

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization  
Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture  
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura  
Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры  
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة  
联合国教育、科学及文化组织

**Recommendation**  
**concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel**  
adopted by the General Conference at its 29th session  
Paris, 21 October - 12 November 1997

**Recommandation**  
**concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur**  
adoptée par la Conférence générale à sa 29<sup>e</sup> session  
Paris, 21 octobre - 12 novembre 1997

**Recomendación**  
**relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior**  
aprobada por la Conferencia General en su 29<sup>a</sup> reunión  
París, 21 de octubre - 12 de noviembre de 1997

**Рекомендация**  
**о статусе преподавательских кадров высших учебных**  
**заведений,**  
принятая Генеральной конференцией на ее 29-й сессии  
Париж, 21 октября - 12 ноября 1997 г.

توصية  
بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي  
اعتمدها المؤتمر العام في دورته التاسعة والعشرين  
باريس، ٢١ أكتوبر/تشرين الأول - ١٢ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٧

大会第二十九届会议通过的《关于高等教育教学人员地位的建议》  
巴黎，1997年 10月21日 - 11月12日



# **Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel**

## **Preamble**

*The General Conference* of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), meeting in Paris from 21 October to 12 November 1997, at its 29th session,

*Conscious* of the responsibility of states for the provision of education for all in fulfilment of Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights (1948),

*Recalling* in particular the responsibility of the states for the provision of higher education in fulfilment of Article 13, paragraph 2(c), of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966),

*Conscious* that higher education and research are instrumental in the pursuit, advancement and transfer of knowledge and constitute an exceptionally rich cultural and scientific asset,

*Also conscious* that governments and important social groups, such as students, industry and labour, are vitally interested in and benefit from the services and outputs of the higher education systems,

*Recognizing* the decisive role of higher-education teaching personnel in the advancement of higher education, and the importance of their contribution to the development of humanity and modern society,

*Convinced* that higher-education teaching personnel, like all other citizens, are expected to endeavour to enhance the observance in society of the cultural, economic, social, civil and political rights of all peoples,

*Aware* of the need to reshape higher education to meet social and economic changes and for higher-education teaching personnel to participate in this process,

*Expressing concern* regarding the vulnerability of the academic community to untoward political pressures which could undermine academic freedom,

*Considering* that the right to education, teaching and research can only be fully enjoyed in an atmosphere of academic freedom and autonomy for institutions of higher education and that the open communication of findings, hypotheses and opinions lies at the very heart of higher education and provides the strongest guarantee of the accuracy and objectivity of scholarship and research,

*Concerned* to ensure that higher-education teaching personnel enjoy the status commensurate with this role,

*Recognizing* the diversity of cultures in the world,

*Taking into account* the great diversity of the laws, regulations, practices and traditions which, in different countries, determine the patterns and organization of higher education,

*Mindful* of the diversity of arrangements which apply to higher-education teaching personnel in different countries, in particular according to whether the regulations concerning the public service apply to them,

*Convinced* nevertheless that similar questions arise in all countries with regard to the status of higher-education teaching personnel and that these questions call for the adoption of common approaches and so far as practicable the application of common standards which it is the purpose of this Recommendation to set out,

*Bearing in mind* such instruments as the UNESCO Convention against Discrimination in Education (1960), which recognizes that UNESCO has a duty not only to proscribe any form of discrimination in education, but also to promote equality of opportunity and treatment for all in education at all levels, including the conditions under which it is given, as well as the Recommendation concerning the Status of Teachers (1966) and the UNESCO Recommendation on the Status of Scientific Researchers (1974), as well as the instruments of the International Labour Organization on freedom of association and the right to organize and to collective bargaining and on equality of opportunity and treatment,

*Desiring* to complement existing conventions, covenants and recommendations contained in international standards set out in the appendix with provisions relating to problems of particular concern to higher education institutions and their teaching and research personnel,

*Adopts* the present Recommendation on 11 November 1997.

## **I. Definitions**

1. For the purpose of this Recommendation:

- (a) 'higher education' means programmes of study, training or training for research at the post-secondary level provided by universities or other educational establishments that are approved as institutions of higher education by the competent state authorities, and/or through recognized accreditation systems;
- (b) 'research', within the context of higher education, means original scientific, technological and engineering, medical, cultural, social and human science or educational research which implies careful, critical, disciplined inquiry, varying in technique and method according to the nature and conditions of the problems identified, directed towards the clarification and/or resolution of the problems, and when within an institutional framework, supported by an appropriate infrastructure;
- (c) 'scholarship' means the processes by which higher-education teaching personnel keep up to date with their subject, engage in scholarly editing, disseminate their work and improve their pedagogical skills as teachers in their discipline and upgrade their academic credentials;

- (d) 'extension work' means a service by which the resources of an educational institution are extended beyond its confines to serve a widely diversified community within the state or region regarded as the constituent area of the institution, so long as this work does not contradict the mission of the institution. In teaching it may include a wide range of activities such as extramural, lifelong and distance education delivered through evening classes, short courses, seminars and institutes. In research it may lead to the provision of expertise to the public, private and non-profit sectors, various types of consultation, and participation in applied research and in implementing research results;
- (e) 'institutions of higher education' means universities, other educational establishments, centres and structures of higher education, and centres of research and culture associated with any of the above, public or private, that are approved as such either through recognized accreditation systems or by the competent state authorities;
- (f) 'higher-education teaching personnel' means all those persons in institutions or programmes of higher education who are engaged to teach and/or to undertake scholarship and/or to undertake research and/or to provide educational services to students or to the community at large.

## II. Scope

- 2. This Recommendation applies to all higher-education teaching personnel.

## III. Guiding principles

- 3. The global objectives of international peace, understanding, co-operation and sustainable development pursued by each Member State and by the United Nations require, *inter alia*, education for peace and in the culture of peace, as defined by UNESCO, as well as qualified and cultivated graduates of higher education institutions, capable of serving the community as responsible citizens and under-taking effective scholarship and advanced research and, as a consequence, a corps of talented and highly qualified higher-education teaching personnel.
- 4. Institutions of higher education, and more particularly universities, are communities of scholars preserving, disseminating and expressing freely their opinions on traditional knowledge and culture, and pursuing new knowledge without constriction by prescribed doctrines. The pursuit of new knowledge and its application lie at the heart of the mandate of such institutions of higher education. In higher education institutions where original research is not required, higher-education teaching personnel should maintain and develop knowledge of their subject through scholarship and improved pedagogical skills.
- 5. Advances in higher education, scholarship and research depend largely on infrastructure and resources, both human and material, and on the qualifications and expertise of higher-education teaching personnel as well as on their human, pedagogical and technical qualities, underpinned by academic freedom, professional responsibility, collegiality and institutional autonomy.

6. Teaching in higher education is a profession: it is a form of public service that requires of higher education personnel expert knowledge and specialized skills acquired and maintained through rigorous and lifelong study and research; it also calls for a sense of personal and institutional responsibility for the education and welfare of students and of the community at large and for a commitment to high professional standards in scholarship and research.
7. Working conditions for higher-education teaching personnel should be such as will best promote effective teaching, scholarship, research and extension work and enable higher-education teaching personnel to carry out their professional tasks.
8. Organizations which represent higher-education teaching personnel should be considered and recognized as a force which can contribute greatly to educational advancement and which should, therefore, be involved, together with other stakeholders and interested parties, in the determination of higher education policy.
9. Respect should be shown for the diversity of higher education institution systems in each Member State in accordance with its national laws and practices as well as with international standards.

#### **IV. Educational objectives and policies**

10. At all appropriate stages of their national planning in general, and of their planning for higher education in particular, Member States should take all necessary measures to ensure that:
  - (a) higher education is directed to human development and to the progress of society;
  - (b) higher education contributes to the achievement of the goals of lifelong learning and to the development of other forms and levels of education;
  - (c) where public funds are appropriated for higher education institutions, such funds are treated as a public investment, subject to effective public accountability;
  - (d) the funding of higher education is treated as a form of public investment the returns on which are, for the most part, necessarily long term, subject to government and public priorities;
  - (e) the justification for public funding is held constantly before public opinion.
11. Higher-education teaching personnel should have access to libraries which have up-to-date collections reflecting diverse sides of an issue, and whose holdings are not subject to censorship or other forms of intellectual interference. They should also have access, without censorship, to international computer systems, satellite programmes and databases required for their teaching, scholarship or research.
12. The publication and dissemination of the research results obtained by higher-education teaching personnel should be encouraged and facilitated with a view to assisting them to acquire the reputation which they merit, as well as with a view to promoting the

advancement of science, technology, education and culture generally. To this end, higher-education teaching personnel should be free to publish the results of research and scholarship in books, journals and databases of their own choice and under their own names, provided they are the authors or co-authors of the above scholarly works. The intellectual property of higher-education teaching personnel should benefit from appropriate legal protection, and in particular the protection afforded by national and international copyright law.

13. The interplay of ideas and information among higher-education teaching personnel throughout the world is vital to the healthy development of higher education and research and should be actively promoted. To this end higher-education teaching personnel should be enabled throughout their careers to participate in international gatherings on higher education or research, to travel abroad without political restrictions and to use the Internet or video-conferencing for these purposes.
14. Programmes providing for the broadest exchange of higher-education teaching personnel between institutions, both nationally and internationally, including the organization of symposia, seminars and collaborative projects, and the exchange of educational and scholarly information should be developed and encouraged. The extension of communications and direct contacts between universities, research institutions and associations as well as among scientists and research workers should be facilitated, as should access by higher-education teaching personnel from other states to open information material in public archives, libraries, research institutes and similar bodies.
15. Member States and higher education institutions should, nevertheless, be conscious of the exodus of higher-education teaching personnel from the developing countries and, in particular, the least developed ones. They should, therefore, encourage aid programmes to the developing countries to help sustain an academic environment which offers satisfactory conditions of work for higher-education teaching personnel in those countries, so that this exodus may be contained and ultimately reversed.
16. Fair, just and reasonable national policies and practices for the recognition of degrees and of credentials for the practice of the higher education profession from other states should be established that are consistent with the UNESCO Recommendation on the Recognition of Studies and Qualifications in Higher Education of 1993.

## **V. Institutional rights, duties and responsibilities**

### **A. Institutional autonomy**

17. The proper enjoyment of academic freedom and compliance with the duties and responsibilities listed below require the autonomy of institutions of higher education. Autonomy is that degree of self-governance necessary for effective decision-making by institutions of higher education regarding their academic work, standards, management and related activities consistent with systems of public accountability, especially in respect of funding provided by the state, and respect for academic freedom and human rights. However, the nature of institutional autonomy may differ according to the type of establishment involved.

18. Autonomy is the institutional form of academic freedom and a necessary precondition to guarantee the proper fulfilment of the functions entrusted to higher-education teaching personnel and institutions.
19. Member States are under an obligation to protect higher education institutions from threats to their autonomy coming from any source.
20. Autonomy should not be used by higher education institutions as a pretext to limit the rights of higher-education teaching personnel provided for in this Recommendation or in other international standards set out in the appendix.
21. Self-governance, collegiality and appropriate academic leadership are essential components of meaningful autonomy for institutions of higher education.

**B. Institutional accountability**

22. In view of the substantial financial investments made, Member States and higher education institutions should ensure a proper balance between the level of autonomy enjoyed by higher education institutions and their systems of accountability. Higher education institutions should endeavour to open their governance in order to be accountable. They should be accountable for:
  - (a) effective communication to the public concerning the nature of their educational mission;
  - (b) a commitment to quality and excellence in their teaching, scholarship and research functions, and an obligation to protect and ensure the integrity of their teaching, scholarship and research against intrusions inconsistent with their academic missions;
  - (c) effective support of academic freedom and fundamental human rights;
  - (d) ensuring high quality education for as many academically qualified individuals as possible subject to the constraints of the resources available to them;
  - (e) a commitment to the provision of opportunities for lifelong learning, consistent with the mission of the institution and the resources provided;
  - (f) ensuring that students are treated fairly and justly, and without discrimination;
  - (g) adopting policies and procedures to ensure the equitable treatment of women and minorities and to eliminate sexual and racial harassment;
  - (h) ensuring that higher education personnel are not impeded in their work in the classroom or in their research capacity by violence, intimidation or harassment;
  - (i) honest and open accounting;

- (j) efficient use of resources;
  - (k) the creation, through the collegial process and/or through negotiation with organizations representing higher-education teaching personnel, consistent with the principles of academic freedom and freedom of speech, of statements or codes of ethics to guide higher education personnel in their teaching, scholarship, research and extension work;
  - (l) assistance in the fulfilment of economic, social, cultural and political rights while striving to prevent the use of knowledge, science and technology to the detriment of those rights, or for purposes which run counter to generally accepted academic ethics, human rights and peace;
  - (m) ensuring that they address themselves to the contemporary problems facing society; to this end, their curricula, as well as their activities, should respond, where appropriate, to the current and future needs of the local community and of society at large, and they should play an important role in enhancing the labour market opportunities of their graduates;
  - (n) encouraging, where possible and appropriate, international academic co-operation which transcends national, regional, political, ethnic and other barriers, striving to prevent the scientific and technological exploitation of one state by another, and promoting equal partnership of all the academic communities of the world in the pursuit and use of knowledge and the preservation of cultural heritages;
  - (o) ensuring up-to-date libraries and access, without censorship, to modern teaching, research and information resources providing information required by higher-education teaching personnel or by students for teaching, scholarship or research;
  - (p) ensuring the facilities and equipment necessary for the mission of the institution and their proper upkeep;
  - (q) ensuring that when engaged in classified research it will not contradict the educational mission and objectives of the institutions and will not run counter to the general objectives of peace, human rights, sustainable development and environment.
23. Systems of institutional accountability should be based on a scientific methodology and be clear, realistic, cost-effective and simple. In their operation they should be fair, just and equitable. Both the methodology and the results should be open.
24. Higher education institutions, individually or collectively, should design and implement appropriate systems of accountability, including quality assurance mechanisms to achieve the above goals, without harming institutional autonomy or academic freedom. The organizations representing higher-education teaching personnel should participate, where possible, in the planning of such systems. Where state-mandated structures of accountability are established, their procedures should be negotiated, where applicable, with the institutions of higher education concerned and with the organizations representing higher-education teaching personnel.

## **VI. Rights and freedoms of higher-education teaching personnel**

### **A. Individual rights and freedoms: civil rights, academic freedom, publication rights, and the international exchange of information**

25. Access to the higher education academic profession should be based solely on appropriate academic qualifications, competence and experience and be equal for all members of society without any discrimination.
26. Higher-education teaching personnel, like all other groups and individuals, should enjoy those internationally recognized civil, political, social and cultural rights applicable to all citizens. Therefore, all higher-education teaching personnel should enjoy freedom of thought, conscience, religion, expression, assembly and association as well as the right to liberty and security of the person and liberty of movement. They should not be hindered or impeded in exercising their civil rights as citizens, including the right to contribute to social change through freely expressing their opinion of state policies and of policies affecting higher education. They should not suffer any penalties simply because of the exercise of such rights. Higher-education teaching personnel should not be subject to arbitrary arrest or detention, nor to torture, nor to cruel, inhuman or degrading treatment. In cases of gross violation of their rights, higher-education teaching personnel should have the right to appeal to the relevant national, regional or international bodies such as the agencies of the United Nations, and organizations representing higher-education teaching personnel should extend full support in such cases.
27. The maintaining of the above international standards should be upheld in the interest of higher education internationally and within the country. To do so, the principle of academic freedom should be scrupulously observed. Higher-education teaching personnel are entitled to the maintaining of academic freedom, that is to say, the right, without constriction by prescribed doctrine, to freedom of teaching and discussion, freedom in carrying out research and disseminating and publishing the results thereof, freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work, freedom from institutional censorship and freedom to participate in professional or representative academic bodies. All higher-education teaching personnel should have the right to fulfil their functions without discrimination of any kind and without fear of repression by the state or any other source. Higher-education teaching personnel can effectively do justice to this principle if the environment in which they operate is conducive, which requires a democratic atmosphere; hence the challenge for all of developing a democratic society.
28. Higher-education teaching personnel have the right to teach without any interference, subject to accepted professional principles including professional responsibility and intellectual rigour with regard to standards and methods of teaching. Higher-education teaching personnel should not be forced to instruct against their own best knowledge and conscience or be forced to use curricula and methods contrary to national and international human rights standards. Higher-education teaching personnel should play a significant role in determining the curriculum.
29. Higher-education teaching personnel have a right to carry out research work without any interference, or any suppression, in accordance with their professional responsibility and subject to nationally and internationally recognized professional principles of intellectual

rigour, scientific inquiry and research ethics. They should also have the right to publish and communicate the conclusions of the research of which they are authors or co-authors, as stated in paragraph 12 of this Recommendation.

30. Higher-education teaching personnel have a right to undertake professional activities outside of their employment, particularly those that enhance their professional skills or allow for the application of knowledge to the problems of the community, provided such activities do not interfere with their primary commitments to their home institutions in accordance with institutional policies and regulations or national laws and practice where they exist.

#### **B. Self-governance and collegiality**

31. Higher-education teaching personnel should have the right and opportunity, without discrimination of any kind, according to their abilities, to take part in the governing bodies and to criticize the functioning of higher education institutions, including their own, while respecting the right of other sections of the academic community to participate, and they should also have the right to elect a majority of representatives to academic bodies within the higher education institution.
32. The principles of collegiality include academic freedom, shared responsibility, the policy of participation of all concerned in internal decision-making structures and practices, and the development of consultative mechanisms. Collegial decision-making should encompass decisions regarding the administration and determination of policies of higher education, curricula, research, extension work, the allocation of resources and other related activities, in order to improve academic excellence and quality for the benefit of society at large.

### **VII. Duties and responsibilities of higher-education teaching personnel**

33. Higher-education teaching personnel should recognize that the exercise of rights carries with it special duties and responsibilities, including the obligation to respect the academic freedom of other members of the academic community and to ensure the fair discussion of contrary views. Academic freedom carries with it the duty to use that freedom in a manner consistent with the scholarly obligation to base research on an honest search for truth. Teaching, research and scholarship should be conducted in full accordance with ethical and professional standards and should, where appropriate, respond to contemporary problems facing society as well as preserve the historical and cultural heritage of the world.
34. In particular, the individual duties of higher-education teaching personnel inherent in their academic freedom are:
  - (a) to teach students effectively within the means provided by the institution and the state, to be fair and equitable to male and female students and treat those of all races and religions, as well as those with disabilities, equally, to encourage the free exchange of ideas between themselves and their students, and to be available to them

for guidance in their studies. Higher-education teaching personnel should ensure, where necessary, that the minimum content defined in the syllabus for each subject is covered;

- (b) to conduct scholarly research and to disseminate the results of such research or, where original research is not required, to maintain and develop their knowledge of their subject through study and research, and through the development of teaching methodology to improve their pedagogical skills;
- (c) to base their research and scholarship on an honest search for knowledge with due respect for evidence, impartial reasoning and honesty in reporting;
- (d) to observe the ethics of research involving humans, animals, the heritage or the environment;
- (e) to respect and to acknowledge the scholarly work of academic colleagues and students and, in particular, to ensure that authorship of published works includes all who have materially contributed to, and share responsibility for, the contents of a publication;
- (f) to refrain from using new information, concepts or data that were originally obtained as a result of access to confidential manuscripts or applications for funds for research or training that may have been seen as the result of processes such as peer review, unless the author has given permission;
- (g) to ensure that research is conducted according to the laws and regulations of the state in which the research is carried out, that it does not violate international codes of human rights, and that the results of the research and the data on which it is based are effectively made available to scholars and researchers in the host institution, except where this might place respondents in peril or where anonymity has been guaranteed;
- (h) to avoid conflicts of interest and to resolve them through appropriate disclosure and full consultation with the higher education institution employing them, so that they have the approval of the aforesaid institution;
- (i) to handle honestly all funds entrusted to their care for higher education institutions for research or for other professional or scientific bodies;
- (j) to be fair and impartial when presenting a professional appraisal of academic colleagues and students;
- (k) to be conscious of a responsibility, when speaking or writing outside scholarly channels on matters which are not related to their professional expertise, to avoid misleading the public on the nature of their professional expertise;
- (l) to undertake such appropriate duties as are required for the collegial governance of institutions of higher education and of professional bodies.

35. Higher-education teaching personnel should seek to achieve the highest possible standards in their professional work, since their status largely depends on themselves and the quality of their achievements.
36. Higher-education teaching personnel should contribute to the public accountability of higher education institutions without, however, forfeiting the degree of institutional autonomy necessary for their work, for their professional freedom and for the advancement of knowledge.

## **VIII. Preparation for the profession**

37. Policies governing access to preparation for a career in higher education rest on the need to provide society with an adequate supply of higher-education teaching personnel who possess the necessary ethical, intellectual and teaching qualities and who have the required professional knowledge and skills.
38. All aspects of the preparation of higher-education teaching personnel should be free from any form of discrimination.
39. Amongst candidates seeking to prepare for a career in higher education, women and members of minorities with equal academic qualifications and experience should be given equal opportunities and treatment.

## **IX. Terms and conditions of employment**

### **A. Entry into the academic profession**

40. The employers of higher-education teaching personnel should establish such terms and conditions of employment as will be most conducive for effective teaching and/or research and/or scholarship and/or extension work and will be fair and free from discrimination of any kind.
41. Temporary measures aimed at accelerating de facto equality for disadvantaged members of the academic community should not be considered discriminatory, provided that these measures are discontinued when the objectives of equality of opportunity and treatment have been achieved and systems are in place to ensure the continuance of equality of opportunity and treatment.
42. A probationary period on initial entry to teaching and research in higher education is recognized as the opportunity for the encouragement and helpful initiation of the entrant and for the establishment and maintenance of proper professional standards, as well as for the individual's own development of his/her teaching and research proficiency. The normal duration of probation should be known in advance and the conditions for its satisfactory completion should be strictly related to professional competence. If such candidates fail to complete their probation satisfactorily, they should have the right to know the reasons and to receive this information sufficiently in advance of the end of the probationary period to give them a reasonable opportunity to improve their performance. They should also have the right to appeal.

43. Higher-education teaching personnel should enjoy:
- (a) a just and open system of career development including fair procedures for appointment, tenure where applicable, promotion, dismissal, and other related matters;
  - (b) an effective, fair and just system of labour relations within the institution, consistent with the international standards set out in the appendix.
44. There should be provisions to allow for solidarity with other institutions of higher education and with their higher-education teaching personnel when they are subject to persecution. Such solidarity may be material as well as moral and should, where possible, include refuge and employment or education for victims of persecution.

#### **B. Security of employment**

45. Tenure or its functional equivalent, where applicable, constitutes one of the major procedural safeguards of academic freedom and against arbitrary decisions. It also encourages individual responsibility and the retention of talented higher-education teaching personnel.
46. Security of employment in the profession, including tenure or its functional equivalent, where applicable, should be safeguarded as it is essential to the interests of higher education as well as those of higher-education teaching personnel. It ensures that higher-education teaching personnel who secure continuing employment following rigorous evaluation can only be dismissed on professional grounds and in accordance with due process. They may also be released for *bona fide* financial reasons, provided that all the financial accounts are open to public inspection, that the institution has taken all reasonable alternative steps to prevent termination of employment, and that there are legal safeguards against bias in any termination of employment procedure. Tenure or its functional equivalent, where applicable, should be safeguarded as far as possible even when changes in the organization of or within a higher education institution or system are made, and should be granted, after a reasonable period of probation, to those who meet stated objective criteria in teaching, and/or scholarship, and/or research to the satisfaction of an academic body, and/or extension work to the satisfaction of the institution of higher education.

#### **C. Appraisal**

47. Higher education institutions should ensure that:
- (a) evaluation and assessment of the work of higher-education teaching personnel are an integral part of the teaching, learning and research process, and that their major function is the development of individuals in accordance with their interests and capacities;
  - (b) evaluation is based only on academic criteria of competence in research, teaching and other academic or professional duties as interpreted by academic peers;
  - (c) evaluation procedures take due account of the difficulty inherent in measuring

personal capacity, which seldom manifests itself in a constant and unfluctuating manner;

- (d) where evaluation involves any kind of direct assessment of the work of higher-education teaching personnel, by students and/or fellow colleagues and/or administrators, such assessment is objective and the criteria and the results are made known to the individual(s) concerned;
- (e) the results of appraisal of higher-education teaching personnel are also taken into account when establishing the staffing of the institution and considering the renewal of employment;
- (f) higher-education teaching personnel have the right to appeal to an impartial body against assessments which they deem to be unjustified.

#### **D. Discipline and dismissal**

- 48. No member of the academic community should be subject to discipline, including dismissal, except for just and sufficient cause demonstrable before an independent third-party hearing of peers, and/or before an impartial body such as arbitrators or the courts.
- 49. All members of higher-education teaching personnel should enjoy equitable safeguards at each stage of any disciplinary procedure, including dismissal, in accordance with the international standards set out in the appendix.
- 50. Dismissal as a disciplinary measure should only be for just and sufficient cause related to professional conduct, for example: persistent neglect of duties, gross incompetence, fabrication or falsification of research results, serious financial irregularities, sexual or other misconduct with students, colleagues, or other members of the academic community or serious threats thereof, or corruption of the educational process such as by falsifying grades, diplomas or degrees in return for money, sexual or other favours or by demanding sexual, financial or other material favours from subordinate employees or colleagues in return for continuing employment.
- 51. Individuals should have the right to appeal against the decision to dismiss them before independent, external bodies such as arbitrators or the courts, with final and binding powers.

#### **E. Negotiation of terms and conditions of employment**

- 52. Higher-education teaching personnel should enjoy the right to freedom of association, and this right should be effectively promoted. Collective bargaining or an equivalent procedure should be promoted in accordance with the standards of the International Labour Organization (ILO) set out in the appendix.
- 53. Salaries, working conditions and all matters related to the terms and conditions of employment of higher-education teaching personnel should be determined through a voluntary process of negotiation between organizations representing higher-education teaching personnel and the employers of higher-education teaching personnel, except where other equivalent procedures are provided that are consistent with international standards.

54. Appropriate machinery, consistent with national laws and international standards, should be established by statute or by agreement whereby the right of higher-education teaching personnel to negotiate through their organizations with their employers, whether public or private, is assured. Such legal and statutory rights should be enforceable through an impartial process without undue delay.
55. If the process established for these purposes is exhausted or if there is a breakdown in negotiations between the parties, organizations of higher-education teaching personnel should have the right to take such other steps as are normally open to other organizations in the defence of their legitimate interests.
56. Higher-education teaching personnel should have access to a fair grievance and arbitration procedure, or the equivalent, for the settlement of disputes with their employers arising out of terms and conditions of employment.

**F. Salaries, workload, social security benefits, health and safety**

57. All financially feasible measures should be taken to provide higher-education teaching personnel with remuneration such that they can devote themselves satisfactorily to their duties and allocate the necessary amount of time for the continuing training and periodic renewal of knowledge and skills that are essential at this level of teaching.
58. The salaries of higher-education teaching personnel should:
  - (a) reflect the importance to society of higher education and hence the importance of higher-education teaching personnel as well as the different responsibilities which fall to them from the time of their entry into the profession;
  - (b) be at least comparable to salaries paid in other occupations requiring similar or equivalent qualifications;
  - (c) provide higher-education teaching personnel with the means to ensure a reasonable standard of living for themselves and their families, as well as to invest in further education or in the pursuit of cultural or scientific activities, thus enhancing their professional qualifications;
  - (d) take account of the fact that certain posts require higher qualifications and experience and carry greater responsibilities;
  - (e) be paid regularly and on time;
  - (f) be reviewed periodically to take into account such factors as a rise in the cost of living, increased productivity leading to higher standards of living, or a general upward movement in wage or salary levels.
59. Salary differentials should be based on objective criteria.
60. Higher-education teaching personnel should be paid on the basis of salary scales established in agreement with organizations representing higher-education teaching personnel, except where other equivalent procedures consistent with international

standards are provided. During a probationary period or if employed on a temporary basis qualified higher-education teaching personnel should not be paid on a lower scale than that laid down for established higher-education teaching personnel at the same level.

61. A fair and impartial merit-rating system could be a means of enhancing quality assurance and quality control. Where introduced and applied for purposes of salary determination it should involve prior consultation with organizations representing higher-education teaching personnel.
62. The workload of higher-education teaching personnel should be fair and equitable, should permit such personnel to carry out effectively their duties and responsibilities to their students as well as their obligations in regard to scholarship, research and/or academic administration, should provide due consideration in terms of salary for those who are required to teach beyond their regular workload, and should be negotiated with the organizations representing higher-education teaching personnel, except where other equivalent procedures consistent with international standards are provided.
63. Higher-education teaching personnel should be provided with a work environment that does not have a negative impact on or affect their health and safety and they should be protected by social security measures, including those concerning sickness and disability and pension entitlements, and measures for the protection of health and safety in respect of all contingencies included in the conventions and recommendations of ILO. The standards should be at least as favourable as those set out in the relevant conventions and recommendations of ILO. Social security benefits for higher-education teaching personnel should be granted as a matter of right.
64. The pension rights earned by higher-education teaching personnel should be transferable nationally and internationally, subject to national, bilateral and multilateral taxation laws and agreements, should the individual transfer to employment with another institution of higher education. Organizations representing higher-education teaching personnel should have the right to choose representatives to take part in the governance and administration of pension plans designed for higher-education teaching personnel where applicable, particularly those which are private and contributory.

#### **G. Study and research leave and annual holidays**

65. Higher-education teaching personnel should be granted study and research leave, such as sabbatical leave, on full or partial pay, where applicable, at regular intervals.
66. The period of study or research leave should be counted as service for seniority and pension purposes, subject to the provisions of the pension plan.
67. Higher-education teaching personnel should be granted occasional leave with full or partial pay to enable them to participate in professional activities.
68. Leave granted to higher-education teaching personnel within the framework of bilateral and multilateral cultural and scientific exchanges or technical assistance programmes abroad should be considered as service, and their seniority and eligibility for promotion and pension rights in their home institutions should be safeguarded. In addition, special arrangements should be made to cover their extra expenses.

69. Higher-education teaching personnel should enjoy the right to adequate annual vacation with full pay.

**H. Terms and conditions of employment  
of women higher-education teaching personnel**

70. All necessary measures should be taken to promote equality of opportunity and treatment of women higher-education teaching personnel in order to ensure, on the basis of equality between men and women, the rights recognized by the international standards set out in the appendix.

**I. Terms and conditions of employment  
of disabled higher-education teaching personnel**

71. All necessary measures should be taken to ensure that the standards set with regard to the conditions of work of higher-education teaching personnel who are disabled are, as a minimum, consistent with the relevant provisions of the international standards set out in the appendix.

**J. Terms and conditions of employment  
of part-time higher-education teaching personnel**

72. The value of the service provided by qualified part-time higher-education teaching personnel should be recognized. Higher-education teaching personnel employed regularly on a part-time basis should:
- (a) receive proportionately the same remuneration as higher-education teaching personnel employed on a full-time basis and enjoy equivalent basic conditions of employment;
  - (b) benefit from conditions equivalent to those of higher-education teaching personnel employed on a full-time basis as regards holidays with pay, sick leave and maternity leave; the relevant pecuniary entitlements should be determined in proportion to hours of work or earnings;
  - (c) be entitled to adequate and appropriate social security protection, including, where applicable, coverage under employers' pension schemes.

**X. Utilization and implementation**

73. Member States and higher education institutions should take all feasible steps to extend and complement their own action in respect of the status of higher-education teaching personnel by encouraging co-operation with and among all national and international governmental and non-governmental organizations whose activities fall within the scope and objectives of this Recommendation.
74. Member States and higher education institutions should take all feasible steps to apply the provisions spelled out above to give effect, within their respective territories, to the principles set forth in this Recommendation.

75. The Director-General will prepare a comprehensive report on the world situation with regard to academic freedom and to respect for the human rights of higher-education teaching personnel on the basis of the information supplied by Member States and of any other information supported by reliable evidence which he/she may have gathered by such methods as he/she may deem appropriate.
76. In the case of a higher education institution in the territory of a state not under the direct or indirect authority of that state but under separate and independent authorities, the relevant authorities should transmit the text of this Recommendation to institutions, so that such institutions can put its provisions into practice.

## **XI. Final provision**

77. Where higher-education teaching personnel enjoy a status which is, in certain respects, more favourable than that provided for in this Recommendation, the terms of this Recommendation should not be invoked to diminish the status already recognized.

## **Appendix**

### **United Nations**

- Universal Declaration of Human Rights, 1948;
- Declaration concerning the Promotion among Youth of the Ideals of Peace, Mutual Respect and Understanding between Peoples, 1965;
- International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965;
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966;
- International Covenant on Civil and Political Rights and Protocol thereto, 1966;
- Declaration on the Protection of All Persons from Being Subject to Torture and Other Cruel and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 1975;
- Declaration on the Rights of Disabled Persons, 1975;
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979;
- Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief, 1981;
- Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman and Degrading Treatment or Punishment, 1984.

### **United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization**

- Convention against Discrimination in Education, 1960, and Protocol thereto, 1962;
- Recommendation against Discrimination in Education, 1960;
- Recommendation on Education for International Understanding and Co-operation and Peace and Education relating to Human Rights and Fundamental Freedoms, 1974;
- Recommendation on the Status of Scientific Researchers, 1974;
- Revised Recommendation concerning Technical and Vocational Education, 1974;

- Declaration on Race and Racial Prejudice, 1978;
- Convention on Technical/Vocational Education, 1989;
- Recommendation on the Recognition of Studies and Qualifications in Higher Education, 1993.

### **International Labour Organization**

- Convention No. 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948;
- Convention No. 95: Protection of Wages Convention, 1949;
- Convention No. 98: Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949;
- Convention No. 100: Equal Remuneration Convention, 1951;
- Convention No. 102: Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952;
- Convention No. 103: Maternity Protection Convention (Revised), 1952;
- Recommendation No. 95: Maternity Protection Recommendation, 1952;
- Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958;
- Convention No. 118: Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962;
- Convention No. 121: Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980];
- Convention No. 128: Invalidity, Old-Age and Survivors Benefit Convention, 1967;
- Recommendation No. 131: Invalidity, Old-Age and Survivors Benefit Recommendation, 1967;
- Convention No. 130: Medical Care and Sickness Benefit Convention, 1969;
- Convention No. 132: Holidays with Pay Convention (Revised), 1970;
- Convention No. 135: Workers' Representatives Convention, 1971;
- Recommendation No. 143: Workers' Representatives Recommendation, 1971;
- Convention No. 140: Paid Educational Leave Convention, 1974;
- Recommendation No. 148: Paid Educational Leave Recommendation, 1974;
- Convention No. 151: Labour Relations (Public Service Convention), 1978;
- Recommendation No. 159: Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978;
- Recommendation No. 162: Older Workers Recommendation, 1980;
- Convention No. 154: Collective Bargaining Convention, 1981;
- Recommendation No. 163: Collective Bargaining Recommendation, 1981;
- Convention No. 156: Workers with Family Responsibilities Convention, 1981;
- Recommendation No. 165: Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981;
- Convention No. 158: Termination of Employment Convention, 1982;
- Convention No. 159: Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983;
- Recommendation No. 168: Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983.

### **Other**

- Recommendation concerning the Status of Teachers adopted by the Special Intergovernmental Conference on the Status of Teachers (convened by UNESCO in co-operation with ILO), Paris, 5 October 1966;
- UNESCO, Universal Copyright Convention, 1952, revised 1971;
- World Intellectual Property Organization, Berne Convention for the Protection of Literary and Artistic Works, Paris Act, 1971, amended in 1979.

# **Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur**

## **Préambule**

*La Conférence générale* de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), réunie à Paris du 21 octobre au 12 novembre 1997 en sa 29<sup>e</sup> session,

*Consciente* de la responsabilité qui incombe aux États d'assurer l'éducation pour tous conformément à l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948),

*Rappelant* en particulier la responsabilité qui incombe aux États en ce qui concerne l'accès à l'enseignement supérieur conformément à l'article 13, paragraphe 2 c), du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966),

*Consciente* que l'enseignement supérieur et la recherche contribuent à promouvoir l'acquisition, le progrès et le transfert du savoir et constituent une richesse culturelle et scientifique exceptionnelle,

*Egalement consciente* que les services et les prestations de l'enseignement supérieur sont d'une utilité et d'un intérêt essentiels pour les gouvernements et les grands groupes sociaux tels que les étudiants, les entreprises et les travailleurs,

*Reconnaissant* le rôle décisif du personnel enseignant de l'enseignement supérieur dans le progrès de ce secteur de l'enseignement et l'importance de sa contribution au développement de l'humanité et de la société moderne,

*Convaincue* qu'il incombe aux enseignants de l'enseignement supérieur, comme à tous les autres citoyens, de s'efforcer de promouvoir au sein de la société le respect des droits culturels, économiques, sociaux, civils et politiques de tous les peuples,

*Consciente* qu'il est nécessaire que l'enseignement supérieur soit réformé pour s'adapter aux mutations sociales et économiques et que le personnel enseignant du supérieur participe à ce processus,

*Se déclarant préoccupée* par la vulnérabilité de la communauté universitaire à l'égard des pressions politiques indésirables qui pourraient porter atteinte aux libertés académiques,

*Considérant* que le droit à l'éducation, à l'enseignement et à la recherche ne peut s'exercer pleinement que dans le respect des libertés académiques et de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur et que la libre communication des résultats, des hypothèses et des opinions se trouve au cœur même de l'enseignement supérieur et constitue la garantie la plus solide de l'exactitude et de l'objectivité du développement du savoir et de la recherche,

*Soucieuse* d'assurer au personnel enseignant de l'enseignement supérieur une condition qui soit à la mesure de son rôle,

*Reconnaissant* la diversité des cultures du monde,

*Tenant compte* de la grande diversité des législations, des réglementations, des pratiques et des traditions qui, dans les différents pays, déterminent les structures et l'organisation de l'enseignement supérieur,

*Considérant* la diversité des régimes qui s'appliquent dans les différents pays au personnel enseignant de l'enseignement supérieur, en particulier selon que ce personnel est ou non régi par l'ensemble des règles relatives à la fonction publique,

*Convaincue* cependant que la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur pose, dans tous les pays, des problèmes de même ordre qui devraient être abordés dans le même esprit et qui appellent, dans la mesure du possible, l'application de normes communes, que la présente Recommandation a pour objet de définir,

*Ayant présents à l'esprit*, entre autres instruments, la Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement (1960), qui reconnaît qu'il incombe à l'UNESCO non seulement de proscrire toute discrimination en matière d'enseignement mais également de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour toutes personnes à tous les niveaux de l'enseignement, en ce qui concerne notamment les conditions dans lesquelles celui-ci est dispensé, de même que la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition des chercheurs scientifiques (1974), ainsi que les instruments de l'Organisation internationale du travail relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et à l'égalité des chances et de traitement,

*Souhaitant* compléter les normes internationales énoncées dans les conventions, pactes et recommandations énumérés à l'appendice par des dispositions ayant trait aux problèmes qui intéressent particulièrement les établissements d'enseignement supérieur ainsi que les enseignants et chercheurs qui leur sont attachés,

*Adopte* la présente Recommandation, ce 11 novembre 1997.

## **I. Définitions**

### **1. Aux fins de la présente Recommandation :**

- a) « Enseignement supérieur » désigne les programmes d'études, de formation ou de formation à la recherche assurés au niveau postsecondaire par des établissements universitaires ou d'autres établissements d'enseignement agréés comme établissements d'enseignement supérieur par les autorités compétentes de l'État et/ou en vertu de systèmes reconnus d'homologation.
- b) « Recherche » s'entend, dans le contexte de l'enseignement supérieur, des recherches originales dans le domaine des sciences, de la technologie et l'ingénierie, de la médecine, de la culture, des sciences sociales et humaines ou de l'éducation qui impliquent un travail d'investigation approfondi, critique et rigoureux dont les techniques et les méthodes varient en fonction de la nature et des conditions des

problèmes identifiés, qui vise à clarifier et/ou résoudre ces problèmes et qui, lorsqu'il est mené dans un cadre institutionnel, s'appuie sur une infrastructure appropriée.

- c) « Étude » (*scholarship*) désigne l'ensemble des processus qui permettent à chaque enseignant de l'enseignement supérieur de se tenir informé du progrès des connaissances dans sa spécialité, d'entreprendre et de publier des travaux d'érudition, de développer ses aptitudes pédagogiques pour l'enseignement de sa discipline et d'améliorer ses titres académiques.
- d) « Activités périuniversitaires » désigne les activités par lesquelles les ressources d'un établissement d'enseignement sont utilisées hors de son cadre propre pour desservir une communauté largement diversifiée au sein de l'unité territoriale (État ou région) qui constitue le rayon d'action de cet établissement, pourvu que ces activités demeurent conformes à la mission de l'établissement. Dans le domaine de l'enseignement, ce terme peut recouvrir une large gamme d'activités telles que l'éducation extramuros, l'éducation permanente et l'éducation à distance et prendre la forme de cours du soir, de cours intensifs, de séminaires ou de réunions d'études. Dans le domaine de la recherche, il peut s'agir d'une fonction de conseil auprès du secteur public, du secteur privé ou d'organismes à but non lucratif, de divers types de services consultatifs, ou d'une participation à des recherches appliquées et à l'exploitation des résultats de la recherche.
- e) « Établissements d'enseignement supérieur » désigne les établissements universitaires et les autres établissements éducatifs, centres et structures d'enseignement supérieur et centres de recherche et de culture associés à l'un quelconque de ces établissements, de caractère public ou privé, qui sont agréés comme tels en vertu d'un système d'homologation reconnu ou par les autorités compétentes de l'État.
- f) « Personnel enseignant de l'enseignement supérieur » désigne l'ensemble des personnes attachées à des établissements ou programmes d'enseignement supérieur qui sont engagées dans des activités d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche et/ou de prestation de services éducatifs aux étudiants ou à l'ensemble de la communauté.

## **II. Champ d'application**

- 2. La présente Recommandation s'applique à l'ensemble du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

## **III. Principes directeurs**

- 3. La réalisation des objectifs globaux de paix, de compréhension et de coopération internationales et de développement durable, qui sont ceux de chaque État membre et des Nations Unies, est subordonnée à l'existence d'un certain nombre de facteurs, notamment une éducation pour la paix et une culture de la paix telle que la définit l'UNESCO, des diplômés de l'enseignement supérieur qualifiés et cultivés, capables de servir la communauté en tant que citoyens responsables et de mener des activités d'étude et de recherche avancées, et par conséquent un corps d'enseignants de l'enseignement supérieur compétent et hautement qualifié.

4. Les établissements d'enseignement supérieur et plus particulièrement les universités sont des communautés d'érudits qui ont pour mission de préserver et diffuser le savoir traditionnel et la culture, d'exprimer librement leur opinion à ce sujet et de poursuivre leur quête de la connaissance sans être entravés par des impératifs doctrinaux. L'exploration et l'application des nouvelles connaissances se situent au cœur du mandat des établissements d'enseignement supérieur. Dans les établissements d'enseignement supérieur qui n'exigent pas de recherches originales, les enseignants du supérieur devraient entretenir et développer la connaissance de leur discipline par l'étude et par l'amélioration de leurs aptitudes pédagogiques.
5. Les progrès de l'enseignement supérieur, de la connaissance et de la recherche dépendent dans une large mesure des infrastructures et des ressources tant humaines que matérielles disponibles ; ils dépendent aussi des qualifications et des compétences du personnel enseignant de l'enseignement supérieur ainsi que de ses qualités humaines, pédagogiques et professionnelles, et sont favorisés en outre par les libertés académiques et les principes de la responsabilité professionnelle, de la collégialité et de l'autonomie des établissements.
6. Enseigner dans l'enseignement supérieur est une profession dont les membres assurent un service public ; cette profession exige des enseignants non seulement des connaissances approfondies et des compétences particulières, acquises et entretenues au prix d'études et de recherches rigoureuses et continues, mais aussi un sens des responsabilités personnelles et collectives qu'ils assument pour l'éducation et le bien-être des étudiants et de la communauté dans son ensemble, ainsi que le respect de normes professionnelles rigoureuses dans l'étude et la recherche.
7. Les conditions de travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être de nature à favoriser au maximum l'efficacité de l'enseignement, de l'étude, de la recherche et des activités périuniversitaires, et permettre à ce personnel de s'acquitter de ses tâches professionnelles.
8. Il convient de reconnaître que les organisations qui représentent le personnel enseignant de l'enseignement supérieur constituent une force qui peut contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées, avec les autres partenaires et parties intéressées, à l'élaboration de la politique de l'enseignement supérieur.
9. Il convient de respecter la diversité des systèmes institutionnels d'enseignement supérieur dans chaque État membre conformément aux lois et pratiques de l'État ainsi qu'aux normes internationales.

#### **IV. Objectifs et politiques de l'enseignement supérieur**

10. A tous les échelons appropriés de la planification nationale en général, et de la planification de l'enseignement supérieur en particulier, les États membres devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que :
  - a) l'enseignement supérieur soit axé sur le développement de l'individu et le progrès de la société ;

- b) l'enseignement supérieur contribue à la réalisation des objectifs de l'éducation permanente et au développement des autres formes et niveaux d'éducation ;
  - c) lorsque des fonds publics sont alloués à des établissements d'enseignement supérieur, ces fonds soient considérés comme un investissement public, soumis à un contrôle public effectif ;
  - d) le financement de l'enseignement supérieur soit considéré comme une forme d'investissement public qui, par la force des choses, n'est pour l'essentiel profitable qu'à long terme et qui est fonction des priorités gouvernementales et publiques ;
  - e) l'opinion publique soit constamment tenue informée de la justification de ce financement public.
11. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir accès à des bibliothèques possédant une documentation à jour qui reflète les divers aspects de chaque question et qui soit libre de toute censure ou autre forme d'entrave de caractère intellectuel. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient également avoir accès sans aucune censure aux réseaux informatiques internationaux, aux programmes transmis par satellite et aux bases de données nécessaires à leur enseignement, à leur formation ou à leurs recherches.
12. La publication et la diffusion des résultats des recherches effectuées par le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être encouragées et facilitées, à la fois pour aider les intéressés à être reconnus comme ils le méritent et pour promouvoir le progrès de la science, de la technologie, de l'éducation et de la culture en général. A cette fin, les enseignants de l'enseignement supérieur devraient être libres de publier les résultats de leurs recherches et de leurs études dans les livres, revues et bases de données de leur choix et sous leur nom, pourvu qu'ils en soient les auteurs ou coauteurs. La propriété intellectuelle du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier d'une protection juridique appropriée, et en particulier de la protection assurée par la législation nationale et internationale sur le droit d'auteur.
13. L'échange d'idées et d'informations entre enseignants de l'enseignement supérieur du monde entier est indispensable au développement harmonieux de l'enseignement supérieur et de la recherche et devrait être de ce fait activement encouragé. A cette fin, les enseignants du supérieur devraient avoir la possibilité, tout au long de leur carrière, de participer à des rencontres internationales sur l'enseignement supérieur ou la recherche, de voyager à l'étranger sans restrictions politiques, d'utiliser le réseau Internet ou de participer à des téléconférences.
14. Il convient de développer et d'encourager les programmes permettant les plus larges échanges d'enseignants de l'enseignement supérieur entre établissements, tant à l'échelle nationale qu'internationale, notamment sous forme de colloques, séminaires et projets en collaboration ainsi que d'échanges d'informations touchant à la pédagogie et aux différentes branches du savoir. Le développement des communications et des contacts directs entre universités, instituts de recherche et associations ainsi qu'entre scientifiques et chercheurs devrait être facilité, tout comme l'accès du personnel enseignant de l'enseignement supérieur d'autres États aux informations à caractère non confidentiel des archives publiques, bibliothèques, instituts de recherche et établissements similaires.

15. Les États membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient, en même temps, être conscients de l'exode de personnel enseignant du supérieur qui affecte les pays en développement et en particulier les pays les moins avancés. Ils devraient, en conséquence, encourager les programmes d'aide aux pays en développement afin de contribuer à maintenir un environnement universitaire offrant aux enseignants de ces pays des conditions de travail suffisamment attrayantes pour freiner et, à terme, enrayer cet exode.
16. Il convient, en conformité avec la Recommandation de l'UNESCO sur la reconnaissance des études et des titres de l'enseignement supérieur (1993), d'adopter des politiques et des pratiques nationales équitables, justes et raisonnables aux fins de la reconnaissance, pour l'exercice de la profession d'enseignant du supérieur, des diplômes et titres délivrés dans d'autres États.

## **V. Devoirs et responsabilités des établissements**

### **A. Autonomie des établissements**

17. Le plein exercice des libertés académiques et l'accomplissement des devoirs et responsabilités énoncés ci-après supposent l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur, c'est-à-dire la latitude nécessaire pour que ces établissements puissent prendre des décisions efficaces concernant leurs activités académiques, leurs règles de fonctionnement, leur gestion et autres activités connexes, dans la mesure où elles sont conformes aux systèmes de contrôle public, s'agissant en particulier des fonds fournis par l'État, et respectent les libertés académiques et les droits de la personne. Cependant, la nature de l'autonomie peut varier suivant les types d'établissement.
18. L'autonomie est l'expression institutionnelle des libertés académiques et une condition nécessaire pour que les enseignants et les établissements de l'enseignement supérieur puissent s'acquitter des fonctions qui leur incombent.
19. Il est du devoir des États membres de protéger l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur contre toute menace, d'où qu'elle vienne.
20. L'autonomie ne saurait être invoquée par les établissements d'enseignement supérieur pour porter atteinte aux droits du personnel enseignant de l'enseignement supérieur énoncés dans la présente Recommandation ou dans les autres instruments internationaux énumérés à l'appendice.
21. L'autogestion, la collégialité et une direction académique appropriée sont des éléments essentiels d'une véritable autonomie des établissements d'enseignement supérieur.

### **B. Obligation faite aux établissements de rendre des comptes**

22. Vu l'importance des investissements financiers en jeu, un équilibre approprié devrait être assuré par les États membres et les établissements d'enseignement supérieur entre le niveau d'autonomie dont jouissent ces derniers et les systèmes qui régissent leur obligation de rendre des comptes. A cet égard, les établissements d'enseignement supérieur devraient s'efforcer d'assurer la transparence dans la façon dont ils sont dirigés.

Les établissements devraient être comptables de la bonne application des principes suivants :

- a) veiller à bien informer le public sur la nature de leur mission éducative ;
- b) poursuivre des objectifs de qualité et d'excellence dans leurs fonctions d'enseignement, d'étude et de recherche et en défendre l'intégrité contre toute ingérence incompatible avec leur vocation académique ;
- c) défendre activement les libertés académiques et les droits fondamentaux de la personne ;
- d) dispenser une éducation de haut niveau au plus grand nombre possible de personnes possédant les qualifications scolaires requises, dans la limite des ressources mises à leur disposition ;
- e) s'efforcer d'offrir des programmes d'éducation permanente en fonction de la mission de l'établissement et des ressources dont il dispose ;
- f) garantir un traitement équitable et juste à tous les étudiants sans aucune discrimination ;
- g) adopter des politiques et des procédures visant à garantir un traitement équitable aux femmes et aux minorités et à éliminer le harcèlement sexuel ou les brimades raciales ;
- h) faire en sorte que le personnel enseignant de l'enseignement supérieur puisse exercer ses activités d'enseignement ou de recherche à l'abri de toute forme de violence, d'intimidation ou de harcèlement ;
- i) garantir l'honnêteté et la transparence de la gestion comptable ;
- j) assurer l'utilisation efficace des ressources ;
- k) élaborer, selon un processus collégial et/ou par la voie de négociations avec les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur, et dans le respect des libertés académiques et de la liberté de parole, des déclarations de principes ou des codes de déontologie pour guider les enseignants du supérieur dans leurs activités d'enseignement, d'étude, de recherche et autres activités périuniversitaires ;
- l) contribuer à l'exercice des droits économiques, sociaux, culturels et politiques, en veillant à empêcher toute utilisation du savoir, de la science et de la technologie sous une forme préjudiciable à ces droits ou à des fins contraires à l'éthique académique généralement reconnue, aux droits de l'homme et à la paix ;
- m) veiller à traiter des problèmes du moment se posant à la société et, à cette fin, s'assurer que les programmes d'enseignement et activités des établissements répondent comme il convient aux besoins présents et futurs de la communauté locale et de la société dans son ensemble, et contribuer activement à améliorer les perspectives d'emploi des étudiants diplômés ;

- n) encourager, lorsque cela est possible et approprié, la coopération universitaire internationale au-delà des barrières nationales, régionales, politiques, ethniques ou autres, s'efforcer d'empêcher l'exploitation scientifique et technologique d'un État par un autre et favoriser le partenariat sur un pied d'égalité entre les communautés universitaires du monde entier en vue de diffuser et de mettre à profit la connaissance et de préserver le patrimoine culturel ;
  - o) s'appuyer sur des bibliothèques possédant une documentation à jour et assurer l'accès sans aucune censure aux moyens modernes d'enseignement, de recherche et d'information, de façon à fournir aux enseignants du supérieur et aux étudiants l'information nécessaire à l'enseignement, à l'étude ou à la recherche ;
  - p) mettre en place les installations et l'équipement nécessaires à la mission de l'établissement, et en assurer l'entretien comme il convient ;
  - q) veiller à ce que, si un établissement entreprend des recherches de caractère secret, celles-ci ne soient pas contraires à sa mission éducative et à ses objectifs et ne fassent pas obstacle à la réalisation des objectifs généraux suivants : paix, droits de l'homme, développement durable et protection de l'environnement.
23. Les systèmes par lesquels les établissements d'enseignement supérieur rendent des comptes devraient reposer sur des méthodes scientifiques et être clairs, réalistes, simples et d'un bon rapport coût-efficacité. Leur fonctionnement devrait s'inspirer des principes d'équité, de justice et d'impartialité et obéir à une exigence de transparence au niveau des méthodes comme des résultats.
24. Les établissements d'enseignement supérieur devraient, individuellement ou collectivement, concevoir et mettre en œuvre des systèmes appropriés de reddition de comptes, comportant notamment des mécanismes de garantie de la qualité, en vue de réaliser les objectifs ci-dessus, sans porter atteinte à l'autonomie des établissements et aux libertés académiques. Les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être associées, dans la mesure du possible, à l'élaboration de ces systèmes. Si des mécanismes de contrôle prescrits par l'État sont mis en place, leurs modalités devraient être négociées, s'il y a lieu, avec les établissements d'enseignement supérieur concernés et les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

## **VI. Droits et libertés des enseignants de l'enseignement supérieur**

- A. Droits et libertés individuels : droits civils, libertés académiques, droits de publication et échange d'information au niveau international**
25. L'accès à la profession académique dans l'enseignement supérieur devrait être fondé exclusivement sur les qualifications académiques, la compétence et l'expérience voulues ; il devrait être ouvert à tous les citoyens sans discrimination aucune.
26. Comme tous les autres groupes et individus, le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir des droits civils, politiques, sociaux et culturels internationalement

reconnus applicables à tous les citoyens. En conséquence, tout enseignant de l'enseignement supérieur a droit à la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'expression, de réunion et d'association, ainsi qu'à la liberté et à la sécurité de sa personne, et à la liberté de circulation. Les enseignants devraient pouvoir exercer sans obstacle ni entrave les droits civils qui sont les leurs en tant que citoyens, y compris celui de contribuer au changement social par la libre expression de leur opinion sur les politiques de l'État et les orientations concernant l'enseignement supérieur. Ils ne devraient subir aucune sanction du seul fait de l'exercice de ces droits. Aucun enseignant du supérieur ne devrait faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraires ni être soumis à la torture ou à des traitements cruels, inhumains ou dégradants. En cas de violation flagrante de leurs droits, les enseignants de l'enseignement supérieur devraient pouvoir saisir les instances nationales, régionales ou internationales compétentes telles que les organisations du système des Nations Unies, et les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient les appuyer pleinement dans de telles circonstances.

27. Il convient de favoriser, tant au niveau international qu'au niveau national, l'application des normes internationales susmentionnées au bénéfice de l'enseignement supérieur. A cette fin, le principe des libertés académiques devrait être scrupuleusement respecté. L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur, ce qui englobe la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. Tous les enseignants de l'enseignement supérieur devraient pouvoir exercer leurs fonctions sans subir de discrimination d'aucune sorte ni avoir à craindre de mesures restrictives ou répressives de la part de l'État ou de toute autre source. Les enseignants du supérieur ne pourront effectivement se prévaloir de ce principe que si le milieu dans lequel ils évoluent s'y prête. Cette condition ne peut elle-même être satisfaite que dans un climat démocratique ; c'est pourquoi il incombe à tous de contribuer à l'établissement d'une société démocratique.
28. Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'enseigner à l'abri de toute ingérence dès lors qu'ils respectent les principes professionnels reconnus, notamment ceux de la responsabilité professionnelle et de la rigueur intellectuelle à l'égard des normes et des méthodes d'enseignement. Aucun enseignant du supérieur ne devrait être contraint de dispenser un enseignement qui soit en contradiction avec le meilleur de ses connaissances ou qui heurte sa conscience ni d'utiliser des programmes ou des méthodes d'enseignement contraires aux normes nationales et internationales en matière de droits de l'homme. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouer un rôle important dans l'élaboration des programmes d'enseignement.
29. Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'effectuer des recherches à l'abri de toute ingérence ou de toute restriction, dès lors que cette activité s'exerce dans le respect de la responsabilité professionnelle et des principes professionnels nationale-ment et internationalement reconnus de rigueur intellectuelle, scientifique et morale s'appliquant à la recherche. Les enseignants devraient avoir également le droit de publier et de communiquer les conclusions des travaux dont ils sont les auteurs ou les coauteurs, ainsi qu'il est stipulé au paragraphe 12 de la présente Recommandation.

30. Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'exercer des activités professionnelles extra-universitaires, notamment si ces activités leur permettent d'améliorer leurs compétences professionnelles ou d'appliquer leurs connaissances aux problèmes de la communauté, à condition toutefois qu'elles n'empiètent pas sur leurs obligations premières envers l'établissement auquel ils sont attachés, telles qu'elles découlent de la politique et de la réglementation de l'établissement ou, le cas échéant, de la loi et de la pratique nationales.

## **B. Autogestion et collégialité**

31. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit et la possibilité de participer, sans discrimination d'aucune sorte et selon leurs compétences, aux travaux des organes directeurs des établissements d'enseignement supérieur, y compris le leur, et de critiquer le fonctionnement de ces établissements, tout en respectant le droit de participation des autres secteurs de la communauté universitaire ; les enseignants devraient également avoir le droit d'élire la majorité des représentants au sein des instances académiques de l'établissement.
32. La collégialité s'appuie notamment sur les principes suivants : libertés académiques, partage des responsabilités, droit de tous les intéressés de participer aux structures et modalités pratiques de décision au sein de l'établissement et mise en place de mécanismes consultatifs. Toutes les questions concernant l'administration et la définition des politiques de l'enseignement supérieur, les programmes d'enseignement, la recherche, les activités périuniversitaires, l'allocation des ressources et les autres activités connexes devraient faire l'objet de décisions collégiales, aux fins d'améliorer le niveau d'excellence et de qualité académiques, dans l'intérêt de la société tout entière.

## **VII. Devoirs et responsabilités du personnel enseignant de l'enseignement supérieur**

33. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait reconnaître que l'exercice de ses droits s'accompagne de devoirs et responsabilités spécifiques, y compris l'obligation de respecter les libertés académiques des autres membres de la communauté universitaire et d'accepter la confrontation loyale des différents points de vue. Les libertés académiques ont pour corollaire le devoir de faire usage de ces libertés en respectant l'obligation faite à tout chercheur de fonder son travail sur la quête sincère de la vérité. L'enseignement, l'étude et la recherche doivent être menés en pleine conformité avec les normes éthiques et professionnelles et doivent viser, en tant que de besoin, à apporter des réponses aux problèmes auxquels est confrontée la société ainsi qu'à préserver le patrimoine historique et culturel de l'humanité.
34. En particulier, l'exercice de ses libertés académiques impose à chaque enseignant de l'enseignement supérieur les obligations suivantes :
  - a) dispenser un enseignement aussi efficace que le permettent les moyens mis à sa disposition par l'établissement et par l'État, dans un esprit de justice et d'équité envers tous les étudiants sans distinction de sexe et sans discrimination fondée sur la

race, la religion ou, le cas échéant, une incapacité, en encourageant le libre échange des idées avec les étudiants et en se tenant à leur disposition pour les guider dans leurs études. Il appartient au personnel enseignant de l'enseignement supérieur de veiller, en tant que de besoin, à ce que le contenu minimal défini dans le programme de chaque matière soit effectivement enseigné ;

- b) entreprendre des recherches spécialisées et en diffuser les résultats ou, s'il n'y a pas lieu de mener de telles recherches, entretenir et approfondir ses connaissances dans sa discipline par l'étude et la recherche et en mettant au point des méthodes propres à améliorer ses aptitudes pédagogiques ;
- c) fonder ses travaux de recherche et d'étude sur une quête sincère du savoir, dans le respect du principe de la preuve, de l'impartialité du raisonnement et de l'honnêteté du compte rendu ;
- d) respecter l'éthique de la recherche à l'égard des êtres humains, des animaux, du patrimoine et de l'environnement ;
- e) respecter le travail d'érudition de ses collègues universitaires et des étudiants et en créditer les auteurs, en veillant notamment à faire mention dans les travaux publiés de tous ceux qui y ont matériellement contribué ou qui en partagent la responsabilité ;
- f) s'interdire d'utiliser, sauf avec l'autorisation expresse de l'auteur, des informations, notions ou données inédites contenues dans des manuscrits confidentiels ou des demandes de financement de recherche ou de formation qu'il aurait eu à examiner dans le cadre de ses fonctions, par exemple à l'occasion d'un travail d'évaluation critique entre pairs ;
- g) s'assurer que la recherche est conduite en accord avec les lois et règlements du pays dans lequel elle est effectuée, qu'elle ne viole pas les dispositions des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et que ses résultats ainsi que les données sur lesquelles elle s'appuie sont effectivement accessibles aux spécialistes et chercheurs de l'établissement hôte sauf si une telle divulgation fait courir un risque aux informateurs ou si leur anonymat a été garanti ;
- h) éviter les conflits d'intérêts ou les résoudre en divulguant les informations pertinentes et en consultant dûment les responsables de l'établissement qui l'emploie, de façon à obtenir l'aval de cet établissement ;
- i) gérer honnêtement tous les fonds qui lui sont confiés et qui sont destinés à un établissement d'enseignement supérieur, un centre de recherche ou tout autre organisme professionnel ou scientifique ;
- j) faire montre d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle de collègues universitaires ou d'étudiants ;
- k) lorsqu'il intervient oralement ou par écrit dans un contexte extra-universitaire sur des questions qui ne relèvent pas de sa spécialité, veiller à ne pas induire le public en erreur sur la nature de sa compétence professionnelle ;

- l) s'acquitter de toute tâche pouvant lui être confiée dans le cadre de la gestion collégiale des établissements d'enseignement supérieur et des organisations professionnelles.
35. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient s'efforcer de se conformer à des normes aussi élevées que possible dans leur activité professionnelle, leur condition dépendant dans une large mesure de leur comportement et de la qualité de leurs prestations.
36. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient contribuer à assurer la transparence des établissements d'enseignement supérieur vis-à-vis du public, sans renoncer pour autant au degré d'autonomie institutionnelle nécessaire à leur travail, à leur indépendance professionnelle et au progrès de la connaissance.

## **VIII. Préparation à la profession**

37. La politique d'admission aux filières préparant aux carrières de l'enseignement supérieur répond à la nécessité de doter la société d'un nombre suffisant d'enseignants de ce niveau possédant les qualités morales, intellectuelles et pédagogiques requises, ainsi que les connaissances et la compétence voulues.
38. Dans tous ses aspects, la préparation du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait être exempte de toute forme de discrimination.
39. Parmi les candidats se destinant à une carrière dans l'enseignement supérieur, les femmes et les membres de minorités devraient bénéficier, à qualifications universitaires et expérience égales, d'une égalité de chances et de traitement.

## **IX. Conditions d'emploi**

### **A. Accès à la profession d'enseignant de l'enseignement supérieur**

40. Les employeurs du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient offrir des conditions d'emploi qui soient les plus propres à assurer l'efficacité de l'enseignement et/ou de la recherche et/ou de l'étude et/ou des activités périuniversitaires et qui soient équitables et exemptes de toute discrimination de quelque nature que ce soit.
41. Les mesures temporaires prises en faveur de membres désavantagés de la communauté universitaire en vue d'aboutir plus rapidement à une égalité de fait ne devraient pas être considérées comme discriminatoires, à conditions qu'elles soient abrogées dès que les objectifs d'égalité de chances et de traitement auront été atteints et que des mécanismes soient mis en place pour faire en sorte que cette égalité soit maintenue.
42. L'imposition d'une période probatoire à quiconque accède à un poste d'enseignement ou de recherche au niveau universitaire doit être considérée comme le moyen d'encourager et d'initier utilement le débutant, d'établir et de préserver des normes professionnelles

appropriées et de favoriser le développement des qualités professionnelles du futur enseignant ou chercheur. La durée normale de la période de probation devrait être connue à l'avance et les conditions de succès devraient dépendre strictement de la compétence professionnelle. Si l'intéressé ne donne pas satisfaction au cours de cette période, il devrait être informé des griefs formulés contre lui suffisamment longtemps avant la fin de ladite période pour pouvoir remédier à ses insuffisances. Il devrait également avoir la possibilité de contester ces griefs.

43. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier des conditions suivantes :
  - a) un système juste et ouvert d'organisation des carrières comportant des procédures équitables en matière de nomination, de titularisation le cas échéant, de promotion, de congédiement et autres aspects connexes ;
  - b) un système efficace, équitable et juste de relations professionnelles au sein de l'établissement, en conformité avec les normes énoncées dans les instruments internationaux figurant à l'appendice.
44. Il conviendrait d'adopter des dispositions afin que puisse s'exercer une solidarité avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et leur personnel enseignant s'ils sont en butte à des persécutions. Cette solidarité, matérielle aussi bien que morale, devrait permettre, dans la mesure du possible, l'accueil et l'emploi ou la formation des victimes de ces persécutions.

## **B. Sécurité de l'emploi**

45. Le régime de la permanence lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, constitue l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques et de protection contre les décisions arbitraires. Par ailleurs, il développe le sens de la responsabilité individuelle et permet de retenir le personnel enseignant compétent.
46. La sécurité de l'emploi dans la profession, y compris le régime de la permanence lorsqu'il existe ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservée car elle est essentielle tant pour l'enseignement supérieur que pour son personnel enseignant. En vertu de ce système, les enseignants du supérieur qui bénéficient d'un emploi stable à la suite d'une évaluation rigoureuse ne peuvent être congédiés que pour des motifs d'ordre professionnel et selon une procédure régulière. Cependant, les enseignants peuvent également être congédiés pour des motifs financiers légitimes, à condition que tous les comptes financiers puissent faire l'objet d'un contrôle public, que l'établissement ait pris par ailleurs toutes les mesures raisonnables susceptibles d'éviter le licenciement et qu'il existe une protection juridique contre une procédure de licenciement qui serait entachée de parti pris. Le régime de la permanence, lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservé dans la mesure du possible, même si des changements interviennent dans l'organisation ou au sein de l'établissement d'enseignement supérieur ou du système d'enseignement, et devrait être accordé après une période probatoire d'une durée raisonnable à ceux qui satisfont à des critères objectifs et bien définis en matière d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche ayant l'agrément d'une instance académique, et/ou d'activités périuniversitaires ayant l'agrément de l'établissement d'enseignement supérieur.

## **C. Évaluation**

47. Les établissements d'enseignement supérieur devraient veiller au respect des principes suivants :
- a) l'évaluation et l'appréciation du travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur font partie intégrante du processus d'enseignement, d'apprentissage et de recherche, leur principale fonction étant le développement de chaque individu conformément à ses aspirations et à ses capacités ;
  - b) l'évaluation doit porter uniquement sur des critères académiques de compétence en matière de recherche, d'enseignement et autres fonctions universitaires ou professionnelles, selon l'appréciation qui en est faite par les pairs de l'intéressé ;
  - c) les procédures d'évaluation doivent tenir dûment compte du fait qu'il est difficile de mesurer la capacité personnelle, qui se manifeste rarement sous une forme continue et invariable ;
  - d) si l'évaluation implique une appréciation directe, sous une forme quelconque, du travail d'un enseignant de l'enseignement supérieur par ses étudiants, ses pairs ou le personnel administratif, cette appréciation doit être objective et les critères utilisés, de même que les résultats de cette évaluation, doivent être communiqués aux intéressés ;
  - e) les résultats de l'évaluation du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient également être pris en considération lors de la dotation en effectifs de l'établissement et du renouvellement des contrats d'engagement ;
  - f) tout enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir un droit de recours devant un organe impartial contre toute appréciation qui lui paraît injustifiée.

## **D. Procédures disciplinaires et congédiement**

48. Aucun membre de la communauté universitaire ne devrait être soumis à des mesures disciplinaires, notamment le congédiement, si ce n'est pour des motifs justes et suffisants dont la preuve soit apportée devant une tierce partie (pairs de l'intéressé réunis en collège indépendant) et/ou une instance impartiale telle qu'un arbitre ou un tribunal.
49. Tout enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir de garanties équitables à chaque étape de toute procédure disciplinaire, notamment de congédiement, conformément aux normes internationales énoncées dans les instruments figurant à l'appendice.
50. Le congédiement en tant que mesure disciplinaire ne devrait être prononcé que pour des motifs justes et suffisants liés au comportement professionnel, tels que : manquement persistant à ses devoirs, incompétence flagrante, invention ou falsification des résultats de recherches, irrégularités financières graves, comportement répréhensible sur le plan sexuel ou autre à l'encontre d'étudiants, de collègues ou d'autres membres de la communauté ou menaces graves d'actes répréhensibles, ou perversion du processus éducatif (par exemple falsification de notes, diplômes ou grades contre de l'argent ou des faveurs

sexuelles ou autres, ou sollicitation de faveurs sexuelles ou d'avantages financiers ou matériels auprès d'employés ou de collègues de rang inférieur en échange de leur maintien dans leur poste).

51. L'intéressé devrait pouvoir former un recours contre une décision de congédiement devant une instance extérieure indépendante (arbitre ou tribunal par exemple) habilitée à rendre une décision définitive et obligatoire.

#### **E. Négociation des conditions d'emploi**

52. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir du droit à la liberté syndicale et l'exercice de ce droit devrait être activement encouragé. La négociation collective ou toute procédure équivalente devrait être encouragée conformément aux normes établies par l'Organisation internationale du travail dans les instruments énumérés à l'appendice.
53. Les traitements, conditions de travail et autres questions ayant trait aux conditions d'emploi du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être déterminés dans le cadre d'un processus volontaire de négociation entre les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur et les employeurs de ce personnel enseignant, sauf lorsqu'il existe d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales.
54. Des procédures appropriées conformes aux lois nationales et aux normes internationales devraient être établies, par voie de réglementation ou par voie d'accord entre les intéressés, pour garantir aux enseignants de l'enseignement supérieur le droit de négocier avec leurs employeurs publics ou privés, par l'intermédiaire de leurs organisations ; l'exercice de ces droits de caractère contractuel ou statutaire devrait pouvoir être assuré par le moyen d'un processus impartial, sans retard injustifié.
55. En cas d'épuisement des procédures prévues à cet effet ou de rupture des négociations entre les parties, les organisations d'enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les autres organisations pour la défense de leurs intérêts légitimes.
56. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir accès à une procédure équitable de recours et d'arbitrage ou son équivalent pour le règlement des litiges avec leurs employeurs portant sur leurs conditions d'emploi.

#### **F. Traitements, charge de travail, avantages sociaux, santé et sécurité**

57. Toutes les dispositions voulues devraient être prises, dans la mesure des possibilités financières, afin d'assurer au personnel enseignant de l'enseignement supérieur une rémunération lui permettant de se vouer comme il convient à sa tâche et de consacrer le temps nécessaire à la formation permanente et au recyclage périodique des connaissances et des compétences qui sont indispensables à ce niveau d'enseignement.
58. Les traitements des enseignants de l'enseignement supérieur devraient :

- a) être à la mesure de l'importance que leur fonction et, par conséquent, ceux qui l'exercent revêtent pour la société, aussi bien que des différentes responsabilités qui incombent à l'enseignant du supérieur dès son entrée dans la profession ;
- b) être au moins comparables à ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes ;
- c) assurer à ces enseignants un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille, ainsi que les moyens d'améliorer leurs qualifications professionnelles en développant leurs connaissances et en s'adonnant à des activités culturelles ou scientifiques ;
- d) tenir compte du fait que certains postes exigent plus d'expérience et des qualifications plus élevées que d'autres et comportent des responsabilités plus étendues ;
- e) être versés régulièrement et ponctuellement ;
- f) être révisés périodiquement pour tenir compte de différents facteurs tels que la hausse du coût de la vie, l'amélioration générale du niveau de vie résultant de gains de productivité, ou une hausse générale des salaires et des traitements.

59. Les différences de rémunération devraient être fondées sur des critères objectifs.
60. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient être rétribués sur la base d'échelles de traitements établies en accord avec les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur, sauf si d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales sont prévues. Un enseignant qualifié de l'enseignement supérieur qui est en période probatoire ou employé à titre temporaire ne devrait pas être rétribué à un taux inférieur à celui des enseignants du supérieur titulaires au même niveau.
61. Un système de notation au mérite équitable et impartial pourrait contribuer à favoriser la garantie et le contrôle de la qualité. Si un tel système est instauré et appliqué aux fins de la détermination du traitement, les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être consultées au préalable.
62. La charge de travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait être juste et équitable, être telle qu'elle lui permette de s'acquitter efficacement de ses devoirs et responsabilités envers les étudiants ainsi que de ses obligations en matière d'étude, de recherche et/ou de gestion universitaire, être assortie, pour les enseignants appelés à enseigner au-delà de leur service normal, d'une rétribution calculée en conséquence, et être négociée avec les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur sauf s'il existe d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales.
63. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier d'un environnement professionnel qui ne nuise pas à sa santé ni à sa sécurité ; il devrait également bénéficier de mesures de protection sociale, notamment en ce qui concerne les prestations de maladie, d'invalidité et de retraite, ainsi que de mesures de protection

relatives à la santé et la sécurité couvrant tous les risques visés par les conventions et recommandations de l'OIT. Les normes appliquées devraient être au moins aussi favorables que celles que prévoient les instruments pertinents de l'OIT. Les prestations de sécurité sociale devraient être accordées de droit au personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

64. Les droits à pension acquis par un enseignant du supérieur devraient être transférables, aux niveaux national et international, sous réserve des législations et conventions fiscales nationales, bilatérales et multilatérales en vigueur, au cas où l'intéressé serait muté dans un autre établissement d'enseignement supérieur. Les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit de désigner des représentants pour participer à la gestion et à l'administration des régimes de pension destinés, le cas échéant, à ce personnel notamment s'il s'agit de régimes privés financés par des cotisations.

#### **G. Congés d'études et de recherche et vacances annuelles**

65. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier de congés d'études ou de recherche à traitement plein ou partiel, le cas échéant, à intervalles réguliers, sous forme de congé sabbatique par exemple.
66. Les congés d'études ou de recherche devraient être pris en considération pour le calcul de l'ancienneté et de la pension, sous réserve des dispositions du régime des pensions.
67. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait pouvoir, à l'occasion, prendre des congés à traitement plein ou partiel pour participer à des activités professionnelles.
68. Les congés accordés dans le cadre de programmes d'échanges culturels et scientifiques bilatéraux ou multilatéraux ou de programmes d'assistance technique à l'étranger devraient être assimilés à des périodes de service, de sorte que soient préservés les droits d'ancienneté, les possibilités d'avancement et les droits à pension des intéressés dans leur établissement d'origine. En outre, des dispositions particulières devraient être prises pour permettre de faire face aux dépenses supplémentaires occasionnées à ce titre.
69. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir droit à des vacances annuelles à plein traitement d'une durée suffisante.

#### **H. Conditions d'emploi du personnel enseignant féminin de l'enseignement supérieur**

70. Toutes les mesures nécessaires devraient être prises pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les femmes enseignantes de l'enseignement supérieur de façon à leur garantir, à égalité avec les hommes, les droits énoncés dans les instruments internationaux figurant à l'appendice.

#### **I. Conditions d'emploi des enseignants de l'enseignement supérieur handicapés**

71. Toutes les mesures nécessaires devraient être prises pour que les normes concernant les conditions de travail des enseignants du supérieur handicapés soient, à tout le moins,

conformes aux dispositions pertinentes des normes internationales énoncées dans les instruments figurant à l'appendice.

#### **J. Conditions d'emploi du personnel enseignant de l'enseignement supérieur à temps partiel**

72. La valeur du service à temps partiel assuré par des enseignants qualifiés de l'enseignement supérieur devrait être reconnue. Les enseignants du supérieur qui assurent un service régulier à temps partiel devraient :
- a) recevoir proportionnellement la même rémunération et bénéficier pour l'essentiel des mêmes conditions d'emploi que les enseignants du supérieur engagés à plein temps ;
  - b) bénéficier de conditions correspondant à celles des enseignants à plein temps en matière de congés payés, de congés de maladie et de congés de maternité, les émoluments correspondants étant calculés en fonction des heures de travail ou du salaire versé ;
  - c) bénéficier d'une protection adéquate et appropriée en matière de sécurité sociale, notamment au titre des régimes de pension établis, le cas échéant, par les employeurs.

#### **X. Utilisation et mise en œuvre**

73. Les États membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour élargir et compléter leur propre action relative à la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, en encourageant la coopération avec et entre toutes les organisations nationales et internationales, gouvernementales et non gouvernementales, dont les activités sont en rapport avec le champ d'application et les objectifs de la présente Recommandation.
74. Les États membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour faire appliquer les dispositions énoncées ci-dessus afin de donner effet, dans les limites de leurs juridictions respectives, aux principes contenus dans la présente Recommandation.
75. Le Directeur général établira un rapport détaillé sur la situation mondiale en matière de respect des libertés académiques et des droits individuels du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, sur la base des communications des États membres et de toute autre information étayée par des preuves fiables qu'il aura pu recueillir selon les méthodes qui lui sembleront appropriées.
76. Dans le cas où un établissement d'enseignement supérieur situé sur le territoire d'un État ne relève pas de l'autorité directe ou indirecte de cet État mais d'autorités distinctes et indépendantes, les autorités compétentes devraient transmettre le texte de la présente Recommandation à l'établissement intéressé pour que celui-ci puisse en traduire les dispositions dans la pratique.

## **XI. Clause finale**

77. Lorsque le personnel enseignant de l'enseignement supérieur jouit dans certains domaines d'une condition plus favorable que celle qui résulte des dispositions de la présente Recommandation, ces dispositions ne devraient en aucun cas être invoquées pour revenir sur les avantages déjà accordés.

## **Appendice**

### **Organisation des Nations Unies**

- Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948
- Déclaration concernant la promotion parmi les jeunes des idéaux de paix, de respect mutuel et de compréhension entre les peuples, 1965
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966 et Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
- Déclaration sur la protection de toutes les personnes contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1975
- Déclaration des droits des personnes handicapées, 1975
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979
- Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, 1981
- Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1984

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

- Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, 1960 et Protocole annexe, 1962
- Recommandation concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, 1960
- Recommandation sur l'éducation pour la compréhension, la coopération et la paix internationales et l'éducation relative aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, 1974
- Recommandation concernant la condition des chercheurs scientifiques, 1974
- Recommandation révisée concernant l'enseignement technique et professionnel, 1974
- Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, 1978
- Convention sur l'enseignement technique et professionnel, 1989
- Recommandation sur la reconnaissance des études et des titres de l'enseignement supérieur, 1993

## **Organisation internationale du travail**

- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949
- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimale), 1952
- Convention n° 103 sur la protection de la maternité (révisée), 1952
- Recommandation n° 95 sur la protection de la maternité, 1952
- Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention n° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- Convention n° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (Projet I amendé en 1980)
- Convention n° 128 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
- Recommandation n° 131 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
- Convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- Convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 1970
- Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Recommandation n° 143 concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention n° 140 sur le congé éducation payé, 1974
- Recommandation n° 148 sur le congé éducation payé, 1974
- Convention n° 151 sur les relations du travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation n° 159 sur les relations du travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation n° 162 sur les travailleurs âgés, 1980
- Convention n° 154 sur la négociation collective, 1981
- Recommandation n° 163 sur la négociation collective, 1981
- Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Recommandation n° 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention n° 158 sur le licenciement, 1982
- Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Recommandation n° 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

## **Divers**

- Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, adoptée par la Conférence intergouvernementale spéciale sur la condition du personnel enseignant (convoquée par l'UNESCO en coopération avec l'OIT), Paris, 5 octobre 1966
- UNESCO : Convention universelle sur le droit d'auteur, 1952 (révisée en 1971)
- Organisation mondiale de la propriété intellectuelle : Convention de Berne pour la protection des œuvres littéraires et artistiques, Acte de Paris, 1971 (modifié en 1979)

# **Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior**

## **Preámbulo**

*La Conferencia General* de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), reunida en París del 21 de octubre al 12 de noviembre en su 29ª reunión,

*Consciente* de la obligación de los Estados de impartir educación para todos en cumplimiento del Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948),

*Recordando* en particular la obligación de los Estados de impartir enseñanza superior en cumplimiento del Artículo 13, apartado 2 c) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),

*Consciente* de que la enseñanza superior y la investigación contribuyen a la búsqueda, el progreso y la transferencia de los conocimientos y representan un activo cultural y científico excepcionalmente rico,

*Consciente asimismo* de que los gobiernos e importantes grupos sociales como los estudiantes, la industria y los trabajadores tienen un interés vital en los servicios y productos de los sistemas de enseñanza superior, con los que se benefician,

*Reconociendo* la función decisiva que desempeña el personal docente de la enseñanza superior en el avance de ésta, así como la importancia de su contribución al progreso de la humanidad y de la sociedad moderna,

*Convencida* de que el personal docente de la enseñanza superior, al igual que todos los demás ciudadanos, ha de afanarse por promover en la sociedad el respeto de los derechos culturales, económicos, sociales, civiles y políticos de todos los pueblos,

*Consciente* de la necesidad de remodelar la enseñanza superior para adecuarla a los cambios sociales y económicos, y de que el personal docente de la enseñanza superior participe en este proceso,

*Manifestando su preocupación* por la vulnerabilidad de la comunidad académica a las presiones políticas adversas que podrían menoscabar la libertad académica,

*Considerando* que sólo se puede disfrutar del derecho a la educación, la enseñanza y la investigación en un ambiente de libertad y autonomía académicas de las instituciones de enseñanza superior y que la libre comunicación de las conclusiones, hipótesis y opiniones se sitúa en el centro mismo de la enseñanza superior y constituye la mejor garantía de la precisión y la objetividad de la formación académica y la investigación,

*Preocupada* por lograr que el personal docente de la enseñanza superior goce de una condición acorde con sus funciones,

*Reconociendo* la diversidad de las culturas del mundo,

*Teniendo en cuenta* la gran diversidad de leyes, reglamentos, prácticas y tradiciones que determinan en los distintos países las estructuras y la organización de la enseñanza superior,

*Respetuosa* de la diversidad de regímenes que se aplican en los distintos países al personal docente de la enseñanza superior, en particular según rijan para el mismo o no las normas relativas a la función pública,

*Convencida*, sin embargo, de que en todos los países se plantean cuestiones similares respecto de la condición del personal docente de la enseñanza superior y de que esas cuestiones requieren que se adopte un enfoque común y, en la medida de lo posible, se apliquen las normas comunes que esta Recomendación se propone establecer,

*Teniendo presentes* instrumentos como la Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960) que reconoce que la UNESCO tiene el deber no sólo de proscribir cualquier forma de discriminación en el ámbito de la educación, sino además de promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos en todos los niveles de la educación, comprendidas las condiciones en que ésta se imparte, así como la Recomendación relativa a la situación del personal docente (1966) y la Recomendación de la UNESCO relativa a la situación de los investigadores científicos (1974), así como los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación y negociación colectiva y sobre igualdad de oportunidades y trato,

*Deseosa* de complementar los convenios, convenciones, pactos y recomendaciones existentes que figuran en los instrumentos internacionales relacionados en el Apéndice A con disposiciones relativas a los problemas de interés particular para las instituciones y el personal docente y de investigación de la enseñanza superior,

*Aprueba* la presente Recomendación el día 11 de noviembre de 1997.

## **I. Definiciones**

### **1. A los efectos de esta Recomendación:**

- a) por “enseñanza superior” se entiende los programas de estudios, formación o formación para la investigación posteriores a la enseñanza secundaria e impartidos por universidades u otros establecimientos que estén habilitados como instituciones de enseñanza superior por las autoridades competentes del país y/o por sistemas reconocidos de homologación;
- b) por “investigación”, en el contexto de la enseñanza superior, se entiende una investigación original en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la ingeniería, la medicina, la cultura, las ciencias sociales y humanas o la educación que requiera una indagación cuidadosa, crítica y disciplinada, variando sus técnicas y métodos según el carácter y las condiciones de los problemas identificados y orientada hacia el esclarecimiento y/o la solución de los problemas y que, cuando se lleva a cabo en un marco institucional, cuenta con el respaldo de una infraestructura apropiada;

- c) “labor intelectual” (“scholarship”) designa los procesos en virtud de los cuales el personal docente de la enseñanza superior se mantiene al día en su disciplina, o se dedica a elaborar publicaciones especializadas y a difundir su labor, así como a reforzar sus aptitudes pedagógicas para la docencia de su disciplina y mejorar su historial académico;
- d) por “trabajo de extensión a la comunidad” se entiende un servicio mediante el cual los recursos de una institución educativa se extienden más allá de sus confines con objeto de atender a una comunidad muy diversificada dentro del Estado o la región que se considere zona propia de la institución, en la medida en que sus actividades no contradigan el cometido de la institución. En la enseñanza puede comprender un gran número de actividades como la enseñanza extrauniversitaria y la educación permanente y a distancia impartida en clases nocturnas, cursos de corta duración, seminarios e institutos. En la investigación puede consistir en aportar conocimientos especializados a los sectores público, privado y sin fines de lucro, diversos tipos de consultas, la participación en investigaciones aplicadas y la utilización de los resultados de la investigación;
- e) “instituciones de enseñanza superior” designa a universidades, otros establecimientos educativos, centros y estructuras de enseñanza superior y centros de investigación y cultura asociados a alguno de los anteriores, sean públicos o privados, que hayan sido reconocidos como tales con arreglo a un sistema reconocido de homologación, o por las autoridades competentes del Estado;
- f) “personal docente de la enseñanza superior” designa a todas las personas que en instituciones o programas de enseñanza superior se dedican a enseñar y/o realizar estudios académicos o investigaciones, y/o a prestar servicios educativos a los estudiantes o la comunidad en general.

## **II. Ambito de aplicación**

- 2. La presente Recomendación se aplica a todo el personal docente de la enseñanza superior.

## **III. Principios rectores**

- 3. Los objetivos generales de paz, entendimiento, cooperación y desarrollo sostenible en el plano internacional, objetivos que persiguen todos los Estados Miembros y las Naciones Unidas, requieren, entre otras cosas, una educación para la paz y en la cultura de paz, según la define la UNESCO, así como diplomados de instituciones de enseñanza superior calificados y cultos, capaces de atender a la comunidad como ciudadanos responsables y de realizar una labor intelectual eficaz y de emprender investigaciones avanzadas y, como consecuencia, un profesorado de enseñanza superior competente y altamente calificado.
- 4. Las instituciones de enseñanza superior y en particular las universidades son comunidades de especialistas que preservan, difunden y expresan libremente su opinión sobre el saber y la cultura tradicionales y buscan nuevos conocimientos sin sentirse constreñidos por doctrinas prescritas. La búsqueda de nuevos conocimientos y su aplicación constituyen la esencia del cometido de esas instituciones. En los establecimientos de

enseñanza superior donde no se exigen investigaciones originales, el personal docente de la enseñanza superior debe mantener y ampliar su conocimiento de la materia que enseña mediante su labor intelectual y el mejoramiento de sus aptitudes pedagógicas.

5. Los progresos de la enseñanza superior, la formación académica y la investigación dependen en gran medida de las infraestructuras y los recursos, tanto humanos como materiales, y de las calificaciones y el saber del profesorado de enseñanza superior, así como de sus cualidades humanas, pedagógicas y profesionales, respaldadas por la libertad académica, la responsabilidad profesional, la colegialidad y la autonomía institucional.
6. La docencia en la enseñanza superior constituye una profesión que se adquiere y se mantiene gracias a un esfuerzo riguroso de estudio y de investigación durante toda la vida: es una forma de servicio público que requiere del personal docente de la enseñanza superior profundos conocimientos y un saber especializado; exige además un sentido de responsabilidad personal e institucional en la tarea de brindar educación y bienestar a los estudiantes y a la comunidad en general así como para alcanzar altos niveles profesionales en las actividades de estudio y la investigación.
7. Las condiciones de trabajo del profesorado de la enseñanza superior deben ser tales que fomenten en el mayor grado posible una enseñanza, una labor intelectual, una investigación y un trabajo de extensión a la comunidad eficaces y permitan al personal docente de la enseñanza superior desempeñar sus tareas profesionales.
8. Se debe considerar y reconocer a las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior como una fuerza que puede contribuir en gran medida al progreso de la educación y que, por consiguiente, deben participar, junto con otros actores y partes interesadas, en la determinación de las políticas de enseñanza superior.
9. Se respetará la diversidad de los sistemas institucionales de enseñanza superior en cada Estado Miembro, habida cuenta de sus leyes y prácticas nacionales y de las normas internacionales.

#### **IV. Objetivos y políticas de la educación**

10. En todas las fases de la planificación nacional en general y de la planificación de la enseñanza superior en particular, los Estados Miembros deberían adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que:
  - a) la enseñanza superior se oriente hacia el desarrollo del individuo y el progreso de la sociedad;
  - b) la enseñanza superior contribuya al logro de los objetivos de la educación permanente y al desarrollo de otras formas y grados de la educación;
  - c) cuando se asignen fondos públicos a las instituciones de enseñanza superior, se considere que esos fondos constituyen una inversión pública, sujeta a un control público efectivo;

- d) la financiación de la enseñanza superior sea considerada una forma de inversión pública la mayor parte de cuyos dividendos se obtendrá necesariamente a largo plazo, y que depende de prioridades gubernamentales y públicas; y
  - e) se informe constantemente a la opinión pública sobre la justificación de esa financiación pública.
11. El personal docente de la enseñanza superior debería tener acceso a bibliotecas con colecciones actualizadas que reflejen los distintos aspectos de una cuestión y cuyos fondos no estén sujetos a censura ni forma alguna de injerencia intelectual. Asimismo, deberían tener acceso sin censura alguna a las redes informáticas internacionales, a los programas por satélite y a las bases de datos que necesiten para el ejercicio de la docencia, su formación académica o sus investigaciones.
  12. Se debe promover y facilitar la publicación y la difusión de los resultados obtenidos por el personal docente de la enseñanza superior en sus investigaciones, a fin de contribuir a que adquieran la reputación que merecen y promover el adelanto de la ciencia, la tecnología, la educación y, en términos generales, la cultura. A tal efecto, los docentes de la enseñanza superior deberían tener la libertad de publicar los resultados de sus investigaciones y su labor intelectual en libros, revistas y bases de datos de su propia elección y con su firma, siempre que sean autores o coautores de la producción intelectual mencionada. La propiedad intelectual del personal docente de la enseñanza superior debe gozar de una protección jurídica adecuada, en particular la que ofrece la legislación nacional e internacional sobre derecho de autor.
  13. El intercambio de ideas y de información entre el personal docente de la enseñanza superior de todo el mundo es vital para un desarrollo sólido de la enseñanza superior y la investigación, por lo que deberá ser objeto de una activa promoción. A tal efecto, se velará por que el personal docente de la enseñanza superior esté en condiciones durante toda su carrera de participar en reuniones internacionales relativas a la enseñanza superior o a la investigación, y de viajar al extranjero sin restricciones políticas, o de utilizar la red Internet y las teleconferencias con esos fines.
  14. Se han de elaborar y fomentar programas que faciliten en la mayor medida posible el intercambio del personal docente de la enseñanza superior entre instituciones, tanto en el plano nacional como en el internacional, comprendidos la organización de simposios, seminarios y proyectos cooperativos y el intercambio de información educativa y especializada. Se debería facilitar asimismo la extensión de las comunicaciones y los contactos directos entre universidades, instituciones de investigación y asociaciones, y entre científicos e investigadores, así como el acceso del personal docente de la enseñanza superior de otros Estados al material de información no confidencial de archivos, bibliotecas, institutos de investigación y órganos similares de carácter público.
  15. Sin embargo, los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deberían tener muy presente el éxodo del personal docente de la enseñanza superior de los países en desarrollo y, en particular, de los menos adelantados. En consecuencia, deberían impulsar los programas de ayuda a los países en desarrollo a fin de contribuir a sostener en esos países un ambiente académico que ofrezca al personal docente de la enseñanza superior condiciones satisfactorias de trabajo, de modo que se pueda frenar ese éxodo y, en último término, invertir la tendencia.

16. Se deberían adoptar políticas y prácticas nacionales que sean equitativas, justas y razonables a fin de homologar títulos y credenciales expedidos en otros Estados necesarios para ejercer la docencia en la enseñanza superior, de acuerdo con la Recomendación de la UNESCO sobre la convalidación de los estudios, títulos y diplomas de enseñanza superior (1993).

## **V. Derechos, obligaciones y responsabilidades de las instituciones**

### **A. Autonomía de las instituciones**

17. El ejercicio auténtico de la libertad académica y el cumplimiento de las funciones y atribuciones enumeradas más adelante requieren la autonomía de las instituciones de enseñanza superior. La autonomía consiste en el grado de autogobierno necesario para que las instituciones de enseñanza superior adopten decisiones eficaces con respecto a sus actividades académicas, normas, actividades administrativas y afines, en la medida en que éstas se ciñan a los sistemas de control público, en especial por lo que se refiere a la financiación estatal, y respeten las libertades académicas y los derechos humanos. No obstante, la índole de la autonomía puede variar en función del tipo de establecimiento de que se trate.
18. La autonomía es la forma institucional de la libertad académica y un requisito necesario para garantizar el adecuado desempeño de las funciones encomendadas al personal docente y las instituciones de enseñanza superior.
19. Los Estados Miembros tienen la obligación de proteger a las instituciones de enseñanza superior de las amenazas que se presenten contra su autonomía, sea cual fuera su origen.
20. Las instituciones de enseñanza superior no deben utilizar la autonomía como pretexto para limitar los derechos del personal docente de la enseñanza superior mencionados en esta Recomendación o en los demás instrumentos internacionales que se enumeran en el Apéndice.
21. El autogobierno, la colegialidad y una dirección académica apropiada son elementos esenciales de una verdadera autonomía de las instituciones de enseñanza superior.

### **B. Obligación de rendir cuentas**

22. Habida cuenta de las importantes inversiones financieras efectuadas, los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deben garantizar un equilibrio apropiado entre el grado de autonomía de que gozan dichas instituciones y sus sistemas de rendición de cuentas. En el marco de estos últimos, las instituciones de enseñanza superior deberían velar por la transparencia de su gestión y estar obligados a rendir cuentas sobre la medida en que respetan los siguientes principios:
  - a) velar por informar eficazmente al público sobre la índole de su misión educativa;
  - b) velar por la calidad y la excelencia de sus funciones de docencia, de formación académica y de investigación y proteger y garantizar la integridad de éstas ante toda injerencia incompatible con su misión académica;

- c) defender activamente la libertad académica y los derechos humanos fundamentales;
- d) impartir una enseñanza de alta calidad al mayor número posible de personas calificadas académicamente dentro de los límites de los recursos disponibles;
- e) esforzarse por ofrecer posibilidades de educación permanente, según la misión de la institución y los recursos de que disponga;
- f) garantizar que se dispense un trato equitativo y justo a todos los estudiantes sin discriminación alguna;
- g) adoptar políticas y procedimientos para garantizar un trato equitativo a las mujeres y a las minorías y acabar con el acoso sexual y los vejámenes raciales;
- h) garantizar que no se obstaculice con actos de violencia, intimidación o acoso, el desempeño del personal docente de la enseñanza superior, ya se trate de su labor en el aula o de sus actividades de investigación;
- i) velar por la honradez y la transparencia de la contabilidad;
- j) velar por la eficaz utilización de los recursos;
- k) elaborar, mediante un proceso colegial y/o la negociación con las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior, en consonancia con los principios de libertad académica y libertad de expresión, declaraciones o códigos de ética que sirvan de guía al personal de la enseñanza superior en la docencia, la labor intelectual, la investigación y los servicios de extensión a la comunidad;
- l) contribuir al ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de las personas, procurando al mismo tiempo evitar que se utilicen el saber, la ciencia y la tecnología en detrimento de esos derechos o para fines que se opongan a la ética académica generalmente reconocida, a los derechos humanos y a la paz;
- m) velar por que se traten los problemas contemporáneos a que debe hacer frente la sociedad; a tal efecto, sus planes de estudios y sus actividades deben atender, donde sea necesario, a las necesidades actuales y futuras de la comunidad local y de la sociedad en general, y desempeñar un papel importante en el mejoramiento de las posibilidades laborales de los estudiantes diplomados;
- n) fomentar, siempre que sea posible y apropiado, la cooperación académica internacional que rebase las barreras nacionales, regionales, políticas, étnicas, etc., procurando evitar la explotación científica y técnica de un Estado por otro, y promoviendo la asociación, en pie de igualdad, de todas las comunidades académicas del mundo, con miras a la búsqueda y utilización del saber y a la preservación del patrimonio cultural;
- o) contar con bibliotecas actualizadas y el acceso sin censura alguna a los recursos modernos de la enseñanza, la investigación y la información que faciliten la información requerida por el personal de la enseñanza superior o por los estudiantes con miras a la docencia, la formación académica o la investigación;

- p) proporcionar los locales y equipos necesarios para la misión de la institución y su mantenimiento adecuado; y
  - q) velar por que, de realizar investigaciones de carácter confidencial, éstas no sean incompatibles con el cometido y los objetivos educativos de las instituciones, ni contrarias a los objetivos generales de la paz, los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente.
23. Los sistemas de rendición de cuentas de las instituciones deben basarse en métodos científicos y ser claros, realistas, sencillos y eficaces en relación con su costo. En su aplicación deberían ser imparciales, justos y equitativos y ser transparentes tanto en la metodología como en los resultados.
24. Las instituciones de enseñanza superior deben elaborar y aplicar, por separado o colectivamente, sistemas adecuados de rendición de cuentas, comprendidos mecanismos de garantía de la calidad, con el fin de lograr los objetivos expuestos sin menoscabar la autonomía institucional ni la libertad académica. Las organizaciones que representan al personal docente de enseñanza superior deberían participar, en la medida de lo posible, en la planificación de esos sistemas. Si existen estructuras de responsabilización impuestas por el Estado, sus procedimientos deben negociarse, si es factible, con las instituciones de enseñanza superior interesadas y con las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior.

## **VI. Derechos y libertades del personal docente de la enseñanza superior**

- A. Derechos y libertades individuales: derechos civiles, libertad académica, derechos de publicación, e intercambio internacional de información**
25. El acceso a la profesión académica en la enseñanza superior debe basarse exclusivamente en las calificaciones, la competencia y la experiencia académicas, y ningún miembro de la sociedad debería ser discriminado.
26. Al igual que todos los demás grupos e individuos, el personal docente de la enseñanza superior debe gozar de los derechos civiles, políticos, sociales y culturales reconocidos internacionalmente y aplicables a todos los ciudadanos. En consecuencia, todo el personal docente de la enseñanza superior debe disfrutar de la libertad de pensamiento, conciencia, religión, expresión, reunión y asociación, así como del derecho a la libertad y seguridad de la persona y la libertad de movimiento. No se les obstaculizará o impedirá en forma alguna el ejercicio de sus derechos civiles como ciudadanos, entre ellos el de contribuir al cambio social expresando libremente su opinión acerca de las políticas públicas y de las que afectan a la enseñanza superior. No deberían ser sancionados por el mero hecho de ejercer tales derechos. El personal docente de la enseñanza superior no debe ser objeto de detención o prisión arbitrarias ni torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En caso de violación grave de sus derechos debe poder apelar a los órganos nacionales, regionales o internacionales competentes, como los organismos de las Naciones Unidas, y las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior han de prestarle todo su apoyo en tales ocasiones.

27. Se ha de favorecer el cumplimiento de las normas internacionales mencionadas en beneficio de la enseñanza superior en el plano internacional y dentro de cada país. Con ese fin, se debe respetar rigurosamente el principio de la libertad académica. El personal docente de la enseñanza superior tiene derecho al mantenimiento de la libertad académica, es decir, la libertad de enseñar y debatir sin verse limitado por doctrinas instituidas, la libertad de llevar a cabo investigaciones y difundir y publicar los resultados de las mismas, la libertad de expresar libremente su opinión sobre la institución o el sistema en que trabaja, la libertad ante la censura institucional y la libertad de participar en órganos profesionales u organizaciones académicas representativas. Todo el personal docente de la enseñanza superior debe poder ejercer sus funciones sin sufrir discriminación alguna y sin temor a represión por parte del Estado o de cualquier otra instancia. Este principio sólo puede aplicarse de manera efectiva si el entorno en que actúa es propicio, requisito que, a su vez, sólo se puede cumplir si el ambiente es democrático: de ahí que incumbe a todos la tarea de construir una sociedad democrática.
28. El personal docente tiene derecho a enseñar sin interferencias, con sujeción a los principios profesionales aceptados, entre los que se cuentan la responsabilidad profesional y el rigor intelectual inherentes a las normas y los métodos de enseñanza. El personal docente de enseñanza superior no debe verse obligado a impartir enseñanzas que contradigan sus conocimientos y conciencia ni a aplicar planes de estudios o métodos contrarios a las normas nacionales o internacionales de derechos humanos. Asimismo, debería desempeñar un papel importante en la elaboración de los planes de estudios.
29. El personal docente de la enseñanza superior tiene derecho a llevar a cabo sin interferencias ni restricción alguna su labor de investigación, de acuerdo con su responsabilidad profesional y con sujeción a los principios profesionales nacional e internacionalmente reconocidos de rigor científico, de indagación intelectual y de ética de la investigación. Asimismo debe disfrutar del derecho a publicar y comunicar las conclusiones de las investigaciones de las que es autor o coautor, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 12 de la presente Recomendación.
30. El personal docente de la enseñanza superior tiene derecho a realizar actividades profesionales al margen de su empleo, en particular las que mejoran sus capacidades profesionales o permiten la aplicación de sus conocimientos a los problemas de la comunidad, siempre que esas actividades no interfieran con las obligaciones primordiales que ha contraído con la institución que más los emplea, de conformidad con las políticas o, en su caso, con los reglamentos de la institución o la ley y las prácticas nacionales.

## **B. Autonomía y colegialidad de la gestión**

31. El personal docente de la enseñanza superior debería tener el derecho y la posibilidad de participar, sin discriminación alguna y de acuerdo con sus capacidades, en los órganos rectores, así como de criticar el funcionamiento de las instituciones de enseñanza superior, comprendida la suya propia, respetando al mismo tiempo el derecho a participar de otros sectores de la comunidad académica; asimismo, debe tener derecho a elegir una mayoría de representantes en los órganos académicos de la institución de enseñanza superior.
32. Entre los principios de colegialidad figuran la libertad académica, la responsabilidad compartida, la política de participación de todos los interesados en las actividades y

estructuras internas de adopción de decisiones y la creación de mecanismos consultivos. Las decisiones que se adopten de forma colegiada deben ser las relativas a la administración y determinación de la política de la enseñanza superior, los planes de estudios, la investigación, la labor de extensión a la comunidad, la asignación de los recursos y otras actividades conexas, con el fin de reforzar la excelencia y la calidad académicas en beneficio de toda la sociedad.

## **VII. Obligaciones y deberes del personal docente de la enseñanza superior**

33. El personal docente de la enseñanza superior ha de reconocer que el ejercicio de sus derechos entraña obligaciones y deberes como el de respetar la libertad académica de los demás miembros de la comunidad académica y garantizar el debate imparcial entre opiniones contrarias. La libertad de enseñanza debe ser compatible con la obligación del investigador de basar su labor en una búsqueda honrada de la verdad. La enseñanza, la investigación y la labor intelectual del profesorado deben realizarse de pleno acuerdo con las normas éticas y profesionales y, cuando sea necesario, responder a los problemas contemporáneos con que se enfrenta la sociedad y preservar el patrimonio histórico y cultural del mundo.
34. En particular, los deberes del personal docente de la enseñanza superior inherentes a su libertad académica son:
  - a) enseñar eficazmente con los medios proporcionados por la institución y el Estado, conducirse de forma imparcial y equitativa con los estudiantes, independientemente de su sexo, raza y religión, así como de cualquier discapacidad que les aqueje, y fomentar el libre intercambio de ideas entre ellos mismos y sus estudiantes, para quienes deben estar disponibles a fin de orientarles en sus estudios. El personal docente de la enseñanza superior debe velar, cuando sea necesario, por que se enseñe el mínimo previsto en el programa de cada asignatura;
  - b) llevar a cabo investigaciones especializadas y difundir sus conclusiones o, si no procede realizar investigaciones originales, mantener al día y mejorar sus conocimientos sobre la materia en que está especializado mediante estudios e investigaciones y elaborando una metodología que le permita mejorar su capacidad pedagógica;
  - c) basar sus investigaciones y su labor intelectual en una búsqueda honrada del saber, respetando debidamente la demostración, el razonamiento imparcial y la honestidad en la presentación de informes;
  - d) respetar la ética de la investigación cuando ésta trate de personas, animales, el patrimonio o el medio ambiente;
  - e) respetar y reconocer la labor intelectual de sus colegas y sus estudiantes y, en particular, garantizar que en las obras publicadas figuren como autores todas las personas que hayan contribuido efectivamente a preparar el contenido de las mismas y compartan la responsabilidad con respecto a dicho contenido;

- f) salvo autorización del autor, abstenerse de utilizar información, conceptos o datos nuevos contenidos originalmente en manuscritos confidenciales o solicitudes de financiación para investigación o formación que haya podido ver de resultados de procesos tales como el trabajo crítico entre colegas;
  - g) velar por que la investigación se realice de acuerdo con la legislación y los reglamentos del Estado en que se lleve a cabo, no viole las normas internacionales sobre derechos humanos, y por que las conclusiones de la investigación y los datos en los que se base se hagan efectivamente accesibles a los intelectuales e investigadores de la institución huésped, salvo cuando su divulgación pueda poner en peligro a los informantes o se les haya garantizado el anonimato;
  - h) evitar los conflictos de intereses y resolverlos mediante la divulgación de la información pertinente y la consulta de todos sus aspectos con la institución de enseñanza superior que lo emplea, para contar con la aprobación de ésta;
  - i) administrar con honradez todos los fondos que se le encomienden, destinados a las instituciones de enseñanza superior, a los centros de investigación y a otros organismos profesionales o científicos;
  - j) dar muestras de equidad e imparcialidad en la presentación de evaluaciones profesionales de colegas y estudiantes;
  - k) ser consciente de la responsabilidad que tiene al hablar o escribir al margen de los canales académicos sobre cuestiones que no están relacionadas con su ámbito de especialización, a fin de no confundir al público sobre el carácter de su competencia profesional;
  - l) llevar a cabo las tareas que requiera el gobierno colegiado de las instituciones de enseñanza superior y los organismos profesionales.
35. El personal docente de la enseñanza superior debe intentar alcanzar los niveles más altos que sea posible en su labor profesional, ya que su condición depende en gran medida de ellos mismos y de la calidad de sus logros.
36. El personal de enseñanza superior debe respetar la necesidad de que las instituciones de enseñanza superior rindan públicamente cuentas sobre sus actividades, sin que ello afecte al grado de autonomía institucional necesario para su labor, su libertad profesional y el progreso de los conocimientos.

## **VIII. Preparación para la profesión**

37. Las normas que rigen la admisión en los cursos de preparación para ejercer la docencia en la enseñanza superior responden a la necesidad de proporcionar a la sociedad un número suficiente de profesores con las cualidades éticas, intelectuales y pedagógicas indispensables, amén de los conocimientos y aptitudes profesionales necesarios.
38. La preparación del personal de enseñanza superior en todos sus aspectos debe estar exenta de toda forma de discriminación.

39. Las mujeres y los miembros de minorías con igual titulación y experiencia académica que los demás candidatos que deseen recibir preparación para ejercer la docencia en la enseñanza superior deberán gozar de igualdad de oportunidades y de trato.

## **IX. Condiciones de empleo**

### **A. Ingreso en la profesión docente de la enseñanza superior**

40. Los empleadores del personal docente de la enseñanza superior deberían determinar las condiciones de empleo más adecuadas para el ejercicio eficaz de la docencia o la investigación, la labor intelectual o el trabajo de extensión a la comunidad, y que sean equitativas y sin discriminación de ninguna clase.
41. Las medidas temporales destinadas a acelerar el proceso hacia la igualdad efectiva de los miembros desfavorecidos de la comunidad académica no deben considerarse discriminatorias, siempre que se interrumpan una vez alcanzados los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato y se hayan establecido sistemas para garantizar el mantenimiento de esa igualdad en el futuro.
42. Se reconoce que la existencia de un periodo de prueba al ingresar en la docencia y la investigación en la enseñanza superior contribuye a motivar al principiante y a iniciarle en la profesión, además de constituir un medio para conseguir y mantener niveles profesionales adecuados y favorecer el propio desarrollo de las competencias docentes y de investigación de la persona. La duración normal del periodo de prueba debe conocerse con antelación y las condiciones que determinen la superación satisfactoria del mismo deben depender estrictamente de la competencia profesional. Si la actuación durante el periodo de prueba no se considera satisfactoria, los candidatos deben tener derecho a conocer las razones en que se funda esa apreciación y recibir esa información con tiempo suficiente antes de que finalice el periodo de prueba a fin de darles la posibilidad de mejorar sus resultados. También deben tener derecho a recurrir contra la decisión.
43. El personal docente de la enseñanza superior debería gozar de:
- a) un sistema abierto y equitativo de desarrollo profesional, con procedimientos justos en materia de nombramientos, titularización, cuando este procedimiento exista, ascensos, despidos y otras cuestiones conexas;
  - b) un sistema eficaz, justo y equitativo de relaciones laborales dentro de la institución, compatible con los instrumentos internacionales recogidos en el Apéndice.
44. Deberán establecerse mecanismos que permitan las manifestaciones de solidaridad con otras instituciones de enseñanza superior y con su personal docente cuando sean objeto de persecución. Esta solidaridad puede ser tanto material como moral, y, cuando ello sea posible, debe incluir la concesión de refugio y la provisión de empleo o formación a las víctimas de la persecución.

### **B. Seguridad del empleo**

45. La titularidad, cuando este régimen exista o, en su defecto, su equivalente funcional,

constituye uno de los principales dispositivos de salvaguardia de la libertad académica y de protección ante decisiones arbitrarias. También fomenta la responsabilidad individual y contribuye a que las instituciones no se vean privadas de docentes competentes.

46. Debe salvaguardarse la seguridad en el empleo de los docentes, en particular la titularidad, cuando este régimen exista o su equivalente funcional, ya que es esencial tanto para los intereses de la enseñanza superior como para los del personal docente de la misma. Garantiza que los docentes de la enseñanza superior que conservan su empleo tras rigurosas evaluaciones sólo puedan ser despedidos por razones profesionales y siguiendo la debida tramitación. Pueden ser asimismo despedidos por motivos financieros válidos, siempre y cuando se permita la inspección pública de toda la contabilidad, la institución haya adoptado todas las medidas alternativas razonables para evitar la terminación de la relación de trabajo, y existan salvaguardias jurídicas para garantizar la imparcialidad del procedimiento de despido. La titularidad, cuando este régimen exista, o su equivalente funcional, deberá garantizarse en la medida de lo posible, incluso cuando se modifique la organización de la institución o sistema de enseñanza superior, o se introduzcan cambios en éstos, y deberá concederse tras un periodo razonable de prueba a quienes reúnan una serie de condiciones objetivas previamente determinadas en materia de docencia, labor intelectual o investigación, a juicio de un órgano académico, o realicen un trabajo de extensión a la comunidad satisfactorio a juicio de la institución de enseñanza superior.

### **C. Evaluación**

47. Las instituciones de enseñanza superior deberían garantizar que:
- a) la evaluación y estimación de la labor de su personal docente forme parte integrante de los procesos de enseñanza, aprendizaje e investigación y que su principal función sea el desarrollo de las personas de acuerdo con sus intereses y capacidades;
  - b) la evaluación de la labor de investigación, de enseñanza y otras tareas académicas o profesionales que lleven a cabo colegas universitarios del evaluado, se base únicamente en criterios académicos;
  - c) los procedimientos de evaluación tengan debidamente en cuenta la dificultad que entraña apreciar la capacidad personal, que raras veces se manifiesta de forma constante y sin variaciones;
  - d) cuando estudiantes, colegas o administradores realicen una evaluación directa de la labor de miembros del personal de la enseñanza superior, dicha evaluación sea objetiva y los criterios empleados y los resultados obtenidos se pongan en conocimiento de la(s) persona(s) interesada(s);
  - e) también se tomen en cuenta los resultados de la evaluación del personal de la enseñanza superior cuando se nombre a los docentes de la institución y se estudie la prórroga del contrato de trabajo;
  - f) el personal de la enseñanza superior tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial contra las evaluaciones que consideren injustificadas.

#### **D. Disciplina y despido**

48. Ningún miembro de la comunidad académica debe estar sometido a medidas disciplinarias comprendidas las del despido, salvo de haber causas justificadas y suficientes que puedan demostrarse ante terceros, como un consejo independiente de colegas, o ante instancias imparciales como tribunales o árbitros.
49. Todos los miembros del personal de la enseñanza superior deben gozar de garantías equitativas en cada una de las etapas de todo procedimiento disciplinario, comprendido el del despido, de conformidad con los instrumentos normativos internacionales que se citan en el Apéndice.
50. El despido como sanción sólo debe producirse por causas justas y suficientes relacionadas con la conducta profesional, por ejemplo, negligencia persistente en el cumplimiento del deber, notoria incompetencia, fabricación o falsificación de resultados de investigaciones, irregularidades financieras graves, conducta inaceptable debido a sus connotaciones sexuales o de otro tipo con estudiantes, colegas u otros miembros de la comunidad o amenazas serias a los mismos, corrupción del proceso educativo, por ejemplo, falsificando resultados académicos, diplomas o títulos a cambio de remuneración, favores sexuales o de otro tipo o solicitando favores sexuales, financieros o de otro tipo a empleados o colegas subordinados a cambio del mantenimiento en el empleo.
51. La persona afectada debe tener derecho a recurrir contra la decisión de despido ante instancias independientes y externas, como árbitros o tribunales con facultad para adoptar decisiones definitivas y vinculantes.

#### **E. Negociación de las condiciones de empleo**

52. El personal docente de la enseñanza superior debe gozar del derecho de asociación, y ha de favorecerse el ejercicio de dicho derecho. Se fomentará la negociación colectiva o un procedimiento equivalente, de conformidad con los instrumentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se mencionan en el Apéndice.
53. Los sueldos, las condiciones de trabajo y todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior se establecerán mediante un proceso voluntario de negociación entre las organizaciones que representan al personal de la enseñanza superior y los empleadores del personal docente, salvo cuando existan otros procedimientos equivalentes compatibles con las normas internacionales.
54. Se establecerá un dispositivo adecuado, en armonía con la legislación nacional y las normas internacionales, mediante unos estatutos o un acuerdo en virtud de los cuales se garantice el derecho del personal docente de la enseñanza superior a negociar por conducto de las organizaciones que lo representan con sus empleadores, ya sean públicos o privados; estos derechos legales y estatutarios deberán aplicarse sin demora indebida mediante un proceso imparcial.
55. Si se agotan los procedimientos establecidos con estos fines o si se produce una ruptura de las negociaciones entre las partes, las organizaciones del profesorado de la enseñanza superior deben tener derecho a adoptar otras medidas, como se permite normalmente a otras organizaciones para defender sus intereses legítimos.

56. El personal de la enseñanza superior debe tener la posibilidad de recurrir a procedimientos de reclamación y arbitraje imparciales o a otros equivalentes para resolver los conflictos que puedan surgir con sus empleadores en relación con las condiciones de empleo.

**F. Sueldos, volumen de trabajo, prestaciones de la seguridad social, salud y seguridad**

57. Se adoptarán todas las medidas financieramente viables para ofrecer al personal docente de la enseñanza superior una remuneración que le permita dedicarse de modo satisfactorio a sus tareas y consagrar el tiempo necesario a la formación permanente y a la actualización periódica de sus conocimientos y capacidades, esencial en este nivel de la enseñanza.

**58. Los sueldos del personal docente de la enseñanza superior deberán:**

- a) estar en relación con la importancia que reviste para la sociedad la enseñanza superior y, por ende, la de su personal docente, así como con las responsabilidades de todo tipo que recaen sobre ellos desde el inicio de su carrera profesional;
- b) ser al menos comparables a los sueldos pagados en otros puestos que requieren competencias similares o equivalentes;
- c) proporcionar a los profesores de enseñanza superior los medios para que ellos y sus familias disfruten de un nivel de vida razonable y puedan seguir formándose o realizar actividades culturales o científicas y mejorar así sus competencias profesionales;
- d) tener en cuenta que determinados puestos requieren más competencias y experiencia que otros y entrañan asimismo mayores responsabilidades;
- e) pagarse regularmente y en las fechas previstas;
- f) revisarse periódicamente para tomar en consideración distintos factores como el aumento del coste de la vida, el mejoramiento del nivel de vida resultante del incremento de la productividad o un movimiento general de subida de los sueldos.

59. Las diferencias entre sueldos se basarán en criterios objetivos.

60. La remuneración del personal docente de la enseñanza superior se basará en la escala de sueldos establecida de acuerdo con las organizaciones que representan al personal de la enseñanza superior, salvo cuando existan otros procedimientos equivalentes compatibles con las normas internacionales. Cuando un miembro del personal de la enseñanza superior cualificado efectúe un periodo de prueba o esté contratado temporalmente, no deberá cobrar un sueldo inferior al establecido para el personal de la enseñanza superior del mismo nivel.

61. Un sistema de evaluación de méritos justo e imparcial puede brindar mayores garantías de calidad y de control de la misma. Cuando se introduzca y aplique para la determinación de los sueldos, se impondrá una consulta previa con las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior.

62. El volumen de trabajo del personal docente deberá ser razonable y equitativo, permitirle cumplir eficazmente con sus deberes y responsabilidades para con los estudiantes, así como con sus obligaciones en relación con la formación académica, la investigación y/o la administración universitaria, ofrecer la debida compensación salarial a aquellos a quienes se solicite impartir cursos fuera de las horas estipuladas, y ser negociado con las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior, salvo cuando existan otros procedimientos equivalentes compatibles con las normas internacionales.
63. Se brindará al personal docente de la enseñanza superior un entorno laboral que no afecte su salud ni su seguridad ni tenga efectos adversos sobre ellas; deberá gozar de medidas de protección social, entre ellas las prestaciones por enfermedad, discapacidad y jubilación, así como de las medidas destinadas a la protección de la salud y la seguridad en relación con todos los casos enumerados en los convenios y recomendaciones de la OIT. Los niveles de protección deben ser equivalentes a los establecidos en los convenios y recomendaciones correspondientes de la OIT. Las prestaciones de la seguridad social se considerarán un derecho del personal de la enseñanza superior.
64. Los derechos de jubilación del personal de enseñanza superior deberían ser transferibles nacional e internacionalmente, habida cuenta de la legislación y las disposiciones fiscales nacionales, bilaterales y multilaterales existentes, si la persona se traslada a otra institución de enseñanza superior. Las organizaciones que representan al personal docente de la enseñanza superior tendrán derecho a elegir representantes a fin de participar en la gestión y en la administración de los planes de jubilación destinados al profesorado, cuando proceda, en particular en los de carácter privado costeados mediante cotizaciones.

#### **G. Permisos para estudios e investigaciones y vacaciones anuales**

65. Se concederán al personal de la enseñanza superior permisos a intervalos regulares para realizar estudios e investigaciones percibiendo todo o parte del sueldo, cuando proceda, como permisos sabáticos.
66. El periodo de permiso para realizar estudios o investigaciones se contará como tiempo de servicio a efectos de antigüedad y jubilación, con sujeción a lo dispuesto en el régimen de jubilaciones.
67. Se concederán al personal docente de la enseñanza superior permisos ocasionales percibiendo el sueldo íntegro o parte del mismo para permitirle participar en actividades profesionales.
68. Los permisos concedidos en el marco de intercambios culturales y científicos bilaterales y multilaterales o de programas de asistencia técnica en el extranjero se considerarán parte del servicio, y se garantizará a los beneficiarios antigüedad, posibilidades de ascenso y derechos de jubilación en la institución en que trabajan. Deberán establecerse además arreglos especiales para costear sus gastos extraordinarios.
69. El personal de enseñanza superior tendrá derecho a vacaciones anuales por un periodo de tiempo adecuado y percibiendo la totalidad del sueldo.

## **H. Condiciones de empleo del personal docente femenino de la enseñanza superior**

70. Se adoptarán todas las medidas necesarias para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato del personal docente femenino de la enseñanza superior a fin de garantizarles, en aras de la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos reconocidos por los instrumentos normativos internacionales que se citan en el Apéndice.

## **I. Condiciones de empleo en la enseñanza superior del personal docente discapacitado**

71. Se adoptarán todas las medidas necesarias para que las condiciones laborales del personal docente discapacitado de la enseñanza superior estén, como mínimo, en armonía con las disposiciones pertinentes de los instrumentos normativos internacionales que figuran en el Apéndice.

## **J. Condiciones de empleo de personal docente que trabaja en la enseñanza superior con régimen de dedicación parcial**

72. Se reconocerá la importancia del servicio a tiempo parcial prestado por el personal docente cualificado de la enseñanza superior. El profesorado contratado regularmente a tiempo parcial debe:
- a) percibir proporcionalmente la misma remuneración y disfrutar de condiciones de empleo básicas equivalentes a las del personal docente empleado a tiempo completo;
  - b) gozar de condiciones equivalentes a las del personal docente de la enseñanza superior empleado a tiempo completo por lo que se refiere a las vacaciones pagadas y los permisos por enfermedad y maternidad; los pagos correspondientes deben determinarse proporcionalmente a las horas trabajadas o al sueldo percibido; y
  - c) estar debidamente protegido por la seguridad social y, cuando proceda, poder acogerse a los planes de jubilación de los empleadores.

## **X. Utilización y aplicación**

73. Los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deben adoptar todas las medidas posibles para extender y complementar su propia acción respecto de la condición del personal docente de la enseñanza superior, fomentando la cooperación entre todas las organizaciones nacionales e internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, cuyas actividades corresponden al alcance y a los objetivos de esta Recomendación.
74. Los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deben adoptar todas las medidas posibles para aplicar todo lo dispuesto anteriormente, a fin de poner en práctica, en sus respectivos territorios, los principios enunciados en la presente Recomendación.

75. El Director General deberá preparar un informe sobre la situación mundial, la libertad académica y el respeto de los derechos humanos del personal docente de la enseñanza superior, basándose en los datos facilitados por los Estados Miembros y en cualquier otra información fehaciente obtenida por los métodos que considere convenientes.
76. En el caso de que una institución de enseñanza superior situada en el territorio de un Estado no dependa de la autoridad directa o indirecta de dicho Estado sino de autoridades independientes de él, las autoridades competentes deben transmitir el texto de la presente Recomendación a la institución interesada para que ésta pueda poner en práctica sus disposiciones.

## **XI. Disposición final**

77. Cuando el personal docente de la enseñanza superior disfrute en determinados aspectos de mejores condiciones que las previstas en esta Recomendación, no deben invocarse los términos de ésta para suprimir privilegios ya reconocidos.

## **Apéndice**

### **Naciones Unidas**

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948;
- Declaración sobre el fomento entre la juventud de los ideales de paz, respeto mutuo y comprensión entre los pueblos, 1965;
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966 y Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966;
- Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruels, Inhumanos o Degradantes, 1975;
- Declaración de los Derechos de los Impedidos, 1975;
- Convención sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979;
- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y de discriminación fundadas en la religión o en las creencias, 1981;
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruels, Inhumanos o Degradantes, 1984.

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

- Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, 1960, y Protocolo, 1962;
- Recomendación relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, 1960;

- Recomendación sobre la educación para la comprensión, la cooperación y la paz internacionales y la educación relativa a los derechos humanos y las libertades fundamentales, 1974;
- Recomendación relativa a la situación de los investigadores científicos, 1974;
- Recomendación revisada relativa a la enseñanza técnica y profesional, 1974;
- Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, 1978;
- Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional, 1989;
- Recomendación sobre la convalidación de los estudios, títulos y diplomas de enseñanza superior, 1993.

## **Organización Internacional del Trabajo**

- Convenio N° 87: Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948;
- Convenio N° 95: Convenio relativo a la protección del salario, 1949;
- Convenio N° 98: Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949;
- Convenio N° 100: Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951;
- Convenio N° 102: Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social, 1952;
- Convenio N° 103: Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952);
- Recomendación N° 95: Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952;
- Convenio N° 111: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958;
- Convenio N° 118: Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, 1962;
- Convenio N° 121: Convenio relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Lista I modificada en 1980);
- Convenio N° 128: Convenio relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967;
- Recomendación N° 131: Recomendación sobre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967;
- Convenio N° 130: Convenio relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad, 1969;
- Convenio N° 132: Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado), 1970;
- Convenio N° 135: Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971;
- Recomendación N° 143: Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971;
- Convenio N° 140: Convenio relativo a la licencia pagada de estudios, 1974;
- Recomendación N° 148: Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974;
- Convenio N° 151: Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 1978;
- Recomendación N° 159: Recomendación sobre los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 1978;
- Recomendación N° 162: Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980;
- Convenio N° 154: Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981;
- Recomendación N° 163: Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981;

- Convenio N° 156: Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981;
- Recomendación N° 165: Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981;
- Convenio N° 158: Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982;
- Convenio N° 159: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983;
- Recomendación N° 168: Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983.

## **Otros**

- Recomendación relativa a la situación del personal docente, aprobada el 5 de octubre de 1966 por la Conferencia Intergubernamental Especial sobre la situación del personal docente (convocada por la UNESCO en cooperación con la OIT), 1966;
- Convención Universal sobre Derecho de Autor, 1952, revisada en 1971;
- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI): Convenio de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas, Acta de París de 1971 (enmendado en 1979).

## Рекомендация о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений

### Преамбула

*Генеральная конференция* Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), собравшаяся в Париже с 21 октября по 12 ноября 1997 г. на свою 29-ю сессию,

*сознавая* ответственность государств за обеспечение образования для всех, согласно статье 26 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.),

*напоминая*, в частности, об ответственности государств за обеспечение высшего образования во исполнение пункта 2(с) статьи 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.),

*сознавая*, что высшее образование и исследовательская деятельность играют ведущую роль в поиске, углублении и передаче знаний и представляют собой исключительно ценное культурное и научное достояние,

*сознавая также*, что правительства и крупные социальные группы, такие, как студенты, предприниматели и трудящиеся, жизненно заинтересованы в развитии систем высшего образования,

*признавая* решающую роль преподавательских кадров высших учебных заведений в совершенствовании высшего образования и важное значение их вклада в развитие человечества и современного общества,

*будучи убеждена*, что преподавательским кадрам высших учебных заведений, так же, как и всем другим гражданам, следует прилагать все силы к тому, чтобы содействовать соблюдению в обществе культурных, экономических, социальных, гражданских и политических прав всех народов,

*сознавая* необходимость обновления высшего образования в условиях социальных и экономических изменений и участия в этом процессе преподавательских кадров высших учебных заведений,

*выражая озабоченность* уязвимостью академического сообщества в условиях политического и экономического давления, которое может подорвать академическую свободу,

*принимая во внимание*, что право на образование, преподавание и исследовательскую деятельность может быть реализовано в полном объеме лишь в условиях академической свободы и автономии высших учебных заведений и что открытое распространение результатов, гипотез и мнений лежит в основе высшего образования и обеспечивает самую надежную гарантию точности и объективности научной работы и исследовательской деятельности,

*стремясь обеспечить преподавательским кадрам высших учебных заведений статус, соответствующий их роли,*

*признавая многообразие культур в мире,*

*принимая во внимание большое разнообразие законов, регламентирующих норм, практики и традиций, которые в различных странах определяют структуру и организацию высшего образования,*

*учитывая разнообразие правового положения преподавательских кадров высших учебных заведений в различных странах, в частности в зависимости от того, распространяется на них или нет действие положений, относящихся к государственной службе,*

*будучи убеждена, тем не менее, что во всех странах возникают сходные вопросы, касающиеся статуса преподавательских кадров высших учебных заведений, и что эти вопросы требуют разработки общих подходов и, по возможности, применения общих норм, которые должны быть определены в настоящей Рекомендации,*

*учитывая такие нормативные акты, как Конвенция ЮНЕСКО о борьбе с дискриминацией в области образования (1960 г.), в которой признается, что ЮНЕСКО должна не только выступать против всякой дискриминации в области образования, но и способствовать всеобщему равенству возможностей и равному ко всем отношению в этой области на всех уровнях, включая условия получения образования, а также Рекомендация о положении учителей (1966 г.), Рекомендация ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (1974 г.) и нормативные акты Международной организации труда, касающиеся свободы ассоциаций, права на создание организаций и права на заключение коллективных договоров, а также на равенство возможностей и равное отношение,*

*стремясь дополнить существующие конвенции, пакты и рекомендации, содержащиеся в перечне международных нормативных актов, приводимых в Дополнении, положениями, касающимися проблем, которые в первую очередь относятся к высшим учебным заведениям, а также к их преподавательским и научно-исследовательским кадрам,*

*принимает 11 ноября 1997 года настоящую Рекомендацию.*

## **I. Определения**

### **1. Для целей настоящей Рекомендации:**

- (а) под “высшим образованием” понимаются программы обучения, подготовки или подготовки для исследовательской деятельности на ступени послесреднего образования, обеспечиваемые университетами или другими учебными заведениями, утвержденными в качестве высших учебных заведений компетентными государственными органами и/или посредством признанных аккредитационных систем;

- (b) под “исследовательской деятельностью” в контексте высшего образования понимаются оригинальные исследования в области технологии, естественных, инженерных, социальных и гуманитарных наук, медицины, культуры или образования, предполагающие тщательно организованные изыскания на основе критического подхода с использованием различных приемов и методов, в соответствии с характером и условиями поставленных проблем, которые направлены на уточнение и/или решение этих проблем и опираются на соответствующую инфраструктуру, если осуществляются в институциональных рамках;
- (c) под “научной деятельностью” понимаются процессы, посредством которых преподавательские кадры высших учебных заведений постоянно обновляют знания по своему предмету или готовят научные публикации, распространяют свои труды, совершенствуют свои педагогические навыки и в качестве преподавателей своих дисциплин повышают свою научную квалификацию;
- (d) под “консультативно-лекторской работой” понимается предоставление услуг, благодаря которым ресурсы того или иного учебного заведения могут использоваться за его пределами для обслуживания самого различного контингента в государстве или в регионе, который считается районом, охватываемым данным учебным заведением, при условии, что подобная работа не противоречит целям этого заведения. В области преподавания она может охватывать широкое поле деятельности, включая, в частности, вне-учрежденческое, постоянное и дистанционное образование, обеспечиваемое посредством организации вечерних занятий, краткосрочных курсов и семинаров, а также институтов. В сфере исследовательской деятельности она может заключаться в проведении экспертизы для государственного, частного и некоммерческого секторов, предоставлении различных видов консультаций, участии в проведении прикладных исследований и во внедрении результатов исследований;
- (e) под “высшими учебными заведениями” понимаются университеты, другие образовательные учреждения, центры и структуры высшего образования, а также исследовательские и культурные центры, связанные с любым из вышеупомянутых заведений, государственные или частные, которые утверждены в качестве таковых либо посредством признанных аккредитационных систем, либо компетентными государственными органами;
- (f) под “преподавательскими кадрами высших учебных заведений” понимаются все лица в учебных заведениях или программах высшего образования, которые в течение полного или неполного рабочего дня занимаются преподаванием и/или научной, и/или исследовательской деятельностью, и/или те, кто предоставляет образовательные услуги учащимся или обществу в целом.

## **II. Область применения**

2. Настоящая Рекомендация применяется ко всем преподавательским кадрам высших учебных заведений.

## **III. Руководящие принципы**

3. Для достижения глобальных задач, стоящих перед каждым государством-членом и Организацией Объединенных Наций в области обеспечения международного мира, взаимопонимания, сотрудничества и устойчивого развития, требуются, в частности, воспитание в духе мира и культуры мира, как это определено ЮНЕСКО, а также высококвалифицированные и всесторонне развитые выпускники высших учебных заведений, способные служить обществу в качестве ответственных граждан и вести плодотворную научную и продвинутую исследовательскую деятельность, т.е. контингент одаренных и квалифицированных преподавательских кадров высших учебных заведений.
4. Высшие учебные заведения, в особенности университеты, являются сообществами ученых, которые сохраняют, распространяют и свободно выражают свое мнение по вопросам традиционных знаний и культуры и приобретают новые знания, не будучи стесненными установленными доктринами. Приобретение новых знаний и их применение являются главным предназначением таких высших учебных заведений. В тех высших учебных заведениях, в которых не ставится задача проведения оригинальных научных исследований, преподавательские кадры должны поддерживать и повышать уровень своих знаний в области своих дисциплин путем участия в научной деятельности и повышения своей педагогической квалификации.
5. Развитие высшего образования и научной и исследовательской деятельности во многом зависит от инфраструктуры и ресурсов, как людских, так и материальных, а также от квалификации и опыта преподавательских кадров высших учебных заведений, равно как и от их человеческих, педагогических и технических качеств, опирающихся на академическую свободу, профессиональную ответственность, коллегиальность и институциональную автономию.
6. Преподавание в сфере высшего образования является высококвалифицированной профессией, формой служения обществу, которая требует от преподавательских кадров высших учебных заведений глубоких знаний и специальных навыков, приобретенных и поддерживаемых упорной учебой и исследовательской деятельностью на протяжении всей жизни; оно требует также чувства личной ответственности преподавателя и учреждения за образование и благополучие учащихся и общества в целом и соответствия высоким профессиональным требованиям, предъявляемым к научной и исследовательской деятельности.
7. Условия труда преподавательских кадров высших учебных заведений должны в максимальной степени содействовать эффективному преподаванию, научной и исследовательской деятельности и консультативно-лекторской работе и

обеспечивать преподавательским кадрам высших учебных заведений возможность выполнять стоящие перед ними профессиональные задачи.

8. Организации, представляющие преподавательские кадры высших учебных заведений, необходимо рассматривать и признавать в качестве силы, способной внести значительный вклад в развитие образования; в связи с этим их следует привлекать совместно с другими партнерами и заинтересованными сторонами к разработке политики в области высшего образования.
9. Следует уважать разнообразие систем высшего образования в каждом государстве-члене, которые сложились в соответствии с национальными законами и практикой, а также с международными стандартами.

#### **IV. Цели и политика в области образования**

10. На всех соответствующих стадиях национального планирования в целом и планирования в сфере высшего образования в частности государствам-членам следует принимать все меры для того, чтобы:
  - (a) высшее образование было направлено на развитие человека и прогресс общества;
  - (b) высшее образование способствовало достижению целей образования на протяжении всей жизни и развитию других форм и ступеней образования;
  - (c) при государственном финансировании высших учебных заведений оно рассматривалось как форма государственных инвестиций, подлежащих строгому контролю со стороны государства;
  - (d) финансирование высшего образования рассматривалось как форма государственных инвестиций, отдача от которых неизбежно носит в значительной степени долгосрочный характер в зависимости от правительственных и государственных приоритетов;
  - (e) общественность была постоянно информирована об обоснованности государственного финансирования.
11. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь доступ к библиотекам, которые имеют в наличии современную литературу, отражающую разные стороны той или иной проблемы и не являющуюся предметом цензуры или других форм вмешательства в интеллектуальную деятельность. Они также должны иметь не ограниченный цензурой доступ к международным компьютерным сетям, спутниковым программам и базам данных, необходимым для их преподавательской, научной или исследовательской деятельности.
12. Следует способствовать публикации и распространению результатов научных исследований, полученных преподавательскими кадрами высших учебных заведений, для приобретения ими той репутации, которой они заслуживают, а также для содействия развитию науки, техники, образования и культуры в целом.

С этой целью следует предоставлять преподавательским кадрам высших учебных заведений право беспрепятственной публикации результатов своих научных исследований и работ в книгах, журналах и базах данных по их собственному усмотрению и под своей фамилией при условии их авторства или соавторства вышеупомянутых работ. Следует также обеспечивать соответствующую правовую защиту интеллектуальной собственности преподавательских кадров высших учебных заведений, в частности защиту, предусмотренную национальным и международным законодательством в области авторского права.

13. Следует активно содействовать взаимообогащающему обмену идеями и информацией между преподавательскими кадрами высших учебных заведений во всем мире, что имеет важнейшее значение для эффективного развития высшего образования и исследовательской деятельности. С этой целью преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь возможность на протяжении всей своей трудовой деятельности участвовать в международных форумах, связанных с высшим образованием или исследовательской деятельностью, и совершать поездки за рубеж без ограничений политического характера, а также иметь с этой целью доступ к сети Интернет и участию в телеконференциях.
14. Следует развивать и поощрять программы, обеспечивающие максимально широкий обмен преподавательскими кадрами высших учебных заведений между учреждениями как в национальном, так и международном масштабе, включая организацию симпозиумов, семинаров и совместных проектов, а также обмен информацией в области образования и науки. Следует содействовать расширению связей и непосредственных контактов между университетами, исследовательскими учреждениями и ассоциациями, а также между учеными и научными работниками. Необходимо также облегчать преподавательским кадрам высших учебных заведений других стран доступ к открытым информационным материалам в государственных архивах, библиотеках, исследовательских учреждениях и аналогичных организациях.
15. Государствам-членам и высшим учебным заведениям следует, тем не менее, учитывать массовую эмиграцию преподавательских кадров высших учебных заведений из развивающихся стран, особенно из наименее развитых стран. В связи с этим им следует содействовать программам помощи развивающимся странам в целях обеспечения соответствующих возможностей для академической деятельности, включая создание удовлетворительных условий труда для преподавательских кадров высших учебных заведений в этих странах, с тем чтобы эту эмиграцию можно было сдержать, а затем и повернуть вспять.
16. В соответствии с духом Рекомендации ЮНЕСКО о признании учебных курсов и свидетельств о высшем образовании 1993 года следует проводить беспристрастную, справедливую и разумную национальную политику и практику в отношении признания степеней и дипломов других государств, дающих право заниматься профессиональной деятельностью в сфере высшего образования.

## **V. Права, обязанности и ответственность высших учебных заведений**

### **A. Автономия высших учебных заведений**

17. Для того чтобы надлежащим образом пользоваться академической свободой и выполнять перечисленные ниже обязанности, высшие учебные заведения должны иметь автономию. Под автономией понимается такая степень самоуправления, которая необходима высшим учебным заведениям для эффективного принятия решений в отношении своей учебной работы, норм, управления и соответствующей деятельности и которая совместима с государственными системами подотчетности, особенно в том, что касается государственного финансирования, а также с уважением академической свободы и прав человека. В то же время характер автономии высших учебных заведений может различаться в зависимости от типа заведения.
18. Автономия является институциональной формой академической свободы и необходимым предварительным условием для гарантирования надлежащего выполнения обязанностей, возлагаемых на преподавательские кадры и учреждения системы высшего образования.
19. Государства-члены обязаны защищать высшие учебные заведения от любых посягательств на их автономию, откуда бы они ни исходили.
20. Автономия не должна использоваться высшими учебными заведениями в качестве предлога для ограничения прав преподавательских кадров высших учебных заведений, предусмотренных в настоящей Рекомендации или в других международных нормативных актах, перечисленных в Дополнении.
21. Самоуправление, коллегиальность и надлежащее академическое руководство высшими учебными заведениями являются важнейшими составными частями их подлинной автономии.

### **B. Подотчетность высших учебных заведений**

22. Учитывая значительные финансовые инвестиции, государства-члены и высшие учебные заведения должны обеспечивать надлежащую сбалансированность между уровнем автономии высших учебных заведений и их системами подотчетности. В целях обеспечения подотчетности высшие учебные заведения должны стремиться к тому, чтобы управление ими носило открытый характер. Они должны быть подотчетны в следующих вопросах:
  - (a) эффективное информирование общественности о характере своей образовательной миссии;
  - (b) обеспечение качества и высоких стандартов при осуществлении своих образовательных, научных и исследовательских функций и выполнение обязанности защищать и гарантировать беспристрастность своей преподавательской, научной и исследовательской деятельности от

вмешательства, несовместимого со стоящими перед ними академическими задачами;

- (с) эффективная поддержка академической свободы и основных прав человека;
- (d) обеспечение в пределах имеющихся средств высокого качества образования для как можно большего числа лиц, отвечающих академическим требованиям;
- (е) обеспечение возможностей для образования на протяжении всей жизни с учетом задач учебного заведения и предоставляемых средств;
- (f) обеспечение беспристрастного, справедливого и недискриминационного обращения со студентами;
- (g) проведение политики и принятие мер, направленных на обеспечение справедливого обращения с женщинами и меньшинствами и устранение сексуальных домогательств и расовых преследований;
- (h) обеспечение того, чтобы учебной работе или исследовательской деятельности преподавателей высших учебных заведений не препятствовали насилие, запугивание или преследования;
- (i) честный и открытый учет;
- (j) эффективное использование средств;
- (k) составление в рамках коллегиального процесса и/или путем переговоров с организациями, представляющими преподавателей высших учебных заведений, в соответствии с принципами академической свободы и свободы слова, деклараций или кодексов по вопросам этики, которыми они будут руководствоваться в своей преподавательской, научной и исследовательской деятельности и консультативно-лекторской работе;
- (l) содействие осуществлению экономических, социальных, культурных и политических прав и предотвращение использования знаний, науки и техники в ущерб этим правам или для целей, противоречащих общепринятым нормам академической этики, правам человека и делу мира;
- (m) обеспечение деятельности по решению современных проблем, стоящих перед обществом; с этой целью их учебные программы, а также проводимые ими мероприятия, должны, по мере возможности, отвечать нынешним и будущим потребностям местной общины и общества в целом и играть важную роль в расширении возможностей выпускников в сфере трудоустройства;
- (n) поощрение, по мере необходимости и возможности, международного академического сотрудничества, не ограниченного национальными, региональными, политическими, этническими и другими рамками, содействие предотвращению научной и технической эксплуатации одного государства другим и развитие на равноправной основе партнерских связей

между всеми академическими сообществами мира в приобретении и использовании знаний и сохранении культурного наследия;

- (o) обеспечение обновления фондов библиотек и бесцензурного доступа к современным учебно-методическим, научно-исследовательским и информационным ресурсам, необходимым преподавателям высших учебных заведений или студентам в их преподавательской, научной или исследовательской деятельности;
  - (p) оснащение средствами и оборудованием, необходимыми для выполнения задач, стоящих перед учебным заведением, и их надлежащая эксплуатация;
  - (q) обеспечение того, чтобы участие в закрытых исследованиях не противоречило ни учебным целям и задачам учебных заведений, ни общим целям укрепления мира, соблюдения прав человека, устойчивого развития и охраны окружающей среды.
23. Системы подотчетности учебных заведений должны быть основаны на научной методологии и быть четкими, реалистичными, рентабельными и простыми. Их функционирование должно на практике носить беспристрастный, справедливый и добросовестный характер. Как методология, так и результаты должны быть открытыми.
24. Высшим учебным заведениям следует индивидуально или коллективно разрабатывать и применять соответствующие системы подотчетности, включая механизмы, обеспечивающие ее качество, для достижения вышеупомянутых целей, не нанося при этом ущерба автономии или академической свободе этих заведений. Организациям, представляющим преподавательские кадры высших учебных заведений, необходимо, по мере возможности, участвовать в планировании таких систем. В случае создания структур подотчетности под эгидой государства методы их деятельности следует, по возможности, обсуждать с соответствующими высшими учебными заведениями и с существующими организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений.

## **VI. Права и свободы преподавательских кадров высших учебных заведений**

- A. Индивидуальные права и свободы: гражданские права, академическая свобода, права на публикацию и междunarодный обмен информацией**
25. Доступ к профессиональной деятельности в сфере высшего образования должен основываться исключительно на соответствующей академической квалификации, компетентности и опыте, а также быть равным для всех членов общества без какой бы то ни было дискриминации.
26. Преподавательские кадры высших учебных заведений, как и другие группы и индивидуумы, должны пользоваться гражданскими, политическими, социаль-

ными и культурными правами, признанными на международном уровне в отношении всех граждан. Поэтому все преподавательские кадры высших учебных заведений должны пользоваться правом на свободу мысли, совести, религии, слова, собраний и ассоциации, а также правом на свободу и безопасность личности и свободу передвижения. Как граждане они не должны сталкиваться ни с какими препятствиями или ограничениями в осуществлении своих гражданских прав, включая право содействия социальным изменениям путем свободного выражения своего мнения о государственной политике и политике, затрагивающей высшее образование. Они не должны подвергаться никаким наказаниям в результате только лишь осуществления таких прав. Преподавательские кадры высших учебных заведений не должны подвергаться произвольному аресту или задержанию, пыткам или жестокому, бесчеловечному или унижающему человеческое достоинство обращению. В случае грубого нарушения прав преподавательских кадров высших учебных заведений они должны иметь право на подачу апелляции в соответствующие национальные, региональные или международные органы, такие, как учреждения системы Организации Объединенных Наций, а организации, представляющие преподавательские кадры высших учебных заведений, должны в таких случаях оказывать им всестороннюю помощь.

27. Следует обеспечивать соблюдение вышеуказанных международных норм в интересах высшего образования на международном и национальном уровнях. В связи с этим должен тщательно соблюдаться принцип академической свободы. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право на академическую свободу, т.е. не ограничиваемое никакой установленной доктриной право на свободу преподавания и обсуждения, свободу проведения исследований, распространения и публикации их результатов, свободное выражение своих мнений в отношении учреждения или системы, в которых они работают, свободу от институциональной цензуры и свободу участия в профессиональных или представительных академических органах. Все преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право выполнять свои обязанности без какой бы то ни было дискриминации, не опасаясь никаких репрессивных действий со стороны государства или с любой другой стороны. Преподавательские кадры высших учебных заведений могут в полной мере руководствоваться этим принципом в том случае, если среда, в которой они работают, благоприятствует этому, что требует демократии; отсюда следует, что развитие демократического общества является всеобщей задачей.
28. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право на преподавание без всякого вмешательства при условии соблюдения признанных профессиональных принципов, включая профессиональную ответственность и интеллектуальную взыскательность в отношении норм и методов преподавания. Недопустимо требовать от преподавательских кадров высших учебных заведений проводить обучение вопреки их знаниям и совести или принуждать их использовать учебные программы и методы, противоречащие национальным и международным нормам, касающимся прав человека. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны играть ведущую роль в разработке учебных программ и планов.

29. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право на проведение научных исследований без всяких запретов или вмешательства, руководствуясь своей профессиональной ответственностью и при условии соблюдения признанных на национальном и международном уровнях профессиональных принципов интеллектуальной взыскательности, поиска научной истины и исследовательской этики. Они также должны иметь право на свободную передачу другим лицам и на публикацию результатов исследований, авторами или соавторами которых они являются, в соответствии с пунктом 12 настоящей Рекомендации.
30. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право заниматься профессиональной деятельностью вне своей работы, в частности деятельностью, которая повышает уровень их профессиональных знаний и навыков или позволяет применять их знания для решения проблем, стоящих перед обществом, при условии, что такая деятельность не противоречит их главным обязательствам перед учреждением, являющимся их основным работодателем, в соответствии с политикой и правилами этого учреждения и национальным законодательством или практикой там, где они существуют.

#### **В. Самоуправление и коллегиальность**

31. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право и возможность без какой бы то ни было дискриминации в соответствии со своими способностями принимать участие в работе руководящих органов и критиковать функционирование высших учебных заведений, включая те, где они работают, одновременно уважая права других групп академического сообщества на участие в такой деятельности; они должны также иметь право выбирать большинство представителей в академические органы в рамках высшего учебного заведения.
32. Принципы коллегиальности включают академическую свободу, совместную ответственность, политику участия всех заинтересованных лиц во внутренних структурах, обеспечивающих принятие и выполнение решений, а также развитие консультативных механизмов. Процесс коллегиального принятия решений должен охватывать управление и определение политики в области образования, учебных программ и планов, исследовательской деятельности, консультативно-лекторской работы, распределения средств и других соответствующих мероприятий, направленных на повышение уровня качества академической деятельности на благо общества в целом.

### **VII. Обязанности и ответственность преподавательских кадров высших учебных заведений**

33. Необходимо, чтобы преподавательские кадры высших учебных заведений признавали, что осуществление их прав влечет за собой особые обязанности и ответственность, включая обязанность уважать академическую свободу других членов академического сообщества и обеспечивать честное обсуждение противоположных мнений. Академической свободе сопутствует обязанность использовать ее в соответствии с долгом ученого, заключающимся в проведении

исследовательской деятельности на основе добросовестного поиска истины. Необходимо, чтобы преподавательская, исследовательская и научная деятельность проводилась в полном соответствии с этическими и профессиональными нормами и была нацелена, по возможности, на решение современных проблем, стоящих перед обществом, а также обеспечивала сохранение исторического и культурного наследия мира.

34. Индивидуальные обязанности преподавательских кадров высших учебных заведений, неразрывно связанные с их академической свободой, заключаются, в частности, в следующем:
- (a) эффективно обучать студентов в рамках средств, предоставляемых учебным заведением и государством, быть честным и справедливым к студентам мужского и женского пола и одинаково обращаться со студентами всех рас и религий, а также инвалидами, поощрять свободный обмен идеями между самими преподавателями и студентами и предоставлять себя в распоряжение последних, с тем чтобы направлять учебу студентов. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны, в случае необходимости, обеспечивать охват того минимума материала по каждому предмету, который предусмотрен в учебной программе;
  - (b) проводить научно-исследовательскую деятельность и распространять ее результаты или, когда проведение оригинальных исследований не требуется, поддерживать и повышать уровень своих знаний по конкретному предмету с помощью учебных курсов и исследовательской деятельности, а также посредством разработки учебной методологии, нацеленной на совершенствование педагогических навыков;
  - (c) осуществлять исследовательскую и научную деятельность на основе честного поиска знаний, должным образом обеспечивая доказательность, беспристрастность суждений и добросовестность при сообщении результатов;
  - (d) соблюдать этику научных исследований, касающихся человека, животных, наследия или окружающей среды;
  - (e) уважать и признавать научную работу своих коллег и студентов и, в частности, обеспечивать, чтобы в число авторов публикуемых работ входили все, кто внес в них реальный вклад и разделяет ответственность за их содержание;
  - (f) воздерживаться от использования новой информации, концепций или данных, изначально полученных вследствие доступа к конфиденциальным рукописям или запросам о предоставлении средств на исследовательскую деятельность или подготовку, ознакомиться с которыми можно было в результате такой деятельности, как, например, внешнее рецензирование, за исключением тех случаев, когда автор дал на это разрешение;
  - (g) обеспечивать, чтобы исследовательская деятельность осуществлялась в соответствии с законами и нормами того государства, в котором она

проводится, чтобы она не нарушала международных правовых актов в области прав человека и чтобы ее результаты и данные, на которых она основывается, были реально доступными для ученых и исследователей в принимающем учреждении, за исключением тех случаев, когда информация могла бы поставить под угрозу респондентов или когда гарантируется анонимность;

- (h) избегать столкновения интересов и решать спорные вопросы на основе открытости и всесторонних консультаций с высшим учебным заведением, в котором они работают, с тем чтобы получить поддержку этого заведения;
  - (i) добросовестно использовать все предоставляемые в их распоряжение финансовые средства в интересах высших учебных заведений, исследовательских и других профессиональных или научных органов;
  - (j) быть честными и беспристрастными в профессиональной оценке своих коллег и студентов;
  - (k) сознавать свою ответственность, выступая или публикуя вне научных каналов материалы по вопросам, не связанным со своими профессиональными знаниями, и не вводить общественность в заблуждение в отношении характера своих профессиональных знаний;
  - (l) выполнять надлежащие обязанности, требующиеся для коллегиального управления высшими учебными заведениями и профессиональными органами.
35. Преподавательским кадрам высших учебных заведений следует стремиться к достижению как можно более высоких стандартов в своей профессиональной работе, поскольку их статус в значительной мере зависит от них самих и качества их работы.
36. Преподавательским кадрам высших учебных заведений следует вносить свой вклад в подотчетность высших учебных заведений перед государственными органами, не поступаясь вместе с тем той степенью институциональной автономии, которая необходима для их работы, профессиональной свободы и продвижения знаний.

## **VIII. Подготовка к профессии**

37. Политика, определяющая доступ к процессу подготовки к профессиональной деятельности в области высшего образования, исходит из необходимости обеспечения общества надлежащим контингентом преподавательских кадров для высшего образования, обладающих необходимыми нравственными и интеллектуальными качествами и имеющих требуемые профессиональные знания и навыки.
38. Все виды подготовки преподавательских кадров высших учебных заведений должны осуществляться без какой-либо дискриминации.

39. Среди кандидатов, стремящихся получить подготовку к профессиональной деятельности в области высшего образования, кандидатам из числа женщин и представителей меньшинств, обладающим равной академической квалификацией и опытом, должны предоставляться равные возможности и обеспечиваться равное отношение.

## **IX. Условия работы**

### **A. Начало профессиональной деятельности**

40. Наниматели кадров высших учебных заведений должны создавать наиболее благоприятные условия работы для успешного осуществления учебного процесса, научной и/или исследовательской деятельности и/или консультативно-лекторской работы без какой-либо дискриминации.
41. Временные меры, направленные на скорейшее обеспечение de facto равенства находящихся в неравном положении членов академического сообщества, не следует считать дискриминационными при условии, что такие меры будут отменены после обеспечения равенства возможностей и равного отношения и создания систем, обеспечивающих равенство возможностей и равное отношение на постоянной основе.
42. В системе высшего образования при первом приеме на работу преподавателей и научных работников испытательный срок рассматривается как возможность стимулирования и полезного приобщения начинающих сотрудников к профессии, установления и соблюдения соответствующих профессиональных норм, а также самостоятельного повышения каждым уровня своего преподавательского и научного мастерства. Средняя продолжительность испытательного срока должна быть известна заранее, а условия, определяющие его успешное завершение, должны зависеть лишь от профессиональной компетентности. В случае получения неудовлетворительной оценки по завершении испытательного срока кандидаты должны иметь право на то, чтобы им сообщались причины этого, причем такую информацию они должны получать заблаговременно до истечения испытательного срока, с тем чтобы иметь надлежащую возможность улучшить свою работу. Они также должны иметь право на апелляцию.
43. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь:
- (a) справедливую и открытую систему служебного роста, включая справедливые процедуры назначений, бессрочные контракты (там, где таковые предусмотрены), повышения по службе и решение других сопутствующих вопросов;
  - (b) эффективную, беспристрастную и справедливую систему трудовых отношений в рамках учебного заведения, согласующуюся с международными правовыми актами, приводимыми в Дополнении.

44. Необходимы меры, обеспечивающие солидарность с другими высшими учебными заведениями и их преподавательскими кадрами в тех случаях, когда они подвергаются преследованиям. Такая солидарность может носить материальный, а также моральный характер и, по возможности, предусматривать предоставление убежища, работы или образования для жертв преследований.

## **В. Гарантии занятости**

45. Бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены) являются одной из основных процессуальных гарантий академической свободы и защитой от произвольных решений. Они стимулируют также индивидуальную ответственность и способствуют сохранению на работе талантливых преподавательских кадров высших учебных заведений.
46. Следует обеспечивать гарантии работы в рамках данной профессии, включая бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены), поскольку это отвечает интересам как высшего образования, так и преподавательских кадров высших учебных заведений. Это обеспечивает преподавательским кадрам высших учебных заведений, получившим по результатам строгой аттестации бессрочную работу, гарантию того, что их увольнение возможно только по профессиональным мотивам и при соблюдении надлежащих процедур. Они могут быть также уволены по *bona fide* финансовым причинам при условии, что все финансовые документы открыты для государственной проверки, что учреждение приняло все разумные альтернативные меры, чтобы избежать прекращения трудовых отношений, а также что имеются правовые гарантии, исключающие всякое предвзятое отношение при любом прекращении трудовых отношений. Бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены) должны быть в максимально возможной степени гарантированы даже в случае реорганизации или иных структурных изменений в высших учебных заведениях или системе высшего образования; при этом такие гарантии должны предоставляться после прохождения разумного испытательного срока тем, кто отвечает установленным объективным критериям в области преподавания и/или научной и/или исследовательской деятельности согласно требованиям соответствующего академического органа и/или в области консультативно-лекторской работы согласно требованиям высшего учебного заведения.

## **С. Оценка**

47. Высшие учебные заведения должны следить за тем, чтобы:
- (a) аттестация и оценка работы преподавательских кадров высших учебных заведений были неотъемлемой частью преподавательского, учебного и научно-исследовательского процесса, а основная функция аттестации и оценки состояла в развитии каждого человека в соответствии с его интересами и способностями;
  - (b) аттестация проводилась только на основе академических критериев компетентности в выполнении научно-исследовательских,

преподавательских и других академических или профессиональных обязанностей, как они понимаются коллегами по профессии;

- (с) в процессе аттестации должным образом учитывались трудности, неизбежно связанные с определением индивидуальных способностей, которые редко проявляются в постоянной и неизменной форме;
- (d) в тех случаях, когда проведение аттестации связано с любого рода непосредственной оценкой работы преподавательских кадров высших учебных заведений студентами и/или коллегами-преподавателями и/или администраторами, такая оценка была объективной, а ее критерии и результаты доводились до сведения заинтересованного лица (заинтересованных лиц);
- (е) результаты аттестации преподавательских кадров высших учебных заведений также учитывались при укомплектовании штатов учреждения и при рассмотрении вопросов возобновления найма;
- (f) преподавательские кадры высших учебных заведений имели право обжаловать в беспристрастном органе результаты оценки, которые они считают несправедливыми.

#### **D. Дисциплинарные меры и увольнение**

- 48. Никто из представителей академического сообщества не должен подвергаться дисциплинарному взысканию, в том числе увольнению, за исключением случаев, когда это делается на законном и достаточном основании, установленном в ходе независимого третейского разбирательства коллегами по профессии и/или такими беспристрастными органами, как арбитражи или суды.
- 49. Все преподаватели высших учебных заведений должны иметь равные гарантии на каждой стадии любой дисциплинарной процедуры, включая процедуру увольнения, в соответствии с международными правовыми актами, перечисленными в Дополнении.
- 50. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания допускается только по обоснованным и достаточным причинам, касающимся профессиональных норм поведения, например: систематическое невыполнение должностных обязанностей, явная профессиональная непригодность, подделка или фальсификация результатов научных исследований, серьезные финансовые нарушения, сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества, или высказывание серьезных угроз в их адрес, или извлечение противоправной выгоды из учебного процесса, например путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение, сексуальные либо другие услуги или путем вымогательства в целях получения сексуальных услуг либо финансовых или других материальных выгод от подчиненных или коллег за сохранение работы.

51. Заинтересованное лицо должно иметь право обжаловать решение об увольнении в независимых внешних органах, таких, как арбитраж или суд, решение которых является окончательным и имеет обязательную силу.

**Е. Переговоры о сроках и условиях найма**

52. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право на свободу ассоциаций, и это право следует активно развивать. Следует содействовать заключению коллективных договоров или эквивалентным процедурам, в соответствии с нормативными актами Международной организации труда (МОТ), перечисленными в Дополнении.
53. Оклады, условия работы и все вопросы, касающиеся сроков и условий найма преподавательских кадров высших учебных заведений, следует определять путем добровольного процесса переговоров между организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений, и нанимателями преподавателей высших учебных заведений, за исключением случаев, когда применяются иные эквивалентные процедуры, отвечающие международным нормам.
54. Соответствующие механизмы, согласующиеся с национальным законодательством и международными нормами, следует создавать на основе устава или соглашения, которые обеспечивают преподавательским кадрам высших учебных заведений право на ведение через свои организации переговоров со своими государственными или частными нанимателями; такие юридические и уставные права должны реализовываться посредством беспристрастной процедуры без необоснованной задержки.
55. Если все возможности процедуры, установленной для этих целей, исчерпаны или если переговоры между сторонами завершились неудачей, организации преподавательских кадров высших учебных заведений должны иметь право предпринимать иные шаги, которые обычно имеют возможность предпринять другие организации для защиты своих законных интересов.
56. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь возможность беспристрастного рассмотрения их жалоб и арбитражного разбирательства или его эквивалента в целях урегулирования споров с нанимателями, касающихся сроков и условий найма.

**Г. Оклады, рабочая нагрузка, пособия по социальному страхованию, охрана здоровья и обеспечение безопасности**

57. Следует принимать все реальные в финансовом плане меры для выплаты преподавательским кадрам высших учебных заведений такого вознаграждения, которое позволяло бы им посвятить себя в достаточном объеме выполнению своих обязанностей и уделять необходимое время непрерывному повышению квалификации и периодическому обновлению знаний и навыков, имеющих важное значение на этой ступени обучения.
58. Оклады преподавательских кадров высших учебных заведений должны:

- (a) отражать важное значение высшего образования, а следовательно и преподавательских кадров высших учебных заведений, для общества, а также соответствовать различного рода обязанностям, которые возлагаются на них с самого начала их профессиональной деятельности;
  - (b) быть по меньшей мере сопоставимыми с окладами, которые выплачиваются лицам других профессий, требующих схожей или эквивалентной квалификации;
  - (c) предоставлять преподавательским кадрам высших учебных заведений такие финансовые возможности, которые обеспечивают им самим и их семьям разумный уровень жизни, а также позволяют вкладывать средства в продолжение образования или в осуществление культурной или научной деятельности, повышая таким образом свою профессиональную квалификацию;
  - (d) учитывать то обстоятельство, что некоторые должности требуют более высокой квалификации и большего опыта и связаны с большей ответственностью, чем другие должности;
  - (e) выплачиваться регулярно и своевременно;
  - (f) периодически пересматриваться с учетом таких факторов, как рост стоимости жизни, повышение производительности труда, ведущее к повышению жизненного уровня, или общая тенденция к повышению уровня заработной платы или вознаграждений.
59. Различия в вознаграждении должны основываться на объективных критериях.
60. Оплата труда преподавательских кадров высших учебных заведений должна осуществляться на основе шкалы окладов, установленной по соглашению с организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений, за исключением случаев, когда предусмотрены другие эквивалентные процедуры в соответствии с международными нормами. Труд квалифицированных преподавательских кадров высших учебных заведений, проходящих испытательный срок или работающих на временной основе, не должен оплачиваться по более низким ставкам, чем те, которые установлены для штатных преподавателей того же уровня.
61. Справедливая и беспристрастная система оценки труда работников по их заслугам может служить средством повышения качества труда и контроля за этим качеством. Введение и использование в целях установления окладов такой системы (там, где это предусмотрено) должно осуществляться после предварительных консультаций с организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений.
62. Рабочая нагрузка преподавательских кадров высших учебных заведений должна быть обоснованной и справедливой; она должна позволять им эффективно выполнять свои функции и обязанности по отношению к студентам, а также свои обязательства в области научной, исследовательской и/или академической административной деятельности; она должна надлежащим образом предусматривать

оплату труда тех, от кого требуется ведение преподавательской работы сверх обычной нагрузки; она должна устанавливаться на основе переговоров с организациями, представляющими преподавательские кадры высших учебных заведений, за исключением случаев, когда существуют другие процедуры, соответствующие международным нормам.

63. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны работать в такой рабочей среде, которая не оказывает негативного воздействия на их здоровье и не угрожает их безопасности; они должны быть защищены мерами социального обеспечения, включая выплату пособий по болезни и по случаю нетрудоспособности и выплату пенсии, а также меры по охране здоровья и обеспечению безопасности в отношении всех случаев, перечисленных в конвенциях и рекомендациях МОТ. Применяемые нормы должны быть не менее благоприятными, чем нормы, установленные в соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ. Получение пособий по социальному обеспечению является неотъемлемым правом преподавательских кадров высших учебных заведений.
64. В случае перехода преподавателей высших учебных заведений в другое высшее учебное заведение все предоставленные им пенсионные права должны сохраняться как на национальном, так и на международном уровнях, с учетом национальных, двусторонних и многосторонних налоговых законодательных актов и соглашений. Организации, представляющие преподавательские кадры высших учебных заведений, должны иметь право выбирать представителей в состав руководства и администрации пенсионных фондов, предназначенных для преподавательских кадров высших учебных заведений (там, где это предусмотрено), особенно когда такие фонды имеют частный характер и основаны на долевым взносах.

**G. Отпуска для повышения квалификации и проведения научных исследований и ежегодные отпуска**

65. Преподавательским кадрам высших учебных заведений должен предоставляться регулярный отпуск для повышения квалификации и проведения научных исследований с полным или частичным сохранением содержания (там, где это предусмотрено), как это имеет место при предоставлении академического отпуска.
66. Время отпуска для повышения квалификации или проведения научных исследований должно засчитываться в стаж работы и учитываться при определении выслуги лет и начислении пенсии, в соответствии с положениями о пенсионных фондах.
67. Преподавательским кадрам высших учебных заведений должен предоставляться нерегулярный отпуск с полным или частичным сохранением содержания, с тем чтобы они имели возможность участвовать в профессиональных мероприятиях.
68. Отпуск, предоставляемый преподавательским кадрам высших учебных заведений в рамках двусторонних и многосторонних культурных и научных обменов, а также в рамках программ оказания технической помощи за рубежом, должен засчитываться в стаж работы, с сохранением в их собственном учебном заведении

выслуги лет и прав на продвижение по службе и на начисление пенсии. Кроме того, необходимы специальные меры для покрытия их дополнительных расходов.

69. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право на соответствующий ежегодный отпуск с сохранением полного содержания.

#### **Н. Условия работы женщин -преподавателей высших учебных заведений**

70. Следует принимать все необходимые меры для обеспечения равенства возможностей и одинакового отношения к женщинам-преподавателям высших учебных заведений, с тем чтобы гарантировать их права на основе равенства мужчин и женщин, как это предусмотрено международными актами, перечисленными в Дополнении.

#### **И. Условия работы инвалидов -преподавателей высших учебных заведений**

71. Следует принимать все необходимые меры для обеспечения инвалидам-преподавателям высших учебных заведений, как минимум, тех же норм, касающихся условий работы, что предусмотрены соответствующими положениями международных актов, перечисленных в Дополнении.

#### **Ж. Условия работы преподавательских кадров высших учебных заведений, работающих на неполной ставке**

72. Следует признавать важное значение услуг, оказываемых квалифицированными преподавательскими кадрами высших учебных заведений, работающими на неполной ставке. Преподавательские кадры высших учебных заведений, регулярно работающие на неполной ставке, должны:

- (а) получать пропорционально такое же вознаграждение и наниматься на работу на тех же условиях, что и преподавательские кадры высших учебных заведений, работающие на полной ставке;
- (б) получать оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни и отпуск по беременности и родам на равных условиях с преподавательскими кадрами высших учебных заведений, работающими на полной ставке; размер соответствующих денежных выплат следует определять пропорционально часам работы или заработку;
- (с) иметь право на адекватное и соответствующее социальное обеспечение, в том числе (там, где это предусмотрено) в рамках пенсионных систем, обеспечиваемых нанимателями.

### **Х. Применение и выполнение**

73. Государствам-членам и высшим учебным заведениям следует принимать все возможные меры по расширению и дополнению своих действий, касающихся статуса преподавательских кадров высших учебных заведений, путем развития сотрудничества со всеми и между всеми национальными и международными

правительственными и неправительственными организациями, чья деятельность относится к сфере применения и соответствует целям настоящей Рекомендации.

74. Государствам-членам и высшим учебным заведениям следует принимать все возможные меры по применению изложенных выше положений, с тем чтобы принципы, изложенные в настоящей Рекомендации, соблюдались на их территории.
75. Генеральный директор подготавливает всеобъемлющий доклад о положении дел в мире в области академических свобод и соблюдения прав человека применительно к преподавательским кадрам высших учебных заведений на основе информации, предоставленной государствами-членами, и любой другой информации, подкрепленной достоверными доказательствами, которую он может собрать, используя надлежащие, по его мнению, методы.
76. Если высшее учебное заведение, расположенное на территории какого-либо государства, прямо или косвенно не относится к ведению органов этого государства, а находится в ведении отдельных и независимых органов, то соответствующие органы должны направить текст настоящей Рекомендации данному учебному заведению, чтобы оно могло применять ее положения.

## **XI. Заключительное положение**

77. В случае, если преподавательские кадры высших учебных заведений пользуются статусом, который в каких-то отношениях более благоприятен, чем тот, что предусмотрен настоящей Рекомендацией, то положения настоящей Рекомендации не должны применяться для понижения этого уже признанного статуса.

## **Дополнение**

### **Организация Объединенных Наций**

- Всеобщая декларация прав человека, 1948 г.
- Декларация о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения, взаимопонимания между народами, 1965 г.
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, 1965 г.
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г.
- Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966 г., и Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, 1966 г.
- Декларация о защите всех лиц от пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 1975 г.
- Декларация о правах инвалидов, 1975 г.
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 г.

- Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений, 1981 г.
- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 1984 г.

### **Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры**

- Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования, 1960 г., и Протокол к ней, 1962 г.
- Рекомендация о борьбе с дискриминацией в области образования, 1960 г.
- Рекомендация о воспитании в духе международного взаимопонимания, сотрудничества и мира и воспитании в духе уважения прав человека и основных свобод, 1974 г.
- Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников, 1974 г.
- Пересмотренная рекомендация о техническом и профессиональном образовании, 1974 г.
- Декларация о расе и расовых предрассудках, 1978 г.
- Конвенция о техническом и профессиональном образовании, 1989 г.
- Рекомендация о признании учебных курсов и свидетельств о высшем образовании, 1993 г.

### **Международная организация труда**

- Конвенция (№ 87) о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 г.
- Конвенция (№ 95) об охране заработной платы, 1949 г.
- Конвенция (№ 98) о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 г.
- Конвенция (№ 100) о равном вознаграждении, 1951 г.
- Конвенция (№ 102) о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г.
- Конвенция (№ 103) об охране материнства (пересмотренная), 1952 г.
- Рекомендация (№ 95) об охране материнства, 1952 г.
- Конвенция (№ 111) о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г.
- Конвенция (№ 118) о равноправии в области социального обеспечения, 1962 г.
- Конвенция (№ 121) о пособиях в случаях производственного травматизма, 1964 г. (в 1980 г. в Таблицу I были внесены изменения)
- Конвенция (№ 128) о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967 г.
- Рекомендация (№ 131) о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967 г.
- Конвенция (№ 130) о медицинской помощи и пособиях по болезни, 1969 г.
- Конвенция (№ 132) об оплачиваемых отпусках (пересмотренная), 1970 г.
- Конвенция (№ 135) о представителях трудящихся, 1971 г.
- Рекомендация (№ 143) о представителях трудящихся, 1971 г.
- Конвенция (№ 140) об оплачиваемых учебных отпусках, 1974 г.
- Рекомендация (№ 148) об оплачиваемых учебных отпусках, 1974 г.
- Конвенция (№ 151) о трудовых отношениях на государственной службе, 1978 г.
- Рекомендация (№ 159) о трудовых отношениях на государственной службе, 1978 г.
- Рекомендация (№ 162) о пожилых трудящихся, 1980 г.
- Конвенция (№ 154) о коллективных переговорах, 1981 г.
- Рекомендация (№ 163) о коллективных переговорах, 1981 г.

- Конвенция (№ 156) о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 г.
- Рекомендация (№ 165) о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 г.
- Конвенция (№ 158) о прекращении трудовых отношений, 1982 г.
- Конвенция (№ 159) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, 1983 г.
- Рекомендация (№ 168) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, 1983 г.

#### **Другие международные акты**

- Рекомендация о положении учителей, *принятая Специальной межправительственной конференцией по вопросу о статусе учителей (созванной ЮНЕСКО совместно с МОТ)*, Париж, 5 октября 1966 г.
- Всемирная конвенция об авторском праве (ЮНЕСКО), 1952 г. (пересмотренная в 1971 г.)
- Бернская конвенция об охране литературных и художественных произведений, Парижский акт, Всемирная организация интеллектуальной собственности, 1971 г. (с изменениями 1979 г.)

## توصية بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي

### الديباجة

إن المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، المنعقد في باريس، من ٢١ أكتوبر/ تشرين الأول الى ١٢ نوفمبر/ تشرين الثاني، في دورته التاسعة والعشرين،

إن يدرك مسؤولية الدول عن توفير التعليم للجميع وفقا للمادة ٢٦ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)،

ويذكر على وجه الخصوص بمسؤولية الدول عن توفير التعليم العالي وفقا للفقرة ٢(ج) من المادة ١٣ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦)،

ويدرك أن التعليم العالي والبحوث يسهمان في اكتساب المعرفة وتحقيق تقدمها ونقلها، ويشكلان ثروة ثقافية وعلمية فريدة من نوعها،

ويدرك أيضا أن خدمات ومنتجات نظم التعليم العالي ذات أهمية حيوية وفائدة كبرى بالنسبة للحكومات وفئات اجتماعية هامة، مثل الطلبة وقطاعي الصناعة والعمالة،

ويقرّ بالدور الحاسم لهيئات التدريس في التعليم العالي فيما يخص تقدم هذا التعليم، وبأهمية إسهامها في تنمية الإنسان والمجتمع الحديث،

واقترنا منه بأن هيئات التدريس في التعليم العالي ينبغي أن تسعى، شأنها شأن سائر المواطنين، الى تعزيز الالتزام، في كنف المجتمع، بإعمال الحقوق الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والمدنية والسياسية للجميع.

وإدراكا منه لضرورة إعادة تنظيم التعليم العالي للاستجابة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وضرورة مشاركة هيئات التدريس في التعليم العالي في هذه العملية،

وإن يعرب عن قلقه إزاء تعرّض الأوساط الأكاديمية لضغوط سياسية سلبية يمكن أن تقوض أركان الحرية الأكاديمية،

وبالنظر الى أن الممارسة الكاملة للحق في التعليم والتدريس وإجراء البحوث لا يمكن أن تتحقق إلا إذا كانت مؤسسات التعليم العالي تتمتع بالحرية الأكاديمية والاستقلال الذاتي، وأن إبلاغ النتائج والفرضيات والآراء دون قيود يعد ركيزة أساسية للتعليم العالي ويوفر أقوى ضمان للدقة والموضوعية في الدراسات العلمية والبحوث،

وحرصا منه على تمكين هيئات التدريس في التعليم العالي من التمتع بوضع قانوني يتناسب مع هذا الدور،

وإن يقرّ بتنوع الثقافات في العالم،

ويضع في اعتباره التنوع الكبير للقوانين واللوائح والممارسات والتقاليد التي تحدد، في مختلف البلدان، أنماط التعليم العالي وأساليب تنظيمه،

ويضع في اعتباره تنوع الترتيبات التي تطبق على أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في مختلف البلدان، لاسيما من حيث خضوعهم أو عدم خضوعهم للوائح الخاصة بالخدمة العامة،

واقترنا منه، مع ذلك، بأن هناك قضايا متماثلة تنشأ في جميع البلدان بالنسبة لأوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي، وأن هذه القضايا تتطلب اعتماد نهج مشتركة والعمل قدر الإمكان على تطبيق معايير مشتركة تستهدف هذه التوصية تحديدها،

وإن يضع في اعتباره بعض الوثائق مثل اتفاقية اليونسكو بشأن مكافحة التمييز في مجال التعليم (١٩٦٠) التي تقرّ بأن ليس من واجب اليونسكو فقط أن تحرّم أي شكل من أشكال التمييز في التعليم، بل أن تعمل أيضا على تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للجميع في مجال التعليم بكافة مستوياته، بما في ذلك الظروف التي يقدم فيها، والتوصية بشأن أوضاع المدرسين (١٩٦٦)، وتوصية اليونسكو بشأن أوضاع المشتغلين بالبحث العلمي (١٩٧٤)، وكذلك الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحقوق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وبشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة،

ورغبة منه في استكمال المعايير الدولية المنصوص عليها في الاتفاقيات والعهود والتوصيات القائمة والمدرجة في الذيل أدناه، بأحكام تتعلق بقضايا تهم بصفة خاصة مؤسسات التعليم العالي والعاملين بالتدريس والبحث فيها،

يعتمد هذه التوصية في هذا اليوم ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٧.

## أولا - التعاريف

١ - لأغراض هذه التوصية:

(أ) يقصد بعبارة "التعليم العالي" برامج الدراسة أو التدريب أو التدريب على البحوث على المستوى بعد الثانوي التي توفرها الجامعات أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بصفتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات المختصة في الدولة و/أو بموجب نظم التصديق المعترف بها.

(ب) يقصد بكلمة "البحث"، في سياق التعليم العالي، البحث المبتكر في مجالات العلوم والهندسة والطب والثقافة والعلوم الاجتماعية والإنسانية والتربية، والذي ينطوي على تحقيق دقيق ونقدي ومضبوط، ويعتمد على تقنيات وأساليب متنوعة وفقا لطبيعة وظروف المشكلات التي يتم تحديدها، ويكون موجها نحو توضيح و/أو حل المشكلات، وعندما تدعمه، في الإطار المؤسسي، بنية مناسبة.

(ج) يقصد بعبارة "التعمق العلمي" العمليات التي تتيح لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الاطلاع الدائم على أحدث التطورات في مجالات تخصصهم أو القيام بالتأليف العلمي ونشر مؤلفاتهم وتحسين مهاراتهم التربوية في فروعهم العلمية ورفع مستوى مؤهلاتهم الأكاديمية.

(د) يقصد بعبارة "العمل الامتدادي" نشاط تستغل فيه موارد المؤسسة التعليمية خارج حدودها من أجل خدمة مجتمع محلي شديد التنوع داخل الولاية أو الإقليم الذي يعتبر النطاق الجغرافي لنشاط المؤسسة طالما أن هذا العمل لا يتعارض مع رسالة المؤسسة المعنية. وفي مجال التدريس يمكن أن يشمل هذا العمل مجموعة كبيرة من الأنشطة مثل التعليم خارج الجامعة والتعليم المستمر والتعليم عن بعد، تقدم من خلال الدروس المسائية والدورات الدراسية القصيرة والحلقات الدراسية والمعاهد. وفي مجال البحث يمكن أن يؤدي الى توفير الخبرة للقطاعين العام والخاص وقطاع العمل الطوعي، والمشورة بشتى أنواعها، والمشاركة في البحث التطبيقي وفي تنفيذ نتائج البحوث.

(هـ) تعني عبارة "مؤسسات التعليم العالي" الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية والمراكز والبنى التابعة للتعليم العالي وما يتصل بأي منها من مراكز بحثية أو ثقافية، عامة أو خاصة، يعترف لها بهذه الصفة سواء بموجب أنظمة التصديق المعتمدة أو من قبل السلطات المختصة في الدولة.

(و) تعني عبارة "هيئات التدريس في التعليم العالي" جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس و/أو للاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي و/أو للاضطلاع ببحوث، و/أو لتقديم خدمات تعليمية للطلاب أو للمجتمع المحلي بصورة عامة.

## ثانيا - نطاق التوصية

٢ - تنطبق هذه التوصية على جميع هيئات التدريس في التعليم العالي.

## ثالثا - المبادئ الرائدة

٣ - إن الأهداف العامة لكل دولة من الدول الأعضاء وللأمم المتحدة فيما يخص السلام والتفاهم والتعاون والتنمية المستدامة على الصعيد الدولي تتطلب، بين أمور أخرى، توفير التربية من أجل السلام وفي إطار ثقافة السلام كما حددتها اليونسكو، وتوافر خريجين مؤهلين ومثقفين من مؤسسات التعليم العالي قادرين على خدمة المجتمع كمواطنين مسؤولين. والقيام بأنشطة تعمق علمي فعلي وبحوث متقدمة، وتوافر مجموعة من مدرسي التعليم العالي القديرين وذوي المؤهلات العالية.

٤ - تمثل مؤسسات التعليم العالي، والجامعات بالأخص، أوساطا من العلميين الذين يقومون بصون المعارف والثقافة التقليدية ونشرها والتعبير عن آرائهم بشأنها بكل حرية، وبالبحث عن معارف جديدة دون أن تمنعهم من ذلك تعاليم مفروضة. ويقع البحث عن معارف جديدة وتطبيقها في صميم المهام المنوطة بمؤسسات التعليم العالي هذه. وفي مؤسسات التعليم العالي التي لا يطلب فيها إجراء بحوث مبتكرة، يتعين على هيئات التدريس صون وتطوير المعارف في مجال اختصاصهم من خلال التعمق العلمي وتحسين المهارات التربوية.

٥ - إن تحقيق التقدم في ميادين التعليم العالي والتعمق العلمي والبحوث يعتمد الى حد كبير على البنى الأساسية وعلى الموارد البشرية والمادية المتاحة، وعلى مؤهلات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ودرايتهم الفنية، وكذلك على صفاتهم الإنسانية والتربوية والتقنية المدعمة بالحرية الأكاديمية والمسؤولية المهنية والإدارة الجماعية والاستقلال المؤسسي.

٦ - إن التدريس في التعليم العالي يعتبر مهنة: فهو نوع من الخدمة العامة، يتطلب من أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي دراية متعمقة ومهارات متخصصة يتم اكتسابها والمحافظة عليها عن طريق دراسات وبحوث دقيقة ومستمرة؛ وهو يتطلب أيضا حسا بالمسؤولية الشخصية والجماعية عن تعليم وتحقيق رفاه الطلاب والمجتمع ككل والالتزام بمعايير مهنية عالية في مجالي التعمق العلمي والبحوث.

٧ - ينبغي أن تتوفر لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أفضل ظروف عمل تسمح بتعزيز فعالية التعليم والتعمق العلمي والبحث والعمل الامتدادي وتمكنهم من الاضطلاع بمهامهم المهنية.

٨ - إن المنظمات الممثلة لهيئات التدريس في التعليم العالي ينبغي أن تعتبر، وأن يعترف بها كقوة يمكنها أن تسهم بقطر وافر في تقدم التعليم، ومن ثم ينبغي أن تشرك، مع سائر أصحاب الشأن والأطراف المعنية، في تحديد سياسات التعليم العالي.

٩ - ينبغي إيلاء الاعتبار اللازم لتنوع نظم مؤسسات التعليم العالي في كل دولة عضو طبقاً لقوانينها وممارساتها الوطنية وللمعايير الدولية.

#### رابعاً - الأهداف والسياسات التعليمية

١٠ - ينبغي للدول الأعضاء أن تقوم، في جميع المراحل المناسبة من تخطيطها الوطني بصورة عامة وتخطيط التعليم العالي على وجه الخصوص، باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان ما يلي:

(أ) توجيه التعليم العالي نحو تنمية الإنسان وتقدم المجتمع؛

(ب) إسهام التعليم العالي في تحقيق أهداف التعلم المستمر وفي تنمية أشكال ومستويات أخرى من التعليم؛

(ج) معاملة الاعتمادات من الأموال العامة التي تخصص لمؤسسات التعليم العالي، معاملة الاستثمار العام وإخضاعها لمحاسبة عامة فعلية؛

(د) النظر إلى تمويل التعليم العالي كشكل من أشكال الاستثمار العام الذي يحقق معظم إيراداته بالضرورة على المدى البعيد، تبعاً للأولويات الحكومية والعامة؛

(هـ) إطلاع الرأي العام بصورة مستمرة على مبررات هذا الإنفاق.

١١ - ينبغي أن تتاح لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي إمكانية الانتفاع بخدمات مكتبات تمتلك مجموعات مستوفاة تشمل شتى جوانب موضوع معين، ولا تكون مقتنياتها خاضعة للرقابة أو لأشكال أخرى من التدخل الفكري. وينبغي أن تتاح لهم أيضاً إمكانية الانتفاع، دون رقابة، بالشبكات الدولية للحاسوب، وبالبرامج المنقولة بواسطة التوابع الصناعية، وبقواعد البيانات اللازمة لنشاطهم في مجالات التدريس والتعمق العلمي والبحوث.

١٢ - ينبغي تشجيع وتيسير نشر وتوزيع نتائج البحوث التي يتوصل إليها أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، وذلك بهدف مساعدتهم على اكتساب الشهرة التي يستحقونها ومن أجل تعزيز تقدم العلم والتكنولوجيا والتربية والثقافة بوجه عام. ولهذا الغرض، ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بحرية نشر نتائج بحوثهم ودراساتهم المعمقة، موقعة بأسمائهم في الكتب والمجلات وقواعد البيانات التي يختارونها بأنفسهم، شريطة أن يكونوا مؤلفيها أو مشاركين في تأليفها. وينبغي أن تكفل الحماية القانونية الملائمة للملكية الفكرية لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، لاسيما الحماية التي يكفلها القانون الوطني والدولي لحقوق المؤلف.

١٣ - إن تفاعل الأفكار والمعلومات بين هيئات التدريس في التعليم العالي في جميع أنحاء العالم أمر أساسي لتحقيق التنمية السليمة للتعليم العالي والبحوث وينبغي تعزيزه بنشاط. ولهذه الغاية ينبغي تمكين أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من المشاركة، طوال حياتهم المهنية، في الاجتماعات الدولية المتعلقة بالتعليم العالي أو بالبحوث، ومن السفر إلى الخارج دون أي قيود سياسية، أو من استخدام شبكة انترنيت أو عقد المؤتمرات بواسطة الفيديو لهذه الأغراض.

١٤- ينبغي تطوير وتشجيع البرامج التي تتيح تبادل أعضاء هيئات التدريس بين مؤسسات التعليم العالي على أوسع نطاق على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك تنظيم الندوات وحلقات التدارس والمشروعات التعاونية وتبادل المعلومات في المجالين التعليمي والأكاديمي. وينبغي تيسير وتوسيع الاتصالات واللقاءات المباشرة بين الجامعات ومؤسسات البحوث والروابط وكذلك بين العلميين والمشتغلين بالبحوث، كما ينبغي تيسير انتفاع أعضاء هيئات التدريس من الدول الأخرى بالمواد الإعلامية المتاحة في دور المحفوظات والمكتبات العامة ومعاهد البحوث والهيئات المماثلة.

١٥- وينبغي للدول الأعضاء ومؤسسات التعليم العالي أن تكون واعية، مع ذلك، بمسألة هجرة أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من البلدان النامية، لاسيما من أقل البلدان نمواً. ومن ثم ينبغي لها أن تشجع إنشاء برامج معونة لصالح البلدان النامية بهدف المساعدة على تعزيز بيئة أكاديمية تكفل ظروف عمل مرضية لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في تلك البلدان بحيث يمكن كبح هذه الهجرة وعكس اتجاهها في نهاية المطاف.

١٦- ينبغي اعتماد سياسات وممارسات وطنية منصفة وعادلة ومعقولة للاعتراف بالدرجات العلمية ووثائق الاعتماد اللازمة لممارسة مهنة التدريس في التعليم العالي والصادرة عن الدول الأخرى، وذلك بما يتماشى مع التوصية التي اعتمدها اليونسكو في ١٩٩٣ بشأن الاعتراف بدراسات التعليم العالي ومؤهلاته.

## خامساً - الحقوق والواجبات والمسؤوليات المؤسسية

### ألف - الاستقلال المؤسسي

١٧- إن التمتع المناسب بالحرية الأكاديمية والوفاء بالواجبات والمسؤوليات المبينة أدناه يتطلبان أن تكون مؤسسات التعليم العالي مستقلة ذاتياً. والاستقلال الذاتي في هذا السياق هو ذلك القدر من التسيير الذاتي اللازم لتمكين مؤسسات التعليم العالي من اتخاذ قرارات فعالة فيما يخص نشاطها الأكاديمي ومعايير عملها وإدارتها والأنشطة ذات الصلة، بما يتفق مع نظم المحاسبة العامة، لاسيما فيما يتعلق بالأموال التي توفرها الدولة، ومع احترام الحرية الأكاديمية الفردية وحقوق الإنسان. غير أن طبيعة الاستقلال المؤسسي قد تختلف بحسب نوع المؤسسة المعنية.

١٨- والاستقلال الذاتي هو الشكل المؤسسي للحرية الأكاديمية ويعد شرطاً لازماً لتمكين مدرسي التعليم العالي ومؤسساته من الاضطلاع بالمهام المنوطة بهم على نحو مناسب.

١٩- إن الدول الأعضاء ملزمة بحماية مؤسسات التعليم العالي من التهديدات التي قد يتعرض لها استقلالها أياً كان مصدرها.

٢٠- لا يجوز أن تتخذ مؤسسات التعليم العالي الاستقلال ذريعة للحد من حقوق أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي المنصوص عليها في هذه التوصية أو في المعايير الدولية الأخرى المبينة في الذيل.

٢١- إن التسيير الذاتي والإدارة الجماعية والقيادة الأكاديمية المناسبة تعدّ من العناصر الأساسية لتمتع مؤسسات التعليم العالي باستقلال ذاتي حقيقي.

٢٢- بالنظر الى أهمية الاستثمارات المالية، ينبغي أن تكفل الدول الأعضاء ومؤسسات التعليم العالي التوازن الملائم بين مستوى الاستقلال الذاتي الذي تتمتع به مؤسسات التعليم العالي وبين خضوعها لنظم المحاسبة. وينبغي أن تكون مؤسسات التعليم العالي على استعداد لإخضاع إجراءات إدارتها للمحاسبة. وينبغي أن تكون مؤسسات التعليم العالي خاضعة للمحاسبة فيما يخص الأمور التالية:

- (أ) القيام بنشاط إعلامي فعال لدى الجمهور لإطلاعه على طبيعة مهامها التربوية؛
- (ب) ضمان الجودة والامتياز لأنشطتها المتعلقة بالتعليم والتعمق العلمي والبحوث، مع الالتزام بالحفاظ على سلامة هذه الأنشطة وحمايتها من أي تدخلات تتعارض مع رسالتها الأكاديمية؛
- (ج) المساندة الفعالة للحرية الأكاديمية وحقوق الإنسان الأساسية؛
- (د) العمل، في حدود الموارد المتاحة لها، على توفير تعليم ذي نوعية عالية لأكبر عدد ممكن من الأشخاص الحاصلين على المؤهلات الدراسية اللازمة لتلقي هذا التعليم؛
- (هـ) الالتزام بتوفير فرص التعلم المستمر بما يتناسب مع مهمة المؤسسة المعنية والموارد المتاحة لها؛
- (و) معاملة الطلاب معاملة منصفة وعادلة وخالية من التمييز؛
- (ز) اعتماد سياسات وإجراءات تكفل المعاملة العادلة للنساء والأقليات والقضاء على المضايقات الجنسية والعنصرية؛
- (ح) حماية أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من أي أعمال عنف أو إرهاب أو مضايقة من شأنها أن تعوقهم عن القيام بعملهم سواء في قاعات الدراسة أو خلال أنشطتهم البحثية؛
- (ط) المحاسبة النزيهة والمكشوفة؛
- (ي) الاستخدام الفعال للموارد؛
- (ك) القيام، بموجب عملية جماعية و/أو عن طريق التفاوض مع المنظمات الممثلة لهيئات التدريس في التعليم العالي وعلى نحو يتمشى مع مبادئ الحرية الأكاديمية وحرية الكلام، بوضع بيانات أو قواعد أخلاقية يسترشد بها أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في أنشطتهم في مجال التدريس والتعمق العلمي والبحوث والعمل الامتدادي؛
- (ل) المساعدة على أعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، مع الحرص على منع استخدام المعارف والعلوم والتكنولوجيا على نحو يلحق الضرر بهذه الحقوق أو لأغراض تتعارض مع الأخلاقيات الأكاديمية وحقوق الإنسان ومبادئ السلام المقبولة لدى الجميع؛
- (م) الحرص على أن تتناول في عملها القضايا التي تواجه المجتمع في الوقت الراهن؛ ولهذه الغاية ينبغي أن تستجيب مناهجها الدراسية والأنشطة التي تضطلع بها، حسب الاقتضاء، للاحتياجات الحالية والمستقبلية للمجتمع المحلي وللمجتمع بصفة عامة، كما ينبغي أن تضطلع بدور هام في زيادة الفرص المتاحة لخريجيه في سوق العمل؛

(ن) القيام، حسب الإمكان والاقتضاء، بتشجيع قيام تعاون أكاديمي دولي يتخطى الحواجز الوطنية والإقليمية والسياسية والعرقية وغيرها، وبذل الجهود لمنع الاستغلال العلمي والتكنولوجي لدولة ما من جانب دولة أخرى، وتعزيز قيام مشاركات متكافئة بين جميع الأوساط الأكاديمية في العالم من أجل نشر المعرفة واستخدامها وصون التراث الثقافي؛

(ق) امتلاك مكتبات عصرية وإتاحة الانتفاع، دون رقابة، بالموارد التعليمية والبحثية والإعلامية العصرية التي توفر المعلومات التي يطلبها أعضاء هيئات التدريس والطلاب في التعليم العالي لأغراض التعليم والتعمق العلمي والبحوث؛

(ر) توفير المرافق والمعدات اللازمة لتمكين المؤسسة المعنية من الاضطلاع بمهمتها، وتأمين الصيانة الملائمة لهذه المرافق والمعدات؛

(ش) ضمان عدم تناقض البحوث السرية، إن وجدت، مع الرسالة والأهداف التربوية للمؤسسات وعدم تعارضها مع الأهداف العامة للسلام وحقوق الإنسان والتنمية المستدامة والبيئة.

٢٣- ينبغي أن تكون نظم المساءلة المؤسسية قائمة على منهجية علمية وأن تتسم بالوضوح والواقعية وجدوى التكاليف والبساطة، وأن يتسم تطبيق هذه النظم بالإنصاف والعدل. وينبغي أن تكون المنهجية وكذلك النتائج في متناول الجميع.

٢٤- ينبغي أن تنشئ مؤسسات التعليم العالي، بصورة فردية أو جماعية، نظماً ملائمة للمساءلة، بما فيها آليات لضمان الجودة، وذلك لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه دون المساس بالاستقلال المؤسسي والحرية الأكاديمية. كما ينبغي أن تشارك المنظمات الممثلة لهيئات التدريس في التعليم العالي في تخطيط هذه النظم. وعندما يتعلق الأمر ببنى للمساءلة مفوضة من الدولة فإنه ينبغي التفاوض بشأن إجراءاتها مع مؤسسات التعليم العالي المعنية ومع المنظمات الممثلة لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي.

## سادسا - حقوق وحرريات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي

### ألف - الحقوق والحرريات الفردية: الحقوق المدنية، والحرية الأكاديمية وحقوق النشر، وتبادل المعلومات على الصعيد الدولي

٢٥- ينبغي أن يكون الالتحاق بمهنة التدريس في التعليم العالي قائماً فقط على أساس المؤهلات والكفاءات والخبرات الأكاديمية الملائمة وأن يتاح لجميع أفراد المجتمع على قدم المساواة ودون أي تمييز.

٢٦- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، شأنهم شأن سائر الجماعات والأفراد، بالحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية المعترف بها على الصعيد الدولي، والتي تسري على جميع المواطنين. وبالتالي ينبغي أن يتمتع جميع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بحرية الفكر والوجدان والدين والتعبير والاشتراك في الاجتماعات والجمعيات وكذلك بالحق في الحرية وفي الأمان على أشخاصهم وفي حرية التنقل. ولا ينبغي أن يكون هناك أي عائق أمام ممارستهم لحقوقهم المدنية كمواطنين، بما فيها حقهم في الإسهام في التحول الاجتماعي من خلال التعبير الحر عن آرائهم في سياسات الدولة والسياسات التي تؤثر على التعليم العالي. ولا يجوز أن تفرض عليهم أي عقوبات لمجرد ممارستهم لهذه الحقوق. ولا يجوز إخضاع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي للتوقيف أو الاعتقال تعسفاً ولا للتعذيب أو المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة. وفي الحالات التي تنطوي على انتهاك جسيم لحقوق أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، ينبغي أن يكون لهم

الحق في الاحتكام الى الهيئات الوطنية أو الإقليمية أو الدولية المختصة مثل وكالات الأمم المتحدة، وينبغي لمنظمتهم المهنية أن تقدم لهم الدعم الكامل في مثل هذه الحالات.

٢٧- إن الالتزام بالمعايير الدولية السابقة الذكر ينبغي تعزيزه لمصلحة التعليم العالي على المستوى الدولي وفي داخل كل بلد. وينبغي لهذه الغاية الالتزام بدقة بالحرية الأكاديمية فينبغي أن يكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في التمتع بالحرية الأكاديمية، أي الحق الذي لا تحد منه أي تعاليم مفروضة في حرية التدريس والمناقشة، وحرية إجراء البحوث ونشر نتائجها، وفي حرية التعبير عن آرائهم بشأن المؤسسات أو النظم التي يعملون فيها، وفي عدم الخضوع للرقابة المؤسسية، وفي حرية الاشتراك في الهيئات الأكاديمية المهنية أو التمثيلية. وينبغي أن يكون لجميع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في إنجاز مهامهم دون أي نوع من أنواع التمييز ودون خوف من التعرض للتقييد أو الإكراه من جانب الدولة أو من أي مصدر آخر. ويمكن أن يلتزم أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي فعلاً بهذا المبدأ إذا كانت البيئة التي يعملون فيها تساعد على ذلك. ولا يمكن أن تكون هذه البيئة مساعدة إلا في مناخ ديمقراطي؛ فالتحدي المطروح أمام الجميع يتمثل إذن في تنمية مجتمع ديمقراطي.

٢٨- ينبغي أن يكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في القيام بالتدريس دون أي تدخل خارجي، شريطة التزامهم بالمبادئ المهنية المقبولة لدى الجميع، بما في ذلك المسؤولية المهنية والصرامة الفكرية فيما يتعلق بالمعايير والأساليب التعليمية. وينبغي ألا يجبر أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي على تعليم أمور تتناقض مع معارفهم العلمية أو قناعاتهم الوجدانية أو على استخدام مناهج دراسية وأساليب تعليمية منافية للمعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان. وينبغي أن يضطلع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بدور هام في تحديد المنهج الدراسي.

٢٩- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بالحق في إجراء البحوث دون تدخل أو قمع، وفقاً للمسؤولية المهنية وشريطة الالتزام بمبادئ الصرامة الفكرية والتحقيق العلمي والأخلاقيات البحثية المعترف بها على الصعيدين الوطني والدولي. وينبغي أن يتمتعوا أيضاً بالحق في نشر وإبلاغ نتائج البحوث التي يؤلفونها أو يشاركون في تأليفها كما جاء في الفقرة ١٢ من هذه التوصية.

٣٠- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، بالحق في الاضطلاع بأنشطة مهنية خارج إطار وظيفتهم، لاسيما الأنشطة التي تعزز مهاراتهم المهنية أو تمكنهم من تطبيق المعارف على مشكلات المجتمع المحلي، شريطة عدم تعارض هذه الأنشطة مع التزاماتهم الأصلية إزاء المؤسسات التي يعملون معها بصورة رئيسية، وذلك وفقاً للسياسات والأنظمة المؤسسية أو للقوانين والممارسات الوطنية إذا وجدت.

## باء - التسيير الذاتي والإدارة الجماعية

٣١- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، دون أي تمييز وبحسب قدراتهم، بالحق في الاشتراك في الهيئات الرئاسية، وفي انتقاد أساليب العمل في مؤسسات التعليم العالي، بما فيها المؤسسات التي ينتمون إليها، وأن تتاح لهم الفرصة لممارسة هذا الحق مع احترام حق الفئات الأخرى من الوسط الأكاديمي في مثل هذه المشاركة، وأن يكون لهم أيضاً الحق في انتخاب أغلبية الممثلين في الهيئات الأكاديمية داخل مؤسسة التعليم العالي.

٣٢- وتشمل المبادئ المتعلقة بالإدارة الجماعية، الحرية الأكاديمية، وتشاطر المسؤولية، ومشاركة جميع المعنيين في البنى والإجراءات الداخلية لاتخاذ القرارات، وإنشاء آليات استشارية. وإن العملية الجماعية لاتخاذ القرارات ينبغي أن تشمل القرارات المتعلقة بإدارة وتحديد السياسات الخاصة بالتعليم والمنهج الدراسي والبحوث والعمل

الامتدادي وتخصيص الموارد والأنشطة الأخرى المتصلة بهذه المجالات، سعيًا إلى تحسين مستوى الامتياز الأكاديمي ونوعية التعليم لصلحة المجتمع كله.

### سابعاً - واجبات ومسؤوليات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي

٣٣- ينبغي أن يقرّ أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بأن ممارسة الحقوق تستتبع الوفاء بواجبات ومسؤوليات خاصة تشمل الالتزام باحترام الحرية الأكاديمية لسائر أعضاء الوسط الأكاديمي وضمان المناقشة العادلة للآراء المتعارضة. كما أن الحرية الأكاديمية تستتبع الالتزام باستخدام هذه الحرية على نحو يتفق مع ما يقتضيه السلوك العلمي من واجب إرساء البحوث العلمية على أساس البحث الأمين عن الحقيقة. وينبغي أن يجري الاضطلاع بأنشطة التعليم والبحوث والتعمق العلمي على نحو يتفق تماماً مع المعايير الأخلاقية والمهنية وأن تستجيب هذه الأنشطة، حسب الاقتضاء، للمشكلات التي تواجه المجتمع المعاصر، وأن تنطوي على صون التراث التاريخي والثقافي للعالم.

٣٤- وتتمثل واجبات مدرسي التعليم العالي الفردية الملزمة لحريتهم الأكاديمية في ما يلي بوجه خاص:

(أ) تدريس الطلاب على نحو فعال في حدود الإمكانيات التي توفرها المؤسسة والدولة، وتوخي العدل والإنصاف إزاء الطلاب والطالبات والمساواة في المعاملة بالنسبة للطلاب من جميع الأجناس والديانات وكذلك للطلاب الذين يعانون من إعاقات، وتشجيع التبادل الحر للأفكار بينهم وبين طلابهم، والاستعداد لإرشاد هؤلاء الطلاب فيما يخص دراساتهم؛ وينبغي أن يكفل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، عند الاقتضاء، تغطية الحد الأدنى من مضمون المقرر الدراسي المحدد لكل مادة؛

(ب) إجراء بحوث وفقاً لمقتضيات الدقة العلمية ونشر نتائج هذه البحوث أو القيام، في الحالات التي لا تتطلب إجراء بحوث مبتكرة، باستيفاء وتنمية معارفهم في مجالات تخصصهم عن طريق الدراسات والبحوث ومن خلال تطوير منهجية في التدريس لتحسين مهاراتهم التربوية؛

(ج) إرساء بحوثهم وتعمقهم العملي على أساس البحث الأمين عن المعرفة مع المراعاة الواجبة للأدلة وللتفكير المتجرد والنقل النزاهة للمعلومات؛

(د) الالتزام بأخلاقيات البحوث المتعلقة بالإنسان والحيوان والتراث والبيئة؛

(هـ) احترام الأعمال الفكرية للزملاء الأكاديميين وللطلاب والاعتراف بها، والسهر بوجه خاص على أن تشير البيانات الببليوغرافية للمصنفات المنشورة إلى جميع الأشخاص الذين أسهموا بالفعل في إعداد محتويات المطبوع المعني والذين يشاركون في تحمل المسؤولية عن هذه المحتويات؛

(و) الامتناع عن استخدام معلومات أو مفاهيم أو بيانات جديدة مستمدة من مخطوطات سرية أو من طلبات مقدمة لتمويل بحوث أو تدريب يمكن أن يكونوا قد اطلعوا عليها نتيجة لعمليات مثل الاستعراض الذي يجري بين الأنداد، وذلك ما لم يتم الحصول على ترخيص من المؤلف بهذا الشأن؛

(ز) الحرص على أن يدار البحث طبقاً للقوانين والنظم الخاصة بالدولة التي يجري فيها، وألا ينطوي على انتهاك للقواعد الدولية لحقوق الإنسان، وأن يتاح للجامعيين والباحثين في المؤسسة المضيفة الاطلاع على نتائجه وعلى البيانات التي استند إليها، وذلك باستثناء الحالات التي يمكن أن يشكل فيها إفشاء هذه

المعلومات خطراً على الأشخاص الذين قدموا بيانات في إطار البحث المعني أو إذا كان هناك تعهد مسبق بعدم الكشف عن هويتهم؛

(ح) تحاشي تنازع المصالح وحل هذه النزاعات عن طريق المكافحة الواجبة والتشاور الكامل مع مؤسسة التعليم العالي التي يعملون بها بحيث يحصلون على موافقة المؤسسة المذكورة؛

(ط) التصرف بأمانة في الأموال الموضوعة في عهدهم لصالح مؤسسات التعليم العالي أو مؤسسات البحوث أو غيرها من الهيئات المهنية أو العلمية؛

(ي) التحلي بالإنصاف والنزاهة عند إبداء رأي تقييمي مهني بشأن الزملاء الأكاديميين والطلاب؛

(ك) إدراك أنهم يتحملون المسؤولية - عند التحدث أو الكتابة خارج إطار القنوات الأكاديمية عن قضايا لا تتعلق بمجالات اختصاصهم المهني - في تحاشي تضليل الرأي العام فيما يتعلق باختصاصهم المهني؛

(ل) الاضطلاع بالمهام الملائمة للإدارة الجماعية لمؤسسات التعليم العالي والهيئات المهنية.

٣٥- ينبغي لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أن يسعوا إلى بلوغ أرفع مستوى ممكن في عملهم المهني، نظراً لأن مكانتهم تتوقف إلى حد بعيد عليهم هم أنفسهم، وعلى نوعية إنجازاتهم.

٣٦- ينبغي لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أن يسهموا في المسألة العامة اللازمة لمؤسسات التعليم العالي، ولكن دون أن يفقدوا ذلك القدر من الاستقلال المؤسسي اللازم لعملهم ولحريتهم المهنية ولتقدم المعارف.

### ثامناً - الإعداد لمهنة التدريس

٣٧- تستند السياسات التي تنظم الإعداد لمهنة التدريس في التعليم العالي إلى الحاجة إلى تزويد المجتمع بعدد كاف من مدرسي التعليم العالي الذين يتمتعون بالصفات الخلقية والفكرية والتعليمية الضرورية ويملكون المعارف والمهارات المهنية المطلوبة؛

٣٨- ينبغي أن تكون جميع جوانب إعداد مدرسي التعليم العالي خالية من كافة أشكال التمييز؛

٣٩- عند تساوي المؤهلات والخبرات الأكاديمية ينبغي أن يُكفل للنساء وللأقليات التكافؤ في الفرص والتساوي في المعاملة مع سائر المتقدمين للالتحاق بمعاهد الإعداد لمهنة التعليم العالي.

### تاسعاً - شروط الاستخدام وظروفه

#### ألف - الدخول في المهنة

٤٠ - ينبغي لأرباب العمل الذين يستخدمون أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أن يحددوا أفضل شروط وظروف الاستخدام التي تكفل فعالية التدريس و/أو إجراء بحوث و/أو التعمق العلمي و/أو العمل الامتدادي والتي تكون منصفة وخالية من جميع أنواع التمييز.

٤١- إن التدابير المؤقتة التي تتخذ لصالح المحرومين من أعضاء الوسط الأكاديمي من أجل التعجيل في تمتعهم بمساواة فعلية لا ينبغي أن ينظر إليها بوصفها تدابير تمييزية، شريطة إيقاف العمل بها عند بلوغ الأهداف المتعلقة بتكافؤ الفرص والمعاملة وإنشاء النظم التي تكفل استمرارية هذا التكافؤ.

٤٢- إن فترة الاختبار عند دخول مهنة التدريس أو البحث ينبغي أن يعترف بها باعتبارها فرصة لتشجيع المدرس أو الباحث الجديد وتقديم العون له في خطواته المهنية الأولى، وإقرار معايير مهنية سليمة والحفاظ عليها، ولتمكين الشخص المعني من تطوير قدراته في التدريس والبحث. وينبغي أن يكون طول فترة الاختبار معروفا مقدما، وأن تكون شروط إنهاؤها بنجاح مرتبطة بالكفاءة المهنية دون سواها. وإذا لم يتمكن المرشح من إتمام فترة الاختبار بنجاح، فينبغي أن يكون له الحق في معرفة أسباب هذا الفشل وأن يتلقى هذه المعلومات قبل نهاية فترة الاختبار بوقت كاف بحيث تتاح له فرصة معقولة لتحسين أدائه. وينبغي أن يكون له أيضا حق التظلم.

٤٣- ينبغي أن يُضمن لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ما يلي:

(أ) نظام عادل ومفتوح للتقدم الوظيفي، بما في ذلك اعتماد إجراءات عادلة فيما يخص عمليات التعيين، والتثبيت في الوظيفة عند وجود مثل هذا الإجراء، والترقية وإنهاء الخدمة وغيرها من القضايا ذات الصلة؛

(ب) نظام فعال ومنصف وعادل لعلاقات العمل داخل المؤسسة يتمشى مع المعايير الدولية الواردة في الذيل.

٤٤- ينبغي أن تكون هناك أحكام تتيح التضامن مع مؤسسات التعليم العالي الأخرى ومع أعضاء هيئات التدريس فيها عندما يتعرضون للاضطهاد. ويمكن أن يكون هذا التضامن ماديا ومعنويا، وينبغي أن يشمل توفير الملجأ والعمل أو التعليم لضحايا الاضطهاد كلما أمكن ذلك.

## باء - الأمن الوظيفي

٤٥- إن التثبيت في الخدمة، حيثما يطبق، أو أي إجراء عملي مماثل، يشكل واحدا من أهم الضمانات الإجرائية للحرية الأكاديمية ضد القرارات التعسفية. كما أنه يشجع المسؤولية الفردية والاحتفاظ بذوي المواهب من أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي.

٤٦- ينبغي ضمان الأمن الوظيفي في المهنة، بما في ذلك إجراء التثبيت في الخدمة أو ما يعادله، حيثما وجد، باعتباره عاملا أساسيا يصون مصالح التعليم العالي ومصالح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي. فهو يكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الذين يشغلون منصبا دائما بعد الخضوع لتقييم صارم، ألا يفصلوا من الخدمة إلا لأسباب مهنية ووفقا للإجراءات القانونية السارية. ويمكن أيضا إنهاء خدمتهم لأسباب مالية بحتة شريطة أن تكشف جميع الحسابات المالية للتفتيش العام، وأن تكون المؤسسة قد اتخذت كافة التدابير البديلة الممكنة للحيلولة دون إنهاء الخدمة، وأن تكون هناك ضمانات قانونية ضد أي تحيز في إجراءات إنهاء الخدمة. وينبغي أن يضمن، قدر الإمكان، التثبيت في الخدمة أو ما يعادله، حيثما يطبق، حتى في حال إجراء تغييرات تنظيمية عامة أو داخلية في المؤسسة المعنية أو في نظام التعليم العالي وينبغي منحه بعد فترة اختبار معقولة للأشخاص الذين يستجيبون للمعايير الموضوعية المقررة في التدريس و/أو التعمق العلمي و/أو البحث، على نحو مرض للهيئة الأكاديمية المعنية و/أو للذين يضطلعون بالعمل الامتدادي على نحو مرض لمؤسسة التعليم العالي.

## جيم - التقييم

٤٧- ينبغي أن تضمن مؤسسات التعليم العالي ما يلي:

- (أ) أن يكون تقييم عمل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي جزءاً لا يتجزأ من عملية التعليم والتعلم والبحث، وأن تكون مهمته الرئيسية تطوير الأفراد تبعاً لاهتماماتهم وقدراتهم؛
- (ب) أن يكون الأساس الوحيد للتقييم هو المعايير الأكاديمية للبحث والتعليم وللمهام الأكاديمية أو المهنية الأخرى، كما يحددها الأقران الجامعيون؛
- (ج) أن تراعى إجراءات التقييم الصعوبة الكامنة في قياس القدرة الشخصية التي يندر أن تتبدى في صورة ثابتة غير متقلبة؛
- (د) عندما يتضمن التقييم إجراء أي نوع من أنواع التقييم المباشر لعمل مدرّسي التعليم العالي من جانب الطلاب و/أو الزملاء المدرسين و/أو المسؤولين الإداريين، يجب أن يكون هذا التقييم موضوعياً وأن يحاط المعنيون علماً بمعايير التقييم ونتائجه؛
- (هـ) أن تراعى نتائج تقييم أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أيضاً عند تحديد هيئة موظفي المؤسسة وعند النظر في تجديد العاملين فيها؛
- (و) أن يكون لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي حق التظلم لدى هيئة محايدة ضد التقييم الذي يرون أنه لا يستند إلى مبرر معقول.

## دال - الإجراءات التأديبية وإنهاء الخدمة

- ٤٨- لا يجوز إخضاع أي عضو من أعضاء الوسط الأكاديمي لإجراءات تأديبية لاسيما الإجراءات التي تنطوي على إمكانية إنهاء خدمته إلا لسبب عادل وكاف يمكن إثباته في محاكمة أمام هيئة مستقلة من أقران العضو المعني و/أو أمام هيئة محايدة مثل المحكمين أو المحاكم.
- ٤٩- ينبغي أن يتمتع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي بضمانات عادلة في كل مرحلة من مراحل الإجراءات التأديبية لا سيما الإجراءات التي تنطوي على إمكانية إنهاء خدمته، طبقاً للمعايير الدولية المذكورة في الذيل.
- ٥٠- إن إنهاء الخدمة كإجراء تأديبي لا يجوز أن يطبق إلا لسبب عادل وكاف يتعلق بالإخلال بقواعد السلوك المهني، مثل الإهمال المستمر للواجبات أو الافتقار الفادح إلى الكفاءة، أو اختلاق نتائج البحوث أو تزيفها، أو المخالفات المالية الخطيرة، أو إساءة السلوك الجنسي أو غيره مع الطلاب أو الزملاء أو غيرهم من أعضاء الوسط الجامعي أو توجيه تهديدات خطيرة بهذا الشأن، أو إفساد العملية التعليمية بطرق مختلفة مثل تزوير الشهادات والدرجات العلمية مقابل منافع مالية أو جنسية أو غيرها، أو طلب منافع جنسية أو مالية أو مادية أخرى من المستخدمين الرؤوسيين أو الزملاء مقابل تأمين استمرارهم في الخدمة؛
- ٥١- ينبغي أن يكون للشخص المعني الحق في استئناف قرار إنهاء الخدمة أمام هيئة خارجية مستقلة مثل المحكمين أو المحاكم ذات الأحكام النهائية والملزمة.

## هاء - التفاوض بشأن شروط الاستخدام وظروفه

٥٢- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بالحق في الحرية النقابية وينبغي تشجيع الممارسة الفعلية لهذا الحق. وينبغي تعزيز المفاوضة الجماعية أو أي إجراء مماثل طبقاً لمعايير منظمة العمل الدولية المذكورة في الذيل.

٥٣- ينبغي أن تحدد مستويات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي وظروف عملهم وكافة المسائل المتعلقة بشروط وظروف استخدامهم عن طريق عملية تفاوض طوعية تجري بين المنظمات التي تمثل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي وبين الهيئات التي تستخدمهم، إلا في حال وجود إجراءات معادلة أخرى تتفق مع المعايير الدولية.

٥٤- ينبغي أن توضع، عن طريق التشريع أو بالاتفاق بين الأطراف المعنية، آلية ملائمة تتفق مع القوانين الوطنية والمعايير الدولية تكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ممارسة حق التفاوض عن طريق منظماتهم مع الهيئات العامة أو الخاصة التي تستخدمهم؛ وينبغي أن تكون هذه الحقوق القانونية والتشريعية قابلة للإنفاذ من خلال عملية محايدة تتم دون إبطاء.

٥٥- إذا استنفدت الإجراءات الموضوعية لهذا الغرض، أو إذا توقفت المفاوضات بين الأطراف المعنية، فإن منظمات مدرسي التعليم العالي ينبغي أن يكون لها حق اتخاذ أية خطوات أخرى تتاح عادة لسائر المنظمات دفاعاً عن مصالحها المشروعة.

٥٦- ينبغي أن تكفل لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي إمكانية الاستفادة من إجراءات عادلة للتظلم والتحكيم أو ما يعادلها من أجل تسوية المنازعات مع الهيئات التي تستخدمهم فيما يتعلق بشروط الاستخدام وظروف العمل.

## واو - المرتبات، وعبء العمل، ومزايا الضمان الاجتماعي، والصحة والأمان

٥٧- ينبغي أن تتخذ جميع التدابير الملائمة مالياً لمنح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي مرتبات تكون بمستوى يمكنهم من التفرغ على نحو مرضٍ لمهامهم وتكريس الوقت اللازم لتدريبهم المستمر والتجديد المنتظم لمعارفهم ومهاراتهم التي لا غنى عنها على هذا المستوى التعليمي.

٥٨- ينبغي أن تتوافر في مرتبات أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الصفات التالية:

(أ) أن تعكس الأهمية التي يوليها المجتمع للتعليم العالي، ومن ثم أهمية أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي ومختلف المسؤوليات التي تقع على عاتقهم منذ دخولهم في المهنة؛

(ب) أن تعادل على الأقل المرتبات التي تدفع في وظائف أخرى تستلزم مؤهلات مماثلة أو مناظرة؛

(ج) أن تعود على أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بدخل يكفل مستوى معيشة معقول لهم ولأسرهم ويتيح لهم إمكانية تحسين مؤهلاتهم المهنية عن طريق تنمية معارفهم أو ممارسة بعض الأنشطة الثقافية أو العلمية؛

(د) يراعى فيها وجود وظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرات أكبر وتنطوي على مسؤوليات أكثر جساماً؛

(هـ) أن تدفع بانتظام وفي المواعيد المحددة لها؛

(و) أن تراجع بصفة دورية مراعاة عوامل معينة، مثل ارتفاع تكاليف المعيشة، أو زيادة الكفاية الإنتاجية المؤدية الى ارتفاع مستويات المعيشة، أو اتجاه مستويات الأجور والمرتبات الى الارتفاع بصفة عامة.

٥٩- ينبغي أن تكون فروقات المرتبات قائمة على معايير موضوعية.

٦٠- ينبغي أن تدفع لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أجورهم على أساس جداول المرتبات التي توضع بالاتفاق مع المنظمات التي تمثل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي إلا في حال وجود إجراءات معادلة تتفق مع المعايير الدولية. ولا يجوز أن تدفع لمدرسي التعليم العالي المؤهلين، أثناء فترة الاختبار أو في حالة توظيفهم لفترة مؤقتة، أجور على أساس جدول مرتبات أدنى من الجدول المقرر لمدرسي التعليم العالي الدائمين من المستوى ذاته.

٦١- إن وجود نظام عادل وغير متحيز لتحديد المرتبات على أساس الجدارة يمكن أن يكون وسيلة لتحسين مستوى التعليم ومراقبة جودته. وإن اعتماد وتطبيق مثل هذا النظام ينبغي أن يتم بعد التشاور مع المنظمات التي تمثل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي.

٦٢- ينبغي أن يكون عبء عمل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي مناسباً ومنصفاً، وأن يتيح لهم الاضطلاع الفعّال بمهامهم ومسؤولياتهم إزاء طلابهم وكذلك بواجباتهم فيما يخص التعمق العلمي والبحث و/أو الإدارة الأكاديمية، وأن يولي الاعتبار اللازم، من حيث الأجر، للمدرسين الذين يطلب منهم التدريس لفترة تتجاوز عبء عملهم العادي، وأن يجري التفاوض بشأنه مع المنظمات الممثلة لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، إلا عندما توجد إجراءات معادلة تتفق مع المعايير الدولية.

٦٣- ينبغي أن تهيأ لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بيئة عمل لا يكون لها وقع سلبي أو تأثير على صحتهم وأمنهم وينبغي أن تكفل لهم الحماية في إطار ترتيبات الضمان الاجتماعي، بما فيها الترتيبات المتعلقة بالمرض والعجز واستحقاقات المعاش التقاعدي، والترتيبات الخاصة بالحماية الصحية والأمان ضد جميع الأخطار المنصوص عليها في اتفاقيات الآيلو وتوصياتها. وينبغي أن تكون المعايير المنطبقة في هذا الصدد مماثلة على الأقل للمعايير التي تنص عليها اتفاقيات الآيلو وتوصياتها المتعلقة بهذا الموضوع. وينبغي أن يعتبر تمتع مدرسي التعليم العالي بمزايا الضمان الاجتماعي حقاً من حقوقهم.

٦٤ - ينبغي أن تكون حقوق المعاش التقاعدي التي يكتسبها مدرس التعليم العالي قابلة للتحويل على الصعيد الوطني أو الدولي وخاضعة للقوانين والاتفاقيات الضريبية الوطنية والثنائية والمتعددة الأطراف في حال انتقال المعني الى وظيفة لدى مؤسسة أخرى للتعليم العالي. وينبغي أن يكون للمنظمات التي تمثل أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في اختيار ممثلين للمشاركة في تنظيم وإدارة خطط المعاشات التقاعدية المصممة من أجلهم، لاسيما الخطط الخاصة القائمة على دفع اشتراكات.

#### زاي - إجازات الدراسة والبحث والإجازات السنوية

٦٥- ينبغي أن يمنح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي على فترات منتظمة إجازات للدراسة والبحث بمرتب كامل أو جزئي، بحسب اللوائح السارية، على غرار التدابير المعمول بها في نظم الإجازات السببية.

٦٦- ينبغي أن تعتبر فترة الإجازة الدراسية أو البحثية فترة خدمة تدخل في حساب الأقدمية والمعاش التقاعدي، مع مراعاة أحكام خطة التقاعد.

٦٧- ينبغي أن يمنح أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من وقت لآخر إجازات مدفوعة الأجر كلياً أو جزئياً لتمكينهم من الاشتراك في أنشطة مهنية.

٦٨- ينبغي أن تحسب ضمن مدة الخدمة الإجازات التي تمنح في إطار التبادل الثقافي والعلمي الثنائي والمتعدد الأطراف، أو في إطار برامج المعونة التقنية في الخارج مع الاحتفاظ بأقدميتهم وأهليتهم للترقية وحقوقهم في المعاش التقاعدي في مؤسستهم الأصلية. وبالإضافة إلى ذلك ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لتغطية مصروفاتهم الإضافية.

٦٩- ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بحق الحصول على إجازة سنوية كافية يدفع مرتبها كاملاً.

#### حاء - شروط استخدام مدرسات التعليم العالي

٧٠- ينبغي أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة لمدرسات التعليم العالي بما يكفل، على أساس المساواة بين الرجال والنساء، التمتع بنفس الحقوق المنصوص عليها في المعايير الدولية المذكورة في الذيل الوارد أدناه.

#### طاء - شروط وظروف استخدام مدرسي التعليم العالي المعوقين

٧١- ينبغي أن تتخذ جميع التدابير اللازمة بما يكفل أن تكون المعايير المتعلقة بظروف عمل مدرسي التعليم العالي المعوقين متساوية، على الأقل، مع الأحكام الملائمة من المعايير الدولية المذكورة في الذيل الوارد أدناه.

#### ياء - شروط وظروف استخدام العاملين لبعض الوقت في التعليم العالي

٧٢- ينبغي الاعتراف بقيمة العمل بعض الوقت الذي يؤديه مدرسو التعليم العالي المؤهلون. وينبغي أن يكفل لمدرسي التعليم العالي الذين يعملون بعض الوقت على فترات منتظمة، ما يلي:

(أ) أن يحصلوا نسبياً على نفس الأجور وأن يتمتعوا بنفس ظروف العمل الأساسية التي يتمتع بها مدرسو التعليم العالي العاملون كل الوقت؛

(ب) أن يمنحوا نفس الشروط التي يتمتع بها مدرسو التعليم العالي العاملون كل الوقت بالنسبة لأيام العطلة المدفوعة الأجر والإجازة المرضية وإجازة الأمومة؛ وينبغي أن تحدد الاستحقاقات المالية بنسبة ساعات العمل أو مقدار الأجر؛

(ج) أن يكون لهم حق التمتع بحماية كافية ومناسبة في إطار الضمان الاجتماعي، بما في ذلك نظم المعاشات التقاعدية التي يطبقها أرباب العمل.

#### عاشرا - استخدام التوصية وتنفيذها

٧٣- ينبغي للدول الأعضاء ومؤسسات التعليم العالي أن تتخذ جميع الخطوات الممكنة لتوسيع واستكمال نشاطها فيما يتعلق بأوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي، وذلك عن طريق تشجيع التعاون مع جميع المنظمات الوطنية والدولية الحكومية وغير الحكومية التي تدخل أنشطتها ضمن نطاق هذه التوصية وأهدافها.

٧٤- ينبغي للدول الأعضاء ومؤسسات التعليم العالي أن تتخذ جميع الخطوات الممكنة لتطبيق الأحكام المبينة أعلاه ولوضع المبادئ المنصوص عليها في هذه التوصية موضع التنفيذ على أراضيها.

٧٥- يعدّ المدير العام تقريراً شاملاً عن الوضع العالمي فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية واحترام حقوق الإنسان الخاصة بأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، على أساس المعلومات المقدمة من الدول الأعضاء وأي معلومات أخرى تدعمها أدلة موثوقة ويمكن أن يكون قد جمعها بالطرق التي يراها ملائمة.

٧٦- عندما تكون مؤسسة التعليم العالي الموجودة على أراضي دولة ما غير خاضعة للسلطة المباشرة أو غير المباشرة لتلك الدولة وإنما لسلطات منفصلة ومستقلة، ينبغي للسلطات الوطنية أن تبلغ نص هذه التوصية إلى المؤسسة المعنية كي تتمكن من تنفيذ أحكامها.

## حادي عشر - حكم ختامي

٧٧ - في الحالات التي يتمتع فيها أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بوضع قانوني أفضل، من بعض النواحي، من الوضع المنصوص عليه في هذه التوصية، ينبغي عدم الاستناد إلى أحكام التوصية لتخفيض الضمانات القانونية القائمة.

## الذيل

### منظمة الأمم المتحدة

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨
- الإعلان الخاص بتنشئة الشباب على مثل السلم والاحترام المتبادل والتفاهم بين الشعوب، ١٩٦٥
- الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، ١٩٦٥
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٦٦، والبروتوكول الاختياري الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٦٦
- إعلان حماية جميع الأشخاص من التعرض للتعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، ١٩٧٥
- الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، ١٩٧٥
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ١٩٧٩
- الإعلان المتعلق بالقضاء على جميع أشكال التعصب والتمييز القائمين على أساس الدين أو المعتقد، ١٩٨١
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، ١٩٨٤.

### منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة

- الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم، ١٩٦٠، والبروتوكول الملحق بها، ١٩٦٢
- التوصية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم، ١٩٦٠

- التوصية الخاصة بالتربية من أجل التفاهم والتعاون والسلام على الصعيد الدولي والتربية في مجال حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، ١٩٧٤؛
- التوصية الخاصة بأوضاع المشتغلين بالبحث العلمي، ١٩٧٤؛
- التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني، ١٩٧٤؛
- الإعلان الخاص بالعنصر والتحيز العنصري، ١٩٧٨؛
- الاتفاقية الخاصة بالتعليم التقني والمهني، ١٩٨٩؛
- التوصية الخاصة بالاعتراف بدراسات التعليم العالي ومؤهلاته، ١٩٩٣.

## منظمة العمل الدولية

- الاتفاقية رقم ٨٧: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ٩٥: اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٨٩: اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ١٠٠: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١
- الاتفاقية رقم ١٠٢: اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
- الاتفاقية رقم ١٠٣: اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢
- التوصية رقم ٩٥: توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢
- الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
- الاتفاقية رقم ١١٨: اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢
- الاتفاقية رقم ١٢١: اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (عدل الجدول الأول في ١٩٨٠)
- الاتفاقية رقم ١٢٨: اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧
- التوصية رقم ١٣١: توصية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧
- الاتفاقية رقم ١٣٠: اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩
- الاتفاقية رقم ١٣٢: اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠
- الاتفاقية رقم ١٣٥: اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١
- التوصية رقم ١٤٣: توصية ممثلي العمال، ١٩٧١
- الاتفاقية رقم ١٤٠: اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤
- التوصية رقم ١٤٨: توصية الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر، ١٩٧٤
- الاتفاقية رقم ١٥١: اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨
- التوصية رقم ١٥٩: توصية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨
- التوصية رقم ١٦٢: توصية العمال المسنين، ١٩٨٠
- الاتفاقية رقم ١٥٤: اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
- التوصية رقم ١٦٣: توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
- الاتفاقية رقم ١٥٦: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
- التوصية رقم ١٦٥: التوصية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
- الاتفاقية رقم ١٥٨: اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
- التوصية رقم ١٥٩: اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
- التوصية رقم ١٦٨: توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣.

## وثائق أخرى

- توصية اليونسكو/ منظمة العمل الدولية بشأن أوضاع المدرسين، التي اعتمدها المؤتمر الدولي الحكومي الخاص، بشأن أوضاع المدرسين (الذي نظّمته اليونسكو بالتعاون مع الآيلو)؛ باريس، ٥ أكتوبر/تشرين الأول ١٩٦٦
- اليونسكو: الاتفاقية العالمية لحقوق المؤلف، ١٩٥٢، المعدلة في ١٩٧١
- المنظمة العالمية للملكية الفكرية: اتفاقية برن بشأن حماية المصنفات الأدبية والفنية، ١٩٧١، والمعدلة في ١٩٧٩.

## 关于高等教育教学人员地位的建议

### 序 言

联合国教育、科学及文化组织 ( UNESCO ) 大会于1997年10月21日至11月12日在巴黎举行的第二十九届会议,

**认识到**各会员国有责任实施《世界人权宣言》(1948年)第26条的规定,提供全民教育,特别**忆及**各会员国有责任实施《经济、社会、文化权利国际盟约》(1966年)第13条第2(c)段之规定,提供高等教育,

**认识到**高等教育与研究有助于知识的探求、发展与传播,并且是一笔异常丰富的文化与科学财富,

**也认识到**各国政府,各重要的社会群体,如学生、企业界和工人都与高等教育系统提供的服务和取得的成绩休戚相关,并从中受益,

**承认**高等教育教学人员在高等教育的发展中的决定性作用和对人类和现代社会的发展作出的重要贡献,

**深信**高等教育教学人员应当象所有其他公民一样,努力促进社会对所有人的文化、经济、社会、公民和政治权利的尊重,

**认识到**需要改革高等教育,使之适应社会和经济的变革,并使高等教育教学人员参加这一进程,

对知识分子易受不适当的而且可能会破坏学术自由的政治压力的问题**表示关切**,

**认为**只有在学术自由和高等教育机构自治的气氛中才能充分享受教育、教学和研究的权利,而且公开交流研究成果、设想及意见是高等教育的根本任务之一,能有力地保证学术工作及研究的准确性与客观性,

**有责任**确保高等教育教学人员享受与其作用相称的地位,

**注意到**世界上各种文化的多样性,

**考虑到**各国决定高等教育格局与组织形式的法律、规章、惯例与传统相距甚远,

**考虑到**各国在对待高等教育教学人员的问题上因公务员条例是否也适用于他们而有许多不同的做法,

尽管如此,仍**坚信**所有国家在有关高等教育教学人员的地位方面都会出现类似的问题,而且这些问题要求采取统一的办法和尽可能实行统一的标准,本《建议》的目的就是要制订这些统一的标准,

**考虑到**《教科文组织反对教育歧视公约》(1960年)承认教科文组织不仅有责任禁止一切形式的教育歧视,而且有责任促进所有人在各级教育中享受平等的机会和待遇,包括教育条件,**还考虑到**《关于教师地位的建议》(1966年)和《教科文组织关于科学研究人员

地位的建议》（1974年），以及国际劳工组织关于结社自由和组织权与共同交涉权以及关于平等机会与待遇的文件，

希望在附录所列的现有的公约、条约和建议所载的国际准则中，加上有关高等教育机构及其教学与研究人员问题的规定，

兹于1997年11月11日通过本《建议》。

## I 定 义

1. 在本《建议》中：

- (a) “**高等教育**”系指由大学或经国家主管当局批准和/或由认可的审批制度批准为高等教育机构的其它教育机构提供的各类中学后的学习、培训或研究培训课程；
- (b) “**研究**”，在高等教育范围内，系指在科学、技术与工程、医学、文化、社会科学和人文科学或教育等方面有创造性的研究，这意味着进行认真细致的、有批判的和系统的探索，并根据问题的性质与情况采取不同的手段与方法，以澄清和/或解决问题，在有组织地进行这种探索时，应有适当的基础设施；
- (c) “**学术工作**”系指高等教育教学人员在跟上本学科的发展或撰写学术著作，推广其工作成果，以及加强自己在本学科教学工作中的能力和提高自己的学术水平等方面所做的工作；
- (d) “**社会服务**”系指高等教育机构在与本机构的任务不矛盾的情况下，将其资源扩展到机构外，在该机构所在的州或地区内为不同的社会成员提供的服务。在教学方面，它可以有各种不同的形式，如通过夜校、短期培训班、研讨班和专科学校提供校外教育、终身教育和远距离教育。在研究方面，它可以向公共、私立和非赢利部门提供专业知识、各类咨询服务，以及参与应用研究及推广研究成果；
- (e) “**高等教育机构**”系指经认可的审批制度或国家主管当局批准的公立的或私立的大学、其它高等院校、高等教育中心和机构，以及参与上述任何一种机构工作的研究和文化中心；
- (f) “**高等教育教学人员**”系指高等教育机构或高等教育计划中所有从事教学和/或学术工作和/或进行研究和/或向学生或向社会提供教育服务的人员。

## II 范 围

2. 本《建议》适用于所有高等教育教学人员。

### III. 指导原则

3. 每个会员国和联合国关于国际和平、了解、合作和持久发展的总目标，特别需要教科文组织提出的和平教育与和平文化教育，需要高等教育机构培养出合格的、有文化的、能够作为有责任心的公民为社会服务，能够开展有效的学术工作和高水平的研究的学生，因此也需要一支有才华的和完全合格的高等教育教学人员队伍。
4. 高等教育机构尤其大学是学者们维护、传播和自由讨论已有的知识和文化的场所，也是不受特定的学说的限制追求新知识的地方。追求新知识和运用新知识是高等教育机构的主要任务。在不需创造性研究的高等教育机构中，高等教育教学人员应当通过学术活动及改进教学方法的活动保持并发展本学科的知识。
5. 高等教育、学术工作和研究工作的发展，主要取决于高等教育的基础结构和人力与物力资源，取决于高等教育教学人员的资格与业务能力，还取决于这些人的自身素质、教学质量和技术水平，特别是学术自由、职业责任心、共事精神和机构自治。
6. 高等教育的教学是一种职业，它是一种公共服务，要求高等教育人员具有通过长期刻苦学习和钻研获得和积累起来的专业知识和专门技能；它还要求每个人和机构都有对学生的教育和利益负责的精神，并要求全社会共同努力使学术工作与研究工作达到高标准。
7. 高等教育教学人员的工作条件应当最大限度地促进教学、学术工作、研究工作和社会服务工作的有效开展，使他们完成各项任务。
8. 代表高等教育教学人员的各种组织应当被视作和被承认为能够大大促进教育发展的一支力量，因此应当和其他主管机构及有关各方一起参与高等教育的决策。
9. 应当尊重各会员国根据本国法律与实践以及国际标准而采取的各种各样的高等教育机构体制。

### IV. 教育目标 和政策

10. 各会员国在总的国家规划和具体的高等教育规划的各个阶段都应当采取一切措施确保：
  - (a) 高等教育的目的在于促进人的发展和社会的进步；
  - (b) 高等教育有助于实现终身学习的各种目标和发展其它形式与层次的教育；
  - (c) 国家为高等教育机构提供的资金应被视为一种公共投资，应接受切实有效的公共监督；
  - (d) 对高等教育的资助应被视为一种公共投资，在多数情况下，这种投资的效益需较长时间才能体现，并应优先满足政府和公众的需要；

(e) 经常向公众说明公共资助的情况。

11. 高等教育教学人员应该能够用上最新的和反映问题的不同侧面的图书资料。这些资料不受检查或其它形式的思想干扰。他们还应该能够不受检查地使用他们在从事教学、学术工作及研究工作时所需的国际计算机系统、卫星节目和数据库。
12. 应当鼓励和促进高等教育教学人员发表和传播其研究成果,帮助他们获得应有的声誉,促进科学、技术、教育和文化的全面发展。为此,高等教育教学人员应能自由地发表其研究与学术成果,只要他们是自己选定的并以自己的名义发表的图书、期刊和数据库的作者或合著者。高等教育教学人员的知识产权应当得到有关法律的保护,尤其是本国和国际著作权法的保护。
13. 全世界高等教育教学人员之间思想与信息的相互沟通,是高等教育与研究健康发展的关键,应当积极加以促进。为此,应使高等教育教学人员在整个职业生涯中都能够参加与高等教育或研究有关的国际会议不受政治限制地到国外旅行,或为了这些目的而使用国际信息互联网络和举行电视会议。
14. 应发展和鼓励本国及国际范围内不同机构之间的高等教育教学人员最广泛的交流计划,包括举办专题讨论会、研讨会和合作项目,以及交流教育与学术信息。应当促进大学、研究机构和协会之间以及科学家与研究人员之间的交流和直接接触。还应为来自其他国家的高等教育教学人员不受限制地使用国家档案馆、图书馆、研究所和类似机构的公开的资料提供方便。
15. 不过,会员国和高等教育机构也应对发展中国家,尤其是最不发达国家的高等教育教学人员的大量外流的现象引起注意。因此,它们应当鼓励对发展中国家的援助计划,帮助这些国家维持必要的学术环境,包括为高等教育教学人员提供良好的工作条件,以便使这种外流现象得以控制并最终得以扭转。
16. 应根据教科文组织1993年《关于承认高等教育学历和资格的建议》,为承认其他国家颁发的从事高等教育工作的学位与证书,确定公平的、公正的和合理的国家政策与作法。

## **V. 高等教育机构的权利、职责与义务**

### **A. 机构的自治**

17. 要真正地享受学术自由和履行下述职责与任务,高等教育机构必须实行自治。自治就是高等教育机构本着对公众负责,尤其是对国家提供的资金负责和尊重学术自由与人权的精神,就其教学科研工作、各种标准、管理和有关的活动进行有效决策所需的一定程度的自我管理。但是,机构自治的性质可以因所涉及之机构类别的不同而变化。
18. 自治是学术自由的组织保证,是保证高等教育机构及其教学人员出色完成所担负的职

责的必要前提。

19. 会员国有义务保护高等教育机构不受任何方面对其自治的威胁。
20. 高等教育机构不应当用自治作为借口来限制本《建议》或附录所载的其它国际标准规定的高等教育教学人员的权利。
21. 自我管理、同人共治和对学术工作适当的领导是高等教育机构真正的自治的重要组成部分。

## **B. 机构的责任**

22. 考虑到财政投资巨大, 会员国和高等教育机构应保证在高等教育机构享受的自治的程度与它们应有的责任制这两者之间维持适当的平衡关系。 为了负起责任, 高等教育机构应努力公开它们的管理情况。 它们应在下列方面负起责任:
  - (a) 大力向公众宣传自己的教育使命的性质;
  - (b) 力求高质量的教学、学术工作及研究工作, 并保护和保证教学、学术工作及研究工作的完整性不受与其学术使命不相符的事务的干扰;
  - (c) 大力支持学术自由和维护基本人权;
  - (d) 在现有资源范围内向尽可能多的在业务上合格的人提供高质量的教育;
  - (e) 根据自己的任务及拥有的资金, 努力提供终身教育的机会;
  - (f) 确保公平合理和不加歧视地对待学生;
  - (g) 采取政策和措施, 平等对待妇女和少数人群体, 并消除性骚扰和种族骚扰;
  - (h) 确保高等教育人员的课堂教学工作或研究工作不受暴力、威胁或骚扰的干扰;
  - (i) 如实、公开地报告帐目情况;
  - (j) 提高资金的使用效益;
  - (k) 通过校内协商和 / 或通过与代表高等教育教学人员的组织进行谈判, 以学术自由和言论自由为原则, 拟订高等教育人员在教学、学术工作和研究工作与社会服务工作中必须遵守的道德准则;
  - (l) 帮助人民行使其经济、社会、文化和政治权利, 同时也努力防止利用知识、科学和技术损害上述权利或达到与公认的学术道德、人权与和平背道而驰的目的;
  - (m) 致力于解决社会当前面临的各种问题; 为此, 其课程与活动应尽可能适应当地社区和整个社会当前和今后的需要; 而且它们应当在为其毕业生在劳务市场上增加机会方面发挥重要作用;
  - (n) 尽可能鼓励超越国家、地区、政治、民族和其它各种障碍的国际合作, 努力防止一国对另一国进行科学与技术上的剥削, 促进全世界学术界所有的人在追求知识

和利用知识及保护文化遗产方面开展平等的合作；

- (o) 确保图书馆不断更新，确保高等教育教学人员或学生不受检查地使用能提供其教学、学术工作及研究所需要的信息的现代教学、研究与信息资源；
  - (p) 确保教育机构的任务所需的各种设施与设备，并保证妥善保护与维修；
  - (q) 确保在从事分类研究时，这种研究与教育机构的教育任务与目标不相矛盾，并且不违背有关和平、人权、可持续发展及环境的总目标。
23. 机构的责任制应建立在科学方法的基础上，并且既要明确、实际、有较好的成本效益，又要简化。在实行这种责任制时，应做到公平合理。方法和结果都应公开。
24. 高等教育机构，无论是个别的还是就整体而言，都应在不损害机构自治和学术自由的情况下拟订并实施适当的责任制，其中包括质量保障机制，以实现上述各项目标。代表高等教育教学人员的组织应当尽可能参与这种责任制的制订工作。在国家授权建立责任制的地方，制订工作应尽可能与有关的高等教育机构，并与代表高等教育教学人员的组织进行磋商。

## **VI. 高等教育教学人员的权利与自由**

### **A. 个人的权利与自由：公民权、学术自由、版权和国际信息交流**

25. 进入高等教育担任学术性工作应仅以有关学术资格、能力及经验为根据，所有社会成员一律平等，不受任何歧视。
26. 所有高等教育教学人员应象所有其他群体及个人一样，享有国际上公认的、适用于所有公民的公民、政治、社会及文化权利。因此，所有高等教育教学人员均应享有思想、良心、宗教、表达、集会与结社的自由，以及人身自由与安全 and 行动自由的权利。不应以任何形式妨碍和阻挠他们作为公民行使其公民权，包括通过自由表达对国家的政策和涉及高等教育的政策的意见来促进社会变革的权利。他们不应当仅仅因为行使这些权利而受任何惩罚。高等教育教学人员不应任意遭逮捕或拘留，也不应受到折磨或者残忍的、野蛮的和有辱人格的待遇。在其权利受到严重侵犯时，高等教育教学人员应有权向有关的国家、地区或国际机构，如联合国各机构申诉，代表高等教育教学人员的各个组织在这种情况下应当给予全力支持。
27. 为了办好高等教育，不论在国际上还是在国内都应当支持维护上述国际准则。为此，应当严格遵守学术自由的原则。高等教育教学人员有权享受学术自由，也就是说，不受特定的教条的限制，自由地教学与讨论，自由地开展研究、传播和发表研究成果，自由地对所在的机构或系统发表意见，不受机构的检查和自由地参加专业或代表性学术机构。所有高等教育教学人员均有权在不受任何形式的歧视和不必担心国家或其它任

何方面的压制的情况下履行其职责。如果高等教育教学人员是在一种具有民主气氛的良好环境下工作,他们就能够有效地实行这条原则。因此建立民主社会是大家共同的一项重要任务。

28. 高等教育教学人员只要遵守公认的职业原则,包括敬业精神和在教学水平与教学方法上严格要求自己,就有权不受干扰地进行教学。不应该强迫高等教育教学人员说违心的话,也不应强迫他们采用与本国和国际上的人权标准相矛盾的课程和方法。高等教育教学人员应在课程建设方面起重要作用。
29. 高等教育教学人员只要本着敬业精神和遵守本国和国际上公认的职业原则,如严格治学、科学探索与研究道德等,就有权不受任何干扰地开展研究工作。他们还有权象《建议》第12段所规定的那样发表和传播自己是其作者或合著者的研究成果。
30. 高等教育教学人员有权在本职工作之外从业务活动,尤其是那些能提高其专业水平或者能使其知识用于解决社会上的各种问题的活动,只要根据本单位的政策和规章制度或国家法律及当地实际作法,这些活动不影响其在原单位的主要任务。

## **B. 自我管理与他人共治**

31. 高等教育教学人员应在尊重同事的参与权的情况下,有权利和机会在不受任何歧视的情况下,并根据自己的能力参加领导机构,批评高等教育机构,包括他们自己所在机构的工作,他们还应有权选举该高等教育机构内学术机构的大部分代表。
32. 同人共治的原则包括学术自由,责任分摊,所有有关人员参与内部决策的政策和建立磋商机制。共同的决策应包括行政管理方面的决定和确定高等教育政策、课程、研究、社会服务工作、资金分配及其它有关活动,以便提高学术水平和质量,造福于全社会。

## **VII. 高等教育教学人员的职责与义务**

33. 高等教育教学人员应当承认,在行使权利的同时也应承担特定的职责与义务,包括尊重高等教育界其他成员的学术自由并使相反的观点能得到公平讨论的义务。学术自由本身就包含一种义务,即在运用这种自由时,必须把研究工作建立在以诚实的态度寻求真理的基础之上。教学、研究及学术工作都应完全遵守道德准则和职业准则,而且只要有需要,还应结合社会当前面临的问题,以及保护全世界的历史与文化遗产。
34. 高等教育教学人员的学术自由必然包含的个人职责主要是:
  - (a) 利用机构和国家提供的手段,有效地向学生施教,平等对待男女学生,平等对待

不同种族和不同宗教信仰的学生以及有残疾的学生，鼓励师生之间自由交流思想，指导学生学习。必要时，高等教育教学人员应当确保每一门学科能涵盖教学大纲规定的最起码的内容；

- (b) 开展学术研究并推广研究的成果，或在不需要进行创造性研究的地方，通过学习和研究保持并发展本学科的知识，以及通过开展教学法的研究来提高教学能力；
  - (c) 将研究及学术活动建立在以诚实的态度追求知识的基础上，要重证据，不带偏见地说理和诚实地报导；
  - (d) 在涉及到人、动物、遗产或环境的研究中要坚持道德准则；
  - (e) 尊重和承认同行和学生的学术工作，尤其要保证发表的著作的著作权属于所有对著作的内容有实质性贡献并对内容共同负责的人；
  - (f) 未经原作者许可，不得使用从秘密手稿或通过同行评议等途径从申请研究经费或培训经费的报告中获得的新信息、新思想或数据；
  - (g) 确保根据所在国的法律及法规进行研究，并且不违背国际人权准则，确保所在机构的学者与研究人员能切实运用这些研究的成果及其依据的资料，除非这种信息会给有关的人带来危险，或者已经作出不公开姓名的保证；
  - (h) 通过适当调查和与雇用他们的高等教育机构进行充分磋商，以便得到上述机构同意，从而避免并解决利益冲突；
  - (i) 不滥用手中的掌握的高等教育经费、研究经费和其它专业团体或科学团体的经费；
  - (j) 公正地和不带偏见地为同行和学生作业务鉴定；
  - (k) 在学术场合之外就与其专业无关的问题谈话或写作时，有责任避免使公众对他们的专业的性质产生误解；
  - (l) 根据需要适当承担共同管理高等教育机构和专业机构的工作。
35. 高等教育教学人员在其专业工作中，应以最高标准要求自己，因为他们的地位主要取决于他们自己及其工作的质量。
36. 高等教育教学人员应为高等教育机构向公众负责作出贡献，但不应放弃其工作、其职业自由和知识的发展所需的一定程度的机构自治。

## **VIII 就业准备**

37. 培养从事高等教育工作的人的政策要立足于向社会提供充足的高等教育教学人员，这些人应在道德、智力和教学方面具备必要的条件并掌握必要的专业知识与技能。
38. 在高等教育教学人员就业准备的各个方面均不应有任何形式的歧视。
39. 在要求进行高等教育就业准备的人中，具有相同学术资格和经历的妇女和某些少数人群体应当得到相同的机会和待遇。

## **IX. 雇用条件**

### **A. 学术岗位录用制度**

40. 高等教育教学人员的雇主应当确定最有利于有效地开展教学和 / 或研究和 / 或学术和 / 或社会服务工作, 而且又是公平的和没有任何歧视的雇用条件。
41. 为促进环境不利的教学科研人员取得真正的平等地位而采取的临时措施不应看作是歧视, 但在机会与待遇平等的目标实现之后以及确保继续享受平等机会与待遇的制度建立起来之后要废除这些措施。
42. 在开始从事高等教育教学与科研工作之前应有一段试用期, 这是鼓励和帮助新手熟悉工作的机会, 也有利于坚持必要的业务标准和提高个人的教学与科研能力。应事先说明正常的试用期的期限。顺利通过试用期所必须达到的条件应严格以业务水平为标准。不能顺利通过试用期的人应有权了解原因, 并应在试用期结束前较长一段时间内收到通知, 以便他们有机会改进工作。他们也有权提出申诉。
43. 高等教育教学人员应当享有:
  - (a) 一套合理的和公平的职业发展制度, 包括任命、可能情况下的终身制、晋升、解雇及其他有关方面的合理措施;
  - (b) 在机构内部有一套与附录中的国际准则相一致的有效、公平与合理的劳资关系制度。
44. 应当作出规定, 对遭受迫害的其他高等教育机构及其教学人员表示声援。这种声援可以是物质方面的, 也可以是道义方面的, 而且如果可能, 还应为遭迫害的人提供庇护、就业或教育。

### **B. 职业保障**

45. 在行得通的地方, 终身制或与之相当的制度是保障学术自由和杜绝独断专行的主要措施之一。它也能加强个人的责任感和留住有才华的高等教育教学人员。
46. 应当维护职业保障, 包括在行得通的地方实行的终身制或与之相当的制度。因为这对高等教育机构和高等教育教学人员都有利。它确保只能根据业务方面的理由并按照规定程序解雇那些经过严格评价得以继续留职的高等教育教学人员。他们也可能确实是因为财政上的原因被免职, 但必须公布所有财务帐目, 由公众审查, 而且该机构也已采取所有可行的办法来防止解聘, 并且有法律保障杜绝在解职中带任何偏见。凡是行得通的地方, 即使在高等教育机构或高等教育体制发生结构变化时, 也应尽可能保护终身制或与之相当的制度。在经过适当的试用期后, 凡是在教学和 / 或学术工作和 / 或科研方面达到规定的标准, 并令学术委员会满意的人, 和 / 或社会服务工作令高等

教育机构满意的人都应得到终身职位。

### **C. 考 核**

47. 高等教育机构应确保:

- (a) 把对高等教育教学人员的评估工作作为教学和科研工作的组成部分, 其主要作用是根据个人的兴趣和能力使其得到发展;
- (b) 评估工作只能以同行公认的科研、教学和其他学术或专业工作方面的业务能力标准为依据;
- (c) 评估工作应充分考虑到在判断个人能力方面的困难, 因为个人的能力是以固定不变的形式表现出来;
- (d) 如果对高等教育教学人员的评估工作需由学生和 / 或同事和 / 或行政人员对其工作进行直接的评定, 这种评价应当是客观的, 并且应将标准和结果告知有关的人;
- (e) 在确定机构的编制和审议延续聘任时, 对高等教育教学人员作出的评定的结果也加以考虑;
- (f) 高等教育教学人员如认为评估不公平, 有权向主持公道的机构申诉。

### **D. 纪律与解雇**

- 48. 所有教学科研人员均不应受包括解雇在内的纪律处分, 除非有正当的和充分的理由可提交给独立的、由同行组成的第三方意见听取会和 / 或仲裁委员会或法庭等主持公道的机构。
- 49. 根据附录所列的国际准则, 在包括解雇在内的任何一种纪律制裁的每一个阶段, 每个高等教育教学人员都享有平等的受保护权。
- 50. 只有在有正当的和充分的理由说明违反职业道德时, 才能采取解雇这一纪律措施。这些理由包括: 经常玩忽职守、严重的不称职、捏造或伪造科研成果, 经济上严重违法乱纪, 与学生、同事或本单位其他成员在性爱或其他方面有不端行为或由此造成的严重威胁, 或为了获得金钱、性爱或其他好处, 采取伪造成绩、文凭或学位等舞弊行为, 或向下属或同事提出性爱、经济或其他物质方面的要求, 作为续聘的条件。
- 51. 个人有权就解雇的决定向外部的仲裁委员会或法院等具有最终约束力的独立机构上诉。

### **E. 雇用条件的协商**

- 52. 高等教育教学人员享有结社自由权, 这一权利应切实得到提倡。根据附录所列的国际

劳工组织的标准,应提倡集体交涉或采取类似的做法。

53. 应通过 代表高等教育教学人员的组织和高等教育教学人员的雇主之间的自愿协商来决定高等教育教学人员的工资、工作条件和所有与雇用条件相关的事务,除非已有与国际准则一致的其它类似做法。
54. 应通过制订章程或达成协议建立与国家法律和国际准则相一致的有关机构,确保高等教育教学人员有权通过其组织与公立或私立机构雇主进行交涉,而且应当及时通过正当程序使这种合法的及法定的权利得到保证。
55. 如果为这些目的所制定的办法已耗尽,或如果双方之间的协商破裂,高等教育教学人员的组织有权为捍卫自己的合法利益而采取其他组织通常采取的措施。
56. 高等教育教学人员在与雇主解决有关雇用条件的争执时,应有机会公平申诉理由和得到公平的仲裁或类似的解决方法。

#### **F. 工资、工作量、社会保险、保健与安全**

57. 应采取一切可行的财政措施,以便使为高等教育教学人员提供的报酬足以使他们能全力以赴、令人满意地投入工作,并有一定的时间不断提高自己和定期更新教学所需的知识和技能。
58. 高等教育教学人员的工资应:
  - (a) 反映高等教育对社会的重要意义,反映高等教育教学人员的重要性以及反映他们从事这一职业所肩负的不同职责;
  - (b) 至少应与从事需要类似或同等资格的其它职业所得的工资相当;
  - (c) 确保高等教育教学人员及其家庭保持一定的生活水平和保证他们能够进修或开展文  
化、科学活动以提高其业务水平;
  - (d) 考虑到某些职位需要有更高的资格和更多的经验,并需要承担更大的责任;
  - (e) 定期、按时予以支付;
  - (f) 定期予以复审,以便考虑生活费用上升、生产力的提高导致生活水平的提高或工资普遍上调等因素。
59. 工资的差别应有客观标准。
60. 高等教育教学人员的工资应按与代表高等教育教学人员的组织协商确定的工资标准支付,已有与国际标准相一致的其它类似做法的情况除外。向试用期内或临时雇用的合格的高等教育教学人员支付的工资不应低于同级长期高等教育教学人员的标准。
61. 合理公正的考核制度可以作为进一步保证和监督质量的一种手段。在建立和采用以

确定工资为目的的考核制度时,事先应与代表高等教育教学人员的组织协商。

62. 高等教育教学人员的工作量应是公平合理的,应能让这些人有效地履行其对学生承担的义务和职责以及学术工作、科研和/或大学的管理等方面的义务,应对那些需要在正常工作量之外从事教学的人的工资给予必要的考虑,并且应与代表高等教育教学人员的组织协商,已有与国际标准相一致的其它类似做法的情况除外。
63. 高等教育教学人员应得到不损害或影响其健康和安全的的工作环境。他们应得到各种社会保险措施的保护,包括有关疾病、残疾和养恤金的保险措施以及国际劳工组织的各项公约和建议中所列的有关在各种意外事故中健康与安全的保险措施。这些保险的标准至少应与国际劳工组织的有关公约与建议中确定的标准相同。高等教育教学人员的社会保险是一项权利,必须予以保障。
64. 高等教育教学人员转入本国或国外另一高等教育机构任职时,其享受的养恤金权利应根据有关国家的、双边的和多边的纳税法和协议随其转去;代表高等教育教学人员的组织有权推选代表参加高等教育教学人员养恤金计划的、特别是靠私人捐助的养恤金计划的管理工作。

#### **G. 学习与研究假及年假**

65. 高等教育教学人员每隔一定时间可享受全薪或半薪的学习和研究假,比如每七年享受一年学习研究假。
66. 学习或研究假也计入工龄并用于根据养恤金计划的规定计算养恤金。
67. 高等教育教学人员可享受全薪的临时假,以便他们能参加专业活动。
68. 在双边和多边文化与科学交流计划或对外技术援助计划范围内批准的假期算作正常工作,他们在本机构的工龄、晋级机会和领取养恤金的权利均应受到保护。此外,还应采取特别措施支付他们的额外开支,
69. 高等教育教学人员有权享受一定的全薪年假。

#### **H. 高等教育女教学人员的雇佣条件**

70. 应采取一切必要措施促进高等教育女教学人员得到平等的机会和待遇,以便根据男女平等的原则,确保其享有附录中的国际标准所承认的权利。

#### **I. 有残疾的高等教育教学人员的雇用条件**

71. 应采取一切必要措施确保有残疾的高等教育教学人员的工作条件至少应与附录中的国际标准的有关规定相一致。

## **J. 高等教育兼职教学人员的雇用条件**

72. 合格的高等教育兼职教学人员所提供的兼职工作的重要性应得到承认。经常聘为兼职的高等教育教学人员应:
- (a) 与专职的高等教育教学人员一样, 得到相应的报酬并享受同样的基本工作条件;
  - (b) 在带薪假日、病假和产假方面, 享有与专职的高等教育教学人员相同的条件, 所得报酬应按工作时数或收入确定;
  - (c) 有权得到充分的和必要的社会保险的保护, 包括在可能时, 享受由雇主提供的养老金。

## **X. 实施与贯彻**

73. 会员国和高等教育机构应采取一切可行的措施扩大和加强自己为保护高等教育教学人员的地位所采取的行动, 包括鼓励与从事同本《建议》的内容和目标相一致的活动的国家和国际一级的政府及非政府组织进行合作以及这些组织之间的合作。
74. 会员国和高等教育机构应采取一切可行的措施实施上述条例, 在各自领域内贯彻本《建议》所确定的原则。
75. 总干事将根据各会员国提供的情况以及通过他 / 她认为合适的手段收集到的可靠的情况, 编写一份全面介绍全世界学术自由和尊重高等教育教学人员人权情况的报告。
76. 如果某国境内的某高等教育机构不受该国的直接或间接管辖而受别的、独立的当局管辖, 则该有关当局应将本《建议》转发给该高等教育机构, 以便其实施本《建议》的各项条款。

## **XI. 最后条款**

77. 如果高等教育教学人员现享有的地位在某些方面优于本《建议》规定的地位, 则本《建议》的规定不得用来降低已有的地位。

## **附 录**

### **联合国:**

- 《世界人权宣言》, 1948 年
- 《在青年中促进各国人民之间和平、互尊和了解的理想的宣言》, 1965 年
- 《消除一切形式种族歧视国际公约》, 1965 年
- 《经济、社会、文化权利国际盟约》, 1966 年
- 《公民权利和政治权利国际盟约》及《公民权利和政治权利国际盟约任择议定书》, 1966 年

- 《保护人人不受酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格待遇或处罚宣言》，1975 年
- 《残疾人权利宣言》，1975 年
- 《消除对妇女一切形式歧视公约》，1979 年
- 《消除基于宗教或信仰原因的一切形式的不容忍和歧视宣言》，1981 年
- 《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》，1984 年

#### **联合国教育、科学及文化组织：**

- 《反对教育歧视公约》，1960 年，以及有关的《议定书》，1962 年
- 《反对教育歧视的建议》，1960 年
- 《关于促进国际了解、合作与和平的教育以及关于人权与基本自由的教育的建议》，1974 年；
- 《关于科学研究人员地位的建议》，1974 年
- 《修订的关于技术和职业教育建议》，1974 年
- 《关于种族和种族偏见的宣言》，1978 年
- 《技术和职业教育公约》1989 年
- 《关于承认高等教育学历与资格的建议》，1993 年

#### **国际劳工组织：**

- 第 87 号公约：《关于结社自由及保护组织权的公约》，1948 年
- 第 95 号公约：《保护工资公约》，1949 年
- 第 98 号公约：《组织权及共同交涉权公约》，1949 年
- 第 100 号公约：《同酬公约》，1951 年
- 第 102 号公约：《社会保险（最低标准）公约》，1952 年
- 第 103 号公约：《孕妇保护公约》（修订版），1952 年
- 第 95 号建议：《孕妇保护建议》，1952 年
- 第 111 号公约：《歧视（就业及职业）公约》，1958 年
- 第 118 号公约：《（社会保险）平等待遇公约》，1962 年
- 第 121 号公约：《工伤津贴公约》，1964 年（草案 I，于 1980 年重新修订）
- 第 128 号公约：《丧失工作能力、年老和遗属抚恤金公约》，1967 年
- 第 131 号建议：《丧失工作能力、年老和遗属抚恤金建议》，1967 年
- 第 130 号公约：《医疗和疾病津贴公约》，1969 年
- 第 132 号公约：《带薪假日公约》（修订版），1970 年

- 第 135 号公约: 《工人代表公约》, 1971 年
- 第 143 号建议: 《工人代表建议》, 1971 年
- 第 140 号公约: 《带薪学习假公约》, 1974 年
- 第 148 号建议: 《带薪学习假建议》, 1974 年
- 第 151 号公约: 《公共事业劳资关系公约》, 1978 年
- 第 159 号建议: 《公共事业劳资关系建议》, 1978 年
- 第 162 号建议: 《年老工人建议》, 1980 年
- 第 154 号公约: 《共同交涉公约》, 1981 年
- 第 163 号建议: 《共同交涉建议》, 1981 年
- 第 156 号公约: 《有家庭负担的工人公约》, 1981 年
- 第 165 号建议: 《有家庭负担的工人建议》, 1981 年
- 第 158 号公约: 《解雇公约》, 1982 年
- 第 159 号公约: 《(残疾人)复职公约》, 1983 年
- 第 168 号建议: 《(残疾人)复职建议》, 1983 年

## 其 他

- 《关于教师地位的建议》, 由教科文组织与国际劳工组织合作召开的关于教师地位的政府间特别会议 ( 巴黎, 1966 年 10 月 5 日 ) 通过
- 教科文组织《世界版权公约》, 1952 年, ( 1971 年修订 )
- 世界知识产权组织《伯尔尼保护文学艺术作品公约》, 1971 年, 巴黎文件 ( 1979 年修订 )

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization during its 29th session, which was held in Paris and declared closed on 12 November 1997.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture à sa 29<sup>e</sup> session, qui s'est tenue à Paris et qui a été déclarée close le 12 novembre 1997.

Lo que precede es el texto auténtico de la Recomendación aprobada en buena y debida forma por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en su 29<sup>a</sup> reunión celebrada en París y clausurada el día 12 de noviembre de 1997.

Приведенный текст является аутентичным текстом Рекомендации, надлежащим образом принятой Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры на ее 29-й сессии, состоявшейся в Париже и закончившейся 12 ноября 1997 года.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للتوصية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في دورته التاسعة والعشرين والتي انعقدت في باريس وأعلن اختتامها في اليوم الثاني عشر من شهر نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٧.

以上系 1997 年 11 月 12 日于巴黎闭幕之联合国教育、科学及文化组织大会第二十九届会议正式通过的提议之正式文本。

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures.

EN FOI DE QUOI ont opposé leurs signatures.

EN FE DE LO CUAL, los infrascritos, debidamente autorizados, firman la presente Recomendación.

В УДОСТОВЕРЕНИЕ ЧЕГО настоящую Рекомендацию подписали.

واثباتا لما تقدم وقعنا على هذا بامضاءاتنا

謹此签字, 以昭信守。

The President of the General Conference/  
Le Président de la Conférence générale/  
El Presidente de la Conferencia General/  
Председатель Генеральной конференции/  
رئيس المؤتمر العام  
大会主席

The Director-General/  
Le Directeur général/  
El Director General/  
Генеральный директор/  
المدير العام  
总干事

EDUARDO PORTELLA

FEDERICO MAYOR

Certified copy  
Copie certifiée conforme  
Copia certificada conforme  
Заверенная копия  
صورة طبق الأصل  
兹证明文本无误

Paris,

Legal Adviser  
of the United Nations Educational,  
Scientific and Cultural Organization

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

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

Юридический советник  
Организации Объединенных Наций  
по вопросам образования, науки и  
культуры

المستشار القانوني  
لمنظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、科学及文化组织  
法律顾问