mise en œuvre. 2016 sera consacrée au choix d'une technologie en s'appuyant sur une forte contribution des parties concernées en matière de gestion des événements (MSS/ERI et secteurs de programme), puis en étudiant la pertinence de l'outil du point de vue de la mobilisation de ressources. Le processus de sélection comprendra des démonstrations de la part des fournisseurs et des visites au sein d'autres organismes du système des Nations Unies. Nous bénéficierons de la proximité géographique avec Genève, où se concentrent les organisations. La mise en œuvre devrait avoir lieu en 2017 et permettre d'aboutir à une première plate-forme.

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Enquête auprès d'autres organisations et fournisseurs																								
Choix d'une approche technologique																								
Reformulation et validation des besoins opérationnels																								
Achat du logiciel et des services																								
Mise en œuvre																								
Tests et ajustements																								
Campagne de communication																								

Projet 4 Amélioration du Portail de transparence

Objectifs

21. L'UNESCO organisera des dialogues structurés sur le financement en ce qui concerne la dotation financière de son programme et budget. La transparence est l'un des principes clés sur lequel repose le dialogue structuré sur le financement. Elle invite à adopter un mode de communication et de présentation des rapports plus ouvert, accessible et responsable. L'Organisation mondiale de la santé (OMS), pionnière en matière de dialogue sur le financement, a lancé dans ce contexte un « Portail Web du budget programme » (<http://extranet.who.int/programmebudget/>), qui fournit des informations sur le programme et le budget, les fonds disponibles et le financement prévu, les flux financiers et les résultats obtenus. En 2016, l'OMS présentera un rapport financier et programmatique unifié pour 2014 et 2015 à l'Assemblée mondiale de la santé. Le portail de l'OMS a été vivement apprécié par les contributeurs. Il est également apparu que le portail Web favorisait la transparence et la responsabilisation internes.

22. Comme énoncé dans le projet de stratégie de mobilisation de ressources pour 2016-2017 (document 197 EX 5 Partie IV Add.) et en vue de favoriser la constitution de réseaux et l'échange de connaissances sur la mobilisation de ressources entre bureaux hors Siège de l'UNESCO, des efforts seront faits pour documenter systématiquement les meilleures pratiques au niveau des pays et à l'échelon régional et les intégrer dans la formation et l'information, et pour associer les directeurs et chefs des bureaux hors Siège les plus performants à la mobilisation de ressources en tant que spécialistes capables d'animer des activités de formation majeures et de donner des conseils sur les stratégies internes de mobilisation de ressources et de communication.

Avantages et résultats

Initiative	Brève description	Coût estimé (dollars É.-U.)	Avantages et économies (dollars É.-U.) / Délai d'amortissement
Amélioration du Portail de transparence	Améliorer la qualité, la fréquence et la présentation de l'information figurant sur le portail, élargir le champ couvert et améliorer l'accès aux rapports destinés aux donateurs	200 000	À déterminer

23. En se fondant sur une évaluation du Portail de transparence actuel de l'UNESCO et les enseignements tirés du « Portail web du budget programme » de l'OMS, ainsi que sur d'autres expériences intéressantes observées au sein du système des Nations Unies, il est proposé d'entreprendre une évaluation de la façon dont le Portail de transparence de l'UNESCO pourrait être amélioré en vue de fournir des informations similaires sur les flux de ressources et les résultats. Une évaluation sera également menée afin de déterminer si l'UNESCO peut améliorer davantage l'établissement de ses rapports statutaires. Cette proposition est présentée plus en détail dans le rapport intitulé « Principes et modalités du dialogue structuré sur le financement » qui sera soumis à la 199^e session.

24. Comme l'éventail exact des améliorations à apporter n'a pas encore été défini et que les discussions ayant trait au dialogue structuré sur le financement sont en cours, les avantages éventuels n'ont pas encore été définis ni estimés.

Planification et état d'avancement

25. L'amélioration du Portail de transparence de façon à intégrer le dialogue structuré sur le financement et d'autres améliorations sera analysée afin de renforcer la mobilisation de ressources. Les activités suivantes devraient donc débiter en avril 2016 :

- Recensement des besoins et examen de la qualité de l'information et de la conformité avec les normes de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA). Dans le fonctionnement actuel du Portail, tous les domaines de l'IITA ne sont pas couverts. Tous ceux qui relèvent de l'action de l'Organisation devraient être examinés pour la prochaine période visée. La portée et le champ couvert peuvent être élargis en incluant par exemple des documents de projet, des sites Web de projet et des activités connexes.
- Examen détaillé du « Portail Web du budget programme » de l'OMS et définition des besoins de l'UNESCO.

26. Pour le moment, le projet de haut niveau est planifié comme suit :

	2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mise sur pied du projet																								
Compilation des contributions																								
Analyse																								
Définition des exigences fonctionnelles																								
Amélioration du mécanisme XML																								
Amélioration du portail																								
Mise à l'essai/adhésion des utilisateurs																								
Finalisation de la documentation																								

Projet 5 Améliorer la gestion des connaissances hors Siège

Objectifs

27. Ce projet a pour objectif de s'appuyer sur l'expérience et le succès de l'initiative CONNECT-U, menée en Afrique en 2014, dans une démarche globale tendant à améliorer la gestion interne et externe des connaissances et, en particulier, de favoriser un plus large partage des connaissances au sein des unités hors Siège de l'Organisation et entre elles, ainsi qu'avec le Siège et les partenaires extérieurs. Le projet vise à traiter les problèmes rencontrés actuellement par les unités hors Siège de l'UNESCO, en renforçant les synergies avec le Siège et entre les régions, ainsi qu'à développer l'idée de l'innovation à l'UNESCO, en mettant l'accent non pas uniquement sur l'utilisation des TIC mais aussi sur le rôle des collègues dans les processus innovants.

Avantages et résultats

Initiative	Brève description	Coût estimé (dollars É.-U.)	Avantages et économies (dollars É.-U.) / Délai d'amortissement
Renforcement du partage des connaissances et de la collaboration hors Siège	Favoriser un échange d'informations plus important entre bureaux hors Siège, ainsi qu'avec le Siège et les partenaires extérieurs ; promouvoir le recours aux communautés de pratiques et aux nouveaux outils de partage des connaissances.	438 000	127 000/ ± 3 ans

28. Les différents avantages attendus de la mise en œuvre du projet sont les suivants :

- accélération de l'exécution du programme en mettant davantage l'accent sur les stratégies d'entrée et de sortie, les systèmes de tutorat, les outils collaboratifs à disposition, ainsi que la formation avant, pendant et après la mise en œuvre d'activités, de programmes et de projets ;
- progrès dans l'agenda de l'innovation grâce à l'identification des initiateurs de changement capables de promouvoir des méthodes de travail et des mécanismes d'exécution du programme innovants ;
- personnel motivé et uni grâce à un dialogue favorisé avec les bureaux de l'ensemble du dispositif hors Siège, ainsi qu'à des liens resserrés entre le Siège et

Projet 6 Amélioration de la gestion des documents et des contenus multimédia

Objectifs

30. Ce projet vise à moderniser la base documentaire et le catalogue de bibliothèque de l'UNESCO baptisé UNESDOC. Cette plate-forme, développée en 1996, est en grande partie conçue sur mesure pour l'UNESCO et dépend fortement d'un développeur unique. En parallèle, une plate-forme multimédia, également conçue sur mesure, a été mise en place à l'intention à la fois des utilisateurs internes et du grand public. Aujourd'hui, la viabilité à long terme de ces deux systèmes est menacée, leurs fonctionnalités et leur intégration avec d'autres plates-formes internes et externes demeurant limitée. Il est donc urgent de les remplacer par une seule et même plate-forme moderne et intégrée.

Avantages et résultats

Initiatives	Short description	Coût estimé (dollars É.-U.)	Avantages et économies (dollars É.-U.) / Délai d'amortissement
Amélioration de la gestion des documents et des contenus multimédia	Accroître la viabilité du patrimoine documentaire/multimédia et élargir l'accès du public	547 000	146 000/ ± 4 ans

31. Les avantages qui devraient en découler sont notamment les suivants :

- amélioration de la viabilité de la base documentaire et multimédia et réduction du risque de défaillance ou de perte du patrimoine documentaire ;
- amélioration de la gouvernance et de la transparence ;
- sensibilisation accrue du grand public en ce qui concerne l'Organisation et ses activités grâce à de nouvelles possibilités pour faciliter l'accès aux publications et aux matériels de l'UNESCO à travers les médias sociaux ;
- amélioration d'outils d'analyse simples d'utilisation permettant de mesurer correctement l'impact et la portée des publications de l'UNESCO et de faciliter l'évaluation ;
- amélioration de l'expérience de milliers d'utilisateurs internes et extérieurs, dont des chercheurs et des responsables des politiques, ce qui devrait valoriser l'image de l'UNESCO ;
- rationalisation du processus de publication électronique en améliorant l'efficacité grâce à la réduction du temps consacré par les spécialistes de programme à cette tâche.

Une première estimation quantitative des avantages prévoit des économies en temps de travail grâce à la fusion de la gestion des documents et des contenus multimédia au sein d'un seul système, ainsi que la réduction des coûts de maintenance.

32. Ce projet devrait déboucher sur une plate-forme de gestion des documents intégrée et centralisée contenant l'ensemble des documents, publications et autres fichiers multimédia officiels de l'UNESCO dans divers formats. La recherche centralisée de l'ensemble des

ANNEXE IV

NOTE CONCEPTUELLE

CONCEVOIR UN RÉSEAU HORS SIÈGE PLUS STRATÉGIQUE, PLUS DURABLE ET PLUS OPÉRATIONNEL

1. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté en septembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies a créé un nouveau cadre pour le développement. L'UNESCO, à l'instar de toutes les autres institutions du système des Nations Unies, est appelée à adopter la stratégie, les programmes et les activités qui lui permettront d'aider les États membres à réaliser les objectifs de développement durable et les cibles qui y sont associées de façon efficace et structurée.
2. La reconnaissance, au sein du Programme 2030, de l'importance de l'échelon national et de la portée de la dimension régionale en matière de développement et de coopération en tant que relais entre les échelons mondial et national, confirme une nouvelle fois la pertinence de la présence de l'UNESCO sur le terrain, pierre angulaire de son mandat et de ses activités. Cela souligne également l'importance de ses fonctions essentielles, à savoir le développement des capacités à l'intention des États membres, et invite à renforcer l'exécution structurée sur le terrain de l'appui fourni au niveau des pays et au niveau régional.
3. Par ailleurs, la réalisation des ODD nécessite d'articuler sans plus attendre l'action humanitaire et l'aide au développement afin de renforcer les aspects liés à la prévention des conflits et à la consolidation de la paix dans l'élaboration et l'exécution des programmes au sein des pays touchés par des conflits. En effet, le Programme 2030 rassemble les axes du développement et de la paix au sein d'un nouveau cadre global tourné vers l'avenir. Le Programme 2030 offre à l'UNESCO l'occasion d'intervenir plus systématiquement dans ces domaines en joignant ses efforts à ceux des acteurs humanitaires dès le début des crises et en participant à tous les stades de l'intervention, et de faire de cette approche un élément à part entière de la réforme du dispositif hors Siège de l'UNESCO. Cependant, cela signifie que l'UNESCO doit se préparer à de nouvelles façons de travailler.
4. En plus du nouveau programme international de développement, les restrictions budgétaires que connaît l'Organisation lui imposent de réexaminer ses stratégies ainsi que l'efficacité et l'efficacité de son mode de fonctionnement sur le terrain, y compris en faisant le point sur les résultats positifs et les insuffisances de la réforme du dispositif hors Siège en Afrique mise en œuvre jusqu'à présent.
5. L'analyse effectuée concernant cette première phase indique qu'il est généralement considéré que les principaux objectifs de la réforme conservent leur pertinence, mais qu'un certain nombre de défis doivent être relevés pour améliorer la prestation de services à l'intention des États membres. Il s'agit notamment de définir plus clairement la stratégie et le plan de mise en œuvre, de se recentrer sur les programmes, de mieux adapter les critères qui sous-tendent les structures hors Siège et d'assurer un suivi plus efficace du respect de ces critères, de mieux faire comprendre le cadre d'obligation redditionnelle, de réexaminer les stratégies relatives aux ressources humaines et à la mobilisation de ressources et de renforcer la présence par davantage de flexibilité et de ressources, au moment et sur le lieu où les conflits surviennent.
6. Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la réforme du dispositif hors Siège en Afrique se retrouvent également, toutes choses égales par ailleurs, dans l'ensemble du processus de réforme hors Siège de l'UNESCO. Le processus de réforme hors Siège gagnerait à suivre une approche holistique et à mettre l'accent sur les domaines essentiels pour asseoir le leadership de l'UNESCO dans ses domaines de compétence et rendre l'Organisation plus à même de répondre aux attentes croissantes de ses partenaires, telles qu'elles sont définies dans le Plan « Investir pour l'exécution efficace du programme ».

7. Toute une série d'initiatives tendant à renforcer la capacité des bureaux hors Siège de contribuer à la mise en œuvre des ODD figurent dans les plans d'action relatifs à la formation et au perfectionnement ainsi qu'à la refonte et au développement des technologies de l'information proposés dans le présent document. Toutefois, des investissements supplémentaires dans les domaines suivants seraient nécessaires :

- (a) élaborer une stratégie et un plan de mise en œuvre clairement définis pour la réforme du dispositif hors Siège en se fondant sur des éléments d'analyse solides ;
- (b) donner une orientation plus précise aux programmes de l'UNESCO et à leur exécution aux niveaux régional et national afin de mieux contribuer à la mise en œuvre du Programme 2030 ;
- (c) accroître la capacité d'exécution dans les pays en situation de crise et de transition en valorisant les capacités de recherche et d'action permettant d'accompagner le positionnement global stratégique et les programmes adaptés au contexte dès le début d'une crise, et renforcer la capacité d'évaluation lorsque la crise éclate ;
- (d) redéfinir et adapter les outils, les directives et les procédures en vue d'une exécution plus efficace sur le terrain, notamment pour ce qui est de renforcer les mesures opérationnelles à prendre lors des crises humanitaires, y compris par le biais de mécanismes rapides de déploiement temporaire.

8. Le document 199 EX/5 Partie II. C. portant sur la « Viabilité de l'actuel dispositif hors Siège dans le cadre du plan de dépenses de 507 millions de dollars » présente un processus par phase qui permettra de susciter des propositions en vue de disposer d'un réseau hors Siège plus stratégique, parfaitement adapté aux programmes, durable et opérationnel. Ce processus doit s'accompagner d'un travail d'analyse, d'un processus de consultation participatif et de la mise à disposition d'outils mettant particulièrement l'accent sur l'amélioration de l'exécution du programme dans les pays en situation de crise et de transition.

9. En complément des plans d'action relatifs à la formation et au perfectionnement ainsi qu'à la refonte et au développement des technologies de l'information que l'on se propose d'examiner dans le cadre de l'initiative « Investir pour l'exécution efficace du programme », il est proposé d'étudier les axes suivants :

- (a) élaborer une stratégie et un plan de mise en œuvre clairement définis pour la réforme du dispositif hors Siège en se fondant sur des éléments d'analyse solides ;
- (b) donner une orientation plus précise aux programmes de l'UNESCO et à leur exécution aux niveaux régional et national afin de mieux contribuer à la mise en œuvre du Programme 2030 ;
- (c) accroître la capacité d'exécution dans les pays en situation de crise et de transition en valorisant les capacités de recherche et d'action permettant d'accompagner le positionnement global stratégique et les programmes adaptés au contexte dès le début d'une crise, et renforcer la capacité d'évaluation lorsque la crise éclate ;
- (d) redéfinir et adapter les outils, les directives et les procédures en vue d'une exécution plus efficace sur le terrain, notamment pour ce qui est de renforcer les mesures opérationnelles à prendre lors des crises humanitaires, y compris par le biais de mécanismes rapides de déploiement temporaire.

10. La planification détaillée des mesures concrètes à prendre à cet égard se fondera sur les résultats des audits et des évaluations internes et externes pertinents.

11. La mise en œuvre de cette initiative s'étalerait sur une période de 18 mois et nécessiterait un budget d'un montant de 1 790 000 dollars.

Récapitulatif des domaines d'interventions et des actions proposées

Domaines d'intervention	Actions
Élaborer une stratégie et un plan de mise en œuvre clairement définis pour la réforme du dispositif hors Siège en se fondant sur des éléments d'analyse solides et une logique d'intervention	<p>Procéder à la collecte et à l'analyse de données</p> <p>Mener un examen d'ensemble des anciennes stratégies et pratiques de l'UNESCO en matière de décentralisation</p> <p>Étudier les décisions et résolutions pertinentes des organes directeurs</p> <p>Analyser les stratégies hors Siège en les comparant à celles d'autres institutions des Nations Unies</p> <p>Définir des critères plus adaptés à l'appui des structures hors Siège et assurer un suivi plus efficace du respect de ces critères</p> <p>Réexaminer le cadre d'obligation redditionnelle, la stratégie de gestion des ressources humaines et la stratégie de mobilisation des ressources</p> <p>Établir un cadre concernant les changements administratifs</p>
Budget requis	200 000 dollars des États-Unis
Donner une orientation plus précise aux programmes de l'UNESCO et à leur exécution aux niveaux régional et national afin de mieux contribuer à la mise en œuvre du Programme 2030	<p>Entreprendre une analyse des tendances en matière de mise en œuvre au niveau régional</p> <p>Mettre en place un processus de consultation auprès des partenaires internes et externes</p> <p>Créer un groupe de pairs rassemblant les responsables de bureaux hors Siège</p>
Budget requis	240 000 dollars des États-Unis
Accroître la capacité d'exécution dans les pays en situation de crise et de transition en valorisant les capacités de recherche et d'action permettant d'accompagner le positionnement global stratégique et les programmes adaptés au contexte dès le début d'une crise, et renforcer la capacité d'évaluation lorsque la crise éclate	<p>Entreprendre une analyse des conflits afin d'évaluer les risques et les tendances concernant les grands enjeux mondiaux¹⁹ et leur impact sur les priorités et l'action de l'UNESCO</p> <p>Élaborer des méthodes et des outils approfondis pour mesurer l'impact du conflit dans ses domaines de compétence²⁰</p> <p>Tester les méthodes et les outils sur le terrain</p>
Budget requis	350 000 dollars des États-Unis
Redéfinir et adapter les outils, les directives et les procédures en vue d'une exécution plus efficace sur le terrain, notamment pour ce qui est de renforcer les mesures opérationnelles à prendre lors des crises humanitaires, y compris par le biais de mécanismes	<p>Créer des mécanismes de suivi et d'évaluation</p> <p>Mettre au point des outils de simulation pour optimiser le réseau hors Siège et accroître son efficacité</p> <p>Réexaminer le cadre d'obligation redditionnelle</p> <p>Mettre en place une plate-forme d'information</p>

¹⁹ Tels que les déplacements forcés, les migrations, le changement climatique, etc.

²⁰ Les données serviront à recenser les pertes et les besoins de développement dès le départ, pour faire en sorte qu'ils soient pris en compte dans l'élaboration de réponses adaptées.

Domaines d'intervention	Actions
rapides de déploiement temporaire	<p>Passer en revue les flux de travail relatifs au hors Siège, notamment les procédures concernant les pays en situation de conflit et de transition, etc.</p> <p>Élaborer, mettre en place et mettre à l'essai un mécanisme de déploiement rapide permettant de fournir davantage de ressources humaines à titre temporaire à l'appui des bureaux hors Siège de l'UNESCO et de leurs interventions</p>
Budget requis	1 000 000 dollars des États-Unis

هاء - اقتراح بشأن تعميم مؤشرات الأداء والأهداف المتعلقة بالأولويتين العامتين المتمثلتين في أفريقيا والمساواة بين الجنسين

(متابعة تنفيذ القرار ١٩٧ م ت/٥ (رابعاً، و))

١ - طلب المجلس التنفيذي من المديرية العامة، في دورته السابعة والتسعين بعد المائة، موافاته باقتراح بشأن "تعميم مؤشرات الأداء الخاصة بالأولويتين العامتين لليونسكو، وهما أفريقيا والمساواة بين الجنسين، وما يرتبط بها من خطوط أساس وأهداف بطريقة ترمي إلى ضمان مراعاة هاتين الأولويتين العامتين كما ينبغي في جميع النتائج المنشودة المعنية".

٢ - وتعرض المديرية العامة في هذه الوثيقة اقتراحها بشأن تعميم مؤشرات الأداء والأهداف المتعلقة بالأولويتين العامتين المتمثلتين في أفريقيا والمساواة بين الجنسين بطريقة تعزز مراعاتها المنهجية والفعالة في عمليات إعداد البرنامج.

٣ - وُحدِّدت النتائج المنشودة ومؤشرات الأداء وما يرتبط بها من أهداف خاصة بالأولويتين العامتين في إطار [الاستراتيجية التنفيذية الخاصة بالأولوية المتمثلة في أفريقيا للفترة ٢٠١٤-٢٠٢١ وخطة العمل الثانية لتحقيق المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٤-٢٠٢١](#) اللتين اعتمدهما المؤتمر العام في دورته السابعة والثلاثين. وعليه، تتماشى النتائج المنشودة للأولوية العامة المتمثلة في أفريقيا والأولوية العامة المتمثلة في المساواة بين الجنسين مع ما يعنيه من استراتيجيات في إطار الوثيقتين ٣٧/٥ و ٣٨/٥ المعتمدتين. وترد هذه النتائج المنشودة وما يرتبط بها من مؤشرات أداء وأهداف في الأجزاء المخصصة للأولويتين العامتين في إطار كل من البرامج الرئيسية.

٤ - وعلى غرار ما ورد في الوثيقتين ٣٧/٥ و ٣٨/٥ المعتمدتين، ستوفر الاستراتيجية التنفيذية الخاصة بالأولوية المتمثلة في أفريقيا وخطة العمل الثانية لتحقيق المساواة بين الجنسين الإطار المفاهيمي والتوجيهي لمشروع الوثيقة ٣٩/٥. إذ ستُعَدُّ البرامج والأنشطة وما يرتبط بها من نتائج منشودة في إطار مشروع الوثيقة ٣٩/٥ بما يتماشى مع الاستراتيجية التنفيذية وخطة العمل المذكورتين وبما يضمن تحقيق نتائج كل منهما بانتظام أكبر. وتطبيقاً لنهج الإدارة القائمة على النتائج، ستستمر الأولويات البرنامجية ومجالات التركيز والنتائج المنشودة للبرامج الرئيسية في إيلاء الاهتمام الواجب للشواغل والاحتياجات المتعلقة بالأولويتين العامتين المتمثلتين في أفريقيا والمساواة بين الجنسين.

٥ - أما فيما يخص إطار النتائج ونظراً إلى قرار تقديم النتائج المنشودة ومؤشرات الأداء والأهداف الخاصة بالبرامج الرئيسية بالشكل نفسه المستخدم في الوثيقة ٣٨/٥، يمكن تحديد مؤشرات الأداء والأهداف المتعلقة بكل من الأولويتين العامتين وإدماجها بطريقة تبيّن تعميم هاتين الأولويتين العامتين في شتى أنحاء البرنامج. ويمكن وضع نتائج منشودة مستقلة لإحدى الأولويتين العامتين عند الاقتضاء.

٦ - وترد في الجداول أدناه (الفقرة ٧) أمثلة إرشادية للنتائج المنشودة المعممة و/أو المتكاملة ضمن أطر النتائج. وتستند هذه الأمثلة إلى النتائج المنشودة المحددة في خطة الإنفاق (٥١٨ مليون دولار) الواردة في الوثيقة ٣٨/٥ المعتمدة. وتبيّن هذه الأمثلة أنه يمكن، عند الاقتضاء، فصل أحد مؤشرات الأداء لتوضيح الأهداف المحددة المنشودة في أفريقيا أو فيما

يخص المساواة بين الجنسين. وفضلاً عن ذلك وفي الحالات التي يستحال فيها هذا التقسيم المنفصل أو يكون هذا التقديم غير ملائم، يمكن وضع مؤشر أداء مستقل يخص إحدى الأولويتين العامتين.

٧ - وترد فيما يلي أمثلة إرشادية بحسب البرامج الرئيسية.

البرنامج الرئيسي الأول - التربية

النتيجة المنشودة ١: تعزيز القدرات الوطنية لوضع وتنفيذ السياسات والخطط في إطار التعلّم مدى الحياة

مؤشرات الأداء	أهداف عام ٢٠١٧
عدد البلدان التي قدمت اليونسكو الدعم إليها والتي استعرضت فيها السياسات التعليمية كي تشمل منظور التعلّم مدى الحياة	١٦ دولة عضواً منها: - ما لا يقل عن ٨ دول أعضاء في أفريقيا منها دولتان من أقل البلدان نمواً؛ - ١٥ دولة عضواً منها ما لا يقل عن ٣ دول في أفريقيا أجرت تحليلاً لقضايا الجنسين واتخذت تدابير لتحقيق المساواة بين الجنسين في استعراضاتها

البرنامج الرئيسي الثالث - العلوم الاجتماعية والإنسانية

النتيجة المنشودة ٦: تعزيز قدرات الدول الأعضاء فيما يخص وضع وتنفيذ سياسات عامة متعددة الأطراف المعنية وجامعة خاصة بالشباب، وإشراك الشباب والشبان في تدعيم المجتمع المحلي وفي عمليات التحول الديمقراطي

مؤشرات الأداء	أهداف عام ٢٠١٧
عدد الدول الأعضاء التي تحظى بالدعم وتستهل عملية متعددة الأطراف المعنية وجامعة لصياغة و/أو استعراض سياساتها العامة المعنية بالشباب والتي تتضمن بعداً خاصاً بالمساواة بين الجنسين، بمشاركة من الشباب والشباب	- قيام ما يتراوح بين ٣ و٧ بلدان (منها ٣ بلدان على الأقل في أفريقيا، وبلد واحد في كل منطقة من المناطق الأخرى) باستهلال عملية متعددة الأطراف المعنية وجامعة لصياغة و/أو استعراض سياساتها العامة المعنية بالشباب بالاستناد إلى الشواهد؛ - وجود ما لا يقل عن ٤ سياسات بشأن الشباب تضم بعداً خاصاً بالمساواة بين الجنسين

البرنامج الرئيسي الرابع - الثقافة

النتيجة المنشودة ٥: تعزيز القدرات الوطنية واستخدامها لصون التراث الثقافي غير المادي، بما في ذلك لغات السكان الأصليين واللغات المهددة بالاندثار، عن طريق تنفيذ اتفاقية عام ٢٠٠٣ تنفيذاً فعالاً

مؤشرات الأداء	أهداف عام ٢٠١٧
عدد الدول الأعضاء المنتفعة بالدعم والتي تستخدم موارد بشرية ومؤسسية معززة لصالح التراث الثقافي غير المادي وتدرج الاهتمام بهذا التراث في سياساتها الوطنية	- رسم أو تنقيح سياسات في ٣٠ دولة وتعزيز الموارد البشرية والمؤسسية في ٥٥ دولة اعتمد نصفها تدابير لتحقيق التكافؤ بين الجنسين من حيث الموارد البشرية؛ ومنها ما لا يقل عن سبع دول في أفريقيا الجنوبية و٣ دول في مناطق أخرى من القارة الأفريقية راجعت أو تراجع أطرها المؤسسية والقانونية لصون التراث الثقافي غير المادي
(مؤشر أداء جديد خاص بالمساواة بين الجنسين) عدد الوثائق التنفيذية النظامية التي تكفل مبادئ المساواة بين الجنسين	- دولة واحدة على الأقل

القرار المقترح

٨ - قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرارات ٩٢/م٣٦ و٧٨/م٣٣ و١٩٦/م١٥ (ثانياً) و١٩٧/م٥ (رابعاً، و)،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٩/م٥ الجزء الثاني (هاء)،

٣ - يعرب عن ارتياحه للاقتراحات الواردة في هذه الوثيقة؛

٤ - ويحيط علماً بإمكانية تنفيذ هذه الاقتراحات في الوقت المناسب لإعداد مشروع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (٣٩/م٥)؛

٥ - ويطلب من المديرية العامة أن تطبّق الشكل المقترح على الأجزاء المعنية عند تقديم مشروع الوثيقة ٣٩/م٥ إلى المجلس التنفيذي في دورته الأولى بعد المائتين.

واو - الحوار المنظم بشأن التمويل

(متابعة تنفيذ القرار ١٩٧ م/ت/٥ (رابعاً، باء))

ألف - الخلفية

(١) القرار الأولي (٢٠١٢)

١ - أفادت الجمعية العامة للأمم المتحدة، في قرارها ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات، بأنها "تلاحظ مع القلق [...] تدني نسبة المساهمات المخصصة للأنشطة الأساسية في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها في السنوات الأخيرة، وتسلم بضرورة أن تتصدى المنظمات على الدوام لاختلال التوازن بين الموارد المخصصة للأنشطة الأساسية والموارد المخصصة للأنشطة محددة" (الفقرة ٢٦). وشجعت الجمعية العامة الدول الأعضاء وجهاز الأمم المتحدة الإنمائي على "أن تولى [...] أولوية لتخصيص الموارد للأنشطة الأساسية/العادية وتخصيص موارد لأنشطة محددة أكثر اتساقاً مع أولويات البلدان المستفيدة من البرامج [...] يمكن التنبؤ والاستعانة بها على نحو أفضل لأغراض أعم" (الفقرة ٤٠).

٢ - وتضم الشواغل المرتبطة بهذه المسألة إمكانية استخدام الموارد المخصصة للأنشطة الأساسية في واقع الأمر لتقديم الدعم المؤسسي (الفني والتنفيذي) للأنشطة الممولة من الموارد المخصصة للأنشطة محددة (الخارجة عن الميزانية)، والعاقبة السيئة لهذا الأمر على توفر الموارد المتبقية المخصصة للأنشطة الأساسية وإمكانية استخدامها لتنفيذ أنشطة البرنامج، ولا سيّما على الصعيد القطري (الفقرة ٤٣ من القرار ٢٢٦/٦٧).

٣ - ولذلك طلبت الجمعية العامة للأمم المتحدة من "المجالس التنفيذية للصناديق والبرامج ومجالس إدارة الوكالات المتخصصة أن تقوم، حسب الاقتضاء، بإجراء حوارات منظمة خلال عام ٢٠١٤ بشأن كيفية تمويل النتائج التي يتم الاتفاق عليها في مجال التنمية في دورة التخطيط الاستراتيجي الجديدة للكيانات التابعة لكل منها، بهدف زيادة إمكانية التنبؤ بالموارد المخصصة للأنشطة محددة والحد من تقييدها وكفالة تخصيصها للأنشطة أعم، مما يوسع قاعدة الجهات المانحة ويعزز كفاءة تدفقات الموارد وإمكانية التنبؤ بها" (الفقرة ٤٦ من القرار ٢٢٦/٦٧).

٤ - ومن الجدير بالذكر أيضاً أن الجمعية العامة للأمم المتحدة شجعت جميع منظمات الأمم المتحدة "على أن تكفل، حسب الاقتضاء، دمج جميع الموارد المخصصة للأنشطة الأساسية والموارد المخصصة للأنشطة محددة المتاحة والمتوقع إتاحتها في إطار موحد للميزانية، استناداً إلى أولويات الخطة الاستراتيجية لكل منها"^{٢١}.

(٢) تواصل الاهتمام والانشغال

^{٢١} الفقرة ٤١ من قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات.

٥ - وردت التوصيات المذكورة آنفاً أيضاً في تقرير أعدته وحدة التفتيش المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠١٤ ("تحليل لوظيفة تعبئة الموارد داخل منظومة الأمم المتحدة"). وشجعت وحدة التفتيش المشتركة في هذا التقرير الرؤساء التنفيذيين لمنظمات الأمم المتحدة "على النظر في إقامة حوارات منظمة مع الجهات المانحة لكل منها بشأن التمويل، بغية تحسين القدرة على التنبؤ والمساعدة في التخطيط الاستراتيجي الطويل الأمد والاستدامة وترتيب الأولويات"^{٢٢}.

٦ - وكشفت التقارير الحديثة عن مسألة أخرى مثيرة للقلق، وهي مسألة "التقلب" إذ بينت تزايد التقلب في حجم الموارد المخصصة لأنشطة محددة (تغيّر حجم ٦٢ في المائة من المساهمات التي قدمتها الجهات المانحة الرئيسية في عام ٢٠١١ بمقدار ٢٠ في المائة بالقياس إلى ما كانت عليه في عام ٢٠١٠ على سبيل المثال)^{٢٣}.

٧ - ويجعل الطابع المتكامل لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بحث هذه المسائل أكثر إلحاحاً مما كان عليه من قبل، وقد قال الأمين العام للأمم المتحدة في هذا الصدد ما يلي: "نظراً للطبيعة المتكاملة لخطة عام ٢٠٣٠، لا بد أن تمنح المساهمات لكيانات المنظومة الإنمائية المرونة الكافية للاضطلاع بأنشطة أفقية تشمل مجالات مستهدفة متعددة. وعلاوة على ذلك، سيكون من المهم ضمان أن يصبح التمويل غير الأساسي أكثر مرونة/أقل تخصيصاً، وأن يركز على قاعدة سليمة من التمويل الأساسي، وألا تستخدم الموارد الأساسية للمساعدة على تغطية التكاليف غير المتعلقة بالبرامج والمرتبطة بالأنشطة غير الأساسية"^{٢٤}.

(٣) الوضع الراهن للحوار المنظم بشأن التمويل في منظومة الأمم المتحدة

٨ - يختلف مستوى التقدم المحرز في الحوار المنظم بشأن التمويل في منظومة الأمم المتحدة من منظمة إلى أخرى. ويبيّن التقرير الذي قدمه الأمين العام للأمم المتحدة عن تنفيذ قرار الجمعية العامة المذكور آنفاً في شهر كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠١٥، ما يلي:

• أفادت ١٧ منظمة من منظمات الأمم المتحدة الخمس والعشرين التي شملها الاستقصاء بأنها حددت موعداً

لإجراء حوار منظم بشأن التمويل في عام ٢٠١٤^{٢٥}؛

^{٢٢} تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تحليل لوظيفة تعبئة الموارد داخل منظومة الأمم المتحدة"، جنيف ٢٠١٤.

^{٢٣} الفقرة ٤٣ من تقرير الأمين العام للأمم المتحدة لعام ٢٠١٤ عن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٦٧/٢٢٦ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات (يشمل تحليل التمويل وإطار الرصد والإبلاغ الخاص بالاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات).

^{٢٤} الفقرة ٢٢ من تقرير الأمين العام للأمم المتحدة لعام ٢٠١٦ عن "تنفيذ قرار الجمعية العامة ٦٧/٢٢٦ بشأن الاستعراض الشامل الذي يُجرى كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية"، ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

^{٢٥} تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن "تنفيذ قرار الجمعية العامة ٦٧/٢٢٦ بشأن الاستعراض الشامل الذي يُجرى كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية"، ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

- أفادت ٢١ منظمة من منظمات الأمم المتحدة الخمس والعشرين التي شملها الاستقصاء في عام ٢٠١٥ بأنها أدجت الموارد الأساسية وغير الأساسية المتاحة والمتوقعة في إطار موحد للميزانية؛
- يبدو أن وكالتين من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة اتخذتا قرارات بشأن هذه المسألة (انظر الملخص في الملحق ١):

° تأخذ منظمة الصحة العالمية بنهج كامل للحوار المنظم بشأن التمويل وُضع على مرّ سنوات (جرى ترسيخ نهج منظمة الصحة العالمية الخاص بالحوار المنظم بشأن التمويل في عمليات الإصلاح الحديثة الكبرى كما قيل في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٤ عن وظيفة تعبئة الموارد داخل منظومة الأمم المتحدة)^{٢٦}؛

° قامت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة بوضع إطار موحد للميزانية.

٩ - وحظي الحوار الخاص بتمويل منظمة الصحة العالمية بتقييم إيجابي أثناء عملية تقييم خارجي قامت منظمة الصحة العالمية ذاتها بتكليف جهة خارجية بإجرائها في عام ٢٠١٤، إذ أبرزت عملية التقييم الخارجي ما يلي:

- أدى الحوار المنظم بشأن التمويل إلى تعزيز الميزانية البرنامجية، وكذلك إلى تعبئة موارد كبيرة؛
- زادت نسبة الموارد التي يمكن التنبؤ بها في بداية فترة العامين ٢٠١٤ - ٢٠١٥ (إذ بلغت نسبة الموارد التي يمكن التنبؤ بها ٦٩٪ في بداية فترة العامين ٢٠١٤ - ٢٠١٥ بينما لم تتجاوز ٦١٪ و ٥٢٪ في الفترتين السابقتين)؛
- قامت جهات مانحة كثيرة بتزويد منظمة الصحة العالمية بتقديرات للمساهمات التي تعزم تقديمها لها فعزز هذا الأمر إمكانية التنبؤ بموارد منظمة الصحة العالمية (وُضعت تقديرات لزهاء ٢٥٪ من موارد الميزانية البرنامجية قبل عقد حلقة الحوار الثانية بشأن التمويل)؛
- جرى تعزيز الشفافية بوجه عام عن طريق إنشاء بوابة إلكترونية خاصة بالميزانية البرنامجية على شبكة الإنترنت^{٢٧}.

(٤) استجابة اليونسكو

١٠ - قرر المجلس التنفيذي لليونسكو، إبان دورته السابعة والتسعين بعد المائة، إقامة حوار منظم بشأن التمويل، تساعد المديرية العامة على إجرائه، مع الدول الأعضاء والشركاء المعنيين بوتيرة سنوية اعتباراً من دورته التاسعة والتسعين بعد المائة من أجل رصد ومتابعة إمكانية التنبؤ بموارد الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية التي يجري إمداد المنظمة بها لأغراض تنفيذ البرنامج والميزانية (م/٥) ورصد ومتابعة المعلومات التي تبين مدى اتسامها بالمرونة والشفافية والتوافق، ومنها المعلومات المتعلقة بالموارد اللازمة. وطلب المجلس التنفيذي من المديرية العامة لليونسكو موافاته إبان دورته التاسعة والتسعين

^{٢٦} تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تحليل لوظيفة تعبئة الموارد داخل منظومة الأمم المتحدة"، جنيف ٢٠١٤.

^{٢٧} التقرير النهائي عن الحوار الخاص بتمويل منظمة الصحة العالمية، شركة "PriceWaterhouse"، ١٧ نيسان/أبريل ٢٠١٤.

بعد المائة باقتراح بشأن أساليب ومواعيد إقامة الحوار المنظم بشأن التمويل، وطلب منها أيضاً تضمين تقاريرها المرفوعة إلى الهيئتين الرئاسيتين معلومات حديثة عن نتائج الحوار المنظم بشأن التمويل بوتيرة سنوية.

١١- وطلب المؤتمر العام، إبان دورته الثامنة والثلاثين^{٢٨}، من المديرية العامة أيضاً إدراج الحوار السنوي المنظم بشأن التمويل في خارطة الطريق الخاصة بإعداد الوثيقة ٥/م٣٩، واعتبر بحث موضوع الوسائل المالية المناسبة، ومنها الوسيلة المتمثلة في الحسابات الخاصة جزءاً أساسياً من الحوار المنظم بشأن التمويل^{٢٩}.

باء - الاستجابة للطلبات التي تمخض عنها الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات: إقامة الحوار المنظم بشأن التمويل ووضع إطار موحد للميزانية

(١) الحوار المنظم بشأن التمويل: معالجة المسائل الرئيسية

١٢- لا يوجد نموذج واحد فقط للحوار المنظم بشأن التمويل في منظومة الأمم المتحدة، ولا يمكن لنموذج واحد أن يلائم الجميع. ويبدو حتى الآن أن منظمات الأمم المتحدة سلكت سبلاً مختلفة وأخذت بمعايير مختلفة تتوافق مع المهمة المسندة إلى كل منظمة من هذه المنظمات ومع الاستراتيجيات الإدارية للمنظمة وقاعدة مانحيها. ولذلك لا ينبغي لنا الاكتفاء بالتركيز على المبادئ الرئيسية، بل ينبغي لنا أيضاً التركيز على خصوصية اليونسكو. وتبين الفقرات التالية بإيجاز الآثار المحتملة بناءً على تجارب المنظمات الأخرى.

١٣- وقد بين الاستعراض الشامل للسياسات الذي أُجري في عام ٢٠١٢ أنه ينبغي للحوار المنظم بشأن التمويل معالجة جميع المسائل التي وقفت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة، ولا سيما المسائل التالية:

- التوافق: ضمان تخصيص الموارد للأولويات العامة التي تخص المنظمة برمتها؛
- إمكانية التنبؤ: تشجيع المانحين والشركاء على التعهد بتقديم مساهمات لعدة سنوات لتيسير التخطيط وإتاحة الوقوف على الفجوات التمويلية بطريقة أكثر دقة ووضوحاً؛
- المرونة: التمكن من تعبئة الموارد وإدارتها بطريقة تتسم بالمرونة لضمان تمويل جميع الأنشطة البرنامجية الرئيسية وعدم الاقتصار على الأنشطة الجذابة للمانحين؛
- توسيع قاعدة المانحين: يرمي هذا الأمر إلى الحدّ من الاعتماد على جهات مانحة رئيسية قليلة؛

^{٢٨} القرار ٣٨/م١٠٤ بشأن إعداد مشروع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (٥/م٣٩).

^{٢٩} القرار ٣٨/م٨٦ بشأن تنقيح النظم المالية للحسابات الخاصة.

- **الشفافية:** إظهار كيفية تمويل البرنامج وتنفيذه وإظهار مواضع الفجوات التمويلية إظهاراً كاملاً^{٣٠}، إذ تُعدّ الثقة أمراً ضرورياً للتمكن من تمويل البرنامج. ولذلك يركز الحوار بشأن التمويل على الشفافية وتحقيق النتائج المنشودة وإحراز التقدم المطلوب بشأن قضايا الإصلاح الواسع النطاق.
- **وتُعدّ مواجهة التقلّب في حجم التمويل من سنة إلى أخرى، ولا سيّما في التمويل غير الأساسي (الخارج عن الميزانية)، من المسائل المثيرة للقلق أيضاً (انظر ما قيل آنفاً في هذا الصدد). وتندرج أطر استرداد التكاليف في عداد الأمور المهمة أيضاً.**

١٤- ولا بدّ للدول الأعضاء من تحديد أساليب الحوار المنظم المراد إقامته بشأن التمويل. وقد أوصى المجلس التنفيذي بإجراء هذا الحوار بوتيرة سنوية اعتباراً من دورته التاسعة والتسعين بعد المائة (القرار ١٩٧ م ت/٥ (رابعاً، باء)). ويمكن بالتالي إجراء أول حلقة للحوار في ربيع عام ٢٠١٦ إمّا في إطار دورة المجلس التنفيذي وإمّا على هامش الدورة، وإجراء حلقة أخرى للحوار في ربيع عام ٢٠١٧ إبتان دراسة مشروع الوثيقة ٥/م٣٩. وفضلاً عن حلقات الحوار الرسمية، يوصى بالمحافظة على تواصل الحوار بشأن هذه المسائل، ولا سيّما باعتباره جزءاً لا يتجزأ من عملية إعداد مشروع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (٥/م٣٩).

(٢) وضع إطار موحد للميزانية

١٥- يبدو وضع إطار موحد للميزانية، وفقاً لما طلبته الجمعية العامة في هذا الصدد وعلى غرار ما فعله معظم منظمات الأمم المتحدة التي قامت بوضع الإطار المطلوب، أمراً ضرورياً من أجل تيسير الحوار المنظم المقترح إقامته بشأن التمويل والاسترشاد بالإطار الموحد للميزانية أثناء هذا الحوار.

١٦- ويمكن أن يشمل هذا الإطار، بطريقة قائمة تماماً على الميزنة المستندة إلى النتائج، كل الموارد الأساسية وغير الأساسية المتاحة والمتوقعة، ويمكن أن يتيح للدول الأعضاء بالتالي النظر في جميع جوانب برنامج اليونسكو الممولة من جميع موارد اليونسكو. ويمكن أن يقترن هذا الأمر بتقييم للموارد اللازمة لتحقيق أغراض برنامج اليونسكو استناداً إلى أهداف واضحة تجمع بين الاشتراكات المقررة والمساهمات الطوعية.

١٧- وتضم الفوائد الرئيسية للإطار الموحد للميزانية الفائدة التي أبرزها الأمين العام للأمم المتحدة في تقريره الذي صدر حديثاً إذ أفاد بأن عرض الميزانيات المتكاملة بالاقتران مع الخطط الاستراتيجية للمنظمات يزيد الشفافية ويعزز ثقة الدول

^{٣٠} أضاف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى هذه المبادئ ما يلي: (أ) "العالمية"، لضمان استخدام موارد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وأنشطته لمساعدة جميع البلدان التي يحق لها الانتفاع بهذه الموارد والأنشطة؛ (ب) "التدرج"، لضمان تخصيص موارد البرنامج العادي لمساعدة البلدان المنخفضة الدخل والبلدان الأقل نمواً في المقام الأول.

الأعضاء وسائر الشركاء بالمنظمات^{٣١}. ويعزز الإطار الموحد للميزانية أيضاً الشعور بالمسؤولية المشتركة عن تمويل البرنامج لدى الأمانة والدول الأعضاء. ففي منظمة الصحة العالمية على سبيل المثال، وافقت جمعية الصحة العالمية على تخصيص اعتمادات مالية قدرها ٣ ٩٧٧ مليون دولار أمريكي، تتكون من اشتراكات مقررة قدرها ٩٢٩ مليون دولار أمريكي ومساهمات طوعية قدرها ٣ ٠٤٨ مليون دولار أمريكي، للفئات الست الرئيسية في برنامج عملها لفترة العامين ٢٠١٤-٢٠١٥. وقررت جمعية الصحة العالمية، في قرارها الذي وافقت فيه على البرنامج والميزانية، تمويل الميزانية من الاشتراكات المقررة والمساهمات الطوعية في آن معاً^{٣٢}. ويكتسب أي برنامج موحد وأية ميزانية موحدة القوة اللازمة والفعالية المنشودة بفضل هذه "الإرادة" المشتركة وهذا الشعور بالمسؤولية المشتركة لدى الدول الأعضاء والأمانة.

١٨- ويشجع الإطار الموحد للميزانية على الأخذ بنهج أفضل تنسيقاً وأكثر استراتيجيةً من أجل تعبئة الموارد مع التركيز في المنظمة برمتها على سدّ الفجوات التمويلية، ممّا يتيح وضع نهج شاملة ونهج قطاعية منسقة لسدّ الفجوات التمويلية، بدلاً من الأخذ بنهج أقل تركيزاً يتناول كل نتيجة بمفردها من أجل اغتنام أية فرصة تتوافق مع الوثيقة م/٥. وتمثل إحدى العبر المستخلصة من تجارب الوكالات الأخرى في أهمية تفادي تضخيم "الميزانية المنشودة" وترك "فجوات تمويلية" معقولة وواقعية فقط (لذلك انتقلت منظمة الصحة العالمية ممّا كان في البداية "ميزانية منشودة" إلى ميزانية تسترشد بتطلعات الدول الأعضاء إلى ميزانية واقعية تستند إلى حجم الإيرادات والنفقات في الفترات المالية السابقة، وكذلك إلى الإنجازات المتفق عليها المنتظرة من المنظمة، ممّا يدل على تحولات برنامجية في مواضع التركيز تستند إلى الأولويات الصحية وتتضمن عملية تخطيط تنطلق من القاعدة وعملية تقدير لتكاليف تحقيق النتائج المنشودة^{٣٣}.

١٩- ويجب أن يستند الإطار الموحد للميزانية إلى إطار متين للنتائج المنشودة يقدم رؤية واضحة لما ينبغي لبرنامج اليونسكو تحقيقه بدلاً من تقديم تقييم لما تستطيع المنظمة فعله استناداً إلى الموارد المتاحة عند التقييم. ويمكن أن يساهم هذا الأمر في تعزيز فعالية التخطيط بفضل زيادة إمكانية التنبؤ بالموارد وتعزيز التواصل مع المانحين وتحسين إدارة الموارد، والأهم من ذلك كله هو أنه يمكن أن يتيح تحقيق مكاسب كبيرة فيما يخص مواضع التركيز البرنامجية وأن يؤدي إلى تعزيز تأثير البرنامج.

٢٠- ويبدو أنّ مفهوم "الحوار المنظم بشأن التمويل" يركّز على "تمويل" منظمات الأمم المتحدة، بينما يشمل النهج العام للحوار المنظم بشأن التمويل أيضاً خيارات برنامجية رئيسية. ويرمي الحوار المنظم بشأن التمويل إلى توفير الموارد اللازمة لتحقيق النتائج المنشودة المحددة في برامج وميزانيات وكالات الأمم المتحدة بغض النظر عن مصدر التمويل، أي

^{٣١} تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن "تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل الذي يُجرى كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية"، ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

^{٣٢} جمعية الصحة العالمية السادسة والستون، البند ١٢-٣ من جدول الأعمال، الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٤ - ٢٠١٥، القرار ج ص ع ٢٦-٢،

الوثيقة WHA66/2013/REC/1.

^{٣٣} المصدر: إصلاح منظمة الصحة العالمية: تمويل المنظمة، ١٣ أيار/مايو ٢٠١٣.

سواء أكان التمويل من الاشتراكات المقررة أم من المساهمات الطوعية. وقد يكون من المستحسن الإشارة إلى الإطار الموحد المراد وضعه للميزانية باسم "الإطار الموحد للبرنامج والميزانية".

جيم - الدوافع الرئيسية لإقامة حوار منظم بشأن التمويل ووضع إطار موحد للميزانية

٢١- يمكن أن يعود وضع هذا الإطار الجديد بآثار كبيرة على طريقة التخطيط للبرنامج، وطريقة الوقوف على الفجوات التمويلية وإعلام الدول الأعضاء والجهات المانحة بها، وطريقة تلقي الأموال المطلوبة لتمويل البرنامج وطريقة إدارة هذه الأموال وتخصيصها. وقد اتخذت اليونسكو مع ذلك عدة تدابير تتوافق مع إقامة حوار منظم بشأن التمويل ومع وضع إطار موحد للميزانية، وتستحق هذه التدابير المزيد من الشرح والتفصيل:

(أ) الأخذ تدريجياً بنهج الميزنة المستندة إلى النتائج خلال السنوات الماضية، وقد تجلّى هذا الأمر في الوثيقة ٥/م٣٨ التي أعدت الميزانية الواردة فيها للبرامج الرئيسية الخمسة وفقاً لهذا النهج من بدايتها إلى نهايتها. وجرى أيضاً تحسين الميزنة المستندة إلى النتائج عن طريق إجراء المزيد من المناقشات بشأن تحديد النتائج المنشودة ومؤشرات الأداء؛ وكذلك عن طريق الأخذ، أثناء عملية إعداد الوثيقة ٥/م٣٨، بنهج الميزنة الواقعية الكاملة لأنشطة الوثيقة م/٥ المقترحة بواسطة وسيلة حاسوبية مخصصة لهذا الغرض تجمع بين موارد البرنامج العادي والموارد الخارجة عن الميزانية. وسيطلب إقامة حوار منظم بشأن التمويل ووضع إطار موحد للميزانية بذل جهود كبيرة لتحديد برنامج اليونسكو برمته تحديداً جلياً بغض النظر عن مصادر التمويل (الاشتراكات المقررة أو المساهمات الطوعية) ووضع نتائج ومؤشرات أداء وأهداف واضحة للبرنامج؛

(ب) إدماج الموارد الخارجة عن الميزانية تدريجياً في عملية التخطيط للبرنامج والميزانية عن طريق وضع البرنامج الإضافي التكميلي الذي يركّز على تمويل الأنشطة الرامية إلى تحقيق نتائج منشودة متفرقة. ويرتبط كل مشروع من مشاريع اليونسكو المقترحة الخارجة عن الميزانية بنتيجة من النتائج الواردة في الوثيقة م/٥. وقد أفضت الاستراتيجية المنقحة لتعبئة الموارد^{٣٤} لعام ٢٠١٣ إلى إدخال مفاهيم مهمة للغاية بشأن ضرورة إعطاء الأولوية للمجالات التي تضطلع فيها اليونسكو بالدور الريادي وتملك فيها اليونسكو ميزة نسبية؛

(ج) قامت اليونسكو بوضع أهداف مرتقبة من أجل تعبئة الموارد لكل نتيجة من النتائج المنشودة الواردة في الوثيقة م/٥، وقدمت هذه الأهداف على سبيل الإعلام في ملحق لمشروع استراتيجية تعبئة الموارد للفترة ٢٠١٦ - ٢٠١٧. وسيتيح هذا الأمر وضع الأهداف المرتقبة على مستويات أكثر إجمالاً؛

(د) يماثل الشكل الجديد للتقارير الذي اعتمده المؤتمر العام إبان دورته الثامنة والثلاثين، والذي يجمع بين تقرير عن الأداء (التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج) وتقرير عن النتائج من الناحية الاستراتيجية (التقرير الاستراتيجي الخاص بالنتائج)، إلى حدّ ما الشكل المطلوب في منظمة الصحة العالمية حالياً؛

(هـ) قامت اليونسكو خلال فترة العامين الماضية بإنشاء بوابة للشفافية تتوافق مع المبادرة الدولية لشفافية المعونة ويمكن تعديلها بحسب الحاجة من أجل تحسين المعلومات التي توفرها عن تدفق الأموال وعن النتائج؛

(و) يتطلب تطبيق مبدأ استرداد التكاليف المزيد من المراجعة والتمحيص ومواصلة التطبيق الدقيق ضمن الإطار الموحد للميزانية لضمان التقدير الكامل لتكاليف المشاريع الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية وضمان الاستخدام المتوازن للاشتراكات المقررة والمساهمات الطوعية فيما يخص بنود التكاليف المباشرة وغير المباشرة؛

(ز) تتغير العلاقات مع المانحين تغيراً تدريجياً، ويزيد التركيز في هذا المجال على إقامة المزيد من الشراكات الاستراتيجية المتعددة السنوات وتوسيع قاعدة المانحين تدريجياً. وينبغي تشجيع هذا التغير، كما ينبغي تشجيع الجهود الرامية إلى التواصل مع المانحين بأشكال مختلفة لا تقتصر على التواصل الشائبي بل تضم التواصل فيما بين عدد كبير من الشركاء بطريقة أكثر تعمقاً واستفاضة وعقد اجتماعات جماعية للمانحين تتخللها اجتماعات ثنائية، ولكن بدون إعاقه تقديم دعم لغرض محدد عندما يكون هذا الغرض متوافقاً مع أولويات البرنامج أو مع الأولويات الناجمة عن الطوارئ (النزاعات والكوارث على سبيل المثال). ويمكن أن يؤدي الحوار المنظم بشأن التمويل إلى تيسير التنسيق بين المانحين وتعزيز التأثير العام وتوجيه الاستثمارات توجيهاً استراتيجياً؛

(ح) يمكن أن تتطلب أمور أخرى المراجعة والتمحيص، وتضم هذه الأمور "آلية سعر الصرف الثابت للدولار" وتقلب أسعار صرف العملات الأجنبية على سبيل المثال.

٢٢- ولعلّ المجلس التنفيذي يرغب في البداية في طلب موافاته باقتراحات عملية بشأن إطار موحد للميزانية إبان دورته التي ستعقد في خريف عام ٢٠١٦ ضمن الاقتراحات الأولية بشأن الوثيقة ٥/م٣٩. ويُقترح، نظراً لخصوصية وضع اليونسكو، الأخذ بنهج تدريجي لإقامة حوار منظم بشأن التمويل. ويمكن التركيز خلال الفترة المالية الأولى ٢٠١٨-٢٠١٩ من الفترة البرنامجية الرباعية الأعوام المقبلة ٢٠١٨ - ٢٠٢١ على توضيح العناصر الأساسية لعملية الانتقال المحتمل إلى إطار موحد للميزانية، ويمكن تحديد هذه العناصر بالتفصيل فيما بعد خلال الفترة المالية الثانية ٢٠٢٠-٢٠٢١.

٢٣- وتُقدّم الأمانة في الوقت ذاته تعزيز التدابير الرامية إلى تحسين الشفافية بشأن تدفق الأموال وبشأن الفجوات التمويلية. وقد يتطلب هذا الأمر تعديل وتكييف الوسائل والنهج التي يجري الأخذ بها في هذا الصدد (تعبئة الموارد لسدّ الفجوات التمويلية؛ وإظهار بوابة الشفافية تدفق الأموال والتقدم المحرز والإنجازات، ووضع مؤشر للتنبؤ بالموارد ... إلخ).

وسيجري أيضاً رصد المساعي الرامية إلى توسيع قاعدة المانحين بغرض تنويع الجهات المانحة، وكذلك المساعي الرامية إلى إقامة شراكات متعددة السنوات مع المانحين وتحسين أساليب تعبئة الموارد الخارجة عن الميزانية غير المخصصة لأغراض محددة تحديداً قاطعاً مانعاً ووضع أساليب جديدة لتخصيص الموارد الخارجة عن الميزانية لتمويل الأنشطة الأساسية، في إطار عملية تقديم المعلومات التي ينبغي تقديمها عن الحوار الخاص بالتمويل بوتيرة سنوية، والتي يمكن إدراجها في تقرير المديرية العامة السنوي عن تنفيذ خطة العمل الرامية إلى تحسين إدارة الموارد الخارجة عن الميزانية الذي يُقدّم إلى المجلس التنفيذي إبان كل دورة من دوراته الخريفية.

القرار المقترح

٢٤- لعلّ المجلس التنفيذي يرغب، بناءً على ما تقدّم، في اعتماد قرار ينص على ما يلي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م ت/٥ الجزء الثاني،
- ٢ - يحيط علماً بمضمونها؛
- ٣ - ويطلب من المديرية العامة موافاته باقتراحات عملية بشأن احتمال الأخذ بإطار موحد للميزانية في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨ - ٢٠٢١ (٥/م٣٩) آخذة بعين الاعتبار مناقشاته في هذا الصدد؛
- ٤ - ويطلب أيضاً من المديرية العامة تقديم توصيات بشأن عقد حلقة للحوار المنظم بشأن التمويل أثناء دورته الأولى بعد المائتين، وكذلك توصيات بشأن التدابير العملية اللازمة لتعديل وتكييف وسائل اليونسكو ونهجها المتعلقة بهذه المسألة بحسب الاقتضاء؛
- ٥ - ويقرّر عقد حلقة للحوار المنظم بشأن التمويل أثناء دورته الأولى بعد المائتين.

ANNEX

EXAMPLES OF A UNIFIED PROGRAMME AND BUDGET

WHO

Between the 2012-2013 and 2014-2015 biennia, WHO made the shift from the approval by the Health Assembly of the programme budget financed from assessed contributions (representing only around 25% of programme resources) to the approval on “entire proposed programme budget”, also setting a realistic ceiling on projected voluntary contributions.³⁵

Broadly speaking, WHO has three segments to its budget: (i) Base funding for the 6 main categories of work which covers the essential work of WHO and for which a budget ceiling is set (ii) special arrangements which have separate governance arrangements and budget cycles³⁶ and fall outside the purview of the World Health Assembly, and (iii) event related funding typically relating to crisis situations³⁷ for which the Secretariat is authorized to incur expenditures in excess of the allocation approved by the World Health Assembly.³⁸

The nature of funding falls into two categories: specified voluntary contributions which are tightly earmarked contributions under specific programmes and projects and ‘flexible funding’ which comprises assessed contributions, core voluntary contributions and revenues from programme support costs.

After the approval of the programme budget, and based on a careful analysis of the extrabudgetary resources that are available (whether in hand or projected) for programme areas, the Director-General has the authority to assign flexible funding to areas where there is a funding gap. The decision on the biennial programme and budget “Authorizes the Director-General to use the assessed contributions together with the voluntary contributions, subject to the availability of resources, to finance the budget”³⁹ according to the allocation approved by the World Health Assembly. Any remaining funding gap is then the subject of a coordinated corporate resource mobilization effort.

FAO⁴⁰

Further to a “Strategic Thinking Process” launched in 2012, FAO presented a Programme of Work and Budget (PWB) for 2014-2015 which focuses FAO’s resources and efforts on those areas where the organization’s comparative advantages are largest, and it aims to deliver results where impacts are greatest. The PWB proposes an integrated view of total resource requirements to carry out the Programme of work to achieve two-year targets under the results framework from the Net Budgetary Appropriation (assessed contributions) and voluntary contributions.

While the level of assessed contributions will be known at the beginning of the biennium based on the Budgetary Appropriations Resolution adopted by Conference, the amount, timing and earmarking of extrabudgetary voluntary resources will be subject to some uncertainty. In the

³⁵ “WHO Reform. Financing of WHO”. Ref. A66/48. 13 May 2013.

³⁶ Research for tropical diseases and human reproduction and hosted partnerships such as “Roll Back Malaria partnership” (Source: About WHO. Key Financial Information).

³⁷ Budget lines for polio eradication and outbreak and crisis response (Source: About WHO. Key Financial Information).

³⁸ Sixty-sixth World Health Assembly. Agenda item 12.3. Programme budget 2014-2016. Ref: WHA66.2.

³⁹ Sixty-sixth World Health Assembly. Agenda item 12.3. Programme budget 2014-2016. Ref: WHA66.2.

⁴⁰ The Director-General’s Medium Term Plan 2014-17 and Programme of work and Budget 2014-15, FAO C2013/3

planning process for 2014-15, FAO has sought to mitigate this risk by deriving estimates of extrabudgetary resources based on status of extrabudgetary projects, with two levels of assurance:

- Higher level of assurance: (a) currently operational projects that have budgeted resources in 2014-15; and (b) project proposals in the pipeline that are under negotiation and are likely to be approved, with budgets in 2014-15, being essentially assured funding;
- Lower level of assurance: prospects based on project ideas and positive contacts with donors.

ANNEXE

EXEMPLES DE PROGRAMME ET BUDGET UNIFIÉ

OMS

Entre les exercices 2012-2013 et 2014-2015, l'OMS est passé de l'approbation par l'Assemblée mondiale de la santé de la part du budget programme financée par les contributions obligatoires (qui ne représentent que 25 % environ des ressources du programme) à l'approbation de « l'ensemble du projet de budget programme proposé », en fixant aussi des limites réalistes aux prévisions concernant les contributions volontaires³⁵.

Le budget de l'OMS comprend essentiellement trois volets : (i) le financement de base des six grandes catégories d'activités qui couvrent l'essentiel du travail de l'OMS, et pour lequel un plafond budgétaire est fixé, (ii) les arrangements spéciaux, qui font l'objet de modalités de gouvernance et de cycles budgétaires distincts³⁶ et ne sont pas du ressort de l'Assemblée mondiale de la santé, et (iii) les financements ponctuels généralement liés à des situations de crise³⁷, pour lesquels le Secrétariat est autorisé à engager des dépenses en sus des allocations approuvées par l'Assemblée mondiale de la santé³⁸.

Les financements sont de deux types : les contributions volontaires strictement destinées à financer des programmes et des projets spécifiques, et les « financements flexibles » qui comprennent les contributions obligatoires, les contributions volontaires de base et les recettes provenant du recouvrement des dépenses d'appui aux programmes.

Après approbation du budget programme, et sur la base d'une analyse rigoureuse des ressources extrabudgétaires disponibles (déjà collectées ou prévisibles) pour les différents domaines du programme, le Directeur général est habilité à affecter des financements flexibles à des domaines où il existe un déficit de financement. La décision relative au budget programme biennal « autorise le Directeur général à utiliser les contributions fixées ainsi que les contributions volontaires, sous réserve des ressources disponibles, pour financer le budget³⁹, tel qu'alloué par l'Assemblée mondiale de la santé ». Tout déficit de financement subsistant fait alors l'objet d'un effort coordonné de mobilisation de ressources de l'ensemble de l'Organisation.

FAO⁴⁰

Suite à un « processus de réflexion stratégique » engagé en 2012, la FAO a présenté un Programme de travail et budget pour 2014-2015 qui est axé sur les ressources et les efforts de l'Organisation dans les domaines où celle-ci possède les avantages comparatifs les plus importants, et qui vise à produire des résultats là où les impacts sont les plus forts. Le Plan de travail et budget propose une vision intégrée de l'ensemble des ressources qui sont nécessaires lors de l'exécution du Programme de travail pour atteindre deux cibles annuelles

³⁵ Réforme de l'OMS. Financement de l'OMS. A66/48. 13 mai 2013.

³⁶ Recherche sur les maladies tropicales et sur la reproduction humaine et partenariats hébergés tels que le « partenariat Roll Back Malaria » (Source : About WHO. Key Financial Information).

³⁷ Lignes budgétaires relatives à l'éradication de la poliomyélite et aux interventions en cas d'épidémies ou de crises (Source : About WHO. Key Financial Information).

³⁸ Soixante-sixième Assemblée mondiale de la santé. Point 12.3 de l'ordre du jour. Projet de budget programme 2014-2015. Document WHA66/2.

³⁹ Soixante-sixième Assemblée mondiale de la santé. Point 12.3 de l'ordre du jour. Projet de budget programme 2014-2015. Document WHA66/2.

⁴⁰ Plan à moyen terme 2014-2017 et Programme de travail et budget 2014-2015 présentés par le Directeur général, FAO C2013/3.

conformément au cadre de résultats qui ressort des ouvertures de crédits nettes (contributions obligatoires) et des contributions volontaires.

Alors que le volume des contributions obligatoires est fixé au début de l'exercice biennal par la résolution portant ouverture de crédits adoptée par la Conférence, le montant, la date de mise à disposition et la destination spécifique des contributions extrabudgétaires volontaires restent quelque peu incertains. Lors du processus de planification pour l'exercice 2014-2015, la FAO a cherché à limiter le risque en procédant, en fonction du statut des projets extrabudgétaires, à des estimations des ressources extrabudgétaires, pour lesquelles elle distingue deux niveaux d'assurance :

- Niveau d'assurance élevé : (a) projets opérationnels en cours auxquels des ressources sont affectées dans le budget 2014-2015 ; et (b) propositions de projets en réserve qui sont en cours de négociation et devraient en principe être approuvés avec un budget 2014-2015 assuré pour l'essentiel.
- Niveau d'assurance faible : perspectives qui ressortent des idées de projets et des contacts positifs avec les donateurs.

199 EX/5
Part II Corr.
١٩٩ م ت/٥
الجزء الثاني تصويب

باريس، ٢٠١٦/٣/١٤
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة والتسعون بعد المائة



البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

الجزء الثاني

المسائل الإدارية

تصويب

يعدل عنوان الفقرة (٢) في الصفحة ٥٢ على النحو التالي:

(٢) تحسين وتعزيز إجراءات واستراتيجيات تعبئة الموارد (٢٨٣ ٠٠٠ دولار أمريكي)

ويعدل الملحق الأول: إطار النتائج والتكاليف ANNEX I: RESULTS FRAMEWORK AND COSTING الوارد في
الصفحة ٥٥ على النحو التالي:



STRATEGIC RESULTS FRAMEWORK & COSTING										
STRATEGIC RESULTS		EXPECTED ACCOMPLISHMENTS PHASE I			EXPECTED ACCOMPLISHMENTS PHASE II (provisional)			COSTING PHASE I	COSTING PHASE II (provisional)	
Streamlined & re-aligned structures that are more effective and accountable		Financial Management & accountability strengthened	Leadership skills enhanced			Corporate services revisited & reconfigured	Field network redesigned and optimized	Website Governance reviewed and adapted		
		\$ 438,000	\$ 109,000						\$ 547,000	
Improved & sharpened resource mobilization processes and strategies;		Skills developed for all staff in the area of resource mobilization	Transparency Portal revised to reflect structured financing dialogue and review of reporting modalities	Constituency Relationship Management System (CRM) developed and implemented		Structured financing dialogue approach developed	Harmonized and simplified project/donor reporting			
		\$ 98,000	\$ 200,000	\$ 985,000					\$ 1,283,000	
Realigned programming in support of Agenda 2030		Director of Field Offices enabled to better position UNESCO in UNCT joint initiatives & enhanced programmatic contribution A2030	Communities of Practices and new knowledge-sharing tools developed and actively applied							
		\$ 547,000	\$ 438,000						\$ 985,000	
Sharpened delivery modalities and appropriate mechanisms/tools						Modalities for emergency transition contexts reviewed and adjusted	Strengthened operational response in humanitarian crises including through rapid temporary deployment	Review of implementation trends and issues in the field	Adapted tools and guidelines for the field	
										\$ 1,500,000
Improved operational modalities & streamlined work processes		Document and multimedia management optimized	Internal Tools for increased productivity developed and applied			Generic Job Profiles created for more efficient recruitment process				
		\$ 547,000	\$ 109,000						\$ 656,000	
Improved program/project management & Risk mitigation		Core UNESCO information systems to improve programme management and delivery redesigned & implemented	Business continuity and disaster recovery ensured	Programme cycle management strengthened, programming gender mainstreamed	Decentralized Evaluation network established and trained					
		\$ 3,414,000	\$ 383,000	\$ 449,000	\$ 200,000				\$ 4,446,000	
								GRAND TOTAL	\$ 7,917,000	\$ 1,500,000
								PHASE I	PHASE II	

blue = KMI & IT Plan
green = Training Plan

١٩٩ م ت/٥ الجزء الثالث

باريس، ٢٥/٢/٢٠١٦

الأصل: إنجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

الجزء الثالث

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

الملخص

الغرض من هذه الوثيقة هو إطلاع أعضاء المجلس التنفيذي على التقدم المحرز في متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة.

ويتضمن الجزء الثالث من هذه الوثيقة معلومات عن المسائل التالية المتعلقة بالموارد البشرية:

ألف - التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

عملاً بالقرار ٣٧/م/٧٤ والقرار ١٩٧ م ت/٥ (خامساً، ألف)، تقدّم المديرية العامة مذكرة إعلامية عن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم، إضافةً إلى تقرير مرحلي عن تحقيق التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا.

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

باء - دراسة جدوى بشأن الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي

طلب المجلس التنفيذي من المديرية العامة في دورته الحادية والتسعين بعد المائة إجراء دراسة ترمي إلى الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي، وموافاته في دورته الرابعة والتسعين بعد المائة بتقرير عن نتائج هذه الدراسة. وأوقف العمل على الدراسة إذ اعتُبر أن من الأنسب والأكثر فعاليةً إنجازها في إطار الدراسة الكبيرة الجارية حالياً بشأن التأمين الصحي في نظام الأمم المتحدة الموحد، وتقدم تقرير عن التقدم المحرز و/أو ما جرى التوصل إليه من استنتاجات خلال دورة المجلس التنفيذي في ربيع عام ٢٠١٦.

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



جيم - التقرير السنوي (٢٠١٥) للجنة الخدمة المدنية الدولية: تقرير المدير العامة

تقضي أحكام المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية بأن "تقدّم اللجنة إلى الجمعية العامة تقريراً سنوياً يتضمن معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها. ويوزع التقرير على هيئات الإدارة في المنظمات الأخرى عن طريق رؤسائها التنفيذيين".

وفي هذا الصدد، وافق المجلس التنفيذي في القرار ١١٤ م/ت/٨،٥ على اقتراح المدير العام آنذاك بأن تقدّم جميع التقارير السنوية للجنة مستقبلاً إلى المجلس التنفيذي في دورة الربيع التي يعقدها في العام التالي مباشرة للعام الذي يتناوله التقرير، وهو قرار أيده المؤتمر العام لاحقاً في القرار ٣٧/م/٢٢.

وفضلاً عن ذلك، دعا المؤتمر العام المدير العامة في القرار ٣٨/م/٨٨ إلى إطلاع المجلس التنفيذي على التدابير التي اعتمدها الجمعية العامة أو لجنة الخدمة المدنية الدولية، قبل دورته التاسعة والثلاثين.

وتقدّم هذه الوثيقة تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥ إلى المجلس التنفيذي ليطلع عليه، وتتضمن شرحاً للتدابير التي تؤثر في ظروف خدمة موظفي اليونسكو، وهي تدابير نُفذت بناءً على توصيات أو قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية و/أو المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في قرارها ٧٠/٢٤٤ الصادر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

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

دال - اقتراحات أولية بشأن اعتماد استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢

عملاً بالقرار ١٩٦ م/ت/٢٣ (ثالثاً)، تقدّم المدير العامة اقتراحات أولية بشأن اعتماد استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢.

الإجراءات المتوقعة من المجلس التنفيذي اتخاذها: القرار المقترح في الفقرة ٣٣.

جدول المحتويات

الصفحة

- ألف - التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم ١
- باء - دراسة جدوى بشأن الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي ٢١
- جيم - التقرير السنوي (٢٠١٥) للجنة الخدمة المدنية الدولية: تقرير المديرية العامة ٢٧
- دال - اقتراحات أولية بشأن اعتماد استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ ٥٦

ألف - التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

الجزء الأول: التوزيع الجغرافي للموظفين

١ - عملاً بالقرار ٣٧/م/٧٤ والقرار ١٩٧ م ت/٥ (خامساً، ألف)، تقدّم المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي مذكرة إعلامية عن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة.

٢ - وينطبق مبدأ التوزيع الجغرافي على الموظفين الدوليين من الفئة المهنية الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، وهي وظائف ثابتة ممولة من ميزانية البرنامج العادي لليونسكو، باستثناء الوظائف اللغوية (انظر المذكرة عن منهجية حساب الحصص الجغرافية).

الوضع العام في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠١٦

٣ - كان عدد الدول الأعضاء في اليونسكو في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ يبلغ ١٩٥ دولة عضواً، من بينها ١٥٣ دولة (٧٨٪) ممثلة في الأمانة.

٤ - واعتمد المؤتمر العام في دورته الثامنة والثلاثين^١ جدولاً معدلاً لتوزيع الاشتراكات المقررة لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، استناداً إلى جدول توزيع الاشتراكات المعدل الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة إبان دورتها السبعين. وعُدلت حصص ٢٣ دولة عضواً تبعاً لذلك في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ولم يتأثر الوضع الجغرافي لأغلبية الدول الأعضاء بهذا الأمر، باستثناء خمس دول تغيّر وضعها الجغرافي على النحو التالي: أصبحت اثنتان ممثلتين فوق النصاب، وباتت واحدة ممثلة في حدود النصاب، في حين أصبحت الدولتان المتبقيتان ممثلتين دون النصاب. وأعلّمت الدول الأعضاء المعنية بالتغير الذي طرأ على وضعها الجغرافي.

٥ - ويبين الجدول ١ أن ثمة ٦٤ دولة عضواً (٣٣٪) ممثلة في حدود النصاب، و١٧ دولة (٨٪) ممثلة فوق النصاب، و٧٢ دولة (٣٧٪) ممثلة دون النصاب، و٤٢ دولة (٢٢٪) غير ممثلة. وترد في الملحق ١ قائمة مفصلة تبين هذا الوضع بحسب البلدان. وظل مجموع الدول الأعضاء الممثلة مستقراً في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ (١٥٣ دولة، أي ٧٨٪). وانخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب بمقدار ست دول، من ٧٠ إلى ٦٤ دولة، وتراجع عدد الدول الأعضاء الممثلة فوق النصاب من ١٨ إلى ١٧ دولة. أما الدول الأعضاء الممثلة دون النصاب، فارتفع عددها من ٦٥ إلى ٧٢. وبقي عدد الدول الأعضاء غير الممثلة على حاله (٤٢ دولة، أي ٢٢٪).

الجدول ١:

الوضع فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦

عدد الدول الأعضاء في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦	مستوى التمثيل
٦٤ (٣٣٪)	في حدود النصاب
١٧ (٨٪)	فوق النصاب
٧٢ (٣٧٪)	دون النصاب
١٥٣ (٧٨٪)	مجموع الدول الأعضاء الممثلة
٤٢ (٢٢٪)	الدول الأعضاء غير الممثلة
١٩٥	مجموع الدول الأعضاء

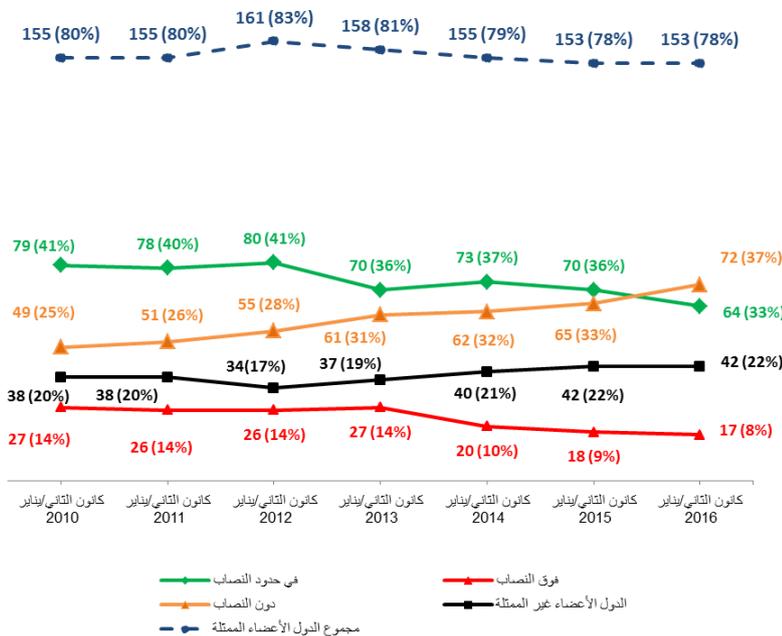
التقدم المحرز نحو تحقيق هدف الوصول بنسبة تمثيل الدول الأعضاء إلى ٨٥٪ - تطور الوضع بين كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ وكانون الثاني/يناير ٢٠١٦

٦ - حُدد في استراتيجية إدارة الموارد البشرية (٢٠١١-٢٠١٦) هدف يتمثل في الوصول بنسبة تمثيل الدول الأعضاء إلى ٨٥٪ بحلول عام ٢٠١٦. وأحرز تقدّم في هذا الصدد بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٢ وارتفعت نسبة التمثيل من ٨٠٪ إلى ٨٣٪. واعتباراً من عام ٢٠١٢، أدى تدني مستوى التوظيف الخارجي بسبب القيود المالية ومغادرة موظفين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي (أنهت خدمة ٢٤٪ منهم بالتراضي) إلى تراجع عدد الدول الممثلة إلى ٧٩٪ بحلول نهاية عام ٢٠١٣. وظل عدد الدول الممثلة مستقرّاً في عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥ (١٥٣ دولة، أي ٧٨٪).

الجدول ٢:

تطور التوزيع الجغرافي

(في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠١٦)



٧ - وتظهر الإسقاطات الخاصة بشهر نيسان/أبريل ٢٠١٦ تحسناً كبيراً، إذ يُتوقع أن يصبح أكثر من ٨٠٪ من الدول الأعضاء ممثلة في الأمانة بحلول تلك الفترة نتيجةً لتوظيف مهنيين شباب من الدول الأعضاء غير الممثلة. ومن المتوقع أن يشهد عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب تحسناً أيضاً وأن يرتفع من ٦٤ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى أكثر من ٧٠ في نيسان/أبريل ٢٠١٦، بفضل توظيف مهنيين شباب من الدول الأعضاء غير الممثلة.

برنامج المهنيين الشباب والتدابير الأخرى الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي

٨ - يُعتبر برنامج المهنيين الشباب من أنجح الآليات لتحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء. وقد جرى العمل به لسنوات عديدة في اليونسكو، ولكن تم تجميده في عام ٢٠١٢ بسبب الوضع المالي وعدم توافر ما يلزم من وظائف. واستؤنف العمل بالبرنامج في عام ٢٠١٥ بتخصيص ١٤ وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي من رتبة م-١/١-٢ لمرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب. وعقب توجيه دعوة إلى تقديم ترشيحات إلى اللجان الوطنية لليونسكو، وعملية اختيار تولى قيادتها مكتب إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع القطاعات والمكاتب المستفيدة، اختير ١٤ مرشحاً للبرنامج، كان خمسة منهم من دول غير ممثلة، وتسعة من دول ممثلة دون النصاب، موزعة على المجموعات الإقليمية الست. وكان بين المرشحين الأربعة عشر تسع نساء وخمسة رجال. وستعَيّن أغلبية المهنيين الشباب هؤلاء في قطاعات البرنامج.

٩ - ونفّذت مبادرات أخرى في عام ٢٠١٥ لتوسيع نطاق مجموعة المرشحين المحتملين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب الذين يمكن حشدهم خارجياً، ومن الأمثلة على هذه المبادرات تنفيذ خطتين للمتدربين حظيتا بالرعاية (جمهورية الصين الشعبية وسنغافورة)، وإيفاد بعثات من أجل الوصول إلى مرشحين^٢، وتنظيم معارض لفرص العمل والمسارات المهنية^٣. وعُقدت اجتماعات توجيهية خاصة مع لجان وطنية ووفود دائمة محددة بشأن أفضل أساليب تجميع طلبات المرشحين المؤهلين وتقديمها. وإضافةً إلى ذلك، عُرضت الوظائف الشاغرة في اليونسكو في إطار المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد.

١٠ - وسيفضي التعديل الذي أدخله المؤتمر العام حديثاً على نص المادة ٤,٤ من نظام الموظفين المتعلقة بإعلان الوظائف إلى تحسين التوزيع الجغرافي بوجه عام لأنه يتيح للمرشحين الخارجيين تقديم طلبات لجميع الوظائف المعلنة في الأمانة بالتزامن مع الموظفين العاملين في اليونسكو (قبل التعديل المذكور، كان يتعين إعلان الوظائف داخلياً في المقام الأول، باستثناء الوظائف من رتبة مدير).

١١ - وستنتهي فترة خطة العمل لتحسين التوزيع الجغرافي في عام ٢٠١٦. وسوف تستعرض الأمانة هذه الخطة في عام ٢٠١٦ وتقترح تدابير عملية لتحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة خلال السنوات المقبلة، ولا سيما استراتيجيات للوصول إلى مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب واجتذابهم.

^٢ خاصة في جمهورية الصين الشعبية.

^٣ في سويسرا والمدرسة الوطنية للإدارة (برنامج للطلبة الأجانب).

التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية

١٢- يُعتبر مبدأ الحصص الفردية لكل دولة عضو المعيار الرسمي الوحيد المعمول به في المنظمة. ويقدم هذا التقرير عرضاً للوضع القائم بحسب المجموعات الإقليمية لأغراض إرشادية فقط. ويُحسب المؤشر المرجعي الخاص بالمجموعات الإقليمية عن طريق إضافة قيمة الحد الأدنى والأقصى لنطاق تمثيل كل دولة عضو تنتمي إلى مجموعة إقليمية معينة.

١٣- وعلى نحو ما يظهره الجدول ٣، يندرج وضع المجموعات الإقليمية الثانية والثالثة والرابعة والخامسة (أ) دون الحد الأدنى للمؤشر المرجعي المحدد. وفي حين لم يتغير وضع المجموعة الخامسة (ب)، تراجع وضع المجموعة الأولى بمقدار ١١ وحدة، إلا أنه يظل ضمن حدود المؤشر المرجعي.

الجدول ٣:

تطور التوزيع الجغرافي بحسب المجموعات الإقليمية منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥

المجموعات الإقليمية*	المؤشر في		كانون الثاني/يناير ٢٠١٥	كانون الثاني/يناير ٢٠١٦	التغيرات منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥	الوضع في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦
	كانون الثاني/يناير ٢٠١٦	الحد الأدنى				
المجموعة الأولى	١٧٠	٢٨٥	٢٣١ (٣٨٪)	٢٢٠ (٣٧٪)	-١١	ممثلة في حدود المؤشر
المجموعة الثانية	٦٢	١١٤	٥٧ (٩٪)	٥٤ (٩٪)	-٣	ممثلة دون الحد الأدنى للمؤشر
المجموعة الثالثة	٨٣	١٥٧	٥٩ (١٠٪)	٥٨ (١٠٪)	-١	ممثلة دون الحد الأدنى للمؤشر
المجموعة الرابعة	١٥٦	٢٧٧	١١٨ (١٩٪)	١١٥ (٢٠٪)	-٣	ممثلة دون الحد الأدنى للمؤشر
المجموعة الخامسة (أ)	٩٧	١٩١	٩٥ (١٦٪)	٩٢ (١٦٪)	-٣	ممثلة دون الحد الأدنى للمؤشر
المجموعة الخامسة (ب)	٤٦	٨٢	٤٨ (٨٪)	٤٧ (٨٪)	-١	ممثلة في حدود المؤشر
المجموع			٦٠٨	٥٨٦	-٢٢	

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

١٤- ويبيّن الجدول ٤ أن كل المجموعات الإقليمية تتضمن دولاً غير ممثلة ودولاً ممثلة دون النصاب، ويسري ذلك على الدول الممثلة في حدود المؤشر. وتضم المجموعة الرابعة أكبر عدد من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب (٣٠ دولة)، وتليها المجموعتان الخامسة (أ) مع ٢٦ دولة، والمجموعة الثالثة مع ٢٢ دولة. وتشمل المجموعة الثانية ١٣ دولة من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب، مقابل ١١ فيما يخص المجموعة الأولى و ١٢ فيما يخص المجموعة الخامسة (ب). ومن المتوقع أن يتراجع عدد الدول غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب بصورة إجمالية وبحسب المجموعات الإقليمية بفضل توظيف ١٤ من المهنيين الشباب في عام ٢٠١٦ (انظر الفقرتين ٧ و ٨ أعلاه).

الجدول ٤:

عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب في كل مجموعة إقليمية

المجموعات الإقليمية	مجموع الدول الأعضاء	العدد والنسبة المئوية للدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب
المجموعة الأولى	٢٧	١١ (٤١٪)
المجموعة الثانية	٢٥	١٣ (٥٢٪)
المجموعة الثالثة	٣٣	٢٢ (٦٧٪)
المجموعة الرابعة	٤٤	٣٠ (٦٨٪)
المجموعة الخامسة (أ)	٤٧	٢٦ (٥٥٪)
المجموعة الخامسة (ب)	١٩	١٢ (٦٣٪)
المجموع	١٩٥	١١٤ (٥٨٪)

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

١٥- ارتفع عدد المديرين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي من ٥٧ إلى ٥٨ (+١) بين كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ وكانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وفي تلك الفترة، ازداد عدد وظائف المديرين بمقدار وظيفتين في المجموعتين الثالثة والخامسة (ب) وبمقدار وظيفة واحدة في المجموعة الأولى، وتراجع بمقدار ثلاث وظائف في المجموعة الخامسة (أ) وبمقدار وظيفة واحدة في المجموعة الثانية. وبقي عدد المديرين مستقراً في إطار المجموعة الرابعة.

الجدول ٥:

التوزيع الجغرافي للموظفين من رتبة مدير وما فوقها بحسب المجموعات الإقليمية (*)

التغيرات منذ ٢٠١٥/١/١	كانون الثاني/يناير ٢٠١٦		كانون الثاني/يناير ٢٠١٥		المجموعات الإقليمية*
	النسبة المئوية	الوظائف من رتبة مدير وما فوقها	النسبة المئوية	الوظائف من رتبة مدير وما فوقها	
١	٤٣٪	٢٥	٤٢٪	٢٤	المجموعة الأولى
١-	٣٪	٢	٥٪	٣	المجموعة الثانية
٢	١٦٪	٩	١٢٪	٧	المجموعة الثالثة
٠	١٦٪	٩	١٦٪	٩	المجموعة الرابعة
٣-	١٢٪	٧	١٨٪	١٠	المجموعة الخامسة (أ)
٢	١٠٪	٦	٧٪	٤	المجموعة الخامسة (ب)
١	١٠٠٪	٥٨	١٠٠٪	٥٧	المجموع

(*) المجموعات الانتخابية: المجموعة الأولى: أوروبا وأمريكا الشمالية؛ المجموعة الثانية: أوروبا الشرقية؛ المجموعة الثالثة: أمريكا اللاتينية والكاريبي؛

المجموعة الرابعة: آسيا والمحيط الهادي؛ المجموعة الخامسة (أ): أفريقيا؛ المجموعة الخامسة (ب): الدول العربية.

الجزء الثاني: التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

١٦- يقدم هذا الجزء من التقرير معلومات محدثة عن التوازن بين الجنسين في الأمانة، إضافةً إلى تقرير مرحلي عن خطة عمل اليونسكو لتحقيق التكافؤ بين الجنسين^٤ التي تمثّل هدفها في الوصول بنسبة تمثيل النساء في مستويات الإدارة العليا (الوظائف من رتبة مدير-١ وما فوقها) إلى ٥٠٪ بحلول عام ٢٠١٥.

١٧- ويزيد عدد الموظفين الذين يشملهم هذا الجزء من التقرير على عدد الموظفين الذين يشملهم الجزء الخاص بالتوزيع الجغرافي، ذلك لأن البيانات الخاصة بالتوازن بين الجنسين تخص جميع الموظفين المعيّنين بموجب عقود محددة المدة بصرف النظر عن مصادر تمويل وظائفهم، في حين أن البيانات الخاصة بالتوزيع الجغرافي تقتصر على الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، وهي وظائف ممولة من ميزانية البرنامج العادي. ولذا، تشمل البيانات الخاصة بالتوازن بين الجنسين في الوظائف من رتبة مدير ووظائف المديرين الممولة من خارج الميزانية، كما هو الحال في معاهد الفئة ١ على سبيل المثال.

تقرير مرحلي عن التوازن بين الجنسين في الوظائف من رتبة مدير وما فوقها

١٨- أحرز تقدّم كبير منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ في تمثيل النساء في مستويات الإدارة العليا، مع تحقيق زيادة بنسبة ٨٪ في نسبة النساء اللواتي يشغلن وظائف من رتبة مدير، إذ ارتفعت هذه النسبة من ٣٦٪ إلى ٤٤٪ بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، وباتت قريبة من النسبة المستهدفة البالغة ٥٠٪. ويعزى ذلك بصورة رئيسية إلى تعيين نساء جديديات في وظائف من رتبة مدير، في الوقت الذي واصل فيه عدد المديرين الرجال في التراجع نتيجةً لحالات التقاعد.

الجدول ٦:

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في مختلف الوظائف من رتبة مدير
في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠١٦
(الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)

الفرق ٪ للإناث	كانون الثاني/يناير ٢٠١٦					كانون الثاني/يناير ٢٠١٥					
	المجموع	٪ للذكور	ذكور	٪ للإناث	إناث	المجموع	٪ للذكور	ذكور	٪ للإناث	إناث	
-	١	٪١٠٠	١	-	-	١	٪١٠٠	١	-	-	نائب مديرة عامة
٪١٠-	٦	٪٦٧	٤	٪٣٣	٢	٧	٪٥٧	٤	٪٤٣	٣	مساعد مديرة عامة
٪١٤+	١٨	٪٣٣	٦	٪٦٧	١٢	١٧	٪٤٧	٨	٪٥٣	٩	مدير-٢
٪٨+	٤٥	٪٦٢	٢٨	٪٣٨	١٧	٤٤	٪٧٠	٣١	٪٣٠	١٣	مدير-١
٪٨+	٧٠	٪٥٦	٣٩	٪٤٤	٣١	٦٩	٪٦٤	٤٤	٪٣٦	٢٥	المجموع

^٤ في الوثيقة ١٧٩ م/ت/٥ الجزء الأول (سادساً).

التوازن بين الجنسين في وظائف الفئة المهنية وما فوقها

١٩- في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، كانت نسبة تمثيل النساء تزيد زيادة طفيفة على نسبة تمثيل الرجال (٥١٪) في الفئة المهنية وما فوقها (رتبة مدير/رتبة مهني)، وأيضاً في الفئة المهنية (رتبة مهني). وتعتبر نسبة تمثيل النساء مرتفعة بوجه خاص في الرتب الأولى، إذ تبلغ ٦٢٪ في الرتب م-١/م-٢ و ٥٢٪ في الرتبة م-٣. أما في الرتب م-٤ وم-٥، فتمثل النساء ٤٨٪ و ٣٦٪ من الموظفين على التوالي.

الجدول ٧:

الوضع فيما يخص التوازن بين الجنسين في وظائف الفئة المهنية وما فوقها بحسب الرتب في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ (الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)

الفرق ٪ للإناث	كانون الثاني/يناير ٢٠١٦				كانون الثاني/يناير ٢٠١٥						
	المجموع	٪ للذكور	ذكور	٪ للإناث	إناث	٪ للإناث	ذكور	٪ للذكور			
٠٪	١	٪١٠٠	١	-	-	١	٪١٠٠	١	-	نائب مديرة عامة	
١٠-٪	٦	٪٦٧	٤	٪٣٣	٢	٧	٪٥٧	٤	٪٤٣	٣	مساعد مديرة عامة
١٤٪	١٨	٪٣٣	٦	٪٦٧	١٢	١٧	٪٤٧	٨	٪٥٣	٩	مدير-٢
٨٪	٤٥	٪٦٢	٢٨	٪٣٨	١٧	٤٤	٪٧٠	٣١	٪٣٠	١٣	مدير-١
٨٪	٧٠	٪٥٦	٣٩	٪٤٤	٣١	٦٩	٪٦٤	٤٤	٪٣٦	٢٥	مجموع الوظائف من رتبة مدير
١٪	١٢٣	٪٦٤	٧٩	٪٣٦	٤٤	١٣٤	٪٦٥	٨٧	٪٣٥	٤٧	م-٥
٢٪	٢٣٥	٪٥٢	١٢٢	٪٤٨	١١٣	٢٢٩	٪٥٤	١٢٤	٪٤٦	١٠٥	م-٤
٠٪	٣١٩	٪٤٨	١٥٣	٪٥٢	١٦٦	٣١٣	٪٤٨	١٤٩	٪٥٢	١٦٤	م-٣
٢٪	٢٢٢	٪٣٨	٨٥	٪٦٢	١٣٧	٢١٧	٪٤٠	٨٧	٪٦٠	١٣٠	م-٢/م-١
١٪	٨٩٩	٪٤٩	٤٣٩	٪٥١	٤٦٠	٨٩٣	٪٥٠	٤٤٧	٪٥٠	٤٤٦	مجموع وظائف الفئة المهنية
٢٪	٩٦٩	٪٤٩	٤٧٨	٪٥١	٤٩١	٩٦٢	٪٥١	٤٩١	٪٤٩	٤٧١	مجموع الوظائف من رتبة مدير ووظائف الفئة المهنية

الخلاصة

٢٠- يبلغ مجموع الدول الأعضاء الممثلة في الأمانة ١٥٣ دولة عضواً (أي ما يمثل ٧٨٪ من الدول الأعضاء). وعلى الرغم من أن مستوى التمثيل هذا يظل يشكل مستوى مرتفعاً، فقد لوحظ وجود اتجاه نحو الانخفاض منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، يعود بصورة رئيسية إلى ارتفاع عدد حالات انتهاء الخدمة (حالات التقاعد أو حالات إنهاء الخدمة بالتراضي) وإلى انخفاض عدد عمليات التوظيف الخارجي. ويتعين بذل جهود متواصلة لحشد مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب بغية التقدم نحو تحقيق هدف الوصول بنسبة تمثيل الدول الأعضاء إلى ٨٥٪. وفي هذا الصدد، سيسهم توظيف ١٤ من المهنيين الشباب في بداية عام ٢٠١٦ في تحسين التوزيع

الجغرافي للموظفين، وسيفضي إلى ارتفاع عدد الدول الأعضاء الممثلة والدول الأعضاء الممثلة في حدود النصاب. وستُعدّ في عام ٢٠١٦ خطة عمل جديدة لتحسين التوزيع الجغرافي.

٢١- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، كانت نسبة تمثيل النساء تزيد زيادة طفيفة على نسبة تمثيل الرجال في الفئة المهنية وما فوقها (رتبة مدير/رتبة مهني) (٥١٪). وأحرز تقدّم ملحوظ في مستوى الإدارة العليا، إذ كانت نسبة المديرات قد بلغت ٤٤٪ بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، مقارنةً بنسبة ٣٦٪ في بداية عام ٢٠١٥ (وبنسبة ٢٢٪ في عام ٢٠١٠). وسيتيح تقاعد ستة مديرين من الرجال بحلول نهاية عام ٢٠١٦ الفرصة لمواصلة تعزيز التوازن بين الجنسين، مع الاستمرار في العمل على تحقيق هدف التكافؤ. وستُعدّ خطة عمل جديدة بالتعاون الوثيق مع قسم المساواة بين الجنسين بغية متابعة خطة العمل للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٥.

القرار المقترح

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

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - إذ يدكّر بالقرار ١٩٧ م ت/٥ (خامساً، ألف)،
- ٢ - يحيط علماً بالمعلومات التي قدمتها المديرية العامة عن وضع التوزيع الجغرافي للموظفين والتوازن بين الجنسين في صفوفهم في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦؛
- ٣ - ويدعو المديرية العامة إلى أن تقدّم إليه في دورته الحادية بعد المائتين تقريراً كاملاً عن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة وعن تحقيق التوازن بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا؛
- ٤ - ويدعو أيضاً المديرية العامة إلى أن تقدّم إلى المؤتمر العام في دورته التاسعة والثلاثين تقريراً كاملاً عن وضع التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم، وتضمنين هذا التقرير معلومات عن التدابير التصحيحية المتخذة لمعالجة الاختلال في التوازن.

ANNEX I

**GEOGRAPHICAL DISTRIBUTION BY MEMBER STATES AND BY GRADE
(JANUARY 2016)**

	Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1	Afghanistan	AFG	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	2	=
2	Albania	ALB	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	4	2	=
3	Algeria	DZA	0	0	0	0	1	1	0	3	0	5	4	3	+
4	Andorra	AND	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
5	Angola	AGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
6	Antigua and Barbuda	ATG	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
7	Argentina	ARG	0	0	0	0	2	1	0	1	0	4	7	4	=
8	Armenia	ARM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
9	Australia	AUS	0	0	1	1	0	2	2	1	0	7	11	7	=
10	Austria	AUT	0	0	0	0	1	2	0	1	0	4	6	4	=
11	Azerbaijan	AZE	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
12	Bahamas	BHS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
13	Bahrain	BHR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
14	Bangladesh	BGD	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	5	3	=
15	Barbados	BRB	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
16	Belarus	BLR	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
17	Belgium	BEL	0	0	1	0	3	1	3	0	0	8	6	4	+
18	Belize	BLZ	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
19	Benin	BEN	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	4	2	=
20	Bhutan	BTN	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
21	Bolivia (Plurinational State of)	BOL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
22	Bosnia and Herzegovina	BIH	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
23	Botswana	BWA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
24	Brazil	BRA	0	0	0	2	0	1	2	0	0	5	17	10	-
25	Brunei Darussalam	BRN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
26	Bulgaria	BGR	0	0	0	0	2	2	2	1	0	7	4	2	+
27	Burkina Faso	BFA	0	0	0	1	2	0	1	0	0	4	4	2	=
28	Burundi	BDI	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
29	Cabo Verde	CPV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
30	Cambodia	KHM	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	4	2	=
31	Cameroon	CMR	0	0	0	0	1	3	2	1	0	7	4	2	+
32	Canada	CAN	0	0	0	1	2	5	2	4	0	14	13	8	+
33	Central African Republic	CAF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
34	Chad	TCD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
35	Chile	CHL	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	5	3	-
36	China	CHN	0	1	0	1	3	3	1	2	0	11	39	23	-
37	Colombia	COL	0	0	0	0	0	2	1	1	0	4	5	3	=
38	Comoros	COM	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
39	Congo	COG	0	0	0	1	0	1	2	0	0	4	4	2	=
40	Cook Islands	COK	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
41	Costa Rica	CRI	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	4	2	=
42	Côte d'Ivoire	CIV	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	4	2	=
43	Croatia	HRV	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	4	2	=
44	Cuba	CUB	0	0	0	0	1	2	0	1	0	4	4	2	=
45	Cyprus	CYP	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4	2	=
46	Czech Republic	CZE	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	5	3	=

	Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
47	Democratic People's Republic of Korea	PRK	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	2	=
48	Democratic Republic of the Congo	COD	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	4	2	=
49	Denmark	DNK	0	0	0	1	4	3	0	0	0	8	5	3	+
50	Djibouti	DJI	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	2	=
51	Dominica	DMA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
52	Dominican Republic	DOM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
53	Ecuador	ECU	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	4	2	=
54	Egypt	EGY	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	5	3	-
55	El Salvador	SLV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
56	Equatorial Guinea	GNQ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
57	Eritrea	ERI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
58	Estonia	EST	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
59	Ethiopia	ETH	1	0	0	0	0	1	2	1	0	5	4	3	+
60	Fiji	FJI	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
61	Finland	FIN	0	0	0	0	1	2	0	0	0	3	5	3	=
62	France	FRA	0	1	0	4	7	11	16	6	0	45	20	12	+
63	Gabon	GAB	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
64	Gambia	GMB	0	0	1	0	2	0	0	1	0	4	4	2	=
65	Georgia	GEO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
66	Germany	DEU	0	0	2	1	4	7	7	1	0	22	25	15	=
67	Ghana	GHA	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	4	2	=
68	Greece	GRC	0	0	0	0	0	0	3	2	0	5	5	3	=
69	Grenada	GRD	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
70	Guatemala	GTM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
71	Guinea	GIN	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
72	Guinea-Bissau	GNB	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
73	Guyana	GUY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
74	Haiti	HTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
75	Honduras	HND	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	2	=
76	Hungary	HUN	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	4	2	=
77	Iceland	ISL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
78	India	IND	0	0	0	1	2	5	0	1	0	9	15	9	=
79	Indonesia	IDN	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	7	4	-
80	Iran (Islamic Republic of)	IRN	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	3	-
81	Iraq	IRQ	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	3	-
82	Ireland	IRL	0	0	0	0	3	0	2	0	0	5	5	3	=
83	Israel	ISR	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	5	3	=
84	Italy	ITA	0	0	0	3	5	7	5	1	0	21	16	10	+
85	Jamaica	JAM	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4	2	=
86	Japan	JPN	0	0	0	1	4	9	17	1	0	32	35	21	=
87	Jordan	JOR	0	1	0	1	0	1	0	1	0	4	4	2	=
88	Kazakhstan	KAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	O
89	Kenya	KEN	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
90	Kiribati	KIR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
91	Kuwait	KWT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	O
92	Kyrgyzstan	KGZ	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
93	Lao People's Democratic Republic	LAO	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	2	=
94	Latvia	LVA	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	2	=
95	Lebanon	LBN	0	0	0	0	2	3	0	0	0	5	4	2	+
96	Lesotho	LSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O

	Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
97	Liberia	LBR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
98	Libya	LBY	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
99	Lithuania	LTU	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	4	2	=
100	Luxembourg	LUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
101	Madagascar	MDG	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4	2	=
102	Malawi	MWI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
103	Malaysia	MYS	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3	5	3	=
104	Maldives	MDV	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
105	Mali	MLI	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	4	2	=
106	Malta	MLT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
107	Marshall Islands	MHL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
108	Mauritania	MRT	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	2	-
109	Mauritius	MUS	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	4	2	=
110	Mexico	MEX	0	0	0	2	2	0	3	2	0	9	9	5	=
111	Micronesia (Federated States of)	FSM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
112	Monaco	MCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
113	Mongolia	MNG	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	4	2	=
114	Montenegro	MNE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
115	Morocco	MAR	0	0	0	0	0	4	3	1	0	8	4	2	+
116	Mozambique	MOZ	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4	4	2	=
117	Myanmar	MMR	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
118	Namibia	NAM	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
119	Nauru	NRU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
120	Nepal	NPL	0	0	0	0	0	2	2	1	0	5	4	2	+
121	Netherlands	NLD	0	0	0	3	1	2	2	1	0	9	8	5	+
122	New Zealand	NZL	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4	3	-
123	Nicaragua	NIC	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	4	2	=
124	Niger	NER	0	0	0	0	2	0	1	1	0	4	4	2	=
125	Nigeria	NGA	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	6	3	-
126	Niue	NIU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
127	Norway	NOR	0	0	0	1	0	3	1	0	0	5	6	4	=
128	Oman	OMN	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	2	-
129	Pakistan	PAK	0	0	0	0	0	2	1	1	0	4	5	3	=
130	Palau	PLW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
131	Palestine	PSE	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
132	Panama	PAN	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
133	Papua New Guinea	PNG	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
134	Paraguay	PRY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
135	Peru	PER	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	4	3	-
136	Philippines	PHL	0	0	0	0	1	1	0	2	0	4	5	3	=
137	Poland	POL	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	7	4	-
138	Portugal	PRT	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	5	3	-
139	Qatar	QAT	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	3	-
140	Republic of Korea	KOR	0	0	1	1	0	1	4	3	0	10	10	6	=
141	Republic of Moldova	MDA	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	2	=
142	Romania	ROU	0	0	0	0	0	2	3	1	0	6	4	3	+
143	Russian Federation	RUS	0	1	0	0	2	2	1	1	0	7	14	9	-
144	Rwanda	RWA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
145	Saint Kitts and Nevis	KNA	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	2	=
146	Saint Lucia	LCA	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3	4	2	=
147	Saint Vincent and the Grenadines	VCT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O

	Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
148	Samoa	WSM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
149	San Marino	SMR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
150	Sao Tome and Principe	STP	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
151	Saudi Arabia	SAU	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	7	4	-
152	Senegal	SEN	0	0	0	0	1	1	2	2	0	6	4	2	+
153	Serbia	SRB	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
154	Seychelles	SYC	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	4	2	=
155	Sierra Leone	SLE	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
156	Singapore	SGP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	O
157	Slovakia	SVK	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
158	Slovenia	SVN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
159	Solomon Islands	SLB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
160	Somalia	SOM	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
161	South Africa	ZAF	0	0	1	0	0	1	2	1	0	5	5	3	=
162	South Sudan	SSD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
163	Spain	ESP	0	0	0	0	6	4	2	1	0	13	12	7	+
164	Sri Lanka	LKA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
165	Sudan	SDN	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
166	Suriname	SUR	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	2	-
167	Swaziland	SWZ	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
168	Sweden	SWE	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	7	4	-
169	Switzerland	CHE	0	1	0	0	0	1	1	0	0	3	7	4	-
170	Syrian Arab Republic	SYR	0	0	0	0	2	0	1	0	0	3	4	2	=
171	Tajikistan	TJK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
172	Thailand	THA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	3	-
173	The former Yugoslav Republic of Macedonia	MKD	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	2	=
174	Timor-Leste	TLS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
175	Togo	TGO	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	2	=
176	Tonga	TON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
177	Trinidad and Tobago	TTO	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
178	Tunisia	TUN	0	0	1	0	1	0	6	1	0	9	4	2	+
179	Turkey	TUR	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	7	4	-
180	Turkmenistan	TKM	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
181	Tuvalu	TUV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
182	Uganda	UGA	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	4	2	=
183	Ukraine	UKR	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	4	3	=
184	United Arab Emirates	ARE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	O
185	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	GBR	0	0	3	0	6	1	5	1	1	17	18	11	=
186	United Republic of Tanzania	TZA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
187	United States of America	USA	0	0	0	2	4	8	9	2	0	25	76	46	-
188	Uruguay	URY	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
189	Uzbekistan	UZB	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	4	2	=
190	Vanuatu	VUT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
191	Venezuela (Bolivarian Republic of)	VEN	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	3	-
192	Viet Nam	VNM	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	3	-
193	Yemen	YEM	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4	2	=
194	Zambia	ZMB	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
195	Zimbabwe	ZWE	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4	2	=
	Total		1	5	15	37	104	156	181	86	1	586			

ANNEX II

<u>Over-represented</u>		<u>In Balance</u>		<u>Under-represented</u>		<u>Non-represented</u>		
Group I	Belgium Canada Denmark France Italy Netherlands Spain	Group I	Austria Cyprus Finland Germany Greece Ireland Israel Norway	Group I	Andorra Portugal San Marino Sweden Switzerland Turkey United States of America	Group I	Iceland Luxembourg Malta Monaco	
	Group II		Bulgaria Romania		United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland		Azerbaijan	Group II
Group IV	Nepal	Group II	Albania Croatia Czech Republic Hungary Latvia	Group II	Belarus Bosnia and Herzegovina Estonia Georgia Poland Russian Federation	Group III	Dominica El Salvador Guatemala Guyana Haiti Paraguay Saint Vincent and the Grenadines	
Group Va	Cameroon Ethiopia Senegal		Lithuania Republic of Moldova		Serbia Slovakia		Group IV	Brunei Darussalam
Group Vb	Algeria Lebanon Morocco Tunisia		The former Yugoslav Republic of Macedonia Ukraine Uzbekistan		Antigua and Barbuda Bahamas Barbados Belize Bolivia (Plurinational State of) Brazil Chile Dominican Republic Grenada Panama Peru Suriname Trinidad and Tobago Uruguay Venezuela (Bolivarian Republic of)			Group IV
	Group III	Argentina Colombia Costa Rica Cuba Ecuador Honduras Jamaica Mexico Nicaragua Saint Kitts and Nevis Saint Lucia	Group III	Bhutan China Cook Islands Fiji Indonesia Iran (Islamic Republic of) Kyrgyzstan Maldives Myanmar New Zealand Papua New Guinea Sri Lanka Thailand Turkmenistan Viet Nam	Group Va	Angola Cabo Verde Central African Republic Chad Equatorial Guinea Lesotho Liberia Rwanda South Sudan		
Group IV		Afghanistan Australia Bangladesh Cambodia Democratic People's Republic of Korea India Japan Lao People's Democratic Republic Malaysia Mongolia Pakistan Philippines Republic of Korea		Group IV		Group Vb	Bahrain Kuwait United Arab Emirates	
		Group Va	Benin Burkina Faso Congo Côte d'Ivoire Democratic Republic of the Congo Djibouti		Group Va		Botswana Burundi Comoros	

<u>Over-represented</u>	<u>In Balance</u>		<u>Under-represented</u>	<u>Non-represented</u>	
		Gambia Ghana Madagascar Mali Mauritius Mozambique Niger Seychelles South Africa Togo Uganda Zimbabwe		Eritrea Gabon Guinea Guinea-Bissau Kenya Malawi Namibia Nigeria Sao Tome and Principe Sierra Leone Somalia Swaziland United Republic of Tanzania Zambia	
	Group Vb	Jordan Syrian Arab Republic Yemen			
			Group Vb	Egypt Iraq Libya Mauritania Oman Palestine Qatar Saudi Arabia Sudan	
17		64		72	42

Total: 195

ANNEXE I

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE PAR ÉTAT MEMBRE ET PAR CLASSE

(JANVIER 2016)

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1	Afghanistan	AFG	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	2	=
2	Albanie	ALB	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	4	2	=
3	Algérie	DZA	0	0	0	0	1	1	0	3	0	5	4	3	+
4	Andorre	AND	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
5	Angola	AGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
6	Antigua-et-Barbuda	ATG	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
7	Argentine	ARG	0	0	0	0	2	1	0	1	0	4	7	4	=
8	Arménie	ARM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
9	Australie	AUS	0	0	1	1	0	2	2	1	0	7	11	7	=
10	Autriche	AUT	0	0	0	0	1	2	0	1	0	4	6	4	=
11	Azerbaïdjan	AZE	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
12	Bahamas	BHS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
13	Bahreïn	BHR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
14	Bangladesh	BGD	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	5	3	=
15	Barbade	BRB	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
16	Bélarus	BLR	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
17	Belgique	BEL	0	0	1	0	3	1	3	0	0	8	6	4	+
18	Belize	BLZ	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
19	Bénin	BEN	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	4	2	=
20	Bhoutan	BTN	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
21	Bolivie (État plurinational de)	BOL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
22	Bosnie-Herzégovine	BIH	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
23	Botswana	BWA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
24	Brésil	BRA	0	0	0	2	0	1	2	0	0	5	17	10	-
25	Brunéi Darussalam	BRN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
26	Bulgarie	BGR	0	0	0	0	2	2	2	1	0	7	4	2	+
27	Burkina Faso	BFA	0	0	0	1	2	0	1	0	0	4	4	2	=
28	Burundi	BDI	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
29	Cabo Verde	CPV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
30	Cambodge	KHM	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	4	2	=
31	Cameroun	CMR	0	0	0	0	1	3	2	1	0	7	4	2	+
32	Canada	CAN	0	0	0	1	2	5	2	4	0	14	13	8	+
33	République centrafricaine	CAF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
34	Tchad	TCD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
35	Chili	CHL	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	5	3	-
36	Chine	CHN	0	1	0	1	3	3	1	2	0	11	39	23	-
37	Colombie	COL	0	0	0	0	0	2	1	1	0	4	5	3	=
38	Comores	COM	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
39	Congo	COG	0	0	0	1	0	1	2	0	0	4	4	2	=
40	Îles Cook	COK	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
41	Costa Rica	CRI	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	4	2	=
42	Côte d'Ivoire	CIV	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	4	2	=
43	Croatie	HRV	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	4	2	=
44	Cuba	CUB	0	0	0	0	1	2	0	1	0	4	4	2	=
45	Chypre	CYP	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4	2	=
46	République tchèque	CZE	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	5	3	=

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
47	République populaire démocratique de Corée	PRK	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	2	=
48	République démocratique du Congo	COD	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	4	2	=
49	Danemark	DNK	0	0	0	1	4	3	0	0	0	8	5	3	+
50	Djibouti	DJI	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	2	=
51	Dominique	DMA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
52	République dominicaine	DOM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
53	Équateur	ECU	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	4	2	=
54	Égypte	EGY	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	5	3	-
55	El Salvador	SLV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
56	Guinée équatoriale	GNQ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
57	Érythrée	ERI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
58	Estonie	EST	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
59	Éthiopie	ETH	1	0	0	0	0	1	2	1	0	5	4	3	+
60	Fidji	FJI	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
61	Finlande	FIN	0	0	0	0	1	2	0	0	0	3	5	3	=
62	France	FRA	0	1	0	4	7	11	16	6	0	45	20	12	+
63	Gabon	GAB	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
64	Gambie	GMB	0	0	1	0	2	0	0	1	0	4	4	2	=
65	Géorgie	GEO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
66	Allemagne	DEU	0	0	2	1	4	7	7	1	0	22	25	15	=
67	Ghana	GHA	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	4	2	=
68	Grèce	GRC	0	0	0	0	0	0	3	2	0	5	5	3	=
69	Grenade	GRD	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
70	Guatemala	GTM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
71	Guinée	GIN	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
72	Guinée-Bissau	GNB	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
73	Guyana	GUY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
74	Haïti	HTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
75	Honduras	HND	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	2	=
76	Hongrie	HUN	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	4	2	=
77	Islande	ISL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
78	Inde	IND	0	0	0	1	2	5	0	1	0	9	15	9	=
79	Indonésie	IDN	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	7	4	-
80	Iran, République islamique d'	IRN	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	3	-
81	Iraq	IRQ	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	3	-
82	Irlande	IRL	0	0	0	0	3	0	2	0	0	5	5	3	=
83	Israël	ISR	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	5	3	=
84	Italie	ITA	0	0	0	3	5	7	5	1	0	21	16	10	+
85	Jamaïque	JAM	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4	2	=
86	Japon	JPN	0	0	0	1	4	9	17	1	0	32	35	21	=
87	Jordanie	JOR	0	1	0	1	0	1	0	1	0	4	4	2	=
88	Kazakhstan	KAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	O
89	Kenya	KEN	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
90	Kiribati	KIR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
91	Koweït	KWT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	O
92	Kirghizistan	KGZ	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
93	République démocratique populaire lao	LAO	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	2	=
94	Lettonie	LVA	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	2	=
95	Liban	LBN	0	0	0	0	2	3	0	0	0	5	4	2	+
96	Lesotho	LSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
97	Libéria	LBR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
98	Libye	LBY	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
99	Lituanie	LTU	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	4	2	=
100	Luxembourg	LUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
101	Madagascar	MDG	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4	2	=
102	Malawi	MWI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
103	Malaisie	MYS	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3	5	3	=
104	Maldives	MDV	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
105	Mali	MLI	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	4	2	=
106	Malte	MLT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
107	Îles Marshall	MHL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
108	Mauritanie	MRT	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	2	-
109	Maurice	MUS	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	4	2	=
110	Mexique	MEX	0	0	0	2	2	0	3	2	0	9	9	5	=
111	Micronésie (États fédérés de)	FSM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
112	Monaco	MCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
113	Mongolie	MNG	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	4	2	=
114	Monténégro	MNE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
115	Maroc	MAR	0	0	0	0	0	4	3	1	0	8	4	2	+
116	Mozambique	MOZ	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4	4	2	=
117	Myanmar	MMR	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
118	Namibie	NAM	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
119	Nauru	NRU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
120	Népal	NPL	0	0	0	0	0	2	2	1	0	5	4	2	+
121	Pays-Bas	NLD	0	0	0	3	1	2	2	1	0	9	8	5	+
122	Nouvelle-Zélande	NZL	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4	3	-
123	Nicaragua	NIC	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	4	2	=
124	Niger	NER	0	0	0	0	2	0	1	1	0	4	4	2	=
125	Nigéria	NGA	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	6	3	-
126	Nioué	NIU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
127	Norvège	NOR	0	0	0	1	0	3	1	0	0	5	6	4	=
128	Oman	OMN	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	2	-
129	Pakistan	PAK	0	0	0	0	0	2	1	1	0	4	5	3	=
130	Palaos	PLW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
131	Palestine	PSE	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
132	Panama	PAN	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
133	Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
134	Paraguay	PRY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
135	Pérou	PER	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	4	3	-
136	Philippines	PHL	0	0	0	0	1	1	0	2	0	4	5	3	=
137	Pologne	POL	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	7	4	-
138	Portugal	PRT	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	5	3	-
139	Qatar	QAT	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	3	-
140	République de Corée	KOR	0	0	1	1	0	1	4	3	0	10	10	6	=
141	République de Moldova	MDA	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	2	=
142	Roumanie	ROU	0	0	0	0	0	2	3	1	0	6	4	3	+
143	Fédération de Russie	RUS	0	1	0	0	2	2	1	1	0	7	14	9	-
144	Rwanda	RWA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
145	Saint-Kitts-et-Nevis	KNA	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	2	=
146	Sainte-Lucie	LCA	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3	4	2	=
147	Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
148	Samoa	WSM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
149	Saint-Marin	SMR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
150	Sao Tomé-et-Principe	STP	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	2	-
151	Arabie saoudite	SAU	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	7	4	-
152	Sénégal	SEN	0	0	0	0	1	1	2	2	0	6	4	2	+
153	Serbie	SRB	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
154	Seychelles	SYC	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	4	2	=
155	Sierra Leone	SLE	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
156	Singapour	SGP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	O
157	Slovaquie	SVK	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
158	Slovénie	SVN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
159	Îles Salomon	SLB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
160	Somalie	SOM	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
161	Afrique du Sud	ZAF	0	0	1	0	0	1	2	1	0	5	5	3	=
162	Soudan du Sud	SSD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
163	Espagne	ESP	0	0	0	0	6	4	2	1	0	13	12	7	+
164	Sri Lanka	LKA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
165	Soudan	SDN	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	2	-
166	Suriname	SUR	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	2	-
167	Swaziland	SWZ	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
168	Suède	SWE	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	7	4	-
169	Suisse	CHE	0	1	0	0	0	1	1	0	0	3	7	4	-
170	République arabe syrienne	SYR	0	0	0	0	2	0	1	0	0	3	4	2	=
171	Tadjikistan	TJK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
172	Thaïlande	THA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	3	-
173	ex-République yougoslave de Macédoine	MKD	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	2	=
174	Timor-Leste	TLS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
175	Togo	TGO	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	4	2	=
176	Tonga	TON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
177	Trinité-et-Tobago	TTO	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
178	Tunisie	TUN	0	0	1	0	1	0	6	1	0	9	4	2	+
179	Turquie	TUR	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	7	4	-
180	Turkménistan	TKM	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
181	Tuvalu	TUV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
182	Ouganda	UGA	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	4	2	=
183	Ukraine	UKR	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	4	3	=
184	Émirats arabes unis	ARE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	O
185	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR	0	0	3	0	6	1	5	1	1	17	18	11	=
186	République-Unie de Tanzanie	TZA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	2	-
187	États-Unis d'Amérique	USA	0	0	0	2	4	8	9	2	0	25	76	46	-
188	Uruguay	URY	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
189	Ouzbékistan	UZB	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	4	2	=
190	Vanuatu	VUT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	O
191	Venezuela (République bolivarienne du)	VEN	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	3	-
192	Viet Nam	VNM	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	3	-
193	Yémen	YEM	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4	2	=
194	Zambie	ZMB	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	-
195	Zimbabwe	ZWE	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4	2	=
	Total		1	5	15	37	104	156	181	86	1	586			

ANNEXE II

<u>Surreprésentés</u>		<u>À l'équilibre</u>		<u>Sous-représentés</u>		<u>Non représentés</u>		
Groupe I	Belgique Canada Danemark France Italie Pays-Bas Espagne	Groupe I	Autriche Chypre Finlande Allemagne Grèce Irlande Israël Norvège	Groupe I	Andorre Portugal Saint-Marin Suède Suisse Turquie États-Unis d'Amérique	Groupe I	Islande Luxembourg Malte Monaco	
	Groupe II		Bulgarie Roumanie		Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord		Azerbaïdjan	Groupe II
Groupe IV	Népal	Groupe II	Albanie Croatie République tchèque Hongrie Lettonie Lituanie République de Moldova ex-République yougoslave de Macédoine	Groupe II	Bélarus Bosnie-Herzégovine Estonie Géorgie Pologne Fédération de Russie Serbie Slovaquie	Groupe III	Dominique El Salvador Guatemala Guyana Haïti Paraguay Saint-Vincent-et-les Grenadines	
Groupe V(a)	Cameroun Éthiopie Sénégal		Ukraine Ouzbékistan		Antigua-et-Barbuda Bahamas Barbade Belize Bolivie (État plurinational de) Brésil Chili République dominicaine Grenade Panama Pérou Suriname Trinité-et-Tobago Uruguay Venezuela (République bolivarienne du)		Groupe IV	Brunéi Darussalam Kazakhstan Kiribati Îles Marshall Micronésie (États fédérés de) Nauru Nioué Palaos Samoa Singapour Îles Salomon Timor-Leste Tonga Tuvalu Vanuatu
Groupe V(b)	Algérie Liban Maroc Tunisie		Argentine Colombie Costa Rica Cuba Équateur Honduras Jamaïque Mexique Nicaragua Saint-Kitts-et-Nevis Sainte-Lucie		Groupe III			Groupe III
Groupe V(a)	Bénin Burkina Faso Congo Côte d'Ivoire République démocratique du Congo Djibouti	Afghanistan Australie Bangladesh Cambodge République populaire démocratique de Corée Inde Japon République démocratique populaire lao Malaisie Mongolie Pakistan Philippines République de Corée	Groupe IV	Groupe IV		Groupe V(a)	Bahreïn Koweït Émirats arabes unis	
		Botswana Burundi Comores						

<u>Surreprésentés</u>	<u>À l'équilibre</u>		<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
		Gambie Ghana Madagascar Mali Maurice Mozambique Niger Seychelles Afrique du Sud Togo Ouganda Zimbabwe		Érythrée Gabon Guinée Guinée-Bissau Kenya Malawi Namibie Nigéria Sao Tomé-et-Principe Sierra Leone Somalie Swaziland
	Groupe V(b)	Jordanie République arabe syrienne Yémen		République-Unie de Tanzanie Zambie
			Groupe V(b)	Égypte Iraq Libye Mauritanie Oman Palestine Qatar Arabie saoudite Soudan
17		64		42

Total : 195

باء - دراسة جدوى بشأن الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي
(متابعة تنفيذ القرارين ١٩١ م/ت/٢٩ و ١٩٦ م/ت/٥ (خامساً، باء))

١ - منذ إنشاء الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، اقتضت الأنظمة الأساسية لموظفي هذه المؤسسات أن ينشئ الرئيس التنفيذي للمنظمة خطة للضمان الاجتماعي للموظفين، تشمل أحكاماً خاصة بحماية الصحة. فللموظف أن يصبح لدى تعيينه لشغل وظيفة في منظومة الأمم المتحدة عضواً في خطة للتأمين الصحي للموظفين. ويقدم هذا النوع من الخطط للموظفين خدمات التأمين لتغطية النفقات الطبية التي يتحملونها نتيجة مرض أو ولادة أو حادث^٥. وفي الأيام الأولى للأمم المتحدة، كان التأمين الصحي يُمنح للموظفين الموجودين في الخدمة فقط، وبدون الاستفادة من أي إعانة من المنظمة. ثم جاء قرار الجمعية العامة ١٠٩٥ (د-١١) الصادر بتاريخ ٢٧ شباط/فبراير ١٩٥٧، الذي أذنت بموجبه الجمعية باقتسام تكاليف التأمين الصحي بالتساوي تقريباً بين المنظمة والموظفين المشاركين، رهنأً بحكم يقضي بمنح إعانة أكبر إلى الموظفين المتدني مستوى رواتبهم.

٢ - وأنشأ المؤتمر العام في عام ١٩٤٨ صندوق اليونسكو للتأمين الصحي الذي هو عبارة عن خطة للتأمين الصحي ينبغي للمديرة العامة أن تضمن سريانها على الموظفين وفقاً لأحكام المادة ٦,٢ من نظام الموظفين لتوفير مزايا الخدمات الطبية وخدمات طب الأسنان للموظفين والمتقاعدين في شتى أرجاء العالم ولعاليهم المشمولين بالتأمين.

٣ - ويمثل صندوق التأمين الصحي خطة ذاتية التمويل يُديرها طرف ثالث من مقدمي خدمات التأمين. وتمول طلبات التسديد مباشرة عن طريق جمع الأقساط التي يتقاسمها الموظفون والمتقاعدون واليونسكو وفقاً لنسب تقاسم كلفة الأقساط التي وافق عليها المؤتمر العام.

٤ - ويغطي صندوق التأمين الصحي ٩٠ في المائة من نفقات العلاج في المستشفيات وما يتراوح بين ٧٥ في المائة و ٨٠ في المائة من التكاليف المعقولة والاعتيادية المترتبة على الخدمات الطبية المشمولة الأخرى. ويتيح صندوق التأمين الصحي اختيار ممارسي الخدمات الطبية وخدمات طب الأسنان، والصيدلة ومؤسسات الرعاية الصحية، رهنأً ببعض القيود والحدود المتعلقة بالتسديد. ويساعد وضع حد أقصى للمبالغ القابلة للاسترداد سنوياً، وحد أقصى لتسديد تكاليف خدمات طبية محددة على احتواء التكاليف، وفي الوقت ذاته تكفل الأحكام المطبقة على الحالات الشاقة استمرار المشاركين في الحصول على الرعاية في حالة الإصابة بمرض مزمن أو بحالة مرضية خطيرة.

٥ - وواجه الصندوق مشكلات مالية لسنوات عديدة لأن الإنفاق على طلبات التسديد كان يتخطى الإيرادات (أي اشتراكات الموظفين) بانتظام، وهو وضع تفاقم مع ارتفاع نسبة المشاركين الطوعيين (الموظفون المتقاعدون) في الخطة قياساً إلى الموظفين العاملين. بيد أن التدابير المتمثلة في زيادة نسب الاشتراكات في عام ٢٠١٢، وعدم قبول معالين جدد من الدرجة الثانية، وإلغاء تسديد تكاليف الإقامة في دور الرعاية الطبية للمسنين، وتشديد الرقابة، قد حققت استقراراً في

^٥ تقرير وحدة التفتيش المشتركة، التغطية الطبية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، JIU/REP/2007/2.

الوضع المالي لصندوق التأمين الصحي في الأجل القصير، إذ ارتفعت مدة تغطية طلبات التسديد باستخدام الاحتياطي المالي للصندوق من سبعة أشهر إلى ١٧ شهراً (مع الإشارة إلى أن المدة المتوخاة هي ١٨ شهراً)، مما يعني أن ليس ثمة ضرورة ملحّة لتغيير المعادلة القائمة.

٦ - أما المشكلة الرئيسية التي تواجهها اليونسكو فيما يخص تغطية التأمين الصحي، شأنها في ذلك شأن جميع المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد، فهي التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة. وقد نوقشت هذه المسألة عدة مرات في دورات المجلس التنفيذي والمؤتمر العام على حد سواء، وذلك اعتباراً من عام ٢٠٠٨. وقرر المؤتمر العام في قراره ٣٨/٥ إضافة اعتماد بقيمة ٣,٧ مليون دولار في بند اعتماد منفصل يخص الالتزامات الطويلة الأجل لصندوق التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة، يساوي نسبة ١٪ من مبلغ تكاليف الموظفين.

٧ - ومثلما ذُكر في الفقرة ١ أعلاه، كانت خطط التأمين الصحي في الأيام الأولى للأمم المتحدة تُمنح للموظفين الموجودين في الخدمة فقط. وفي أوائل الخمسينات، بدأت منظمات تابعة لمنظمة الأمم المتحدة بتوفير مزايا خطط التأمين الصحي للموظفين، على أساس اختياري، عند انتهاء خدمتهم. وفي الأمم المتحدة، لاحظ الأمين العام، في تقرير قدّمه إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والعشرين (A/6491 and Corr. I)، أن الإنهاء التلقائي للتغطية الطبية للمتقاعدين "أمر مقيد بلا موجب"، واقترح تمديد الحماية الصحية بعد انتهاء الخدمة لتشمل جميع الموظفين المتقاعدين في الأمم المتحدة، مثل الممارسة العامة السائدة في الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم الحماية الصحية بعد انتهاء الخدمة إلى الموظفين المدنيين الوطنيين وأسرهم. ووافقت الجمعية العامة، في كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦، على إنشاء برنامج للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

٨ - وفي البداية، لم توفر المنظمات مساهمات مناظرة للمتقاعدين، إذ لم تكن هناك إعانة وكان على المتقاعدين دفع الاشتراك بالكامل. غير أن هذا الوضع تغير في عام ١٩٦٥، عندما دافعت منظمة العمل الدولية قائلة "إن العديد من المتقاعدين وورثتهم، ممن كان وضعهم أقل من حال الموظفين العاملين، يضطرون إلى أن يخصصوا للحماية الصحية جزءاً غير متناسب من دخلهم مقارنة بالموظفين العاملين... وبالتالي ينبغي شمل المتقاعدين وورثتهم بمبدأ الضمان الاجتماعي الذي طبق بالكامل على الأشخاص المؤمنين العاملين منذ ١٩٥٨ والذي يتضمن اقتسام التكاليف، بغض النظر عما إذا كان احتمال الخطر عند الأشخاص المحميين ضئيلاً أو كبيراً". ووافق مجلس إدارة منظمة العمل الدولية على اقتسام تكلفة التأمين للموظفين المتقاعدين وتبعته في ذلك لاحقاً مؤسسات منظومة الأمم المتحدة".

٩ - وحالياً، تنص جميع خطط التأمين الصحي في منظومة الأمم المتحدة على اقتسام التكاليف الناجمة عن تغطية التأمين الصحي للمتقاعدين ومعاليهم. وفي جميع الخطط، تُعد تغطية التأمين الصحي للمتقاعدين أمراً اختيارياً، ولا يكون إلا في إطار استمرار التغطية السابقة بدون انقطاع في الاشتراك في خطة التأمين الصحي لمنظومة الأمم المتحدة. فمن أجل الانضمام إلى برنامج التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، يجب على الموظف السابق والمؤهلين من معاليه أن يكونوا

قد شملتهم التغطية في إطار هذا التأمين الصحي وقت انتهاء خدمة الموظف. ولدى انتهاء الخدمة، يمكن للموظف أن ينتقل من خطته الحالية للتأمين الصحي إلى خطة أخرى للتقاعد تكون أنسب لموقع إقامته.

١٠- وتوفر اليونسكو خطة مماثلة لمتقاعديها، شأنها في ذلك شأن المنظمات الأخرى. ولكن نظراً إلى التزامات اليونسكو غير الممولة لتوفير التأمين الصحي للموظفين في فترة ما بعد الخدمة، وإلى ضرورة تمويل أي نظام للتأمين الصحي تمويلاً كاملاً من أجل تجنب تكبد أعباء من هذا القبيل في المستقبل، طلب المجلس التنفيذي من المديرية العامة في دورته الحادية والتسعين بعد المائة إجراء دراسة ترمي إلى الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي في أقرب وقت ممكن.

١١- وتشير البحوث الأولية إلى أن دراسة واسعة النطاق ومتعمقة إلى هذا الحد ستطلب عملية طرح مناقصات لمدة أطول مما كان متوقعاً في الأساس استناداً إلى قواعد المشتريات السارية في اليونسكو. وفضلاً عن ذلك، كانت الجمعية العامة قد وجهت طلباً في دورتها الثامنة والستين (خريف ٢٠١٣) يتعلق بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (القرار ٢٤٤/٦٨)، تضمن ما يلي على وجه التحديد:

(أ) طلبت الجمعية العامة من الأمين العام أن يدرس خيار توسيع نطاق ولاية الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لتشمل إدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة على نحو يتسم بالفعالية من حيث التكلفة والكفاءة والاستدامة، مع مراعاة مزايا وحسنات هذا الخيار، بما في ذلك الآثار المالية والقانونية المترتبة عليه، وأن يقدم تقريراً عن ذلك في الدورة السبعين للجمعية العامة (خريف ٢٠١٥)؛

(ب) كما طلبت الجمعية العامة من الأمين العام أن يجري استقصاء لخطط الرعاية الصحية الحالية للموظفين العاملين والمتقاعدين داخل منظومة الأمم المتحدة، وأن يبحث جميع الخيارات الممكنة لزيادة الكفاءة واحتواء التكاليف، وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في دورتها السبعين.

١٢- ورداً على طلب سابق وجهته الجمعية العامة، درس الأمين العام للأمم المتحدة الآثار المالية والقانونية المترتبة على تغيير (أ) نطاق خطط التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ومدى شمولها و(ب) مستويات مساهمات المتقاعدين والموظفين العاملين حالياً، وخلص إلى ما يلي:

(أ) من الناحية القانونية، إن إجراء أي تغييرات كبيرة في نطاق خطط التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ومدى شمولها ومستويات المساهمات فيها يضر بالمشاركين في هذه الخطط، قد يؤثر في العناصر الجوهرية من الحقوق التي اكتسبها الموظفون العاملون حالياً والمتقاعدون على حد سواء فيما يتعلق بالاستحقاقات. ويتعارض هذا مع البند ١٢-١ من النظام الأساسي للموظفين، الذي ينص على أن للجمعية العامة أن تستكمل أحكام النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة أو تعدلها دون إخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين. وعلى الرغم من عدم وجود تعريف للحقوق المكتسبة في النظام الأساسي والإداري لموظفي

الأمم المتحدة، فهو مبدأ قانوني راسخ لا يقتصر اتّباعه على الولايات القضائية الوطنية فحسب، بل تتّبعه أيضاً المحاكم الإدارية في منظومة الأمم المتحدة؛

(ب) ليس من السهل دائماً معرفة ما إذا كان إدخال تغيير محدد على قاعدة معيّنة سيؤثر في الحقوق المكتسبة. وفي الأساس، تصبح الحقوق التي تُكتسب من خلال الخدمة حقوقاً واجبة غير قابلة للطعن فيها بأحكام تصدر لاحقاً وتعُدّل الشروط التي أثمرت تلك الحقوق؛

(ج) يُستمد أساساً استحقاق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة من عقد عمل الموظف ويكتسب عن طريق خدمته في المنظومة. وهو بالتالي جزء أساسي من أحكام التوظيف وشروطه؛

(د) قد أصبحت حقوق المتقاعدين الحاليين في التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة واجبة لهم وهم يتمتعون بها، وأي تغييرات كبيرة تُدخل على نطاق خطط التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ومدى شمولها ومستويات المساهمات فيها، وتقلل المزايا المستحقة منها، ستشكل مخاطر قانونية؛

(هـ) فيما يتعلق بالموظفين العاملين حالياً، لا تُقبل التغييرات التي تؤثر في الحقوق المكتسبة عن طريق الخدمة إلا بأثر لاحق؛

(و) أي تغيير في التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة قد تترتب عليه آثار مالية في الالتزامات والتكاليف الجارية وتوزيع حصص التكاليف التي يتحملها المشاركون وتلك التي تتحملها الأمم المتحدة. ويمكن تحديد الآثار المالية بدقة أكبر على أساس مقاييس مفصلة؛

(ز) يجري إدخال التغييرات على تصميم الخطط بصورة منتظمة، ويشمل ذلك زيادة مستوى المبالغ التي تُقتطع قبل صرف التأمين، ومبالغ المشاركة في التكاليف التي يدفعها المشاركون استناداً إلى الأحكام السائدة في الخطط المماثلة. ويستمر تكيف تصميم الخطط وفقاً لتطور أوساط التأمين الصحي، مع الحفاظ على الهدف المتمثل في احتواء التكاليف وضمان حصول المتقاعدين المؤهلين على الرعاية الجيدة.

١٣- وأخيراً، وبغية المضي قدماً في تلبية طلبات الجمعية العامة، قررت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، إنشاء فريق عمل في إطار شبكتها للمالية والميزانية، ترأسه أمانة الأمم المتحدة. وبما أن المسائل المتعلقة بالتأمين الصحي تندرج في نطاق مسؤوليات شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، فإن هذه الشبكة شاركت أيضاً في الدراسة.

١٤- وقد شارك مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب الإدارة المالية التابعان لليونسكو في عضوية فريق العمل المذكور الذي أعدّ تقريراً أولياً للجمعية العامة خلص فيه إلى أنه يتعين عدم توسيع نطاق ولاية الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم لتشمل إدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. ولم يتم التوصل في هذه المرحلة إلى استنتاجات نهائية بشأن مختلف الخيارات الرامية إلى زيادة الفعالية واحتواء التكاليف. ومن المتوقع أن تدرس الجمعية العامة

هذا التقرير في الجزء الأول من دورتها السبعين المستأنفة في ربيع عام ٢٠١٦ (سيصبح التقرير متوافراً فور قيام أمانة الأمم المتحدة بنشره). ويعتزم فريق العمل مواصلة عقد اجتماعاته في الفترة اللاحقة بغية استكشاف خيارات أخرى لمعالجة الالتزامات غير الممولة في إطار نظام الأمم المتحدة الموحد.

١٥- ونظراً إلى ما تقدّم وإلى الاعتبارات التالية:

(أ) أعربت الجمعية العامة عن رأيها في هذا الموضوع وأفادت بأن التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة حق من حقوق موظفي الأمم المتحدة المتقاعدين، علماً بأن المتقاعدين لا يُعتبرون جميعهم مؤهلين فيما يتعلق بخطط التأمين الصحي الوطنية، وأن من غير المجدي اقتصادياً ضم خطة تأمين خاصة في سن الثانية والستين أو الخامسة والستين في الحالات التي لا تكون قد قدّمت فيها أي مساهمات في الماضي؛

(ب) بما أن الموظفين الذين انتقلوا إلى اليونسكو من وكالات أخرى يتوقعون الاستفادة من المزايا نفسها التي يستفيدون منها في إطار المنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، فإنه يبدو من الصعب تشغيل صندوق للتأمين الصحي من دون توفير تأمين صحي لفترة ما بعد الخدمة في وقت يقدّم فيه نظام الأمم المتحدة الموحد هذا النوع من التأمين؛

(ج) لو كانت لدينا خطة بديلة لتمويل الرعاية الصحية في فترة ما بعد الخدمة تطابق التزامات التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة المتوافرة في اليونسكو اليوم، لكان اقترن ذلك بمخاطر إضافية هي أن المبلغ المستحق يجب أن يُسدد عند انتهاء الخدمة ولن يبقى مجرد مبلغ اسمي يُحتمل ألا يُسدد أبداً (إذا لم يحتفظ المشترك بالتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة)؛

(د) لا يمكن أن يُتوقع من الموظفين المشتركين في الخطة الجديدة تسديد الأقساط نفسها التي تُدفع في إطار الخطة الحالية لأن المزايا الطويلة الأجل ليست متطابقة. وقد يؤثر ذلك سلباً في الإعانات المستعرضة الضرورية المخصصة للموظفين الحاليين. وما قد يترتب فعلياً على ذلك هو إفلاس في إطار الخطة الحالية ناجم عن عدم توافر أي اشتراكات جديدة، وهو عجز سيتعين تمويله؛

(هـ) إذا كان الشخص الأخير المشترك في الخطة الحالية قد وظّف في سن الثلاثين، فإن الالتزامات ستبقى قائمة لمدة تقارب ٥٥ سنة بحسب عمر الأفراد، علماً بأن الالتزامات قد تتراجع مع الوقت؛

(و) يُتوقع من اليونسكو ومن سائر المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن تقدّم مزايا مماثلة للمزايا التي توفرها الحكومات الوطنية، وبما أن معظم الخطط الوطنية وغيرها تقدّم نوعاً من أنواع التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة، فإن اليونسكو قد تتأثر سلباً بإلغاء هذا التأمين؛

(ز) من غير المستحسن منح الموظفين الذين يؤدون المهام نفسها مزايا متفاوتة تختلف بحسب نوع العقد أو استحقاقات التأمين الصحي؛

يوصى بتعليق الدراسة الرامية إلى الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي لا تشمل تأميناً صحياً لفترة ما بعد الخدمة، وذلك في انتظار إجراء المزيد من المناقشات في إطار فريق العمل المعني بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ومواصلة رصد الوضع المالي لصندوق التأمين الصحي.

القرار المقترح

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٩١ م/ت ٢٩ والقرار ١٩٦ م/ت ٥ (خامساً، باء)،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م/ت ٥ الجزء الثالث (باء)،

٣ - وإذ يضع في اعتباره أن فريق العمل الذي أنشأته اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق قد استكمل دراسته بشأن إمكانية استمرار الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في إدارة التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في نظام الأمم المتحدة الموحد، وأن فريق العمل المعني بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة سيدرس خيارات إضافية في هذا الصدد،

٤ - يقرر تعليق الدراسة الرامية إلى الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي، ويطلب من المديرية العامة أن توفيه إبان دورته الربيعية في عام ٢٠١٧ بمعلومات عما يحرزه فريق العمل المعني بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة من تقدم إضافي، وأن تعرض عليه توصيات فريق العمل هذا لبحث إمكانية تطبيقها في اليونسكو.

جيم - التقرير السنوي (٢٠١٥) للجنة الخدمة المدنية الدولية: تقرير المديرية العامة
(متابعة تنفيذ القرارات ١١٤ م/ت/٨،٥ و ٣٧/م/٢٢ و ١٩٦ م/ت/٥ (خامساً، ألف) و ٣٨/م/٨٨)

المقدمة

١ - يتضمن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥ تدابير تؤثر في ظروف خدمة موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد، بمن فيهم موظفو اليونسكو. ودرست الجمعية العامة هذا التقرير وما يشمله من توصيات في دورتها السبعين واتخذت القرار ٢٤٤/٧٠ (الملحق ١) الذي يتضمن مقرراتها بشأن التقرير.

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٢ - قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة أنه يتعين رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة فيما يخص الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة، وذلك في تاريخ أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد هذا التاريخ، سبق أن حددت السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بخمسة وستين عاماً)، مع مراعاة الحقوق المكتسبة للموظفين.

إجراءات المتابعة

٣ - يستلزم التغيير المذكور في الفقرة ٢ تعديل المادة ٩،٥ من نظام موظفي اليونسكو. وسيُرفع هذا التعديل إلى المؤتمر العام في دورته التاسعة والثلاثين للموافقة عليه.

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٤ - ارتفعت أجور الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية) بنسبة ١٪ في عام ٢٠١٥. فضلاً عن ذلك، أدخلت تغييرات طفيفة على جدول الضرائب المعمول به على المستوى الاتحادي في الولايات المتحدة الأمريكية. وقررت اللجنة إذن أن توصي الجمعية العامة للأمم المتحدة بزيادة المرتبات الأساسية/الدنيا الحالية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا (أي الفئة المهنية وما فوقها) بنسبة ١،٠٨٪ من خلال طريقة الضم المعتادة والمتمثلة في زيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل تخفيضاً متناسباً (أي استناداً إلى قاعدة "لا ربح ولا خسارة") اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ووافقت الجمعية العامة على هذه التوصية.

إجراءات المتابعة

٥ - بدأ العمل بجدول المرتبات الجديد (الملحق ٢) في اليونسكو اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وسيؤدي التعديل المعتمد إلى ارتفاع طفيف في مستوى منحة العودة إلى الوطن وتعويضات إنهاء الخدمة.

استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

٦ - أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥ استعراضاً شاملاً لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا كي تبقى الأجور المقدمة إلى موظفي الأمم المتحدة في شتى أنحاء العالم أجوراً تنافسية وملائمة للغرض المنشود من الوظيفة، مع الحرص في الوقت ذاته على احتواء التكاليف بوجه عام. وقدمت الاستنتاجات والتوصيات النهائية للجنة بشأن الاستعراض الشامل إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين. ووافقت الجمعية العامة على الاقتراحات المتعلقة بمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد على النحو التالي:

جدول المرتبات الموحد والتدابير الانتقالية

٧ - وافقت الجمعية العامة على جدول منقح وموحد لصافي المرتبات الأساسية سيبدأ العمل به في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وسيحل محل الجدول الحالي الذي يشتمل على معدّلين (أحدهما للعزوبة والآخر للإعالة) (الملحق ٣ (أ)). ويتضمن جدول المرتبات الجديد، الذي سيطبق على جميع الموظفين الحاليين والموظفين الجدد، معدلاً واحداً للمرتبات، بصرف النظر عن حالة الموظفين من حيث الإعالة. وفيما يخص المطابقة بين رتب الموظفين ودرجاتهم من أجل الانتقال من جدول المرتبات الحالي إلى جدول المرتبات الجديد، فسُجِّرى وفقاً للتعليمات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية. وسوف تُنقل مرتبات الموظفين الحاليين إلى الجدول الموحد لتفادي حصول أي خسائر والحد من أي مكاسب غير متوقعة قدر الإمكان (الملحق ٤). وسيشتمل الجدول الجديد على ١٣ درجة للرتب من م-١ إلى مدير-١ وعلى عشر درجات للوظائف من رتبة مدير-٢.

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

٨ - وافقت الجمعية العامة على معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين التي سُتستخدم بالاقتران مع المرتبات الأساسية الإجمالية عند تنفيذ جدول المرتبات الموحد، على النحو الوارد في الملحق ٣ (ب). ويتعين استعراض معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين بعد مرور عامين على تنفيذ النظام المنقح للأجور.

وتيرة الزيادات في الدرجات

٩ - سيبدأ العمل بالوتيرة المعدلة للزيادات في الدرجات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وبالنسبة إلى الرتب من م-١ إلى م-٥، ستمنح زيادات في الدرجات ضمن الرتبة الواحدة سنوياً من الدرجة ١ إلى الدرجة ٧، ومرة كل عامين بعد ذلك. وبالنسبة إلى الرتب م-١ ومدير-٢، ستبقى الزيادات تُمنح مرة كل عامين اعتباراً من الدرجتين ٥ و ٢ على التوالي.

جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي

١٠- سيعتمد جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بالتزامن مع الجدول الموحد (الملحق ٥).

بدل الزوج وبدل الوالد الوحيد

١١- سَيُدْفَعُ بدل منفصل يعادل نسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي (المرتب الأساسي مضافة إليه تسوية مقر العمل) للموظف الذي يعول زوجاً ولكل من هو والد وحيد من بين الموظفين. ولن يُدْفَعُ في هذه الحالة الأخيرة أي بدل فيما يتعلق بأول طفل.

١٢- وسيتلقى كل موظف يتقاضى حالياً مرتباً وفقاً لمعدل الإعالة فيما يتعلق بأول طفل لأن الزوج يكسب أكثر من مبلغ العتبة المحددة بدلاً انتقالياً نسبته ٦ في المائة من الأجر الصافي عن ذلك الطفل في وقت الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد، وسيكون ذلك تديراً انتقالياً لحماية المرتبات. ولن يُدْفَعُ في هذه الحالة أي بدل إضافي لإعالة الطفل المعني. وستخفّض قيمة البدلات الانتقالية تدريجياً وسيستعاض عنها ببدل إعالة الطفل عندما تصبح معادلة لمبلغ بدل إعالة الطفل أو أقل منه.

بدلات الأطفال والمعاليين من الدرجة الثانية

١٣- ستبقى بدلات الأطفال المعاليين وبدلات المعاليين من الدرجة الثانية كما هي عليه في الوقت الحالي.

منحة التعليم

١٤- سيبدأ العمل بالخطة المنقحة لمنح التعليم اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (في أوروبا مثلاً، سينطبق ذلك على السنة الدراسية ٢٠١٧/٢٠١٨). وسوف تستند الخطة إلى جدول تنازلي عام واحد (انظر الجدول ١ أدناه) لتسديد التكاليف يتألف من سبع شرائح وتدرج فيه مستويات تسديد التكاليف نزولاً. وستغطي الخطة مصروفات مراحل التعليم الابتدائي والثانوي والعالي المسموح بها. أما التمييز الحالي بحسب مناطق العملات والمستويات المتبدلة للمبالغ القصوى القابلة للاسترداد، فلن يطبّق من الآن فصاعداً.

١٥- وستقتصر التكاليف المسموح بها على تكاليف الرسوم الدراسية والرسوم المتعلقة بالتسجيل في المدارس، وستشمل تكاليف الإقامة في المدارس الداخلية، حيثما ينطبق ذلك.

١٦- ولن تُدْفَعُ التكاليف المتصلة بالإقامة في المدارس الداخلية إلا للموظفين العاملين في المواقع الميدانية والذين يدرس أولادهم في مدارس داخلية في المستوى الابتدائي أو الثانوي توجد في مكان غير مركز عمل الموظفين المعنيين. ولن تُدْفَعُ تكاليف الإقامة في المدارس الداخلية فيما يخص الأولاد الملتحقين بالتعليم العالي (أي التعليم ما بعد الثانوي). وستُسَدّد التكاليف المتصلة بالإقامة في المدارس الداخلية في شكل مبلغ مقطوع قدره ٥ ٠٠٠ دولار. وسوف تغطي مصروفات

السفر المتصلة بمنحة التعليم تكاليف رحلة واحدة ذهاباً وإياباً لكل سنة دراسية لطفل الموظف الذي يتلقى المساعدة في تحمّل تكاليف الإقامة في مدرسة داخلية.

١٧- وسيستمر العمل بالخطة الحالية لمنحة التعليم الخاصة للأطفال ذوي الإعاقة على أساس الحد الأقصى المطبق عالمياً والذي يساوي الحد الأقصى للجدول التنازلي. وستُسدّد تكاليف الإقامة في المدارس الداخلية على أساس المصروفات الفعلية حتى الحد الأقصى للجدول، ويُضاف إلى ذلك مبلغ قدره ٥ ٠٠٠ دولار.

الجدول ١:

جدول تنازلي من سبع شرائح معدّل استناداً إلى الرسوم الدراسية للسنة الدراسية ٢٠١٥/٢٠١٤

معدل استرداد التكاليف (بالنسبة المئوية)	شريحة المصروفات موضوع طلبات التسديد (بالدولار الأمريكي)
٨٦	صفر - ١١ ٦٠٠
٨١	١٧ ٤٠٠ - ١١ ٦٠١
٧٦	٢٣ ٢٠٠ - ١٧ ٤٠١
٧١	٢٩ ٠٠٠ - ٢٣ ٢٠١
٦٦	٣٤ ٨٠٠ - ٢٩ ٠٠١
٦١	٤٠ ٦٠٠ - ٣٤ ٨٠١
-	٤٠ ٦٠١ وما فوق

منحة العودة إلى الوطن

١٨- سوف تُدفع منحة العودة إلى الوطن بعد مرور خمس سنوات من الخدمة في الاغتراب وفقاً للجدول الزمني الحالي للدفع الذي تبلغ مدته خمس سنوات، وذلك اعتباراً من ١ تموز/يوليو ٢٠١٦. وسيحتفظ الموظفون الحاليون بحقهم في الحصول على منحة العودة إلى الوطن في إطار الجدول الزمني الحالي طوال عدد السنوات التي تكون قد تراكمت حتى وقت تنفيذ الخطة الجديدة.

الاستحقاقات المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر

١٩- تطبّق مجموعة استحقاقات الانتقال التالية اعتباراً من ١ تموز/يوليو ٢٠١٦:

(أ) منحة الاستقرار

ستحل منحة الاستقرار محل بدل التنقل وستُدفع على النحو التالي: مبلغ مقطوع يعادل المرتب الأساسي لمدة شهر واحد تُضاف إليه تسوية مقر العمل المعمول بها (في مركز العمل الجديد) ومبلغ يعادل ٣٠ يوماً من بدل الإقامة اليومي المحلي للموظف يُضاف إليه مبلغ يعادل ١٥ يوماً من بدل الإقامة اليومي المحلي لكل فرد من أفراد الأسرة المستحقين؛

ب) بدل عدم نقل الأمتعة

يوقف العمل ببديل عدم نقل الأمتعة اعتباراً من ١ تموز/يوليو ٢٠١٦. وفيما يخص الموظفين الذين ينتقلون قبل تاريخ تنفيذ مجموعة استحقاقات الانتقال الجديدة والذين يتلقون بدل عدم نقل الأمتعة، فسواصلون الحصول على البديل لمدة تصل إلى خمس سنوات في مركز العمل نفسه أو إلى حين انتقالهم إلى مركز عمل آخر؛

ج) الشحن بغرض الانتقال

سيواصل توفير النقل الكامل للأمتعة المنزلية، إذا كان ذلك الخيار متاحاً، وذلك وفقاً للقواعد السارية في هذا الصدد.

البدايات والاستحقاقات المتصلة بالتنقل والعمل في الميدانبدل المشقة

يُدفع اعتباراً من ١ تموز/يوليو ٢٠١٦ مبلغ ثابت يتباين بحسب تصنيف مركز العمل ورتبة الموظف، بدون اتخاذ أي تدابير انتقالية. وسيحصل الموظفون على مبلغ يعادل البديل المدفوع حسب معدل الإعالة الحالي، بصرف النظر عن حالتهم الأسرية. وترد أدناه مصفوفة مدفوعات بدل المشقة:

مصفوفة مدفوعات بدل المشقة

بدل المشقة (المبالغ السنوية بالدولار الأمريكي)			فئة المشقة لمركز العمل
المجموعة ١ (من م-١ إلى م-٣)	المجموعة ٢ (م-٤ وم-٥)	المجموعة ٣ (رتبة مدير-١ وما فوقها)	
-	-	-	ألف
٥ ٨١٠	٦ ٩٧٠	٨ ١٤٠	باء
١٠ ٤٧٠	١٢ ٧٨٠	١٥ ١١٠	جيم
١٣ ٩٥٠	١٦ ٢٨٠	١٨ ٥٩٠	دال
١٧ ٤٤٠	٢٠ ٩٢٠	٢٣ ٢٥٠	هاء

بدل العمل بعيداً عن العائلة

سيستعاض عن بدل المشقة الإضافي الحالي ببديل العمل بعيداً عن العائلة، وذلك اعتباراً من ١ تموز/يوليو ٢٠١٦. وسوف يتلقى الموظفون المؤهلون المعيلون ٦٥٠ دولاراً أمريكياً في الشهر (أي ١٩ ٨٠٠ دولار أمريكي في السنة)، في حين سيحصل الموظفون الذين لا يعولون أحداً ٦٢٥ دولاراً أمريكياً في الشهر (أي ٧ ٥٠٠ دولار أمريكي في السنة).

حافز التنقل

سيُعتمد حافز للتنقل للاستعاضة به عن بدل التنقل الحالي. وترد فيما يلي المبالغ السنوية لحافز التنقل بحسب شرائح الرتب:

عدد مرات الانتداب	المبالغ الإضافية	المجموعة ١ (من م-١ إلى م-٣)	المجموعة ٢ (م-٤ وم-٥)	المجموعة ٣ (رتبة مدير-١ وما فوقها)
من ٢ إلى ٣	لا مبلغ إضافي	٦ ٥٠٠	٨ ١٢٥	٩ ٧٥٠
من ٤ إلى ٦	٢٥ في المائة	٨ ١٢٥	١٠ ١٥٦	١٢ ١٨٨
٧ وما فوق	٥٠ في المائة	٩ ٧٥٠	١٢ ١٨٨	١٤ ٦٢٥

وسيدفع حافز التنقل للموظفين الذين سبق لهم أن عملوا لمدة خمس سنوات متتالية على الأقل في منظمة تابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد، وذلك اعتباراً من الانتداب الثاني لهم، بعد قيامهم بانتقال جغرافي. ولن يكون الموظفون المعيّنون في مراكز العمل من الفئة "حاء" مؤهلين للحصول على حافز التنقل. ويُرفع مبلغ حافز التنقل الجديد بنسبة ٢٥ في المائة عند الانتداب الرابع للموظفين المؤهلين وبنسبة ٥٠ في المائة عند الانتداب السابع لهم.

السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن

لا ينطبق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن (دورة من ١٢ شهراً) إلا على مراكز العمل من الفئتين "دال" و"هاء" التي لا يشملها إطار الراحة والاستجمام.

وقف العمل بتدبير تجميد زيادة البدلات

٢٠- يوقف العمل بتدبير تجميد زيادة البدلات الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٨، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ فيما يخص فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ فيما يخص الفئة المهنية وما فوقها.

الآثار المالية والإدارية للقرارات المتعلقة باستعراض مجموعة عناصر الأجر

نظم تكنولوجيا المعلومات

٢١- سيطبّق ما ذكر أعلاه من تغييرات في مجموعة عناصر الأجر عن طريق تعزيز النظام القائم لتخطيط الموارد (نظام تطبيقات ومنتجات النظم الحاسوبية (SAP)).

الآثار المالية

٢٢- قدّرت لجنة الخدمة المدنية الدولية الآثار المالية على مستوى نظام الأمم المتحدة الموحد استناداً إلى بيانات عام ٢٠١٢ (بدون التدابير الانتقالية)، وقد تترتب على هذه الآثار في مرحلة أولية وفورات بنسبة تقارب ٢ في المائة على نطاق النظام الموحد المذكور، علماً بأنه يُتوقع أن ترتفع هذه النسبة مع الوقت. ومن السابق لأوانه في هذه المرحلة تقدير التأثير الدقيق للاستعراض على مستوى اليونسكو.

النصوص النظامية

٢٣- تستلزم التغييرات المذكورة تعديل لائحة الموظفين ودليل الموارد البشرية، وستُعلن في المنشورات الدورية المزمع إصدارها قبل التاريخ الفعلي لبدء تنفيذ البنود المختلفة لمجموعة عناصر الأجر المنقحة.

القرار المقترح

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرارات ١١٤ م/ت/٨،٥ و ٣٧/م/٢٢ و ١٩٦ م/ت/٥ (خامساً، ألف) و ٨٨/م/٣٨،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ الجزء الثالث (جيم)،

٣ - يحيط علماً بمضمونها؛

٤ - ويدعو المديرية العامة إلى مواصلة كفالة مشاركة اليونسكو في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية، ومراعاة توصيات اللجنة ومقررات الجمعية العامة للأمم المتحدة.

ANNEX I

United Nations General Assembly Resolution A/Res/70/244

Draft resolution submitted by the Vice-Chair of the Committee following informal consultations

United Nations common system

The General Assembly,

Recalling its resolutions 44/198 of 21 December 1989, 51/216 of 18 December 1996, 52/216 of 22 December 1997, 53/209 of 18 December 1998, 55/223 of 23 December 2000, 56/244 of 24 December 2001, 57/285 of 20 December 2002, 58/251 of 23 December 2003, 59/268 of 23 December 2004, 60/248 of 23 December 2005, 61/239 of 22 December 2006, 62/227 of 22 December 2007, 63/251 of 24 December 2008, 64/231 of 22 December 2009, 65/248 of 24 December 2010, 66/235 A of 24 December 2011, 66/235 B of 21 June 2012, 67/257 of 12 April 2013, 68/253 of 27 December 2013 and 69/251 of 29 December 2014,

Having considered the report of the International Civil Service Commission for 2015¹,

Reaffirming its commitment to a single, unified United Nations common system as the cornerstone for the regulation and coordination of the conditions of service of the United Nations common system,

1. *Takes note with appreciation* of the work of the International Civil Service Commission;
2. *Takes note* of the report of the Commission for 2015¹;
3. *Reaffirms* the role of the General Assembly in approving conditions of service and entitlements for all staff serving in the organizations of the United Nations common system, bearing in mind articles 10 and 11 of the statute of the Commission²;
4. *Recalls* articles 10 and 11 of the statute of the Commission, and reaffirms the central role of the Commission in regulating and coordinating conditions of service and entitlements for all staff serving in the organizations of the United Nations common system;

I. Conditions of service applicable to both categories of staff

Mandatory age of separation

Decides that the mandatory age of separation for staff recruited before 1 January 2014 should be raised by the organizations of the United Nations common system to 65 years, at the latest by 1 January 2018, taking into account the acquired rights of staff,

II. Conditions of service of staff in the Professional and higher categories

A. Base/floor salary scale

Recalling its resolution 44/198, by which it established a floor net salary level for staff in the Professional and higher categories by reference to the corresponding base net salary levels of officials in comparable positions serving at the base city of the comparator civil service (the United States federal civil service),

Approves, with effect from 1 January 2016, as recommended by the Commission in paragraph 35 of its report, the revised base/floor scale of gross and net salaries for staff in the Professional and higher categories, as contained in annex IV to the report,

¹ *Official Records of the General Assembly, Seventieth Session, Supplement No. 30 (A/70/30)*

² Resolution 3357 (XXIX), annex

B. Evolution of the margin and margin management around the desirable midpoint

Recalling section I.B of its resolution 51/216 and the standing mandate from the General Assembly, in which the Commission is requested to continue its review of the relationship between the net remuneration of the United Nations staff in the Professional and higher categories in New York and that of the comparator civil employees in comparable positions in Washington, D.C. (referred to as “the margin”),

1. *Reaffirms* that the range of 110 to 120 for the margin between the net remuneration of officials in the Professional and higher categories of the United Nations in New York and officials in comparable positions in the comparator civil service should continue to apply, on the understanding that the margin would be maintained at a level around the desirable midpoint of 115 over a period of time;
2. *Notes* that the estimated margin between net remuneration of the United Nations staff in grades P-1 to D-2 in New York and that of officials in comparable positions in the United States federal civil service in Washington, D.C. for the period from 1 January to 31 December 2015 is 117.2 and that its five-year average (2011 to 2015) also amounts to 117.2, which is above the desirable midpoint of 115;
3. *Recalls* its request, contained in its resolution 69/251, that the Commission continue action to bring the calendar year margin to around the desirable midpoint and further examine issues relating to margin management;
4. *Approves* the recommendations of the Commission on the margin management methodology as stated in paragraph 302 of its report;
5. *Decides* that, if the margin trigger levels of 113 or 117 are breached, the Commission should take appropriate action through the operation of the post adjustment system;

III. Review of the common system compensation package

1. *Approves* the proposals on the common system compensation package^{3,3} subject to the provisions of the present resolution;
2. *Decides* that, unless otherwise established, these provisions should come into force on 1 July 2016;
3. *Takes note* of the fact that, following the submission of the Commission's report on the comprehensive review to the General Assembly, the freeze in the increases of allowances requested in its resolution 68/253 (sect. I.A, para. 5) will be discontinued, effective 1 January 2016 for the General Services and related categories, and effective 1 January 2017 for the Professional and higher categories;
4. *Recalls* paragraph 5, section I.A, of its resolution 68/253, and requests the Commission to review all allowances under its purview in order to assess the requirements for upward revisions;
5. *Encourages* the Commission to continue its inclusive approach with the representatives of the different stakeholders of the common system;

1. Unified salary scale and transitional measures

6. *Approves* the proposed unified base/floor salary scale structure, as recommended by the Commission in paragraph 210 (a) and as shown in annex II, section A, of its report, as of 1 January 2017;
7. *Decides* that the unified salary scale should be updated, as recommended in paragraph 211 (a) and as shown in annex II, section A, of the report of the Commission, to reflect any adjustments in base/floor salaries that may be approved before its implementation;
8. *Approves* the grade and step matching of staff for conversion from the current salary scale structure to the unified scale structure, as recommended in paragraph 249 (a) and as shown in annex II, section B, of the report of the Commission;

³ *Official Records of the General Assembly, Seventieth Session, Supplement No. 30 (A/70/30)*, chap. VI, sect. C.

9. *Decides that:*

- (a) The salary levels of staff members that were higher than those at the maximum step of their grade upon conversion to the unified salary scale should be maintained by the Commission as a pay protection measure;
- (b) Those salaries should be adjusted for any changes in post adjustment, including consolidation of post adjustment to base salaries approved by the General Assembly;
- (c) The Commission will maintain and adjust the applicable pensionable remuneration amounts for such salaries;

10. *Also decides that:*

- (a) Staff members in receipt of the dependency rate of salary in respect of a dependent child at the time of conversion to the unified salary scale structure will receive a transitional allowance of six per cent of net remuneration in respect of that dependent child and that no child allowance should be paid concurrently in that case;
- (b) The allowance would be reduced by one percentage point of net remuneration every 12 months thereafter;
- (c) When the amount of the transitional allowance becomes equal to or less than the amount of the child allowance, the latter amount would be payable in lieu;
- (d) The transitional allowance would be discontinued if the child in respect of whom the allowance was payable were to lose eligibility;

11. *Further decides* that the net base salaries of the Assistant Secretaries-General and Under Secretaries-General in the unified scale shall be established at the level of their present dependency rate of pay, reduced by six per cent, and that the pensionable remuneration of these grades should be maintained at their current levels;

2. Staff assessment rates

12. *Approves* the staff assessment rates to be used in conjunction with gross base salaries upon implementation of the unified salary scale, as recommended in paragraph 210 (b) and as shown in annex II, section C, of the report of the Commission;

13. *Decides* that these staff assessment rates should be reviewed two years after the implementation of the revised compensation system to ensure that there continues to be no adverse impact on the Tax Equalization Fund;

3. Pensionable remuneration scale

14. *Approves* the proposed pensionable remuneration scale, upon implementation of the proposed unified salary scale, as recommended in paragraph 210 (c) and as shown in annex II, section D, of the report of the Commission;

15. *Decides* that the proposed pensionable remuneration scale should be updated to reflect any changes in net remuneration that may occur in New York before it is implemented to ensure that staff continue to receive at least the same pensionable remuneration;

16. *Also decides* that the pensionable remuneration scale should continue to be updated on the same date and by the same percentage as net remuneration changes in New York;

4. Spouse allowance

17. *Approves* the establishment of a dependent spouse allowance at the level of six per cent of net remuneration, as recommended in paragraph 210 (d) of the report of the Commission;

18. *Decides* that serving staff members with a dependent spouse should be paid a spouse allowance at the time of conversion to the unified salary scale, as recommended in paragraph 249 (b) of the report of the Commission;

5. Single-parent allowance

19. *Decides* that staff members who are single parents and who provide main and continuous support for their dependent children shall receive an allowance in respect of the first dependent child, which shall be at the level of six per cent of net remuneration, and should be provided in lieu of the child allowance;

6. Step increments and performance incentives

20. *Decides* to grant within-grade step increments annually from step I to step VII and biennially thereafter for grades P-1 through P-5, and to maintain biennial steps at the D-1 and D-2 levels as per the current system, as recommended in paragraph 279 (a) of the report of the Commission;

21. *Also decides* to maintain present eligibility arrangements for step increments;

22. *Further decides* to discontinue the current practice of granting accelerated step increments;

23. *Requests* the Commission to conduct a study on the performance management schemes in common system organizations and to formulate recommendations on performance incentives based on merit that are not related to cash rewards, such as the possibility of accelerated step increments, and invites the Commission to review its recommendations contained in annex III of its report in the light of its findings and to report thereon not later than at the seventy-second session of the General Assembly;

24. *Also requests* the Commission to conduct a detailed study on the budgetary and administrative arrangements necessary for the establishment of a cash reward system, including funding, oversight and accountability mechanisms, and to report thereon not later than at the seventy-second session of the General Assembly;

7. Education grant

25. *Decides* that the revised education grant scheme shall be introduced as of the school year in progress on 1 January 2018;

26. *Also decides* to revise the criteria covering post-secondary education to make the grant payable up to the end of the school year in which the child completed four years of post-secondary studies or attained a first post-secondary degree, whichever comes first, subject to the upper age limit of 25 years;

27. *Further decides* that admissible expenses should be tuition (including mother tongue tuition) and enrolment-related fees, as well as assistance with boarding expenses;

28. *Decides* that tuition-and enrolment-related expenses should be reimbursed under a global sliding scale consisting of seven brackets, with declining reimbursement levels ranging from 86 per cent at the lowest bracket to 61 per cent at the sixth bracket and zero per cent at the seventh bracket, as outlined in table V in the report of the Commission;

29. *Also decides* that boarding-related expenses should be paid by a lump sum of 5,000 United States dollars, and only to staff serving in field locations whose children are boarding to attend school outside the duty station at the primary or secondary level, and that, in exceptional cases, boarding assistance should be granted to staff at "H" duty stations under the discretionary authority of executive heads;

30. *Further decides* that round-trip education grant travel between the staff member's duty station and the location of study should be provided for each academic year for a child of staff in receipt of assistance with boarding expenses;
31. *Decides* that capital assessment fees should be covered outside the education grant scheme by the organizations of the common system;
32. *Also decides* that the global sliding scale should be reviewed for possible adjustment, based on movements in tuition fees tracked biennially for a list of representative schools and upon assessment by the Commission;
33. *Further decides* that the amount of assistance with boarding expenses should be reviewed for possible adjustment, based on the movements in fees charged by boarding facilities of International Baccalaureate schools tracked biennially and upon assessment by the Commission;
34. *Decides* that the lists of both the representative schools and the International Baccalaureate schools mentioned in paragraphs 356 (f) and (g) of the report of the Commission should be reviewed every six years for possible updating;
35. *Also decides* that the current scheme of the special education grant for children with disabilities shall continue to apply after the introduction of the revised regular education grant scheme, subject to the overall global ceiling equal to the upper limit of the sliding scale plus the amount equivalent to the boarding lump sum under the regular education grant scheme;
36. *Further decides* that the maximum admissible expenses for the special education grant should be synchronized with those of the education grant, so as to set the maximum at an amount equal to the upper limit of the top bracket of the applicable global sliding scale;
37. *Decides* that for boarding assistance under the special education grant for children with disabilities, actual expenses should be used in the calculation of the total admissible expenses for reimbursement, up to the overall grant ceiling equal to the upper limit of the top bracket of the global sliding scale, plus the amount of 5,000 dollars equivalent to the boarding lump sum paid in the education grant scheme;

8. Repatriation grant

38. *Confirms* the rationale of the repatriation grant as an earned service benefit payable to expatriate staff members who leave the country of the last duty station upon separation;
39. *Decides* that a threshold of five years of expatriate service should be established as an eligibility requirement for the repatriation grant, as recommended in paragraph 375 of the report of the Commission;
40. *Also decides* that, on transition to the new scheme, current staff members should retain their eligibility within the current grant schedule up to the number of years of expatriate service accrued at the time of the implementation of the revised scheme;

9. Relocation-related elements

41. *Approves* the Commission's recommendation to discontinue the non-removal allowance;
42. *Decides*, for staff who move before the implementation date of the new relocation package and who choose the option of non-removal of household goods, to continue to pay the non-removal allowance up to five years at the same duty station or until the staff member moves to another duty station, as a transitional measure;
43. *Also decides* to retain the current approach to relocation travel, which would remain the responsibility of the organizations of the common system;
44. *Approves* the options concerning relocation shipments provided by the Commission in paragraph 399 (d) and (f) of its report;

45. *Decides* to provide a settling-in grant equivalent to 30 days of local daily subsistence allowance for staff, plus 15 days of local daily subsistence allowance for each accompanying eligible family member, and a lump sum amount equivalent to one month of net base pay plus applicable post adjustment;

10. Field allowances and benefits

46. *Approves* the adjusted hardship system consisting of five categories, as proposed in paragraphs 122 and 413 of the report of the Commission, which would be effective immediately upon implementation and for which no transitional measures would be required;

47. *Also approves* the new non-family service allowance, in lieu of the current additional hardship allowance, as described in paragraph 421 of the report of the Commission, and underlines that no transitional measures would be put in place for this allowance;

48. *Further approves* the new mobility incentive to encourage mobility of staff to field duty stations, as recommended by the Commission in paragraphs 129 and 431 of its report, which would apply to staff with five consecutive years of prior service in an organization of the common system and from their second assignment, and which would exclude duty stations categorized as “H” duty stations under the hardship scheme;

49. *Decides* to increase the proposed mobility incentive by 25 per cent upon the fourth assignment of a staff member and by 50 per cent upon the seventh assignment;

50. *Also decides* to maintain the provisions of the current rest and recuperation framework, as proposed by the Commission in paragraph 443 (a) of its report;

51. *Further decides* to discontinue accelerated home leave travel, except at D and E category duty stations that do not fall under the rest and recuperation framework;

11. Compensation review and other issues

52. *Takes note* of the Commission’s intention to review the use of different categories of staff;

53. *Approves* an incentive payment for the recruitment of experts in highly specialized fields in instances in which the Organization is unable to attract suitably qualified personnel, as described and recommended in paragraphs 271 and 279 (c) of the report of the Commission, and decides that the Commission should assess the scheme after a period of three years from the date of its implementation;

54. *Recalls* its requests contained in its resolution 69/251 that the Commission continue to monitor progress in achieving gender balance, and requests the Commission to provide information to the General Assembly at its seventy-first session on the progress made by organizations of the common system in the implementation of existing gender policies and measures towards achieving the goal of 50/50 gender balance in the common system;

55. *Also recalls* the decisions of the Commission contained in paragraph 137 of its report for 2014⁴, and in this regard requests the Commission to provide information to the General Assembly in future annual reports on how the new compensation package contributes to the strengthening of gender balance and geographical diversity;

56. *Invites* the organizations of the United Nations common system to make efforts to ensure work-life balance and provide career development opportunities, which are important elements in motivating and retaining staff;

57. *Also invites* the Commission to present to the General Assembly, at its seventy-first session, a progress report on the implementation of the new common system compensation package, and a comprehensive assessment report, including a global staff survey on the conditions of service, no later than at its seventy-fifth session.

⁴ Ibid., *Sixty-ninth session, Supplement No. 30 (A/69/30)*.

ANNEX II

Salary scale for the Professional and higher categories:
Annual gross salaries and net equivalents after application of staff assessment
(United States dollars)
(In US dollars - effective 1 January 2016)

Level		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII
USG	Gross	194,136																	
	Net D	149,395																	
	Net S	134,449																	
ASG	Gross	176,463																	
	Net D	137,024																	
	Net S	124,080																	
D-2	Gross	144,751	147,815	150,920	154,117	157,314	160,510												
	Net D	114,668	116,905	119,144	121,382	123,620	125,857												
	Net S	105,345	107,233	109,114	110,990	112,861	114,721												
D-1	Gross	132,290	134,984	137,668	140,362	143,055	145,742	148,437	151,174	153,980									
	Net D	105,572	107,538	109,498	111,464	113,430	115,392	117,359	119,322	121,286									
	Net S	97,583	99,289	100,994	102,692	104,389	106,081	107,766	109,451	111,130									
P-5	Gross	109,449	111,738	114,029	116,315	118,608	120,895	123,188	125,475	127,766	130,055	132,344	134,632	136,923					
	Net D	88,898	90,569	92,241	93,910	95,584	97,253	98,927	100,597	102,269	103,940	105,611	107,281	108,954					
	Net S	82,586	84,072	85,552	87,032	88,510	89,981	91,454	92,923	94,390	95,853	97,316	98,771	100,229					
P-4	Gross	90,038	92,080	94,122	96,162	98,205	100,264	102,475	104,685	106,895	109,101	111,314	113,521	115,730	117,941	120,151			
	Net D	74,130	75,743	77,356	78,968	80,582	82,193	83,807	85,420	87,033	88,644	90,259	91,870	93,483	95,097	96,710			
	Net S	69,032	70,499	71,969	73,431	74,895	76,358	77,820	79,278	80,736	82,193	83,646	85,100	86,554	88,004	89,454			
P-3	Gross	74,013	75,903	77,794	79,680	81,572	83,461	85,348	87,241	89,129	91,019	92,911	94,799	96,690	98,578	100,505			
	Net D	61,470	62,963	64,457	65,947	67,442	68,934	70,425	71,920	73,412	74,905	76,400	77,891	79,385	80,877	82,369			
	Net S	57,379	58,751	60,126	61,497	62,873	64,244	65,615	66,991	68,361	69,735	71,103	72,473	73,838	75,209	76,577			
P-2	Gross	60,715	62,405	64,095	65,786	67,477	69,165	70,857	72,544	74,235	75,928	77,615	79,306						
	Net D	50,965	52,300	53,635	54,971	56,307	57,640	58,977	60,310	61,646	62,983	64,316	65,652						
	Net S	47,803	49,015	50,223	51,434	52,642	53,853	55,063	56,270	57,477	58,680	59,885	61,088						
P-1	Gross	47,464	48,976	50,516	52,146	53,767	55,392	57,016	58,644	60,265	61,887								
	Net D	40,344	41,630	42,908	44,195	45,476	46,760	48,043	49,329	50,609	51,891								
	Net S	38,056	39,239	40,423	41,605	42,786	43,969	45,151	46,319	47,481	48,644								

D = Rate applicable to staff members with a dependent spouse or child
S = Rate applicable to staff members with no dependent spouse or child

*/ Staff assessment to be used in conjunction with gross base salaries
A. Staff assessment rates for those with dependants

Assessable income (United States dollars)	Assessment rate (percentage)
First 50,000	15
Next 50,000	21
Next 50,000	27
Remaining assessable amount	30

B. Staff assessment rates for those without dependants

Staff assessment amounts for those with neither a dependent spouse nor a dependent child would be equal to the difference between the gross salaries at different grades and steps and the corresponding net salaries at the single rate.

ANNEX III

A. Unified salary scale for the Professional and higher categories showing annual gross salaries and net equivalents after application of staff assessment

(Effective 1 January 2017, subject to revision)

(United States dollars)

Level		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
USG	Gross	190 059												
	Net	140 939												
ASG	Gross	172 268												
	Net	129 268												
D-2	Gross	137 954	140 969	143 981	147 000	150 018	153 215	156 414	159 611	162 809	166 006			
	Net	106 068	108 178	110 287	112 400	114 512	116 622	118 733	120 843	122 954	125 064			
D-1	Gross	123 410	126 059	128 709	131 359	134 000	136 650	139 299	141 943	144 594	147 240	149 887	152 686	155 494
	Net	95 887	97 741	99 596	101 451	103 300	105 155	107 009	108 860	110 716	112 568	114 421	116 273	118 126
P-5	Gross	106 237	108 489	110 743	112 993	115 247	117 497	119 753	122 004	124 257	126 509	128 763	131 011	133 267
	Net	83 866	85 442	87 020	88 595	90 173	91 748	93 327	94 903	96 480	98 056	99 634	101 208	102 787
P-4	Gross	87 413	89 414	91 417	93 418	95 421	97 421	99 426	101 550	103 723	105 896	108 073	110 241	112 416
	Net	69 934	71 455	72 977	74 498	76 020	77 540	79 064	80 585	82 106	83 627	85 151	86 669	88 191
P-3	Gross	71 699	73 551	75 405	77 255	79 111	80 963	82 814	84 671	86 522	88 375	90 232	92 082	93 937
	Net	57 991	59 399	60 808	62 214	63 624	65 032	66 439	67 850	69 257	70 665	72 076	73 482	74 892
P-2	Gross	55 343	57 000	58 658	60 314	61 972	63 632	65 289	66 943	68 603	70 259	71 916	73 576	75 230
	Net	45 561	46 820	48 080	49 339	50 599	51 860	53 120	54 377	55 638	56 897	58 156	59 418	60 675
P-1	Gross	42 934	44 222	45 510	46 798	48 084	49 373	50 722	52 129	53 536	54 943	56 349	57 755	59 162
	Net	35 635	36 704	37 773	38 842	39 910	40 980	42 049	43 118	44 187	45 257	46 325	47 394	48 463

Abbreviations: USG, Under-Secretary-General; ASG, Assistant Secretary-General.

Note: Shaded stems will be granted biennially

B. Staff assessment rates to be used with the unified salary scale

(United States dollars)

Bracket			Tax percentage
From	To	Bracket size	
—	50 000	50 000	17
50 000	100 000	50 000	24
100 000	150 000	50 000	30
150 000	Upward	—	34

ANNEX IV

B. Grade and step matching at the time of transitioning

Grade	Present step	Proposed		Grade	Present step	(Present D)	Proposed		Grade	Present step	(Present D)	Proposed		Grade	Present step	(Present D)	Proposed	
		(Present S)	Grade				(Present S)	Grade				(Present S)	Grade				(Present S)	
P-1	1	4	4	P-2	11	13	13	P-4	4	4	4	4	P-5	9	9	8		
P-1	2	5	5	P-2	12	– ^a	–	P-4	5	5	5	5	P-5	10	10	9		
P-1	3	6	6	P-3	1	1	1	P-4	6	6	6	6	P-5	11	11	10		
P-1	4	7	7	P-3	2	2	2	P-4	7	7	7	7	P-5	12	12	11		
P-1	5	8	8	P-3	3	3	3	P-4	8	8	8	8	P-5	13	13	12		
P-1	6	9	9	P-3	4	4	4	P-4	9	9	9	9	D-1	1	3	2		
P-1	7	11	10	P-3	5	5	5	P-4	10	10	10	10	D-1	2	4	3		
P-1	8	12	11	P-3	6	6	6	P-4	11	11	11	11	D-1	3	5	4		
P-1	9	13	13	P-3	7	7	7	P-4	12	12	11	11	D-1	4	6	5		
P-1	10	– ^a	–	P-3	8	8	8	P-4	13	13	12	12	D-1	5	7	6		
P-2	1	3	3	P-3	9	9	9	P-4	14	– ^a	– ^a	– ^a	D-1	6	8	7		
P-2	2	4	4	P-3	10	10	10	P-4	15	– ^a	– ^a	– ^a	D-1	7	9	8		
P-2	3	5	5	P-3	11	11	11	P-5	1	1	1	1	D-1	8	10	9		
P-2	4	6	6	P-3	12	12	12	P-5	2	2	2	2	D-1	9	11	10		
P-2	5	7	7	P-3	13	13	13	P-5	3	3	3	3	D-2	1	2	1		
P-2	6	8	8	P-3	14	– ^a	– ^a	P-5	4	4	4	4	D-2	2	3	2		
P-2	7	9	9	P-3	15	– ^a	– ^a	P-5	5	5	4	4	D-2	3	4	3		
P-2	8	10	10	P-4	1	1	1	P-5	6	6	5	5	D-2	4	5	4		
P-2	9	11	11	P-4	2	2	2	P-5	7	7	6	6	D-2	5	6	5		
P-2	10	12	12	P-4	3	3	3	P-5	8	8	7	7	D-2	6	7	6		

Abbreviations: D, dependency status; S, single status.

^a Salaries to be maintained by the International Civil Service Commission.

ANNEX V

Pensionable remuneration scale after the introduction of the unified scale

(Effective 1 January 2017, subject to revision)

(United States dollars)

<i>Level</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
USG	301 443	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ASG	278 617	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
D-2	226 417	231 676	236 943	242 208	247 468	252 732	257 995	263 258	268 520	273 781	–	–	–
D-1	201 410	205 868	210 577	214 896	219 215	223 524	227 842	232 374	237 003	241 629	246 248	250 418	254 870
P-5	175 226	178 897	182 568	186 245	189 915	193 588	197 258	200 934	204 605	208 278	211 951	215 632	219 569
P-4	143 031	146 571	150 103	153 637	157 180	160 711	164 248	167 788	171 321	174 854	178 387	181 935	185 465
P-3	117 554	120 559	123 558	126 554	129 559	132 557	135 557	138 562	141 702	144 985	148 264	151 543	154 825
P-2	91 077	93 761	96 441	99 131	101 810	104 495	107 179	109 862	112 545	115 226	117 913	120 597	123 276
P-1	69 933	72 211	74 489	76 766	79 044	81 322	83 600	85 878	88 156	90 434	92 711	94 989	97 267

Abbreviations: USG, Under-Secretary-General; ASG, Assistant Secretary-General.

ANNEXE I

Résolution 70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies

Projet de résolution déposé par le Vice-Président de la Commission suite aux consultations informelles

Régime commun des Nations Unies

L'Assemblée générale,

Rappelant ses résolutions 44/198 du 21 décembre 1989, 51/216 du 18 décembre 1996, 52/216 du 22 décembre 1997, 53/209 du 18 décembre 1998, 55/223 du 23 décembre 2000, 56/244 du 24 décembre 2001, 57/285 du 20 décembre 2002, 58/251 du 23 décembre 2003, 59/268 du 23 décembre 2004, 60/248 du 23 décembre 2005, 61/239 du 22 décembre 2006, 62/227 du 22 décembre 2007, 63/251 du 24 décembre 2008, 64/231 du 22 décembre 2009, 65/248 du 24 décembre 2010, 66/235A du 24 décembre 2011, 66/235B du 21 juin 2012, 67/257 du 12 avril 2013, 68/253 du 27 décembre 2013 et 69/251 du 29 décembre 2014,

Ayant examiné le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015¹,

Réaffirmant son attachement à la notion d'un régime commun et unifié des Nations Unies qui serve de base pour la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organismes qui l'appliquent,

1. *Prend note avec satisfaction* des travaux de la Commission de la fonction publique internationale ;
2. *Prend note* du rapport de la Commission pour 2015¹ ;
3. *Réaffirme* que c'est à elle qu'il appartient d'approuver les conditions d'emploi et les prestations de tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, compte tenu des articles 10 et 11 du Statut de la Commission² ;
4. *Rappelle* les articles 10 et 11 du Statut de la Commission et réaffirme que celle-ci joue un rôle central dans la réglementation et la coordination des conditions d'emploi et des prestations offertes à tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

I. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de fonctionnaires

Âge réglementaire du départ à la retraite

Décide que le 1^{er} janvier 2018, au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteront à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, compte étant tenu des droits acquis des intéressés,

II. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Barème des traitements de base minima

Rappelant sa résolution 44/198, par laquelle elle a institué des traitements nets minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, fixés par référence aux traitements de base

¹ Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-dixième session, Supplément n° 30 (A/70/30).

² Résolution 3357 (XXIX), annexe.

nets correspondants des fonctionnaires occupant des emplois comparables dans la ville de base de la fonction publique de référence (l'Administration fédérale des États-Unis),

Approuve, avec effet au 1^{er} janvier 2016, comme l'a recommandé la Commission au paragraphe 35 de son rapport, le barème révisé des traitements de base minima (montants bruts et montants nets) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui figure à l'annexe IV dudit rapport,

B. Évolution de la marge et régulation de la marge autour du point médian souhaitable

Rappelant la section I.B de sa résolution 51/216 et le mandat permanent qu'elle a confié à la Commission de poursuivre l'examen du rapport (« la marge ») entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies à New York et celle des agents de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables à Washington,

1. *Réaffirme* que la fourchette de 10 à 20 pour cent fixée pour la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables doit être maintenue, étant entendu qu'il serait souhaitable que la marge oscille, sur une certaine durée, autour de la valeur médiane, soit 15 pour cent ;

2. *Note* que, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015, la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington est estimée à 17,2 pour cent, et que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2011 à 2015), qui s'établit également à 17,2 pour cent, est supérieure à la valeur souhaitable de 15 pour cent ;

3. *Rappelle* qu'elle a demandé dans sa résolution 69/251 que la Commission continue à prendre des mesures pour rapprocher la marge annuelle de la médiane, et à examiner les questions relatives à la régulation de la marge ;

4. *Approuve* les recommandations concernant la méthode de régulation de la marge énoncées par la Commission au paragraphe 302 de son rapport ;

5. *Décide* que la Commission devra prendre les mesures qui s'imposent, en faisant jouer le système des ajustements de poste, si la marge tombe en deçà du seuil de 13 pour cent ou dépasse celui de 17 pour cent ;

III Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

1. *Approuve* les propositions concernant l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun³, sous réserve des dispositions de la présente résolution ;

2. *Décide* que, sauf indication contraire, ces dispositions prendront effet le 1^{er} juillet 2016 ;

3. *Prend note* de ce que, la Commission lui ayant soumis son rapport sur l'examen de l'ensemble des prestations, le gel des indemnités demandé dans sa résolution 68/253 (sect. I.A, par. 5) sera levé à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les agents des services généraux et des

³ Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-dixième session, Supplément n° 30 ([A/70/30](#)), chap. VI, sect. C.

catégories apparentées, et du 1^{er} janvier 2017 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ;

4. *Rappelle* le paragraphe 5 de la section I.A de sa résolution 68/253, et prie la Commission d'examiner toutes les indemnités relevant de son mandat pour évaluer si les conditions d'une révision à la hausse sont remplies ;

5. *Engage* la Commission à poursuivre sa concertation sans exclusive avec les représentants des différentes parties intéressées par l'application du régime commun des Nations Unies ;

1. Barème des traitements unifié et mesures transitoires

6. *Approuve*, avec effet au 1^{er} janvier 2017, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa a) du paragraphe 210 de son rapport, la structure de barème unifié des traitements de base minima proposée à la section A de l'annexe II dudit rapport ;

7. *Décide* que le barème des traitements unifié qui figure à la section A de l'annexe II du rapport de la Commission sera actualisé de façon à tenir compte de toute augmentation des traitements de base minima qui serait approuvée avant son entrée en vigueur, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa a) du paragraphe 211 dudit rapport ;

8. *Approuve*, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa a) du paragraphe 249 de son rapport, les équivalences de classe et d'échelon proposées pour le passage de la structure du régime des traitements applicable actuellement à celle du barème des traitements unifié, qui figurent à la section B de l'annexe II dudit rapport ;

9. *Décide* que :

- (a) À titre de mesure de protection de la rémunération, la Commission devra maintenir les traitements supérieurs à ceux correspondant aux derniers échelons de la classe des fonctionnaires concernés au moment du passage au barème unifié ;
- (b) Ces traitements seront ajustés pour tenir compte de toutes révisions de l'indice d'ajustement, dont l'incorporation d'un montant correspondant à des points d'ajustement qu'elle aura approuvée ;
- (c) La Commission devra maintenir et ajuster les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant à ces traitements ;

10. *Décide également* que :

- (a) Les fonctionnaires qui perçoivent, au titre d'un enfant à charge, un traitement de fonctionnaire ayant des charges de famille au moment du passage au barème unifié recevront une indemnité transitoire égale à 6 pour cent de la rémunération nette au titre de cet enfant à charge, aucune indemnité pour enfant à charge n'étant parallèlement versée en pareil cas ;
- (b) Le montant de l'indemnité transitoire sera minoré d'un point de pourcentage de la rémunération nette tous les 12 mois par la suite ;
- (c) L'indemnité pour enfant à charge sera versée en lieu et place de l'indemnité transitoire lorsque le montant de cette dernière aura été ramené à un niveau égal ou inférieur ;
- (d) L'indemnité transitoire cessera d'être versée si l'enfant au titre duquel elle est payable ne remplit plus les conditions y ouvrant droit ;

11. *Décide en outre* que, dans le barème des traitements unifié, le montant des traitements de base nets des sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints sera fixé au taux actuellement prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, minoré de 6 pour cent, le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant aux rangs occupés par ces fonctionnaires étant maintenu à son niveau actuel ;

2. Taux de contribution du personnel

12. *Approuve*, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa b) du paragraphe 201 de son rapport, les taux de contribution du personnel à utiliser pour le calcul des traitements de base bruts lors de l'entrée en vigueur du barème des traitements unifié, qui sont présentés à la section C de l'annexe II dudit rapport ;

13. *Décide* que ces taux de contribution seront revus tous les deux ans après l'entrée en vigueur du régime de rémunération révisé de sorte qu'il continue de ne pas en résulter d'effets préjudiciables pour le Fonds de péréquation des impôts ;

3. Barème de la rémunération considérée aux fins de la pension

14. *Approuve*, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa c) du paragraphe 210 de son rapport, le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, applicable lors de l'entrée en vigueur du barème des traitements unifié, qui figure à la section D de l'annexe II dudit rapport ;

15. *Décide* que le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension sera actualisé pour tenir de toutes modifications de la rémunération nette qui interviendraient à New York avant qu'il n'entre en vigueur, de sorte que les fonctionnaires continuent de bénéficier d'au moins le même taux de rémunération considérée aux fins de la pension ;

16. *Décide également* que le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension continuera d'être actualisé à la même date et dans la même proportion que la rémunération nette à New York ;

4. Indemnité pour conjoint à charge

17. *Approuve* l'institution d'une indemnité pour conjoint à charge représentant 6 pour cent de la rémunération nette, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa d) du paragraphe 210 de son rapport ;

18. *Décide* qu'une indemnité pour conjoint à charge sera versée aux fonctionnaires en activité ayant un conjoint à charge au moment du passage au barème unifié, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa b) du paragraphe 249 de son rapport ;

5. Indemnité de parent isolé

19. *Décide* que le fonctionnaire qui élève seul un ou des enfants et subvient à titre principal et continu à leur entretien recevra une indemnité au titre du premier enfant à charge, dont le montant représentera 6 pour cent de la rémunération nette et qui sera versée en lieu et place de l'indemnité pour enfant à charge ;

6. Avancements d'échelon et incitations à la performance

20. *Décide* que les avancements d'échelon seront octroyés tous les ans du premier au septième échelon, puis tous les deux ans pour les échelons suivants aux fonctionnaires des classes P-1 à P-5, et continueront d'être accordés tous les deux ans aux fonctionnaires des classes D-1 et D-2, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa a) du paragraphe 279 de son rapport ;

21. *Décide* de maintenir les conditions actuelles d'octroi des avancements d'échelon ;

22. *Décide également* de mettre fin à la pratique consistant à octroyer des avancements d'échelon accélérés ;

23. *Prie* la Commission de mener une étude des dispositifs de gestion de la performance en place dans les organisations appliquant le régime commun, et de formuler des recommandations sur des mesures d'incitation à la performance reposant sur le mérite qui ne s'apparentent pas à des récompenses pécuniaires, y compris la possibilité d'octroyer des avancements d'échelon accélérés, et l'invite à revoir les recommandations formulées à l'annexe III de son rapport à la lumière de ses constatations et de lui en rendre compte au plus tard à sa soixante-douzième session ;

24. *Prie également* la Commission de mener une étude détaillée des dispositions budgétaires et administratives qui devraient être prises pour mettre en place un système de gratification pécuniaire, y compris les mécanismes de financement, de contrôle et de responsabilité, et de lui en rendre compte au plus tard à sa soixante-douzième session ;

7. Indemnité pour frais d'études

25. *Décide* que le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études entrera en vigueur à compter de l'année scolaire ou universitaire en cours au 1^{er} janvier 2018 ;

26. *Décide également* que les critères concernant l'enseignement supérieur seront révisés de sorte que l'indemnité soit payable jusqu'à la fin de l'année universitaire durant laquelle l'enfant achève sa quatrième année d'études postsecondaires ou obtient un premier diplôme postsecondaire si ce délai est plus court, l'âge limite étant fixé à 25 ans ;

27. *Décide en outre* que les dépenses ouvrant droit à remboursement comprendront les frais de scolarité (y compris les cours de langue maternelle) et les frais d'inscription, ainsi que les frais d'internat ;

28. *Décide* que les frais de scolarité et d'inscription seront remboursés selon un barème dégressif universel comprenant sept tranches, et prévoyant un taux dégressif de remboursement allant de 86 pour cent pour la tranche inférieure à 61 pour cent pour la sixième tranche et 0 pour cent pour la septième tranche, comme indiqué dans le tableau V du rapport de la Commission ;

29. *Décide également* que les frais d'internat donneront lieu à un remboursement forfaitaire de 5 000 dollars des États-Unis, dont bénéficieront uniquement les fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs ayant des enfants pensionnaires dans des établissements d'enseignement primaire ou secondaire situés en dehors du lieu d'affectation et que, à titre exceptionnel, la prise en charge des frais d'internat pourra être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation de la catégorie H à la discrétion du chef de secrétariat ;

30. *Décide en outre* qu'un voyage aller-retour sera pris en charge au titre des études entre le lieu d'affectation du fonctionnaire et le lieu où l'enfant effectue ses études pour chaque année scolaire dans le cas des fonctionnaires bénéficiant de la prise en charge des frais d'internat ;

31. *Décide* que les contributions aux dépenses d'équipement devront être remboursées par les organisations en dehors du régime de l'indemnité pour frais d'études ;

32. *Décide également* que le barème dégressif universel sera examiné en vue d'un éventuel ajustement compte tenu de l'évolution des frais de scolarité, qui sera observée tous les deux ans, d'après une liste d'établissements représentatifs, et sur la base d'une évaluation effectuée par la Commission ;

33. *Décide en outre* que le montant de la prise en charge des frais d'internat sera examiné en vue d'un éventuel ajustement compte tenu de l'évolution des tarifs pratiqués par les internats des

établissements assurant une préparation au baccalauréat international, qui sera observée tous les deux ans, et sur la base d'une évaluation effectuée par la Commission ;

34. *Décide* que la liste des établissements d'enseignement représentatifs et celle des établissements préparant au baccalauréat international, visées aux alinéas f) et g) du paragraphe 356 du rapport de la Commission, seront examinées tous les six ans en vue d'une éventuelle mise à jour ;

35. *Décide également* que le régime actuel de l'indemnité spéciale pour frais d'études versée au titre des enfants handicapés continuera de s'appliquer lorsque le régime révisé de l'indemnité ordinaire sera entré en vigueur, à hauteur d'un plafond égal à la limite supérieure de la tranche des dépenses les plus élevées du barème dégressif, majoré du montant forfaitaire prévu pour rembourser les frais d'internat dans le régime de l'indemnité ordinaire ;

36. *Décide en outre* que le plafond des dépenses remboursables sera aligné sur celui retenu pour l'indemnité ordinaire pour frais d'études, de sorte à établir un plafond égal à la limite supérieure de la tranche des dépenses les plus élevées du barème dégressif applicable ;

37. *Décide* que, pour la prise en charge des frais d'internat au titre de l'indemnité spéciale, le montant des dépenses effectivement engagées servira au calcul du montant total des dépenses ouvrant droit à remboursement, à hauteur du plafond global égal à la limite supérieure de la tranche des dépenses les plus élevées du barème dégressif, majoré d'un montant de 5 000 dollars équivalant au montant forfaitaire prévu pour rembourser les frais d'internat dans le régime de l'indemnité ordinaire ;

8. Prime de rapatriement

38. *Confirme* le principe selon lequel la prime de rapatriement est une prestation fondée sur l'ancienneté payable aux fonctionnaires expatriés qui quittent le pays de leur dernière affectation au moment de la cessation de service ;

39. *Décide* d'instituer un seuil minimum de cinq années d'expatriation comme condition à remplir pour être admis au bénéfice de la prime de rapatriement, comme la Commission l'a recommandé au paragraphe 375 de son rapport ;

40. *Décide également* que, lors du passage au nouveau régime, les fonctionnaires en poste conserveront leur droit à la prime de rapatriement selon le régime actuel jusqu'à concurrence du nombre d'années d'expatriation accumulées au moment de l'entrée en vigueur du régime révisé ;

9. Éléments liés à la réinstallation

41. *Approuve* la recommandation de la Commission de supprimer l'élément non-déménagement ;

42. *Décide* de continuer à verser, à titre de mesure transitoire, l'élément non-déménagement aux fonctionnaires qui changent de lieu d'affectation avant la date de mise en place du nouveau régime applicable à la réinstallation et qui optent pour le non-déménagement du mobilier, pendant une période maximale de cinq ans dans le même lieu d'affectation ou jusqu'à un nouveau changement de lieu d'affectation ;

43. *Décide également* de conserver la formule actuelle de prise en charge des frais de voyage, qui restera la responsabilité des organisations appliquant le régime commun ;

44. *Approuve* les formules de prise en charge des déménagements présentées par la Commission aux alinéas d) et f) du paragraphe 399 de son rapport ;

45. *Décide* de verser une indemnité d'installation équivalant, pour le fonctionnaire, au montant de l'indemnité de subsistance payable au lieu d'affectation considéré pendant 30 jours et, pour chaque membre de la famille y ayant droit, au montant de celle payable pendant 15 jours, ainsi qu'une somme forfaitaire équivalant au traitement de base majoré de l'indemnité de poste applicable ;

10. Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs

46. *Approuve* le régime de sujétion modifié comprenant cinq catégories proposé aux paragraphes 122 et 413 du rapport de la Commission, qui s'appliquera dès l'entrée en vigueur des présentes dispositions et ne nécessitera aucune mesure de transition ;

47. *Approuve également* le nouvel élément famille non autorisée, décrit au paragraphe 421 du rapport de la Commission, qui remplacera l'actuelle prime de sujétion supplémentaire, et souligne qu'aucune mesure transitoire ne sera mise en place au titre de cet élément ;

48. *Approuve en outre*, comme la Commission l'a recommandé aux paragraphes 129 et 431 de son rapport, le nouvel élément d'incitation à la mobilité visant à encourager les fonctionnaires à accepter de travailler dans des lieux d'affectation hors siège, qui sera versé aux fonctionnaires justifiant de cinq années d'ancienneté consécutives dans une organisation appliquant le régime commun, à compter de leur deuxième affectation, sauf dans les lieux d'affectation classés H aux fins de la prime de sujétion ;

49. *Décide* de majorer le montant proposé pour l'élément famille non autorisée de 25 pour cent à partir de la quatrième affectation et de 50 pour cent à partir de la septième ;

50. *Décide également* de maintenir les dispositions du régime actuel des congés de détente, comme la Commission l'a proposé à l'alinéa a) du paragraphe 443 de son rapport ;

51. *Décide en outre* de mettre fin au droit à congé dans les foyers plus fréquent, sauf dans les lieux d'affectation classés D et E qui ne sont pas couverts par le régime des congés de détente ;

11. Examen de la rémunération et questions diverses

52. *Prend note* de l'intention de la Commission d'examiner l'emploi qui est fait des différentes catégories de personnel ;

53. *Approuve* le versement d'une prime de recrutement pour les experts aux compétences très spécialisées lorsque les organisations ne parviennent pas à intéresser du personnel qualifié, comme la Commission l'a décrit et recommandé au paragraphe 271 et à l'alinéa c) du paragraphe 279 de son rapport, et décide que la Commission devra évaluer cette prestation trois ans après qu'elle aura été instituée ;

54. *Rappelle* que dans sa résolution 69/251 elle a demandé à la Commission de continuer à suivre les progrès accomplis pour assurer l'équilibre entre les sexes, et prie la Commission de lui présenter à sa soixante et onzième session des renseignements sur les progrès enregistrés par les organisations appliquant le régime commun dans l'exécution des politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes visant à atteindre l'objectif de parité hommes-femmes concernant les effectifs des organisations ;

55. *Rappelle également* les décisions figurant au paragraphe 137 du rapport de la Commission pour 2014⁴, et prie la Commission de l'informer dans ses futurs rapports de la façon dont le nouvel

⁴ Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-neuvième session, Supplément n° 30 (A/69/30).

ensemble de prestations contribue au renforcement de la parité hommes-femmes et de la diversité géographique;

56. *Invite* les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à s'employer à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à offrir des perspectives de carrière, compte tenu de l'importance que ces éléments revêtent pour ce qui est de motiver et de fidéliser le personnel ;

57. *Invite* la Commission à lui présenter un rapport d'étape sur l'application du nouveau système de rémunération des organisations appliquant le régime commun à sa soixante et onzième session et un rapport d'évaluation complet, comprenant une enquête mondiale sur les conditions d'emploi, à sa soixante-quinzième session au plus tard.

ANNEXE II

**Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
traitements annuels bruts et équivalents nets après retenues au titre du régime d'imposition
(en dollars des États-Unis)
entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2016**

Classe		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA	Brut	194136														
	Net F	149395														
	Net C	134449														
SSG	Brut	176463														
	Net F	137024														
	Net C	124080														
D-2	Brut	144751	147815	150920	154117	157314	160510									
	Net F	114668	116905	119144	121382	123620	125857									
	Net C	105345	107233	109114	110990	112861	114721									
D-1	Brut	132290	134984	137668	140362	143055	145742	148437	151174	153980						
	Net F	105572	107538	109498	111464	11343	115392	117359	119322	121286						
	Net C	97583	99289	100994	102692	104389	106081	107766	109451	111130						
P-5	Brut	109449	111738	114029	116315	118608	120895	123188	125475	127766	130055	132344	134632	136923		
	Net F	88898	90569	92241	93910	95584	97253	98927	100597	102269	103940	105611	107281	108954	100597	100597
	Net C	82586	84072	85552	87032	8851	89981	91454	92923	9439	95853	97316	98771	100229		
P-4	Brut	90038	92080	94122	96162	98205	100264	102475	104685	106895	109101	111314	113521	11573	117941	120151
	Net F	7413	75743	77356	78968	80582	82193	83807	8542	87033	88644	90259	9187	93483	95097	9671
	Net C	69032	70499	71969	73431	74895	76358	77820	79278	80736	82193	83646	851	86554	88004	89454
P-3	Brut	74013	75903	77794	7968	81572	83461	85348	87241	89129	91019	92911	94799	9669	98578	100505
	Net F	61470	62963	64457	65947	67442	68934	70425	71920	73412	74905	76400	77891	79385	80877	82369
	Net C	57379	58751	60126	61497	62873	64244	65615	66991	68361	69735	71103	72473	73838	75209	76577
P-2	Brut	60715	62405	64095	65786	67477	69165	70857	72544	74235	75928	77615	79306			
	Net F	50965	52300	53635	54971	56307	5764	58977	6031	61646	62983	64316	65652			
	Net C	47803	49015	50223	51434	52642	53853	55083	5631	57542	58770	59995	61228			
P-1	Brut	47464	48976	50516	52146	53767	55392	57016	58644	60265	61887					
	Net F	40344	41630	42908	44195	45476	4676	48043	49329	50609	51891					
	Net C	38056	39239	40423	41605	42786	43969	45151	46319	47481	48644					

F = Fonctionnaire ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge.

C = Fonctionnaire n'ayant ni conjoint à charge, ni enfant à charge.

Taux de contribution servant à déterminer les traitements de base bruts

A. Taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille

Revenu soumis à contribution (en dollars des États-Unis)	Taux de contribution (pourcentage)
Première tranche de 50 000	15
Tranche suivante de 50 000	21
Tranche suivante de 50 000	27
Solde soumis à contribution	30

B. Taux applicables aux fonctionnaires sans charges de famille

Les montants des contributions des fonctionnaires qui n'ont ni conjoint à charge ni enfant à charge correspondent à la différence entre le traitement brut aux différents échelons et classes et le traitement net correspondant.

ANNEXE III

A. Barème unifié proposé pour les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et équivalents nets après retenues au titre du régime d'imposition

(Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017, sujet à révision)

(En dollars des États-Unis)

Classe		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Brut	190 059												
	Net	140 939												
SSG	Brut	172 268												
	Net	129 268												
D-2	Brut	137 954	140 969	143 981	147 000	150 018	153 215	156 414	159 611	162 809	166 006			
	Net	106 068	108 178	110 287	112 400	114 512	116 622	118 733	120 843	122 954	125 064			
D-1	Brut	123 410	126 059	128 709	131 359	134 000	136 650	139 299	141 943	144 594	147 240	149 887	152 686	155 494
	Net	95 887	97 741	99 596	101 451	103 300	105 155	107 009	108 860	110 716	112 568	114 421	116 273	118 126
P-5	Brut	106 237	108 489	110 743	112 993	115 247	117 497	119 753	122 004	124 257	126 509	128 763	131 011	133 267
	Net	83 866	85 442	87 020	88 595	90 173	91 748	93 327	94 903	96 480	98 056	99 634	101 208	102 787
P-4	Brut	87 413	89 414	91 417	93 418	95 421	97 421	99 426	101 550	103 723	105 896	108 073	110 241	112 416
	Net	69 934	71 455	72 977	74 498	76 020	77 540	79 064	80 585	82 106	83 627	85 151	86 669	88 191
P-3	Brut	71 699	73 551	75 405	77 255	79 111	80 963	82 814	84 671	86 522	88 375	90 232	92 082	93 937
	Net	57 991	59 399	60 808	62 214	63 624	65 032	66 439	67 850	69 257	70 665	72 076	73 482	74 892
P-2	Brut	55 343	57 000	58 658	60 314	61 972	63 632	65 289	66 943	68 603	70 259	71 916	73 576	75 230
	Net	45 561	46 820	48 080	49 339	50 599	51 860	53 120	54 377	55 638	56 897	58 156	59 418	60 675
P-1	Brut	42 934	44 222	45 510	46 798	48 084	49 373	50 722	52 129	53 536	54 943	56 349	57 755	59 162
	Net	35 635	36 704	37 773	38 842	39 910	40 980	42 049	43 118	44 187	45 257	46 325	47 394	48 463

Abréviations : SGA : Secrétaire général adjoint ; SSG : Sous-Secrétaire général.

Note : Les avancements d'échelon grisés seront octroyés tous les deux ans.

B. Taux des contributions du personnel qu'il est proposé d'appliquer au barème des traitements unifié

(En dollars des États-Unis)

Tranche			Imposition (en pourcentage)
De	À	Tranche	
-	50000	50000	17
50000	100000	50000	24
100000	150000	50000	30
150000	Plus	-	34

ANNEXE IV

B. Équivalences de classe et d'échelon au moment de la transition

Classe	Échelon actuel	Échelon proposé		Classe	Échelon actuel	Échelon proposé		Classe	Échelon actuel	Échelon proposé		Classe	Échelon actuel	Échelon proposé	
		Actuel F	Actuel C			Actuel F	Actuel C			Actuel F	Actuel C			Actuel F	Actuel C
P-1	1	4	4	P-2	11	13	13	P-4	4	4	4	P-5	9	9	8
P-1	2	5	5	P-2	12	– ^a	–	P-4	5	5	5	P-5	10	10	9
P-1	3	6	6	P-3	1	1	1	P-4	6	6	6	P-5	11	11	10
P-1	4	7	7	P-3	2	2	2	P-4	7	7	7	P-5	12	12	11
P-1	5	8	8	P-3	3	3	3	P-4	8	8	8	P-5	13	13	12
P-1	6	9	9	P-3	4	4	4	P-4	9	9	9	D-1	1	3	2
P-1	7	11	10	P-3	5	5	5	P-4	10	10	10	D-1	2	4	3
P-1	8	12	11	P-3	6	6	6	P-4	11	11	11	D-1	3	5	4
P-1	9	13	13	P-3	7	7	7	P-4	12	12	11	D-1	4	6	5
P-1	10	– ^a	–	P-3	8	8	8	P-4	13	13	12	D-1	5	7	6
P-2	1	3	3	P-3	9	9	9	P-4	14	– ^a	– ^a	D-1	6	8	7
P-2	2	4	4	P-3	10	10	10	P-4	15	– ^a	– ^a	D-1	7	9	8
P-2	3	5	5	P-3	11	11	11	P-5	1	1	1	D-1	8	10	9
P-2	4	6	6	P-3	12	12	12	P-5	2	2	2	D-1	9	11	10
P-2	5	7	7	P-3	13	13	13	P-5	3	3	3	D-2	1	2	1
P-2	6	8	8	P-3	14	– ^a	– ^a	P-5	4	4	4	D-2	2	3	2
P-2	7	9	9	P-3	15	– ^a	– ^a	P-5	5	5	4	D-2	3	4	3
P-2	8	10	10	P-4	1	1	1	P-5	6	6	5	D-2	4	5	4
P-2	9	11	11	P-4	2	2	2	P-5	7	7	6	D-2	5	6	5
P-2	10	12	12	P-4	3	3	3	P-5	8	8	7	D-2	6	7	6

Abréviations : F, avec personnes à charge ; C, sans personne à charge.

^a Traitements qui doivent être maintenus par la Commission de la fonction publique internationale.

ANNEXE V

**Barème de la rémunération considérée aux fins de la pension après introduction
d'un barème des traitements unifié**

(Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017, sujet à révision)

(En dollars des États-Unis)

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	301 443 –	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SSG	278 617 –	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
D-2	226 417	231 676	236 943	242 208	247 468	252 732	257 995	263 258	268 520	273 781 –	–	–	–
D-1	201 410	205 868	210 577	214 896	219 215	223 524	227 842	232 374	237 003	241 629	246 248	250 418	254 870
P-5	175 226	178 897	182 568	186 245	189 915	193 588	197 258	200 934	204 605	208 278	211 951	215 632	219 569
P-4	143 031	146 571	150 103	153 637	157 180	160 711	164 248	167 788	171 321	174 854	178 387	181 935	185 465
P-3	117 554	120 559	123 558	126 554	129 559	132 557	135 557	138 562	141 702	144 985	148 264	151 543	154 825
P-2	91 077	93 761	96 441	99 131	101 810	104 495	107 179	109 862	112 545	115 226	117 913	120 597	123 276
P-1	69 933	72 211	74 489	76 766	79 044	81 322	83 600	85 878	88 156	90 434	92 711	94 989	97 267

Abréviations : SGA : Secrétaire général adjoint ; SSG : Sous-Secrétaire général.

دال - اقتراحات أولية بشأن اعتماد استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ (متابعة تنفيذ القرار ١٩٦ م ت/٢٣ (ثالثاً))

١ - طلب المجلس التنفيذي من الأمانة في القرار ١٩٦ م ت/٢٣ (ثالثاً) الذي اتخذ في نيسان/أبريل ٢٠١٥ أن تقدّم إليه في دورته التاسعة والتسعين بعد المائة اقتراحات أولية بشأن اعتماد استراتيجية للإدارة الاستباقية للوظائف والتوظيف والمهارات للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢، تراعي التوصيات الصادرة عن مراجع الحسابات الخارجي والنتائج المتعلقة باستعراض الوضع فيما يخص الموظفين وخدمات الدعم، والعاملين من غير الموظفين.

٢ - وترتكز الاقتراحات الأولية الواردة في هذه الوثيقة على المشاورات الأولية التي أجريت مع كبار المسؤولين في الإدارة ورباطي الموظفين وممثلي الدول الأعضاء. وستُعَدّ الأمانة، بعد استعراض المجلس التنفيذي لهذه الوثيقة، مشروع استراتيجية شاملة للموارد البشرية لتقديمها إلى المجلس التنفيذي في دورته المائتين، في خريف عام ٢٠١٦.

الروابط باستراتيجية اليونسكو

٣ - تعتمد قيمة اليونسكو، بوصفها وكالة متخصصة ومنظمة مبنية على المعرفة، على توافر موظفين من أصحاب المهارات العالية، متفوقين الأداء وقادرين على التكيف وملتزمين. وتُعد استراتيجية الموارد البشرية من هذا المنطلق أداة جوهرية فيما يخص نجاح المنظمة ومستقبلها.

٤ - ولا بد من أن تركز استراتيجية الموارد البشرية، باعتبارها وثيقة ذات أهمية جوهرية، على مبادئ الاستراتيجية العامة لليونسكو.

٥ - وتؤكد الاستراتيجية المتوسطة الأجل للفترة ٢٠١٤-٢٠٢١ (٤/م٣٧) مجدداً على أن أهم مورد من موارد اليونسكو يكمن في ما لديها من قوى عاملة تتسم بالمهارة والحماس والتفاني وتتوافر فيها أعلى صفات الكفاءة والنزاهة، وتبرز توزيعاً جغرافياً متنوعاً وتوازناً بين الجنسين، وتملك القدرة على تحقيق رسالة المنظمة وأهدافها الاستراتيجية من خلال الالتزام بنهج الإدارة القائمة على تحقيق النتائج^١. وتشير الاستراتيجية إلى التحدي المتمثل في ضمان حفاظ الموظفين على أعلى مستويات المهارة والكفاءة من أجل دعم قدرة اليونسكو التنفيذية وقدرتها التنافسية في بيئة متعدد الأطراف.

٦ - وتحقيقاً لهذا الهدف، ستسعى المنظمة إلى اجتذاب أفضل الخبراء والمهنيين والاحتفاظ بهم ومساندتهم في عمليتي التعلم وتنمية المهارات وإلى نشر الموظفين وتدريب شؤونهم بأكثر الوسائل فعاليةً من حيث التكاليف، بغية الإسهام في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. وفضلاً عن ذلك، تسلط الاستراتيجية المتوسطة الأجل الضوء على ضرورة تحديث القدرات البشرية لليونسكو واعتماد نهج مرنة، وكذلك ضرورة تكامل عمل المنظمة واتساقه مع الأنشطة المضطلع بها في نظام الأمم المتحدة الموحد ومع القيم الخاصة بالخدمة المدنية الدولية.

١ الفقرات من ١٠٩ إلى ١١١ في الوثيقة ٤/م٣٧.

٧ - وبعد مرور سنتين على اعتماد المؤتمر العام للاستراتيجية المتوسطة الأجل في عام ٢٠١٣، اعتمدت الجمعية العامة خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي تشمل على ١٧ هدفاً (تُعرف باسم "أهداف التنمية المستدامة"). وتولي اليونسكو أهمية كبرى لأهداف التنمية المستدامة هذه وستسهم في تحقيق العديد منها. وفي حين تبقى الأهداف العامة المحددة في الاستراتيجية المتوسطة الأجل سارية المفعول، لا بد لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ من أن تسعى إلى ضمان قدرة اليونسكو على المساهمة بفعالية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتتطلب خطة التنمية المستدامة العالمية والطموحة والمبتكرة أن تتسم منظومة الأمم المتحدة بالتنسيق الجيد والمهارة والمرونة، وأن تكون قادرة على دعم البلدان بطريقة تعاونية لتمكينها من الوفاء بالتزاماتها في مجال التنمية المستدامة. ويمثل ذلك مسعى هاماً وطموحاً وتعاونياً ستعمل اليونسكو مع منظمات أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة في سبيل تحقيقه.

المبادئ الرئيسية لاستراتيجية الموارد البشرية

٨ - تنطوي أهداف التنمية المستدامة على تطلعات طموحة ومثيرة للاهتمام للفترة المقبلة. والآن وقد طويت صفحة الأزمة المالية، تستعد اليونسكو وموظفوها إلى تحقيق هذه التطلعات. ويجب أن تكون استراتيجية الموارد البشرية الجديدة محددة الأهداف وواقعية وقابلة للتنفيذ وأن تراعي واقع الميزانية. ويجب أن تسهم الاستراتيجية أيضاً في توحيد أداء كل مرافق المنظمة وفي سد الفجوة بين المقر والمكاتب الميدانية ومعاهد الفئة ١.

٩ - وتمثل المبادئ التوجيهية الرئيسية للاستراتيجية في تأثير التدابير المقترحة واستدامتها وطابعها الابتكاري وفعاليتها من حيث التكاليف. وسيطرح السؤالان التاليان فيما يخص كل تدبير يُقترح اتخاذه: هل يتيح التدبير دعم البرنامج؟ وهل يتيح تيسير عملية تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟

١٠ - وأخيراً، سيكون السعي إلى تبسيط الإجراءات محرك عملنا.

مجالاً تركيز الاستراتيجية

١١ - سوف تركز استراتيجية الموارد البشرية على الموضوعين الرئيسيين التاليين:

أولاً - بناء قدرات الموظفين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

ثانياً - توفير بيئة عمل مؤاتية لإشراك الموظفين وتمكينهم

أولاً - بناء قدرات الموظفين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

١٢- تحتاج اليونسكو إلى موظفين أكفاء يتمتعون بالسماوات والمهارات والمواقف المناسبة، وموظفين ملتزمين قادرين على التكيف ومستعدين للتنقل ويتطلعون إلى التعلّم وتنمية مهاراتهم. وسينصب التركيز في هذا الصدد على اجتذاب موظفي اليونسكو وتطوير مهاراتهم. والأسئلة المطروحة هنا هي التالية: هل سيكون لنا في السنوات الثلاث إلى الخمس المقبلة وما بعدها موظفون مدربون بالطريقة المناسبة، ويتمتعون بالمهارات والكفاءات اللازمة؟ وما هي القدرات الراهنة للموظفين؟ وما هي الثغرات القائمة في مجال المهارات؟ وما هي السبل لمعالجتها؟ ويتعلق الأمر أيضاً باجتذاب المواهب المناسبة من خارج اليونسكو وتطويرها. فالمهارات والكفاءات التي يتمتع بها موظفونا عامل أساسي. الجودة عامل أساسي بامتياز.

١٣- وتشمل الأنشطة المقترحة في هذا المجال تنمية الكفاءات، وتخطيط شؤون الموارد البشرية، والحشد، والحراك، والتعلّم.

إرساء الأسس السليمة: قيم موظفي اليونسكو وكفاءاتهم

١٤- سيوضع إطار للكفاءات في اليونسكو بغية تحديد القيم والكفاءات الأساسية التي يجب أن يديها كل موظفي اليونسكو. والقيم الجوهرية الأربع المطلوبة هي الالتزام باليونسكو، والنزاهة، واحترام التنوع، والمهنية. وستعتمد سبع كفاءات أساسية منها المساءلة، والعمل الجماعي، والتواصل مع الآخرين، والابتكار، فضلاً عن ست كفاءات إدارية تنطبق على المديرين. وسوف تُدرج عناصر الإطار في عمليات اليونسكو الرئيسية الداعمة للحشد واختيار المرشحين والتعلّم وتنمية المهارات.

اجتذاب أفضل الخبراء والمهنيين والاحتفاظ بهم

١٥- يجب أن تُعتبر اليونسكو من أرباب العمل الممتازين ويجب إذن أن تكون تجربة الموظفين مطابقة للسمعة الخارجية التي شجعتهم على الانضمام إلى المنظمة. ويستلزم ذلك تخطيطاً مسبقاً، وإجراءات حشد عالية الجودة، وثقافة حراك متينة، والتعاون مع الموظفين في سياق تقدّمهم المهني لتحديد مهاراتهم وما لديهم من طاقات من أجل تخطيط الخطوات المقبلة في سيرتهم المهنية.

١٦- وستوضع أدوات وآليات لتخطيط شؤون الموارد البشرية (مع مراعاة التوصيات الصادرة عن عمليات مراجعة الحسابات) بغية تقييم القدرات الراهنة، واستباق الثغرات المرتبطة بالمهارات والاحتياجات من حيث الموظفين، وإعداد استراتيجيات لمعالجة الثغرات المحددة. ويُزعم إجراء تقييم شامل للمهارات يراعي مجمل القوى العاملة في اليونسكو، ولا يقتصر على الموظفين العاملين بموجب عقود محددة الأجل. وسوف تُحدد الوظائف الأساسية التي يصعب شغلها في إطار زمني يمتد إلى ثلاث سنوات، وستعد الاستراتيجيات المناسبة لمعالجة هذه الثغرات. ويُزعم إدراج عملية تخطيط شؤون الموارد البشرية في إطار عملية تخطيط البرنامج والميزانية حرصاً على اتخاذ التدابير المرتبطة بالموارد البشرية بصورة مبكرة في إطار

عملية التخطيط الخاصة بالوثيقة م/٥، وعلى تحديد الثغرات والاحتياجات من حيث الموظفين في القطاعات والمكاتب الميدانية في الوقت المناسب.

١٧- ويُرمَع أيضاً تعجيل عمليات الحشد والاختيار وجعلها أكثر شفافيةً وفعاليةً عن طريق الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة، بما فيها شبكات التواصل الاجتماعي. وسوف تنقذ استراتيجيات للوصول إلى المواهب واستكشافها ولاجتذاب مجموعة من المرشحين المؤهلين من مناطق وخلفيات متنوعة. وسيعمل مكتب إدارة الموارد البشرية بنشاط لتحقيق هدف الوصول بنسبة تمثيل الدول الأعضاء إلى ٨٥٪. وسيتم اتخاذ هذا الصدد سلسلة من الإجراءات الاستباقية بالتعاون مع الدول الأعضاء المعنية. وسيُنظر في إمكانية التعاون مع مراكز تقييم فيما يتعلق بالمناصب العليا، وسيُنظر أيضاً في جدوى الاستعانة بشركات توظيف.

١٨- الحراك: سيسهم تعزيز الحراك الجغرافي في سد الفجوة القائمة بين المقر والمكاتب الميدانية. وبقي مستوى الحراك الجغرافي في اليونسكو بين ١٠٪ و ١٢٪ في السنوات الست الأخيرة، مع تنقل ٩٠ موظفاً في المتوسط بين مراكز العمل على أساس طوعي في كل فترة عامين. ويتضح إذن أن ثمة حاجة إلى تحسين الحراك الجغرافي والوظيفي. ونحتاج أيضاً إلى اتخاذ تدابير ترمي إلى تيسير تنقل الموظفين الشباب في وقت مبكر من سيرتهم المهنية. وسعيًا إلى تعزيز الحراك، يُقترح اعتماد برنامج للتنقل المنظم يغطي الحراك الوظيفي والجغرافي لموظفي الفئة المهنية، والحراك الوظيفي لموظفي الخدمات العامة. وسيُنظر أيضاً في مسألة دعم انتقال الموظفين وتكليفهم بمهام محددة خارج اليونسكو، مع منحهم إمكانية العودة إلى المنظمة. وسيتيح تكليف الموظفين بمهام قصيرة الأجل داخل المنظمة تزويدهم بفرص التعلّم والإثراء المتبادل للأفكار والمعارف.

ضرورة التعلّم في منظمة مبنية على المعرفة

١٩- كي تكون اليونسكو في موقع يحوّلها مواجهة التحديات المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة، يجب عليها أن ترسي ثقافة تعلّم تُتاح فيها للموظفين الفرص اللازمة لا لسد الفجوة في القدرات فحسب، بل أيضاً للتطلع إلى ما هو أبعد من ذلك والتميز في مجال عملهم بالمهارات والمعارف المطلوبة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٢٠- وتوجد في المنظمة اليوم احتياجات هائلة للتعلّم نظراً إلى عدم توافر أي ميزانية للتدريب وإلى الغياب شبه التام لفرص التعلّم الداخلي منذ عام ٢٠١٢. ويتعين تخصيص ما يلزم من وقت واستثمارات مالية لأغراض التعلّم بغية تلبية الحاجة إلى بناء المهارات والقدرات، وكذلك الحاجة إلى تعزيز التزام الموظفين ومعدل الاحتفاظ بهم.

٢١- وأعدت مجموعة من المبادرات الأساسية للتعلّم، يُرمَع تنفيذها في إطار مبادرة "الاستثمار لتعزيز الفعالية" (انظر الوثيقة م/٥ الجزء الثاني). وتعالج هذه المبادرات المجالات ذات الأولوية في ميدان التعلّم المتمثلة في تعبئة الموارد وإدارة البرامج، والإدارة والمساءلة، والفعالية التنظيمية في إطار منظومة الأمم المتحدة، والقيادة، والتطبيقات الداخلية،

وأدوات تكنولوجيا المعلومات. وقد يتعين أيضاً وضع مبادرات أخرى لتنمية المهارات التقنية المحددة التي يجب أن يتمتع بها الموظفون المعنيون بالبرنامج للمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٢٢- ويُرمع الاستفادة من التكنولوجيات الخاصة بإدارة الموارد البشرية إلى أقصى حد لتيسير التعلّم في بيئة عمل معتمدة على الوسائل الرقمية وسريعة التغيّر وقائمة على مبدأ التعاون. ويُعد التعلّم باستخدام الأجهزة المحمولة ومقاطع الفيديو من الأمثلة على التجارب الرقمية الابتكارية التي من شأنها أن تحدث تأثيراً كبيراً في مجال تنمية قدرات الموارد البشرية. وفضلاً عن ذلك، ستكون برامج التدريب والتوجيه جزءاً من فرص التعلّم المرتقب توفيرها. ويُقترح في هذا الصدد تغيير سياسة التعلّم كي تشمل حداً أدنى لفترة التعلّم في السنة الواحدة من أجل تيسير تنمية المهارات والمعارف.

ثانياً - توفير بيئة عمل مؤاتية لإشراك الموظفين وتمكينهم

٢٣- يتعين على اليونسكو توفير بيئة عمل مؤاتية لإشراك جميع الموظفين وتمكينهم وتزويدهم بالقدرات اللازمة للارتقاء بمساهماتهم إلى أقصى حد، سواء أكان ذلك على المستوى الفردي أم من خلال أفرقة العمل والشبكات الأوسع نطاقاً التي يعملون فيها. ويتطلب ذلك تصميماً من أفضل ما يكون، يشمل القوى العاملة والبنى والوظائف. ويحتاج الموظفون إلى أن تُحدد أدوارهم بوضوح وأن تُوفّر لهم رؤية خاصة بالمسارات الوظيفية المحتملة في إطار المنظمة. وتعرّف بيئة العمل التمكينية بأنها بيئة عمل شاملة للجميع تتيح النهوض بالموهب وتحفز الموظفين على العمل.

تصميم أمثل للمنظمة

٢٤- يُرمع استعراض الأساليب التعاقدية المعتمدة لضمان توافقها مع الهدف المتمثل في تأمين قوى عاملة قادرة على التكيف تتألف من موظفين يعملون في المنظمة لفترة طويلة ومن خبرات متخصصة يُستعان بها لفترات محدودة. وسيرمي الاستعراض أيضاً إلى ضمان استخدام الأساليب التعاقدية بالطريقة المناسبة، وسيشمل العاملين من غير الموظفين وسيبحث في شؤون مجمل الموظفين المؤقتين، ولا سيما ضرورة السعي إلى إقامة الشراكات وتنميتها وتدعيمها لتأمين خبرات تكميلية يمكن الاستعانة بها لفترات محدودة. وسيجرى أيضاً استعراض لممدد عقود الموظفين (التي تصل إلى خمس سنوات).

٢٥- وفيما يتعلق بأدوار فرادى الموظفين، يُرمع استخدام توصيفات عامة لأغلبية الوظائف النموذجية في اليونسكو، وتنسيق الألقاب الوظيفية، وتطوير المسارات الوظيفية وتوزيعها على الموظفين لتزويدهم بمعلومات عن مسارات التطور الوظيفي (وبخاصة عن متطلبات الكفاءات) في المنظمة. ويُحتمل إجراء استعراض لمواهب الموظفين الذين يعملون في الوظيفة نفسها منذ خمس سنوات أو أكثر.

بيئة عمل شاملة للجميع

٢٦- يمكن تعريف بيئة العمل الشاملة للجميع بأنها بيئة تولي أهمية كبرى للمساهمات الفردية وتعترف بها، وتعني قيمة العمل الجماعي، وتعزز الشفافية والسلوك الأخلاقي وواجب العناية والاهتمام، وتوفر ظروف عمل سليمة وأمنة للجميع. أما البيئة المؤاتية لإشراك الموظفين، فترتكز على ثقافة الإدارة والقيادة، وتستند إلى مبادئ الشفافية والتدريب وتقديم الآراء التقييمية، وترتقي بمواطن القوة عند فرادى الموظفين.

٢٧- سيُحرص على أن يحظى **العمل الجماعي** بقدر كبير من التقدير والاعتراف، وسيُعطى في هذا الصدد زخم جديد لبرنامج مكافأة العمل الجماعي. وسوف تُعزز ثقافة الاعتراف بالأداء، وسيزوّد المشرفون والمديرون بالمهارات اللازمة لتقديم آراء تقييمية مفيدة والاعتراف بأداء الموظفين. وستحظى أنماط السلوك التي تود المنظمة تعزيزها مثل الابتكار والتعاون وتبادل المعارف بالاعتراف اللازم.

٢٨- وتؤدي شفافية المعلومات دوراً هاماً في بناء الثقة وتيسير توافر مناخ عمل إيجابي. ويتعين على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يتواصل مع كل الجهات المعنية بشأن مسائل الموارد البشرية في الوقت المناسب وبأسلوب بسيط. وسيبقى موضوع الأخلاقيات يحظى بمكانة عالية في جدول أعمال مكتب إدارة الموارد البشرية بحيث ستوفّر عدة برامج تدريبية في هذا المجال. وستظل مسألة توفير بيئة عمل سليمة وأمنة تحظى بأهمية كبيرة أيضاً في إطار جدول أعمال المكتب.

٢٩- وستُعتمد ترتيبات عمل مرنة لتمكين الموظفين من العمل عن بُعد، وذلك إقراراً باحتياجات القوى العاملة المتنوعة في اليونسكو، ولا سيما الموظفين الشباب، وسعيًا إلى تعزيز الالتزام والاندفاع.

دور مكتب إدارة الموارد البشرية في دعم تنفيذ البرنامج

٣٠- يُنظر إلى عمل مكتب إدارة الموارد البشرية في أحيان كثيرة على أنه يتمحور حول المقر ولا يركز بما فيه الكفاية على أنشطة المنظمة. وقال أحد كبار المديرين إن "التغييرات المزمع إدخالها على طريقة إدارة الموارد البشرية ينبغي أن تدعم البرنامج وألا ترمي إلى تيسير الأمور الإدارية فحسب". وسيحرص مكتب إدارة الموارد البشرية إذن على أن يكون شريكاً يحظى بالثقة ويقدم قيمة مضافة ويوفر حلولاً لدعم تنفيذ البرنامج.

٣١- وسيُشدد على ضرورة اتباع نهج موجّه نحو المستفيدين من أنشطة اليونسكو. وسيشمل ذلك العمل على تبسيط العمليات، وتفويض السلطات، ووضع اتفاقات تحدد مستوى الخدمات المطلوبة في إطار المعاملات الرئيسية الخاصة بالموارد البشرية. ويُزعم الاستفادة من عمليات تحليل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية على نحو أفضل للاسترشاد بها عند اتخاذ القرارات.

٣٢- وبناءً على ما تقدّم، ستكون مسألة إضفاء الطابع المهني على الموارد البشرية وتمكينها من تقديم قيمة مضافة في صميم مهمة مكتب إدارة الموارد البشرية في السنوات القادمة. وسيسعى المكتب إلى دعم تنفيذ البرنامج وإلى النهوض بالموهب المتوافرة في اليونسكو.

القرار المقترح

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

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكّر بالقرار ١٩٦ م ت/٢٣ (ثالثاً)،

٢ - يحيط علماً بالاقتراحات الأولية التي قدمتها المديرية العامة بشأن اعتماد استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢؛

٣ - ويطلب من المديرية العامة أن تقدّم إليه في دورته المائتين استراتيجية شاملة لإدارة الموارد البشرية.

199 EX/5 Part III Corr.

٥/١٩٩ م ت
الجزء الثالث تصويب

باريس، ٢٠١٦/٣/٨
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة والتسعون بعد المائة



البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي
والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة
الجزء الثالث

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

تصويب

ألف - التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

تُعدل الفقرة ٨ من الجزء الأول "التوزيع الجغرافي للموظفين"، الواردة في الصفحة ٣، على النحو التالي:

"يُعتبر برنامج المهنيين الشباب من أنجح الآليات لتحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء. وقد جرى العمل به لسنوات عديدة في اليونسكو، ولكن تم تجميده في عام ٢٠١٢ بسبب الوضع المالي وعدم توافر ما يلزم من وظائف. واستؤنف العمل بالبرنامج في عام ٢٠١٥ بتخصيص ١٦ وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي من رتبة م-١/م-٢ لمرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة دون النصاب. وعقب توجيه دعوة إلى تقديم ترشيحات إلى اللجان الوطنية لليونسكو، وعملية اختيار تولى قيادتها مكتب إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع القطاعات والمكاتب المستفيدة، اختير ١٦ مرشحاً للبرنامج، كان ٧ منهم من دول غير ممثلة، و ٩ من دول ممثلة دون النصاب، موزعة على المجموعات الإقليمية الست. وكان بين المرشحين الستة عشر ١١ امرأة و ٥ رجال. وستعتمد أغلبية المهنيين الشباب هؤلاء في قطاعات البرنامج."



طُبعت هذه الوثيقة على ورق معاد تصنيعه

199 EX/5 Part III Add.

١٩٩ م ت ٥/
الجزء الثالث ضمیمة

باريس، ٣٠/٣/٢٠١٦
الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة والتسعون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

الجزء الثالث - المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من البند ٢,٩ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، تقدّم نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن التقارير التي قدمتها المديرية العامة.



ألف - التوزيع الجغرافي للموظفين والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

الجزء الأول - التوزيع الجغرافي للموظفين

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها إزاء عدم تحسن التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء وتحث المديرية العامة على زيادة التمثيل الجغرافي داخل المنظمة. ويُعتبر استئناف العمل ببرنامج المهنيين الشباب في عام ٢٠١٦ خطوة إيجابية أولى في هذا الاتجاه. إلا أن النقابة تعتقد أنه ينبغي تعميم الدعوة إلى تقديم الترشيحات لبرنامج المهنيين الشباب خارج اللجان الوطنية والأوساط الدبلوماسية من أجل الوصول إلى أوساط الأخصائيين وإلى أفضل الخبراء في مجالهم. وينبغي أيضاً بذل الجهود لضمان استفادة المكاتب الميدانية من هذا البرنامج، ولا يخفى أن الأمر ليس كذلك الآن.

الجزء الثاني - التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

ترحب النقابة بتزايد التوازن بين الجنسين بوجه عام ولكنها تلاحظ بأسف أن نسبة المديرات (٤٤٪) والمهنيات اللواتي يتبوأن أعلى المناصب (درجة م-٥ = ٣٦٪) ما زالت منخفضة.

وبما أن نسبة تقاعد المديرين ستكون عالية خلال فترة السنتين ونصف السنة القادمة، تأمل النقابة في أن تغتنم الإدارة الفرصة لمعالجة انعدام التوازن على مستوى المديرين. وتأمل النقابة أيضاً في أن تُمنح النساء الأولوية، عند تساوي الكفاءة، أثناء تعيين الموظفين في الوظائف الشاغرة اليوم أو الوظائف التي ستصبح شاغرة في المستقبل.

باء - دراسة جدوى بشأن الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي

(متابعة تنفيذ القرارين ١٩١ م/ت و ٢٩ و ١٩٦ م/ت (خامساً، باء))

تدعم النقابة القرار المقترح القاضي بتعليق دراسة جدوى الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي، لأن هذه الخطة ستخلف آثاراً قانونية ومالية تضرّ باليونسكو وبالمشركين في صندوق التأمين الصحي.

وتؤيد النقابة الحجج المعروضة في القسم (باء) من الوثيقة ١٩٩ م/ت ٥ الجزء الثالث، ابتداءً من الفقرة ١١. ولكنها تلاحظ وجود وقائع خاطئة في الفقرات العشر الأولى من الوثيقة، وعليه فإنها تلفت نظر المجلس التنفيذي إليها وتطلب من الإدارة تصحيحها.

ترى النقابة بدايةً أن هناك خلطاً بين عملية وضع خطة التأمين الصحي في كلٍّ من الأمم المتحدة واليونسكو. ففي حين قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة في شباط/فبراير ١٩٥٧ أن تميز تقاسم التكاليف بين المنظمة والموظفين المشتركين (الفقرة ١)، قدّمت منظمة اليونسكو مساهمة تعادل مساهمة الموظفين منذ إنشاء صندوق التأمين الصحي في عام ١٩٤٨ (المادة ٣ من الملحق ١ من الوثيقة 3C-ADM-10). ويلاحظ بالمثل أن الجمعية العامة للأمم المتحدة وافقت على استحداث

نظام للتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ (الفقرة ٧)، في حين أتيح هذا النظام للموظفين المتقاعدين من اليونسكو في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥٨ (10C/46).

وقد جاء في الفقرة ٣ ما يلي: "يمثل صندوق التأمين الصحي خطة ذاتية التمويل يُديرها طرف ثالث من مقدمي خدمات التأمين." إلا أنه في حين أُوكلت طلبات ردّ التكاليف إلى جهة خاصة خارجية، سُلمت إدارة الصندوق إلى اليونسكو منذ إنشائه. ويودّ مالكو الصندوق، أي المشتركون فيه، أن يتم تصحيح هذه الجملة.

وقد جاء في الفقرة ٥ ما يلي: "واجه الصندوق مشكلات مالية لسنوات عديدة لأن الإنفاق على طلبات التسديد كان يتجاوز الإيرادات (أي اشتراكات الموظفين) بانتظام". وينبغي طبعاً أن يستعاض عن العبارة الواردة بين قوسين بما يلي: "أي اشتراكات الموظفين والمنظمة".

وتودّ النقابة أن تذكّر المجلس التنفيذي بأن الصندوق قد عانى من عجز طوال ٤ سنوات امتدت من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١١، مع خفض احتياطها إلى نسبة ٧٪ من التكاليف المستردة في عام ٢٠١١. ويعزى هذا العجز إلى أسباب عدة هي:

(أ) لم تطبّق أي زيادة على الاشتراكات طوال ١٦ سنة، من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠١٢، على الرغم من وجود إقرار عام بتضخم التكاليف الطبية بمعدّل ٥٪ سنوياً وارتفاع الأجور بمعدّل ٣٪، ومن أن الجمعية العامة للمشاركين استرعت انتباه المديرين العاملين مراراً إلى هذه المشكلة؛

(ب) لم يطبّق على الإطلاق الاقتراح الداعي إلى الانتقال إلى صيغة تقاسم التكاليف بنسبة ٦٠/٤٠ في ثلاث مراحل، ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، والوارد في خطة العمل الشاملة التي وضعها المدير العام عام ٢٠٠٥. ولم تقبل الهيئتان الرئاسيتان لليونسكو الاقتراحات المشابهة التي قُدّمت في هذا الشأن في عامي ٢٠١١ و٢٠١٣.

ولا يراعى هذان السببان بسبب التركيز على انخفاض عدد الموظفين العاملين وارتفاع عدد الموظفين المتقاعدين.

وقد أفضى تغير المعدلات وزيادة الاشتراكات في عام ٢٠١٢ إلى تحسن الوضع المالي، كما أن المعدلات السارية لصرف اليورو مقابل الدولار قد ساهمت بلا شك في هذا التحسن. وينبغي ألا يغيب عن البال أن اليونسكو، ومع أنها كانت متقدمة جداً على الأمم المتحدة في الأيام الأولى، لم تعد اليوم ربّ عمل كريم إذ إنها ما زالت تسهم حتى الآن بنسبة ٥٠٪ فقط في الضمان الصحي لموظفيها، بينما تسهم منظمات أخرى بما يصل إلى ٧٥٪ ويقدم عددٌ منها إعانات كبيرة إلى

١ الفقرة ٨ من القرار ١٧٢ ت/٣٨: "ويدعو المدير العام إلى أن يُقدّم إليه في دورته السادسة والسبعين بعد المائة تقريراً عن تنفيذ خطة العمل الشاملة بما في ذلك التدابير المقترحة لزيادة الاشتراكات في صندوق التأمين الصحي التي ستقدّم في إطار مشروع البرنامج والميزانية لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (٢٣٤/٥)".

الموظفين المتقاعدين؛ وعلى سبيل المثال توفر منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة في جنيف صيغة تقاسم التكاليف بنسبة ٥٠/٥٠ للموظفين في الخدمة و٣٣/٦٧ للموظفين المتقاعدين (الملحق ١ من الوثيقة ١٨٧ م/ت/٣٢).

جيم - التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية (٢٠١٥): تقرير المديرية العامة

(متابعة تنفيذ القرارات ١١٤ م/ت/٨,٥ و ٢٢٢ م/٣٧ و ١٩٦ م/ت/٥ (خامساً، ألف) و ٣٨ م/٨٨)

تبدي النقابة اعتراضها على الإصلاحات المعتمدة في عناصر أجر الموظفين من الفئة المهنية وما فوق (العلاوات العائلية، واستحقاقات الزوج، وبدل إعالة الطفل، ومنحة الالتحاق بمقر العمل، وخصم الإيجار، ومنحة التعليم، وخطة التنقل والمشقة، إلخ).

وتعتمز النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، أن تراقب بصورة نشطة تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة وأن ترصد نتائجها على الموظفين والمنظمة. وتعتمز على وجه الخصوص رصد متابعة الطلب الذي وجهته الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية والذي دعتها فيه إلى موافاتها بالمعلومات المتعلقة بتأثير التعديلات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر الجديدة على تحقيق التوازن الجنسين والحراك الجغرافي. وعلاوة على ذلك، ستمعن النقابة النظر في الآثار القانونية للنظام في إطار حقوق الموظفين المكتسبة.

وتشعر النقابة بالقلق إذ يُطلب دائماً من الموظفين بذل مزيد من الجهود بموارد أقل. وفي الوقت نفسه، يتعين على المنظمة استقطاب الموظفين المتمتعين بأعلى درجات الخبرة والأداء واستبقاؤهم. وبالتالي، تضع النقابة في صدارة شواغلها الحفاظ على أجور ومزايا الموظفين.

منحة التعليم

فيما يخص منحة التعليم، اقترحت اللجنة خيارين لتسديد المبالغ المستردة من تكاليف الرسوم الدراسية ورسوم التسجيل في المدارس. فقد تمكّنت النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، من إقناع المندوبين باعتماد أفضل الخيارين (٤٠ ٦٠٠ دولار أمريكي) الذي ينص على تسديد ٧٥ في المائة من هذه التكاليف. وعلى عكس النظام الساري حالياً، فإن الرسوم الدراسية الأدنى هي التي سُنطِّق عليها أعلى معدلات ردّ التكاليف. ولكن ما زالت النقابة تشعر بالقلق لأن التكاليف التي لا يمكن تفاديها (مثل تكاليف النقل، ورسوم الامتحانات، والكتب والقرطاسية، والوجبات الإلزامية في المدارس، إلخ.) والتي تكون مرتفعة جداً في بعض مقارّ العمل، لن يتم تغطيتها بعد الآن.

ومع الأسف، لن يتمكن الموظفون في مقار العمل، إلا في حالات استثنائية، من تلقي المساعدة لتسديد تكاليف الإقامة الداخلية لتلاميذ المرحلتين الابتدائية والثانوية. وفضلاً عن ذلك لن تقدّم بعد الآن أي مساعدة لتسديد تكاليف الإقامة الداخلية وتكاليف السفر لأغراض التعليم على المستوى الجامعي.

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

قررت الجمعية العامة أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُيِّن من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة (أي يحتفظ الموظفون بالحق في التقاعد عندما يبلغون من العمر ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة بناءً على القواعد السارية المفعول عند التحاق الموظف بالخدمة في الأمم المتحدة). وفي حين أوصت اللجنة باعتماد السن الجديدة لإنهاء الخدمة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، اقترحت في أول الأمر البلدان المساهمة الرئيسية، مدعومةً بالإدارات، تأجيل ذلك حتى عام ٢٠٢٠. وتم الاتفاق في النهاية على موعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ كحلٍّ وسط، مع إعطاء المنظمات حرية إدخال التغيير قبل هذا الموعد إذا رغبت في ذلك. وستحرص النقابة على أن تحترم المنظمة هذا الموعد النهائي، ولا سيما من خلال قرار ينبغي أن يعتمد المؤتمر العام في دورته التاسعة والثلاثين القادمة.

وفضلاً عن ذلك، تعرب النقابة عن قلقها البالغ إزاء الوضع المقلق الذي يعيشه آلاف المتقاعدين الجدد من النظام الموحد للأمم المتحدة والمشاركين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومن بينهم موظفو اليونسكو السابقون. فقد وصلت فترات التأخير في دفع استحقاقات التقاعد إلى ٦ أشهر بعد إنهاء الخدمة.

البدلات والاستحقاقات المتصلة بالتنقل والعمل في الميدان

قالت النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، إن التخفيض المقترح لبدل التنقل سيخفف من جاذبية الحراك الجغرافي. ونتيجة لذلك، وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على زيادة البدل بنسبة ٢٥ في المائة للذين يُتدبون للمرة الرابعة وبنسبة ٥٠ في المائة للذين يُتدبون للمرة السابعة. ولكن مع الأسف لا يحق لموظفي مزار العمل تلقي بدل التنقل.

وبناء على ما تقدّم، تقترح النقابة إضافة النص الوارد فيما يلي إلى القرار الواجب اعتماده:

إن المجلس التنفيذي،

....

٥ - كما يدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته الأولى بعد المائتين تقريراً عن تأثير التعديلات المدخلة على

مجموعة عناصر الأجر الجديدة على تحقيق التوازن بين الجنسين والحراك الجغرافي.

دال - اقتراحات أولية بشأن اعتماد استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢
(متابعة تنفيذ القرار ١٩٦ م ت/٢٣ (ثالثاً))

تعرب النقابة عن قلقها إزاء عدم توضيح الأفكار العديدة الواردة في هذا القسم وعدم تطبيقها في الواقع العملي. وتود النقابة أولاً وقبل كل شيء، ومتابعةً للوثيقة ١٩٧ م ت/٥ الجزء الخامس، أن تطلع على تقييم لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦.

أولاً - بناء قدرات الموظفين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

إرساء الأسس السليمة: قيم وكفاءات موظفي اليونسكو

تسلم النقابة بوجود حاجة ملحة لتخصيص موارد مالية لبرامج التدريب.

وصحيح أنه جرى تقديم طلب لتمويل مجموعة من برامج التدريب إلى الفريق التحضيري التابع للمجلس التنفيذي في الوثيقة ١٩٧ م ت/٥ إعلام ٢ المعنونة "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج"، إلا أن ذلك لا يمكن أن يُغني عن وجود ميزانية مستقرة مخصصة للتدريب وممولة من ميزانية البرنامج العادي.

وبالتالي، تعرب النقابة عن أسفها لعدم تخصيص أي اعتمادات للتدريب في خطة الإنفاق المحددة لفترة العامين والبالغة ٥١٨ مليون دولار أمريكي. كما يحتاج التدريب إلى تخصيص الوقت والطاقة لهذا الغرض، وفي واقع الأمر، لقد أصبح هذان العاملان الموردان الأقل توافراً إثر إعادة هيكلة المنظمة.

وتعرب النقابة أيضاً عن أسفها لنكث الوعود التي قُطعت أثناء عملية إعادة توزيع الموظفين التي جرت في عام ٢٠١٤ والتي كان يُفترض في إطارها إخضاع الموظفين المعاد توزيعهم لتدريب ملائم على المهام الجديدة الموكلة إليهم.

وتعرب كذلك النقابة عن أسفها إزاء عدم بذل إدارة الموارد البشرية الجهود اللازمة للوصول إلى حل مؤات أو مناسب لزملائنا الذين حُفّضت درجاتهم الوظيفية.

اجتذاب أفضل الخبراء والمهنيين والاحتفاظ بهم

تتساءل النقابة عن الطريقة التي ستعتمدها اليونسكو لاستقطاب واستبقاء أفضل المترشحين العاملين في مجالات اختصاصها نظراً إلى أن ظروف عمل المهنيين ستتدهور بوجه عام تدهوراً شديداً بعد تنفيذ الاستعراض الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية.

ويُعتبر تحقيق أهداف التنمية المستدامة تحدياً مشيراً سيقضي تحسين القدرات في كثير من المجالات المتخصصة، ومن دواعي القلق أن الجهود المبذولة التي تفتخر بها الإدارة كثيراً، على غرار مبادرة "الاستثمار لتعزيز الفعالية"، تنمي بوجه رئيسي الكفاءات الإدارية (غير المتمحورة حول البرامج)، إلخ.

وما زالت النقابة تشعر بقلق بالغ إزاء قلة التخطيط المتعلق بالموارد البشرية في المنظمة، ويتجلى ذلك في أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ ما زالت قيد الإعداد على النحو المحدد بالفعل في الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥ الجزء الخامس، وفي أنه لم تُنشر أي نتيجة ملموسة منذ صدور هذه الوثيقة. فتحت النقابة المديرية العامة على وضع سياسة فعلية لإدارة الموارد البشرية في اليونسكو للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢، تتضمن أهدافاً وآليات واضحة وتخضع بموجبها جميع مستويات التسلسل الإداري للمساءلة فيما يتعلق بالمسؤوليات المنوطة بها في مجال إدارة الموارد البشرية ومنها تنمية المعارف والمهارات، والتخطيط في مجال التقدم الوظيفي، واعتماد إجراءات تتسم بالشفافية لحراك الموظفين وتعيينهم.

عمليات الحشد والاختيار

سعدت النقابة بما قرأته فيما يخص تسريع عملية الحشد وتعزيز شفائيتها وفعاليتها، ولكنها تود أن تعرف الطريقة التي سيتم بها ذلك. وينبغي مراجعة إجراءات التوظيف الحالية لضمان درجة معينة من الإنصاف والعدل والشفافية في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف. وينبغي أن تبدأ إدارة الموارد البشرية بأداء دور في عملية التوظيف وتضمن تطبيق السياسات الخاصة بشؤون الموظفين.

وبالإضافة إلى ذلك، تخشى النقابة ألا يُطبَّق القرار الصادر عن المؤتمر العام الأخير بشأن شؤون الموظفين (تعطى الأولوية في المقام الأول لطلبات الموظفين الحاليين عند النظر في الطلبات المقدمة لشغل الوظائف الشاغرة على أساس التساوي في الكفاءة)، وألا يوصان هذا الحق المكتسب للموظفين. وإذا أصبح الحشد الخارجي المعيار السائد، فسيولّد ذلك نسبة عالية من الموظفين المحبطين الذين لا أمل لهم في التقدم على المستوى الوظيفي.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن غياب الفرص التدريبية، الذي شدّدنا عليه من قبل، يولّد حالة خطيرة جداً وغير عادلة من غياب المنافسة (مقترنة بالانخفاض المستمر لمستوى كفاءاتنا) بين العناصر البشرية داخل المنظمة، إلخ.

سياسة حراك الموظفين

يُقترح وفقاً للفقرة ١٨ اعتماد برنامج للتنقل المنظم يغطي الحراك الوظيفي والجغرافي لموظفي الفئة المهنية، والحراك الوظيفي لموظفي الخدمات العامة. وسيُنظر أيضاً في مسألة دعم انتقال الموظفين وتكليفهم بمهام محددة خارج اليونسكو، مع منحهم إمكانية العودة إلى المنظمة!

وتشعر النقابة بالغضب لأنه بعد مضي سنوات عدة بقيت فيها سياسات وخطط حراك الموظفين حبراً على ورق، ما زالت إدارة الموارد البشرية في مرحلة النظر! فتودّ النقابة أن تذكّر بأنه لم توضع حتى يومنا هذا أي آلية تنظم حراك الموظفين وبأن غالبية أحكام سياسة الحراك المعدّة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ بقيت حبراً على ورق. ويبقى نقل الموظفين إلى وظائف من الدرجة نفسها سواء بين المكاتب الميدانية أو من المقر إلى المكاتب الميدانية وفي الاتجاه المعاكس متروكاً لتقدير القطاعات والمديرين الميدانيين، ويتقرّر الأمر بحسب كل حالة على حدة وبالاستناد إلى معايير غامضة جداً.

ثانياً - توفير بيئة عمل مؤاتية لإشراك الموظفين وتمكينهم

تقدّم النقابة دعمها الكامل إلى مبادرة إدارة الموارد البشرية القاضية أخيراً باعتماد ترتيبات عمل مرنة لتمكين الموظفين من العمل عن بعد، وهي مقتنعة تماماً بأن هذه التدابير ستسهم إيجاباً في تحفيز الموظفين وتحسين التوازن بين العمل والحياة الخاصة. وتأمل النقابة في أن تكون المعايير التي تحدد الأهلية للعمل المرن وطريقته منحها منصفةً وشفافة لجميع الأطراف المعنية.

وبناء على ما تقدّم، تقترح النقابة إضافة النص الوارد فيما يلي إلى القرار الواجب اعتماده:

إن المجلس التنفيذي،

....

٥ - ويدعو أيضاً المديرة العامة إلى أن تقدّم إليه في دورته المائتين تقريراً بشأن تقييم استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦.

ويدعو المديرة العامة إلى وضع سياسة لإدارة الموارد البشرية في اليونسكو تتضمن تنمية المعارف والمهارات، والتخطيط في مجال التقدم الوظيفي، واعتماد إجراءات تتسم بالشفافية لحراك الموظفين وتعيينهم.

ويدعو المديرة العامة إلى أن تقدّم إيضاحات إضافية وتحدّد معنى عبارة "تصميم أمثل للمنظمة".

199 EX/5 Part III Add.

١٩٩ م ت ٥/
الجزء الثالث ضمیمة

باريس، ٢٠١٦/٣/٣٠
الأصل: إنجليزية

المجلس التنفيذي
الدورة التاسعة والتسعون بعد المائة



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

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

الجزء الثالث - المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من البند ٩,٢ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، تقدّم نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن التقارير التي قدمتها المديرية العامة.



ألف - التوزيع الجغرافي للموظفين والتوازن بين الجنسين في صفوفهم

الجزء الأول - التوزيع الجغرافي للموظفين

تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها إزاء عدم تحسن التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء وتحث المديرية العامة على زيادة التمثيل الجغرافي داخل المنظمة. ويُعتبر استئناف العمل ببرنامج المهنيين الشباب في عام ٢٠١٦ خطوة إيجابية أولى في هذا الاتجاه. إلا أن النقابة تعتقد أنه ينبغي تعميم الدعوة إلى تقديم الترشيحات لبرنامج المهنيين الشباب خارج اللجان الوطنية والأوساط الدبلوماسية من أجل الوصول إلى أوساط الأخصائيين وإلى أفضل الخبراء في مجالهم. وينبغي أيضاً بذل الجهود لضمان استفادة المكاتب الميدانية من هذا البرنامج، ولا يخفى أن الأمر ليس كذلك الآن.

الجزء الثاني - التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين

ترحب النقابة بتزايد التوازن بين الجنسين بوجه عام ولكنها تلاحظ بأسف أن نسبة المديرات (٤٤٪) والمهنيات اللواتي يتبوأن أعلى المناصب (درجة م-٥ = ٣٦٪) ما زالت منخفضة.

وبما أن نسبة تقاعد المديرين ستكون عالية خلال فترة السنتين ونصف السنة القادمة، تأمل النقابة في أن تغتنم الإدارة الفرصة لمعالجة انعدام التوازن على مستوى المديرين. وتأمل النقابة أيضاً في أن تُمنح النساء الأولوية، عند تساوي الكفاءة، أثناء تعيين الموظفين في الوظائف الشاغرة اليوم أو الوظائف التي ستصبح شاغرة في المستقبل.

باء - دراسة جدوى بشأن الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي

(متابعة تنفيذ القرارين ١٩١ م/ت/٢٩ و ١٩٦ م/ت/٥ (خامساً، باء))

تدعم النقابة القرار المقترح القاضي بتعليق دراسة جدوى الأخذ بخطة جديدة للتأمين الصحي، لأن هذه الخطة ستخلف آثاراً قانونية ومالية تضرّ باليونسكو وبالمشركين في صندوق التأمين الصحي.

وتؤيد النقابة الحجج المعروضة في القسم (باء) من الوثيقة ١٩٩ م/ت/٥ الجزء الثالث، ابتداءً من الفقرة ١١. ولكنها تلاحظ وجود وقائع خاطئة في الفقرات العشر الأولى من الوثيقة، وعليه فإنها تلفت نظر المجلس التنفيذي إليها وتطلب من الإدارة تصحيحها.

ترى النقابة بدايةً أن هناك خلطاً بين عملية وضع خطة التأمين الصحي في كلٍّ من الأمم المتحدة واليونسكو. ففي حين قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة في شباط/فبراير ١٩٥٧ أن تميز تقاسم التكاليف بين المنظمة والموظفين المشتركين (الفقرة ١)، قدّمت منظمة اليونسكو مساهمة تعادل مساهمة الموظفين منذ إنشاء صندوق التأمين الصحي في عام ١٩٤٨ (المادة ٣ من الملحق ١ من الوثيقة 3C-ADM-10). ويلاحظ بالمثل أن الجمعية العامة للأمم المتحدة وافقت على استحداث

نظام للتأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ (الفقرة ٧)، في حين أتيح هذا النظام للموظفين المتقاعدين من اليونسكو في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥٨ (10C/46).

وقد جاء في الفقرة ٣ ما يلي: "يمثل صندوق التأمين الصحي خطة ذاتية التمويل يُديرها طرف ثالث من مقدمي خدمات التأمين." إلا أنه في حين أُوكلت طلبات ردّ التكاليف إلى جهة خاصة خارجية، سُلمت إدارة الصندوق إلى اليونسكو منذ إنشائه. ويودّ مالكو الصندوق، أي المشتركون فيه، أن يتم تصحيح هذه الجملة.

وقد جاء في الفقرة ٥ ما يلي: "واجه الصندوق مشكلات مالية لسنوات عديدة لأن الإنفاق على طلبات التسديد كان يتجاوز الإيرادات (أي اشتراكات الموظفين) بانتظام". وينبغي طبعاً أن يستعاض عن العبارة الواردة بين قوسين بما يلي: "أي اشتراكات الموظفين والمنظمة".

وتودّ النقابة أن تذكّر المجلس التنفيذي بأن الصندوق قد عانى من عجز طوال ٤ سنوات امتدت من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١١، مع خفض احتياطها إلى نسبة ٧٪ من التكاليف المستردة في عام ٢٠١١. ويعزى هذا العجز إلى أسباب عدة هي:

(أ) لم تطبّق أي زيادة على الاشتراكات طوال ١٦ سنة، من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠١٢، على الرغم من وجود إقرار عام بتضخم التكاليف الطبية بمعدّل ٥٪ سنوياً وارتفاع الأجور بمعدّل ٣٪، ومن أن الجمعية العامة للمشاركين استرعت انتباه المديرين العاملين مراراً إلى هذه المشكلة؛

(ب) لم يطبّق على الإطلاق الاقتراح الداعي إلى الانتقال إلى صيغة تقاسم التكاليف بنسبة ٦٠/٤٠ في ثلاث مراحل، ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، والوارد في خطة العمل الشاملة التي وضعها المدير العام عام ٢٠٠٥. ولم تقبل الهيئتان الرئاسيتان لليونسكو الاقتراحات المشابهة التي قُدّمت في هذا الشأن في عامي ٢٠١١ و٢٠١٣.

ولا يراعى هذان السببان بسبب التركيز على انخفاض عدد الموظفين العاملين وارتفاع عدد الموظفين المتقاعدين.

وقد أفضى تغير المعدلات وزيادة الاشتراكات في عام ٢٠١٢ إلى تحسن الوضع المالي، كما أن المعدلات السارية لصرف اليورو مقابل الدولار قد ساهمت بلا شك في هذا التحسن. وينبغي ألا يغيب عن البال أن اليونسكو، ومع أنها كانت متقدمة جداً على الأمم المتحدة في الأيام الأولى، لم تعد اليوم ربّ عمل كريم إذ إنها ما زالت تسهم حتى الآن بنسبة ٥٠٪ فقط في الضمان الصحي لموظفيها، بينما تسهم منظمات أخرى بما يصل إلى ٧٥٪ ويقدم عددٌ منها إعانات كبيرة إلى

١ الفقرة ٨ من القرار ١٧٢ ت/٣٨: "ويدعو المدير العام إلى أن يُقدّم إليه في دورته السادسة والسبعين بعد المائة تقريراً عن تنفيذ خطة العمل الشاملة بما في ذلك التدابير المقترحة لزيادة الاشتراكات في صندوق التأمين الصحي التي ستقدّم في إطار مشروع البرنامج والميزانية لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (٣٤/٥)".

الموظفين المتقاعدين؛ وعلى سبيل المثال توفر منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة في جنيف صيغة تقاسم التكاليف بنسبة ٥٠/٥٠ للموظفين في الخدمة و٣٣/٦٧ للموظفين المتقاعدين (الملحق ١ من الوثيقة ١٨٧ م ت/٣٢).

جيم - التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية (٢٠١٥): تقرير المديرية العامة

(متابعة تنفيذ القرارات ١١٤ م ت/٨,٥ و ٢٢٢ م/٣٧ و ١٩٦ م ت/٥ (خامساً، ألف) و ٣٨ م/٨٨)

تبدي النقابة اعتراضها على الإصلاحات المعتمدة في عناصر أجر الموظفين من الفئة المهنية وما فوق (العلاوات العائلية، واستحقاقات الزوج، وبدل إعالة الطفل، ومنحة الالتحاق بمقر العمل، وخصم الإيجار، ومنحة التعليم، وخطة التنقل والمشقة، إلخ).

وتعتمد النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، أن تراقب بصورة نشطة تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة وأن ترصد نتائجها على الموظفين والمنظمة. وتعتمد على وجه الخصوص رصد متابعة الطلب الذي وجهته الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية والذي دعتها فيه إلى موافاتها بالمعلومات المتعلقة بتأثير التعديلات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر الجديدة على تحقيق التوازن الجنسين والحراك الجغرافي. وعلاوة على ذلك، ستمعن النقابة النظر في الآثار القانونية للنظام في إطار حقوق الموظفين المكتسبة.

وتشعر النقابة بالقلق إذ يُطلب دائماً من الموظفين بذل مزيد من الجهود بموارد أقل. وفي الوقت نفسه، يتعين على المنظمة استقطاب الموظفين المتمتعين بأعلى درجات الخبرة والأداء واستبقاؤهم. وبالتالي، تضع النقابة في صدارة شواغلها الحفاظ على أجور ومزايا الموظفين.

منحة التعليم

فيما يخص منحة التعليم، اقترحت اللجنة خيارين لتسديد المبالغ المستردة من تكاليف الرسوم الدراسية ورسوم التسجيل في المدارس. فقد تمكنت النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، من إقناع المندوبين باعتماد أفضل الخيارين (٤٠ ٦٠٠ دولار أمريكي) الذي ينص على تسديد ٧٥ في المائة من هذه التكاليف. وعلى عكس النظام الساري حالياً، فإن الرسوم الدراسية الأدنى هي التي سُنطِّق عليها أعلى معدلات ردّ التكاليف. ولكن ما زالت النقابة تشعر بالقلق لأن التكاليف التي لا يمكن تفاديها (مثل تكاليف النقل، ورسوم الامتحانات، والكتب والقرطاسية، والوجبات الإلزامية في المدارس، إلخ.) والتي تكون مرتفعة جداً في بعض مقارّ العمل، لن يتم تغطيتها بعد الآن.

ومع الأسف، لن يتمكن الموظفون في مقار العمل، إلا في حالات استثنائية، من تلقي المساعدة لتسديد تكاليف الإقامة الداخلية لتلاميذ المرحلتين الابتدائية والثانوية. وفضلاً عن ذلك لن تقدّم بعد الآن أي مساعدة لتسديد تكاليف الإقامة الداخلية وتكاليف السفر لأغراض التعليم على المستوى الجامعي.

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

قررت الجمعية العامة أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُيِّن من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة (أي يحتفظ الموظفون بالحق في التقاعد عندما يبلغون من العمر ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة بناءً على القواعد السارية المفعول عند التحاق الموظف بالخدمة في الأمم المتحدة). وفي حين أوصت اللجنة باعتماد السن الجديدة لإنهاء الخدمة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، اقترحت في أول الأمر البلدان المساهمة الرئيسية، مدعومةً بالإدارات، تأجيل ذلك حتى عام ٢٠٢٠. وتم الاتفاق في النهاية على موعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ كحلٍّ وسط، مع إعطاء المنظمات حرية إدخال التغيير قبل هذا الموعد إذا رغبت في ذلك. وستحرص النقابة على أن تحترم المنظمة هذا الموعد النهائي، ولا سيما من خلال قرار ينبغي أن يعتمد المؤتمر العام في دورته التاسعة والثلاثين القادمة.

وفضلاً عن ذلك، تعرب النقابة عن قلقها البالغ إزاء الوضع المقلق الذي يعيشه آلاف المتقاعدين الجدد من النظام الموحد للأمم المتحدة والمشاركين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومن بينهم موظفو اليونسكو السابقون. فقد وصلت فترات التأخير في دفع استحقاقات التقاعد إلى ٦ أشهر بعد إنهاء الخدمة.

البدلات والاستحقاقات المتصلة بالتنقل والعمل في الميدان

قالت النقابة، عن طريق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، إن التخفيض المقترح لبدل التنقل سيخفف من جاذبية الحراك الجغرافي. ونتيجة لذلك، وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على زيادة البدل بنسبة ٢٥ في المائة للذين يُتدبون للمرة الرابعة وبنسبة ٥٠ في المائة للذين يُتدبون للمرة السابعة. ولكن مع الأسف لا يحق لموظفي مزار العمل تلقي بدل التنقل.

وبناء على ما تقدّم، تقترح النقابة إضافة النص الوارد فيما يلي إلى القرار الواجب اعتماده:

إن المجلس التنفيذي،

....

٥ - كما يدعو المديرية العامة إلى أن تقدم إليه في دورته الأولى بعد المائتين تقريراً عن تأثير التعديلات المدخلة على

مجموعة عناصر الأجر الجديدة على تحقيق التوازن بين الجنسين والحراك الجغرافي.

دال - اقتراحات أولية بشأن اعتماد استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢
(متابعة تنفيذ القرار ١٩٦ م ت/٢٣ (ثالثاً))

تعرب النقابة عن قلقها إزاء عدم توضيح الأفكار العديدة الواردة في هذا القسم وعدم تطبيقها في الواقع العملي. وتود النقابة أولاً وقبل كل شيء، ومتابعةً للوثيقة ١٩٧ م ت/٥ الجزء الخامس، أن تطلع على تقييم لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦.

أولاً - بناء قدرات الموظفين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

إرساء الأسس السليمة: قيم وكفاءات موظفي اليونسكو

تسلم النقابة بوجود حاجة ملحة لتخصيص موارد مالية لبرامج التدريب.

وصحيح أنه جرى تقديم طلب لتمويل مجموعة من برامج التدريب إلى الفريق التحضيري التابع للمجلس التنفيذي في الوثيقة ١٩٧ م ت/٥ إعلام ٢ المعنونة "الاستثمار لتعزيز تنفيذ البرنامج"، إلا أن ذلك لا يمكن أن يُغني عن وجود ميزانية مستقرة مخصصة للتدريب وممولة من ميزانية البرنامج العادي.

وبالتالي، تعرب النقابة عن أسفها لعدم تخصيص أي اعتمادات للتدريب في خطة الإنفاق المحددة لفترة العامين والبالغة ٥١٨ مليون دولار أمريكي. كما يحتاج التدريب إلى تخصيص الوقت والطاقة لهذا الغرض، وفي واقع الأمر، لقد أصبح هذان العاملان الموردان الأقل توافراً إثر إعادة هيكلة المنظمة.

وتعرب النقابة أيضاً عن أسفها لنكث الوعود التي قُطعت أثناء عملية إعادة توزيع الموظفين التي جرت في عام ٢٠١٤ والتي كان يُفترض في إطارها إخضاع الموظفين المعاد توزيعهم لتدريب ملائم على المهام الجديدة الموكلة إليهم.

وتعرب كذلك النقابة عن أسفها إزاء عدم بذل إدارة الموارد البشرية الجهود اللازمة للوصول إلى حل مؤات أو مناسب لزملائنا الذين حُفّضت درجاتهم الوظيفية.

اجتذاب أفضل الخبراء والمهنيين والاحتفاظ بهم

تتساءل النقابة عن الطريقة التي ستعتمدها اليونسكو لاستقطاب واستبقاء أفضل المترشحين العاملين في مجالات اختصاصها نظراً إلى أن ظروف عمل المهنيين ستتدهور بوجه عام تدهوراً شديداً بعد تنفيذ الاستعراض الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية.

ويُعتبر تحقيق أهداف التنمية المستدامة تحدياً مشيراً سيقضي تحسین القدرات في كثير من المجالات المتخصصة، ومن دواعي القلق أن الجهود المبذولة التي تفتخر بها الإدارة كثيراً، على غرار مبادرة "الاستثمار لتعزيز الفعالية"، تنمي بوجه رئيسي الكفاءات الإدارية (غير المتمحورة حول البرامج)، إلخ.

وما زالت النقابة تشعر بقلق بالغ إزاء قلة التخطيط المتعلق بالموارد البشرية في المنظمة، ويتجلى ذلك في أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ ما زالت قيد الإعداد على النحو المحدد بالفعل في الوثيقة ١٩٧ م/ت/٥ الجزء الخامس، وفي أنه لم تُنشر أي نتيجة ملموسة منذ صدور هذه الوثيقة. فتحت النقابة المديرية العامة على وضع سياسة فعلية لإدارة الموارد البشرية في اليونسكو للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢، تتضمن أهدافاً وآليات واضحة وتخضع بموجبها جميع مستويات التسلسل الإداري للمساءلة فيما يتعلق بالمسؤوليات المنوطة بها في مجال إدارة الموارد البشرية ومنها تنمية المعارف والمهارات، والتخطيط في مجال التقدم الوظيفي، واعتماد إجراءات تتسم بالشفافية لحراك الموظفين وتعيينهم.

عمليات الحشد والاختيار

سعدت النقابة بما قرأته فيما يخص تسريع عملية الحشد وتعزيز شفائيتها وفعاليتها، ولكنها تود أن تعرف الطريقة التي سيتم بها ذلك. وينبغي مراجعة إجراءات التوظيف الحالية لضمان درجة معينة من الإنصاف والعدل والشفافية في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف. وينبغي أن تبدأ إدارة الموارد البشرية بأداء دور في عملية التوظيف وتضمن تطبيق السياسات الخاصة بشؤون الموظفين.

وبالإضافة إلى ذلك، تخشى النقابة ألا يُطبَّق القرار الصادر عن المؤتمر العام الأخير بشأن شؤون الموظفين (تعطى الأولوية في المقام الأول لطلبات الموظفين الحاليين عند النظر في الطلبات المقدمة لشغل الوظائف الشاغرة على أساس التساوي في الكفاءة)، وألا يصرح هذا الحق المكتسب للموظفين. وإذا أصبح الحشد الخارجي المعيار السائد، فسيولّد ذلك نسبة عالية من الموظفين المحبطين الذين لا أمل لهم في التقدم على المستوى الوظيفي.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن غياب الفرص التدريبية، الذي شدّدنا عليه من قبل، يولّد حالة خطيرة جداً وغير عادلة من غياب المنافسة (مقترنة بالانخفاض المستمر لمستوى كفاءاتنا) بين العناصر البشرية داخل المنظمة، إلخ.

سياسة حراك الموظفين

يُقترح وفقاً للفقرة ١٨ اعتماد برنامج للتنقل المنظم يغطي الحراك الوظيفي والجغرافي لموظفي الفئة المهنية، والحراك الوظيفي لموظفي الخدمات العامة. وسيُنظر أيضاً في مسألة دعم انتقال الموظفين وتكليفهم بمهام محددة خارج اليونسكو، مع منحهم إمكانية العودة إلى المنظمة!

وتشعر النقابة بالغضب لأنه بعد مضي سنوات عدة بقيت فيها سياسات وخطط حراك الموظفين حبراً على ورق، ما زالت إدارة الموارد البشرية في مرحلة النظر! فتودّ النقابة أن تذكّر بأنه لم توضع حتى يومنا هذا أي آلية تنظم حراك الموظفين وبأن غالبية أحكام سياسة الحراك المعدّة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ بقيت حبراً على ورق. ويبقى نقل الموظفين إلى وظائف من الدرجة نفسها سواء بين المكاتب الميدانية أو من المقر إلى المكاتب الميدانية وفي الاتجاه المعاكس متروكاً لتقدير القطاعات والمديرين الميدانيين، ويتقرّر الأمر بحسب كل حالة على حدة وبلاستناد إلى معايير غامضة جداً.

ثانياً - توفير بيئة عمل مؤاتية لإشراك الموظفين وتمكينهم

تقدّم النقابة دعمها الكامل إلى مبادرة إدارة الموارد البشرية القاضية أخيراً باعتماد ترتيبات عمل مرنة لتمكين الموظفين من العمل عن بعد، وهي مقتنعة تماماً بأن هذه التدابير ستسهم إيجاباً في تحفيز الموظفين وتحسين التوازن بين العمل والحياة الخاصة. وتأمل النقابة في أن تكون المعايير التي تحدد الأهلية للعمل المرن وطريقته منحها منصفةً وشفافةً لجميع الأطراف المعنية.

وبناء على ما تقدّم، تقترح النقابة إضافة النص الوارد فيما يلي إلى القرار الواجب اعتماده:

إن المجلس التنفيذي،

....

٥ - ويدعو أيضاً المديرة العامة إلى أن تقدّم إليه في دورته المائتين تقريراً بشأن تقييم استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦.

ويدعو المديرة العامة إلى وضع سياسة لإدارة الموارد البشرية في اليونسكو تتضمن تنمية المعارف والمهارات، والتخطيط في مجال التقدم الوظيفي، واعتماد إجراءات تتسم بالشفافية لحراك الموظفين وتعيينهم.

ويدعو المديرة العامة إلى أن تقدّم إيضاحات إضافية وتحدّد معنى عبارة "تصميم أمثل للمنظمة".