

مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان
جنيف

العدد رقم 6 من سلسلة التدريب المهني

التدريب في مجال حقوق الإنسان

دليل لتدريب المهنيين في مجال حقوق الإنسان

الأمم المتحدة
نيويورك وجنيف، 1999

(A) GE.99-46296

ملحوظة

ليس في التسميات المستخدمة في هذا المنشور ولا في طريقة عرض مادته ما ينطوي على التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة، أو سلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

*

* *

يمكن اقتباس المادة الواردة في هذا المنشور أو استنساخها بمطلق الحرية، شريطة الإشارة إلى المصدر وإرسال نسخة من المنشور الذي يحتوي المادة المستنسخة إلى مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان على عنوانه:

Office of the United Nations High commissioner for Human Rights, United Nations, 1211 Geneva 10, Switzerland

HR/P/PT/6

منشورات الأمم المتحدة

ISSN 1020-1688

التدريب في مجال حقوق الإنسان

المحتويات

<u>الفصل</u>	<u>الفقرات الصفحة</u>
الأول -	منهجية التدريب في مجال حقوق الإنسان 1 - 14 5
ألف -	العروض الجماعية 2 5
باء -	تدريب المدربين 3 5
جيم -	التقنيات التربوية التحوارية 4 5
دال -	مراعاة الطابع الخاص للجمهور المستهدف 5 6
هاء -	نهج عملي 6 6
واو -	العروض الشامل للمعايير 7 7
زاي -	التعليم من أجل التوعية 8 7
حاء -	مرونة التصميم والتطبيق 9 7
طاء -	الكفاءة 10 7
ياء -	أدوات التقييم 11 8
كاف -	دور الاعتزاز بالنفس 12 8
لام -	ربط التدريب بالسياسة التنظيمية 13 8
ميم -	المتابعة المخططة 14 9
الثاني -	تقنيات التدريب الفعالة 15 - 38 10
ألف -	أهداف التعليم 16 - 15 10
باء -	تصميم الدورات التدريبية 17 10
جيم -	الأسلوب القائم على المشاركة 20 - 18 11
دال -	التقنيات القائمة على المشاركة 36 - 21 13
هاء -	أماكن الدورات التدريبية 37 16
واو -	التخطيط لاحتياجات المشاركين 38 17

المحتويات (تابع)

<u>الفصل</u>	<u>الفقرات الصفحة</u>
الثالث -	المدربون 47 - 39 18
ألف -	اختيار المدربين 40 - 39 18
باء -	تزويد المدربين بالمعلومات 41 18
جيم -	تعليمات للمدربين 42 19
دال -	نصائح بشأن تقديم العروض 43 21
هاء -	بعض المصطلحات الأساسية 23 23
واو -	تكييف الدورات التدريبية مع تحديات الظروف الميدانية 47 - 44 24
الرابع -	تعريف بحقوق الانسان وبرنامج الأمم المتحدة لحقوق الانسان 84 - 48 25

25	50 – 49	ألف - ما المقصود بحقوق الانسان؟
26	51	باء - بعض الأمثلة على حقوق الانسان
27	52	جيم - ما هي "التنمية"؟
27	54 – 53	دال - الحق في التنمية
		هاء - ما هو الفرق بين "نهج التنمية القائم على الحقوق ونهج التنمية القائم على الاحتياجات"؟
28	55	واو - ما هو مصدر "قواعد" حقوق الانسان؟
28	64 – 56	زاي - من يضع هذه القواعد؟
30	65	حاء - أين توضع هذه القواعد؟
31	70 – 66	طاء - من يرصد حقوق الانسان؟
31	77 – 71	ياء - دور المفوض السامي لحقوق الانسان
33	78	كاف - بناء المؤسسات والتعاون التقني
34	83 – 79	لام - التنفيذ
34	83 – 81	ميم - كيف تعالج الشكاوى والعرائض المتعلقة بحقوق الانسان؟
35	84	
36		المرفق - الاعلان العالمي لحقوق الانسان

الفصل الأول

منهجية التدريب في مجال حقوق الإنسان

1- يشارك مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان منذ سنوات عديدة في تدريب أشخاص يمارسون مهنا مختلفة في ميادين حقوق الإنسان ذات الصلة بمجال اختصاصهم. وتشمل المنهجية، التي وضعت استناداً إلى التجربة المكتسبة، عناصر أساسية يمكن أن توفّر، بعد تكييفها وتعديلها حسب احتياجات كل فئة مستهدفة، توجيهاً مفيداً لتصور برامج تدريب المهنيين في مجال حقوق الإنسان، وتخطيط هذه البرامج وتنفيذها وتقييمها. ويرد أدناه وصف لهذه العناصر.

ألف - العروض الجماعية

2- ينصح المكتب، فيما يخص اختيار الخبراء، بانتقائهم من قائمة عملية المنحى. وبدلاً من تشكيل أفرقة تضم أساتذة وباحثين نظريين فقط، من الأفضل اختيار أخصائيين في المجال المناسب. وقد بينت تجربة المكتب أن ثمار التدريب يمكن أن تكون أكثر بكثير لو اتبع نهج جماعي يناقش فيه أخصائيو التنمية والشرطة والقضاة، مثلاً، هذه المسائل بدلاً من اتباع نموذج يُدرّب فيه أستاذ طالباً. وهذا النهج يمكن المدرب من الاطلاع على الثقافة المهنية الخاصة لكل جمهور. وفي الوقت ذاته ينبغي أن يرافق الأخصائيين/المدرّبين ويدعمهم خبراء في حقوق الإنسان لكي يُضمن انعكاس جوهر معايير حقوق الإنسان الدولية كلياً ودائماً في مضمون الدورات التدريبية.

باء - تدريب المدرّبين

3- ينبغي أن يكون مفهوماً، عند اختيار المشاركين في الدورات التدريبية المتعلقة بحقوق الإنسان، أن مسؤولياتهم ستستمر بعد انتهاء عملية التدريب. وسيكون كل واحد منهم مكلفاً بتنظيم أنشطته الخاصة المتصلة بالتدريب ونشر المعلومات بعد العودة إلى مقر عمله. وهكذا يضاعف أثر هذه الدورات بنشر المعلومات المنقولة بواسطتها في جميع المؤسسات المعنية. لهذا ينبغي أن يضاف إلى محتوى الدورات التدريبية الفني، عنصران متصلان بمنهجية التدريب وبناء القدرات، مثل الدروس والمواد المصممة لنقل المهارات التدريبية إلى المشاركين.

جيم - التقنيات التربوية التحوارية

4- تشمل الدورات التدريبية التي صممها المكتب والتي وُصفت في هذه المواد جزءاً يرمي إلى تلقين مجموعة متنوعة من التقنيات الفعالة لتدريب الكبار. وقدمت على وجه الخصوص اقتراحات لاستخدام أساليب تعليم ابتكارية وتحوارية لأنها أوفر حظاً في ضمان المساهمة النشطة للمشاركين في البرامج. وحدد المكتب التقنيات التالية بوصفها تقنيات مناسبة وفعالة جداً لتدريب الكبار في مجال حقوق الإنسان: العروض والمناقشات، والمناقشات في إطار أفرقة، والأفرقة العاملة، والدراسات الإفرادية، وحل المشاكل، والمحاكاة/تمثيل الأدوار، والرحلات الميدانية، والتمارين التطبيقية (بما في ذلك الصياغة) والمناقشات في إطار الموائد المستديرة، واستثارة الأفكار، والمُعينات البصرية. ويرد في الفصل الثاني نصائح بشأن استخدام هذه التقنيات.

دال - مراعاة الطابع الخاص للجمهور المستهدف

5- اكتشف المكتب أن من المستبعد التأثير في السلوك الفعلي لجمهور معين بمجرد سرد مبادئ غامضة وعامة التطبيق. ولكي تكون الجهود التدريبية والتعليمية فعالة، بل ومفيدة يجب أن تستهدف مباشرة جمهوراً معيناً، قد يكون شرطة أو عاملين في القطاع الصحي أو محامين أو طلاباً أو متخصصين في التنمية، وتكون مناسبة له. لهذا يركز مضمون مواد المكتب التعليمية على المعايير المتصلة مباشرة بالعمل اليومي للمتدربين المهنيين أكثر مما يركز على تاريخ جهاز الأمم المتحدة وهيكله.

هاء - نهج عملي

6- ينطلق التدريب الذي ينظمه المكتب من الاعتراف بأن المجموعات المهنية في الواقع تريد أن تعرف ليس فقط قواعد حقوق الإنسان بل وكذلك طريقة القيام بعملها على نحو فعال دون تجاوز هذه القواعد. ومن غير الوقوع في النهج الذرائعية إزاء حقوق الإنسان ويجب على المدربين أن يعترفوا أيضا بأن المهنيين سيريدون كذلك معرفة "فوائد هذا التدريب بالنسبة إليهم" أي معرفة القيمة التي سيكتسبها عملهم من فهم أفضل لحقوق الإنسان. وجهود التدريب التي تتجاهل أحد هذين المجالين جهود من المرجح أن تنقصها المصادقية والفعالية معاً. لهذا يجب على المدربين ومصممي الدورات التدريبية أن يضمنوها معلومات عملية* عن التقنيات المجربة لأداء المهام الحقيقية للمهنيين المشاركين، والمستقاة من توصيات الخبراء والمؤلفات المتعلقة بأفضل الممارسات الراهنة في المهنة المعنية.

* إن التوصيات العملية تمثل واحدا من المقومات الرئيسية للدورات التدريبية المنظمة طبقا لهذا النهج، إلا أنه لن يكون من الممكن توفير تدريب مفصل على المهارات المهنية التقنية في دورة تدريبية بشأن حقوق الإنسان. وبدلا من ذلك ينبغي توجيه الانتباه إلى وجود هذه التقنيات واستهدافها في تدريب آخر ينظم متابعة للتدريب في مجال حقوق الإنسان كما ينبغي إقامة روابط بين مجموعتي المهارات.

واو - العرض الشامل للمعايير

7- ينبغي أن تكون هذه الدورات شاملة في عرضها للمعايير الدولية ذات الصلة. وللقيام بذلك ينبغي أن تترجم الصكوك ذات الصلة والمواد التعليمية المبسطة وتوزع على المشاركين. وفي كل حالة ينبغي إشراك واحد أو أكثر من المتخصصين في حقوق الإنسان لمراقبة المضمون الفني للدورات وحلقات العمل وتكملة عروض الدورات عند الاقتضاء.

زاي - التعليم من أجل التوعية

8- ينبغي ألا تقتصر الدورات التدريبية للمكتب على نقل المعايير والمهارات العملية بل تشمل أيضا تمارين لتوعية المتدربين باحتمال مساهمتهم في سلوك ينتهك حقوق الإنسان ولو عن غير قصد. والتمارين المصممة تصميما جيدا، مثلاً، (بما في ذلك تمثيل الأدوار)، التي يمكن أن توعي المتدربين بما ينطوي عليه تصرفهم أو سلوكهم الخاص من تحيز على أساس الجنس أو العرق تمارين يمكن أن تكون قيّمة. وبالمثل، لا تكون المعاني الخاصة لبعض المعايير واضحة دائما عند انطباقها على المرأة مثلاً. وينبغي أن يفهم المتدربون أن عبارة "المعاملة المهنية" الواردة في مختلف الصكوك الدولية مثلاً عبارة قد تعني أنشطة وعتبات مختلفة عند انطباقها على المرأة مقارنة بالرجل أو على فئة ثقافية مقارنة بأخرى.

حاء - مرونة التصميم والتطبيق

9- لكي تكون الدورات التدريبية مفيدة عالمياً يجب أن تصمم بطريقة تيسر استخدامها المرناً من غير أن يفرض على المدربين بصورة صارمة محور أو نهج واحد. ويجب أن يكون بالإمكان تكييف هذه الدورات التدريبية مع الاحتياجات الثقافية والتعليمية والإقليمية والتجريبية الخاصة لمجموعة متنوعة من المشاركين المحتملين من المجموعة المستهدفة ومع واقع هذه المجموعة. لهذا لا ينبغي أن تكون مواد الدورات التدريبية مواد تقرأ حرفياً على المتدربين. وينبغي للمدربين أن يعدوا رؤوس أقلام ومواد عروضهم المستهدفة استناداً إلى مضمون المواد المعدة وإلى الواقع الخاص في الميدان. وينبغي أن ينظم التدريب في شكل وحدات مستقلة تسمح باختيار وتكييف ما يناسب الاحتياجات والأهداف الخاصة.

طاء - الكفاءة

10- ينبغي أن تؤدي الدورات التدريبية إلى تحسن الكفاءات في الميدان ذي الصلة. وينبغي أن تكون الدورات التدريبية، على عكس الحلقات الإعلامية والدراسية، مصممة حول أهداف تعليمية وأن يطلب من جميع المتدربين إثبات كفاءتهم طوال الدورة خلال التمارين المخصصة لهم، كما ينبغي إخضاعهم لاختبار (في شكل امتحان كتابي) قبل الدورة التدريبية وبعدها. وتوفّر مقارنة نتائج الامتحان المنظم قبل الدورة التدريبية وبعدها ومدى انتباه المشاركين خلال عروض الدورة التدريبية مقياساً ملموساً لتقييم مدى تحسن الكفاءات.

ياء - أدوات التقييم

11- تشمل الدورات التدريبية عمليات تقييم قبل التدريب وبعده، مثل الاستبيانات الاختبارية التي تقي بثلاثة أغراض حاسمة. والاستبيانات السابقة للدورات التدريبية تمكن المدرب، إذا استخدمها على النحو الصحيح، من تكييف درسه مع الاحتياجات التعليمية الخاصة للمتدربين. أما الاستبيانات والدورات التقييمية بعد التدريب فتمكن المتدرب من تقييم ما تعلمه وتساعد، في الوقت ذاته، المدرب في التعديل المستمر (الحاسم) للدروس والمواد وتحسينها.

كاف - دور الاعتراز بالنفس

12- لن نبالغ مهما شددنا على أهمية الاهتمام كما ينبغي بمسألة اعتراز المتدربين الكبار بأنفسهم. وسيجلب المهنيون إلى الدرس خبراتهم المهنية وتجاربهم العملية الخاصة التي ينبغي الاعتراف بها والتي يمكن استخدامها لفائدة الدورة. وسيحدد مدى قيام المدرب بذلك إلى درجة بعيدة رد فعل المتدربين على عملية التدريب. وواضح أن المشاركين لن يستجيبوا جيداً لتعليم يعتبرونه "تلقياً" لهم كما أنهم لن يقبلوا نهج "معلم المدرسة" أو نهج "عسكرياً". وينبغي للمدربين، بدلاً من ذلك، أن يسعوا إلى خلق جو جامعي يبسر فيه تبادل الخبرات والتجارب ويعترف فيه بالمعارف المهنية للمتدربين ويشجّع فيه الاعتراز بالمهنة الممارسة. ويتمثل الهدف هنا في توجيه رسالة مفادها أن معرفة حقوق الإنسان عنصر رئيسي للحنكة المهنية في عمل المجموعة المستهدفة، ومن ثم فإن ما سيكسبه المتدربون في هذا المجال كثير ولكن ما سيساهمون به فيه كثير أيضاً.

لام - ربط التدريب بالسياسة التنظيمية

13- إذا أريد للتدريب أن يخلف الأثر المنشود فيما يخص السلوك والأداء المهني فإن من اللازم أن يكون مدعماً ومرتبطاً على نحو واضح بقواعد مقابلة في مؤسسات المتدربين. ويجب أن تعكس السياسة المؤسسية متطلبات حقوق الإنسان المدرسة أثناء التدريب، كما يجب أن تدرب الإدارة على ضمان تطبيقها وتلتزم بذلك.

ميم - المتابعة المخططة

14- تمثلت مبادرات التدريب التقليدية في مجال حقوق الإنسان، معظم الأحيان، في "إلقاء محاضرة ثم الانصراف". بيد أن التدريب الهادف القائم على الكفاءات والعملية المنحى يتطلب قدراً معيناً من الالتزام المطرد والمتابعة المخططة إذا أريد له أن يحسن القدرات. ويعني ذلك أن من اللازم أن يتضمن برنامج التدريب خطط متابعة منظمة منذ مرحلة إعداده. ويمكن أن تشمل زيارات ثانية يقوم بها أخصائيوون لأغراض مراقبة الجودة والاستعراض والتعزيز أو نظاماً للاستعراض والإبلاغ ينفذه المدربون المحليون أنفسهم. وينبغي تكليف المدربين المدربين حديثاً بتنفيذ برامج تدريب كاملة التصميم بصفتهم الشخصية استناداً إلى البرنامج النموذجي أو الأولي. ولا بد بطبيعة الحال من إجراء تقييم دوري ونهائي.

الفصل الثاني

تقنيات التدريب الفعالة

ألف - أهداف التعليم

15- ينبغي أن يستند التدريب في مجال حقوق الإنسان إلى أهداف واضحة. وينبغي أن تكون أهداف المدرب أهدافاً تيسر تلبية احتياجات المتدرب. وهناك ثلاثة أهداف أساسية للتعليم ينبغي أن تشكل أساس هذه البرامج وتعكس احتياجات المتدربين التالية:

- **تلقي المعلومات** عن معايير حقوق الإنسان والمعايير الإنسانية وما تعنيه بالنسبة لعمل المتدربين في مهنتهم وتعزيز معرفة ذلك؛
- **اكتساب أو تعزيز المهارات** كي تقوم الفئة المهنية بوظائفها ومهامها على نحو فعال مع إيلاء حقوق الإنسان ما تستحقه من احترام وعناية. ومجرد معرفة المعايير لا يكفي لتمكين المتدربين من تحويل هذه القواعد إلى سلوك مهني مناسب. وينبغي اعتبار اكتساب المهارات عملية يتم فيها تكييف المهارات بدقة مع الاحتياجات عن طريق الممارسة والتطبيق. وقد يحتاج إلى مواصلة هذه العملية في ضوء الاحتياجات التدريبية المكتشفة في بعض مجالات عمل المتدربين بما في ذلك مواصلتها عن طريق برامج متابعة مصممة كما ينبغي؛
- **ظهور وعي لدى المتدربين أي تغيير تصرفاتهم السلبية أو تعزيز تصرفاتهم وأنماط سلوكهم الإيجابية** بحيث يقبلون أو يستمرون في قبول ضرورة حماية وتعزيز حقوق الإنسان عن طريق عملهم ويقومون بذلك حقاً أثناء أداء مهامهم المهنية. والمسألة المطروحة هنا هي مسألة قيم المتدربين. وهذه أيضاً عملية طويلة الأجل ينبغي تعزيزها بمزيد من التدريب التقني.

16- وبذلك ينبغي أن يهدف التدريب إلى تحسين المعارف والمهارات والتصرفات كي يساهم في بناء سلوك مهني صحيح.

باء - تصميم الدورات التدريبية

17- إن المبدئين المتعلقين بمراعاة الطابع الخاص للجمهور وملاءمة برامج التدريب له يتطلبان من منظمي التدريب اتباع بضع قواعد أساسية عند تنظيم هذه البرامج:

(أ) ينبغي، كلما أمكن ذلك، تنظيم برامج تدريبية منفصلة لمختلف الفئات في المهنة الواحدة، طبقاً لوظيفة كل فئة فرعية وظروف عملها اليومي. وسيسمح ذلك بتركيز التدريب على ما يلي:

- الجوانب المتصلة بالاستراتيجيات وبتخاذ القرار بالنسبة للموظفين الإداريين؛
- الجوانب التربوية بالنسبة للمدربين؛
- الجوانب التشغيلية بالنسبة للآخرين؛
- الجوانب التي تكتسي أهمية خاصة بالنسبة للمهنيين الذين يمارسون وظائف محددة مثل الأخصائيين الإقليميين و"التقنيين" وغيرهم؛
- التدريب الأساسي في أهم المجالات الأساسية والمفاهيم الرئيسية فقط بالنسبة لموظفي الدعم.

(ب) ينبغي أن ينعكس في أساليب التعليم والتدريب المعتمدة الاتجاه العملي والواقعي جدا للمتدربين الكبار والذين هم مهنيون. وهذا يعني ما يلي:

- إيجاد فرصة لتطبيق الأفكار والمفاهيم؛
- تمكين المشاركين من التركيز على المشاكل الحقيقية لمهنتهم؛
- الرد على المسائل التي تهم المشاركين مباشرة والتي يثيرونها خلال البرنامج.

جيم - الأسلوب القائم على المشاركة

18- لكي يحقق أكبر أثر ممكن ينبغي مراعاة بضعة مبادئ أساسية عند تطبيق أسلوب التدريب القائم على المشاركة السالف الذكر. وفيما يلي تذكير بالعناصر الثلاثة عشر لنهج المكتب في التدريب الواردة بتفصيل في الفصل الأول:

- العروض الجماعية؛
- تدريب المدربين؛
- التقنيات التربوية التحويرية؛
- مراعاة الطابع الخاص للجمهور المستهدف؛
- النهج العملي؛
- العرض الشامل للمعايير؛
- التعليم من أجل التوعية؛
- مرونة التصميم والتطبيق؛
- الكفاءة؛
- أدوات التقييم؛
- دور الاعتزاز بالنفس؛
- ربط التدريب بالسياسة التنظيمية؛
- المتابعة المخططة.

19- ويتطلب هذا الأسلوب نهجا تحاوريا ومرنا وملائما ومتنوعا يرد وصف له أدناه:

- **التحاور** - يتطلب هذا البرنامج استخدام منهجية تدريبية تحاورية تقوم على المشاركة. ويستوعب المتدربون الكبار المناهج الدراسية في مجال حقوق الإنسان بسهولة أكبر عندما لا "يلقون" هذه المواد. ولكي يكون التدريب فعالاً ينبغي، بالأحرى، أن يشاركوا مشاركة تامة في هذه العملية. ويجلب هؤلاء المتدربون إلى الدرس، كمهنيين، مجموعة وافرة من التجارب يجب الاستفادة منها بنشاط لتكون الدورة التدريبية مفيدة وفعالة.

• **المرونة** - على عكس تلك الأساطير المرتبطة بتدريب الكبار، ليس من المستصوب اعتماد نهج "عسكري" لحمل المتدربين على المشاركة. وتؤدي هذه الأساليب في معظم الأحيان إلى إثارة امتعاض المتدربين ومن ثم إغلاق سبيل الاتصال الفعالة بين المدرب والمتدربين. ولئن كان ينبغي للمدرب أن يحافظ على قدر معين من السيطرة، فإن القاعدة الأولى التي ينبغي التزامها هي المرونة. وينبغي للمدرب أن يرحب بأسئلة بل وبتحديات المتدربين ويرد عليها بطريقة إيجابية وصریحة. وبالمثل يمكن أن تولد الصرامة المفرطة في احترام المواعيد شعورا بالإحباط والامتعاض لدى المشاركين وينبغي تجنبها.

• **الملاءمة** - سيكون سؤال المتدرب المكتوم طوال الدورة التدريبية هو: "ما علاقة هذا بعملتي اليومي؟" وسيكون مدى إجابة المدرب على هذا السؤال باستمرار مقياسا هاما لنجاحه. لهذا يجب ألا يدخر جهد لجعل المواد المعروضة وثيقة الصلة بعمل المتدربين وتوضيح هذه الصلة إذا لم تكن بديهية. وقد يكون من الأسهل القيام بهذه المهمة عند التطرق إلى المواضيع التنفيذية. غير أن من الممكن أن يتطلب ذلك مزيدا من التحضير الدقيق عندما يتعلق الأمر بالمواضيع التي تكتسي أهمية أنية أكبر مثل حماية الفئات المستضعفة جدا.

• **التنوع** - لكي تؤمن مشاركة المتدربين النشطة ويحافظ عليها من الأفضل تنويع تقنيات التعليم المستخدمة طوال الدورة التدريبية. ومعظم البالغين لم يعتادوا الحصص الدراسية الطويلة وسيؤدي فرض روتين مملّ ورتيب عليهم إلى جعلهم أكثر وعيا بالحجرة الدراسية منه بالموضوع. وينبغي استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب تتعاقب فيها المناقشات وتمثيل الأدوار والدراسات الفردية واستئارة الأفكار، حسب ما يناسب الموضوع.

20- وإجمالا يعني ذلك أنه ينبغي اتباع الأساليب والنهج التالية:

• **عرض المعايير**: عرض قصير بشأن معايير حقوق الإنسان المتصلة بجانب معين من جوانب العمل الذي تشمله المهنة وبشأن الطريقة الفعالة التي يمكن أن يطبق بها المتدربون هذه المعايير؛

• **تطبيق التقنيات القائمة على المشاركة**: يمكن المشاركين من استخدام معارفهم وخبراتهم لتطبيق الأفكار والمفاهيم المشار إليها في العرض؛ كما يمكنهم من النظر في آثار معايير حقوق الإنسان العملية على عملهم اليومي؛

• **التركيز والمرونة**: يمكن المشاركين من التركيز على المسائل التي تهمهم حقا وحاضرا؛ كما يمكن المعلمين والمدربين من التكيف مع احتياجات المشاركين كلما تقدم الدرس.

دال - التقنيات القائمة على المشاركة

21- ترد أدناه مجموعة مختارة من التقنيات القائمة على المشاركة:
1- العرض والمناقشة

22- من المفيد إجراء مناقشة غير رسمية عقب كل عرض (من العروض الموصوفة أعلاه) لتوضيح النقاط وتيسير عملية تطبيق الأفكار. ويُشرف على هذه المناقشات مقدم العرض الذي ينبغي أن يحاول إشراك جميع المتدربين فيها. ومن المفيد أن تكون لدى مقدمي العروض مجموعة جاهزة من الأسئلة لبدء المناقشة.

23- وينبغي أن يقدم صاحب العرض في نهاية العرض والمناقشة استعراضا عاما أو ملخصا. وينبغي أن تكمل العروض بمعينات بصرية معدة سلفا أو مواد دراسية توزع مسبقا على جميع المشاركين.

2- المناقشات في إطار أفرقة

24- كثيراً ما تبين أن تشكيل فريق من العارضين أو الخبراء، ربما بعد عرض يقدمه واحد أو أكثر منهم، وسيلة تدريبية مفيدة. ويتميز هذا النهج بفعالية خاصة عندما يكون العارض يملك خبرة فنية في مختلف جوانب موضوع ما بسبب تجربته المهنية أو بلده الأصلي. وليس هناك ما هو أمثل من أن يجمع في الفريق بين خبراء في مجال حقوق الإنسان وخبراء في الميدان المهني ذي الصلة.

25- وينبغي أن يقوم أحد العارضين بدور المنسق لتمكين أكبر عدد ممكن من المشاركة في المناقشة وضمان تلبية احتياجات المشاركين وإجراء استعراض عام أو تقديم ملخص عند انتهاء المناقشة. وينبغي أن يشمل هذا الأسلوب تبادلاً مباشراً للآراء بين أعضاء الفريق أنفسهم وبين الفريق والمتدربين.

3- الأفرقة العاملة

26- تنشأ هذه الأفرقة بتوزيع المشاركين في حصة إلى عدد من الأفرقة الصغيرة لا يتجاوز عدد أفرادها خمسة أو ستة أشخاص. ويُعرض على كل فريق موضوع يناقشه أو مشكلة يحلها أو يطلب منه إنتاج شيء ملموس في غضون فترة قصيرة لا تتجاوز 50 دقيقة. ويمكن تعيين منسق لكل فريق عند الاقتضاء. وتستأنف الحصة بعد ذلك ويقوم متحدث باسم كل فريق بعرض نتائج مناقشات فريقه على جميع المشتركين. عندها يمكن للمشاركين في الحصة أن يناقشوا المواضيع ورد كل فريق.

4- الدراسات الإفرادية

27- يمكن للأفرقة العاملة أن تنظر في دراسات إفرادية بالإضافة إلى معالجة المواضيع المطروحة للمناقشة. وينبغي أن تستند هذه الدراسات إلى سيناريوهات معقولة وواقعية لا تتسم بتعقد مفرط وتركز على مسألتين رئيسيتين أو ثلاث مسائل. وينبغي أن تكون هذه الدراسات الإفرادية دراسات تتطلب من المشاركين ممارسة مهاراتهم المهنية عند الرد عليها وتطبيق معايير حقوق الإنسان.

28- ويمكن عرض سيناريو الدراسة الإفرادية على المشاركين للنظر فيه بكامله أو عرضه عليهم تدريجياً كحالة متطورة ينبغي لهم التصدي لها.

5- حل المشاكل/استثارة الأفكار

29- يمكن أن تنظم هذه الحصص في شكل تمارين مكثفة للبحث عن حلول لمشاكل نظرية وعملية على حد سواء. وهي تتطلب تحليل المشكلة ثم إيجاد الحلول. أما استثارة الأفكار فتشجع وتتطلب مشاركة كبيرة وتحت المشاركين على الإبداع قدر المستطاع.

30- وبعد عرض المشكلة تسجّل جميع الأفكار المقدمة لحلها على سبورة أو لوحة قلابية. ولا تطلب في هذه المرحلة أية إيضاحات ولا تقييم أو ترفض أي مساهمة. ويقوم العارض بعد ذلك بتصنيف الردود في فئات وتحليلها حيث يجمع بعضها أو يرفضه. وأخيراً يقدم الفريق توصيات ويتخذ قرارات بشأن المشكلة. وتتم عملية التعلم أو اكتساب الوعي نتيجة مناقشة الفريق لكل اقتراح.

6- المحاكاة/تمثيل الأدوار

31- تتطلب هذه التمارين من المشاركين القيام بمهمة أو مهام في حالة واقعية يحاكي فيها "الواقع". ويمكن استخدام تمارين المحاكاة أو تمثيل الأدوار لتطبيق مهارة أو تمكين المشاركين من تجربة حالات غير مألوفة حتى الآن.

32- ويوزع وصف مكتوب لوقائع الحالة مقدماً ويخصص لكل مشارك دور معين (ضابط الشرطة، الضحية، الشاهد، القاضي وغير ذلك). وخلال التمرين لا يُسمح لأحد بترك الدور المخصص له أبداً كان السبب. وهذه الطريقة قيمة جداً في توعية المشاركين بمشاعر وآراء فئات أخرى وبأهمية بعض القضايا.

7- الرحلات الميدانية

33- يمكن أن توفر الزيارات الجماعية للمؤسسات أو المواقع ذات الصلة منظوراً قيماً. وينبغي أن يوضَّح هدف الزيارة للمشاركين مقدماً ويشار عليهم بإلقاء نظرة ناقدة وتسجيل ملاحظاتهم لإدائها في مناقشة لاحقة.

8- التمارين التطبيقية

34- يشمل ذلك تكليف المتدربين بتطبيق وإبداء مهاراتهم المهنية الخاصة في تمرين يتم تحت الإشراف. وعلى سبيل المثال يمكن أن يُطلب من المحامين صياغة إفادة خطية مشفوعة بيمين ويمكن أن يكلف المدربون بتصميم درس أو بحصة من الدورة نفسها.

9- المناقشات في إطار موائد مستديرة

35- تتطلب المناقشات في إطار موائد مستديرة، شأنها شأن المناقشات في إطار أفرقة، تشكيل مجموعة متنوعة من الخبراء يمثلون آراء مختلفة بشأن الموضوع المزمع التطرق إليه. والهدف المنشود هنا هو أن تكون المناقشة حامية، لهذا من الأهمية الحاسمة بمكان أن يكون هناك منسق قوي الشخصية ونشط، وماهر في كل من موضوع المناقشة وأساليب "محامي الشيطان" وفي استخدام الحالات الافتراضية. وينبغي أن يكون المنسق مستقراً عن قصد بحيث ينشط المناقشة بين مختلف الخبراء والمتدربين وفيما بينهم، كما ينبغي أن يتحكم في اتجاه المناقشة.

10- المعينات البصرية

36- يمكن تيسير تعلم الكبار باستخدام سيورات وشفافات وملصقات ومعروضات ولوحات قلابية وصور وشرائح منزلقة وأفلام الفيديو. وكقاعدة عامة ينبغي أن تكون المعلومات المقدمة على الشفافات واللوحات موجزة وفي شكل ملخص أو قائمة. وينبغي توزيع مطبوعات إذا احتيج إلى مزيد من المعلومات في شكل نص.

هاء - أماكن الدورات التدريبية

37- إن الأمتل هو أن تتوفر في مكان تنظيم الدورة التدريبية الشروط التالية:

- (أ) ينبغي أن تنظم الدورات التدريبية في مكان بعيد عن مكان عمل المشاركين العادي.
- (ب) ينبغي أن يكون حجم المكان الذي يتم فيه التدريب كافياً لعدد الأشخاص المزمع تدريبهم.
- (ج) ينبغي أن يكون هناك عدد كاف من القاعات الإضافية الصغيرة لإيواء الأفرقة العاملة كي يركز المشاركون على المواضيع المخصصة لهم بدون توقف.
- (د) ينبغي أن تكون أماكن الجلوس مريحة ومرنة الاستخدام تسمح بنقل الكراسي والمكاتب والطاولات من مكان إلى آخر بطريقة تناسب مختلف تقنيات التدريب.

واو - التخطيط لاحتياجات المشاركين

38- سيكون لمدى راحة المشاركين الجسدية أثر مباشر على نتيجة عملية التعلم. وينبغي ألا تغيب عن الأذهان هذه العوامل الأساسية القليلة عند التخطيط:

- (أ) ينبغي أن يكون من الممكن ضبط درجة الحرارة في الغرفة وتهويتها.
- (ب) لا ينبغي أبداً ملء الحجرات الدراسية إلى أن تتعدم فيها الراحة.
- (ج) ينبغي أن تكون المراحيض قريبة.

(د) ينبغي أن يشمل البرنامج اليومي فترة استراحة مدتها 15 دقيقة في منتصف الصباح وفترة توقف مدتها ساعة على الأقل لتناول وجبة الغذاء وفترة استراحة مدتها 15 دقيقة في منتصف الظهر.

(هـ) ينبغي السماح للمشاركين من حين لآخر بالوقوف والتمدد فيما بين فترات الاستراحة المقررة. وتكفي دقيقتان أو ثلاث دقائق لذلك على فترات منتظمة قد تكون مرتين في اليوم.

(و) ينبغي توفير الماء أو القهوة أو العصير في الحجرة الدراسية إذا أمكن ذلك.

(ز) ينبغي أن تيرمج الفترات المخصصة لتناول الغذاء في مواعيد المشاركين المعتادة. وسيختلف ذلك باختلاف المناطق وأماكن العمل.

الفصل الثالث

المدرّبون

ألف - اختيار المدرّبين

39- ينبغي أن تستند عملية اختيار المدرّبين والخبراء إلى المعايير التالية:

- الخبرة في موضوع التّدريب؛
- القدرة على تطبيق المنهجية التّحاورية للبرنامج؛
- المصداقية المهنية والسمعة الحسنة بين ممارسي المهنة الآخرين.

40- والأفضل أن يكون فريق المدرّبين مؤلفاً بصورة رئيسية من أشخاص يمارسون المهنة ذات الصلة إلى جانب خبيرين على الأقل في ميدان حقوق الإنسان.

باء - تزويد المدرّبين بالمعلومات

41- من الأهمية بمكان أن يزوّد المدرّبون بمعلومات كافية عن المسائل التالية:

- إذا كان التّدريب قطرياً: تزويدهم بمعلومات تاريخية وجغرافية وديموغرافية وسياسية واقتصادية وثقافية واجتماعية أساسية عن البلد الذي سينقذ فيه البرنامج؛ وبمعلومات أساسية عن الترتيبات الدستورية والقانونية لهذا البلد؛ وعن معاهدات حقوق الإنسان والقانون الإنساني التي تكون الدولة طرفاً فيها والمشاريع الراهنة أو المخطط لها في مجال حقوق الإنسان؛
- الجوانب التنظيمية للمجموعة المهنية المزمع تدريبها؛
- فئات وعدد المتدربين المشاركين في البرنامج؛
- القضايا الخاصة موضع الاهتمام حالياً فيما يخص المهنيين المزمع تدريبهم.

جيم - تعليمات للمدرّبين

42- ينبغي للمدرّبين أنفسهم، أيّاً كانت تجربتهم السابقة أو مستوى خبرتهم الفنية، أن يستعدوا بعناية لهذه المهمة الخاصة. وكوسيلة لمراقبة النوعية يوصي المكتب بتزويدهم بمعلومات خطية بالإضافة إلى المعلومات الشفوية التي يتلقونها قبل الدورة التدرّيبية. وينبغي أن تغطي التعليمات النقاط المبينة أدناه.

1- ما هي أهداف الدورة التدرّيبية؟

- تقديم معلومات عن مصادر ونظم ومعايير وقضايا حقوق الإنسان الدولية ذات الصلة بالعمل المضطلع به في المهنة المستهدفة؛
- تشجيع تنمية المهارات ووضع وتطبيق السياسات اللازمة لتحويل هذه المعلومات إلى سلوك مهني عملي؛
- توعية المشاركين بدورهم الخاص في حماية حقوق الإنسان وتعزيزها وبإمكانية تأثيرهم شخصياً في حقوق الإنسان أثناء عملهم اليومي.

2- ما هي منهجية الدورة التدريبية؟

- تتألف حصة التدريب النموذجية من عرض موجز يقدمه اثنان من أعضاء الفريق يليه تطبيق طريقة تدريب تقوم على المشاركة. والمناقشات العامة مفتوحة للجميع ويوجهها الخبير المعني بالحصة. ويتوقع من جميع أعضاء فريق التدريب أن يشاركوا في مناقشات كافة الحصص عند الاقتضاء.

3- ما الذي يُنتظر من المدرب فيما يخص الدورة التدريبية؟

قبل الدورة:

- ادرس المواد المرسله إليك مقدماً مع إيلاء اهتمام خاص للحصص التي كُلفت بها رسمياً.
- حضر رؤوس أقلام المحاضرة مع مراعاة القيود الزمنية المحددة في برنامج الدورة التدريبية.
- فكر في التوصيات العملية التي يمكن أن تقدمها إلى المتدربين استناداً إلى تجربتك المهنية لمساعدتهم في تنفيذ معايير حقوق الإنسان ذات الصلة في عملهم اليومي.
- احضر الاجتماع التوجيهي الذي يُعقد قبل افتتاح الدورة بيوم.

خلال الدورة:

- شارك مع بقية فريق التدريب في الاجتماعات التوجيهية اليومية التي تعقد قبل الدورة وبعدها.
- احضر جميع حصص الدورة وشارك فيها.
- اجتمع بالشخص الذي يشترك معك في الحصة قبل كل عرض مبرمج بيوم لإعداد العروض معاً.
- قدم عروضاً موجزة في المواضيع المحددة لك كمقدم عرض في حصة مع التقيد بالمواعيد المحددة، استناداً إلى مواد التدريب.
- قدم توصيات عملية، تستند إلى تجربتك المهنية، خلال فترات المناقشة وفي الأفرقة العاملة، بما في ذلك خلال الحصص التي لم تكلف بها.
- استخدم أمثلة ملموسة. احتفظ بقصاصات الصحف وتقييمات المشاريع ومقتطفات من التقارير لتقديم أمثلة واقعية توضح آراءك. ويمكنك أيضاً اختيار تمرين افتراضي من المواد الموجودة أو إعداد تمرينك الخاص ليستخدم في كل حصة من حصصك أو في الأفرقة العاملة.
- استخدم المعينات البصرية (منوار خلفي وسبورة سوداء/سبورة بيضاء/لوحة قلابية) كلما أمكن ذلك.
- احرص على تماشي جميع تعليقاتك أو توصياتك مع المعايير الدولية المبينة في المواد التدريبية.
- شجع المجموعة على المشاركة والمناقشة بنشاط.
- قدم نصائح وتعليقات بشأن مواد تدريب.
- احضر جميع حفلات الافتتاح والاختتام والتظاهرات الثانوية الأخرى للبرنامج.

بعد الدورة:

- شارك مع بقية فريق التدريب في اجتماع نهائي لاستخلاص المعلومات.
- استعرض وراجع موادك استناداً إلى تجربتك.

دال - نصائح بشأن تقديم العروض

43- هناك بضع نصائح أساسية ينبغي تذكرها:

- (أ) انظر باستمرار إلى المشاركين؛
- (ب) شجع الأسئلة والمناقشة؛
- (ج) لا تقرأ رؤوس الأقسام، اتبع أسلوب المحادثة وكن طبيعياً وتكلم بحيوية ونشاط. ومهما كانت أهمية المواد فإن العرض الرتيب أو العرض الذي لا يمكن سماعه سيحبط كل أمل في جلب اهتمام المشاركين؛
- (د) انتبه إلى الوقت - قس مدة العرض مسبقاً وضع منبهاً أو ساعة أمامك أثناء تقديمك له؛
- (هـ) تنقل في القاعة - لا تقدم عرضك وأنت جالساً. وعند الرد على سؤال اقترب من الشخص الذي طرحه. وإذا بدا شخص غير منتبه فاقترب منه وتحدث إليه مباشرة؛
- (و) استخدم المعينات البصرية. ينبغي أن تكون الشفافات واللوحات بسيطة وملخصة ولا ينبغي أن تتضمن عدداً مفرطاً من المعلومات. وإذا كان عليك أن تقدم معلومات مفصلة لتعزيز العروض فقدمها في شكل مطبوعات واستعرض النقاط الأساسية الواردة في هذه المطبوعات مع المتدربين. وزود المشاركين بنسخ من المعينات البصرية لدراستها واستعراضها لاحقاً. وأخيراً وجه حديثك إلى المشاركين لا إلى السبورة أو اللوحة؛
- (ز) لا تنتقد - صحح وشرح وشجع؛
- (ح) شجع المشاركين على استخدام المواد المكتوبة المقدمة إليهم - انصحهم مثلاً بالبحث عن المعايير في المواد المرجعية ثم اطلب منهم قراءتها أثناء الحصة (سيعلمهم ذلك كيفية البحث عن "قواعد" حقوق الإنسان بأنفسهم بعد انتهاء الدورة التدريبية وعودتهم إلى مقر عملهم). والمراجع التي لا تفتح أثناء الدورة التدريبية مراجع من المرجح ألا تفتح أبداً. وفي نهاية الدورة ينبغي أن تكون علامات الليلى واضحة في نسخة كل مشارك من وثيقة "حقوق الإنسان - مجموعة الحقوق الدولية" فتكون بعض أوراقها مطوية وغلافها مكسوراً ونصها معلماً؛
- (ط) كن صادقاً؛
- (ي) يسّر مشاركة الأشخاص الذين لا يتكلمون بصوت عال عادة. شجعهم على الكلام بحرية بطرح أسئلة مباشرة عليهم ثم الإقرار بقيمة تعليقاتهم. أعر اهتماماً خاصاً لضمان مشاركة متكافئة من جانب النساء وأفراد الأقليات الذين يمكن أن يكونوا قد ألفوا التمييز في محيطهم المهني. والمناقشة التي يهيمن عليها الذكور أو الفئة الغالبة في المجتمع أو المهنة ستكون أقل مرضاة للنساء وأفراد الأقليات ولا يمكن أن تنجح (كمثال) في إقناع المشاركين الآخرين في الدورة بأهمية عدم التمييز في عملهم الخاص؛
- (ك) لا تدع الملاحظات التمييزية أو المتعصبة أو العنصرية أو المتحيزة جنسياً تمر دون تعليق. وتطرق إليها مثلما تتطرق لأي مسألة أخرى قد تصادف خلال المناقشات، أي بهدوء ولباقة وبطريقة مباشرة وجهرية. بين

المعايير ذات الصلة وشرح السبب في اعتبارها هامة بالنسبة للأداء الفعال والقانوني والإنساني لعمل كل من الأمم المتحدة والمهنة المعنية، والدور الذي تقوم به في تعزيز الحنكة المهنية لدى هذه الفئات. استعد مقدماً لمواجهة الخرافات والأفكار المقولية بوقائع. تذكر أن أهداف المدرب تشمل تحسين المعارف والمهارات والسلوك وأن الهدف الأخير، وإن كان أصعب الأهداف، هو أهمها في معظم الأحيان؛

(ل) نظم عرضك وأفضل المبادئ في هذا الصدد هي المبادئ القديمة: ينبغي أن يكون كل عرض مكوناً من مقدمة ومنت وخلاصة وموجز لأهم النقاط؛

(م) إذا طرح عليك سؤال لست قادراً على الإجابة عليه ارجع إلى أحد العارضين الآخرين أو إلى المتدربين أو إلى المواد (اطلب من المشاركين البحث عن الجواب) أو اقترح تقديم الإجابة فيما بعد (واحرص على متابعة المسألة كما وعدت)؛

(ن) الجأ إلى التكرار، فالناس ينسون؛

(س) المظهر مهم. يجب على المدرب أن يعطي صورة مهنية. ولا يليق بالمدرّب بطبيعة الحال أن يلبس قميصاً عادياً في الوقت الذي يرتدي فيه المتدربون بدلات. ولا ينبغي أن تكون معايير المدرّب في اللباس أدنى من معايير المشاركين كما ينبغي له أن يحترم قواعدهم الثقافية والاجتماعية؛

(ع) حضر درسك مسبقاً - تمكن من موضوعك. اتبع الخطوات الأساسية التالية عند إعداد حصتك:

- ارجع إلى المواد التدريبية المقدمة لك وإلى البرنامج.
- سجل الوقت المتاح للحصة.
- حدد أولويات الموضوع - اعمل على تغطية أهم النقاط ("اللازم معرفتها").
- حضر منهاج درسك.
- حرر النقاط التي ستحدث فيها (المقدمة، المتن، الخلاصة، ملخص أهم النقاط).
- اختر التمارين والأسئلة التي ستستخدمها.
- اختر أو حضر معيناتك البصرية (الوثائق والشفافات وما إلى ذلك).
- تمرن على إلقاء عرضك إلى أن تتمكن من تقديمه بصورة طبيعية وبكل ثقة وبدون تجاوز الوقت المحدد.

هاء - بعض المصطلحات الأساسية

الاجتماع التوجيهي: استعراض تمهيدي موجز وسريع لموضوع واحد. والهدف منه هو اطلاع المشاركين على بعض المفاهيم الأساسية فيما يخص موضوع معين.

الحلقة الدراسية: تبادل منظم للآراء والأفكار والمعارف بشأن موضوع معين أو مجموعة مواضيع مترابطة. والهدف هو الجمع بين أشخاص مختلفين يملكون عادة خبرات متساوية (نسبياً) ليساهم كل واحد منهم في بحث للموضوع من زوايته المهنية أو الإيديولوجية أو الأكاديمية أو الرسمية الخاصة.

حلقة العمل: عملية تدريبية يتعاون فيها المشاركون على دراسة موضوع معين وعلى إصدار "وثيقة" أثناء هذه العملية قد تكون إعلاناً أو ورقة مشتركة أو خطة عمل أو مجموعة قواعد أو سياسة مكتوبة أو مدونة سلوك. وهدفها بالتالي هدف مزدوج: التعلم وإصدار "وثيقة".

الدورة التدريبية: عملية تدريبية منظمة الهدف منها هو تمكين "المدرّبين" من نقل معارف ومهارات والتأثير في سلوك "المتدربين" أو "المشاركين". وقد تكون تحاورية (كما هو الحال في النهج الموصوف أعلاه الذي يتبعه مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان) أو تتبع نموذج المحاضرة التي يلقيها "الأستاذ على الطالب" أو تجمع بين الأسلوبين. وتمثل الدورات التدريبية، أياً كان النموذج الذي تتبعه، وسيلة سريعة جداً للتعلم.

واو - تكييف الدورات التدريبية مع تحديات الظروف الميدانية

44- نظم مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان تدريباً في ظروف ميدانية مختلفة جداً ببلدان تقع في مختلف أنحاء أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط وأمريكا اللاتينية وأوروبا. وكانت التسهيلات المتوفرة متباينة من حيث الظروف المادية والهيكل الأساسية والتكنولوجيا بحيث تم أحياناً تنظيم دورة في مركز مؤتمرات عصري متطور ومكيف الهواء ومزود بمعدات إلكترونية وتنظيم أخرى على سطح مبنى إمدادات وأخرى في حقل.

45- لهذا يجب على من ينظم التدريب طبقاً للنهج المبين في هذا الدليل أن يأخذ المكان الذي سيتم فيه هذا التدريب في الاعتبار عند اختيار المنهجية والمواد المناسبة وتحديد عدد المتدربين وصياغة البرامج. وعلى سبيل المثال ستتأثر مدة الحصص بدرجة الحرارة وبالطقس في حالة الدورات التدريبية في الهواء الطلق أو الدورات التدريبية التي تنظم في أماكن لا يوجد فيها مروحات أو مدافئ أو غير ذلك من الوسائل المناسبة للتحكم في درجة الحرارة. وحيثما تكون درجة الحرارة عاملاً هاماً سيتأثر توقيت الدورات التدريبية أيضاً. وبالمثل يجب أن تستخدم اللوحات القلابة والمطبوعات حيثما لا تكون هناك تسهيلات كهربائية لعرض الشفافات العلوية أو الشرائح المنزلة.

46- وإذا كانت هناك حاجة إلى ترجمة شفوية سيتطلب نقص المرافق اللازمة لهذه الترجمة اللجوء إلى ترجمة تتبعية، الأمر الذي سيخفض الوقت المتاح فعلاً لحصص الدورة إلى النصف. أما نقص المكاتب أو الطاولة فيعني أنه سيحتاج إلى توزيع المزيد من المطبوعات لأن تسجيل الملاحظات قد لا يكون ممكناً. وأخيراً إذا اضطر إلى تنظيم التدريب في مكان عمل الفئة المستهدفة بسبب انعدام مرافق بديلة يجب على المنظمين أن يرسدوا له وقتاً إضافياً إذ ستفرض على بعض المشاركين لا محالة مهام متضاربة.

47- وما هذه إلا بضعة احتمالات ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار أثناء تخطيط الدورات التدريبية في الميدان. ونادراً ما ستنظم هذه الدورات في ظروف تدريبية مثلى ومن واجب منظمي هذه الدورات أن يخططوا مقدماً لجميع العوامل التي قد تؤثر في أهداف الدورة. وسيكون لمنظمي الدورات التدريبية الموجودين فعلاً بالميدان ميزة على غيرهم في هذا الصدد إذ سيكون بمستطاعهم زيارة مواقع التدريب الممكنة لاختيار أنسبها. وحيثما لا يكون ذلك ممكناً يجب إجراء اتصالات بالأشخاص الموجودين في الميدان ومواصلة هذه الاتصالات طوال عملية التخطيط. وإجمالاً يقتضي التخطيط الفعال الإجابة ليس فقط على أسئلة من قبيل "من هم المستهدفون؟" و"ما هي احتياجاتهم التدريبية؟" بل وكذلك على أسئلة مثل "متى يكون موسم الأمطار؟" "كيف هو الوضع الأمني؟"، و"حتماً" "أين توجد المراحيض؟"

الفصل الرابع

تعريف بحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

48- لقد وضح في النهج التدريبي لمكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان الموصوف أعلاه أن من اللازم تصميم كل دورة تدريبية في مجال حقوق الإنسان حسب الاحتياجات الخاصة للمجموعة التي سيتم تدريبها. لهذا ينبغي أن تُستخدم في تحديد المضمون المناسب لكل دورة تدريبية مختلف مواد التدريب في مجال حقوق الإنسان التي أعدتها الأمم المتحدة ومنظمات أخرى والخاصة بكل فئة من الفئات المستهدفة. غير أن الفرع التالي الذي يمثل منطلقاً موضوعياً ومعيارياً سيقدم للمدربين، شرحاً أساسياً للمفهوم الدولي لحقوق الإنسان ومصادرها الرئيسية ونظمها ومعاييرها.

ألف- ما المقصود بحقوق الإنسان؟

49- إن حقوق الإنسان ضمانات قانونية عالمية تحمي الأفراد والمجموعات من الأفعال التي تعيق التمتع بالحريات الأساسية وكرامة الإنسان. وقانون حقوق الإنسان يلزم الحكومات بالقيام ببعض الأشياء ويحظر عليها أشياء أخرى. ومن أهم مميزات حقوق الإنسان ما يلي:

• أنها مضمونة دولياً؛

• أنها محمية قانوناً؛

• أنها تركز على كرامة الإنسان؛

• أنها تحمي الأفراد والمجموعات؛

• أنها ملزمة للدول والجهات الفاعلة فيها؛

• لا يمكن التنازل عليها/نزاعها؛

• أنها متساوية و مترابطة؛

• أنها عالمية.

50- ويمثل التعاون الدولي في تعزيز وتشجيع احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية بالنسبة للجميع واحداً من أهداف الأمم المتحدة كما ورد في المادة 1 من ميثاقها. وهكذا ظلت حقوق الإنسان منذ تأسيس المنظمة في عام 1945 مهمة كل دولة طرف وكل هيئة تأسيسية وكل برنامج ووكالة وكل موظف من موظفي الأمم المتحدة.

باء- بعض الأمثلة على حقوق الإنسان

51- إن حقوق الإنسان والحريات الأساسية معددة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وفي مختلف المعاهدات (المسماة أيضاً "العهود" و"الاتفاقيات") والإعلانات والمبادئ التوجيهية ومجموعات المبادئ التي وضعتها الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية. وهي تشمل مجموعة كبيرة من الضمانات، تعالج كل جانب من جوانب حياة الإنسان والتفاعل الإنساني تقريباً. ومن بين الحقوق المضمونة لجميع البشر ما يلي:

• الحق في الحياة؛

• الحق في عدم التعرض للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة؛

• الحق في عدم التعرض للاعتقال أو الاحتجاز تعسفاً؛

- الحق في محاكمة عادلة؛
- الحق في عدم التعرض للتمييز؛
- الحق في التمتع بحماية القانون على قدم المساواة مع الآخرين؛
- حق الفرد في ألا تستباح تعسفاً حرمة حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته؛
- الحق في حرية تكوين الجمعيات والتعبير والتجمع والتنقل؛
- الحق في التماس ملجأ والتمتع به؛
- الحق في جنسية؛
- الحق في حرية الفكر والوجدان والدين؛
- حق التصويت والإسهام في الحكم؛
- الحق في شروط عمل عادلة ومرضية؛
- حق الفرد في ما يفي بحاجته من الغذاء والمأوى والكساء وفي الضمان الاجتماعي؛
- الحق في الصحة؛
- الحق في التعليم؛
- الحق في الملكية؛
- حق المشاركة في الحياة الثقافية؛
- وبطبيعة الحال، الحق في التنمية.

جيم - ما هي "التنمية"؟

52- تعني التنمية البشرية المستدامة بالنسبة للأمم المتحدة النظر إلى التنمية بطريقة متكاملة ومتعددة الاختصاصات. وتعتبر حقوق الإنسان أساسية في مفهوم التنمية هذا، الذي لا يشدد على النمو الاقتصادي فقط بل كذلك على التوزيع المنصف وعلى تعزيز قدرات الناس وزيادة الخيارات المتوفرة لهم. ويولي الأولوية الكبرى لاستئصال شأفة الفقر وإدماج المرأة في عملية التنمية والاعتماد على الذات وتقرير الشعوب والحكومات لمصيرها، بما في ذلك تمتع الشعوب الأصلية بحقوقها. ومبدأ التنمية البشرية المستدامة مبدأ يمثل فيه الإنسان محور التنمية ويدعو إلى حماية فرص الحياة بالنسبة للأجيال الحاضرة والمقبلة وبذلك يحترم النظم الطبيعية التي تعتمد عليها الحياة بكاملها.

دال - الحق في التنمية

53- يمكن التعبير عن الحق في التنمية على النحو التالي: "يحق كل إنسان المشاركة والإسهام في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية والتمتع بهذه التنمية". ويشمل هذا الحق السيادة الدائمة على الموارد الطبيعية وتقرير المصير والمشاركة الشعبية وتكافؤ الفرص وتوفير الظروف المناسبة للتمتع بالحقوق المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية الأخرى.

54- والمستفيدون من الحق في التنمية معروفون أيضاً؛ فالإنسان هو موضوع هذا الحق كما هو الحال بالنسبة لجميع حقوق الإنسان الأخرى. والحق في التنمية حق يمكن للناس أن يطالبوا به فردياً وجماعياً. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الحق ملزم لكل من الدول (التي هي ملزمة بضمان فرص متساوية وكافية للوصول إلى الموارد الأساسية) والمجتمع الدولي (الذي هو ملزم بتشجيع السياسات الإنمائية العادلة والتعاون الدولي الفعال).

هاء - ما هو الفرق بين "نهج التنمية القائم على الحقوق ونهج التنمية القائم على الاحتياجات"؟

55- ليست التنمية مجرد إحسان، إنها حق وهذا فرق هام. وعندما يعرف شيء (مثل التنمية) بأنه حق فإن ذلك يعني أن لشخص مطلباً أو حقاً قانونياً وعلى شخص آخر في المقابل واجباً أو التزاماً قانونياً. ويعني ذلك أيضاً أن الحكومات وأعوانها مسؤولون أمام الناس عن الوفاء بهذه الالتزامات. وهذه الواجبات (أي واجبات الدول الفردية تجاه شعوبها وواجباتها الجماعية في إطار المجتمع الدولي) واجبات إيجابية في بعض الحالات (تفرض عليها القيام بشيء أو توفير شيء ما) وسلبية في حالات أخرى (تفرض عليها الامتناع عن القيام بشيء). وبتابع نهج يقوم على الحقوق ينتقل العمل الفعال من أجل التنمية من ميدان الإحسان الاختياري إلى ميدان القانون الإلزامي الذي تكون فيه الحقوق والواجبات واضحة ويكون فيه أصحاب المطالب والواجبات معروفين. فضلاً عن ذلك، يفتح اعتماد نهج قائم على الحقوق المجال لاستخدام مجموعة كبيرة ومتزايدة من المعلومات والتحليلات والسوابق التي وضعتها، في السنوات الأخيرة، الهيئات المنشأة بموجب معاهدات ومتخصصون آخرون في حقوق الإنسان بشأن متطلبات السكن المناسب والصحة والأغذية ونمو الطفل وسيادة القانون وجميع مقومات التنمية البشرية المستدامة تقريباً.

واو - ما هو مصدر "قواعد" حقوق الإنسان؟

56- إن قواعد حقوق الإنسان ومعاييرها مستمدة من نوعين رئيسيين من المصادر الدولية هما "القانون الدولي العرفي" و"قانون المعاهدات":

- **القانون الدولي العرفي** (أو ببساطة "العرف") وهو القانون الدولي الذي يتكون من خلال ممارسة عامة وثابتة من جانب الدول، تتبع بسبب إحساس بالواجب القانوني. وبعبارة أخرى، إذا تصرفت الدول على مدى فترة من الزمن بطريقة معينة لأنها ترى جميعها أنها مطالبة بالقيام بذلك فإن هذا السلوك يصبح سلوكاً معترفاً به كمبدأ من مبادئ القانون الدولي الملزمة للدول حتى وإن لم يكن مكتوباً في اتفاق معين. وهكذا فإن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مثلاً، ليس معاهدة ملزمة في حد ذاتها ولكن بعض أحكامه تعتبر أحكاماً تكتسي طابع القانون الدولي العرفي؛
- **قانون المعاهدات** الذي يشمل قانون حقوق الإنسان المنصوص عليها في العديد من الاتفاقات الدولية (المعاهدات والعهود والاتفاقيات) التي وضعتها الدول جماعياً (إما ثنائياً أو بصورة متعددة الأطراف) ووقعت وصدقت عليها.

57- وبعض هذه المعاهدات يغطي مجموعات كاملة من الحقوق، مثلاً:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

58- وهناك معاهدات أخرى تركز على أنواع معينة من الانتهاكات، مثل:

- اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها؛
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري؛

- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة والعقوبة القاسية واللاإنسانية أو المهينة.
 - 59- كذلك توجد معاهدات أخرى تركز على فئات معينة ينبغي حمايتها، مثل:
 - اتفاقية حقوق الطفل؛
 - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛
 - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛
 - الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين (وبروتوكولها).
 - 60- وهناك نوع آخر من المعاهدات يركز على حالات معينة مثل النزاع المسلح، منها:
 - اتفاقيات جنيف الأربع لعام 1949؛
 - بروتوكولا عام 1997 الإضافيان الملحقان بهذه الاتفاقيات.
 - 61- وجميع هذه الصكوك ملزمة قانوناً للدول الأطراف فيها.
 - 62- ومعايير حقوق الإنسان مجسدة أيضاً في أنواع أخرى من الصكوك: الإعلانات والتوصيات ومجموعات المبادئ ومدونات السلوك والمبادئ التوجيهية (مثل إعلان الحق في التنمية وإعلان حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية أو إلى أقليات دينية ولغوية؛ والمبادئ الأساسية بشأن استقلال السلطة القضائية ومدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين والمبادئ التوجيهية بشأن دور أعضاء النيابة العامة).
 - 63- وليست هذه الصكوك في حد ذاتها ملزمة قانوناً للدول. غير أن لها قوة أدبية وتوفر للدول توجيهاً عملياً في سلوكها. وتكمن قيمة هذه الصكوك في اعتراف عدد كبير من الدول بها وقبولها لها، وحتى وإن لم يكن لها أثر قانوني ملزم، يمكن اعتبارها تفسيراً لمبادئ مقبولة على نطاق واسع في المجتمع الدولي. فضلاً عن ذلك يفسر بعض أحكامها عناصر القانون الدولي العرفي ويعتبر بالتالي ملزماً.
 - 64- ويشكل إعلان الحق في التنمية الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1986 نموذجاً عاماً لهذه الإعلانات. ويعترف في هذا الإعلان بأن التنمية
- "عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم على أساس مشاركتهم النشطة والحررة والهادفة في التنمية وفي التوزيع العادل للفوائد الناجمة عنها".
- ويؤكد الإعلان أن التنمية حق من حقوق كل إنسان ويحدد عناصره الرئيسية: السيادة الدائمة على الموارد الطبيعية وتقرير المصير والمشاركة الشعبية وتكافؤ الفرص وتوفير الظروف المناسبة للتمتع بالحقوق المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية الأخرى.

زاي - من يضع هذه القواعد؟

- 65- إن نظام القانون الدولي، الملخص في ميثاق الأمم المتحدة، مبني حول مجموعة من الدول. وبذلك فإن القانون الذي يحكم هذا النظام هو أساساً القانون الذي تضعه الدول لنفسها وبشأنها. ومن ثم فإن الدول نفسها هي التي تضع القواعد عن طريق تطوير العرف ووضع المعاهدات والإعلانات ومجموعات المبادئ وغير ذلك من الصكوك المماثلة. وتتفق الدول على محتوى هذه المصادر وعلى الالتزام بها. وفيما يخص قانون حقوق الإنسان يحمي هذا القانون الأفراد والمجموعات بينما ينظم سلوك الدول (وأعوانها).

حاء - أين توضع هذه القواعد؟

- 66- يتم وضع معايير حقوق الإنسان وتدوينها في مختلف المحافل حيث يجتمع عادة ممثلو الدول الأعضاء فيها مراراً وطوال سنوات لتحديد شكل ومضمون صكوك حقوق الإنسان الدولية مادة مادة وسطراً سطرراً.
- 67- وفي محافل الأمم المتحدة تدعى كافة الدول إلى الحضور والمشاركة عند صياغة الصكوك لضمان انعكاس آراء وتجارب كافة مناطق العالم وجميع النظم القانونية الرئيسية في الوثيقة النهائية. وسواء تعلق الأمر بمعاهدة ملزمة أو إعلان ذي حجية، يُدرس ويناقش كل اقتراح عن كثب إلى أن يتم أخيراً الاتفاق على نص نهائي. غير أن الدولة لا تصبح ملزمة بالصك، إلا بعد أن توقع وتصدق عليه (أو تنضم إليه) في حالة المعاهدات.
- 68- وتعد هيئات الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان (مثل لجنة حقوق الإنسان) الصكوك التي تطبق عالمياً وتعرضها على الجمعية العامة لاعتمادها. فضلاً عن ذلك تضطلع اللجنة الفرعية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان سنوياً بدراسات يمكن أن تؤدي إلى وضع معايير جديدة لحقوق الإنسان.
- 69- وتقوم وكالات الأمم المتحدة المتخصصة مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية والعلم والثقافة (اليونسكو) أيضاً بوضع واعتماد صكوك متخصصة تطبق عالمياً.
- 70- وأخيراً وضعت المنظمات الإقليمية الرئيسية بما في ذلك مجلس أوروبا ومنظمات الدول الأمريكية ومنظمة الوحدة الأفريقية عدداً من الصكوك الإقليمية الهامة في مجال حقوق الإنسان.

طاء - من يرصد حقوق الإنسان؟

- 71- إن وضع مجموعة من القواعد وحده لا يكفي بطبيعة الحال لضمان تطبيقها. ويُراقب تنفيذ حقوق الإنسان عن كثب على عدة مستويات. **والمؤسسات والمنظمات الوطنية** التي ترصد حقوق الإنسان هي:
- الوكالات والدوائر الحكومية المعنية؛
 - "المؤسسات المنشأة بموجب مبادئ باريس" مثل لجان حقوق الإنسان المستقلة أو أمناء المظالم (وتسمى هذه أحياناً ببساطة "مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية")؛
 - التجمعات المعنية بحقوق الإنسان وغير ذلك من المنظمات غير الحكومية؛
 - المنظمات الأهلية؛
 - المحاكم؛
 - البرلمان؛
 - وسائل الإعلام؛
 - الرابطات المهنية (مثل رابطات المحامين أو الأطباء)؛
 - النقابات العمالية؛
 - المنظمات الدينية؛
 - المؤسسات الأكاديمية.

72- وعلى الصعيد آخر وضعت المنظمات الإقليمية آليات لرصد الامتثال لمعايير حقوق الإنسان في البلدان الواقعة في مناطقها. وتشمل هذه الآليات لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان ومحكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان واللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ولجنة وزراء مجلس أوروبا.

73- وعلى الصعيد الدولي (العالمي) يقوم برصد حقوق الإنسان عدد من المنظمات غير الحكومية فضلاً عن الأمم المتحدة. وأنواع الرصد المضطلع به في الأمم المتحدة عدة.

74- ويتمثل النوع الأول في الرصد "الاتفاقي" (أو بموجب معاهدات). وتتشئ بعض معاهدات حقوق الإنسان لجنة خبراء ("هيئة منشأة بموجب معاهدة" مثل اللجنة المعنية بحقوق الإنسان أو لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة) تكون مهمتها الرئيسية هي رصد تنفيذ الدول الأطراف للمعاهدة ذات الصلة الذي يتم بصورة رئيسية عن طريق تحليل التقارير الدورية التي تقدمها هذه الدول. وهناك ثلاث هيئات منشأة بموجب معاهدات تتمتع أيضاً بصلاحيات النظر في شكاوى الأفراد من انتهاكات حقوق الإنسان في إطار إجراءات الشكاوى الاختيارية (اللجنة المعنية بحقوق الإنسان ولجنة القضاء على التمييز العنصري ولجنة مناهضة التعذيب).

75- أما النوع الثاني فهو الرصد "غير الاتفاقي" (أو بموجب الميثاق). ويستند هذا الرصد إلى الإجراءات والآليات التي وضعتها لجنة حقوق الإنسان والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والتي تشمل إجراء سرياً لمعالجة البلاغات المتعلقة بالأنماط الدائمة لانتهاكات حقوق الإنسان الجسيمة المعروف بـ"الإجراء 1503" والإجراءات الخاصة التي يتم بموجبها بحث ورصد حالات حقوق الإنسان في بلدان وأقاليم معينة ("الآليات أو الولايات القطرية") أو معالجة مشكلة محددة من مشاكل حقوق الإنسان ("الآليات أو الولايات المتخصصة") والإبلاغ عن ذلك علناً. وهذه الإجراءات مناهضة بأفرقة عاملة مؤلفة من خبراء يعملون بصفاتهم الشخصية (مثل الفريق العامل المعني بحالات الاختفاء القسري أو الطوعي أو الفريق العامل المعني بالاحتجاز التعسفي) أو بأفراد معينين كمقررين خاصين أو ممثلين أو خبراء مستقلين (مثل المقرر الخاص المعني باستقلال القضاء والمحامين والممثل الخاص للأمين العام المعني بحالة حقوق الإنسان في كمبوديا والخبير المستقل المعني بحالة حقوق الإنسان في هايتي) أو بالأمين العام مباشرة (كما هو الحال فيما يتعلق بمسألة حقوق الإنسان والنزوح الجماعي).

76- ويتمثل النوع الثالث في الرصد عن طريق عمليات حفظ السلام وحقوق الإنسان الميدانية. وقد ازداد جداً في الآونة الأخيرة إدماج جوانب حقوق الإنسان في ولايات عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام حيث كلف الموظفون الدوليون القائمون على تنفيذها بوظائف مختلف تتصل بحقوق الإنسان بما في ذلك رصد حالاتها والإبلاغ عنها. كذلك أنيطت ولايات واسعة النطاق في مجال حقوق الإنسان ببعثة مراقبي الأمم المتحدة في السلفادور وهيئة الأمم المتحدة المؤقتة في كمبوديا وبعثة الأمم المتحدة للتحقق من حقوق الإنسان في غواتيمالا والبعثة المدنية الدولية في هايتي وبعثة الأمم المتحدة في البوسنة والهرسك وعمليات أخرى من هذا القبيل.

77- وعلاوة على ذلك أنشأ مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان في عدة بلدان مكاتب ميدانية لحقوق الإنسان مكلفة برصد هذه الحقوق.

باء - دور المفوض السامي لحقوق الإنسان

78- يقوم مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، بالإضافة إلى اضطلاع بدور أمانة هيئات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان المنشأة بموجب معاهدات والهيئات غير الاتفاقية، بتنفيذ الولاية العامة للمفوض السامي المتمثلة في:

- تعزيز وحماية التمتع الفعلي للجميع بكافة الحقوق المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية، خاصة الحق في التنمية؛
- تقديم خدمات استشارية ومساعدة تقنية ومالية في ميدان حقوق الإنسان بناء على طلب الدولة المعنية والمنظمات الإقليمية وذلك عن طريق المكتب وغيره من المؤسسات المناسبة؛
- تنسيق برامج الأمم المتحدة التعليمية والإعلامية في ميدان حقوق الإنسان؛

- القيام بدور فعال في إزالة العقبات الحالية والتصدي للتحديات التي تعوق الأعمال التام لحقوق الإنسان، وفي منع استمرار انتهاكات حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم طبقاً لما ورد في إعلان وبرنامج عمل فيينا اللذين اعتمدهما المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في عام 1993؛
- إجراء حوار مع كافة الحكومات لضمان احترام جميع حقوق الإنسان؛
- القيام بالمهام التي تكلفه بها الهيئات المختصة في منظومة الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان بهدف زيادة تعزيز وحماية جميع هذه الحقوق.

كاف - بناء المؤسسات والتعاون التقني

- 79- تقدم الأمم المتحدة المساعدة في مجال حقوق الإنسان منذ الخمسينات. وفي عام 1955 وضعت الجمعية العامة برنامج الخدمات الاستشارية والمساعدة التقنية في هذا الميدان (الذي يسمى حالياً برنامج التعاون التقني في ميدان حقوق الإنسان). ومنذ ذلك الحين استفاد عدد لا يحصى من البلدان النامية في جميع القارات من هذا البرنامج الذي يقدم المشورة والخبرة الفنية والدعم من أجل تعزيز القدرات المؤسسية المحلية للنهوض بحقوق الإنسان وحمايتها. ويركز هذا البرنامج، الذي وضعه ويديره مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، على بناء المؤسسات المعنية بهذه الحقوق للجهات الفاعلة والوكالات الوطنية الرئيسية.
- 80- وتشمل مجالات البرنامج المفصلة في التقرير السنوي للأمم العام إلى لجنة حقوق الإنسان، مجموعة واسعة من الركائز المؤسسية لحقوق الإنسان والديمقراطية وسيادة القانون، ومن بينها الخدمات الاستشارية والتدريب، والزمالات، والمنح المخصصة للمساعدة على وضع الدستور، وإصلاح التشريع، وتنظيم انتخابات حرة ونزيهة، واستقلال السلطات القضائية، والمحاكمات العادلة، والحفاظ على الأمن بطريقة إنسانية، ومؤسسات جنائية لائقة، والبرلمانات الفعالة، والمؤسسات الوطنية المستقلة ("مبادئ باريس") والمنظمات غير الحكومية القوية والمقتدرة والحرية. وطبقاً لما نص عليه إعلان وبرنامج عمل فيينا، يوفر البرنامج أيضاً الدعم المباشر لصياغة خطط العمل الوطنية في مجال حقوق الإنسان. وتوفر جهات فاعلة أخرى في منظومة الأمم المتحدة، منها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أشكال تكميلية من المساعدة.

لام - التنفيذ

- 81- إن قانون حقوق الإنسان الدولي يلزم الدول باتخاذ جميع التدابير الضرورية لتنفيذ المعايير الواردة في معاهداته ومبادئه العرفية. ويعني ذلك جملة أمور منها ضمان حق الضحايا في الانتصاف وملاحقة المجرمين ومنع التعسف ومكافحة الإفلات من العقاب. وهكذا يجب على فرادى الدول نفسها، في المقام الأول، أن تعمل على تطبيق المعايير خاصة عن طريق نظمها القانونية المحلية.
- 82- ويجوز إجبار الدول، في بعض الظروف، على تسليم مجرم مزعوم أو نقله أو تقديمه ليحاكم في مكان آخر إذا لم تقم هي بذلك أو عجزت أو امتنعت عنه. وهناك بعض المعاهدات مثل اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة تقتضي من الدول الأطراف أن تحاكم المجرمين أو تسلمهم.
- 83- وعلى الصعيد الدولي قام مجلس الأمن في التسعينات، في أعقاب الإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية التي ارتكبت في رواندا ويوغوسلافيا السابقة، بإنشاء محكمتين خاصتين لتقديم المسؤولين عن الانتهاكات الجسيمة في هذين البلدين إلى العدالة. ومع اقتراب نهاية العقد والألفية عزز المجتمع الدولي بصورة كبيرة قضية التنفيذ باعتماد النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية في روما في 17 تموز/يوليه 1998 الذي يمثل أساس محكمة دولية دائمة تنفذ ما أكد قبل نصف قرن في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أن:

'من الأساسي أن تتمتع حقوق الإنسان بحماية النظام القانوني إذا أريد للبشر ألا يضطروا آخر الأمر إلى اللجوء بالتمرد على الطغيان والاضطهاد'.

ميم - كيف تعالج الشكاوى والعرائض المتعلقة بحقوق الإنسان؟

84- تتلقى الأمم المتحدة كل عام آلاف الشكاوى من انتهاكات حقوق الإنسان. وأنشأت المنظمة مجموعة متنوعة من الآليات لمعالجة هذه الشكاوى، منها:

- ◀ الإجراءات القائمة على المعاهدات التي تكفل نظر الهيئات المنشأة بموجب المعاهدات السالفة في "البلاغات"؛
- ◀ الآليات غير الاتفاقية مثل المقررين الخاصين والأفرقة العاملة للجنة حقوق الإنسان، بما في ذلك معالجتها بتوجيه نداءات عاجلة إلى الحكومات؛
- ◀ "الإجراء رقم 1503" (الذي يحمل رقم قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي أنشئ بموجبه) الذي يعالج الشكاوى سرياً ويحدد أنماط الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان.

يمكن الحصول على مزيد من المعلومات من: Office of the United Nations High Commission for Human Rights, Palais des Nations 1211 Geneva 10, Switzerland,
الهاتف (41-22)917-9000
الفاكس (41-22)917-0212
البريد الإلكتروني: webadmin.hchr@unog.ch, internet
www.unhchr.ch

المرفق

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

*[اعتمد ونشر على الملأ بقرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3)
المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948]*

الديباجة

ولما كان الاقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،

ولما كان تجاهل حقوق الإنسان وازدراؤها قد أفضيا إلى أعمال أثار ت بربريتها الضمير الإنساني، وكان البشر قد نادوا ببزوغ عالم يتمتعون فيه بحرية القول والعقيدة وبالتحرر من الخوف والفاقة، كأسمى ما ترنو إليه نفوسهم،

ولما كان من الأساسي أن تتمتع حقوق الإنسان بحماية النظام القانوني إذا أريد للبشر ألا يضطروا آخر الأمر إلى اللجوء بالتمرد على الطغيان والاضطها،

ولما كان من الجوهرى العمل على تنمية علاقات ودية بين الأمم،

ولما كانت شعوب الأمم المتحدة قد أعادت في الميثاق تأكيد إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الإنسان وقدره، وبتساوي الرجال والنساء في الحقوق، وحزمت أمرها على النهوض بالتقدم الاجتماعي وبتحسين مستويات الحياة في جو من الحرية أفسح،

ولما كانت الدول الأعضاء قد تعهدت بالعمل، بالتعاون مع الأمم المتحدة، على ضمان تعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية،

ولما كان التقاء الجميع على فهم مشترك لهذه الحقوق والحرريات أمراً بالغ الضرورة لتمام الوفاء بهذا التعهد،

فإن الجمعية العامة،

تنشر على الملأ هذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوصفه المثل الأعلى المشترك الذي ينبغي أن تبلغه كافة الشعوب وكافة الأمم، كيما يسعى جميع أفراد المجتمع وهيئاته، واضعين هذا الإعلان نصب أعينهم على الدوام، ومن خلال التعليم والتربية، إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحرريات، وكيما يكفلوا، بالتدابير المطردة الوطنية والدولية، الاعتراف العالمي بها ومراعاتها الفعلية، فيما بين شعوب الدول الأعضاء ذاتها وفيما بين شعوب الأقاليم الموضوعة تحت ولايتها على السواء.

المادة 1

يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضاً بروح الإخاء.

المادة 2

لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر.

وفضلاً عن ذلك، لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً أم موضوعاً تحت الوصاية أم غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعاً لأي قيد آخر على سيادته.

المادة 3

لكل فرد حق في الحياة والحرية وفي الأمان على شخصه.

المادة 4

لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما.

المادة 5

لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة.

المادة 6

لكل إنسان، في كل مكان، الحق بأن يعترف له بالشخصية القانونية.

المادة 7

الناس جميعاً سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أي تحريض على مثل هذا التمييز.

المادة 8

لكل شخص حق اللجوء إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه الفعلي من أية أعمال تنتهك الحقوق الأساسية التي يمنحها إياه الدستور أو القانون.

المادة 9

لا يجوز اعتقال أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفاً.

المادة 10

لكل إنسان، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة ومحايدة، نظراً منصفاً وعلنياً، للفصل في حقوقه والتزاماته وفي أية تهمة جزائية توجه إليه.

المادة 11

1- كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئاً إلى أن يثبت ارتكابه لها قانوناً في محاكمة علنية تكون قد وقرت له فيها جميع الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه.

2- لا يبدان أي شخص بجريمة بسبب أي عمل أو امتناع عن عمل لم يكن في حينه يشكل جرماً بمقتضى القانون الوطني أو الدولي، كما لا توقع عليه أية عقوبة أشد من تلك التي كانت سارية في الوقت الذي ارتكب فيه الفعل الجرمي.

المادة 12

لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمسّ شرفه وسمعته. ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات.

المادة 13

1- لكل فرد حق في حرية التنقل وفي اختيار محل إقامته داخل حدود الدولة.

2- لكل فرد حق في أي بلد، بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده.

المادة 14

1- لكل فرد حق التماس ملجأ في بلدان أخرى والتمتع به خلاصاً من الاضطهاد.

2- لا يمكن التذرع بهذا الحق إذا كانت هناك ملاحقة ناشئة بالفعل عن جريمة غير سياسية أو عن أعمال تناقض مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها.

المادة 15

1- لكل فرد حق التمتع بجنسية ما.

2- لا يجوز، تعسفاً، حرمان أي شخص من جنسيته ولا من حقه في تغيير جنسيته.

المادة 16

1- للرجل والمرأة، متى أدركا سن البلوغ، حق التزوج وتأسيس أسرة، دون أي قيد بسبب العرق أو الجنسية أو الدين. وهما يتساويان في الحقوق لدى التزوج وخلال قيام الزواج ولدى انحلاله.

2- لا يعقد الزواج إلا برضا الطرفين المزمع زواجهما رضاً كاملاً لا إكراه فيه.

3- الأسرة هي الخلية الطبيعية والأساسية في المجتمع، ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة.

المادة 17

1- لكل فرد حق في التملك بمفرده، أو بالاشتراك مع غيره.

2- لا يجوز تجريد أحد من ملكه تعسفاً.

المادة 18

لكل شخص حق في حرية الفكر والوجدان والدين، ويشمل هذا الحق حريته في تغيير دينه أو معتقده، وحرية في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة، وأمام الملأ أو على حدة.

المادة 19

لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق حريته في اعتناق الآراء دون مضايقة، وفي التماس الأنباء والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين، بأية وسيلة ودونما اعتبار للحدود.

المادة 20

1- لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السليمة.

2- لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما.

المادة 21

1- لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية.

2- لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده.

3- إرادة الشعب هي مناط سلطة الحكم، ويجب أن تتجلى هذه الإرادة من خلال انتخابات نزيهة تجري دورياً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري أو بإجراء مكافئ من حيث ضمان حرية التصويت.

المادة 22

لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توقر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية.

المادة 23

1- لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

2- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.

3- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

4- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

المادة 24

لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة.

المادة 25

- 1- لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه.
- 2- للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين، ولجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الاجتماعية سواء ولدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار.

المادة 26

- 1- لكل شخص حق في التعلم. ويجب أن يوفر التعليم مجاناً، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية والأساسية. ويكون التعليم الابتدائي إلزامياً. ويكون التعليم الفني والمهني متاحاً للعموم. ويكون التعليم العالي متاحاً للجميع تبعاً لكفاءتهم.
- 2- يجب أن يستهدف التعليم التنمية الكاملة لشخصية الإنسان وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. كما يجب أن يعزز التقاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم وجميع الفئات العنصرية أو الدينية، وأن يؤيد الأنشطة التي تضطلع بها الأمم المتحدة لحفظ السلام.
- 3- للآباء، على سبيل الأولوية، حق اختيار نوع التعليم الذي يعطى لأولادهم.

المادة 27

- 1- لكل شخص حق المشاركة الحرة في حياة المجتمع الثقافية، وفي الاستمتاع بالفنون، والإسهام في التقدم العلمي وفي الفوائد التي تنجم عنه.
- 2- لكل شخص حق في حماية المصالح المعنوية والمادية المترتبة على أي إنتاج علمي أو أدبي أو فني من صنعه.

المادة 28

لكل فرد حق التمتع بنظام اجتماعي ودولي يمكن أن تتحقق في ظلّه الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الإعلان تحققاً تاماً.

المادة 29

- 1- على كل فرد واجبات إزاء الجماعة، التي فيها وحدها يمكن أن تنمو شخصيته النمو الحر الكامل.
- 2- لا يخضع أي فرد، في ممارسة حقوقه وحرياته، إلا للقيود التي يقرها القانون مستهدفاً منها، حصراً، ضمان الاعتراف الواجب بحقوق وحريات الآخرين واحترامها، والوفاء بالعدل من مقتضيات الفضيلة والنظام العام ورفاه الجميع في مجتمع ديمقراطي.
- 3- لا يجوز في أي حال أن تمارس هذه الحقوق على نحو يناقض مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها.

المادة 30

ليس في هذا الإعلان أي نص يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على تخويل أية دولة أو جماعة، أو أي فرد، أي حق في القيام بأي نشاط أو بأي فعل يهدف إلى هدم أي من الحقوق والحريات المنصوص عليها فيه.

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966

تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، طبقاً للمادة 27

الدباجة

إن الدول الأطراف في هذا العهد،

إنه ترى أن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل وفقاً للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،

وإنه تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه،

وإنه تدرك أن السبيل الوحيد لتحقيق المثل الأعلى المتمثل، وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في أن يكون البشر أحراراً ومتحررين من الخوف والفاقة، هو سبيل تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية،

وإنه تضع في اعتبارها ما على الدول، بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة، من التزام بتعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحياته،

وإنه تدرك أن على الفرد، الذي تترتب عليه واجبات إزاء الأفراد الآخرين وإزاء الجماعة التي ينتمي إليها، مسؤولية السعي إلى تعزيز ومراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد،

قد اتفقت على المواد التالية:

الجزء الأول

المادة 1

1- لجميع الشعوب حق تقرير مصيرها بنفسها. وهي بمقتضى هذا الحق حرة في تقرير مركزها السياسي وحررة في السعي لتحقيق نمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

2- لجميع الشعوب، سعياً وراء أهدافها الخاصة، التصرف بحرّ بثرواتها ومواردها الطبيعية دونما إخلال بأية التزامات منبثقة عن مقتضيات التعاون الاقتصادي الدولي القائم على مبدأ المنفعة المتبادلة وعن القانون الدولي. ولا يجوز في أية حال حرمان أي شعب من أسباب عيشه الخاصة.

3- على الدول الأطراف في هذا العهد، بما فيها الدول التي تقع على عاتقها مسؤولية إدارة الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي والأقاليم المشمولة بالوصاية أن تعمل على تحقيق حق تقرير المصير وأن تحترم هذا الحق، وفقاً لأحكام ميثاق الأمم المتحدة.

الجزء الثاني

المادة 2

1- تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ، بمفردها وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين، ولا سيما على الصعيدين الاقتصادي والتقني، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد، سالكة إلى ذلك جميع السبل المناسبة، وخصوصاً سبيل اعتماد تدابير تشريعية.

2- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

3- للبلدان النامية أن تقرر، مع إيلاء المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان ولاقتصادها القومي، إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين.

المادة 3

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.
