



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

190 EX/5 Part I

巴黎，2012年9月14日
原件：英文/法文

临时议程项目 5

总干事关于执行局和大会前几届会议通过的决定和决议的落实情况的报告

第一部分

计划问题

概 要

本文件第一部分涉及计划问题，旨在将执行局前几次会议上通过的各项决定和决议后续实施进展情况，通告执行局成员。

本文件第一部分所包含的信息涉及下列计划问题：

A. 教科文组织《工程学倡议》进展情况报告(UEI)

此文件应大会第 36 届会议（第 36 C /30 号决议）要求编制，该项决议请总干事提交一份教科文组织《工程学倡议》进展报告，作为执行局和大会前几届会议通过的第 186 EX /15 号决定的后续。

教科文组织《工程学倡议》活动的财务和行政影响属第 36 C / 5 号文件的参数范围。未提出决定建议。

B. 教科文组织与世界银行谅解备忘录的执行情况

未提出执行局决定建议。

C. 有关耶路撒冷老城 MUGHRABI 门坡道的第 36C/43 号决议及第 187EX/5 号决定的实施情况

D. 教科文组织与信息社会的伦理问题

在第三十六届大会上，全民信息计划（IFAP）政府间理事会提出《信息社会伦理准则》，提交会员国审议（第 36 C/49 号文件）。会员国认识并注意到为制定政府间全民信息计划这项《准则》作出的努力，并请总干事向执行局建议教科文组织应对信息社会伦理问题的可行方法（第 36 C /61 号决议）。

本文件刊载了总干事提出的应对信息社会伦理问题的可行方法。

期望执行局采取的行动：建议决定参见第 18 段。

E. 伊拉克的文化和教育机构

本文件是按照 187 EX/6 号决定的要求提交的。文件概述了自执行局第一八七届会议以来，教科文组织伊拉克援助工作的落实情况。

本文件没有财务或行政方面的影响。

决定草案参见第 34 段。

目 录

页码

A.	教科文组织《工程学倡议》进展情况报告 (UEI) (第 36 C/30 号决议后续情况)	1
B.	教科文组织与世界银行《谅解备忘录》的执行情况 (第 186 EX/42 号决定后续情况)	5
C.	有关耶路撒冷老城 MUGHRABI 门坡道的第 36 C/43 号决议及第 187 EX/5 号决定的实施情况 (第 189 EX/5 (II)号决定后续情况)	7
D.	教科文组织与信息社会的伦理问题 (第 36 C 号决议后续情况)	9
E.	伊拉克的文化和教育机构 (187 EX/6 号决定 (II) 后续情况)	14

A. 教科文组织《工程学倡议》进展情况报告（UEI）

（第 36 C/30 号决议后续情况）

背 景

1. 执行局第 186 届会议上（第 186 EX/15 号决定），提交了一份加强工程学领域教育、能力建设和研究的提案，作为教科文组织《工程学倡议》。这一决定作出后，在自然科学部门内（SC），建立起一个横向专题组，借助该部门与其他部门的工程学专业知识和在现有工程学能力基础上，利用成本效益方法。教科文组织《工程学倡议》以工程科教育和能力建设为新重点，寻求与世界各地的专业学会、学术界和私营部门建立伙伴关系，应用工程学来合作开发减贫、促进可持续发展的项目。

成 果

2. 《工程学倡议》的使命是开发各种项目，以：提升青年人特别是女青年的工科入学率；宣传工程学作为可持续发展关键驱动力的重要作用；将跨学科和可持续性主题纳入全球工程学课程。为此，已与非洲科技机构网（ANSTI）、美国机械工程师协会（ASME）、电气和电子工程师学会（IEEE）、世界工程组织联合会（WFEO）、空中客车公司以及英特尔基金会结成伙伴关系，开发三大主题项目：工程学教育、女性与工程学，以及跨学科和可持续工程学。

工程学教育

3. 为激发青年对工程学的兴趣，《工程学倡议》伙伴参与了空客公司“让你的创意展翅高飞”竞赛（FYI）和英特尔公司“英特尔国际理工大奖赛”（ISEF）。通过教科文网络以及常驻代表团和全国委员会等渠道传播信息，参加高中生“英特尔国际理工大奖赛”和大学生“让你的创意展翅高飞”的人数将增加。竞赛的知名度将会大大提高青年对工程学的兴趣。

4. 除了鼓励青年学习工科外，《工程学倡议》还推出多个项目，以提高工程学教育、认证标准和/或机构的质量。根据 2012 年 2 月教科文组织与电气和电子工程师学会（全球最大的专业协会，致力于推进技术创新）之间签署的《谅解备忘录》，双方承诺开展认证标准和/或机构的工作，以提高大学教育水平。在 5 月举行的一次集思广益会议上，与会成员包括

尼日利亚和南非的 IEEE 成员，他们共同确定展开认证、师资队伍建设、课程开发、以及质量控制和保证等项初步行动，以促进试点非洲国家的机构能力建设。此外，还开展短期的伙伴型活动，包括在尼日利亚恩苏卡大学为非洲学生举办“理工日”，以及在一所非洲大学设立一个“教科文组织--IEEE 创新教席”。2012 年 6 月，巴西里约热内卢召开“科技创新促进可持续发展论坛”（STI 论坛），教科文组织和 IEEE 成功地举办了一次会外活动，以工程学是可持续发展关键为焦点，并通过西非和巴西的案例研究强调了工程学教育的重要性。

5. 2012 年 7 月，应南非邀请参加南部非洲发展共同体（南共体）工程需求与数量集思广益会议。南共体的 15 个国家提交了一份问卷调查，以确定该地区可持续发展的工程需求和数量。此外，还就解决南部非洲工程师短缺，以及扩招工科学生、工科青年的人才保留和职业晋升等问题召开互动讨论。《工程学倡议》将与南非和南共体结为伙伴，确定试点研究的范围与实施。

6. 在联合国可持续发展大会（UNCSD）一次会外活动上，教科文组织与美国机械工程师协会为展开伙伴合作而签署了一份《谅解备忘录》，承诺提高工程学教育质量，提高公众对工程专业价值的认识，促进科学、技术、工程和数学（STEM）的人才培养和职业生涯。此外，在科技院校领导会议上（COVIDSET2011），自然科学部门助理总干事为非洲和旅居国外的校长、院长、系主任、私营部门和发展伙伴提供了讲台，通过合作与伙伴关系，建立并加强非洲大学的工程学教育，包括交流思想、经验、良好做法以及新兴趋势，以提高非洲的全球竞争力，增强高级培训与研究对非洲发展的影响力。在全球范围，《工程学倡议》还与世界工程组织联合会共同编制一份《能力建设指导方针汇编》，以加强世界各地工程师教育、培训和专业机构的力量。

妇女青年与工程学

7. 《工程学倡议》力求鼓励女青年学习工程专业，保留在职的女工程师。2012 年国际妇女节，教科文组织和世界工程组织联合会合作主办会议，来自科特迪瓦、科威特、马来西亚、沙特阿拉伯和西班牙的女工程师们相互分享了经验，她们重申需要树立工程学的女性榜样，并建议通过人才保留政策、为女性制定的指导和网络计划、灵活的工作时间和育儿服务，将会增加工程业就职女性的数量。阿努什·安萨里是位工程师，任普罗迪系统公司的共同创始人兼董事长，创建“安萨里 - X 奖”，还是第一位自筹资金飞往国际空间站的女性，她强调，给予儿童自信心，提高对工程领域就业的认识，会明显影响下一代工程师。此外，《工程学

倡议》还与教育部门进行伙伴合作，在肯尼亚和莱索托开发项目，以促进 STEM 女生和女性的成功与进步，使她们具备从事工程职业生涯的资质。

8. 2012 年 7 月，《工程学倡议》应邀参加南共体科学、工程和技术界妇女（WISET）会议。南共体秘书处制定通过了一个旨在为科学界妇女设立区域平台的宪章，将提交南共体 15 国部长审议通过。此外，还将与南共体科学、工程和技术界妇女秘书处一道，通过我们的网络努力实施各个 STEM 项目。

9. 韩国响应南共体科学、工程和技术界妇女计划，提出为科学和工程学女性建立一个 2 类中心。乌拉圭正在酝酿一项建立教科文组织女性科学和工程学教席的提案，关注科学和工程学职场中女性数量的增长。这些倡议将进一步促进《工程学倡议》，提升这些国家工程界女性的数量。

10. 世界工程组织联合国青年委员会与教科文组织一道，正在筹办 2013 年 1 月将在科威特召开的工程界青年大会。这次大会将有助于激发青年对工程学的兴趣，同时也展示工程界各种有吸引力的职业生涯。

工程学与可持续发展

11. 《工程学倡议》致力于跨学科与可持续性工程学有两个目标：将可持续性纳入专业培训与开发；开发包含跨学科和可持续性的工程学课程。通过参加联合国可持续发展委员会“科技创新促进可持续发展论坛”的两次会外活动，《工程学倡议》证明了它将可持续性纳入培训与开发的承诺。教科文组织分别与 IEEE 和 WFEO 共同主办了“工程学促进可持续发展”以及“可持续社区”等活动。这两项活动都强调工程学对未来可持续社区与可持续发展的重要作用。此外，还将与 IEEE 和 ASME 为“工程学顺应变化”（E4C）项目而努力，鼓励青年和民间社会通过一个全球平台分享知识，探索各个社区如何通过利用适宜技术解决实际问题而发生变化，并学会应对世界各地的发展挑战。

12. 德国响应《工程学倡议》，提出一项以质量工程学促进可持续发展的战略。德国的公司和技术大学将在政府支持下，通过一个开放式群组，与德国工程师协会和德国教科文组织全国委员会展开密切合作，以协调一致的方式予以实施。这项战略草案计划为伙伴国家定点大学的学生设立一个结构健全的实习见习机会库，通过国际合作设立工程学课程与学院，传

授最佳做法；设置“质量工程促进可持续性”跨文化硕士课程；并开发一个交流理念，通告青年有关工程学、国际合作的职业前景。

13. 中国工程院提议设立名为“国际工程科技知识中心”的 2 类中心，收集并汇总中国和国际社会工程科技领域的相关数字资源，包括：数字图书馆、出版社、互联网、数字媒体、档案资料以及展览中心等数据源。

14. 最后，教科文组织收到丹麦奥尔堡大学设立“理工教育：基于问题式学习与可持续发展”2 类中心的提案。通过与奥尔堡大学的合作，《工程学倡议》计划利用教学法方面的专业知识，以跨学科解决问题和可持续愿景为焦点开发课程。

资金问题

15. 伙伴型的合作与资金支持，使《工程学倡议》目前的活动得以实施。这种方式切实有效，对教科文组织没有任何财务影响。

16. 然而，预算外资源将能确保《工程学倡议》不断拓展，实施更多与合作伙伴筹划的活动，包括加强已经成为《工程学倡议》主要目标的“非洲优先”和“性别平等优先”。

B. 教科文组织与世界银行《谅解备忘录》的执行情况

（第 186 EX/42 号决定后续情况）

1. 第 186 EX/42 号决定请总干事报告教科文组织与国际复兴开发银行、国际开发协会（以下统称“世界银行”）签署的《谅解备忘录》实施情况，以下段落介绍教科文组织文化部门和总部外办事处与世界银行合作实施《谅解备忘录》的最新情况，特别是其中第 3（b）项规定的各项具体联合活动。
2. 2011 年 7 月《谅解备忘录》实施前，文化部门和世界银行已展开非正式的定期合作，尤其是在世界遗产保护和管理、历史名城保护和文化指标等方面。
3. 2011 年 7 月 1 日《谅解备忘录》生效以来，教科文组织和世界银行根据其中第 2 段（“共同目标”），开展具体的联合活动。下列活动涉及文化遗产保护领域：
 - a. 2012 年 5 月 9 日，教科文组织加德满都文化官员作为小组成员，参加了由世界银行与尼泊尔当时的实体规划及工程部和地方发展部共同举办的高级圆桌会议。借此机会，他倡导了文化对可持续发展的作用，并介绍了教科文组织的各项文化公约，以及利用文化的力量促进尼泊尔经济发展的战略和行动（教科文组织未投入费用）；
 - b. 2012 年 4 月，基于教科文组织在阿富汗巴米扬山谷展示出的公认的文化财产排雷专业知识，教科文组织喀布尔办事处为世界银行与阿富汗矿业部就艾娜克遗址采矿与文物抢救会议提供了技术援助（差旅费由世界银行承担）；以及
 - c. 2011 年 7 月以来，教科文组织北京办事处为世行在中国山东进行“孔孟文化遗产地保护与发展”评估提供技术鉴定（项目工期：2011--2016 年；项目总预算：5000 万美元）。此项目由山东省政府提供资金支持，山东省文物局与教科文组织北京办事处正在起草一份伙伴合作协议，使教科文组织与山东省的文物保护活动正式纳入世行项目框架。

4. 《谅解备忘录》第 3 段 (b) (i) (“历史名城的保护和修复”) 的具体联合活动
 - a. 教科文组织加德满都办事处和世界银行正在讨论减灾和备灾倡议方面的合作，作为世行在尼泊尔新兴城镇项目的一部分（预算约为：80 万美元；资金来源为教科文组织具体活动，待定）；
 - b. 教科文组织利比亚项目办与世行开始进行初步讨论，以协调和/或合作项目的方方式，与世行中东和北非部合作（MENA）进行有关城市文化遗产和教科文组织《城市历史景观建议书》(HUL)的联合项目。
 - c. 世界银行计划在印度三座历史城市，采用联合国教科文组织《城市历史景观建议》的方法将文化与遗产相结合，实施一个城市管理两年示范方案（估计预算：125 万美元）。这是根据“贾瓦哈拉尔·尼赫鲁国家城市更新任务”，一个由世行--印度信托基金出资约 20 亿美元城市发展项目的一期工程，将与教科文组织新德里办事处合作进行。该计划的目的是为确保保护流程的可持续性，而确定一套可持续发展规划、公民参与和金融工具。教科文组织与世行正在讨论合作的方式。

5. 根据《谅解备忘录》第 3 (b) (iv) 段 (“文化遗产经济学”) 规定的具体联合活动，教科文组织加德满都办事处为世行出版物《尼泊尔城市增长与空间变化：初步评估》提供技术鉴定，由世行和澳大利亚国际开发署资助出版（教科文组织未提供费用）。2012 年 5 月 7 日，教科文组织加德满都办事处参加与世行和尼泊尔实体规划及工程部和地区发展部举办的工作组讨论会，作为以文化旅游、文化遗产和手工艺品为重点，研究经济发展、增长潜力和尼泊尔城市减贫等问题的城市对话系列活动（教科文组织未提供费用）。

C. 有关耶路撒冷老城 MUGHRABI 门坡道的第 36 C/43 号决议及第 187 EX/5 号决定的实施情况

(第 189 EX/5 (II)号决定后续情况)

1. 根据第 176 EX 特别全体会议与 2007 年世界遗产委员会第 31 届会议（基督城，新西兰）以来的各项决定，世界遗产中心不遗余力地促进以色列、约旦和伊斯兰宗教财产管理处（Waqf）的各位专家就耶路撒冷老城 Mughrabi 门坡道的设计进行交流。尽管如此，2008 年 1 月和 2 月举行的技术会议没有后续行动。
2. 此项事宜被列入执行局后来所有会议的议程。而且，根据《濒危世界遗产名录》列入的世界遗产财产框架，每年向世界遗产委员会介绍耶路撒冷老城及其城墙的保护情况。
3. 执行局在第 189 届会议上，以协商一致的方式通过第 189 EX/5 号决定，重申“要求以色列恢复与相关各方，特别是与约旦和（耶路撒冷）伊斯兰宗教财产委员会专家业已开始的合作，以便在所有有关方面之间能够商定并实施修复和保护 Mughrabi 坡道的最后设计方案”。该决定还注意到，“有关约旦和以色列就 Mughrabi 坡道进行初步讨论的报告，其中特别规定，不得在该遗产地采取任何单方面或其他措施，同时需要所有有关方面共同制定一个公认的设计和实施方案”。
4. 2011 年 5 月和 6 月，世界遗产中心先后收到约旦当局和以色列当局修订后的设计。根据世界遗产委员会和执行局的要求，为促进相关各方进行对话，教科文组织在总部召集一次技术会议。为此，2012 年 3 月向约旦和以色列常驻代表团发出邀请函。约旦常驻代表团作出书面回应，通知 2012 年 4 月 18 日将有约旦和伊斯兰宗教财产管理处的三位专家，参加教科文组织总部举行的世界遗产中心、国际文物保护与修复研究中心和国际古迹遗址理事会代表的会议。会议期间，讨论了约旦专家提出的建议。以色列口头通知世界遗产中心将不参加这次会议，因为它认为，就 Mughrabi 坡道的设计达成协议是有关各方的责任。由于以色列专家缺席会议，未能研究讨论以色列的建议。至此，形势依旧，因为召开会议的目的是审查各方的建议，使各方就 Mughrabi 坡道的设计达成共识。

5. 在世界遗产委员会第 36 届会议（2012 年 6 月 24 日 - 7 月 6 日，圣彼得堡）上，向委员会介绍了列入《濒危世界遗产名录》的耶路撒冷老城及其城墙的保护状况。有关各方之间达成共识，通过了第 36 COM7A.23.II 号决定，重申了执行局决定的条款。世界遗产委员会还鼓励“总干事促进所有相关各方之间展开协调行动和专业交流”。
6. 此项事宜如有发展，总干事将在执行局第 190 届会议前发出本文件的增编。

D. 教科文组织与信息社会的伦理问题

(第 36 C/61 号决议后续情况)

背景情况

1. 信息和通信技术（ICT）领域不断发生重大变革，使它对人民生活与社会的作用日益增加而且不断发展。据估计，2011 年底，全球互联网普及率平均水平为 32.7%，互联网用户超过 23 亿。移动设备更强大成本更低，语言平台增多，接入障碍减少，将使全球互联网普及率上升，形成良性循环，进一步加快这些技术与社会的发展趋势。
2. 信息和通信技术为许多领域开辟了新视野，其中包括教育和学习、知识传播、就业机会、社交和政治互动等，并且为促进全球和平、世界人权、进步和真正的相互理解提供了巨大潜力，巩固了教科文组织新的人文观。然而，这些进步同样为加深、加剧现有的不平等，制造新型紧张、不利和不公平提供了机会。此外，信息和通信技术促成的新的互动形式与模式，对社会结构的影响和后果，目前尚未得以充分察觉。
3. 因此，有必要对信息社会的快速进步给予关注并鼓励对其进行严肃思考，因为它们可能产生不可预见的深远后果，也许不符合国际商定的规范。因此，提高对基于基本人权价值观和原则的认识，包括言论自由，是知识社会公平、可持续发展的中心。
4. 《世界人权宣言》规定了普世的价值观和原则，特别包括言论自由的权利、普遍获得信息，尤其是公共领域的信息、受教育的权利、私隐权、文化生活的参与权，知识社会应该告知公众符合伦理的选择、做法与决策。国际商定的规范和标准同样适用网络空间。
5. 信息社会的文化、法律、技术、政治、经济和其他势力的关系复杂而且引发社会变化，这对教科文组织职能领域产生影响。在教科文组织设计制定战略方针时，应当充分考虑这些技术的发展及其对社会的实质性影响。
6. 因此，在利用当今信息社会的趋势和机遇之时，教科文组织引入伦理观对社会和人类进步起着关键作用。应该利用预测、模拟及其他未来的研究方法，来充实这项工作，使教科文组织能够协助决策者预测出目前趋势的长远影响，以及各种突如其来的技术创新与突破。

通过提高认识，共同讨论未来可能出现的结果与反应，教科文组织可以使决策者和社会有能力做好准备，更好地应对技术挑战。

教科文组织促进信息社会伦理问题国际辩论¹

7. 1995年7月，教科文组织总部举办了一次电子信息接入的法律和伦理问题国际专家会议，自此教科文组织开展信息伦理领域的活动，随后以网络空间的法律、伦理和社会挑战为系列主题，促成召开了3次国际大会。

8. 第一次有关数字信息伦理、法律和社会方面的国际大会的组办，得到了摩纳哥公国政府和教科文组织几个全国委员会的合作与支持。1997年7月，康斯坦茨大学（德国）设立了一个互联网虚拟论坛，1998年10月在摩纳哥蒙特卡罗召开的第二次信息伦理大会，便是这个论坛促成筹备的。随后，2000年11月在教科文组织总部举行第三次信息伦理大会，主题为“21世纪普及信息访问权”。

9. 在这些国际会议上，业界人士、决策者和研究人员意识到急需采取行动，以减轻信息社会可能造成的不利影响。这些担忧也对教科文组织2003年大会上通过的《普及网络空间及促进并使用多种语言的建议书》起到了推动和塑造作用。

10. 信息伦理领域的这项举措，充实了教科文组织2003年日内瓦信息社会世界高峰会议（WSIS）和2005年突尼斯阶段会议的筹备工作。教科文组织在这一领域公认的领导地位，使它被赋予承担信息社会世界高峰会议行动方针C10，即：信息社会的伦理问题。峰会后，教科文组织通过其经常计划及其政府间《全民信息计划》（IFAP），以各种活动和互联网治理论坛（IGF）形式，组办年度主题辩论。

¹ 成员国已对《信息社会伦理问题》作出规定，参见2003年日内瓦信息社会世界高峰会议通过的《日内瓦行动纲领》第25段：<http://www.itu.int/wsis/docs/geneva/official/dop.html>

11. 峰会后，教科文组织在每个区域都组办了信息伦理区域会议：多米尼加共和国、法国、毛里塔尼亚、南非和越南。借助这些区域会议的声明和其他成果文件，可以确定出新兴知识社会必备的原则与价值观，来通告各种选择、参与和决策。鉴于《全民信息计划》对制定国家信息社会政策所起的关键作用，它的代表性与专业知识，特别是它的信息伦理专家工作组，为完善《信息社会伦理准则》的内容发挥了重要作用。

全球应对信息社会伦理问题的情况

12. 许多研究人员和业界人员网络，如信息伦理国际中心（ICIE）和非洲信息伦理网络（ANIE），积极促进该领域的研究和国际辩论。活跃在这一领域的还有其他几个国际性的专业非政府组织和民间社会组织，如进步通信协会（APC）、互联网协会（ISOC）、信息专家国际联合会（IFIP）和电子前沿基金会（EFF）等。在民间社会各项倡议引导下，制定出各种不具约束力的宪章和框架，以应对信息社会的伦理问题。其他为此努力的政府间机构，包括：欧洲委员会（COE）以及代表欧盟委员会的欧洲科学与新技术伦理组织。虽然全球的意识逐渐增强，信息伦理领域的研究和规范行动主要仍然集中在欧洲和北美。

教科文组织关于应对信息社会伦理问题可行方法的建议

13. 会员国对各项建议进行了广泛磋商，根据教科文组织以往和正在进行中的各项倡议，并借鉴各种国际和区域磋商会议的建议，听取了《全民信息计划》信息伦理工作组、以及由著名的专家和作为教科文正式伙伴的专业化非政府组织的意见。这些建议涉及关键领域，教科文组织的参与至关重要。

14. 伦理挑战的范围广阔，而且鉴于互联网用户数量不断增长，将只会继续扩展。教科文组织根据自己的职责与专长，将信息社会伦理问题作为正常计划活动的一个组成部分，并通过预算外项目予以应对：提高信息的普及；信息和通信技术与社会转型；言论自由和普及信息；使用信息和通信技术进行教学；加强信息伦理教育，特别是媒体和信息扫盲计划，作为全民特别是青年准备积极投身于包容的信息社会的一个重要组成部分。教科文组织将进一步努力，巩固自己在信息伦理领域全球领导者的地位，支持可持续和公平的以人为本的知识型社会。教科文组织进行工作时将珍视多样性、多元化与具体情况的内在价值，与尊重人权、基本自由和人的尊严等基本指导原则保持一致。

15. 为履行其职责，在资金允许的情况下，本组织可以从事以下活动：

建立多方经济相关者的伙伴合作，以提高对信息社会伦理问题的认识，加强该领域的行动

- 在全球推广这一领域的专业知识、举措和资源；
- 利用教科文组织的专家网络，支持建立与加强全球的研究网络、示范中心和实践社区；
- 举办多方经济相关者的活动，旨在提高对信息伦理的认识并加深了解；
- 支持会员国找出并弥补在国家信息政策、方法和流程方面的差距。

促进有关普及和使用信息的伦理问题国际辩论

- 支持国家、区域和国际各级恢复信息伦理的辩论，使那些有能力对信息社会伦理问题进行大力提倡、提高认识、促进了解的高级专家和知名人士参与其中；
- 支持建立决策者、业界人士、研究人员和其他经济相关方的各种论坛和网络，促进交流与辩论，包括关于适用于信息社会的伦理学。

支持国家能力建设

- 评估开发信息伦理课程以及利用一系列现有的格式和平台进行传播的可行性；
- 支持发展中国家与区域和国际网络建立联系，加强它们进行信息伦理研究的能力；
- 支持各种工具、资源和培训的开发，将信息伦理问题纳入国家政策和决策框架；
- 可以无障碍获取各种格式、教育资源和计划，以此支持经济相关方，特别是青年理解和遵守在线行为伦理，包括将其作为所有媒体和信息扫盲计划的核心。

研 究

- 引领信息伦理领域评估方法和最佳做法的发展，将其作为决策和制定基准的资源；
- 对现有与新兴的各种趋势进行研究，如内容创作和消费新方式的影响，以及它们对权利持有方利益与公共利益公平权衡的影响，并对数字发展的含义及其潜在的社会影响进行未来导向研究；
- 在能力建设、研究和最佳做法交流方面，加强南北和南南合作。

16. 技术变化及其在所有领域的广泛部署不断加快，可能会增加各种伦理问题的显著性与复杂性，有待信息和知识社会予以解决。

17. 会员国采取的决定可能意味着需要追加预算外资源，以确保教科文组织有能力充分及时地应对上文所述的信息伦理挑战。

建议决定

18. 对这份文件进行审议后，执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 审议了 190 EX/5 号文件第 I 部分 (D)，
2. 忆及 教科文组织的使命是运用文字和形象促进思想之自由交流，维护、增进与传播知识，
3. 认识到 《世界人权宣言》阐明的伦理原则和价值观，在实现教科文组织促进表达自由、全民获取信息和知识等目标中所起的重要作用，
4. 还忆及 信息社会世界峰会的各项成果，以及会议赋予教科文组织实施《信息社会伦理问题》行动方针 C10 的责任，
5. 赞扬 总干事为制定本文件所载教科文组织未来有关《信息社会伦理问题》工作的发展方向所作的努力，并赞同 建议的方法，
6. 请 会员国参加并促进实现本文所述的各项目标，
7. 请 总干事通过其法定报告 (EX/4) 定期向执行局报告实施相关活动取得进展的情况。

F. 伊拉克的文化和教育机构

(187 EX/6 号决定 (II) 后续情况)

引 言

1. 本文件报告了在伊拉克正在进行的重建与和解进程中教科文组织的工作进展情况，报告涉及时期为 2011 年 7 月至 2012 年 6 月。
2. 在本报告所涉期间，安全局势依然动荡不安。虽然与前几年相比整体安全有所改善，但 2011 年带来了新的严重挑战，特别是美军撤出伊拉克 (USF-I) 和把国家安全保障全权移交给伊拉克安全部队。严重分裂局面继续对国家稳定产生不利影响，在过去几个月中，在政府服务提供方面出现社会动荡。
3. 伊拉克国内各地暴力事件上升阻碍了联合国活动的实施。持续的人身安全问题导致人员活动受到限制，国家项目监测能力下降。鉴于参会人员遇到的行动困难，加大了在伊拉克开展活动和举办研讨会的难度，培训和研讨会被推迟或取消。而且因为安全局势的不可预测性，还给规划工作造成困难。
4. 与联合国大多数机构相同，教科文组织的办事处仍设在约旦首都安曼。住宿、安全设施有限和高费用阻碍了办事处完全搬迁到巴格达。人员在巴格达的行动仍十分受限制，联合国安全和安保部施加了限制措施，不允许教科文组织员工与其伊拉克同行定期会面，特别是伊拉克各部委大多位处红色区域。在现阶段将伊拉克办事处迁移到巴格达，不会显著提高教科文组织的影响。然而，教科文组织在当地的存在很重要，伊拉克办事处一直在不断增加在伊拉克的项目任务，主任和所有的项目管理人员定期前往巴格达和埃尔比勒开展活动，并确保适当的后续行动。此外，教科文组织在巴格达有三名常驻国家工作人员，在埃尔比勒有一名国际和两名国家工作人员，在纳杰夫和苏莱曼尼亚各有一名国家工作人员。2012 年底，在摩苏尔将有一名工作人员。此外，教科文组织预计在 9 月将另外三名国际工作人员调往巴格达。目前，所有活动的 80% 是在伊拉克进行的，由于埃尔比勒的安全局势有所改善，在那里开展了更多的活动。
5. 伊拉克办事处继续积极参与联合国国家工作队的工作，出席他们召开的所有会议，在处理伊拉克发展相互关联方面的一些联合国机构联合开发计划中，办事处作为一个执行伙伴。

所有活动制定均按照 2011--2014 年联合国发展援助框架，并定期由优先工作组（PWGs）进行协调，该工作组由所有参与机构的项目管理人组成。教科文组织派出代表出席所有 PWGs，并与联合国儿童基金会联合主持教育工作组的工作。教科文组织还是联合国国家工作队性别工作队、宣传工作组、机构间信息和分析部门的成员，该部门负责集中所有联合国国家工作队信息，并针对跨部门问题如性别和水资源等问题展开广泛研究。此外，教科文组织是联合国发展援助框架基金委员会的成员，广泛参与在伊拉克各领域的任务。虽然教科文组织的主要贡献仍是在教育和文化方面，但我们在科学方面特别是在水资源上的能力已得到广泛认可和高度评价，本组织主导由联合国驻地协调员 2010 年设立的联合国国家水资源工作队的工作。

6. 教科文组织在伊拉克开展各项计划离不开各捐助方（特别是谢哈·莫扎殿下办公室、欧盟和伊拉克政府、库尔德地区、德国、日本、意大利、西班牙和美国政府）提供的慷慨支持。联合国发展集团伊拉克信托基金（UNDG-ITF）曾是联合国各机构接收伊拉克工作国际捐助的主要机构，但该基金机构自 2010 年 6 月起暂停新项目管理。为此，教科文组织伊拉克办事处则更加重视双边和私营部门资金渠道，除依赖于新成立的联合国发展援助框架（联发援框架）基金外，还竭力发展与阿拉伯地区捐助者的伙伴关系。全球经济衰退明显影响了捐助国的外援支出额，为大型项目筹集资金将继续面临挑战。

教 育

7. 教育仍然是教科文组织援助伊拉克的主要领域。为缩小差距教育政策，本组织已经开发了包括性别不平等在内的一系列项目，并开展了坚实的教育基础设施建设。正在进行的干预措施包括非正规教育、技术和职业教育与培训（TVET）、为弱势群体提供扫盲和生活技能培训、发展新课程、恢复伊拉克高等教育体系，以及促进公民价值观和青年就业。在所有项目执行中，教科文组织与在巴格达和埃尔比勒的伊拉克教育部、高等教育及科研部紧密合作，注重国家的能力建设，从而确保工作的可持续发展。

8. 为制定伊拉克国家教育战略，教科文组织与联合国儿童基金会和世界银行合作，为审议有关策略文件提供技术援助，并将监测和评估内容纳入其中。

加强国家教育规划和管理

9. 改善伊拉克脆弱地区的学习环境以实现全民教育目标项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 170 万美元）。该项目由联合国儿童基金会、联合国人类住区规划署、教科文组织、世界卫生组织、联合国妇女发展基金和联合国伊拉克援助团人权办公室共同实施，旨在发展教育部和在制定教育政策、规划战略、提供服务、设计和管理项目、侧重于两性平等和人权问题的学校健康与卫生等部门的体制能力建设。作为教科文组织援助设立伊拉克教育管理信息系统（EMIS）的一个组成部分，教科文组织伊拉克办事处与巴格达教育部和埃尔比勒教育部合作，合并了两个教育部的数据，为 2008/2009 年统计年鉴提交了报告和指标。

10. 与联合国儿童基金会合作实施的教育需求评估项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 881801 美元），旨在评估妨碍受教育和提高教育质量的主要原因，协助伊拉克政府重建教育部门并使之现代化。该项目为相关利益攸关者提供了深入进行教育评估、调查和未来分析的基本技能，最终评估结果将为教育规划者和决策者提供不可或缺的信息。该项目延长至 2012 年年底。

11. 公共部门现代化项目（欧盟供资 200 万美元）是一个与联合国开发署、世界卫生组织、儿童基金会和联合国人类住区规划署联合开展的计划，以发起一个改革、分散服务、提高公民参与的现代化程序。教科文组织为巴格达教育部和高等教育及科学研究部完成了职能审查、服务提供评估和成本报告。此外，在国家合作伙伴和儿童基金会的配合下，教科文组织向伊拉克当局提交了教育部门的联合改革路线图草案。2012 年 6 月，伊拉克公共行政改革指导委员会批准了该项目的第二阶段（教科文组织预算：510 万美元），2012 年下半年开始实施方案。

12. 制定伊拉克新课程（HHO 供资 490 万美元）：该项目是重新制定伊拉克学校课程和教科书、促进其现代化的一项重大举措，并以此推动伊拉克社会的和解。现行课程将根据国际标准进行评估，并将确定需求和可能性，改善学习策略和结果。教科文组织正在努力加强中央和地方各级的机构支持结构，同时提供技术援助，以发展课程开发人员、教材作者、教师、学校校监、校长等制定和实施新课程、教学大纲和学习材料的能力。该项目将继续开展活动，直到 2013 年年底。

恢复初等、中等和职业技术教育

13. 改善技术与职业教育和培训质量项目（德国通过伊拉克信托基金供资 100 万美元）。该项目通过发展和加强库尔德斯坦地区职业教育与培训（TVET）主要机构的能力，支持了该地区的职业教育与培训。活动重点是加强与私营部门的合作和伙伴关系，旨在提高学生就业和教育系统的市场导向，提高就业能力和创业能力，培养教师的现代教学能力，提高教育质量，提高社区对技术与职业教育和培训作用和重要性的认识。该项目预计 2012 年年底结束。

14. 通过教育手段与青年失业作斗争项目（日本供资 66 万美元）旨在解决青年失业问题，为库尔德斯坦地区职业教育与培训班失业毕业生培养创业技能。该项目是教科文组织伊拉克办事处努力改善青年人的条件、让他们有足够能力来建立自己未来工作计划的一部分，将为 400 名男女毕业生提供创业培训，使他们具备开创企业的能力，库尔德斯坦地区劳动和社会事务部将根据他们的业务计划，为其中 200 人提供专门贷款。

15. 基础教育和中等教育的师资培训计划项目（HH 供资 400 万美元）旨在提高受教育机会和教育质量，同时解决教师教育瓶颈制约问题。教科文组织已为相关利益攸关方建立了规划、管理和监督在职教师培训方面的机构能力，同时提高教师能力，加强教师对口专业的知识更新。活动内容包括提供更新及升级培训，使 4 万名中小学教师能够采用科学的和以学生为中心的方法进行教学。该项目将继续开展活动，直到 2013 年年底。

恢复高等教育

16. 恢复伊拉克高等教育制度（由 HHO 供资 850 万美元）：该项目旨在加强高等教育及科研部和高等教育机构在数据收集与分析、政策规划与制定、高等教育和科研方案的管理、监测和评估方面的机构和人员能力。教科文组织完成了一项伊拉克全国 90 多个研究机构科学研究、筛选和评估情况的情境研究，继而与伊拉克相关部委（高等教育及科研部、科技部、人事部、劳工部）联合开发了一个关于国家科技与创新政策路线图。该项目还包括建立质量保证体系，在 12 所伊拉克大学启动质量保证试点方案，并于 2012 年 6 月正式推出一个质量保证专门网站和电子论坛。另一个显著成果是推出伊拉克阿维森纳虚拟校园门户网站和虚拟图书馆，在教科文组织阿维森纳中心培训了 87 名培训师，为 3 个电子学习中心（巴格达、巴士拉、萨拉赫丁）设计了 45 个在线学习模块，在伊拉克境内通过乘数效应培训计划培训

180 名教师/导师，在新开发的伊拉克阿维森纳虚拟校园（AVCI）（巴格达、萨拉赫丁和巴士拉）举办 40 场研讨会。

确保受教育的机会

17. 教科文组织与联合国西亚经济社会委员会、联合国人口基金合作，实施通过教育加强青少年公民价值观和生活技能项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 120 万美元），将促进和改善弱势群体和边缘化群体的受教育机会，提高青年个人和社会技能，以使他们挖掘自己的教育、文化和职业发展潜力。教科文组织与巴格达和埃尔比勒教育部、当地和国际合作伙伴合作，开发了一个阿拉伯文和库尔德文的公民价值观和生活技能培训包，专供教师、12-19 岁年轻人和教育辅导员使用。在 2012-13 学年期间，教学材料将在巴格达、埃尔比勒、萨拉赫丁和济加尔的一些学校和非正规教育设施试点使用，随后培训 5 00 名教师和 100 名非正规教育辅导员。该项目还开发了一套青年对等培训工具，这些工具将由 40 个青年培训师和 400 名年轻人在四个省进行社区试点。该项目预计在 2012 年年底结束。

18. 伊拉克提高能力的扫盲行动（LIFE）（HHO 供资 640 万美元）。该项目旨在制定一个全国性协调一致的应对方案，以满足在伊拉克的扫盲学习需要。教科文组织始终致力于机构能力建设，以适应规划和实施全国扫盲运动的需要，以求达到在 2015 年把文盲人数减少到 250 万人的目标。继颁布全国扫盲法和完成 2011 年全国扫盲战略之后，教科文组织目前正在援助伊拉克政府 2012 年推出全国扫盲运动，为建立全国扫盲机构及其组织结构提供技术支持，其中包括录用 3000 多名新员工，编制实施扫盲活动的工作计划和预算。教科文组织还建立了 125 个社区学习中心，目标为每年对 7000 名文盲提供扫盲和生活技能培训。2012 年 3 月，教科文组织与教育部签署了一项谅解备忘录，以确保社区学习中心建立一年后的可持续发展。该项目将继续开展活动，直到 2013 年年底。

19. 把艾滋病毒和艾滋病纳入伊拉克扫盲计划的影响评估工具包（24257 美元）。该工具包是教科文组织与巴格达和埃尔比勒教育部和民间社会组织合作开发的，其目的是为教师和辅导员有效提供艾滋病毒/艾滋病预防教育的可持续能力建设，确保在巴格达和库尔德斯坦地区政府就艾滋病毒/艾滋病预防问题分别培训 300 名辅导员和 200 名工作人员。

文 化

20. 在文化领域，教科文组织与伊拉克文化部、旅游和文物部、伊拉克相关机构和利益攸关方合作，在打击非法贩运文化财产和保护伊拉克文化遗址中发挥着主导作用。教科文组织提高人们对必须保护伊拉克丰富文化财产的认识，同时努力创造发展文化产业所必需的条件。这些努力有助于加强对伊拉克文化遗产的保护，促进社区间和解。

21. 制定国家旅游战略（欧盟通过伊拉克信托基金供资 100 万美元）。教科文组织与伊拉克旅游和文物部、联合国世界旅游组织和劳工组织合作制定国家旅游战略，旅游产业是一个潜在的重要经济增长领域。该项目侧重于国家和地区旅游部门的能力建设，以促进文化资源发展，包括宗教方面的资源发展。

22. 整修埃尔比勒城堡项目二期工程（库尔德地区政府埃尔比勒市供资 1290 万美元）。二期工程项目将建立管理和运作程序，以确保对埃尔比勒城堡的可持续管理和保护。当地工作人员的能力将得到加强，以确保他们参与城堡管理、保护和修复。教科文组织还负责保护具有继续受损风险的脆弱结构，并正在针对一些建筑物的修复和重建、稳定城堡倾斜度及其相邻外墙等问题展开研究。该项目将持续到 2013 年年底。

23. 为了维护埃尔比勒城堡这一列入世界文化遗产预备名单的古迹而设立了“缓冲区”项目（库尔德地区政府供资 338208 美元），旨在制定明确的指导准则和条例，以确保维护埃尔比勒城堡及其周边环境，防止未来城市发展对城堡产生不利影响。有关埃尔比勒历史性市中心（缓冲区）的管理条例已定稿，并在 2011 年获当局批准，在其后的 4 个月中，就实施管理条例事宜为有关当局提供了技术支持。

24. 苏莱曼尼亚博物馆现代化项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 35 万美元，库尔德斯坦地区政府苏莱曼尼亚市供资 30.5 万美元）：该项目旨在协助苏莱曼尼亚市文物处制定面向年轻游客的教育方案，侧重加强博物馆的管理和教育计划能力。博物馆管理层与库尔德当局、国际专家和其他利益攸关者共同协商，起草了一份全面的博物馆总体规划和需求评估。苏莱曼尼亚博物馆开设了教育处，并已开始接待在校学生与教师。活动将持续到 2013 年 2 月。

25. 伊拉克沼泽地--二期工程（意大利通过联合国环境署供资 10 万美元）：该项目有助于这一独特区域的保护，并准备提名为世界自然遗产。这个与联合国环境署合作开发的项目将按照《世界遗产公约》，为这一区域建立一个文化和自然遗产保存和管理的长期计划，并提

高当地居民的认识，以确保他们参与遗址保护、农村环境友好发展和生态系统管理。一个管理框架已准备就绪。该项目将持续到 2012 年年底。

26. 保护纳杰夫文化遗产（伊拉克文化部供资 110 万美元）项目得到了伊拉克政府和纳杰夫省的支持。教科文组织将为保护萨拉姆谷陵墓和伊斯兰手稿等重要文物资产对当地人员进行能力建设，通过召开有关文化史的圆桌会议，扩大城市历史与文化遗产的国际影响，编制相关出版物和制作纪录片。

自然科学

27. 在科学领域，教科文组织是联合国发展援助框架水资源工作组和环境工作组的成员，在水资源管理和环境问题的能力建设上，以及在联合国驻地协调员 2010 年初设立的水资源工作队中发挥了关键作用。鉴于伊拉克科学部门在国家恢复中的作用，教科文组织的任务是协助科学部门实现现代化，并在水资源管理相关领域积极采取行动，因为对于伊拉克这个临河国家来说，水资源管理是个十分重要的问题。

28. 制定伊拉克科技和创新总体规划（日本和伊拉克科技部供资 113431 美元）将有助于伊拉克政府在 2012--2015 年期间引导政府、企业和公共机构全面和深入发展科学、技术和创新，特别是将举办一系列研讨会，以确保可持续性，并在科技工作者与利益攸关者之间建立联系。该项目延长至 2012 年年底。

29. 制定伊拉克国家旱灾风险综合管理框架（联合国发展援助框架基金供资 21.5 万美元）项目将有助于制定一个包括防备和缓解干旱风险在内的水资源管理长期策略。该项目是联合国发展援助框架基金资助的第一个项目，与联合国开发计划署共同实施。第一阶段涉及协助伊拉克政府针对现有干旱风险管理能力和脆弱性进行一系列技术评估，随后一起进行磋商，在旱灾影响和风险管理措施上达成共识，同时向政府介绍国际干旱风险管理的良好做法。

传播和信息

30. 在传播与信息领域，在伊拉克促进和保护言论自由的可能性日渐增加。教科文组织与媒体和政府合作，帮助促进相互了解各自在民主社会中的任务和作用。教科文组织还与其他有关伙伴合作，保护伊拉克媒体专业人员的安全，提高人们对其困境的认识。

31. 支持扩大媒体覆盖面和监督选举程序（欧盟通过伊拉克信托基金供资 300 万美元）项目由教科文组织、联合国开发计划署和联合国伊拉克援助团共同实施，通过对伊拉克独立高级选举委员会、通讯和媒体委员会和专业媒体三个主要机构进行能力建设，为发展伊拉克民主选举提供援助。教科文组织负责为媒体专业人员和媒体监管框架提供支持。教科文组织针对媒体专业人员开展活动，通过有针对性的培训，加强他们的能力建设。

32. 2012 支持媒体在促进和平与民主中发挥作用（西班牙通过伊拉克信托基金供资 76.3 万美元）项目与联合国开发计划署和联合国伊拉克援助团合作实施，旨在发展独立、多元和专业的媒体，作为实现善治、建立相关立法和监管框架的基本先决条件。教科文组织与库尔德地区政府和伊拉克政府高等教育部、新闻教育工作者和学生合作编制了包括远程学习工具的新闻学课程框架。高等教育部表示打算采纳建议的课程框架，并在下一学年（2012--2013 年）开始使用。该项目于 2012 年 5 月结束。

33. 保护伊拉克媒体专业人士、人权卫士和学术界成员项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 58.9 万美元）项目旨在通过法律和监管框架、职业发展和强化机构，创造一个独立民间社会和媒体条件得到改善的有利环境。教科文组织一直努力加强媒体专业人士、人权捍卫者和学术界成员的能力，以监督、揭发和检举侵犯人权的行爲，同时提高他们应付威胁和专业风险的能力。为了解决和缓解伊拉克目标群体所面临安全威胁和风险，教科文组织制定和分发了安全手册。该项目在 2012 年 7 月结束。

建议决定草案

34. 鉴于上述情况，执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 忆及第 187 EX/ 6 号决定，
2. 审议了 190 EX/5 号文件第 I 部分（E），
3. 赞赏地承认在开展教育、文化、科学及传媒活动方面取得的成果，以及为此不断筹集大量预算外资金；
4. 鼓励总干事继续全力支持伊拉克政府实施其教育、文化、科学和传媒计划，尤其是通过能力建设活动，以及通过满足相关人群包括流离失所的伊拉克人最紧迫的人道主义需求；

5. 感谢所有捐助方对教科文组织支持伊拉克人民的行动提供了大量捐款，并呼吁他们继续协助教科文组织促进伊拉克的重建和对话工作；
6. 吁请捐助方通过教科文组织的双边和私营机制和在联合国发展援助框架（UNDAF）内建立的信托基金模式继续提供资金；
7. 还请总干事向其第一九二届会议提交一份进展情况报告。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

190 EX/5 Part I Add.

巴黎，2012年9月27日
原件：英文

临时议程项目 5

总干事关于执行局和大会前几届会议通过的决定和 决议的落实情况的报告

第 I 部分

计划问题

增 补 件

教科文组织与全球地质公园网络的合作

概 要

本项目是依据上届大会关于地质公园的决议（第 36 C/31 号决议）的要求编制的。作为贯彻决议的措施之一，总干事向会员国报告 2012 年上半年就如何改善教科文组织与全球地质公园网络的合作以及地质公园网络与教科文组织建立正式关系的可能性所开展的磋商情况。

本报告中提案的财务和行政管理影响没有超出本双年度 C/5 的范畴。

希望执行局采取的行动：见第 9 段中建议通过的决定。

教科文组织与全球地质公园网络的合作

(落实第 36 C/31 号决议和第 187 EX/6 号决定(VI))

1. 地质公园是有社区居民居住，具有重要国际影响的地质遗产区域，实施一种创新的可持续发展战略，具体做法是：

- 开展提高地质灾害意识的教育以及在地质公园社区内制定应对灾害的战略；
- 对地质公园气候变化的历史记录开展研究，为气候变化辩论提供信息；
- 鼓励就自然资源的可持续使用和管理问题开展讨论，与自然遗产、文化遗产和非物质遗产相结合，保护和利用地质公园的地质遗产，促进可持续发展；
- 地质公园的运作基础是以综合方式促进当地社区的能力和联网，尊重当地文化、知识和需求。

2. 全球地质公园网络（GGN）主要是以其成员和供资组织的投入为基础建立的一个自愿性网络。目前已有 27 个国家的 88 个区域成为该网络的成员，引起了世界各地越来越广泛的关注。自 2001 年执行局作出决定（第 161 EX/3.3.1 号决定）“以合适的方式给予会员国特定的支持”以来，地质公园一直是教科文组织工作计划的内容。然而，地质公园并不是教科文组织“自身”的计划，我们从来不说“教科文组织地质公园”。目前的这种临时安排使教科文组织和地质公园不能像更加正式的伙伴关系那样利用其众多的潜在益处。

3. 在前几届会议上，教科文组织会员国讨论了地质公园问题，许多会员国表示坚决支持教科文组织与地质公园网络建立正式伙伴关系，但也有一些会员国对这一行动的财务影响表示关注。许多会员国，尤其是非洲、阿拉伯地区和拉丁美洲及加勒比的会员国表示希望加强能力建设，以便在目前尚未有该网络成员的国家建立地质公园。

4. 2012 年 5 月，地质公园网络大会发布了一项声明，赞成以教科文组织地质公园计划或倡议的方式，使该网络和教科文组织的合作正式化。

5. 根据第 36 C/31 号决议，总干事与会员国开展协商，探索将现有地质公园倡议正式化的可能性，尤其是审议将该倡议变为教科文组织国际地质公园计划/倡议的可能性，包括财务和行政方面的影响。磋商活动包括召开与下列各界的磋商会议：地质公园网络大会、地质公

园网络专家、国际地质科学联合会(IUGS)、国际保护自然联盟(IUCN)、人与生物圈计划(MAB)秘书处、教科文组织法律事务办公室和教科文组织会员国。

6. 上述磋商活动考虑了各种方案。磋商会议明确强调应当通过一个教科文组织的全球地质公园倡议来加强地质公园网络与教科文组织的联系，同时应确保问责机制，保留其自上而下和由相关各方主导的方式。根据第 36 C/31 号决议，附件介绍了与其他方案相比，这一倡议可能产生的预算和行政方面的影响。

7. 总干事欢迎与地质公园网络的合作，并满意地注意到与该网络建立更密切合作所取得的进展。她还认识到会员国各小组坚决支持教科文组织与地质公园网络的关系正式化，并提出了以下意见：

- a) 执行局前几届会议注意到教科文组织在自然保护或地质学方面的三个现有计划（人与生物圈、世界遗产公约和国际地球科学计划）都有自己明确的职责（参见 187 EX/6 号文件第 VI 部分第 6 段），均不涉及地质公园。然而，各计划之间，包括地质公园的合作早已存在，并将得到加强，以确保教科文组织的活动在操作层面的协调一致性。
- b) 地质公园符合战略方针 1（教科文组织外部独立评估的建议），即“教科文组织需要进一步集中力量应对与其国际合作的使命（“和平”）和发展领域的使命（“共同繁荣”）相关的挑战。集中力量就是要确保所有活动都必须促进教科文组织的优先事项，并消除全组织开展协作的障碍。”
- c) 教科文组织是从事地球科学领域活动的唯一联合国组织，因此本组织在联合国系统具有独特的地位。根据众多会员国要求建立地质公园的呼声，现在正是教科文组织通过建立一个教科文组织全球地质公园倡议（见附件中的方案 2）来加强本组织与全球地质公园网络联系的时机，使教科文组织能够集中力量发挥在这具有战略意义领域的优势。
- d) 在对教科文组织正常计划不形成额外开支的情况下，如果能够设计出一个恰当的法律框架，这一倡议将继续由于地质公园受到高度评价的自下而上的性质而得到推动和发展。地质公园目前通过尽可能简单的行政架构来管理。由全球地质公园网络建立的这一架构规定，所有与业务后勤有关的开支都由各地质公园自行承担。

因此这一倡议的预算影响很小（工作人员所用的时间和差旅费），也避免了沉重的行政负担（见附件中的比较）。

- e) 拟建的倡议只能在现 C/5 文件法律、财务和行政影响的框架内得到支持，不能给教科文组织带来额外的人事费用。各成员和供资组织的自愿捐款将依然是该倡议的主要资金来源。
- f) 我们建议考虑将“教科文组织地质公园”和“教科文组织地质公园倡议”作为符合教科文组织全球地质公园倡议的标准并加入该倡议的典范区域的标识。
- g) “教科文组织地质公园”的命名将有力提升教科文组织的世界知名度，给教科文组织的工作带来附加值，使教科文组织能够在具有公众基础的高质量可持续发展网络中发挥领导作用，与这一网络相关的可持续发展问题包括环境、地质灾害、气候变化和自然资源的可持续利用，因此将有助于实现教科文组织的某些核心目标。而且这一命名对在目前尚未覆盖的地区发展地质公园，对秘书处的筹资计划（作为支持会员国发展地质公园的主要资金来源）都具有明确的优势。

8. 鉴于以上所述，执行局可以考虑通过如下决定：

建议通过的决定

9. 执行局，

1. 忆及关于教科文组织与全球地质公园网络（GGN）合作问题的第 36 C/31 号决议；
2. 注意到地质公园以及与全球地质公园网络的合作对教科文组织具有现实意义；
3. 审议了 190 EX/5 号文件第 I 部分的增补件，即总干事关于 2012 年上半年就如何改进教科文组织与全球地质公园网络的合作以及相关的预算与行政方面的影响开展的磋商活动的报告；
4. 高兴地看到在确定教科文组织全球地质公园倡议未来结构和机制方面所取得的进展；
5. 要求总干事就这一倡议以及与全球地质公园网络关系正式化问题提交一份更加全面的提案；
6. 决定该提案应当包括以下内容：
 - (a) 分析报告，明确对教科文组织不会产生额外的预算影响，并概述在争取外部

供资伙伴以进一步开展能力建设和额外的全球地质公园网络活动方面所做的努力；

- (b) 明确教科文组织的工作与地质公园的关系，以便发现可能存在的重复领域和可能产生的附加值以及教科文组织全球地质公园倡议可以如何改进目前的做法；
 - (c) 加强教科文组织的监督作用和保持目前有力度的质量管理的机制；
 - (d) 介绍可行的全球地质公园网络操作指南，供执行局审批，确保最高的遴选标准和公平的地域分配；
7. 请总干事审查接受根据现有的全球地质公园网络标准已经指定的地质公园可能产生的影响，并提出认为有必要作出的任何调整；
8. 要求总干事向执行局第一九一届会议报告在这方面取得的进展情况。

附 件

教科文组织与地质公园和全球地质公园网络（GGN）关系的不同方案在行政与预算影响方面的比较

	教科文组织的内部模式	对教科文组织产生的额外费用	教科文组织会员国的作用	全球地质公园网络的管理	对教科文组织的影响	地质公园和当地居民的受益情况	获得资助的可能性	完成教科文组织的优先事项
方案								
1. 不作改变：对全球地质公园网络给予特点的支持	无	不超出当前正常计划 25,000 美元的开支和 P5、P3、G4 人员部分工作时间的费用	提供特定的支持	没有改变	削弱教科文组织的作用，对地质公园的支持力度小，在全球地质公园网络、公众和会员国中造成困惑	少	低	不充分
2. 教科文组织国际地质公园倡议	地球科学教育倡议	不超出当前正常计划 25,000 美元的开支和 P5、P3、G4 人员部分工作时间的费用	通过非法定要求建立的全国委员会，支持全球地质公园的提名	最低限度的改变，但加强了会员国的作用 ¹	在会员国给教科文组织带来很大的积极影响	多	高	是
3. 教科文组织国际地质公园计划	国际地质科学计划、国际基础科学计划、社会变革管理计划	大量额外费用：正常计划 25,000 美元的开支和 P5、P3、G4 人员部分工作时间的费用，再加上法定会议的开支	通过全国委员会，支持全球地质公园的提名	重大改变，加强了会员国的作用但需要召开法定会议 ¹	极大加强地质公园在教科文组织内的作用，但需要为建立一个国际计划提供资金并进行管理	多	高	是
4. 政府间地质公园计划	人与生物圈计划、国际水文计划	大量额外费用：正常计划 25,000 美元的开支和 P5、P3、G4 人员部分工作时间的费用，再加上政府间会议的开支	政府间协调理事会和全国委员会提名新的地质公园	非常重大的改变，废弃了现有的结构，取而代之的是一个政府间理事会 ¹	极大加强地质公园在教科文组织内的作用，但需要为建立一个国际计划提供资金并进行管理	多	高	是

¹ 以必要的法律形式确保教科文组织承担最低限度的法律义务，并以恰当的方式让公众了解教科文组织对地质公园的管理不负任何责任。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

190 EX/5
Part II

巴黎，2012年8月27日

原件：英文

临时议程项目 5

**总干事关于执行局和大会前几届会议通过的决定和
决议的落实情况的报告**

第 II 部分

有关内部监督办公室评估的定期报告

概 要

本报告合并先前分别提交的两份文件，概述内部监督办公室最近完成的评估，以及内部监督办公室总部外办事处的审查（先前作为有关非集中化机构的报告提交），还应执行局要求，包括重要的评估建议概要。

根据第 186 EX/6 号决定第(VI)部分，第 I 部分提供有关最近完成的评估（包括对联合国教科文组织的非洲优先的评估）的简短报告；第 II 部分提供有关正在进行的评估的最新情况。

根据第 35 C/82 号决议第(II)部分和第 182 EX/6 号决定（附件），第 III 部分提供有关总部外办事处审查的进度报告。

最后，根据第 189 EX/16 号决定第 11 段，第 IV 部分列出一系列高影响力的评估建议。本概要还旨在提出第 189 EX/4 号决定，要求提供内部监督办公室各项建议的实施情况，以加强监测和报告。

本报告不提供向执行局春季会议报告的详细审计概要（不同于评估结果）。

本报告无任何特殊附加的财政或行政性质的政策影响。

希望执行局采取的行动：见第 26 段中所提议的决定。

引 言

1. 执行局在其第一八六届会议上请总干事继续定期报告有关已完成的评估的情况（第 186 EX/6 号决定第(VI)部分）。内部监督办公室(IOS)特此在第 I 部分概述已完成的评估，包括(i)对非洲优先的评估及(ii)对加勒比海及邻近地区政府间海洋学委员会分委员会（IOCARIBE）秘书处的审查。此外，还介绍了对第 2 类机构和中心的审查的最新情况。第 II 部分介绍有关正在进行的评估（包括对联合国教科文组织教育第 1 类机构和中心的评估及对文化多样性国际基金试行阶段的评估）的情况。（按照第 35 C/82 号决议第(II)部分和第 182 EX/6 号决定（附件第 10 段）的要求），第 III 部分介绍内部监督办公室对联合国教科文组织总部外办事处的评估和审计的最新结果。最后，根据一项新的决定（第 189 EX/16 号决定第 11 段），第 IV 部分概述高影响力的评估建议的情况。

第 I 部分--已完成的评估

非洲优先¹

2. 1989 年，联合国教科文组织制定了“非洲优先计划”，特此表示其一路陪伴非洲发展的承诺，回应更广泛的国际社会的承诺。自此开始，数项政策和机构框架支撑联合国教科文组织在非洲的工作，使得“非洲优先”计划正式成为 34 C/4《中期战略》中本组织两项总体优先事项之一。优先框架迄今为止尚未作为正式评估的对象。执行局要求在外部独立评估之后，对非洲优先计划进行评估。

3. 评估范围涵盖执行联合国教科文组织与“非洲优先”挂钩的计划取得的进展，及专门协调、实施和监测非洲优先计划的不同机制的贡献。评估还旨在突出从过去成就和挑战中吸取的教训，并通告支持“非洲优先”计划实施的未来行动战略。

¹ 编制本文件之时，评估仍在起草阶段，计划将于 2012 年 7 月 26 日举行会员国信息会议。

总体结论

尽管很多迹象显示非洲经济发展良好，但该地区在实现各项全民教育目标和千年发展目标方面仍然落后，这就合理说明联合国教科文组织持续优先该地区的行动、优先向该地区投入资源和优先提高该地区的能力水平的原因。评估发现，在联合国教科文组织将非洲作为优先对象的二十年间，本组织在所有部门进行了成功的干预，非洲部也在逐步加强它的作用。尽管这些方面发展前景光明，但我们持续发现，人们对“非洲优先”的具体含义及如何予以实施的看法存在分歧。虽然下放到非洲的财政资源和人力资源的比例在正常计划的框架内已增加，而且这一比例目前是各地区当中最高的，但下放到非洲的各种能力需要进一步提高，以产生显著的影响。

结 果

一些最突出的评估结果如下：²

4. 尽管“非洲优先”计划存在了二十多年，但在关键的利益攸关方攸关方当中对“非洲优先”的具体含义有着不同的理解，且没有一套清晰的目标和实现成果的行动计划。此外，交付成果的问责制及不同实体（如各部门、总部外办事处、平台、非洲部）各自在本组织内的作用始终不清晰，有时候可能出现重叠的情况。

5. 在 34 C/4 期间（2008 到 2012 年间），下放到非洲的资源增加，与其他地区相比，下放到该地区的人力资源和财政资源的比例是最高的，使得该地区从中获益。但仍需加强在非洲的能力才能产生显著的影响。尽管在已批准的 36 C/5 中工作人员预算大幅增加，但驻非洲的实际职位数量并未显著增加。迄今为止，观察到工作人员大部分在该地区内部流动，而不是从总部或从其他地区流向非洲。

6. 最近各项筹集资金的倡议取得成功，表明联合国教科文组织可以“在该地区内，通过该地区，为该地区”发展新的预算外伙伴关系的潜力。尽管有这些引人注目的实例，但为了该地区的利益而筹集的实际资金并未对某个特定的组织结构或机制作出具体的贡献。

² 本报告中介绍的全部评估结果和建议可在[内部监督办公室网站](#)查阅。

7. 非洲仍是预算外资源实施率低的地区。非洲在受益于预算外资源的地区（占总数 14%）中位居第二。联合国教科文组织在所有地区都面临一些系统挑战，但这些挑战在非洲地区甚至更为紧迫（总部外工作人员的能力有限及缺乏合格的项目管理工作人员）。此外，虽然良好做法表明联合国教科文组织在非洲的许多计划应在地方层面上开展（从计划设计到实施和监测），但是决策和管理权力通常掌握在总部手中。

8. 为协调和推动“非洲优先”而制定的机构框架的附加值有限。虽然非洲部的实力得到增强，例如通过巩固联合国教科文组织、非洲联盟和区域经济共同体之间的合作，非洲部一直在发挥重要的作用，特别是突出联合国教科文组织在该地区的战略重点，但与此同时，非洲部没有能力执行预定的计划职能。而且，将非洲的一些计划职能分派到非洲部的倾向，可能导致效率低下和重复建设，所以作用和职责需要加以清晰界定。此外，“非洲优先”的跨部门平台自 2008 年设立以来，在设计和管理有利于该地区的跨部门计划中的过去表现一直不是十分有效。不过最近取得了一些引人注目的进展。

9. 联合国教科文组织在亚的斯亚贝巴设立办事处，这对于与非洲联盟和联合国非洲经济委员会之间紧密合作不可或缺。但目前工作人员能力不足，导致亚的斯亚贝巴办事处还不能够完全承担其联络职能。目前，在某些情况下由非洲部弥补这一不足。

建 议

10. 在评估结果的基础上，并考虑到非洲目前的预算限制和即将进行的总部外改革，评估建议按照以下重要主题采取行动：

1. **加强在该地区的能力：**需要通过下放职位，包括通过实施联合国教科文组织的全球流动政策来提高能力水平。
2. **清晰界定作用和职责：**应清晰界定教科文组织内有关协调和监测非洲地区的计划和活动、报告结果及与会员国和国际组织之间的联络的作用和职责。
3. **增加下放到该地区的资源，**包括通过预算外供资等方式来增加。
4. **突出该地区的战略重点：**实施范围将需要包括确定区域优先重点，并将这些重点纳入 37/C4 战略和 37/C5 工作计划，其中包括与非洲联盟、非洲发展新伙伴关系、地区经济共同体、联合国发展援助框架保持一致及与联合国的合作。应确定本组织在该地区的作用具有的相对优势以及区域优先重点。

5. **提高预算外项目的实施率**

6. **为非洲地区制定愿景和行动计划：**联合国教科文组织在该地区的工作的总目标、具体目标、作用、职责、方式和目标应加以明确。

11. **管理层响应：**总干事大力支持本组织在非洲的工作，将其作为优先事项，她非常重视这一总体优先事项。目前正在实施大量的倡议，以加强本组织在非洲的作用。非集中化政策的倡议将在非洲开始推行，计划到 2013 年完成。按照这一倡议，将为非洲分配更多工作人员到多部门和区域机构。我们正在明确报告方式，且正在努力加强我们的伙伴关系战略。非洲部在非洲协调、监测和倡导及促进应对特定发展需求的计划的作用得到了增强（参照 2011 年 6 月 21 日的 DG/Note/11/22）。通过会员国支持等方式，这些活动预期将开始取得显著成果。

第 2 类机构和中心

12. 由联合国教科文组织赞助的机构和中心（第 2 类机构）构成联合国教科文组织的网络的重要部分。内部监督办公室针对第 2 类机构管理框架的联合审计和评估认为，这些机构有助于实现联合国教科文组织的目标，是重要的伙伴关系模型。在第三十五届大会上通过的第 2 类框架，提供清晰、有建设性的参与原则。然而，这些原则在几个方面需要更有效地予以运用。目前正在进行改进，最引人注目的是，最近为了以下目的而设立了审查委员会：

- 改进对提议和可行性研究的筛选；
- 为各部门提供一个学习和分享经验的平台；及
- 协调更新的过程，包括对联合国教科文组织的计划优先重点和活动进行的审查，以确保所有第 2 类机构和中心的持续关联性。

内部监督办公室在不同实施阶段得出的具体结论的中心是(i) 最终确定部门战略，(ii) 更加有效的参与、监测和报告，(iii) 正式确定更新方法和审查流程，及可行性研究的安排，和 (iv) 确保对各中心的独立监督。

对加勒比海及邻近地区政府间海洋学委员会分委员会秘书处的审查

13. 应位于总部的政府间海洋学委员会（IOC）秘书处要求，内部监控办公室对加勒比海及邻近地区政府间海洋学委员会分委员会（IOCARIBE）（政府间海洋学委员会的一个分委员会）秘书处进行审查。审查基于案头研究及工作人员和利益攸关方访谈（包括到访金斯敦和卡塔赫纳）。审查指出，秘书处缺乏技术工作人员，这个关键的限制因素降低了秘书处运作的效能和可持续性。审查提供了一个重要建议，即加勒比海及邻近地区政府间海洋学委员会分委员会应进入两年的试行期，以表明其表现和效能得到改善，并为分委员会在该地区的运作提供强有力的财政可持续性基础，包括使用筹集资金的举措。试行期结束后，该秘书处的未来将基于其实现一套具体的业绩和效能标准及相应目标的情况来确定。

第 II 部分--正在进行的评估

对联合国教科文组织教育第 1 类机构和中心的评估

14. 此次审查是对大会第三十六届会议期间作出的对所有教育部门第 1 类机构进行内部评估的承诺的回应，以确保这些机构在保持它们的职能自主性的同时，使用一体化的方式推动联合国教科文组织的教育计划（36 C/18 增补件第 7 段）。教育部门启动了对第 1 类机构在教育部门总体任务中起到的作用进行战略性反思的流程，该审查的结果也旨在为这一流程提供依据。

15. 审查对大概六年前对这些机构开展的以往评估得出的建议的实施情况进行跟进，并帮助确定第 1 类机构作为联合国教科文组织的教育任务的关键贡献方的潜力。有关六家机构（国际教育规划研究所，巴黎；国际教育局，日内瓦；终身学习研究所，汉堡；拉丁美洲及加勒比地区国际高等教育研究所，加拉加斯；教育信息技术研究所，莫斯科；非洲国际能力培养研究所，亚的斯亚贝巴）的数据收集工作正处于收尾阶段。计划将于 2013 年初收集有关最近在印度成立的圣雄甘地和平与可持续发展教育研究所的额外信息，这次数据收集也将为审查提供信息。

16. 该审查还在继续，但初步结果显示，教育第 1 类机构因其在后千年发展目标争论中持续高度相关的专门任务而受到外部利益攸关方的高度肯定。这些机构的职能自主性被认为是其主要资产之一，为开展它们的任务提供所需的响应性和灵活性。然而，这些机构也面临不同程度的挑战。

17. 鉴于本组织的预算限制越来越多，财政可持续性是大部分机构的主要问题。这包括预算外资金筹集、在核心供资和预算外资源之间找到适当的平衡点，及获得关键水平的东道国支持等。另一个持续存在的挑战与保证和维持这些机构在专门任务领域中是否有关键数量的专门技能有关。六家机构的行动能力差异甚大。审查也将争取确定机构治理和问责制安排方面的良好实践，以及注重结果的管理实践。最后，审查将力求确定提高与总部及联合国教科文组织下属其他实体之间的互动质量和互补性。

18. 审查的结果和建议，连同来自教育部门的回应将于 2012 年底和 2013 年初提交给这些机构下属的各个理事机构。审查的关键结果和建议将于 2013 年春季提交给执行局第一九一届会议。每家机构的详细汇总报告以及分析报告将发布在内部监督办公室的网站上。

对文化多样性国际基金试行阶段的审查

19. 文化多样性国际基金（IFCD）根据《2005 年保护和促进文化表现形式多样性公约》（下文称《公约》）第 18 条成立，是缔约方为旨在促进活跃文化部门在属于《公约》缔约方的发展中国家和最不发达国家兴起的项目和计划提供财政支持的机制。《公约》的政府间委员会基于 2009 年 6 月缔约方大会第二届常会批准的《有关使用文化多样性国际基金的资源的指导方针》（下文称《指导方针》）确定该基金的资源的使用。

20. 《指导方针》列明文化多样性国际基金的目标和活动领域，并界定其受益人及提交、选择和批准供资请求的程序。此外，指导方针规定，对文化多样性国际基金的管理机制的评估必须在文化多样性国际基金 36 个月的试行阶段结束前六个月开展。试行阶段评估的工作范围由 2011 年 12 月政府间委员会第五届常会批准（第 5.IGC 7 号决定）。

21. 审查具包括评估和审计部分，特别力求确定 1) 现行指导方针的规定和委员会通过的附加标准在多大程度上成功地达到《公约》的计划目标，实现具体的可持续性成果、清晰性和对试行阶段的管理的影响；2) 秘书处制定的管理机制在多大程度上成功地确保有效实施头两年的试行阶段和有效支持项目输出交付。这部分包括对项目提交、选择和批准流程，供资项目的有效性，财政问责制和可持续性及其他问题的审查。将向 2012 年 12 月《公约》的政府间委员会第六届常会提交审查结果。

22. 此次行动将为文化多样性国际基金的未来方向提供所得教训和建议，并为即将对联合国教科文组织的文化部门规范性工作进行评估提供输入意见，这一评估将审查多项文化公约，包括《2005年保护和促进文化表现形式多样性公约》。

第 III 部分--对联合国教科文组织的总部外机构网络的评估和审计

引 言

23. 联合国教科文组织的非集中化改革的一个实施标准是总部外实体受到定期的评估（第 35 C/82 号决议第(II)部分）。内部监督办公室对联合国教科文组织的总部外实体进行这些评估和审计，并向执行局提交有关非集中化机构的活动和成果的双年度报告。之前的该等报告（185 EX/6 第 V 部分）介绍了联合国教科文组织的总部外机构结构和运作方式存在的制度问题。

24. 在 2010--2011 双年度和 2012 年上半年，内部监督办公室开展了二十一次总部外办事处审计和评估，再次认为许多办事处面临类似的问题。下表概述了目前的情况及确定的挑战，并提供有关自上一次报告这些系统问题以来所实现的一般最新进展情况。

取得一些进展，但仍然面临挑战

挑 战	实施情况
1. 制定并应用有关设立和维持总部外办事处的标准	总部外协调局已界定并阐述了总部外改革政策，包括经修订的有关非集中化的合理实施的基本标准（36 C/27）。在某些情况下的具体实施仍有待决定。
2. 致力于政策制定	正对几个总部外办事处如何进一步处理这一问题进行反思。许多办事处开发了联合国教科文组织国别计划文件，对政策咨询顾问工作有所帮助。
3. 提高国际工作人员的经验 和资质水平	在这一领域取得了一些进展，这一领域的素质和资质方面也取得一些改善。目前的财政状况和许多职位的冻结可能对此有影响。针对项目人员委派的一个新合同方式可能有助于本组织提高预算外项目的专业技能。
4. 适应联合国改革	在这一领域取得了显著进展，总部外办事处大部分积极参与联合国国家工作组、联合国发展援助框架流程和“一体行动倡议”。
5. 制定资源动员战略	虽然很多明显的例外，但取得的进展有限。联合国教科文组织国别计划文件正在一些国家被用作资源动员工具。一些计划也开展制定资源动员战略的倡议。如资源动员得到更好的指导，制定的期望更加清晰，可以为这一方面提供进一步帮助。

6. 成果交流	虽然可以取得更多进展，但注意到，支持 EX/4 和 C/3 的战略、任务和结果评估信息系统的报告合规程度得到显著改善。
7. 制定退出战略	观察预算外项目取得一些进展。此外，在目前 36 C/5 的政策层面和为工作计划分配资金方面，有优先化和逐渐缩小特定的计划领域的迹象。
8. 明确报告方式	报告方式对于实施新的总部外办事处改革始终是难题。明确联络办事处的报告方式，以提高效能和完善问责制。
9. 提高人力资源管理	由于路线图敦促更高比例的人力资源转移到总部外，已经取得了一些进展。然而，目前的财政状况及其导致的职位解冻正在带来额外的挑战。
10. 改善特定的控制监测和注重结果的管理实践	由于总部外办事处开展控制的自我评价正在提高对其职责的认识，已经取得了进展。总部外办事处目前也配备了有助于加强控制的 SAP、MM 和 Sharepoint。向捐助方报告有关预算外项目的情况也正在进行中。战略、任务和结果评估信息系统的合规程度得到提高。

第 IV 部分--影响联合国教科文组织的政策和战略的内部监督办公室建议

25. 继第 189 EX/16 号决定第 11 段之后，本报告附件 A 介绍了之前的评估得出的开放建议和高影响力的建议数量。自 2009 年开始，内部监督办公室的评估提供了 153 条建议，其中 45 条仍在开放。

建议作出的决定

26. 必要时，执行局不妨按照以下方式通过决定：

执行局，

1. 忆及第 186 EX/ 6 号决定第(VI)部分、第 182 EX/6 号决定（附件第 10 段）、第 189 EX/16 号决定第 11 段和第 35 C/ 82 号决议第(II)部分；
2. 审议了 190 EX/5 号文件第 II 部分；
3. 欢迎已经完成的评估，请总干事实施建议，但要求执行局和/或大会作出决定的建议除外，在这种情况下，将向执行局提交相关问题供其审议。

附件--未解决的高影响力评估建议

编号	评估名称	主要负责机构	向执行局提交的报告或发布年份	开放的建议总数	仍未解决的高影响力关键建议 ³	迄今为止已采取的行动
1	运用科学知识，以有利于环境和自然资源的管理 (SPO 3)	自然科学部门	182 EX/24 (2009年9月)	3	没有高影响力的建议需执行局审议	
2	促进科学、技术和创新方面的政策制定和能力建设 (SPO 4)	自然科学部门	184 EX/6 (2010年2月)	2	制定有关科学、技术和创新方面的政策制定和能力建设的清晰战略愿景。	已编写了愿景文件初稿，将进一步修订，以合并有关基础科学的新计划。在总干事在联合国可持续发展会议上宣布的科学政策干预的背景下，将最终确定这一愿景文件，联合国秘书长也通过此次会议呼吁联合国教科文组织带头实施 2012 年春季宣布的全球可持续发展委员会报告和未来地球倡议。
3	有助于防灾和减灾(SPO 5)	自然科学部门	185 EX/6 (2010年9月)	8	没有高影响力建议需执行局审议	
4	提高文化对可持续发展的贡献；表明文化间的交流和对话对社会凝聚力和调解的重要性，以发展和平的文化(SPO 9 &10)	文化部门	186 EX/6 (2011年4月)	2	文化部门需要在增强和提高其国家和区域伙伴的能力和可持续性的背景下，重新考虑杰出手工艺品徽章的活动范围，以便它们授予和管理徽章，对其利益攸关方的优势进行褒奖。	曼谷办事处在计划启动后 10 年对计划的影响和可持续性进行区域和次区域层面的审查，计划将在其他地区推广。（截至最后一次更新，2011年9月提交）
5	改善公众对信息和知识的接触渠道；发展多元自由和独立的媒体和信息机构(SPO 12 & 13)	传播与信息部门	185 EX/6 (2010年9月)	4	重新考虑全民信息计划、其目标和目的，及其与传播与信息部门经常计划和信息社会世界高峰会议的跟进的一致性。	正在进行审查，包括针对利益攸关方的在线问卷，结果将在执行局 2013 年春季会议上讨论

³ 建议已加以简化，可在内部监督办公室的网站上发布的评估报告中查阅全部建议。

6	评估阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心	自然科学部门	187 EX/6 (2011年9月)	5	没有高影响力的建议需执行局审议	
7	审查联合国教科文组织秘书处与联合国教科文组织的国家委员会之间的合作	对外关系与公众宣传部门	第 189 EX/16 号决定 (2012年3月)	6	执行局在其上届会议(2012年3月)上赞同设立一个不限成员名额的三方工作小组,小组由常驻代表团代表、国家委员会代表和秘书处代表组成,对内部监督办公室审查联合国教科文组织的秘书处与国家委员会的之间的合作进行跟进,并要求即将举行的会员国和国家委员会的区域磋商提供有关这一工作小组的管理范围和工作范围的建议。	将向执行局第一九〇届会议提交有关这一工作组的管理范围和工作范围的文件(190EX/37)
8	评估联合国教科文组织奖项	对外关系与公众宣传部门	189 EX/6 (2012年2月)	1	制定新的奖项战略	将向执行局第一九〇届会议提交经修订的奖项战略(190 EX/17)。
9	对联合国教科文组织文化部门的跨文化对话工作进行案头审查	文化部门	189 EX/6 (2012年2月)	9	在奴隶之路项目取得的成果的基础上,重新考虑该项目并提供有关新一代倡议的建议。 重新考虑促进阿拉伯文化发展计划。 探索项目 1《文选》的供资选项。	2012年2月,助理总干事/文化部门设立了一个跨部门工作小组,与助理总干事/非洲部共同主持,以对迄今为止取得的进展进行审查并在 37C/4(2014-2021年)和 37C/5 规划背景下,建议奴隶之路项目的未来方向,包括筹资战略。这一工作小组有来自国际科学委员会的代表。
10	增强注重结果的监测和报告,特别是 C/3	战略规划编制局 + 各部门	35 C/3 36 C/3	5	没有高影响力的建议需执行局审议	将向执行局第一九〇届会议提交一项实施建议的有时限的行动计划。
总计				45		



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

**190 EX/5
PART III**

巴黎，2012年8月13日

原件：英文/法文

临时议程项目 5

**总干事关于执行局和大会前几届会议
通过的决定和决议的落实情况的报告**

**第 III 部分
管理问题**

概 要

本文件的目的是向执行局委员通报在落实执行局和大会前几届会议通过的决定和决议方面所取得的进展情况。

本文件第 III 部分载有关于下列管理问题的信息：

A. 国际公务员制度委员会（ICSC）的年度报告（2011 年）：总干事的报告

《国际公务员制度委员会（ICSC）章程》第 17 条规定，"（委员会）应当每年向联大提交一份报告，其中包括其各项决定和建议的实施情况。该报告应通过其他各组织的行政首长转交这些组织的理事机构和工作人员的代表"。

执行局在第 114 EX/8.5 号决定中批准了总干事关于今后在国际公务员制度委员会年度报告发布之后的春季会议上向执行局提交该报告的建议，大会在第 22 C/ 37 号决议中对该决定表示赞同。

此外，大会在第 36 C/ 95 号决议中请总干事在第三十七届会议以前向执行局报告联大或公务员制度委员会通过的措施。

本文件向执行局提交国际公务员制度委员会 2011 年报告供其参考，并介绍了根据国际公务员制度委员会的建议在联大第 A/66/235 号决议通过后实施的、对教科文组织工作人员具有影响的那些措施。

所报告活动的财务和行政影响未超出本双年度 36 C/5 文件规定的范围（见第 44 至 46 段）。

希望执行局采取的行动： 见第 47 段中的决定。

B. 参与计划的实施情况及紧急援助

根据大会第 36 C/69 号决定第 II 部分第 2 (c)段 和第 3 段的要求，总干事特此向执行局提交一份关于 2012-2013 年参与计划和紧急援助项下批准之申请的报告，其中包括与教科文组织保持正式关系的国际非政府组织提交的申请，以及批准资助的金额。这些清单可在以下网址查询：

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf>。

本文件介绍实施这一计划的预期结果和对计划实施的分析情况。

不需要再作财务和行政方面的决定。

希望执行局采取的行动： 见第 13 段中的决定建议。

C. 对所有教科文组织出版物采取开放式获取政策的可能性

本文件概述教科文组织对其出版物实施开放式获取政策的计划。开放式获取政策设想教科文组织作为权利持有人授予全世界人民不可撤销的权利，使其能够在某些限制条件下复制、使用、发行、传播和制作任何格式的衍生作品。

本文件的财务影响未超出本双年度 C/5 文件规定的范围。

希望执行局采取的行动： 见第 14 段中的决定。

D. 理事机构管理的运行费用

未提出决定建议。

目 录

页次

A.	国际公务员制度委员会（ICSC）的年度报告（2011年）：总干事的报告 （第 114 EX/8.5 号决定、第 22 C/37 号决议、第 35 C/92 号决议的落实情况）	1
B.	参与计划及紧急援助的实施情况 （落实第 177 EX/56 和第 187 EX/6 (VIII)号决定以及第 36 C/69 号决议）	9
C.	对所有教科文组织出版物采取开放式获取政策的可能性 （落实第 187 EX/10 号决定）	32
D.	理事机构管理的运行费用 （落实第 189 EX/14 号决定第 III 部分）	34

A. 国际公务员制度委员会（ICSC）的年度报告（2011 年）：总干事的报告

（第 114 EX/8.5 号决定、第 22 C/37 号决议、第 35 C/92 号决议的落实情况）

引 言

1. 国际公务员制度委员会第三十七次年度报告（2011 年）载列了影响联合国共同制度内工作人员服务条件的措施。联大第六十六届会议审议了该报告及建议并于 2011 年 12 月批准了第 A/66/235 号决议（见附件 1）。

2. 根据第 36 C/95 号决议，这些措施适用于教科文组织工作人员。该决议“授权总干事继续对教科文组织工作人员实行联合国大会可能采取的、或国际公务员制度委员会受权可能采取的……措施。”

A. 两种职类工作人员都适用的服务条件

(i) 审查流动和艰苦条件（M&H）津贴的数额

3. 流动和艰苦条件津贴旨在鼓励工作人员按业务需要在各个工作地点之间流动，并对工作人员在被调任某些地点时可能面临的艰苦生活和工作条件给予补偿。

4. 流动和艰苦条件津贴包含三个部分：

- 流动 - 承认工作人员从一工作地点调往另一工作地点一年以上的地域调动。
- 艰苦条件 - 根据当地的安全保障、医疗保健、教育、住房、气候、偏僻程度或是否能够获得基本的生活便利，评估一工作地点的总体生活质量。
- 不搬运 - 补偿在任命/调动时没有资格搬运全部家庭用具、只搬运少量个人用品的工作人员。

增加的艰苦条件津贴也应付给在不带家属工作地点服务的工作人员。这些工作地点由公务员制度委员会主席指定，包括联合国安全和安保部（安保部）因安全原因决定限制符合条件的受扶养人随任 6 个月或更长时间的工作地点。

5. 公务员制度委员会决定，自 2012 年 1 月 1 日起，将这三个部分中每一个的津贴额提高 2.5%。调整后的数额载于附件 2。

6. 公务员制度委员会维持对在同一工作地点支付流动津贴的现行五年上限，但决定在工作人员应本组织明确要求或因迫切的人道主义理由而留在同一工作地点的特殊情况下，可允许额外全额支付流动津贴最多一年，即总计可支付六年。

后续行动

7. 教科文组织自 2012 年 1 月 1 日起实施支付流动津贴的新规定和经订正的津贴数。

(ii) 引入危险津贴（以取代危害津贴）

8. 危害津贴是支付给必须在条件非常危险的地点工作的国际和当地征聘工作人员的一种津贴。

9. 公务员制度委员会决定停止发放危害津贴，根据新标准引入危险津贴。后者将使符合条件的工作地点有所减少（见附件 3）。对于在工作地点度过的每一天，将按月支付危险津贴，而且对于离开工作地点进行休养旅行和公务差旅连续不超过七个历日的，也可支付危险津贴。危险津贴由公务员制度委员会批准，每次为期三个月。

10. 公务员制度委员会确定国际专业人员的危险津贴额为每月 1 600 美元。该委员会还决定在进行审查之前，作为临时措施，将当地征聘的一般事务人员和国家专业干事的危险津贴数额定为有关工作地点现行一般事务净基薪表中点的 25%。

11. 原来计划 2012 年 1 月实施这些变动。但是，为使安保部有更多时间按照新标准对各个工作地点进行审查，一直延迟到 2012 年 4 月才开始实施。

后续行动

12. 新的危险津贴于 2012 年 4 月 1 日引入。根据附件 3 所列经订正的标准，在编写本文件之时，教科文组织喀布尔办事处的工作人员有资格领取新危险津贴。

(iii) 业绩管理

13. 委员会结束了对其业绩管理框架的审查并由此提出本组织若要顺利实施业绩管理就应予以考虑的一些促成因素，其中包括注重成果的文化（在这种文件中，工作人员了解他们应该做什么并有机会作出与其工作有关的决定）和通过公平、透明的程序对工作人员进行管理的

治理系统。至于金钱性奖励和绩优晋档问题，委员会决定将绩优晋档办法的使用推迟到以后一届会议讨论。

后续行动

14. 教科文组织将从 2013 年起，在实施《2011-2016 年人力资源管理战略》的背景下审查其业绩管理框架。审查工作将考虑到公务员制度委员会公布的新框架。

(iv) 教育补助金：领取该补助金的最低年龄

15. 根据现行规定，工作人员就读于初等或高等教育阶段全日制学校的子女有资格领取教育补助金。若子女在学年开始时年龄为 5 岁以上或在学年开始后三个月内满 5 岁，其所受教育被视为“初等”教育。公务员制度委员会建议，在特定地点的法律规定须更早开始正规教育的例外情况下¹，应对资格要求加以修改。这一修正于 2012 年 1 月 1 日所在学年生效。

后续行动

16. 这项新规定自 2012 年 1 月 1 日起在教科文组织开始实施。

B. 专业及以上职类的服务条件

(i) 确定薪资最高的公务员制度

17. “诺贝尔梅耶”原则规定，国际公务员制度应能够从所有会员国，包括薪金最高的国家招聘到工作人员，国际专业服务人员的条件便是根据这一原则制定的。

18. 公务员制度委员会于 2010 年开始进行一项研究，对可能替代联合国共同制度目前使用的参照制度——美国联邦公务员制度——的各种国家公务员制度的整套报酬办法加以比较。可能选用的参照国家公务员制度是根据既定标准挑选的。首先从净现金报酬方面并在必要时从报酬总额方面对这些制度进行比较。挑选了下列 10 个国家的公务员制度来研究：澳大利亚、比利时、加拿大、法国、德国、荷兰、挪威、大韩民国、西班牙和联合王国。

¹ 例如，瑞士日内瓦州的公立学校就是如此。

19. 初步研究表明，当前的参照制度支付的现金报酬最高，与其他公务员制度所支付报酬的差异很大，无法被其他报酬组成部分抵消。因此，委员会决定不进行第 II 阶段研究并保留当前的参照系统（美国联邦公务员制度）。

(ii) 基薪/底薪表和对工作人员薪金税的审查

20. 2011 年期间，美国联邦公务员制度暂停加薪，不过由于联邦税率略有变化，2011 年同级公务员的净薪增长了 0.13%。因此，委员会决定自 2012 年 1 月 1 日起将联合国专业及以上职类工作人员的净基薪增加 0.13%。这一调整将遵照惯常的不增不减原则，即通过降低服务地点差价调整数来抵消净薪增加额，使工作人员的净薪酬保持不变。但是，这些变动将使回籍津贴和解雇补偿金略有增加。

21. 工作人员薪金税是各组织实行的一种内部征税形式。基薪表是按毛额确定的：按单身税率或有受扶养人的税率从薪金毛额中扣除工作人员薪金税后，就得出了净基金表。工作人员的薪金按净薪金表支付。

22. 为了解决平衡征税基金的盈余问题，委员会自 2012 年 1 月 1 日起向下修订了计算专业及以上职类工作人员净基薪时使用的工作人员薪金税率。这并不影响有关工作人员的实得薪金，因为其薪金是按适当的净基薪表支付的。

后续行动

23. 教科文组织将从 2012 年 1 月 1 日起实施新的薪金表（附件 4）。

(iii) 联合国/美国薪酬净额比值的演变

24. 联大多次重申，联合国专业及以上职类工作人员的净薪酬与美国联邦政府中同等职位公务员的净薪酬之间的比值应在 110-120 之间，最好是中间值 115，且应在一段时间内保持这一理想中间值上下的水平。

25. 委员会估计，2011 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的比值为 114.9，五年（2007-2011 年）的平均值为 114.1。

(iv) 关于联合国共同制度中多样性的调查和报告

26. 应联大的要求，委员会审查了各组织为执行《联合国宪章》第一〇一条²所采取的措施。

27. 委员会注意到，为建立多样化的员工队伍，各组织实施了多种不同政策，包括性别均等、残疾人就业、艾滋病毒/艾滋病认识和地域平衡等。委员会重申了其观点，即在聘用人员时，专业水平是最主要的考虑因素，因为人员是各组织执行任务所需能力的关键。委员会两次确认支持青年专业人员计划、征聘团以及通过竞争性考试进行的征聘方案；并决定对各组织的征聘做法进行研究，以确定在实现更广泛的地域代表性方面的障碍。

后续行动

28. 2012年，教科文组织将在实施《2011-2016年人力资源管理战略》的背景下审查其征聘政策和做法，并将考虑到公务员制度委员会的报告。

(v) 巴黎服务地点差价调整数

29. 按照所核准的方法，公务员制度委员会对工作地点差价调整数进行了年度审查，以核实纽约（即薪金制度的基准）以外工作地点的国际专业人员薪金是否与纽约同等级别工作人员得到的薪金具有相同的购买力；并在必要时加以调整。

30. 公务员制度委员会2012年4月进行的审查表明，巴黎工作人员的工作地点差价调整数需要增加5.4%，购买力才能重新达到与纽约持平：这主要是由于自2011年4月的前次审查以来，欧元对美元的比价大幅下跌所致。

31. 2012年4月，作为年度审查的一部分，公务员制度委员会还将意大利（涉及威尼斯、佩鲁贾和里雅斯特办事处）和蒙特利尔（教科文组织统计研究所）的工作地点差价调整数分别提高了4.8%和3.5%。

后续行动

32. 巴黎新的工作地点差价调整指数自2012年4月起实施。

² 特别是《宪章》第一百零一条第三项，其全文如下：“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及”。

一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件

(i) 一般事务人员薪金调查方法的审查

33. 继上一轮总部调查之后，委员会根据其《章程》第 11 条审查了总部和非总部一般最佳雇用条件的调查方法。

34. 委员会决定，如果所调查的雇主达不到规定的最低数目，可以使用专业事务所提供的薪金变动数据。必要时，将把薪金变动数据与接受调查的雇主数据相结合，以确定将适用于薪金表的最后调整数。

35. 联大要求委员会在审查一般事务人员薪金调查方法时，更多地考虑接受调查的雇主的国家公务员制度。委员会决定，应将外交部或相当于外交部的部门用作代表国家公务员制度的雇主；并且将来在总体分析中，会提高这个雇主会的权重。

36. 委员会还同意改变进行调查的周期。根据现行方法，调查周期为 5 年（总部）和 3 至 5 年（非总部）。委员会决定总部的调查周期将为 8 至 10 年，非总部的调查周期为 5 年。

后续行动

37. 下次巴黎一般事务人员薪金调查将于 2012 年 9 月按照新方法进行。委员会将于 2013 年春批准审查结果，然后将其提交执行局。

(ii) 总部薪金和津贴的变化

38. 确定一般事务人员薪金的方法提供了在两次全面薪金调查之间年份调整薪酬的机制；这种临时涨薪是根据法国劳动、就业、职业培训和社会对话部发布的两次薪金指数中的变化确定的。因此，总干事批准自 2011 年 10 月 1 日起巴黎一般事务人员净薪提高 2.05%，并且应计养恤金薪酬和语言津贴也相应增加。订正的巴黎薪金表见附件 5，而可支付的语言津贴如下：

- 第一语言津贴每年为 1,871 欧元。还可支付第二语言津贴，每年为 935 欧元。

后续行动

39. 新的薪金表和津贴自 2011 年 10 月 1 日起实施。

D. 外地服务条件

(i) 统一共同制度中不带家属工作地点工作人员的服务条件

休养框架

40. 委员会就准予休休假及相应频率的一个订正框架达成共识（见附件 6）。该框架原定于 2012 年 1 月 1 日实施，但后来延迟到 2012 年夏季才实施。

41. 为阐释该订正框架并确定不带家属工作地点的有关津贴，公务员制度委员会决定：

(a) 通过关于指定不带家属工作地点的下列规定：

国际公务员制度委员会主席可为增加在不带家属工作地点服务的艰苦条件津贴目的指定一个工作地点为不带家属工作地点。这将适用于联合国安全和安保部因安全和安保原因，决定所有合格受扶养人受限不能在工作地点逗留 6 个月或更多时间的工作地点。增加的艰苦条件津贴应付给派任不带家属工作地点的国际征聘工作人员；

(b) 授权公务员制度委员会主席在与其审查外地工作地点生活和工作条件工作组磋商之后，决定何时宣布某一工作地点为不带家属工作地点。

42. 此外，公务员制度委员会决定向联大建议批准的休休假时间为连续 5 个日历日加所批准的旅行时间。

后续行动

43. 教科文组织关于经批准休休假的政策已经符合公务员制度委员会的订正框架。有资格享受休休假的工作地点清单修订本和相应的旅行频率在公务员制度委员会发布后，将立即予以实施。

财务和行政影响

44. 在 36 C/5 可动用的预算拨款范围内，在 STEPS 薪金系统中实施上述措施。

45. 新的休养框架以及以危险津贴替代危害津贴可能使实际费用减少，不过鉴于教科文组织派驻这类工作地点的人员很少，因此整体的财务影响微乎其微。

46. 额外费用将由现有的预算资金解决。

希望执行局采取的行动

47. 执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 忆及第 114 EX/ 8.5 号决定以及第 22 C/ 37 号和第 36C/ 95 号决议，
2. 审议了190 EX/5 号文件第 III (A)部分，
3. 注意到其内容；
4. 请总干事继续确保教科文组织对国际公务员制度委员会（ICSC）工作的参与，并考虑到它的报告。



大会

Distr.: General
27 January 2012

第六十六届会议

议程项目 141

大会决议

[根据第五委员会的报告(A/66/644)通过]

66/235. 联合国共同制度：国际公务员制度委员会的报告

大会，

回顾其 1989 年 12 月 21 日第 44/198 号、1996 年 12 月 18 日第 51/216 号、1997 年 12 月 22 日第 52/216 号、1998 年 12 月 18 日第 53/209 号、2000 年 12 月 23 日第 55/223 号、2001 年 12 月 24 日第 56/244 号、2002 年 12 月 20 日第 57/285 号、2003 年 12 月 23 日第 58/251 号、2004 年 12 月 23 日第 59/268 号、2005 年 12 月 23 日第 60/248 号、2006 年 12 月 22 日第 61/239 号、2007 年 12 月 22 日第 62/227 号、2008 年 12 月 24 日第 63/251 号、2009 年 12 月 22 日第 64/231 号和 2010 年 12 月 24 日第 65/248 号决议，

审议了国际公务员制度委员会 2011 年报告，¹

重申决心维持一个单一、统一的联合国共同制度，作为规定和协调共同制度服务条件的基础，

重申维持和加强联合国共同制度薪金、津贴和人事标准的重要性，

深信共同制度是按照《联合国宪章》规定，聘任最有效率、最胜任和最正直的国际公务员的最佳工具，

1. 赞赏地注意到国际公务员制度委员会的工作；
2. 表示注意到委员会 2011 年报告；¹
3. 鼓励委员会继续协调和规定联合国共同制度各组织的工作人员的服务条件，同时铭记会员国对其本国公务员制度施加的限制；

¹ 《大会正式记录，第六十六届会议，补编第 30 号》（A/66/30 和 Corr. 2）。



4. **重申**大会在核准联合国共同制度各组织所有工作人员服务条件和应享权利方面的作用，同时铭记委员会章程²第 10 和 11 条；

5. **回顾**委员会章程第 10 和 11 条，并重申委员会在协调联合国共同制度各组织所有工作人员服务条件和应享权利方面的核心作用；

A. 两种职类工作人员都适用的服务条件

1. 流动和艰苦条件津贴办法

1. **确认**工作人员经常须在艰苦条件下履行公职和因工作需要而进行的流动可能给工作人员带来困扰；

2. **认可**委员会报告¹第 38 段所载关于流动和艰苦条件津贴办法的决定；

3. **重申**工作人员流动是一重要途径，藉以建立一支能力更全面、技术更多元、经验更丰富、能够完成复杂任务的国际公务员队伍，并请委员会提供关于联合国共同制度各组织现有的不同流动办法的概览；

4. **表示注意到**委员会报告第 47 段和附件三所载决定，并决定自 2012 年 1 月 1 日起，艰苦条件津贴、流动津贴和不搬运津贴各增长 2.5%，对在不带家属工作地点服务的工作人员的额外不带家属艰苦条件津贴应按同样比例进行调整；

5. **又表示注意到**委员会报告第 59 段所载关于设立危险津贴的结论；

6. **还表示注意到**关于设立危险津贴在联合国全系统的所涉经费问题的委员会报告第 56 段；

2. 业绩管理

回顾其第 51/216 和 63/251 号决议，

确认共同制度内通行的不同组织战略和文化，并考虑到宜对业绩管理采取灵活办法，

1. **赞赏地欢迎**委员会关于业绩管理框架的工作，这将有助于联合国共同制度各组织按照《宪章》规定，聘任和留住最有效率、最胜任和最正直的工作人员；

2. **注意到**委员会将继续其关于奖励和激励措施的工作，并请委员会牵头分析人力资源管理的新办法；

3. **核准**委员会报告¹附件四所载业绩管理框架，联合国共同制度各组织在推进其关于此事项的政策时应予以考虑，并请委员会向大会第六十八届会议报告各组织针对委员会建议采取的各项措施的执行情况；

4. **回顾**委员会报告第 90 段，注意到委员会打算审议绩优晋档的使用，并请委员会向大会第六十七届会议报告其结论；

3. 教育补助金方法

1. **认可**从 2012 年 1 月 1 日所在学年开始，对领取教育补助金的现行资格要求作出委员会报告¹第 96 (a) 段所载的修正；

2. **邀请**联合国共同制度各组织理事机构按照委员会报告第 96 (b) 段所述，统一年龄下限方面的教育补助金资格标准；

B. 专业及以上职类工作人员的服务条件

1. 工作地点差价调整数事项

回顾委员会报告¹第 103 和 123 段及大会第 51/216 号决议第一. A 节第 2 段，并请委员会探讨在工作地点差价调整制度的管理中体现参照国公务员制度冻结加薪情况的可能措施的可行性和适当性；决定实施这种措施是否属于其职权范围；酌情行使这一权力；并向大会第六十七届会议报告有关情况；

2. 基薪/底薪表

回顾其第 44/198 号决议，其中大会参考参照国公务员系统（美国联邦公务员系统）基准城市对应职位公务人员的相应基薪净额，确定了专业及以上职类工作人员的底薪净额，

1. **核准**委员会报告¹第 120 (a) 段建议并载于报告附件五. A 的专业及以上职类工作人员订正基薪/底薪毛额和净额表，自 2012 年 1 月 1 日起生效；

2. **又核准**委员会报告第 120 (b) 段建议并载于报告附件五. B 的与基薪毛额搭配使用的专业及以上职类工作人员订正工作人员薪金税率，自 2012 年 1 月 1 日起生效；

3. **认可**委员会报告第 121 段所述决定，即每三年对与基薪毛额搭配使用的工作人员薪金税率进行一次审查并酌情予以修订；

3. 比值的演变

回顾其第 51/216 号决议第一. B 节以及大会给予的长期任务，其中要求委员会继续审查在纽约的联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的参照国公务员系统（美国联邦公务员系统）对应职位雇员薪酬净额之间的关系（称为“比值”），

1. **重申**纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与参照国公务员系统对应职位公务人员薪酬净额比值应继续适用 110 至 120 的幅度，但有一项谅解，即一段时间内比值应维持在适当中点 115 上下；

2. **注意到** 2011 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间纽约 P-1 至 D-2 职等联合国工作人员薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统对应职位公务人员薪酬净额的比值估计为 114.9，而过去 5 年（2007 至 2011 年）的平均比值为 114.1；

4. 确定薪资最高的国家公务员系统

表示注意到 委员会报告¹ 第 106 段所载决定，即终止当前的确定薪资最高的国家公务员系统的诺贝尔梅耶研究，并在 2016 年开展下一次研究；

5. 联合国共同制度中的多样性

1. **注意到** 联合国共同制度各组织中的地域分配现状以及各组织为实现公平地域均衡采取的行动；

2. **认可** 委员会的决定，即研究征聘政策，并再次讨论该问题，以建议更有利于多样性的措施；

3. **请** 委员会在制订关于促进联合国共同制度多样性的措施的提议时铭记在雇用工作人员时以专业资格为首要考虑，专业资格对各组织完成其任务的能力而言至关重要；

C. 外地服务条件

1. 统一在不带家属工作地点任职的联合国共同制度各组织工作人员的服务条件

1. **回顾** 其第 65/248 号决议 C 节，并请委员会在年度报告中向大会报告关于统一不带家属工作地点服务条件的决定在过渡期内的执行情况；

2. **请** 委员会和身为联合国系统行政首长协调理事会主席的秘书长适当注意其关于统一在不带家属工作地点任职的联合国共同制度各组织工作人员服务条件的决定得到及时执行的进程；

2. 休养框架

回顾 其第 65/248 号决议 C 节第 19 段，其中请委员会规定休养框架，

核准 委员会报告¹ 附件八第 238 段所载准予休养旅行和相应旅行频率的订正标准，自 2012 年 1 月 1 日起生效。

2011 年 12 月 24 日

第 93 次全体会议

ANNEX II

Mobility Allowance								
Effective from 1 January 2012								
(annual amounts in USD)								
P-1 to P-3					P-1 to P-3			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	2 700	3 370	-	-	2 020	2 520
A	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
B	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
C	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
D	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
E	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
P-4 to P-5					P-4 to P-5			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 060	3 830	-	-	2 310	2 870
A	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
B	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
C	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
E	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D-1 and above					D-1 and above			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 440	4 310	-	-	2 580	3 230
A	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
B	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
C	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
D	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
E	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670

Hardship Allowance						
Effective 1 January 2012						
(annual amounts in USD)						
Duty station category	P-1 to P-3		P-4 and P-5		D-1 and above	
	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status
H	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

Non-removal Allowance						
Effective 1 January 2012						
(annual amounts in USD)						
Duty station category	P-1 to P-3		P-4 and P-5		D-1 and above	
	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

Additional Hardship Allowance for service in non-family duty stations			
Effective 1 January 2012			
	Group 1 (P-1 to P-3)	Group 2 (P-4 and P-5)	Group 3 (D-1 and above)
With dependant	17 440	20 920	23 250
Single	6 540	7 845	8 720

ANNEXE 2

**Prime de mobilité
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Prime de mobilité en vigueur au 1 ^{er} janvier 2012 (montants annuels en dollars des États-Unis)								
P-1 à P-3 Avec personne(s) à charge					P-1 à P-3 Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	2 700	3 370	-	-	2 020	2 520
A	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
B	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
C	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
D	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
E	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
P-4 et P-5 Avec personne(s) à charge					P-4 et P-5 Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 060	3 830	-	-	2 310	2 870
A	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
B	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
C	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
E	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D-1 et au-dessus Avec personne(s) à charge					D-1 et au-dessus Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 440	4 310	-	-	2 580	3 230
A	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
B	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
C	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
D	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
E	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670

ANNEXE 2 (suite)

**Indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Lieu d'affectation (catégorie)	P-1 à P-3		P-4 et P-5		D-1 et au-dessus	
	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans
	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge
H	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

**Prime de non-déménagement
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Lieu d'affectation (catégorie)	P-1 à P-3		P-4 et P-5		D-1 et au-dessus	
	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans
	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

**Indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail
dans les lieux d'affectation famille non autorisée
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

	Groupe 1 (P-1 à P-3)	Groupe 2 (P-4 et P-5)	Groupe 3 (D-1 et au-dessus)
Avec personne(s) à charge	17 440	20 920	23 250
Sans personne à charge	6 540	7 845	8 720

ANNEX III

DANGER PAY: DEFINITION AND CRITERIA

Danger pay is a non-pensionable allowance payable to staff members who are required to work in duty stations where very dangerous conditions prevail. The Chairman of the International Civil Service Commission (ICSC) is responsible for authorizing the application of danger pay to a duty station based on the recommendations from the [United Nations Department of Safety and Security \(DSS\)](#) and WHO.

The duty stations where very dangerous conditions prevail comprise the following:

- (a) duty stations where United Nations staff members owing to the very fact of their association with, or employment by, an organization of the United Nations Common System, are clearly, persistently and directly targeted or where premises are clearly, persistently and directly targeted, thus presenting an imminent and constant threat to staff and activities;
- (b) duty stations where United Nations staff or premises are at high risk of becoming collateral damage in a war or active armed conflict;
- (c) non-protected environments where medical staff are specifically at risk to their life when deployed to deal with public health emergencies as declared by WHO.

ANNEXE 3

Prime de danger : définition et critères

La prime de danger est une indemnité exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension qui est versée aux membres du personnel appelés à travailler dans des lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses. Le Président de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est chargé d'autoriser l'application de la prime de danger à un lieu d'affectation sur la base des recommandations du [Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU](#) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Les lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses comprennent :

- (a) les lieux d'affectation où les membres du personnel des Nations Unies, du fait même de leur association avec une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, ou de leur emploi par cette organisation, sont, ou se trouvent dans des locaux qui sont, de façon manifeste et persistante, directement visés par des attaques qui représentent une menace imminente et constante pour le personnel et ses activités ;
- (b) les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux des Nations Unies risquent fortement de subir les effets collatéraux de la guerre ou d'hostilités armées ;
- (c) les lieux où le personnel médical, déployé en cas d'urgence de santé publique déclarée par l'Organisation mondiale de la santé dans un environnement non protégé, court manifestement des risques pour sa vie.

ANNEX IV

Salary scale for staff in the Professional category and above, showing annual gross salaries and net equivalents after deduction of staff assessment

(in US dollars – effective from 1 January 2012)

	Grade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Gross	189 349														
	Net Dependand	146 044														
	Net Single	131 432														
ADG	Gross	172 071														
	Net Dependand	133 950														
	Net Single	121 297														
D-2	Gross	141 227	144 223	147 221	150 227	153 351	156 476									
	Net Dependand	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
	Net Single	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1	Gross	129 047	131 678	134 304	136 936	139 568	142 197	144 830	147 459	150 093						
	Net Dependand	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
	Net Single	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5	Gross	106 718	108 955	111 195	113 430	115 670	117 905	120 147	122 384	124 622	126 860	129 099	131 336	133 575		
	Net Dependand	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
	Net Single	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4	Gross	87 933	89 929	91 924	93 919	95 916	97 910	99 908	102 059	104 219	106 377	108 540	110 696	112 856	115 018	117 178
	Net Dependand	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
	Net Single	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3	Gross	72 267	74 114	75 962	77 808	79 657	81 503	83 348	85 199	87 046	88 892	90 742	92 586	94 437	96 282	98 128
	Net Dependand	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
	Net Single	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2	Gross	59 267	60 920	62 571	64 225	65 877	67 528	69 182	70 832	72 485	74 139	75 790	77 443			
	Net Dependand	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
	Net Single	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1	Gross	46 399	47 878	49 348	50 891	52 476	54 063	55 653	57 243	58 827	60 415					
	Net Dependand	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
	Net Single	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

In addition, staff in the Professional category and above receive a post adjustment amount that varies according to the duty station.

ANNEXE 4

Barème des traitements applicable au personnel du cadre organique et de rang supérieur
Traitements annuels bruts et équivalents nets après retenues au titre du régime d'imposition du personnel

(en dollars des États-Unis - en vigueur au 1^{er} janvier 2012)

	Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Brut	189 349														
	Net avec personne(s) à charge	146 044														
	Net sans personne à charge	131 432														
ADG	Brut	172 071														
	Net avec personne(s) à charge	133 950														
	Net sans personne à charge	121 297														
D-2	Brut	141 227	144 223	147 221	150 227	153 351	156 476									
	Net avec personne(s) à charge	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
	Net sans personne à charge	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1	Brut	129 047	131 678	134 304	136 936	139 568	142 197	144 830	147 459	150 093						
	Net avec personne(s) à charge	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
	Net sans personne à charge	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5	Brut	106 718	108 955	111 195	113 430	115 670	117 905	120 147	122 384	124 622	126 860	129 099	131 336	133 575		
	Net avec personne(s) à charge	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
	Net sans personne à charge	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4	Brut	87 933	89 929	91 924	93 919	95 916	97 910	99 908	102 059	104 219	106 377	108 540	110 696	112 856	115 018	117 178
	Net avec personne(s) à charge	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
	Net sans personne à charge	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3	Brut	72 267	74 114	75 962	77 808	79 657	81 503	83 348	85 199	87 046	88 892	90 742	92 586	94 437	96 282	98 128
	Net avec personne(s) à charge	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
	Net sans personne à charge	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2	Brut	59 267	60 920	62 571	64 225	65 877	67 528	69 182	70 832	72 485	74 139	75 790	77 443			
	Net avec personne(s) à charge	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
	Net sans personne à charge	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1	Brut	46 399	47 878	49 348	50 891	52 476	54 063	55 653	57 243	58 827	60 415					
	Net avec personne(s) à charge	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
	Net sans personne à charge	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

De plus, le personnel du cadre organique et de rang supérieur perçoit un ajustement pour affectation, qui varie en fonction du lieu d'affectation.

ANNEX V

General Service Category at Headquarters

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board on 31 December 1999

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Grade	Steps/Echelons																
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869				
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933				
	Pensionnable	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730				
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231	50582	51933		
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644	38576	39508		
	Pensionnable	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556	48764	49977		
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192	56689	58185		
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757	42790	43822		
	Pensionnable	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974	54371	55767		
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817	63478	65139	66800	
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328	47474	48620	49766	
	Pensionnable	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146	60697	62245	63796	
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184	71027	72872	74716	76560
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411	52683	53956	55228	56501
	Pensionnable	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995	67712	69428	71148	72867
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334	79379	81424	83471	
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035	58446	59857	61269	
	Pensionnable	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596	75502	77435	79479	
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376	88646	90914		
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274	64840	66405		
	Pensionnable	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410	84678	86947		

The exchange rate used for the conversion of net salary amounts to gross is US \$1 = €0.7348, being the average of exchange rates for the previous 36 months, including the month of adjustment.

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel de service et de bureau au Siège

Annex 5 cont

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board as from 1 January 2000

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Grade		Steps/Echelons											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933
	Pensionnable	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644
	Pensionnable	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757
	Pensionnable	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328
	Pensionnable	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411
	Pensionnable	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035
	Pensionnable	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274
	Pensionnable	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410

(*) Long-service step/Echelon au titre de la longévité

The exchange rate used for the conversion of net salary amounts to gross is US \$1 = €0.7348, being the average of exchange rates for the previous 36 months, including the month of adjustment.

ANNEXE 5

General Service Category at Headquarters

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board on 31 December 1999

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Classe	Steps/Échelons																
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869				
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933				
	Aux fins de la pension	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730				
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231	50582	51933		
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644	38576	39508		
	Aux fins de la pension	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556	48764	49977		
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192	56689	58185		
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757	42790	43822		
	Aux fins de la pension	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974	54371	55767		
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817	63478	65139	66800	
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328	47474	48620	49766	
	Aux fins de la pension	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146	60697	62245	63796	
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184	71027	72872	74716	76560
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411	52683	53956	55228	56501
	Aux fins de la pension	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995	67712	69428	71148	72867
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334	79379	81424	83471	
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035	58446	59857	61269	
	Aux fins de la pension	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596	75502	77435	79479	
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376	88646	90914		
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274	64840	66405		
	Aux fins de la pension	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410	84678	86947		

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 dollar des États-Unis = 0,7348 euro, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEXE 5 (suite)

General Service Category at Headquarters

Personnel du cadre de service et de bureau au Siège

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board as from 1 January 2000

BARÈME DES TRAITEMENTS ANNUELS

indiquant les montants bruts et nets après retenues au titre du régime d'imposition et les montants considérés aux fins de la pension applicable aux membres du personnel recrutés à partir du 1^{er} janvier 2000

Effective 1 October 2011

À compter du 1^{er} octobre 2011

In Euros

En euros

Level/Classe		I	II	III	IV	V	Steps/Échelons						
							VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933
	Aux fins de la pension	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644
	Aux fins de la pension	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757
	Aux fins de la pension	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328
	Aux fins de la pension	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411
	Aux fins de la pension	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035
	Aux fins de la pension	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274
	Aux fins de la pension	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410

(*) Long-service step/Échelon d'ancienneté

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 dollar des États-Unis = 0,7348 euro, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEX VI**REVISED FRAMEWORK FOR REST AND RECUPERATION BREAKS**

Frequency cycle	Conditions
4 weeks	Extreme emergency situations <ul style="list-style-type: none"> • Where danger pay is authorized by the Chairman of ICSC.
6 weeks	Exceptional and temporary situations in non-family/restricted duty stations <ul style="list-style-type: none"> • Active conflict; • Natural disasters and other similar extreme situations.
8 weeks	Non-family/restricted duty stations <ul style="list-style-type: none"> • All duty stations declared by the Department of Safety and Security as restricted for all eligible dependants for security reasons; • All duty stations designated as non-family by the Chairman of ICSC.
12 weeks	Duty stations with high levels of hardship <ul style="list-style-type: none"> • Non-capital duty stations with a hardship classification of D or E; • Exceptional cases of category E capital cities.

ANNEXE 6**Cadre révisé pour les congés de repos et récupération**

Fréquence	Conditions
4 semaines	Situations d'extrême urgence • Lorsque le Président de la CFPI a autorisé le versement de la prime de danger
6 semaines	Situations exceptionnelles et temporaires dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions • Conflit actif • Catastrophes naturelles et autres situations extrêmes similaires
8 semaines	Lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions • Tous les lieux d'affectation que le Département de la sûreté et la sécurité, pour des raisons de sécurité, déclare d'accès restreint pour les personnes à charge remplissant les conditions requises • Tous les lieux d'affectation déclarés famille non autorisée par le Président de la CFPI
12 semaines	Lieux d'affectation dans lesquels les conditions de vie et de travail sont extrêmement difficiles • Lieux d'affectation autres que la capitale classés dans les catégories D ou E • Cas exceptionnels de capitales de catégorie E

B. 参与计划及紧急援助的实施情况

(落实第 177 EX/56 和第 187 EX/6 (VIII)号决定以及第 36 C/69 号决议)

1. 本文件报告截至 2012 年 7 月 11 日总干事批准的有关会员国和非政府国际组织在 2012—2013 双年度所提各类申请以及实施该计划的预期结果。在本双年度所收到的申请中，经参与计划部门间委员会评估和提出建议后，仅有那些与本组织确定的优先事项有联系的申请获得了总干事的批准。

2. 在参与计划项下，本双年度收到会员国、准会员和非政府国际组织总金额为 33,250,266 美元的 1,263 项申请。截至今日，总干事批准了其总金额为 4,196,158 美元的 191 项申请（包含 4 个紧急援助项目）。这些金额占 36 C/5 文件对该计划全部拨款（12,055,000 美元）的 34%，分配如下：

- **会员国**：179 份申请，金额为 3,776,939 美元；
- **非政府组织**：8 份申请，金额为 132,400 美元；
- **紧急援助** - 4 项紧急援助，金额为 198,000 美元。

3. 自本双年度开始以来，跨部门委员会召开了三次会议。第一次会议针对非洲问题，因为这是教科文组织的一项总体优先事项。委员会特别关注的是改善计划部门对项目的评估。委员会尤其注重确保批准的项目要与本组织的总体优先事项和战略性计划相联系，这样才能使非洲、最不发达国家和小岛屿发展中国家（SIDS）真正受益。此外，鉴于正常预算向参与计划的拨款被大幅削减，委员会认为有必要减少申请的开支项目额，如差旅费、设备、顾问费用和出版物。

4. 参与计划科在起草申请、项目评估、筹备参与计划部门间委员会会议、以及此后批准申请的整个过程中，继续优先关注改进与常住代表团和全国委员会的交流与沟通。为此，还特别注意协助会员国起草和提交他们的申请，以总干事本双年度通函的形式向会员国寄发了《指南》（30 条基准），受到了会员国的欢迎。

5. 此外，负责对外关系和公众宣传部门的助理总干事(ADG/ERI)在总干事与会员国和全国委员会关于编制 37 C/4 和 37 C/5 文件的地区磋商会议（科特迪瓦的阿比让；越南的清化）期间，解释了参与计划的标准和方式。4 月份在加纳阿克拉克举办的全国委员会分地区研讨会上以及将在 2012 年 9 月举办的地区磋商会议期间也将做出类似的解释。

6. 尽管做了这些工作，但提交的参与计划申请依然存在一些质量上的问题，如填写的申请表不完整，购置设备没有形式发票，项目与本组织的主管领域不符，项目介绍不够充分，预算不符合大会有关参与计划决议（第 36 C/69 号决议）中陈述的标准。为此对外关系和公众宣传部门经常性地与全国委员会对话，以获取重新评估申请所需要的进一步材料。

7. 尽管曾多次催促，一些全国委员会迟迟不提交财务和活动报告，或者拖欠内部监督办公室（IOS）的审计费用。因此，这些国家就不能再从参与计划中受益，尽管已经批准了其申请。虽然在解决这些个案方面取得了一些进展，但从会计角度出发依然令人担忧，因此将它们纳入 2012 年 9 月外聘审计员对参与计划的行政和管理进行的审计。

8. 在提交财务报告以及遵守第 35 C/67 号决议方面，一些会员国提交的财务报告中资金拨款额与最初的批准额不符。而且许多报告没有日期和盖章，也没有提供签署人的姓名和职务。因此要求受益国严格遵守在批准书中确定的开支项目，并确保及时提交财务报告。

9. 继总干事发出呼吁，请经济合作与发展组织（OCDE）的会员国将参与计划留给发展中国家后，经合发组织援助发展委员会(CAD)的如下会员国以及按世界银行的标准人均国内年度生产总值超过一万美元的会员国：德国、澳大利亚、比利时、加拿大、西班牙、美国、芬兰、法国、爱尔兰、意大利、日本、卢森堡、挪威、荷兰、韩国和联合王国都没有向参与计划提交申请。此外，还有巴巴多斯、巴西、爱沙尼亚、俄罗斯联邦、印度、科威特、沙特阿拉伯、泰国、土耳其和阿拉伯联合酋长国也没有提交申请。

10. 下列图表介绍了按计划部门、地区和贯穿教科文组织所有计划的优先事项（即非洲、妇女、青年、最不发达国家、发展中国家、小岛屿发展中国家（SIDS）、冲突后和冲突中国家（PCPD）、中等收入国家（MIC）和转型期国家）分列的分布情况。这些图表也包含紧急援助的相关数据。

(a) 按计划部门列出的批准的申请

部门	申请数量	批准额 (美元)
教育	85	1,870,308
自然科学	31	608,061
社会科学及人文科学	11	225,620
文化	27	545,000
传播和信息	19	410,350
性别平等处 (ODG/GE)	3	52,600
对外关系及工作宣传部门	1	26,000
战略规划编制局	2	39,000
小计	179	3,776,939

(b) 按地区列出的批准的申请

地区	申请数	批准额 (美元)
非洲	95	2,072,839
亚洲及太平洋地区	38	816,446
拉丁美洲及加勒比地区	23	450,108
欧洲 (第 II 组)	14	250,546
阿拉伯国家	9	187,000
非政府组织	8	132,400
小计	187	3,909,339
紧急援助	4	198,000
国际教育规划研究所的结转资金*		88,819
共计	191	4,196,158
未分配的资金		7,832,542
合计		12,028,700

* 2011 年未使用的资金结转到 2012 年

(c) 按贯穿教科文组织所有计划活动的优先重点列出的分布情况

小组	申请数	批准额 (美元)
非洲	95	2,072,839
妇女	20	448,263
青年	22	433,888
最不发达国家	78	2,196,852
小岛屿发展中国家 (SIDS)	30	546,608

11. 下列表格介绍国际非政府组织（ONG）的按活动实施的地区、教科文组织主管领域和教科文组织优先事项列出的分布情况：

(a) 按活动实施地区列出的与教科文组织保持正式关系的国际非政府组织获批申请的分布情况

地区	申请数	批准额（美元）
非洲	4	61,000
拉丁美洲及加勒比地区	1	20,000
亚太地区	2	35,000
欧洲（第 I 组）	1	16,400
共计	8	132,400

(b) 按计划部门列出的与教科文组织保持正式关系的国际非政府组织获批申请的分布情况

部门	申请数	批准额（美元）
教育	5	76,000
社会科学及人文科学	2	40,000
性别平等处（ODG/GE）	1	16,400
共计	8	132,400

12. 紧急援助项下批准的申请

	申请数	批准额（美元）
刚果	1	50,000
喀麦隆	1	50,000
马达加斯加	1	48,000
巴勒斯坦	1	50,000
共计	4	198,000

建议通过的決定草案

13. 根据以上所述，执行局可以考虑通过如下决定草案：

执行局，

1. 审议了 190 EX/5 号文件第 III (B) 部分，

2. 注意到对参与计划和紧急援助实施情况的详细分析和已经取得的成果；
3. 请秘书处和会员国作出不懈的努力，进一步优化这项计划，提高其效率和相关性，为有关参与计划的第 36 C/69 号决议所确定的会员国的工作重点服务。

C. 对所有教科文组织出版物采取开放式获取政策的可能性

(落实第 187 EX/10 号决定)

1. 执行局第一八七届会议的决定（第 187 EX/10 号决定）要求总干事向其第一九〇届会议提交一份关于开放式获取政策的报告。根据该项决定的要求，本文件介绍对教科文实施开放式获取的内部政策的审查情况。出版委员会在传播和信息部门配合下审查了这项政策，包括其对本组织的所有法律影响。

2. 由于本双年度 C/5 文件未为该项目编列资金，必须为其寻找预算外资金。作为开放式获取能力建设战略的一部分，对外关系与公众宣传部门将与传播和信息部门合作寻找预算外资金。一旦知道确切的费用数额，将会提供给执行局几个筹资选项。

政策依据

3. 教科文组织为追求保持、扩大和传播知识的目标，宣布其所有出版物（例如印刷、音频、视频和多媒体制品）在依法可行时，全部可通过其网站免费在线获取。

4. 教科文组织将通过开放式获取政策（OA），让全民自由获取经同行评审的学术研究信息。这一开放式获取政策设想教科文组织作为权利持有人授予全世界人民不可撤销的权利，使其能够在正确注明原作者的情况下，为任何合法活动复制、使用、发行、传播和制作任何格式的衍生作品。

范围和限制

5. 本项目可与《行政手册》中关于出版物的项目 13.5 一并阅读。

6. 一般而言，教科文组织出版的所有著作以及得到教科文组织资金支持的外部出版物均应可以开放式获取，准许在正确注明教科文组织的情况下，为非商业目的进行复制、发行和传播。

7. 该政策应适用于教科文组织的所有出版物，（在依法可行时）包括在该政策通过之前出版的那些出版物。

8. 该政策不适用于本组织与捐助方或外部机构为以非开放式获取途径发行出版物而达成专门协议，包括合作出版协议和许可协议的项目所产生的作品。

9. 出版物也可通过印刷品、CD、DVD、电子出版物、应用软件等其他增值途径提供。

许可制度

10. 开放式获取要求从对分享权利采取“保留一切权利”的办法转向“保留某些权利”的制度。在后一种制度中，教科文组织邀请其他组织使用其某些内容，而不必要求取得这种权利。根据这种制度，教科文组织可以确定我们希望适用于每一个出版物或其他种类内容的一组条件（以允许或不允许制作衍生品或用于商业目的，等等）。

11. 一旦与**创意共享组织**（CC）就政府间组织可以使用的版本达成协议，教科文组织将立即采用创意共享组织的“保留某些权利”的许可制度。目前，创意共享组织正在与联合国各组织进行探讨。

开放式获取知识库

12. 教科文组织将维持一个开放式获取知识库，其中包括教科文组织的所有出版物以及有关元数据，以便于公众检索出版物。

责 任

13. 出版物委员会负责解释该政策，解决该政策解释和适用上的争议，并向高级管理层建议进行修改。出版物委员会将在 18 个月后审查该政策并向高级管理层提交报告。

希望执行局采取的行动

14. 执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 忆及 第 187 EX/10 号决定要求总干事“探索为由教科文组织或在其支持下出版的所有出版物制定和采取开放式获取政策的可能性”，
2. 欢迎 190 EX/5 号文件第 III (C) 部分所载的初步建议；
3. 请 总干事向执行局第一九一届会议提交一份关于教科文组织出版物的开放式获取政策草案，详尽说明这样一种政策的影响，尤其是法律和财务影响。

D. 理事机构管理的运行费用

(落实第 189 EX/ 14 号决定第 III 部分)

1. 依照路线图，按照第 189 EX/ 14 号决定第 III 部分的要求，总干事审查了根据实施第 184 EX/17 号和第 185 EX/20 号决定的实际经验和其第一八九届会议的讨论情况，可以向执行局提出有关在不降低理事机构的工作质量的前提下进一步削减其管理工作运行费用的更多建议的方式。
2. 一如以往所指出，会员国不希望进行激进改革，而是希望稳步实现理事机构开支合理化（以前提交大会和执行局的报告已经表明这一点），在这一大背景下做了许多工作，特别是减少印数，使文件编制和议程合理化，缩短会议/届会的时长，严格控制临时助理人员的聘用和加班等措施。此外，会员国再三指出，不应损害对理事机构中会员国的服务质量。
3. 在执行局于上届会议就该问题作出决定之后，经计算得出，所确定的尤其是关于领取差旅费和日补贴资格的节约成本措施对本双年度余下时间的影响大约为 420,000 美元。此外，再次对执行局和大会秘书处的业务预算进行了分析（特别是根据执行局第一八九届会议的经验）并计划进一步做小幅下调。关于理事机构秘书处工作人员的补充问题，应该忆及关于理事机构秘书处的最初 C/5 提案已将人事费削减了 10%。鉴于理事机构秘书处的规模（10 名工作人员）以及其周期性地雇用临时人员，本阶段将不再采取进一步的合理化措施，不过到本双年度结束时，有两个职位将出缺并按照现行指令予以冻结或取消，其相应职责将重新分配。所有这些调整都反映在了理事机构秘书处的订正工作计划中。该工作计划如今显示可能出现的预算赤字为大约 130 万美元，而非最初估计的 180 万美元。
4. 理事机构秘书处正在努力设法进一步实现合理化和节约，重点放在两个领域：(i) 依照执行局第一八九届会议的决定，致函所有会员国，请它们自愿放弃其依然有资格领取的差旅费和日补贴并为语言费用捐款；在 2013 年大会的筹备期间，还将向所有会员国发出一封类似信函，请会员国提供援助，为最不发达国家代表参加会议以及语言服务捐款；(ii) 加大了对文件编制的限制，按照联合国的做法逐步引入文件（甚至是报告）的绝对最长篇幅为 12-15 页的规定。理事机构秘书处将在第一九 0 届会议之后及时分析这些努力的结果，以供 2012 年底的审查参考，并希望再节约 200-300,000 美元（执行局和大会合计），但这不引起不应有的期望。
5. 总之，除上述行动和目标外，本阶段不会提出进一步建议。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

190 EX/5
Part III Add.

巴黎，2012年10月5日

原件：法文

临时议程项目 5

**总干事关于执行局和大会前几届会议通过的决定和
决议的落实情况的报告**

第 III 部分

管理问题

增 补 件

教科文组织同仁会的意见（STU）

根据《教科文组织行政手册》第 2805.7 项的规定，教科文组织同仁会（STU）就总干事的这份报告提出其意见。

教科文组织同仁会满意地欢迎这份文件和关于人事问题的部分，特别是 A 部分（国际公务员制度委员会（ICSC）的年度报告），鼓励总干事以透明的方式并与工作人员协会切实磋商，继续在教科文组织落实国际公务员制度委员会的决定。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

190 EX/5 Partie III Add.2

巴黎，2012年10月9日

原件：法文

临时议程项目 5

总干事关于执行局和大会前几届会议通过的決定 和決議的落實情況的報告

第 III 部分

參與計劃及緊急援助的實施情況

增補件 2

概 要

本文件提供了自今年 8 月第 190 EX/5 号文件第 III 部分发表之后有关参与计划及紧急援助实施情况的补充信息。

1. 自今年 8 月第 190 EX/5 号文件第 III 部分发表之后，参与计划部门间委员会召开了两次会议，会议建议批准总金额为 1,848,203 美元的 87 项申请。各项申请情况详见下列网页：
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf#page=19>
2. 截至目前为止，总干事共批准了包括紧急援助在内的总额为 6,052,482 美元的 278 项申请。批准率由此达到会员国参与计划直接费用预算的 50%。这一高于以往双年度的批准率，得益于秘书处旨在优化申请处理程序的齐心努力。21%的开支率并没有计入 2012 年 9 月 14 日部门间委员会最后一次会议的成果。在此之前，秘书处只能够向那些已经递交了财务和评估报告的会员国拨付了批准资金，这些受益国家汇报了使用所有资金在 2011 年 12 月 31 日之前完成项目的情况。

3. 2012--2013 年度参与计划项下批准的其他项目的资金，将按照第 35 C/67 号决议的规定，随着会员国完成提交前几个双年度报告的情况予以拨付。有必要提请注意的是，该决议首次规定财务与评估报告应最迟于 2012 年 4 月 30 日提交。可是，秘书处 9 月期间还不断收到这些报告，由此导致了今年 6 月和 7 月间批准的资金延迟拨付。

4. 秘书处将全力以赴力保本双年度参与计划的预算最迟在 2013 年 2 月得到批准，以便为受益国空余出足够的时间落实项目工作并按时提交所要求的财务和评估报告。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

190 EX/5 Part IV

巴黎，2012年8月27日
原件：英文

临时议程项目 5

总干事关于落实执行局和大会前几届会议各项决定和决议的报告

第 IV 部分

人力资源问题

概 要

本文件旨在就执行局和大会前几届会议所通过的决定和决议，向执行局委员通报落实工作的进展情况。

本文件第 IV 部分将包含与以下人力资源问题有关的信息：

A. 2011 年总干事关于顾问合同使用情况的报告

2011 年，总干事根据第 171 EX/35 号决定和第 186 EX/6 号决定第 VIII 部分，提交了一份有关秘书处使用顾问合同情况的报告。

在第 186 EX/6 号决定第 VIII 部分中，执行局鼓励总干事继续做出努力，以便就顾问合同内容和待交付服务提供更多的信息，同时加快落实外聘审计员关于以下方面的建议：公开招标（只在例外情况和正当理由情况下，才给予豁免）；建立单一顾问花名册和有关所有临时合同工的单一数据库；对将要分配给正式工作人员的工作以及临时助手将要从事的工作进行分析；以及工作人员培训。

执行局还在其决定中回忆指出，在聘请顾问时，需要确保更加广泛的地域分布，而在资格相同的情况下，还需要确保性别的更加平衡。

最后，执行局请求总干事在其有关秘书处使用顾问合同的下次报告中列入与个别作者、摄影师、影片和视频制作者合同有关的信息，以及与商业组织之间所签服务供应合同方面的信息。

所呈报活动对财务和行政的影响属于现行 C/5 号文件的规定之列。

希望执行局采取的行动：见第 29 段所提议的决定。

B. 关于人力资源管理战略与行动计划（2011--2016 年）进展情况的首次审查报告

在第三十六届会议上，大会核可了由总干事提交的 2011-2016 年人力资源管理战略，并请求总干事落实该战略，同时在未来预算的限度内考虑到本组织的战略和方案。

大会还请求总干事在第一八九届会议上向执行局提交有关人力资源管理战略进展情况的首次审查报告。之后，由于报告的时间跨度很短（大会与提前召开的执行局会议之间不足 3 个月），因此，决定将有关人力资源管理战略的报告时间推迟到第一九〇届会议。

希望执行局采取的行动：见第 10 段的决定。

C. 秘书处工作人员的地域分布与性别平衡状况

根据第 36 C/97 号决议和第 187 EX/6 号决定第(IX)部分的规定，总干事提交了一份有关工作人员地域分布和性别平衡的情况说明。

目 录

页次

A. 2011 年总干事关于顾问合同使用情况的报告 (第 186 EX/6 号决定第(VIII)部分的落实情况)	1
B. 关于人力资源管理战略与行动计划 (2011--2016 年) 进展情况的首次审查报告 (第 187 EX/6 号决定第(X)部分、第 36 C/96 号决议和 第 189 EX/15 号决定第(II)部分的落实情况)	41
C. 秘书处工作人员的地域分布与性别平衡情况 (第 187 EX/6 号决定第(IX)部分的落实情况)	71

A. 2011 年总干事关于顾问合同使用情况的报告

(第 186 EX/6 号决定第 (VIII) 部分的落实情况)

导 言

1. 联合国教科文组织使用的标准服务合同有三类：与营利组织之间的合同（包括废止的规费合同）、与非营利组织之间的合同以及与顾问人员和其他专家之间的合同。本报告涉及与顾问人员和其他专家之间的合同，是第 186 EX/6 号决定第 VIII 部分的补充；将向执行局提交与“营利”组织之间所签合约的信息，该信息将列入信息文件--参考文件第 190 EX/INF13 号。

2. 个人合同将提供给那些以顾问/咨询身份受聘于联合国教科文组织的顾问或其他专家，或者那些受聘于联合国教科文组织负责提供特定服务或产品所需技能、专门技术和知识的顾问和其他专家。营利合同用于各机构/公司，需要遵守联合国教科文组织有关公开招标的采购规定。

3. 附件 2 将根据执行局对额外信息的请求，提供 2011 年主题合同领域的的数据。在过去的 12 个月期间，延误了旨在改善该信息的开发工作，因为信息技术资源已在开发新型在线合同管理工具之前进行分配。但如今已经恢复该项工作，应该能为下年报告提供所用专门技术类型和所交付产品方面的数据。

4. 除第 179 EX/33 号决定外，网上公布了联合国教科文组织所签发的顾问合同清单。

<h3>第 I 节. 政策动态</h3>

5. 2012 年 2 月，总干事核准了一项有关顾问人员和其他专家的新政策，除其他方面外，该政策采纳了外聘审计员报告¹中的建议，尤其是关于加强公开招标和明确豁免使用情况的建议。

6. 如今，对于 20,000 美元或以上的合同，管理人员必须至少要求三份由具有适当资格的人选所提供的书面提议，确保甄选程序的竞争性和透明度。对于 100,000 美元或以上的合同，则要求获得总部合同委员会的许可。

¹ 第182 EX/46号文件：外聘审计员关于本组织所签临时合同的报告。
第185 EX/32号文件第II部分：关于水科学处的审计报告。

7. 新政策对可给予豁免的例外情况做了规定，例如：在确保合意质量和费用的情况下，个别人员是所需专门技术的唯一可用来源，或者在紧急情形下（如，冲突后、灾后），时间通常很关键，寻找 3 名候选人可能会对服务的交付产生影响。
8. 新政策包括有关作者、摄影师、影片/视频制作专家人员的单独合同。这些方面包括与版权和知识产权所有权有关的具体规定，且与联合国教科文组织的出版物政策一致。由于只在 2012 年执行了这些新合同，因此，本文件无法提供有关其他专家人员使用情况的统计数据。
9. 除了落实该项新政策外，还为总部的工作人员举办了一系列信息会，并为外地办事处和研究所举办了电话/视频会议。还为招聘管理人员和工作人员提供了经常提出的问题清单。
10. 根据执行局在其第一八四届会议上的决定（第 184 EX/6 号决定第 I 部分）而建立的单一数据库已于 2012 年开始运行，该数据的建立是为了方便跟踪临时合同工。此外，计划将于 2012 年第四季度推出新的顾问花名册，以此作为联合国教科文组织新型在线招聘工具的一部分。

第 II 节. 总部与外地办事处的顾问人员合同

11. 第 II 节将列示 2010/2011 年在总部和外地办事处签发的顾问合同数据。下文将列出要点，附件 1 将列出详细的图与表。与以前报告一样，为了让人们更明确了解整个外地办事处所签发的合同情况，单列了由巴西利亚办事处所签发的合约数据（附件 3）。

要 点

12. 与 2010--2011 年联合国教科文组织所签合同有关的几个要点：
 - 总部所签合同数比 2008-2009 年下降了 20%；
 - 同一期间，外地办事处所签合同数则上升了 20%：外地办事处如今占联合国教科文组织所签合同总数的三分之二；
 - 从预算外来源获取资金的几乎占了顾问合同的 60%；
 - 金额不超过 10,000 美元的合同占了合同的四分之三以上；
 - 期限不超过三个月的合同占了合同的 70% 以上。

顾问合同数与支出（总部和外地办事处，不包括巴西利亚办事处）

总体情况

- 2010--2011 年签发的合同数比 2008--2009 年高 7%，而受聘顾问的数量则高出 6%（附件 1，表 1 和表 2）。
- 2010--2011 年有关顾问的总支出比 2008--2009 年高出 18%（表 3）。
- 2010--2011 年来自正常预算的顾问合同支出约占教科文组织总正常预算的 3%。

总部/外地分布情况

- 外地办事处占了 2010--2011 年受聘顾问人数的 71%，所签合同数的 66%，总体支出的 61%。

总部

- 2010--2011 年所签合同数比 2008--2009 年下降了 20%，而受聘顾问人数则下降了 22%；
- 2010--2011 年总部的总支出比 2008--2009 年下降了 10%；
- 在介于这两个双年度间的时间段，每份合同的平均金额上升了 8%（表 4）。

外地（不包括巴西利亚办事处）

- 2010--2011 年所签合同数比 2008--2009 年上升了 20%，而受聘顾问人数则上升了 18%；
- 2010--2011 年外地办事处的总支出比 2008--2009 年上升了 36%；
- 在介于这两个双年度间的时间段，每份合同的平均支出金额上升了 20%。

合同的资金来源

13. 2010--2011 年，预算外资金占了顾问合同总支出的 59%，而 2008--2009 年为 55%（表 5）。

按金额划分的合同

14. 表 6 显示，总部和外地办事处的大多数顾问合同继续在 10,000 美元以下：2011 年分别占顾问合同的 74% 和 81%，而 2010 年则分别占 73% 和 79%。2011 年签发了 26 份金

额在 50,000 美元以上的合同（占总数的 1%），其中总部签发了 12 份，外地签发了 14 份。

合同期限

15. 大多数顾问合同的期限都非常短，通常不足三个月。表 7 显示，2011 年，总部所签合同有 77% 的合同期限不足三个月，而外地所签合同则有 70% 的合同期限不足三个月，2010 年，这两个数据分别为 72% 和 71%。2011 年，总部有 7% 的合同，外地有 10% 的合同属于为期 6 个月以上的合同。

总部按部门/局划分的合同

16. 总部的大部分顾问支出继续为教科文组织方案直接提供支持。表 8 显示，2011 年，各计划部门（教育、科学、文化、传播与信息、社会及人文科学）占了总支出的 85%，而 2010 年为 83%。其中的三个部门（文化、教育和科学）占了 2011 年所签合同的 64%，并占了总支出的 78%。

17. **附件 2** 根据摘自财务与预算系统（FABS）的信息，按主题活动领域列示了总部有关顾问人员合同的支出细类。

性别、国籍与退休工作人员

18. 新顾问政策要求招聘经理在候选人具有同等能力的情况下，适当考虑性别和地域平衡问题。还鼓励经理在可能的情况下，为当地项目寻找当地的专门技术。此外，如果打算向教科文组织前任工作人员签发合同，则需要获得助理总干事、局/外地办事处负责人的批准。

19. 表 9 显示，在总部和外地的合并数据中，第 I 组顾问占了 2010--2011 年合同数的 32%（2008--2009 年为 35%），占了总支出的 41%（2008--2009 年为 47%）。第 V 组顾问（非洲）占了合同数的 19%，第 III 组占了 17%，第 IV 组占了 14%，第 V 组（阿拉伯）占了 13%，第 II 组占了 5%。

20. 2010--2011 年，在由总部签发合同的顾问人数中，有 65% 的人来自第 I 组国家（与 2008-09 年相同）；他们占了总支出的 65%，2008-2009 年则为 67%。2010--2011 年，在

由外地签发合同的顾问人数中，有 18% 的来自第 I 组国家（而 2008--2009 年为 17%）；他们占了总支出的 26%（2008--2009 年为 24%）。2010--2011 年，有 23% 的顾问来自第 V 组（非洲），20% 的来自第 III 组，17% 的来自第 V 组（阿拉伯），16% 的来自第 IV 组，6% 的来自第 II 组。

21. 表 10 按合同发放办事处所在组别列出了 2011 年秘书处所聘顾问的国籍，这证实了各办事处为地方项目就地招聘人员的做法。在第 I 组国家各办事处所聘用的顾问中，有 65% 的人员为第 I 组国家的国民。其他地区的百分比则介于 58% 至 89% 之间：例如，在第 III 组中，有 89% 的受聘顾问为第 III 组国家的国民，而在第 IV 组办事处聘用的顾问中，则有 58% 的人员为第 IV 组国家的国民。

22. 表 11 显示，2011 年，45% 受聘于总部的顾问为妇女，而 2010 年为 47%。同年，外地办事处的相应数据为 35%，而 2010 年为 36%。从总体上看，2011 年有 38% 的受聘顾问为妇女（2010 年为 40%）。

退休工作人员

23. 表 12 显示，2011 年，由总部签发合同的退休工作人员有 47 名，总费用为 69.6 万美元。由外地办事处签发合同的退休工作人员有 46 名（71.2 万美元）。从总体上说，2011 年，总部和外地办事处的退休工作人员占了全部受聘顾问的 3%，全部支出的 6%，而 2010 年则分别为 3% 和 5%。

第 III 节. 一美元顾问合同

24. 一美元合同颁发给那些因特别代表性义务而受聘的个人或前任工作人员，以确保专门技术和机构记忆的顺利过渡。所有一美元合同都必须事先征得总干事办公室的同意。

25. 2011 年，总部总共向 16 名人员颁发了一美元合同（2010 年为 24 人），其中有 8 人为教科文组织前任工作人员。2011 年，这些合同没有发生总体支出（即：差旅费和生活费）。表 13 按部门/局开列了 2011 年被授予合同的人数。

第 IV 节. 服务合同

26. 在第 186 EX/6 号决定第 I 部分，执行局请求总干事在提交其有关顾问合同使用情况的下次报告时，列入与商业组织之间所签服务合同方面的一些信息。

27. 服务合同颁发给机构、商业组织和其他法定实体。在编写本文件时，无法最终确定这些数据，因此，对总部和外地办事处所颁发合同的分析文件将在第一九〇届会议上提交给执行局，该文件载于信息文件--参考文件第 190 EX/INF13 号。

第 V 节. 对财务和行政的影响

28. 本报告所述活动为 C/5 工作计划的预计活动。为了将各项新安排纳入合同管理系统，并收集有关合同可交付项目的额外数据，将按照现有预算规定，进行所需要的开发工作。

决定

29. 执行局可考虑通过一项大意如下的决定：

执行局，

1. 忆及第 171 EX/35 号决定和第 186 EX/6 号决定第 VIII 部分；
2. 审议了第 190 EX/5 号文件第 IV (A) 部分；
3. 注意到总干事所推出的有关顾问和其他专家人员（作者、摄影师、影片与视频制作专家）的新合同政策；
4. 还注意到报告所列的数据、分析和定性信息，鼓励秘书处继续做出努力，改善与合同内容和所交付服务有关的信息质量；
5. 忆及聘请顾问时确保更广泛地域分布的必要性，以及在资格相同情况下，确保性别更加平衡的必要性；
6. 请总干事加速实施外聘审计员报告（182 EX/46）中的第 7 项建议：对将要分配给正式工作人员的工作以及临时人员将要从事的工作进行分析；
7. 请总干事在其第一九二届会议上通报顾问人员和其他专家合同方面相关修订政策的落实情况。

ANNEX I

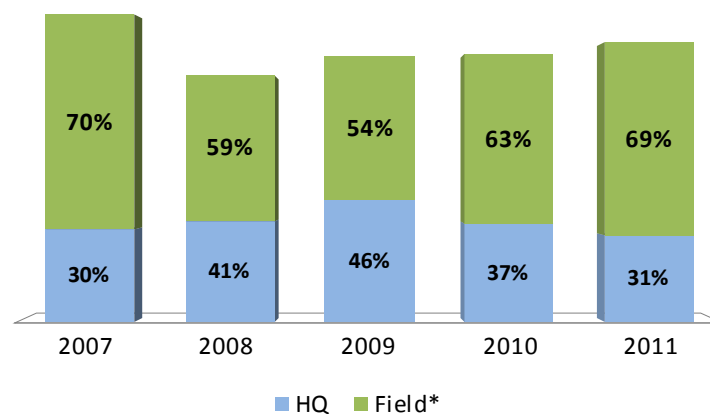
Information on Consultant Contracts awarded at HQ and the Field (excl. Brasilia)

1. Table 1 shows the number of individual consultant contracts awarded at HQ and field offices (excl Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 1: Numbers of Individual Consultant Contracts: 2008-2009 and 2010-2011

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	1267	1523	2790	1248	1084	2332	-20%
% HQ	41%	46%	44%	37%	31%	34%	
Field*	1808	1807	3615	2107	2417	4524	20%
% Field	59%	54%	56%	63%	69%	66%	
Total	3075	3330	6405	3355	3501	6856	7%

*excluding data for Brasilia Office

% of Consultant Contracts: HQ and Field

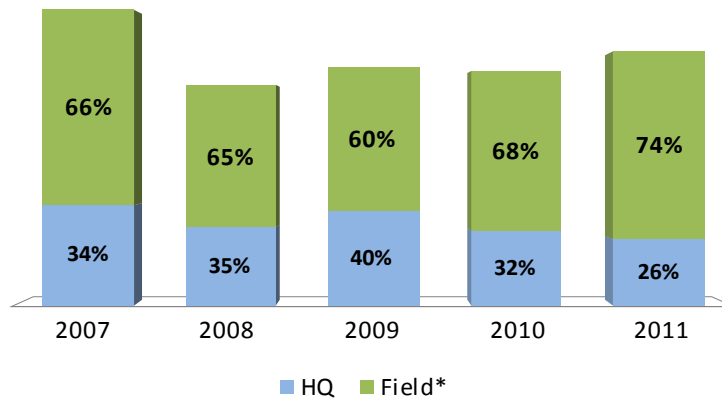
2. Table 2 shows the number of individual consultants awarded contracts at HQ and the field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 2: Numbers of Individual Consultants: 2008-2009 and 2010-2011

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	825	1001	1826	800	699	1499	-22%
% HQ	35%	40%	38%	32%	26%	29%	
Field*	1509	1512	3021	1689	1981	3670	18%
% Field	65%	60%	62%	68%	74%	71%	
Total	2334	2513	4847	2489	2680	5169	6%

*excluding data for Brasilia Office

% of individual Consultants: HQ and Field



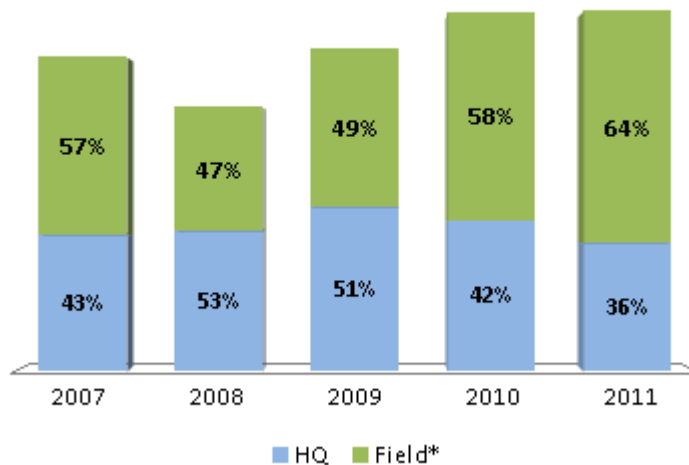
3. Table 3 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and in field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 3: Spending on Consultant Contracts: 2008-2009 and 2010-2011 (\$ million)

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	9.550	11.192	20.742	10.150	8.743	18.893	-10%
% HQ	53%	51%	52%	42%	36%	39%	
Field*	8.437	10.752	19.189	14.210	15.747	29.957	36%
% Field	47%	49%	48%	58%	64%	61%	
Total	17.987	21.944	39.931	24.360	24.490	48.850	18%

*excluding data for Brasilia Office

Spending on Consultant Contracts



4. Table 4 shows the average spending on individual consultant contracts awarded at HQ and in field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011.

Table 4: Average amount of Consultant Contracts: 2008-2009 and 2010-2011 (US dollar)

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	7 537	7 349	7 434	8 133	8 066	8 102	8%
Field*	4 666	5 950	5 308	6 744	6 515	6 622	20%
Total	5849	6590	6234	7261	6995	7125	13%

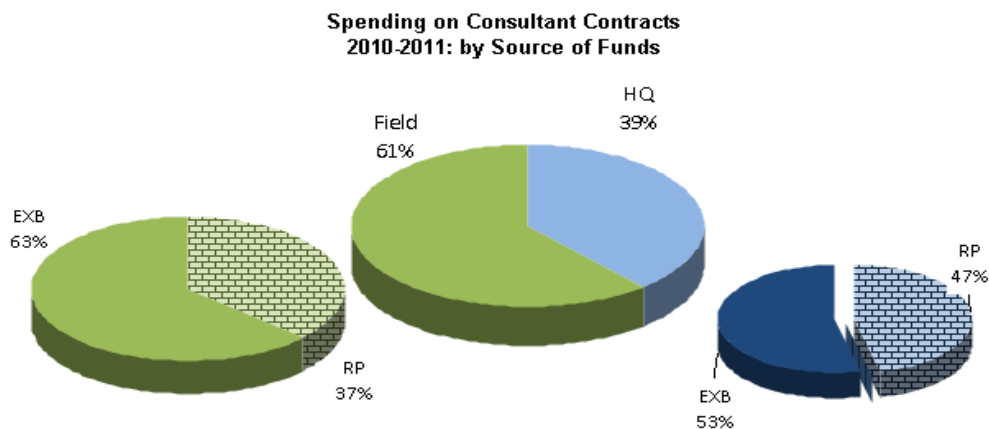
*excluding data for Brasilia Office

5. Table 5 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and in the field (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-11 by source of funding. Data for 2010-2011 is presented graphically below.

Table 5: Spending on Consultant Contracts by source of funding: 2008-09 and 2010-11 (\$mill)

	2008-09					2010-11				
	RP	%RP	ExB	%ExB	Total	RP	%RP	ExB	%ExB	Total
HQ	10.430	50%	10.312	50%	20.742	8.786	47%	10.107	53%	18.893
Field*	7.591	40%	11.598	60%	19.189	11.032	37%	18.925	63%	29.957
Total	18.021	45%	21.910	55%	39.931	19.818	41%	29.032	59%	48.850

*excluding data for Brasilia Office

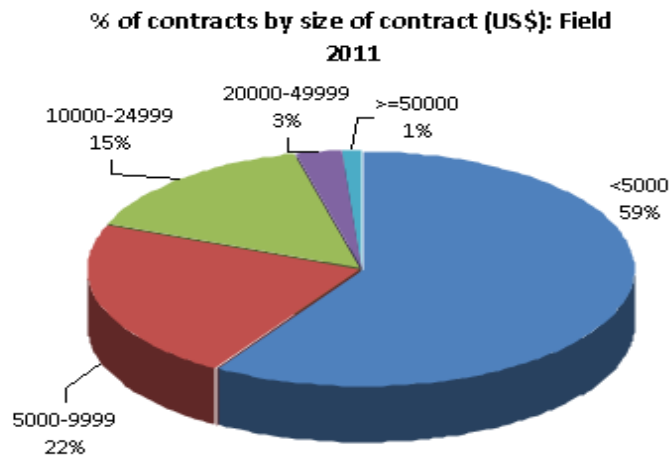
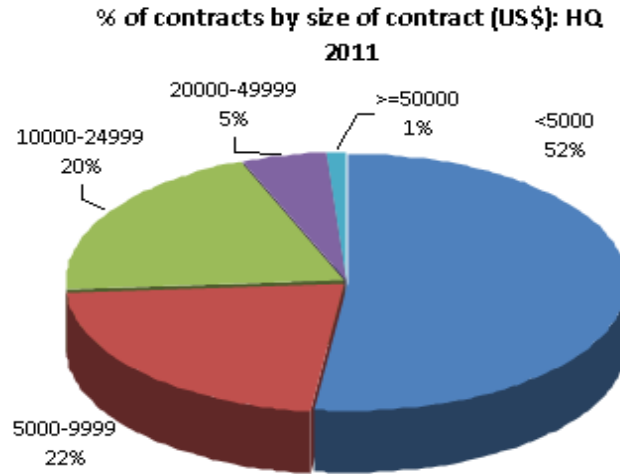


6. Table 6 and the two related pie-charts show overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and the field (excl. Brasilia Office) in 2010 and 2011, by size of contract.

Table 6: Number of Consultant Contracts by size of contract: 2010 and 2011

	HQ				Field*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Less than 5000	640	51%	568	52%	1259	60%	1426	59%
5000 to 9999	271	22%	234	22%	394	19%	529	22%
10000 to 24999	259	21%	216	20%	361	17%	365	15%
25000 to 49999	62	5%	54	5%	77	4%	83	3%
50000 and over	16	1%	12	1%	16	1%	14	1%
Total	1248	100%	1084	100%	2107	100%	2417	100%

*excluding data for Brasilia Office



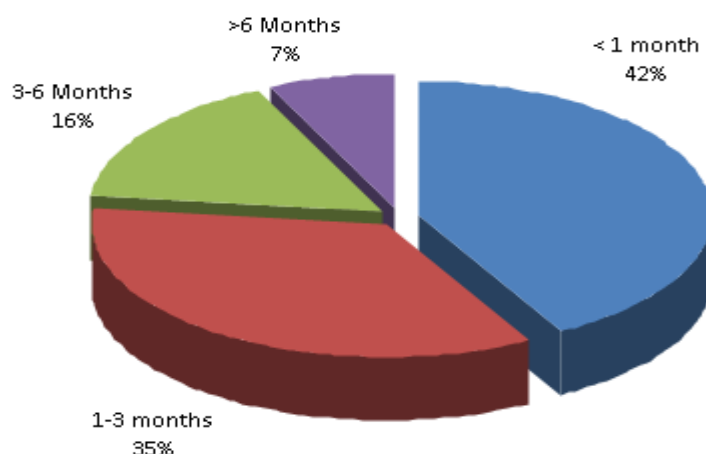
7. Table 7 and the two related pie-charts show overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and the field (excl. Brasilia Office) in 2010 and 2011, by duration of contract.

Table 7: Number of Consultant Contracts by duration of contract: 2010 and 2011

	HQ				Field*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Under 1 month	504	40%	454	42%	666	32%	710	29%
1 to 3 months	391	31%	378	35%	819	39%	985	41%
3 to 6 months	239	19%	177	16%	426	20%	484	20%
Over 6 months	114	9%	75	7%	196	9%	238	10%
Total	1248	100%	1084	100%	2107	100%	2417	100%

*excluding data for Brasilia Office

**Number of contracts by duration: HQ
2011**



**Number of contracts by duration: Field
2011**



8. Table 8 shows the number and spending on consultant contracts at HQ in 2010-2011, by sector.

Table 8: Number and Spending on Consultant Contracts by sector/bureau: 2010-2011

	2010				2011			
	Number	%	Amount (\$mill)	%	Number	%	Amount (\$mill)	%
CI	48	3.8%	0.339	3.3%	22	2.0%	0.173	2.0%
CLT	318	25.5%	2.661	26.2%	315	29.1%	2.565	29.3%
ED	221	17.7%	2.214	21.8%	167	15.4%	1.824	20.9%
SC	233	18.7%	2.653	26.1%	212	19.6%	2.434	27.8%
SHS	105	8.4%	0.535	5.3%	52	4.8%	0.412	4.7%
ERC	5	0.4%	0.049	0.5%	169	15.6%	0.275	3.1%
AFR	10	0.8%	0.114	1.1%	12	1.1%	0.129	1.5%
ADM	60	4.8%	0.187	1.8%	37	3.4%	0.079	0.9%
CENT ¹	248	19.9%	1.397	13.8%	98	9.0%	0.853	9.8%
Total	1248	100%	10.150	100%	1084	100%	8.743	100%

¹BFC, BSP, HRM, IOS, ETH, ODG

11. Table 11 shows the number of individual consultants hired in 2010 and 2011 at HQ and the field, by gender.

Table 11: Number of Individual Consultants by gender: 2010 and 2011

	HQ				Field*				HQ and Field*			
	2010	% of total	2011	% of total	2010	% of total	2011	% of total	2010	% of total	2011	% of total
Male	421	53%	384	55%	1080	64%	1280	65%	1501	60%	1664	62%
Female	379	47%	315	45%	609	36%	701	35%	988	40%	1016	38%
Total	800	100%	699	100%	1689	100%	1981	100%	2489	100%	2680	100%

*Excluding data for Brasilia Office

12. Table 12 shows the number and spending on consultant contracts issued at HQ and the field in 2010 and 2011 to former UNESCO staff.

Table 12: Number and Spending on Consultant Contracts of Retired staff: 2010 and 2011

		Number	Retired staff	%	\$ million		
					Total spending	Spending Retired staff	%
2010	HQ	800	53	7%	10.150	0.707	7%
	Field*	1689	21	1%	14.210	0.453	3%
	Total	2489	74	3%	24.360	1.160	5%
2011	HQ	699	47	7%	8.743	0.696	8%
	Field*	1981	46	2%	15.747	0.712	5%
	Total	2680	93	3%	24.490	1.408	6%

*Excluding data for Brasilia Office

13. Table 13 shows the number of \$1 consultant contracts issued at HQ in 2011, by sector.

Table 13: Number of Individuals awarded \$1 Consultant Contracts in HQ in 2011: by sector

BSP	1
CI	1
CLT	4
ODG	9
SHS	1
Total	16

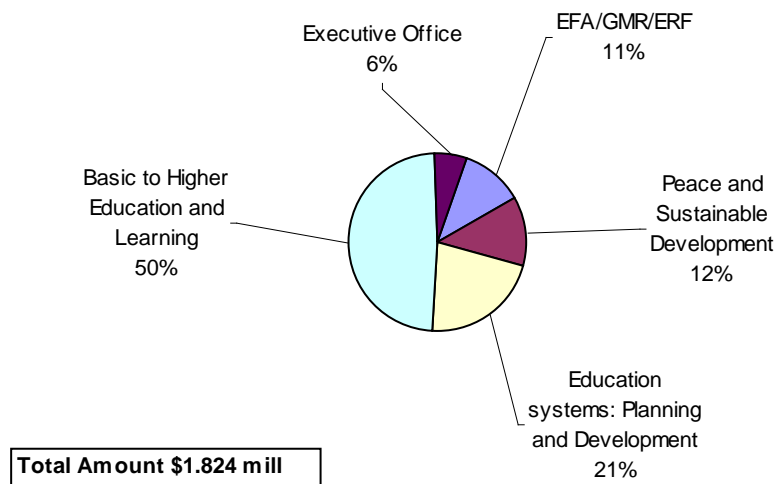
ANNEX II

HQ spending on consultant contracts by thematic area of activity

An analysis of spending on consultant contracts by the thematic area of the activity in the five programme sectors (who accounted for 85% of spending on individual consultant contracts at HQ in 2011) is set out below, based on information extracted from the FABS system. Several of the sectors were restructured during 2011 and the raw data used to construct the pie-charts has been adjusted to reflect as closely as possible the new structures.

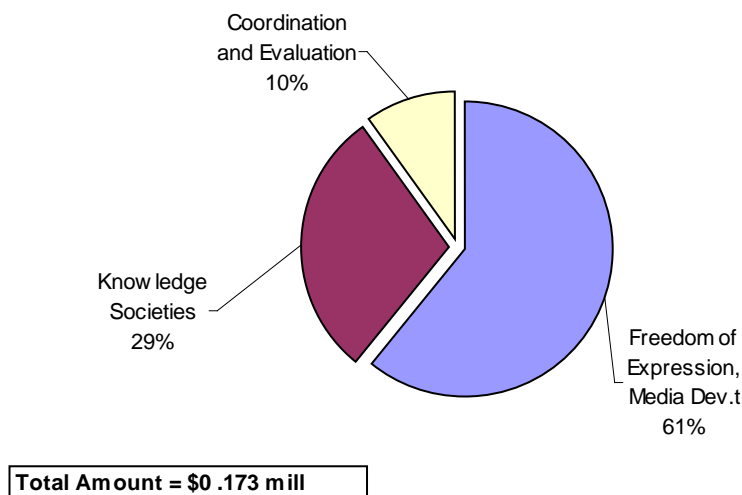
Education

ED Sector spent \$1.824m on consultant contracts in 2011 (\$2.214m in 2010): 50% related to Basic/Higher education/Learning activities, 21% to the Planning and Development of education systems and 12% to Peace and Sustainable Development.



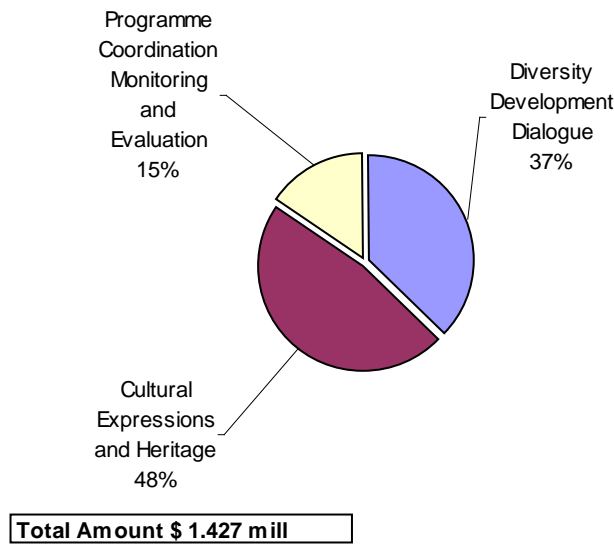
Communication and Information (CI)

CI spent \$173,000 on individual consultant contracts in 2011 (\$339,000 in 2010). 61% related to Freedom of Expression and Media Development and 29% to Knowledge Societies.

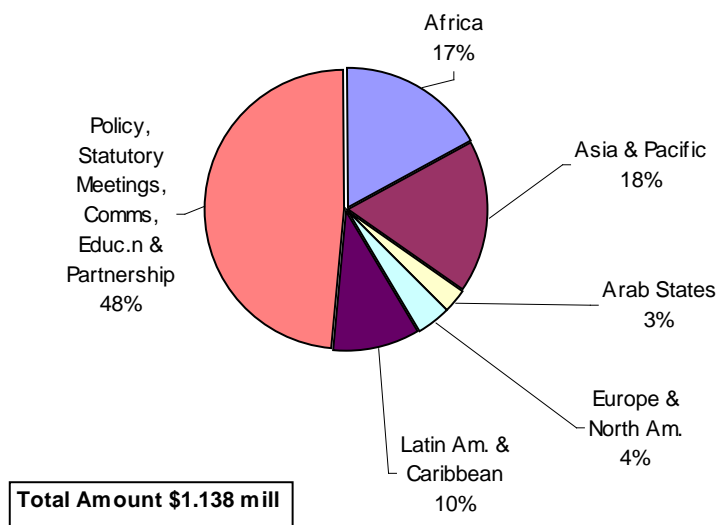


Culture (CLT) and World Heritage Centre (WHC)

CLT spent \$1.427m on individual consultant contracts in 2011 (\$0.976m in 2010) of which 48% related to Cultural Expressions and Heritage and 37% to Diversity, Development and Dialogue.

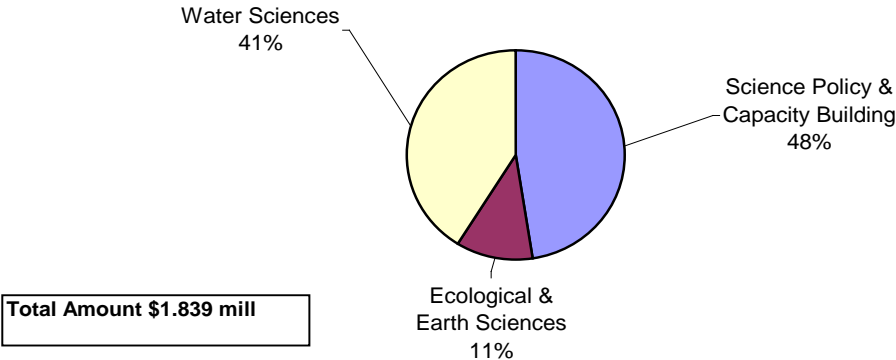


WHC spent \$1.138m on consultant contracts in 2011 (\$1.685m in 2010), of which 52% related to regional projects and 48% to policy, statutory meetings and communication, education and partnership activities.

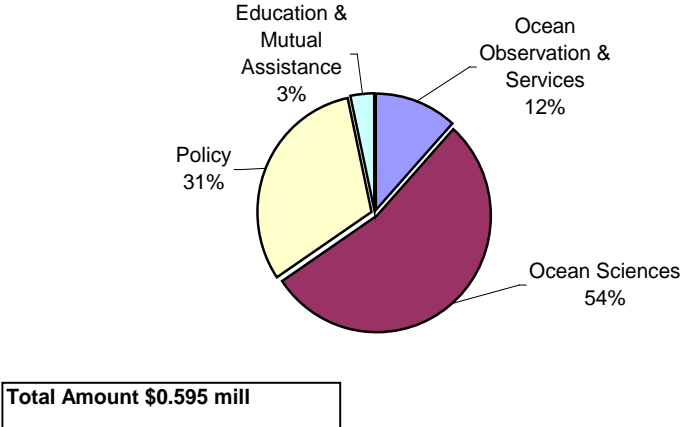


Science (SC and IOC)

SC sector spent \$1.839m on consultant contracts in 2011 (\$1.745m in 2010, of which 48% related to Science Policy/Capacity Building, 41% to Water Sciences and 11% to Ecological and Earth Sciences.

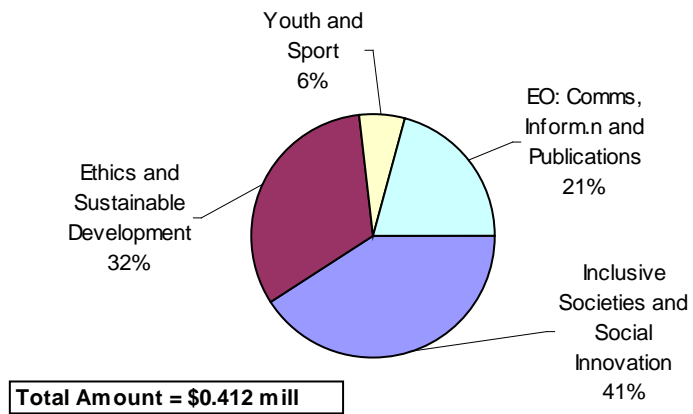


IOC spent \$0.595m on individual consultant contracts in 2011 (\$0.909 m in 2010), of which 54% related to Ocean Sciences and Observation and 31% to Policy activities.



Social and Human Sciences (SHS)

SHS spent \$412,000 on consultant contracts in 2011 (\$535,000 in 2010), of which 41% related to Inclusive Societies and Social Innovation and 32% to Ethics and Sustainable Development.



ANNEX III

Consultant Contracts in UNESCO Brasilia Office

Number and Amount

1. Table A shows that 1,954 consultant contracts were awarded by Brasilia Office in 2010-11, 25% fewer than in 2008-09. Overall spending was 26% higher, at \$50.003 million.

Table A

**Number and Amount of Consultant Contracts
Brasilia Office 2008-09 and 2010-11**

	Individual Consultant Contracts			
	Number	% change	\$ mill	% change
2008-09	2614		39.619	
2010-11	1954	-25%	50.003	26%

2. 1,843 individual consultants were hired during in 2010-11. 98% were nationals of countries in Group III, while 63% were female.

Source of Funds

3. Table B shows that 95% of total spending on consultant contracts in 2010-11 was funded from extra-budgetary sources, compared with 98% in 2008-09.

Table B

**Spending on Consultant Contracts by source of funding
Brasilia Office 2008-09 and 2010-11**

	Amount (\$ million)				
	RP	% RP	ExB	% ExB	Total
2008-09	0.919	2%	38.700	98%	39.619
2010-11	2.591	5%	47.412	95%	50.003

Contracts by Amount

4. Table C shows that 44% of consultant contracts awarded in 2011 were less than \$25,000 compared to 53% in 2010, while 9% of the contracts were for over \$50,000 (3% in 2010).

Table C

**Number of Consultant Contracts by amount
Brasilia Office 2010-2011**

Amount (\$ mill)	Individual Contracts			
	2010	%	2011	%
Less Than 5000	80	7%	76	10%
5000 to 9999	130	11%	82	10%
10000 to 24999	405	35%	191	24%
25000 to 49999	514	44%	367	47%
50000 and over	36	3%	73	9%
Total	1165	100%	789	100%

Duration of Contracts

5. Table D shows that 21% of consultant contracts awarded in 2011 were for less than three months, compared with 17% in 2010, whilst 56% were for over six months (58% in 2010).

Table D
Number of Consultant Contracts by duration
Brasilia Office 2010-2011

	Individual Contracts			
	2010	%	2011	%
Less than 1 month	39	3%	36	5%
1 to 3 months	167	14%	127	16%
3 to 6 months	286	25%	183	23%
Over 6 months	673	58%	443	56%
Total	1165	100%	789	100%

Annexe 1

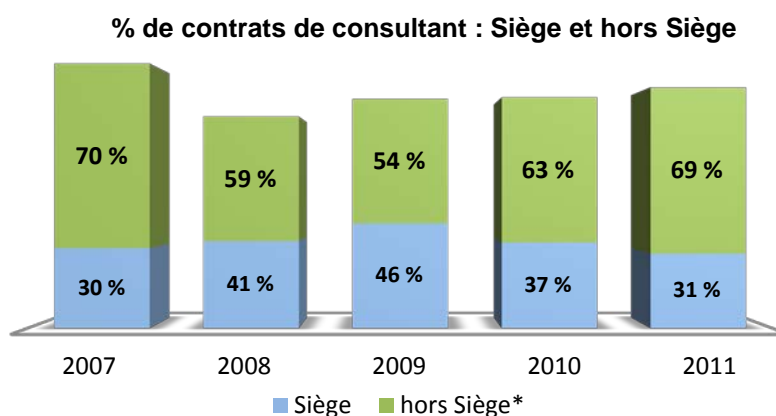
Informations sur les contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia)

1. Le tableau 1 indique le nombre de contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 1 – Nombre de contrats de consultant individuel, 2008-2009 et 2010-2011

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	1 267	1 523	2 790	1 248	1 084	2 332	-20 %
% Siège	41 %	46 %	44 %	37 %	31 %	34 %	
hors Siège*	1 808	1 807	3 615	2 107	2 417	4 524	20 %
% hors Siège	59 %	54 %	56 %	63 %	69 %	66 %	
Total	3 075	3 330	6 405	3 355	3 501	6 856	7 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.



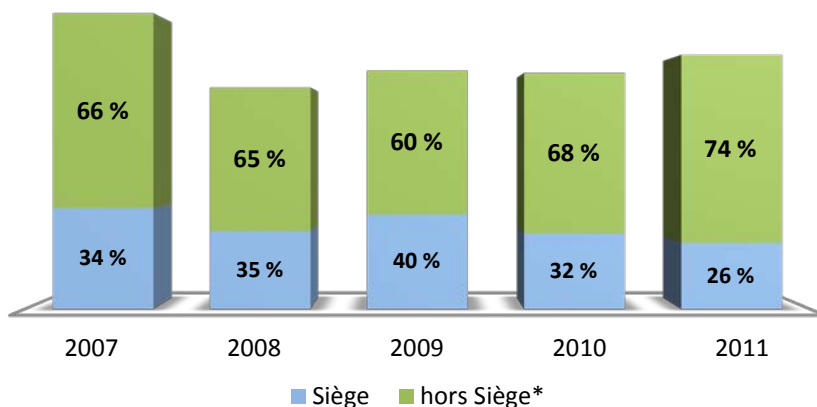
2. Le tableau 2 indique le nombre de consultants individuels ayant obtenu des contrats au Siège et dans les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 2 – Nombre de consultants individuels, 2008-2009 et 2010-2011

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	825	1 001	1 826	800	699	1 499	-22 %
% Siège	35 %	40 %	38 %	32 %	26 %	29 %	
hors Siège*	1 509	1 512	3 021	1 689	1 981	3 670	18 %
% hors Siège	65 %	60 %	62 %	68 %	74 %	71 %	
Total	2 334	2 513	4 847	2 489	2 680	5 169	6 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília.

% de consultants individuels : Siège et hors Siège



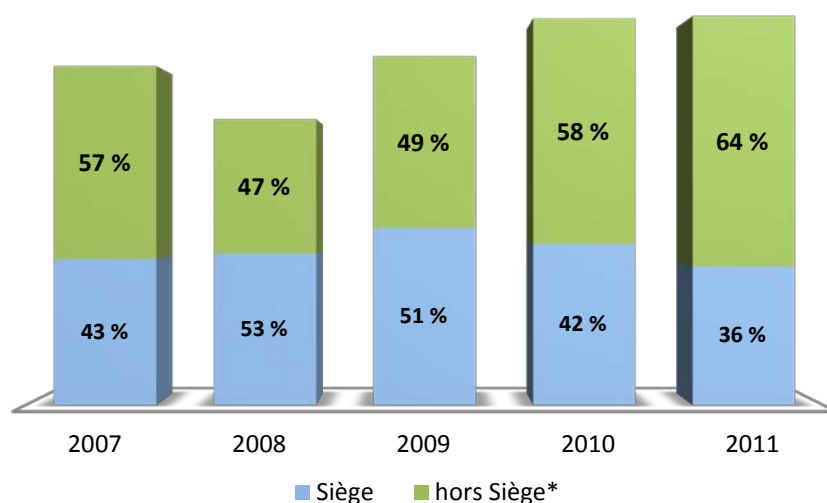
3. Le tableau 3 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasília) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 3 – Dépenses afférentes aux contrats de consultant, 2008-2009 et 2010-2011 (en millions de \$)

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	9 550	11 192	20 742	10 150	8 743	18 893	-10 %
% Siège	53 %	51 %	52 %	42 %	36 %	39 %	
hors Siège*	8 437	10 752	19 189	14 210	15 747	29 957	36 %
% hors Siège	47 %	49 %	48 %	58 %	64 %	61 %	
Total	17 987	21 944	39 931	24 360	24 490	48 850	18 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Dépenses afférentes aux contrats de consultant



4. Le tableau 4 indique les montants moyens des contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011.

Tableau 4 – Montant moyen des contrats de consultant, 2008-2009 et 2010-2011 (en dollars des États-Unis)

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	7 537	7 349	7 434	8 133	8 066	8 102	8 %
hors Siège*	4 666	5 950	5 308	6 744	6 515	6 622	20 %
Total	5 849	6 590	6 234	7 261	6 995	7 125	12,5 %

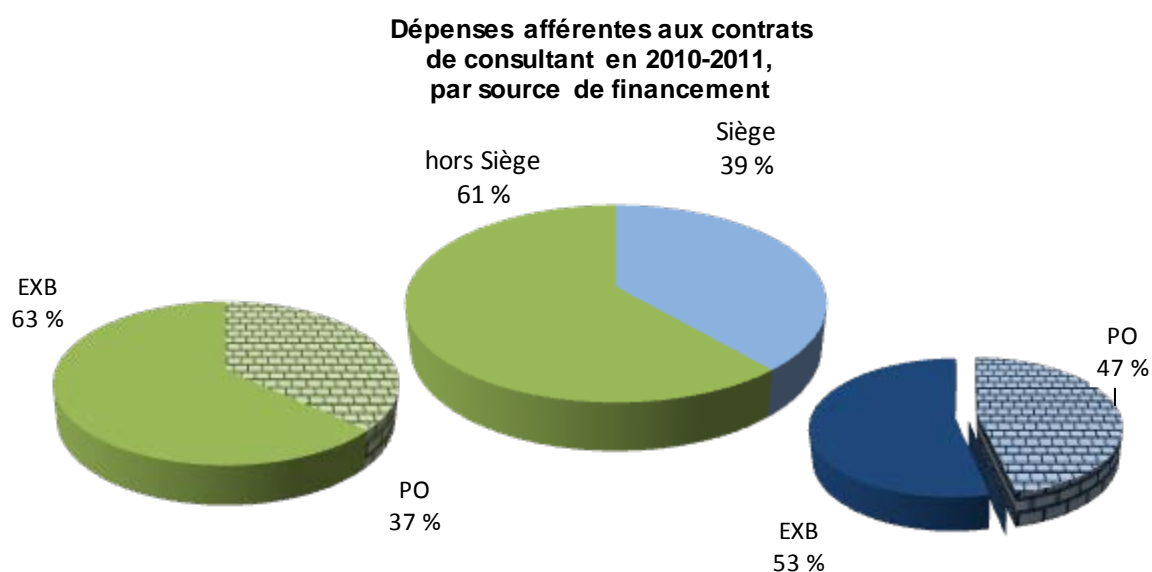
* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

5. Le tableau 5 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia), par source de financement, en 2008-2009 et 2010-2011. Les données pour 2010-2011 sont présentées ci-après sous forme de graphique.

Tableau 5– Dépenses afférentes aux contrats de consultant, par source de financement, 2008-2009 et 2010-2011 (en millions de \$)

	Exercice biennal 2008/2009					Exercice biennal 2010/2011				
	PO	% PO	ExB	% ExB	Total	PO	% PO	ExB	% ExB	Total
Siège	10 430	50 %	10 312	50 %	20 742	8 786	47 %	10 107	53 %	18 893
hors Siège*	7 591	40 %	11 598	60 %	19 189	11 032	37 %	18 925	63 %	29 957
Total	18 021	45 %	21 910	55 %	39 931	19 818	41 %	29 032	59 %	48 850

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

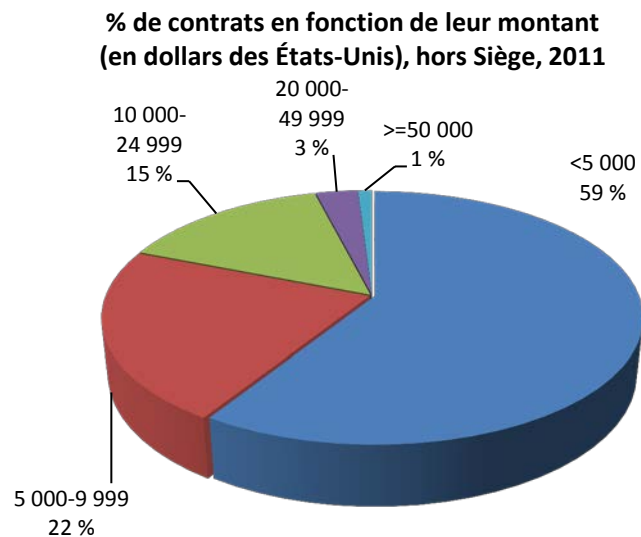
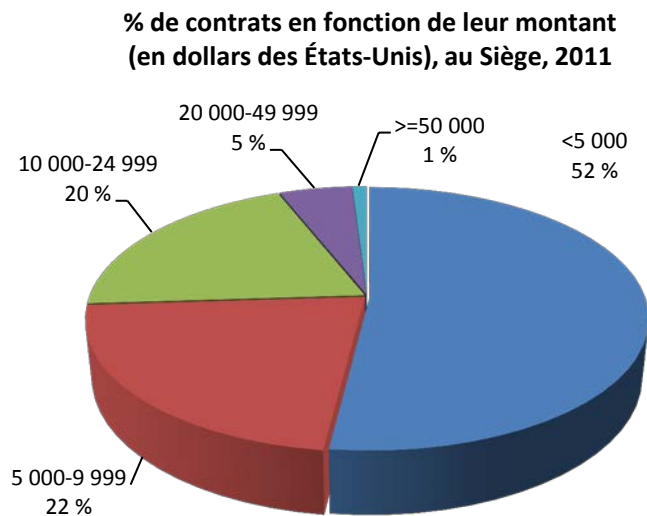


6. Le tableau 6 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur montant.

Tableau 6 – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant, 2010 et 2011

Dollars des États-Unis	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	640	51 %	568	52 %	1 259	60 %	1 426	59 %
5 000 à 9 999	271	22 %	234	22 %	394	19 %	529	22 %
10 000 à 24 999	259	21 %	216	20 %	361	17 %	365	15 %
25 000 à 49 999	62	5 %	54	5 %	77	4 %	83	3 %
50 000 et plus	16	1 %	12	1 %	16	1 %	14	1 %
Total	1 248	100 %	1 084	100 %	2 107	100 %	2 417	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.



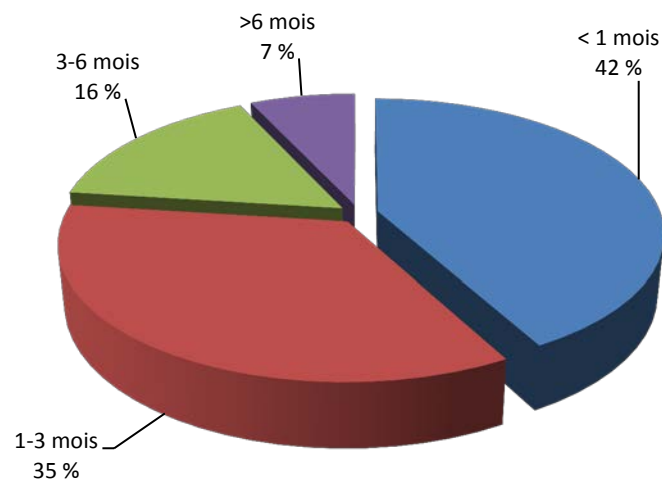
7. Le tableau 7 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur durée.

Tableau 7 – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, 2010 et 2011

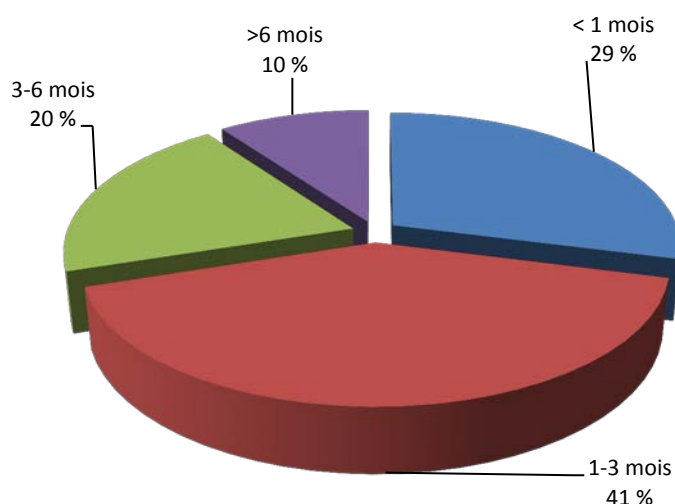
	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	504	40 %	454	42 %	666	32 %	710	29 %
1 à 3 mois	391	31 %	378	35 %	819	39 %	985	41 %
3 à 6 mois	239	19 %	177	16 %	426	20 %	484	20 %
Plus de 6 mois	114	9 %	75	7 %	196	9 %	238	10 %
Total	1 248	100 %	1 084	100 %	2 107	100 %	2 417	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Nombre de contrats en fonction de leur durée,
au Siège, en 2011



**Nombre de contrats en fonction de leur durée,
hors Siège, en 2011**



8. Le tableau 8 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes au Siège en 2010-2011, par secteur.

Tableau 8 – Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes, par secteur/bureau, 2010-2011

	2010				2011			
	Nombre	%	Montant (millions \$)	%	Nombre	%	Montant (millions \$)	%
CI	48	3,8 %	0,339	3,3 %	22	2,0 %	0,173	2,0 %
CLT	318	25,5 %	2,661	26,2 %	315	29,1 %	2,565	29,3 %
ED	221	17,7 %	2,214	21,8 %	167	15,4 %	1,824	20,9 %
SC	233	18,7 %	2,653	26,1 %	212	19,6 %	2,434	27,8 %
SHS	105	8,4 %	0,535	5,3 %	52	4,8 %	0,412	4,7 %
ERC	5	0,4 %	0,049	0,5 %	169	15,6 %	0,275	3,1 %
AFR	10	0,8 %	0,114	1,1 %	12	1,1 %	0,129	1,5 %
ADM	60	4,8 %	0,187	1,8 %	37	3,4 %	0,079	0,9 %
CENT ¹	248	19,9 %	1,397	13,8 %	98	9,0 %	0,853	9,8 %
Total	1 248	100 %	10,150	100 %	1 084	100 %	8,743	100 %

¹BFC, BSP, HRM, IOS, ETH, ODG.

9. Le tableau 9 indique le nombre de contrats de consultant individuel et les dépenses correspondantes au Siège et hors Siège en 2008-2009 et 2010-2011, par groupe régional des consultants.

**Tableau 9 – Nombre de contrats et dépenses correspondantes, par groupe régional des consultants,
2008-2009 et 2010-2011**

Groupe régional	Siège							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	979	65 %	1 191	65 %	12,283	65 %	13,998	67 %
II	52	3 %	78	4 %	0,650	3 %	0,824	4 %
III	119	8 %	128	7 %	1,781	9 %	1,316	6 %
IV	110	7 %	147	8 %	1,559	8 %	1,703	8 %
V (Afrique)	163	11 %	143	8 %	1,644	9 %	1,129	5 %
V (États arabes)	76	5 %	89	5 %	0,976	5 %	1,243	6 %
Non disponible	0	0 %	50	3 %	0,000	0 %	0,528	3 %
Total	1 499	100 %	1 826	100 %	18,893	100 %	20,741	100 %

Groupe régional	hors Siège*							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	652	18 %	504	17 %	7,889	26 %	4,637	24 %
II	229	6 %	87	3 %	0,703	2 %	0,300	2 %
III	746	20 %	831	28 %	5,954	20 %	4,795	25 %
IV	592	16 %	487	16 %	4,076	14 %	2,517	13 %
V (Afrique)	842	23 %	651	22 %	6,436	21 %	4,249	22 %
V (États arabes)	609	17 %	459	15 %	4,899	16 %	2,672	14 %
Non disponible	0	0 %	2	0 %	0,000	0 %	0,018	0 %
Total	3 670	100 %	3 021	100 %	29,957	100 %	19,188	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Groupe régional	Siège et hors Siège*							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	1 631	32 %	1 695	35 %	20,172	41 %	18,635	47 %
II	281	5 %	165	3 %	1,353	3 %	1,124	3 %
III	865	17 %	959	20 %	7,735	16 %	6,111	15 %
IV	702	14 %	634	13 %	5,635	12 %	4,220	11 %
V (Afrique)	1 005	19 %	794	16 %	8,080	17 %	5,378	13 %
V (États arabes)	685	13 %	548	11 %	5,875	12 %	3,915	10 %
Non disponible	0	0 %	52	1 %	0,000	0 %	0,546	1 %
Total	5 169	100 %	4 847	100 %	48,850	100 %	39,931	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

10. Le tableau 10 indique le pourcentage de contrats de consultant (sur la base du nombre) accordés en 2011, par groupe régional des consultants et en fonction du groupe dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés (Siège et hors Siège confondus).

Tableau 10 – Nationalité des consultants engagés en 2011, en fonction du groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés

Groupe régional du consultant	Groupe dans lequel se situe le bureau hors Siège						
	I	II	III	IV	V (Afrique)	V (États arabes)	Total
I	62 %	13 %	10 %	22 %	17 %	21 %	30 %
II	8 %	85 %	0 %	3 %	0 %	1 %	6 %
III	7 %	0 %	89 %	0 %	1 %	0 %	16 %
IV	7 %	1 %	1 %	58 %	2 %	3 %	13 %
V (Afrique)	9 %	1 %	0 %	16 %	69 %	3 %	22 %
V (États arabes)	6 %	0 %	0 %	1 %	11 %	72 %	13 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

11. Le tableau 11 indique le nombre de consultants individuels engagés en 2010 et 2011 au Siège et hors Siège, par sexe.

Tableau 11 – Nombre de consultants individuels par sexe, 2010 et 2011

	Siège				hors Siège*				Siège et hors Siège*			
	2010	% du total	2011	% du total	2010	% du total	2011	% du total	2010	% du total	2011	% du total
Hommes	421	53 %	384	55 %	1 080	64 %	1 280	65 %	1 501	60 %	1 664	62 %
Femmes	379	47 %	315	45 %	609	36 %	701	35 %	988	40 %	1 016	38 %
Total	800	100 %	699	100 %	1 689	100 %	1 981	100 %	2 489	100 %	2 680	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

12. Le tableau 12 indique le nombre de contrats de consultant, et les dépenses correspondantes, accordés à d'anciens membres du personnel de l'UNESCO, au Siège et hors Siège, en 2010 et 2011.

Tableau 12 – Nombre de contrats de consultant, et dépenses correspondantes, accordés à des membres du personnel retraités, 2010 et 2011

					millions \$		
		Nombre	Personnel retraité	%	Dépenses totales	Dépenses personnel retraité	%
2010	Siège	800	53	7 %	10,150	0,707	7 %
	hors Siège*	1 689	21	1 %	14,210	0,453	3 %
	Total	2 489	74	3 %	24,360	1,160	5 %
2011	Siège	699	47	7 %	8,743	0,696	8 %
	hors Siège*	1 981	46	2 %	15,747	0,712	5 %
	Total	2 680	93	3 %	24,490	1,408	6 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

13. Le tableau 13 indique le nombre de contrats de consultant « au dollar symbolique » conclus au Siège en 2011, par secteur.

Tableau 13 – Nombre de contrats de consultant au dollar symbolique au Siège en 2011, par secteur

BSP	1
CI	1
CLT	4
ODG	9
SHS	1
Total	16

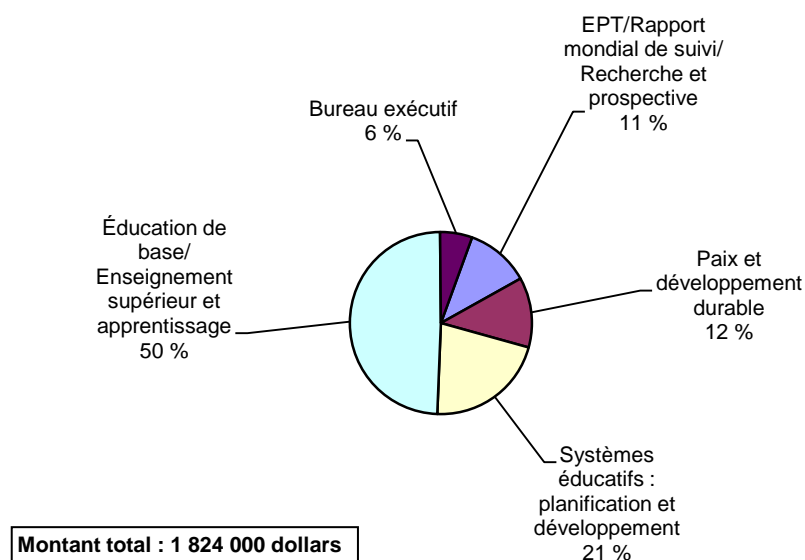
Annexe 2

Dépenses afférentes aux contrats de consultant au Siège, par domaine thématique d'activité

On trouvera ci-après une analyse des dépenses afférentes aux contrats de consultant par domaine thématique d'activité dans les cinq secteurs de programme (qui ont représenté 85 % de ces dépenses au Siège en 2011), sur la base de données issues du système FABS. Plusieurs de ces secteurs ont fait l'objet d'une restructuration en 2011 et les données brutes qui ont servi à établir les diagrammes circulaires ont dû être ajustées afin de refléter le plus fidèlement possible ces nouvelles structures.

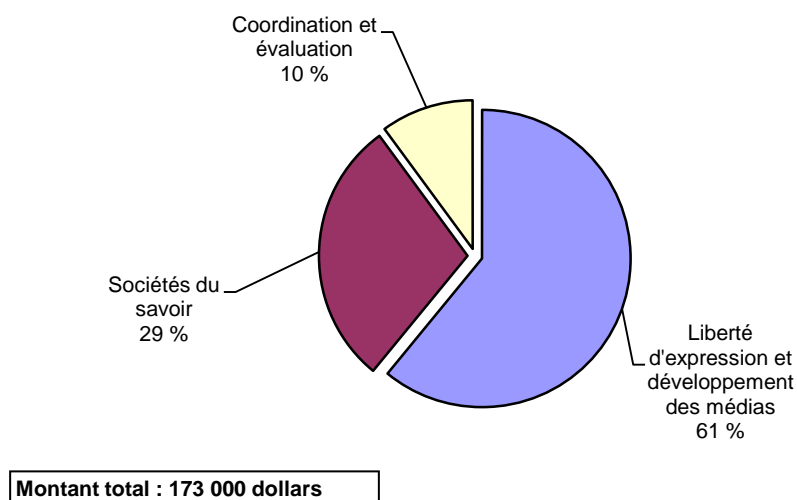
Éducation (ED)

Le Secteur de l'éducation (ED) a consacré 1 824 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (2 214 000 millions de dollars en 2010), dont 50 % pour l'éducation de base/enseignement supérieur et l'apprentissage, 21 % pour la planification et le développement des systèmes éducatifs, et 12 % pour la paix et le développement durable.



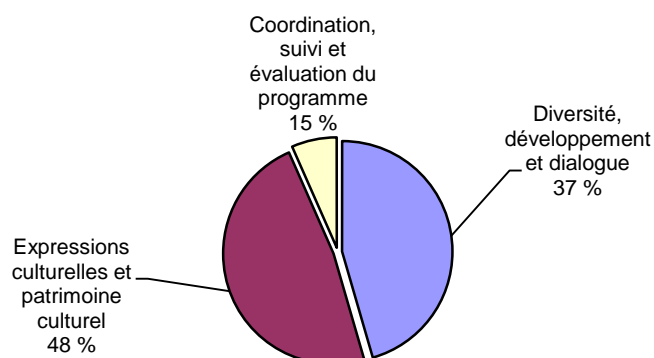
Communication et information (CI)

Le Secteur de la communication et de l'information (CI) a consacré 173 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (339 000 dollars en 2010), dont 61 % pour la liberté d'expression et le développement des médias, et 29 % pour les sociétés du savoir.



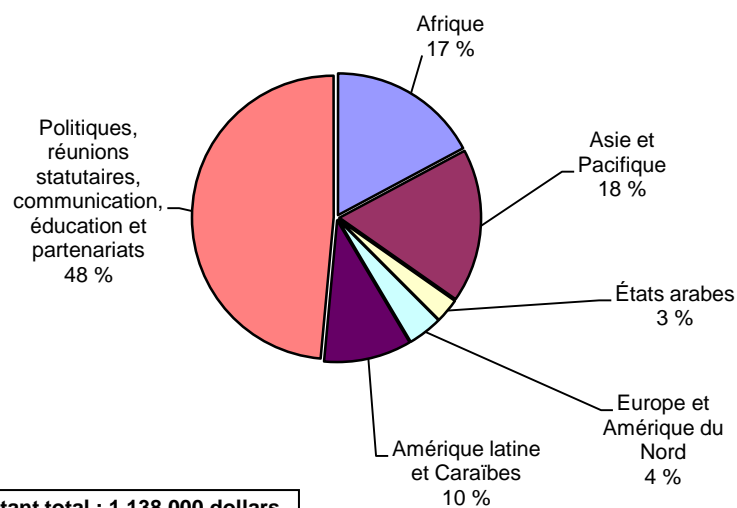
Culture (CLT) et Centre du patrimoine mondial (WHC)

Le Secteur de la culture (CLT) a consacré 1 427 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (976 000 dollars en 2010), dont 48 % pour les expressions culturelles et le patrimoine culturel, et 37 % pour la diversité, le développement et le dialogue.



Montant total : 1 427 000 dollars

Le Centre du patrimoine mondial (WHC) a consacré 1 138 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (1 685 000 dollars en 2010), dont 52 % pour des projets régionaux et 48 % pour des activités relatives aux politiques, aux réunions statutaires, à la communication, à l'éducation et aux partenariats.

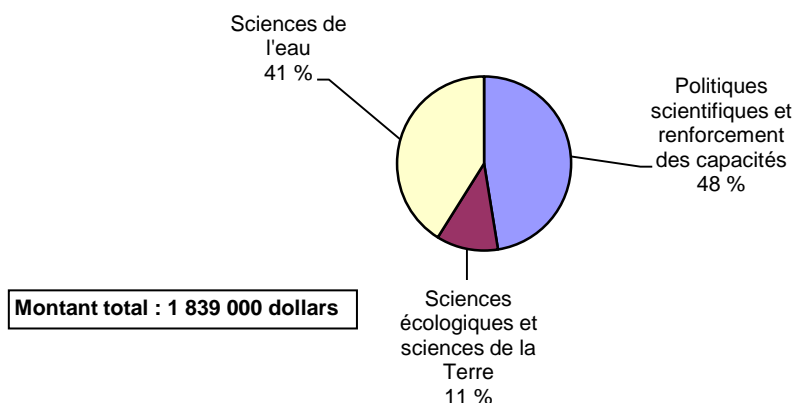


Montant total : 1 138 000 dollars

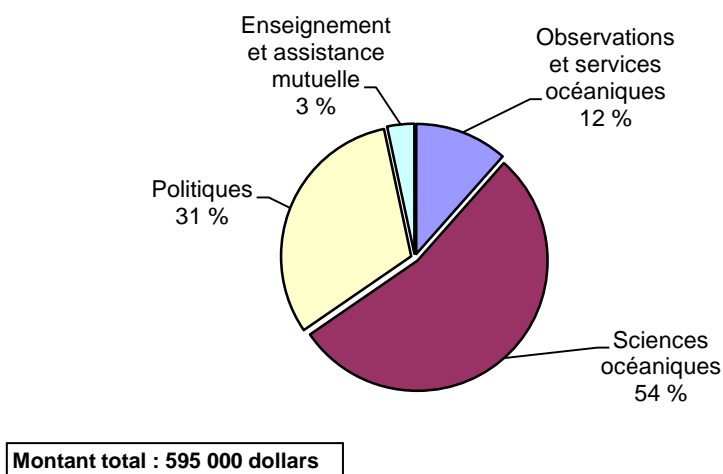
Sciences (SC et COI)

Le Secteur des sciences exactes et naturelles (SC) a consacré 1 839 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (1 745 000 dollars en 2010), dont 48 % pour les politiques scientifiques/

renforcement des capacités, 41 % pour les sciences de l'eau, et 11 % pour les sciences écologiques et les sciences de la Terre.

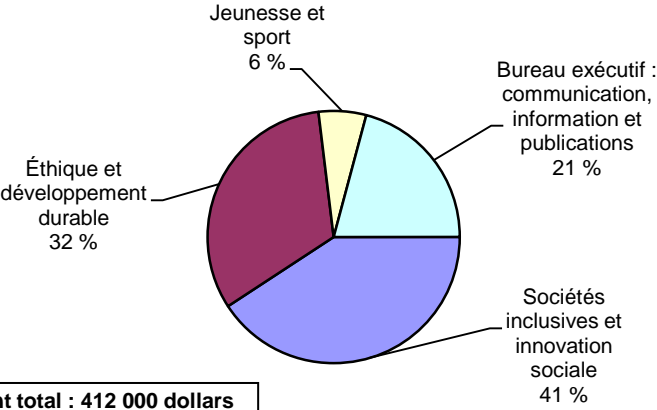


La COI a consacré 595 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (909 000 dollars en 2010), dont 54 % pour les sciences et observations océaniques, et 31 % pour des activités relatives aux politiques.



Sciences sociales et humaines (SHS)

Le Secteur des sciences sociales et humaines (SHS) a consacré 412 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (535 000 dollars en 2010), dont 41 % pour les sociétés inclusives et l'innovation sociale, et 32 % pour l'éthique et le développement durable.



Annexe 3

Contrats de consultant au Bureau de l'UNESCO à Brasilia

Nombre et montant

1. Le tableau A indique que 1 954 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2010-2011, soit 25 % de moins qu'en 2008-2009. Les dépenses totales étaient supérieures de 26 % et s'établissaient à 50 003 000 millions de dollars.

Tableau A – Nombre et montant des contrats de consultant au Bureau de Brasilia, 2008-2009 et 2010-2011

	Contrats de consultant individuel			
	Nombre	variation %	millions \$	variation %
2008-2009	2 614		39,619	
2010-2011	1 954	-25 %	50,003	26 %

2. Au total, 1 843 consultants individuels ont été engagés en 2010-2011. Parmi eux, 98 % étaient des ressortissants de pays du Groupe III et 63 % étaient des femmes.

Sources de financement

3. Le tableau B indique que 95 % des dépenses totales consacrées aux contrats de consultant en 2010-2011 ont été financées à l'aide de ressources extrabudgétaires, contre 98 % en 2008-2009.

Tableau B – Dépenses au titre de contrats de consultant, par source de financement, au Bureau de Brasilia, 2008-2009 et 2010-2011

	Montant (millions \$)				
	PO	% PO	ExB	% ExB	Total
2008-2009	0,919	2 %	38,700	98 %	39,619
2010-2011	2,591	5 %	47,412	95 %	50,003

Contrats, en valeur

4. Le tableau C indique que 44 % des contrats de consultant attribués en 2011 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars, contre 53 % en 2010, tandis que 9 % des contrats étaient d'un montant supérieur à 50 000 dollars (3 % en 2010).

**Tableau C – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant
au Bureau de Brasilia, 2010-2011**

Montant (millions \$)	Contrats individuels			
	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	80	7 %	76	10 %
5 000 à 9 999	130	11 %	82	10 %
10 000 à 24 999	405	35 %	191	24 %
25 000 à 49 999	514	44 %	367	47 %
50 000 et plus	36	3 %	73	9 %
Total	1 165	100 %	789	100 %

Durée des contrats

5. Le tableau D indique que 21 % des contrats de consultant attribués en 2011 l'ont été pour une durée inférieure à trois mois, contre 17 % en 2010, tandis que 56 % étaient d'une durée supérieure à six mois (58 % en 2010).

Tableau D – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée au Bureau de Brasilia, 2010-2011

	Contrats individuels			
	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	39	3 %	36	5 %
1 à 3 mois	167	14 %	127	16 %
3 à 6 mois	286	25 %	183	23 %
Plus de 6 mois	673	58 %	443	56 %
Total	1 165	100 %	789	100 %

B. 关于人力资源管理战略与行动计划（2011-2016年）进展情况的首次审查报告

（第 187 EX/6 号决定第(X)部分、第 36 C/96 号决议和第 189 EX/15 号决定第(II)部分的落实情况）

导 言

1. 2011年11月，大会在其第三十六届会议上通过了2011--2016年人力资源管理战略及其行动计划。人力资源战略涉及人力资源管理的关键层面，诸如：招聘、人员调动、工作人员发展、地域和性别多样性、灵活性和有效管理。该战略以三项目标为中心：

- 改善教科文组织的交付能力；
- 加强外地存在和部门间运行方式；
- 进行有效的人力资源规划。

2. 执行局在其一八九届会议上提及路线图时，请总干事在落实该路线图时更加关注人力资源战略，还请总干事列入那些旨在根据具体情况对该战略进行调整的提议，同时对以下方面予以特别关注：有关合同的更灵活政策；审查《工作人员条例》和《工作人员细则》的潜在必要性；教科文组织外地存在的加强工作；创新性工作人员培训与学习方法；业绩评估；职业发展与人员流动性。

进展报告

3. 每项“行动”的进展状况列在行动计划中（附件 I）。由于财务状况和冻结招聘之故，旨在提高宣传和扩大求职人员库的活动也被暂停。没有向代表人数为零或代表人数不足的会员国派遣招聘团。

4. 有鉴于此，招聘和规划领域的工作重在程序和工具的改善上，以简化和处理时效性问题。在起草本报告时，已取得了以下进展：

- 2012年6月成功推出了**新型电子招聘系统--职业系统**。其后，所有D级职位、专业人员职位和总部一般事务类职位的广告都在职业系统中予以公布。这一新系统有助于求职信息的管理和筛选，从而减少招聘的处理时间。而这有助于提高招聘流程的速度和效率。到2012年末，顾问和实习申请信息也列入了这一新的电子招聘

系统，这不仅有助于人员配置的透明度和有效性，而且还使两个独立的系统得以废止。

- 落实教育部门各项目专家的**通用职位说明**。根据计划，将于2013年在其他部门实施该项工作。通用职位说明方便了招聘管理人员的工作，减少了招聘的处理时间，还可确保一致性，能将各项义务/责任列在同一职业组别中。
- 已购买了“现成的”新**继任规划、能力评估和绩效评估工具**（这有助于在需要进行90度、180度和360度反馈评估）。实施工作将分阶段进行，首先将于2013年实施继任规划与绩效评估模块，之后，将于2014年将实施能力评估模块。
- 人员调动，尤其是旨在支持非洲“办事处改革”的人员调动仍在继续。从2011年6月至2012年6月，共有49人调动（从总部调动的有11人，在各办事处之间调动的有23人，从办事处调往总部的有15人）。
- 计划将于2012年第三季度推出用户友善的**新人力资源管理网站**。

5. 已采用了**重新调整的人力资源管理结构**，分为两部分而非六部分的新结构将战略/业务职能并为一组，因而提高了协合作用，有助于有效交付服务。更新的标准将于 2012 年实施，其目的是监督和改善服务交付的时间/质量。

6. “人力资源战略”所列的大多数培训与开发活动都是为 2014--2015 年做出的计划，在 2012/2013 年，培训活动本身将有限，因为此时已因财务状况之故，而暂停了预算分配。但与此同时，正在对创新性举措进行审查。

7. 已制订了一项更加灵活的政策，项目任命工作于 2012 年 5 月实施，而其余工作则在国际公务员制度委员会（ICSC）合同框架内实施，因为这些属于定期合同。加强教科文组织的外地存在；创新性员工培训与学习方法；业绩评估；职业发展与人员调动都是现有人力资源战略的关键目标和/或优先行动领域。

8. 在正在进行的人力资源政策评审背景下，人力资源管理部按照要求、顾问框架和既定程序，发起了旨在修订《工作人员细则》和《工作人员条例》的提议。

人力资源战略的调整

9. 执行局请总干事列入那些旨在根据具体情况对人力资源战略进行调整的提议。总干事提议，在不久的将来，由于预算减少的缘故，“行动计划”（主要是与招聘有关的计划）中的很多活动都将重订计划。人力资源战略的三大目标（改善交付能力、加强外地存在和人力资源规划）依然有效，上述“行动计划”详列的活动重点也将依然有效。到 2012 年末/2013 年春，将根据 C/4 号文件的准备成果对“行动计划”进行审查，以确保该计划能为新的中期战略提供支持，并将未来 8 年的趋势/优先事项列入考虑。

执行局决定

执行局，

1. 忆及第 36 C/96 号决议和第 189 EX/15 号决定第(II)部分，
2. 审议了第 190 EX/5 号文件第 IV(B)部分，
3. 注意到在实施 2011--2016 年人力资源战略方面取得的进展，
4. 请总干事致力于人力资源战略的实施工作，并在适当时候，根据 C/4 号文件概述的战略重点对该战略进行调整。

ANNEX I

ACTION PLAN - UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

OBJECTIVE 1: IMPROVING THE DELIVERY CAPACITY OF UNESCO								
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame <i>(Revised)</i>	Responsible			Progress Status (30 June 2012)	
				HRM	Managers	Staff		
1. More qualified candidates attracted and recruited in UNESCO	1. Enhance outreach for qualified candidates (through job fairs, Universities, UN networks)	Candidates pools set up	2 nd Q.2012 <i>suspended</i>	X			Nil. Specific outreach efforts suspended (objective of 100 % Recruitment Freeze)	
	2. Set up candidates pools of external candidates shortlisted but not selected, to notify of future vacancies in the Organization			X				
	3. Identify critical skills and competencies needed (such as management; partnerships), develop protocols for competency-based interviews and provide training/briefing to hiring managers on a systematic basis	Competency-based interviews applied to all interviewed candidates	1st Q.2012	X	X		Competency-based interview protocols developed.	
	4. Check references systematically and ensure traceability			1st Q.2011	X	X		Implemented
2. Efficient, rapid, cost-effective and transparent recruitment process	5. Develop new Vacancy Notices format with attractive and informative content	Average % of candidates screened in/out	3rd Q.2011	X			Implemented	
	6. Set up more attractive, informative and user-friendly web-site (intranet/internet)			4st Q.2011 <i>3rd Q.2012</i>	X			In progress. Launch planned 3 rd Q 2012.
	7. Implement E-recruitment for pre-selection and rosters			4st Q. 2011/1 st Q.2012	X			Implemented
	8. Revise JDs, implement Generic JDs where appropriate and provide training/advice on JD writing			2st Q.2012 <i>3rd Q.2013</i>	X	X		Generic JDs implemented for ED. To be extended to other Sectors.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

3. Enhanced quantity and quality of training offer to ensure UNESCO has a capable and skilled workforce	9. Develop and implement new learning strategy	% of staff trained ;	2014-2015	X	X		
	10. Conduct needs assessment and re-focus training offer on key generic skills needed for programme delivery (managerial skills, project management, partnering skills)	Nr of days training per staff ; % of staff satisfied with quality/quantity/relevance of training (through global staff survey);	2014-2015	X			
	11. Implement new modalities of training : Internal development and assessment of external offer for specific skills; short-term assignments piloted; use of e-learning maximized	number of new training initiatives implemented Feedback through end training survey	2014-2015	X			
	12. Review role of L&D Commission		2014-2015	X			
	13. Review allocation mechanisms of training budget to Sectors/Bureaux and FOs		2013-2014	X			
	14. Evaluate induction training for new recruits and improve as required		2013-2014	X	X		
	15. Implement mentoring scheme		2013-2014	X	X		
4. A motivated workforce, with opportunities for career development/ Growth and recognition	16. Implement staff development reviews with staff who have performed the same functions for an extensive number of years (5 years or more); explore and enhance mobility opportunities	% of staff performing the same functions for an extensive number of years who have been assigned new functions;	2014-2015	X	X	X	
	17. Develop skills assessment tool	% of staff who have consulted TCD for career development advise; feedback through global staff survey	2013-2014	X	X		Tool being developed, for implementation in 2014.
	18. Reinforce counseling role of career service; provide career advise/briefings to staff			X	X		

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

5. Enhanced mobility (geographical, functional, and inter-sectoral)	19. Update and implement geographical mobility policy	% of staff in hardship duty stations re-assigned in time (SDA); % of staff remaining in same duty station/position for more than 5 years; Nr of inter agency moves per biennium	2012-2013	X	X	X	Ongoing. The Mobility Policy is being implemented particularly in support of Field Reform. An update of the existing policy and processes is ongoing (for issuance 1st Q 2013)
	20. Recognize mobility as an asset for promotion to P-4/5		2012	X	X		Implemented
	21. Implement pilot programme of inter-sectoral exchanges and functional mobility		2015-2016	X	X	X	
	22. Enhance inter-agency mobility		2012	X	X	X	Ongoing
6. Stimulating work environment	23. Develop a Programme that recognize Team performance	Motivation and commitment of staff measured through global staff survey; Number of teams recognized	2014	X	X	X	
	24. Develop a Programme that recognizes for outstanding performance for individuals		2013	X	X	X	
7. Improved quality of management and enhanced performance at managerial level	25. Provide management training for P-4 staff and above	% P-4 and above trained for management skills;	2012-2013	X			Suspended for 2012 given training budget.
	26. P-4 and above supervisors identify, implement their staff development objectives and report on progress.	% of P-4 staff and above who actually report; % of staff satisfied by development objectives (through global staff survey)	2013-2014			X (P-4)	
	27. Implement 180° feedback and appropriate coaching/follow up	% of D staff who undertook a 180° feedback; % of staff satisfaction with managerial practices (global staff survey)	2014-2015	X	X	X	Competency assessment tool purchased, to be operational in 2014; will allow for 180° feedback. .
	28. Performance of senior managers assessed against key expectations	% of D staff assessed by the end of 2012;	2012		Directors and above		Implemented. The Compact for senior managers and a revised

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

							on-line performance appraisal system for Directors/Heads of Field Office were launched in May 2011.
8. Enhanced accountability, compliance and trust	29. Develop a clear accountability framework for all staff in the Organization	Accountability Framework developed. Reduction on the number of appeals/contestations	2011	X	X		A high level accountability framework was appended to the HR Strategy. It needs to be further detailed and communicated.
9. Core values and Standards of Conduct promoted	30. Include Ethics and Promote Core Values in induction and management training	Number of staff trained; % decrease of number of harassment complaints; % of cases submitted Ethics Office; feedback through global staff survey	2011-2016	X and Ethics Office	X	X	Implemented. Ethics included in induction and management training.
	31. Develop and implement policies on conflicts of interest, gifts, financial disclosure.		2012	X and Ethics Office	X	X	In progress. Draft policy on financial disclosure and conflicts of interest developed. Consultations underway.
10. Gender parity at senior level	32. Implement UNESCO's Action plan for Gender Parity	50% of women Directors by 2016	2012-2016	X	X		
11. A geographically balanced workforce	33. Implement the Action plan for the improvement of Geographical Distribution in the Secretariat	85% of Member States represented in 2016; Increased number of normally represented countries; % of staff recruited from non and under - represented countries.	2012-2016	X	X		
	34. Non and under-represented countries: assess situation, identify issues and develop targeted approach for outreach through advertisement in local press; job fairs; NatComs, Delegations, Professional networks.						
	35. Continue and support the YPP programme.						10 YPP were hired in 2011. Campaign for the next intake will take place in the 4th Quarter of

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

							2012.
12. Effective partnerships established to obtain external expertise	36. Facilitate and support the conclusion of new partnerships in support of UNESCO's programme, within the parameters of the Loans and Secondments framework, in key areas where expertise not readily available, with Gvts, intergovernmental Institutions, Universities, Private Sector	Number and distribution of loans/ secondments by Sector/Bureau/Office; positive feedback from the hiring manager	Ongoing	X with CFS	X		Implemented
13. HRM to become a proactive support/adviser to Organization and staff	37. Align HRM structure to effectively support the HR strategy and improve service delivery	Ivory Note issued ; % service standards respected; random measures of "client" satisfaction; global staff survey	2011-2012	X			Implemented. Ivory Note issued on 25 June 2012.
	38. Update service standards		2012	X			Workflows development in process.
	39. Monitor quality (and time)of service delivery by Section		2012	X			
	40. Develop and implement HR communication plan(including launch of the website, information sessions, townhalls at HQs and Field)	Enhanced compliance with the rules (audit reports); feedback though global staff survey	2011-2012	X			In progress. HRM Website launch planned 3rd Q.2012.
	41. De-bureaucratize HR processes/procedures: conduct a systematic review of processes, in particular when implementing workflows;	Time for service delivery decreased; % of staff satisfaction (global staff survey)	2012-2013	X			Workflows development in process. Planned implementation by end 2012.
	42. Increase delegation of authority within HRM and to Sectors						
	43. Develop a regular training programme of Administrative Officers and Human Resources staff in Sectors/Bureaux and in Field Offices	Enhanced compliance with the rules (audit reports)	2011 onwards	X			
	44. Conduct global staff surveys every 2 years	Staff surveys conducted in 2012, 2014, 2016	2012 onwards	X			

ACTION PLAN - UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

OBJECTIVE 2: STRENGTHEN THE FIELD PRESENCE AND THE INTER-SECTORALITY							
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame	Responsible			Progress Status (30 June 2012)
				HRM	Managers	Staff	
1. A strengthened field presence and the inter-sectorality	1. Assess staffing needs in the field; fill posts on time, provide quality induction and ensure knowledge transfer	% of vacancy rate in field; % of Field Offices in the Africa and Arab States Regions (Phase I) adequately staffed (90 % posts filled)	2011 onwards	X	X		
	2. Develop policies & guidelines to support the redeployment of staff, the separation & hiring of local staff.		2011 onwards	X with BFC			Guidelines developed. To be approved and communicated.
	3. Ensure that there are clear lines of accountability/reporting within Field Offices, between Field Offices and between Field and HQs	% of HFOs with performance assessed	2011 onwards	X with BFC			
	4. Provide advise/support to managers re org design, job profiles, staffing.		2011 onwards	X with BFC			Implemented on an ongoing basis
	5. Ensure that Performance Assessment of Head of Field Offices is measured and reported on.		2011 onwards	X with BFC			Implemented on an ongoing basis
	6. see action 21 (Obj.1(5)) Implement pilot programme of inter-sectoral exchanges and functional mobility		2015-2016	X	X	X	
2. Enhanced integration into the UN common system	7. Harmonize HR practices (to the extent possible) at the field level in the context of Delivery as One by implementing a harmonized approach to the recruitment of local staff.	Implementation progress of the Plan of Action	2011 onwards	X			Project Plan approved by HLCM. To be implemented end 2012/2013.
	8. Sustain/strengthen UNESCO's participation and input in inter-agency networks	Chair of committees /participation in Working Groups	2011 onwards	X			Implemented on an ongoing basis

ACTION PLAN - UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

OBJECTIVE 3: IMPLEMENT AN EFFECTIVE HR PLANNING						
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame	Responsible		Progress Status (as at 30 June 2012)
				HRM		
1. HR Planning process in place	1. Set up HR planning process	Vacancy rate reduced	4 th Q. 2012 <u>June 2013</u>	X		In progress. Tool purchased; to be operational in 2013.
	2. Implement succession planning for key targeted posts, specific profiles and skills		2012-2013	X		
	3. Put knowledge transfer mechanism in place		2012-2013	X		

ANNEXE I

PLAN D'ACTION – Stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2011-2016

OBJECTIF 1 : AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'EXÉCUTION DE L'UNESCO							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
1. Profils plus qualifiés des candidatures suscitées et des recrutements à l'UNESCO	1. Élargir la prospection de candidats qualifiés (par le biais des bourses de l'emploi, des universités, des réseaux des Nations Unies)	Viviers de candidats établis	2 ^e T. 2012 <i>suspendu</i>	X			Nul. Les efforts concrets de prospection ont été suspendus (objectif : 100 % des recrutements gelés).
	2. Constituer des viviers de candidats externes qui ont figuré sur la liste restreinte mais n'ont pas été retenus, afin de les aviser des futures vacances de poste au sein de l'Organisation			X			
	3. Recenser les qualifications et compétences indispensables (par exemple en matière de gestion, de partenariats), élaborer des protocoles d'entretiens d'appréciation des compétences et dispenser systématiquement une formation/information aux administrateurs chargés du recrutement	Techniques d'appréciation des compétences appliquées à tous les candidats reçus en entretien	1 ^{er} T. 2012	X	X		Des protocoles d'entretiens pour l'appréciation des compétences ont été mis au point.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	4. Vérifier systématiquement les références et veiller à leur traçabilité		1 ^{er} T. 2011	X	X		Mis en œuvre.
2. Procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparente	5. Concevoir un nouveau format d'avis de vacance de poste dont le contenu soit attrayant et informatif	Pourcentage moyen de candidats retenus/écartés	3 ^e T. 2011	X			Mis en œuvre.
	6. Créer un site Web plus attrayant, plus informatif et plus facile d'utilisation (Intranet/Internet)		4 ^e T. 2011 3^e T. 2012	X			En cours. Lancement prévu au 3 ^e T. 2012.
	7. Mettre en place un recrutement en ligne pour la présélection et la constitution de fichiers		4 ^e T. 2011/ 1 ^{er} T. 2012	X			Mis en œuvre.
	8. Revoir les descriptions de poste, établir des descriptions génériques, le cas échéant et dispenser une formation/des conseils sur la rédaction des descriptions de poste		2 ^e T. 2012 3^e T. 2013	X	X		Descriptions de poste génériques établies pour ED. Cette pratique devrait être étendue à d'autres secteurs.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
3. Renforcement de l'offre de formation en termes quantitatifs et qualitatifs pour que l'UNESCO dispose d'un personnel compétent et qualifié	9. Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'apprentissage	Pourcentage de membres du personnel formés	2014-2015	X	X		
	10. Réaliser une évaluation des besoins et recentrer l'offre de formation sur les compétences génériques indispensables à l'exécution du programme (compétences managériales, gestion de projets, établissements de partenariats)	Nombre de jours de formation par membre du personnel ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits de la qualité, de la quantité et de la pertinence des formations (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de	2014-2015	X			
	11. Mettre en place de nouvelles modalités de formation : perfectionnement en interne et évaluation de l'offre extérieure pour des compétences spécifiques ; expérimentation des détachements de courte durée ; maximisation de l'utilisation de l'apprentissage en ligne	l'ensemble du personnel) ; nombre de nouvelles initiatives de formation mises en œuvre ; remontée des informations grâce à des enquêtes de fin de formation	2014-2015	X			
	12. Revoir le rôle de la Commission de la formation et du développement		2014-2015	X			
	13. Revoir les mécanismes d'allocation du budget de la formation aux secteurs, bureaux et unités hors Siège		2013-2014	X			

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	14. Évaluer la formation d'initiation du personnel nouvellement recruté et l'améliorer le cas échéant		2013-2014	X	X		
	15. Mettre en place un système de tutorat		2013-2014	X	X		
4. Personnel motivé, ayant des possibilités d'évolution/de progression de carrière et de reconnaissance	16. Réaliser des études sur l'évolution de carrière des fonctionnaires qui s'acquittent des mêmes tâches depuis de longues années (5 ans ou plus) ; étudier et renforcer les possibilités de mobilité	Pourcentage de fonctionnaires s'acquittant des mêmes tâches depuis de longues années auxquels de nouvelles fonctions ont été assignées	2014-2015	X	X	X	
	17. Mettre au point un outil d'évaluation des compétences	Pourcentage de fonctionnaires qui ont consulté HRM/TCD pour obtenir des conseils sur l'évolution de leur carrière ; remontée des informations grâce à une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2013-2014	X	X		Outil en cours d'élaboration, pour une mise en œuvre prévue en 2014
	18. Renforcer la fonction de conseil à l'intention du corps des fonctionnaires de carrière ; fournir aux fonctionnaires des conseils/informations sur leur carrière			X	X		

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
5. Mobilité (géographique, fonctionnelle et intersectorielle) accrue	19. Actualiser et appliquer la politique de mobilité géographique	Pourcentage de fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles réaffectés en temps et en heure (DNA) ; pourcentage de fonctionnaires restant dans le même lieu d'affectation ou au même poste pendant plus de 5 ans ; nombre de transferts inter-organisations par exercice biennal	2012-2013	X	X	X	En cours. La politique de mobilité est en cours de mise en œuvre, notamment à l'appui de la réforme du dispositif hors Siège. Une mise à jour des politiques et procédures existantes est en cours (pour publication au 1 ^{er} T. 2013).
	20. Reconnaître la mobilité comme un atout pour la promotion aux classes P-4/P-5		2012	X	X		Mis en œuvre.
	21. Mettre en œuvre un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015-2016	X	X	X	
	22. Améliorer la mobilité interorganisations		2012	X	X	X	En cours.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
6. Environnement de travail stimulant	23. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances d'équipe	Motivation et dévouement du personnel mesurés à l'aide d'enquêtes menées auprès de l'ensemble du personnel ; nombre d'équipes ayant bénéficié d'une reconnaissance	2014	X	X	X	
	24. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances individuelles exceptionnelles	Pourcentage de fonctionnaires ayant participé à des sessions d'information ; pourcentage d'accidents du travail déclarés ; pourcentage de demandes au titre du PCS	2013	X	X	X	
7. Amélioration de la gestion et renforcement des performances au niveau managérial	25. Dispenser une formation à la gestion au personnel de classe P-4 et au-delà	Pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà formés aux compétences de gestion ; pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà qui font effectivement rapport ;	2012-2013 <i>suspendu</i>	X			Suspendu pour 2012 compte tenu du budget alloué à la formation.
	26. Pour les superviseurs de classe P-4 et au-delà, définir les objectifs de perfectionnement des fonctionnaires placés sous leur responsabilité, les mettre en œuvre et faire rapport sur les progrès accomplis	pourcentage de fonctionnaires satisfaits des objectifs de perfectionnement (déterminé au	2013-2014			X (P-4)	

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
		moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel)					
	27. Mettre en place un rétroinformation à 180° et un accompagnement/suivi approprié	Pourcentage de fonctionnaires de classe D qui ont pratiqué une rétroinformation à 180° ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits des pratiques managériales (enquête auprès de l'ensemble du personnel)	2014-2015	X	X	X	Outil d'évaluation des compétences acheté ; cet outil devrait être opérationnel en 2014 et permettre un retour d'information à 180°.
	28. Évaluer les performances des hauts responsables par rapport aux attentes essentielles	Pourcentage de fonctionnaires de classe D évalués d'ici la fin de 2012	2012		Directeurs et au-delà		Mis en œuvre. Le pacte pour les hauts responsables et un système révisé d'évaluation en ligne des performances pour les directeurs/chefs d'unité hors Siège ont été lancés en mai 2011.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
8. Renforcement de la responsabilité, de l'observation des règles et de la confiance	29. Élaborer un cadre d'obligation redditionnelle clair pour tous les membres du personnel de l'Organisation	Cadre d'obligation redditionnelle établi. Réduction du nombre de recours/ contestations	2011	X	X		Un cadre d'obligation redditionnelle de haut niveau a été joint à la Stratégie RH. Il doit être encore détaillé avant d'être communiqué.
9. Promotion des valeurs essentielles et des normes de conduite	30. Intégrer l'éthique et promouvoir les valeurs essentielles dans les formations destinées aux fonctionnaires nouvellement recrutés et celles destinées aux administrateurs	Nombre de fonctionnaires formés ; diminution du nombre de plaintes pour harcèlement ; pourcentage de cas soumis au Bureau de l'éthique ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2016	X et Bureau de l'éthique	X	X	Mis en œuvre. Éthique intégrée dans les formations destinées aux nouvelles recrues et aux administrateurs.
	31. Élaborer et mettre en œuvre des politiques sur les conflits d'intérêts, les dons et la communication d'informations financières		2012	X et Bureau de l'éthique	X	X	En cours. Un projet de politique en matière de communication d'informations financières et de conflits d'intérêts a été mis au point.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
							Des consultations sont en cours.
10. Parité des sexes aux postes de haut niveau	32. Mettre en œuvre le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes	50 % de femmes aux postes de directeur d'ici à 2016	2012-2016	X	X		
11. Équilibre géographique au sein du personnel	33. Mettre en œuvre le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique au sein du Secrétariat	85 % des États membres représentés en 2016 ; augmentation du nombre d'États membres normalement représentés ; pourcentage de fonctionnaires recrutés dans des pays non représentés ou sous-représentés	2012-2016	align="center">X	align="center">X		
	34. Pays non représentés ou sous-représentés : Évaluer la situation, recenser les problèmes et concevoir une approche ciblée pour la prospection en publiant des annonces dans la presse locale et en faisant appel aux bourses de l'emploi, aux commissions nationales, aux délégations et aux réseaux professionnels						
	35. Continuer de soutenir le Programme des jeunes cadres						10 jeunes cadres ont été recrutés en 2011. La prochaine campagne de recrutement aura lieu au 4 ^e T. 2012.
12. Création de partenariats efficaces	36. Faciliter et favoriser la création de nouveaux partenariats à l'appui du programme de l'UNESCO, dans les limites du cadre régissant	Nombre et répartition des prêts/détachements par secteur/bureau/	En cours	X avec CFS	X		Mis en œuvre.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
en vue d'obtenir une expertise extérieure	les prêts et détachements, dans les domaines essentiels où l'expertise n'est pas aisément disponible, avec les gouvernements, les institutions intergouvernementales, les universités, le secteur privé	unité ; remontée d'informations positives du responsable chargé du recrutement					
13. Évolution de HRM vers un service proactif d'appui/de conseil pour l'Organisation et le personnel	37. Harmoniser la structure de HRM en vue d'appuyer efficacement la Stratégie de gestion des ressources humaines et d'améliorer la prestation de services	Note ivoire publiée ; pourcentage de normes de service respectées ; mesure aléatoire de la satisfaction « client » ; enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			Mis en œuvre. Note ivoire publiée le 25 juin 2012.
	38. Mettre à jour les normes de service		2012	X			Développement des flux de travail en cours.
	39. Assurer le suivi de la qualité (et de la rapidité) de la prestation de services par section		2012	X			
	40. Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication en matière de ressources humaines (notamment, lancement du site Web, sessions d'information, réunions-débats au Siège et hors Siège)	Observation accrue des règles (rapports d'audit) ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			En cours. Lancement du site Web de HRM prévu au 3 ^e T. 2012.
	41. Débureaucratiser les processus/procédures en matière de ressources humaines : passer	Diminution du temps nécessaire à la prestation des services ;	2012-2013	X			Développement des flux de travail en

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	systématiquement en revue les processus, en particulier pour l'utilisation des flux de travail	pourcentage de satisfaction du personnel (enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel)					cours. Mise en œuvre prévue d'ici la fin de 2012.
	42. Accroître les délégations de pouvoir au sein de HRM et en faveur des secteurs						
	43. Mettre en place un programme de formation périodique des attachés d'administration et du personnel chargé de la gestion des ressources humaines dans les secteurs/bureaux et unités hors Siège	Observation accrue des règles (rapports d'audit)	À partir de 2011	X			
	44. Réaliser des enquêtes auprès de l'ensemble du personnel tous les 2 ans	Enquêtes réalisées auprès du personnel en 2012, 2014, 2016	À partir de 2012	X			

ACTION PLAN - UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

OBJECTIF 2 : RENFORCER LA PRÉSENCE HORS SIÈGE ET L'INTERSECTORIALITÉ							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
1. Renforcement de la présence hors Siège et de l'intersectorialité	1. Évaluer les besoins en personnel hors Siège ; pourvoir les postes en temps et en heure, dispenser une formation de qualité aux fonctionnaires nouvellement recrutés et assurer le transfert des connaissances	Taux de vacances de poste hors Siège ; pourcentage d'unités hors Siège en Afrique et dans la région des États arabes (phase I) dotées d'effectifs suffisants (90 % des postes pourvus)	À partir de 2011	X	X		
	2. Élaborer des politiques et directives en ce qui concerne le redéploiement des fonctionnaires, le recrutement et la cessation de service du personnel local		À partir de 2011	X avec BFC			Directives élaborées. Doivent être approuvées, puis communiquées.
	3. Veiller à ce que des règles claires de hiérarchisation des responsabilités/d'obligation redditionnelle existent au sein des unités hors Siège, entre les unités hors Siège, et entre le Siège et le hors Siège		À partir de 2011	X avec BFC			
	4. Fournir des conseils/un appui aux administrateurs en ce qui concerne la structure organisationnelle, les profils d'emploi, les		À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
	effectifs						
	5. Veiller à ce que les performances des chefs d'unité hors Siège soient évaluées et fassent l'objet d'un rapport		À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.
	6. Voir action 21 (objectif 1 (5)). Mettre en place un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015 -2016	X	X	X	
2. Intégration accrue dans le régime commun des Nations Unies	7. Harmoniser les pratiques en matière de ressources humaines (dans la mesure du possible) au niveau hors Siège dans le cadre de l'initiative « Unis dans l'action » en mettant en œuvre une approche harmonisée du recrutement du personnel local	Progrès dans la mise en œuvre du Plan d'action	À partir de 2011	X			Projet de plan approuvé par le HLCM. Doit être mis en œuvre fin 2012-2013.
	8. Soutenir/renforcer la participation et la contribution de l'UNESCO aux réseaux interinstitutions	Présidence de comités/participation à des groupes de travail	À partir de 2011	X			Mis en œuvre de façon permanente.

ACTION PLAN – UNESCO HR Strategy for 2011-2016 (updated)

OBJECTIF 3 : METTRE EN ŒUVRE UNE PLANIFICATION EFFICACE DES RESSOURCES HUMAINES							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis-trateurs	Membres du personnel	
1. Mise en place du processus de planification des ressources humaines	1. Mettre en place le processus de planification des ressources humaines	Taux de vacances de poste réduit	4 ^e T. 2012 juin 2013	X	X		En cours. Outil acheté ; devrait être opérationnel en 2013.
	2. Mettre en œuvre la planification du renouvellement des effectifs aux postes clés, pour les profils et compétences spécifiques		2012-2013	X	X		
	3. Mettre en place un mécanisme de transfert des connaissances		2012-2013	X	X		

C. 秘书处工作人员的地域分布与性别平衡状况

(第 187 EX/6 号决定第(IX)部分的落实情况)

第I节. 工作人员的地域分布

1. 根据第 36 C/97 号决议和第 187 EX/6 号决定第(IX)部分的规定，总干事提交了一份有关地域分布的情况说明，包括关于落实行动计划，改善秘书处工作人员地域分布情况的说明。
2. 地域分布适用于担任地域分配职位的国际专业人员，即：由教科文组织正常计划提供资金的常设职位。

2010 年 1 月 1 日至 2012 年 6 月 1 日的总体地域分布状况

3. 截至 2012 年 6 月 1 日，秘书处地域分配职位的工作人员来自 161 个会员国，占教科文组织 195 个会员国的 83%。2011 年 11 月，有两个新会员（巴勒斯坦和南苏丹）加入了本组织。
4. 下表 1 显示，有 76 个会员国（39%）符合限额；27 个会员国（14%）超过限额，58 个会员国（30%）低于限额，34 个会员国（17%）未占名额。按国家分列的情况详单列在附件 1 中。

表 1:

截至 2012 年 6 月 1 日的地域分布情况以及自 2010 年 1 月 1 日以来的变化情况

代表性状况	截至 2010 年 1 月 1 日的会员国数	截至 2012 年 6 月 1 日的会员国数	自 2010 年 1 月 1 日以来的变化情况
符合限额	79 (41%)	76 (39%)	-3
超过限额	27 (14%)	27 (14%)	0
低于限额	49 (25%)	58 (30%)	+9
所代表的会员国总数	155 (80%)	161 (83%)	+6
未占名额	38 (20%)	34 (17%)	-4
会员国总数	193	195	+2

5. 人力资源管理战略已将 85%的会员国占有名额列为 2016 年所要实现的目标。自 2010 年 1 月以来，秘书处的代表性有了显著提高，增加了 6 个会员国，从而使总比率从 80%上升到 83%。符合限额的会员国减少了 3 个，未占名额的国家减少了 4 个。低于限额的会员国减少了 9 个，这主要与工作人员的退休有关。
6. 从 2010 年 1 月 1 日至 2012 年 6 月 1 日，外部招聘的 104 个地域分配职位中，有 33 个职位（32%）由来自低于限额和未占名额会员国的候选人填补，包括 11 名青年专业人员（7 名来自未占名额国家，4 名来自低于限额国家）。

改善秘书处地域平衡问题行动计划（2010--2015 年）所取得的进展

7. 改善地域平衡问题的行动计划²列出了旨在实现 85%目标的措施，该计划还列入了其他措施，以增加符合限额国家的数量，减少低于限额国家的数量，改善主任一级的地域平衡状况。更新的行动计划见 190 EX/INF.4 号文件。
8. 正在实施的行动计划措施包括在内部和外部刊登主任一级职位的招聘广告，在候选人小名单中列入未占名额和低于限额国家的候选人。
9. 自 2011 年 11 月以来，由于本组织的财务状况和暂停招聘之故，为提高未占名额和低于限额国家的候选人数而采取的积极措施（诸如，招聘团、与全国委员会的信息论坛、有针对性的空缺职位招聘广告等）已被暂停。目前正在招聘的职位数量有限，但仍在实施相关的行动。

按地区组分列的地域分布情况

10. 尽管在总干事有关地域分布的报告中，通常是按地区组分列介绍有关情况，但这种分列介绍只是参考性的。每个会员国的份额原则是本组织的唯一正式标准（按国家分列的详细清单见附件 I）。
11. 为计算地区组指数，需要对地区组所含每个会员国的值域最小值和最大值进行加法计算。截至 2012 年 6 月，除了低于其最低指数的第 III 组“拉丁美洲和加勒比国家”（低了 14 个单位）和第 IV 组“亚太国家”（低了 23 个单位）外，其他四个地区组都“在指数”范畴

² 执行局关于改善秘书处地域分布状况的行动计划（2010--2015 年）184 EX/5 号文件。

内。自 2010 年 1 月以来，由于工作人员退休和辞职的缘故，拉丁美洲和加勒比以及亚太这两个组的代表性分别下降了 3 个单位和 17 个单位。

表 2:

自 2010 年 1 月 1 日以来，按地区组分列的地域分布变化情况

地区组*	截至 2010 年 1 月 1 日的状况	截至 2012 年 6 月 1 日的状况	自 2010 年 1 月 1 日以来的变化情况	指数		状况
				最小值	最大值	
第 I 组	267	271	+4	184	312	在指数范畴内
第 II 组	62	67	+5	60	110	在指数范畴内
第 III 组	68	65	-3	79	148	低于最低指数
第 IV 组	147	130	-17	153	268	低于最低指数
第 V 组(a)	122	127	+5	97	190	在指数范畴内
第 V 组(b)	59	64	+5	44	79	在指数范畴内
合计	725	724	-1	617	1107	

(*) **选举组:** 第 I 组: 欧洲和北美; 第 II 组: 东欧; 第 III 组: 拉丁美洲和加勒比; 第 IV 组: 亚太; 第 V 组 (a): 非洲; 以及第 V 组 (b): 阿拉伯国家。

按地区组分列的主任及以上职级工作人员情况

12. 第 I 组主任及以上职级工作人员的比例最高 (40%)，其后依次是第 V 组(a) (非洲) --23%；第 IV 组 (亚太) --17%。第 III 组 (拉丁美洲和加勒比国家)、第 V 组 (b) (阿拉伯国家) 和第 II 组分别为 7%、7% 和 6%。

表 3

按地区组(*)分列的主任及以上职级工作人员的地域分布

地区组 ^(a)	2010 年 1 月 1 日		2012 年 6 月 1 日		自 2010 年 1 月 1 日以来的变化情况
	主任及以上职级	%	主任及以上职级	%	
第 I 组	38	41%	34	40%	-4
第 II 组	4	4%	5	6%	+1
第 III 组	9	10%	6	7%	-3
第 IV 组	15	16%	14	17%	-1
第 V 组 (a)	19	20%	19	23%	0
第 V 组 (b)	8	9%	6	7%	-2
合计	93	100%	84	100%	-9

(*) **选举组:** 第 I 组: 欧洲与北美; 第 II 组: 东欧; 第 III 组: 拉丁美洲和加勒比; 第 IV 组: 亚太; 第 V 组(a): 非洲, 以及第 V 组 (b): 阿拉伯国家。

退休趋势

13. 从 2012 年 6 月至 2015 年 12 月，预计将有 136 名国际专业人员或以上职级工作人员退休，包括 48 名主任级工作人员。其中，地域分配职位的退休人数预计为 107 名，其中有 41 名主任级工作人员。

14. 至 2013 年 12 月，地域分配职位工作人员的退休将会对超过限额国家的数量产生影响（其中 6 个会员国将转变为符合限额的会员国）；但有 3 个会员国可能成为未占名额的国家，5 个可能成为低于限额的国家。我们将会对这些趋势进行密切监测。

第II节. 工作人员的性别平衡状况

15. 本节报告将介绍更新的秘书处性别平衡状况，以及相关教科文组织性别平衡行动计划³的进展情况报告--性别平衡行动计划的目的是在 2015 年前管理高层（D-1 及以上职级）实现女性占 50% 的目标。

用于性别统计的数据

16. 性别报告所涵盖的工作人员数大于地域分布报告的人数，因为性别统计涵盖了定期合同的所有工作人员，不管资金来源如何；而地域分布数据则限于正常计划的地域分配职位。因此，主任级性别数据包括由预算外资金提供资金的主任职位，如研究所的职位。

主任及以上职级的性别平衡

17. 行动计划列出了三方面的措施：招聘、培训/指导和工作/生活平衡，其目标是 2015 年前在高级管理层实现性别平衡。

18. 自 2010 年 1 月 1 日以来，妇女在高级管理层的代表性取得了显著进展，女性主任所占百分比提高了 6%（截至 2012 年 6 月 1 日，从 24% 上升到 **30%**）。

³ 向执行局第一七九届会议（2008 年 4 月）提交的教科文组织性别平衡行动计划。全文见第 179 EX/5 号文件第 I(VI) 部分。

表 4

从 2010 年 1 月 1 日至 2012 年 6 月 1 日按职级分列的主任级性别平衡状况
(正常计划和预算外资金)

	2010 年 1 月 1 日				2012 年 6 月 1 日					差数 女 (%)	
	女	女 (%)	男	男 (%)	合计	女	女 (%)	男	男 (%)		合计
副总干事	-	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0%
助理总干事	2	20%	8	80%	10	5	45%	6*	55%	11	+25%
D-2 级	7	28%	18	72%	25	10	40%	15	60%	25	+12%
D-1 级	16	23%	54	77%	70	14	23%	47	77%	61	0%
D 级总数	25	24%	81	76%	106	29	30%	69	70%	98	+6%

(*) 包括助理总干事/国际理论物理中心。

专业人员及以上职级的性别平衡状况

19. 从总体上说, 教科文组织专业工作人员实现了性别平衡。在较低职级, 女性人数超过了男性: 在 P-1 级/P-2 级专业人员中占 67%, 在 P-3 级专业人员中占 54%。但在 P-4 级和 P-5 级专业人员中, 妇女则分别占 46% 和 38%。

表 5

从 2010 年 1 月至 2012 年 6 月各级专业人员的性别平衡状况 (正常计划和预算外资金)

	2010 年 1 月				2012 年 6 月					差数 女 (%)	
	女	女 (%)	男	男 (%)	合计	女	女 (%)	男	男 (%)		合计
D 级总数	25	24%	81	76%	106	29	30%	69	70%	98	+6%
P-5 级	61	40%	92	60%	153	57	38%	92	62	149	-2%
P-4 级	97	44%	122	56%	219	105	46%	121	54%	226	+2%
P-3 级	143	54%	122	46%	265	151	54%	129	46%	280	0%
P-1/2 级	137	66%	71	34%	208	116	67%	56	33%	172	+1%
专业人员总数	438	52%	407	48%	845	429	52%	398	48%	827	0%
主任/专业人员总数	463	49%	488	51%	951	458	50%	467	50%	925	+1%

20. 到 2015 年末，将有 48 名主任级工作人员退休，包括 10 名女性和 38 名男性。这将是改善高级管理层性别平衡状况的一次机会。

结 论

21. 在工作人员的任命中，首要考虑因素是如何按照《教科文组织组织法》第六条的规定，确保最高水准的诚信、效率和技术能力。在考虑到这一首要因素的情况下，任命的地域应尽可能广泛。在这一框架内实施性别平衡目标，同时确保不会损害工作人员地域分布原则。⁴

22. 教科文组织的工作人员来自 161 个会员国（占会员国总数的 83%），是联合国专门机构中代表性比率最高的组织之一。自 2000 年以来，符合限额国家的数量已从 2000 年的 67 个上升到 2012 年 6 月的 76 个。

23. 截至 2012 年 6 月，专业人员及以上职级（P 级/D 级）已实现了性别平衡（50% 女性/50% 男性）。自开始实施教科文组织性别平衡行动计划以来，女性主任人数比例已从 24% 上升到 30%。挑战依旧很大，尤其在 D-1 这一级别，妇女所占比例为 23%。

24. 尽管招聘人数预计会少于前几年，但人力资源管理局将继续密切监测工作人员的地域分布情况，以及高级管理层职位招聘中的性别状况，还将通过地域分布和性别平衡行动计划的实施，确保在这方面做出持续努力。

希望执行局采取的行动

25. 执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 忆及第 185 EX/6 号决定第(VIII)部分和第 36 C/97 号决议，
2. 审议了第 190 EX/5 号文件第 IV(C)部分，
3. 注意到其内容。

⁴ 第 34 C/82 号决议（第 4 段）。

ANNEX I
Geographical distribution (1 June 2012)

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Afghanistan	AFG							2			2	4	2	=
Albania	ALB				1			1			2	4	2	=
Algeria	DZA					2	1		4		7	4	3	+
Andorra	AND						1				1	4	2	-
Angola	AGO											4	2	O
Antigua and Barbuda	ATG								1		1	4	2	-
Argentina	ARG			1		3	1		1		6	5	3	+
Armenia	ARM							2			2	4	2	=
Australia	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
Austria	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
Azerbaijan	AZE											4	2	O
Bahamas	BHS							1			1	4	2	-
Bahrain	BHR								1		1	4	2	-
Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
Barbados	BRB					1					1	4	2	-
Belarus	BLR					1	1				2	4	2	=
Belgium	BEL			3	1	3	2	2			11	7	4	+
Belize	BLZ								1		1	4	2	-
Benin	BEN				2		1	1	1		5	4	2	+
Bhutan	BTN						1	1			2	4	2	=
Bolivia (Plurinational State of)	BOL								1		1	4	2	-
Bosnia and Herzegovina	BIH							2			2	4	2	=
Botswana	BWA				1				1		2	4	2	=
Brazil	BRA			1			1	3			5	10	6	-
Brunei Darussalam	BRN											4	2	O
Bulgaria	BGR					3	2	3	1		9	4	2	+
Burkina Faso	BFA					1	2	1			4	4	2	=
Burundi	BDI				2		1	2			5	4	2	+
Cambodia	KHM						2		1		3	4	2	=
Cameroon	CMR				1		4	2			7	4	2	+
Canada	CAN		1		2	3	5	2	5		18	14	8	+
Cape Verde	CPV							1			1	4	2	-
Central African Republic	CAF											4	2	O
Chad	TCD						1				1	4	2	-
Chile	CHL						1	1	1		3	4	3	=
China	CHN		1		1	2	3	1	1		9	24	15	-
Colombia	COL					1	1	1	1		4	4	3	=
Comoros	COM						1		1		2	4	2	=
Congo	COG				1	1		3			5	4	2	+
Cook Islands	COK							1			1	4	2	-
Costa Rica	CRI			1		1	1				3	4	2	=
Côte d'Ivoire	CIV						1	1	3		5	4	2	+
Croatia	HRV						1		1		2	4	2	=
Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
Cyprus	CYP							1	1		2	4	2	=
Czech Republic	CZE					1		1	1		3	5	3	=
Democratic People's Republic of Korea	PRK					2					2	4	2	=

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Democratic Republic of the Congo	COD						1	1	1		3	4	2	=
Denmark	DNK			1	1	3	4				9	6	4	+
Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
Dominica	DMA					1					1	4	2	-
Dominican Republic	DOM									1	1	4	2	-
Ecuador	ECU						1		1		2	4	2	=
Egypt	EGY						2	1	1		4	4	3	=
El Salvador	SLV											4	2	O
Equatorial Guinea	GNQ											4	2	O
Eritrea	ERI							1			1	4	2	-
Estonia	EST						1				1	4	2	-
Ethiopia	ETH	1				1	1	2	1		6	4	3	+
Fiji	FJI								1		1	4	2	-
Finland	FIN				1	1	1	1	2		6	5	3	+
France	FRA		1	1	5	10	11	20	7		55	24	14	+
Gabon	GAB								1		1	4	2	-
Gambia	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
Georgia	GEO							1	1		2	4	2	=
Germany	DEU		1			6	11	6			24	30	18	=
Ghana	GHA				1	1			1		3	4	2	=
Greece	GRC				1		1	2	2		6	6	3	=
Grenada	GRD						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM											4	2	O
Guinea	GIN						1	2			3	4	2	=
Guinea-Bissau	GNB						1				1	4	2	-
Guyana	GUY											4	2	O
Haiti	HTI											4	2	O
Honduras	HND							1	1		2	4	2	=
Hungary	HUN					1				1	2	5	3	-
Iceland	ISL											4	2	O
India	IND			1	2	2	5				10	14	9	=
Indonesia	IDN							3			3	6	4	-
Iran (Islamic Republic of)	IRN								1		1	5	3	-
Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
Ireland	IRL				1	3		1	2		7	5	3	+
Israel	ISR						1	2			3	5	3	=
Italy	ITA		1		1	8	7	6	1		24	20	12	+
Jamaica	JAM							1	2		3	4	2	=
Japan	JPN			1	2	3	6	21	4		37	44	27	=
Jordan	JOR					1	1		3		5	4	2	+
Kazakhstan	KAZ						1				1	4	2	-
Kenya	KEN						1	1			2	4	2	=
Kiribati	KIR											4	2	O
Kuwait	KWT											4	3	O
Kyrgyzstan	KGZ								1		1	4	2	-
Lao People's Democratic Republic	LAO							1	1		2	4	2	=
Latvia	LVA		1					1	1		3	4	2	=
Lebanon	LBN				1	2	5	1			9	4	2	+
Lesotho	LSO											4	2	O
Liberia	LBR											4	2	O

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Libya	LBY								1		1	4	2	-
Lithuania	LTU						1	1	1		3	4	2	=
Luxembourg	LUX											4	2	O
Madagascar	MDG				1	1		1			3	4	2	=
Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=
Malaysia	MYS						1	1	1		3	5	3	=
Maldives	MDV					1			1		2	4	2	=
Mali	MLI		1			1	1	2			5	4	2	+
Malta	MLT								1		1	4	2	-
Marshall Islands	MHL											4	2	O
Mauritania	MRT			1			1	1			3	4	2	=
Mauritius	MUS				1	1		1			3	4	2	=
Mexico	MEX		1			4	2	3	1		11	12	7	=
Micronesia (Federated States of)	FSM											4	2	O
Monaco	MCO				1						1	4	2	-
Mongolia	MNG				1			1			2	4	2	=
Montenegro	MNE											4	2	O
Morocco	MAR				1	2	3	3	1		10	4	2	+
Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
Myanmar	MMR						1				1	4	2	-
Namibia	NAM							1			1	4	2	-
Nauru	NRU											4	2	O
Nepal	NPL						3	2			5	4	2	+
Netherlands	NLD			1	2		2	3	1		9	10	6	=
New Zealand	NZL			1		2		1			4	4	3	=
Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
Niger	NER				1	2		1	1		5	4	2	+
Nigeria	NGA						2	1			3	5	3	=
Niue	NIU											4	2	O
Norway	NOR				1		3	1			5	6	4	=
Oman	OMN				1						1	4	2	-
Pakistan	PAK						1	1	1		3	5	3	=
Palau	PLW											4	2	O
Palestine	PSE							1			1	4	2	-
Panama	PAN							1			1	4	2	-
Papua New Guinea	PNG						1				1	4	2	-
Paraguay	PRY											4	2	O
Peru	PER					1	1	2			4	4	2	=
Philippines	PHL						1	1	3		5	5	3	=
Poland	POL				1	1		1		1	4	6	4	=
Portugal	PRT							1	1		2	5	3	-
Qatar	QAT									1	1	4	2	-
Republic of Korea	KOR			1	1		1	4	3		10	11	7	=
Republic of Moldova	MDA							1	1		2	4	2	=
Romania	ROU						2	6	1		9	4	3	+
Russian Federation	RUS				2	1	2	1	1		7	10	6	=
Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
Saint Kitts and Nevis	KNA						1		1		2	4	2	=
Saint Lucia	LCA				1				2		3	4	2	=
Saint Vincent and the Grenadines	VCT											4	2	O

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Samoa	WSM											4	2	O
San Marino	SMR							1			1	4	2	-
Sao Tome and Principe	STP							1			1	4	2	-
Saudi Arabia	SAU								1		1	6	4	-
Senegal	SEN					1	2	4	5		12	4	2	+
Serbia	SRB						1				1	4	2	-
Seychelles	SYC						1	1			2	4	2	=
Sierra Leone	SLE				2		1				3	4	2	=
Singapore	SGP								1		1	5	3	-
Slovakia	SVK								2		2	4	2	=
Slovenia	SVN									1	1	4	2	-
Solomon Islands	SLB											4	2	O
Somalia	SOM						1				1	4	2	-
South Africa	ZAF			1			2	2	1		6	5	3	+
South Sudan	SSD											4	2	O
Spain	ESP					6	7	2	2		17	14	8	+
Sri Lanka	LKA				1	1					2	4	2	=
Sudan	SDN					1		1	1		3	4	2	=
Suriname	SUR											4	2	O
Swaziland	SWZ						1				1	4	2	-
Sweden	SWE						3				3	7	4	-
Switzerland	CHE						1	1	1		3	7	4	-
Syrian Arab Republic	SYR					2		2			4	4	2	=
Tajikistan	TJK											4	2	O
Thailand	THA								2		2	5	3	-
The former Yugoslav Republic of Macedonia	MKD					1	1				2	4	2	=
Timor-Leste	TLS											4	2	O
Togo	TGO					3	1				4	4	2	=
Tonga	TON				1						1	4	2	-
Trinidad and Tobago	TTO								1		1	4	2	-
Tunisia	TUN		1		1	3		5	1		11	4	2	+
Turkey	TUR			1			1				2	6	4	-
Turkmenistan	TKM							1			1	4	2	-
Tuvalu	TUV											4	2	O
Uganda	UGA							3			3	4	2	=
Ukraine	UKR							2	1		3	4	3	=
United Arab Emirates	ARE											5	3	O
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	GBR			3		3	5	5			16	25	15	=
United Republic of Tanzania	TZA											4	2	O
United States of America	USA		1		2	8	13	11	5		40	76	46	-
Uruguay	URY					1	1	1			3	4	2	=
Uzbekistan	UZB						2	1			3	4	2	=
Vanuatu	VUT											4	2	O
Venezuela (Bolivarian Republic of)	VEN											5	3	O
Viet Nam	VNM							2			2	4	3	-
Yemen	YEM							1			1	4	2	-
Zambia	ZMB						1	1			2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE							1	1		2	4	2	=
Total		1	10	20	53	122	183	213	117	5	724			

ANNEX II

<u>Over-represented</u>		<u>In Balance</u>		<u>Under-represented</u>		<u>Non-represented</u>	
Group I	Belgium Canada Denmark Spain Finland France Ireland Italy	Group I	Austria Cyprus Germany United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland Greece Israel Netherlands Norway	Group I	Andorra Switzerland Monaco Malta Portugal San Marino Sweden Turkey United States of America	Group I	Iceland Luxembourg
	Group II		Bulgaria Romania		Group II		Estonia Hungary Serbia Slovenia
Group III		Argentina	Group II	Group III		Group III	Guatemala Guyana Haiti Paraguay El Salvador Suriname Saint Vincent and the Grenadines Venezuela (Bolivarian Republic of)
	Group IV	Nepal			Group III		Group III
Group Va		Burundi Benin Côte d'Ivoire Cameroon Congo Ethiopia Mali Niger Senegal South Africa	Group III	Group IV		Group Va	
	Group Vb	Algeria Jordan Lebanon Morocco Tunisia			Group IV		Group Va
Group IV		Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Group Va	Group Va		Group Va	

<u>Over-represented</u>	<u>In Balance</u>	<u>Under-represented</u>	<u>Non-represented</u>
	Maldives Mongolia Malaysia New Zealand Pakistan Philippines Democratic People's Republic of Korea Burkina Faso Botswana Democratic Republic of the Congo Comoros Ghana Guinea Gambia Kenya Madagascar Mozambique Mauritius Malawi Nigeria Sierra Leone Seychelles Togo Uganda Zambia Zimbabwe Egypt Mauritania Sudan SyrianArabRepublic	Somalia Sao Tome and Principe Swaziland Chad Bahrain Iraq Libya Oman Palestine Qatar SaudiArabia Yemen	
<i>27</i>	<i>76</i>	<i>58</i>	<i>34</i>

Total: 195

ANNEXE I

Répartition géographique (1^{er} juin 2012)

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Afghanistan	AFG							2			2	4	2	=
Albanie	ALB				1			1			2	4	2	=
Algérie	DZA					2	1		4		7	4	3	+
Andorre	AND						1				1	4	2	-
Angola	AGO											4	2	O
Antigua-et-Barbuda	ATG								1		1	4	2	-
Argentine	ARG			1		3	1		1		6	5	3	+
Arménie	ARM							2			2	4	2	=
Australie	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
Autriche	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
Azerbaïdjan	AZE											4	2	O
Bahamas	BHS							1			1	4	2	-
Bahreïn	BHR								1		1	4	2	-
Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
Barbade	BRB					1					1	4	2	-
Bélarus	BLR					1	1				2	4	2	=
Belgique	BEL			3	1	3	2	2			11	7	4	+
Belize	BLZ								1		1	4	2	-
Bénin	BEN				2		1	1	1		5	4	2	+
Bhoutan	BTN						1	1			2	4	2	=
Bolivie (État plurinational de)	BOL								1		1	4	2	-
Bosnie-Herzégovine	BIH							2			2	4	2	=
Botswana	BWA				1				1		2	4	2	=
Brésil	BRA			1			1	3			5	10	6	-
Brunéi Darussalam	BRN											4	2	O
Bulgarie	BGR					3	2	3	1		9	4	2	+
Burkina Faso	BFA					1	2	1			4	4	2	=
Burundi	BDI				2		1	2			5	4	2	+
Cambodge	KHM						2		1		3	4	2	=
Cameroun	CMR				1		4	2			7	4	2	+
Canada	CAN		1		2	3	5	2	5		18	14	8	+
Cap-Vert	CPV							1			1	4	2	-
République centrafricaine	CAF											4	2	O
Tchad	TCD						1				1	4	2	-
Chili	CHL						1	1	1		3	4	3	=
Chine	CHN		1		1	2	3	1	1		9	24	15	-
Colombie	COL					1	1	1	1		4	4	3	=
Comores	COM						1		1		2	4	2	=
Congo	COG				1	1		3			5	4	2	+
Îles Cook	COK							1			1	4	2	-

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Costa Rica	CRI			1		1	1				3	4	2	=
Côte d'Ivoire	CIV						1	1	3		5	4	2	+
Croatie	HRV						1		1		2	4	2	=
Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
Chypre	CYP							1	1		2	4	2	=
République tchèque	CZE					1		1	1		3	5	3	=
République populaire démocratique de Corée	PRK					2					2	4	2	=
République démocratique du Congo	COD						1	1	1		3	4	2	=
Danemark	DNK			1	1	3	4				9	6	4	+
Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
Dominique	DMA					1					1	4	2	-
République dominicaine	DOM									1	1	4	2	-
Équateur	ECU						1		1		2	4	2	=
Égypte	EGY						2	1	1		4	4	3	=
El Salvador	SLV											4	2	O
Guinée équatoriale	GNQ											4	2	O
Érythrée	ERI							1			1	4	2	-
Estonie	EST						1				1	4	2	-
Éthiopie	ETH	1				1	1	2	1		6	4	3	+
Fidji	FJI								1		1	4	2	-
Finlande	FIN				1	1	1	1	2		6	5	3	+
France	FRA		1	1	5	10	11	20	7		55	24	14	+
Gabon	GAB								1		1	4	2	-
Gambie	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
Géorgie	GEO							1	1		2	4	2	=
Allemagne	DEU		1			6	11	6			24	30	18	=
Ghana	GHA				1	1			1		3	4	2	=
Grèce	GRC				1		1	2	2		6	6	3	=
Grenade	GRD						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM											4	2	O
Guinée	GIN						1	2			3	4	2	=
Guinée-Bissau	GNB						1				1	4	2	-
Guyana	GUY											4	2	O
Haïti	HTI											4	2	O
Honduras	HND							1	1		2	4	2	=
Hongrie	HUN					1				1	2	5	3	-
Islande	ISL											4	2	O
Inde	IND			1	2	2	5				10	14	9	=
Indonésie	IDN							3			3	6	4	-
Iran (République islamique d')	IRN								1		1	5	3	-
Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
Irlande	IRL				1	3		1	2		7	5	3	+
Israël	ISR						1	2			3	5	3	=

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Italie	ITA		1		1	8	7	6	1		24	20	12	+
Jamaïque	JAM							1	2		3	4	2	=
Japon	JPN			1	2	3	6	21	4		37	44	27	=
Jordanie	JOR					1	1		3		5	4	2	+
Kazakhstan	KAZ						1				1	4	2	-
Kenya	KEN						1	1			2	4	2	=
Kiribati	KIR											4	2	O
Koweït	KWT											4	3	O
Kirghizistan	KGZ								1		1	4	2	-
République démocratique populaire lao	LAO							1	1		2	4	2	=
Lettonie	LVA		1					1	1		3	4	2	=
Liban	LBN				1	2	5	1			9	4	2	+
Lesotho	LSO											4	2	O
Libéria	LBR											4	2	O
Libye	LBY								1		1	4	2	-
Lituanie	LTU						1	1	1		3	4	2	=
Luxembourg	LUX											4	2	O
Madagascar	MDG				1	1		1			3	4	2	=
Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=
Malaisie	MYS						1	1	1		3	5	3	=
Maldives	MDV					1			1		2	4	2	=
Mali	MLI		1			1	1	2			5	4	2	+
Malte	MLT								1		1	4	2	-
Îles Marshall	MHL											4	2	O
Mauritanie	MRT			1			1	1			3	4	2	=
Maurice	MUS				1	1		1			3	4	2	=
Mexique	MEX		1			4	2	3	1		11	12	7	=
Micronésie (États fédérés de)	FSM											4	2	O
Monaco	MCO				1						1	4	2	-
Mongolie	MNG				1			1			2	4	2	=
Monténégro	MNE											4	2	O
Maroc	MAR				1	2	3	3	1		10	4	2	+
Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
Myanmar	MMR						1				1	4	2	-
Namibie	NAM							1			1	4	2	-
Nauru	NRU											4	2	O
Népal	NPL						3	2			5	4	2	+
Pays-Bas	NLD			1	2		2	3	1		9	10	6	=
Nouvelle-Zélande	NZL			1		2		1			4	4	3	=
Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
Niger	NER				1	2		1	1		5	4	2	+
Nigéria	NGA						2	1			3	5	3	=
Nioué	NIU											4	2	O
Norvège	NOR				1		3	1			5	6	4	=
Oman	OMN				1						1	4	2	-

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Pakistan	PAK						1	1	1		3	5	3	=
Palaos	PLW											4	2	O
Palestine	PSE							1			1	4	2	-
Panama	PAN							1			1	4	2	-
Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG						1				1	4	2	-
Paraguay	PRY											4	2	O
Pérou	PER					1	1	2			4	4	2	=
Philippines	PHL						1	1	3		5	5	3	=
Pologne	POL				1	1		1		1	4	6	4	=
Portugal	PRT							1	1		2	5	3	-
Qatar	QAT									1	1	4	2	-
République de Corée	KOR			1	1		1	4	3		10	11	7	=
République de Moldova	MDA							1	1		2	4	2	=
Roumanie	ROU						2	6	1		9	4	3	+
Fédération de Russie	RUS				2	1	2	1	1		7	10	6	=
Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
Saint-Kitts-et-Nevis	KNA						1		1		2	4	2	=
Sainte-Lucie	LCA				1				2		3	4	2	=
Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT											4	2	O
Samoa	WSM											4	2	O
Saint-Marin	SMR							1			1	4	2	-
Sao Tomé-et-Principe	STP							1			1	4	2	-
Arabie saoudite	SAU								1		1	6	4	-
Sénégal	SEN					1	2	4	5		12	4	2	+
Serbie	SRB						1				1	4	2	-
Seychelles	SYC						1	1			2	4	2	=
Sierra Leone	SLE				2		1				3	4	2	=
Singapour	SGP								1		1	5	3	-
Slovaquie	SVK								2		2	4	2	=
Slovénie	SVN									1	1	4	2	-
Iles Salomon	SLB											4	2	O
Somalie	SOM						1				1	4	2	-
Afrique du Sud	ZAF			1			2	2	1		6	5	3	+
Soudan du Sud	SSD											4	2	O
Espagne	ESP					6	7	2	2		17	14	8	+
Sri Lanka	LKA				1	1					2	4	2	=
Soudan	SDN					1		1	1		3	4	2	=
Suriname	SUR											4	2	O
Swaziland	SWZ						1				1	4	2	-
Suède	SWE						3				3	7	4	-
Suisse	CHE						1	1	1		3	7	4	-
République arabe syrienne	SYR					2		2			4	4	2	=
Tadjikistan	TJK											4	2	O
Thaïlande	THA								2		2	5	3	-

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
ex-République yougoslave de Macédoine	MKD					1	1				2	4	2	=
Timor-Leste	TLS											4	2	O
Togo	TGO					3	1				4	4	2	=
Tonga	TON				1						1	4	2	-
Trinité-et-Tobago	TTO								1		1	4	2	-
Tunisie	TUN		1		1	3		5	1		11	4	2	+
Turquie	TUR			1			1				2	6	4	-
Turkménistan	TKM							1			1	4	2	-
Tuvalu	TUV											4	2	O
Ouganda	UGA							3			3	4	2	=
Ukraine	UKR							2	1		3	4	3	=
Émirats Arabes Unis	ARE											5	3	O
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR			3		3	5	5			16	25	15	=
République-Unie de Tanzanie	TZA											4	2	O
États-Unis d'Amérique	USA		1		2	8	13	11	5		40	76	46	-
Uruguay	URY					1	1	1			3	4	2	=
Ouzbékistan	UZB						2	1			3	4	2	=
Vanuatu	VUT											4	2	O
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN											5	3	O
Viet Nam	VNM							2			2	4	3	-
Yémen	YEM							1			1	4	2	-
Zambie	ZMB						1	1			2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE							1	1		2	4	2	=
Total		1	10	20	53	122	183	213	117	5	724			

ANNEXE II

<u>Surreprésentés</u>		<u>Normalement représentés</u>		<u>Sous-représentés</u>		<u>Non représentés</u>		
Groupe I	Belgique	Groupe I	Autriche	Groupe I	Andorre	Groupe I	Islande	
	Canada		Chypre		Suisse		Luxembourg	
	Danemark		Allemagne		Monaco	Groupe II	Azerbaïdjan	
	Espagne		Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord		Malte		Monténégro	
Groupe II	Bulgarie	Groupe II	Grèce	Groupe II	Portugal	Groupe III	Tadjikistan	
	Roumanie		Israël		Saint-Marin		Guatemala	
Groupe III	Argentine		Pays-Bas	Groupe III	Suède	Groupe IV	Guyana	
			Italie		Norvège		Turquie	Haiti
Groupe IV	Népal		Albanie	Groupe III	États-Unis d'Amérique	Groupe V	Paraguay	
			Arménie		Groupe III		Estonie	El Salvador
Groupe Va	Burundi Bénin Côte d'Ivoire Cameroun Congo Éthiopie Mali Niger Sénégal Afrique du Sud		Bosnie-Herzégovine	Groupe III		Groupe III	Groupe IV	Suriname
			Bélarus		Antigua-et-Barbuda			Saint-Vincent-et-les Grenadines
			République tchèque	Géorgie	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Venezuela (République bolivarienne du)
			Croatie	Croatie				Brunéi Darussalam
		Groupe Vb	Algérie Jordanie Liban Maroc Tunisie	Lituanie	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Micronésie (États fédérés de)
				Lettonie				Belize
		Groupe Vc		République de Moldova ex-République yougoslave de Macédoine	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Îles Marshall
				Pologne				Bolivie (État plurinational de)
				Fédération de Russie	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Nauru
				Slovaquie				Brésil
Slovaquie	Ukraine			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Îles Salomon	
Slovaquie	Ouzbékistan						Timor-Leste	
Groupe Vd				Chili	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Tuvalu
				Colombie				Barbade
Groupe Ve				Costa Rica	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Samoa
				Cuba				Dominique
Groupe Vf		Équateur	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	République centrafricaine		
		Honduras				République dominicaine	Guinée équatoriale	
Groupe Vg		Jamaïque	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Libéria		
		Saint-Kitts-et-Nevis				Grenade	Lesotho	
Groupe Vh		Sainte-Lucie	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Soudan du Sud		
		Mexique				Panama	République-Unie de Tanzanie	
Groupe Vi		Nicaragua	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Va		
		Pérou					Trité-et-Tobago	
Groupe Vj		Uruguay	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vb		
		Afghanistan					Bangladesh	Angola
Groupe Vk		Australie	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vc		
		Bhoutan					Chine	République centrafricaine
Groupe Vl		Inde	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vd		
		Japon					Îles Cook	Guinée équatoriale
Groupe Vm		Cambodge	Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Ve		
		République de Corée					Fidji	Libéria
Groupe Vn			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vf		
							Indonésie	Lesotho
Groupe Vo			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vg		
							Iran (République islamique d')	Soudan du Sud
Groupe Vp			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vh		
							Kirghizistan	République-Unie de Tanzanie
Groupe Vq			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vi		
							Myanmar	Émirats Arabes Unis
Groupe Vr			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vj		
							Papouasie-Nouvelle-Guinée	Koweït
Groupe Vs			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vk		
							Singapour	
Groupe Vt			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vl		
							Thaïlande	
Groupe Vv			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vm		
							Turkménistan	
Groupe Vw			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vn		
							Tonga	
Groupe Vx			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vo		
							Viet Nam	
Groupe Vy			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vp		
							Cap-Vert	
Groupe Vz			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vq		
							Djibouti	
Groupe Va			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vr		
							Érythrée	
Groupe Vb			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vs		
							Gabon	
Groupe Vc			Groupe III	Groupe III	Groupe IV	Groupe Vt		
							Guinée-Bissau	

<u>Surreprésentés</u>	<u>Normalement représentés</u>	<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
	République démocratique populaire lao Sri Lanka	Namibie Rwanda	
	Maldives Mongolie Malaisie Nouvelle-Zélande Pakistan Philippines République populaire démocratique de Corée	Somalie Sao Tomé-et-Principe Swaziland Tchad Bahreïn Iraq Libye Oman Palestine Qatar Arabie saoudite Yémen	
	Burkina Faso Botswana République démocratique du Congo Comores Ghana Guinée Gambie Kenya Madagascar Mozambique Maurice Malawi Nigéria Sierra Leone Seychelles Togo Ouganda Zambie Zimbabwe	Groupe Vb	
	Égypte Mauritanie Soudan République arabe syrienne		
27	76	58	34

Total : 195

本文件系采用再生纸印制



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

190 EX/5
Partie IV Add.

巴黎，2012年10月8日

原件：法文

临时议程项目 5

总干事关于执行局和大会前几届会议通过的决定和

决议的落实情况的报告

第 IV 部分

人力资源问题

增 补 件

教科文组织工会的意见（STU）

概 要

根据《教科文组织行政手册》第 2805.7 项的规定，教科文组织工会（STU）就总干事的这份报告提出其意见。

A 部分

1. 教科文组织工会注意到 2011 年总干事关于顾问合同使用情况的报告并支持第 29 段所载的决定草案。工会强调旨在纠正关于人事和聘请顾问的程序和方式以及顾问的地域来源的异常情况的这一决定草案的重要性。
2. 首先，正如文件所述，2011 年的合同总数有所增加，原因可能在于正式工作人员数量的减少，但工会担心的是，实际上导致开展仍然在职的正式工作人员的任务的顾问合同继续增加。

3. 此外，如文件中所述，大部分合同为短期合同（不足三个月），其金额低于 10 000 美元，符合人力资源政策。但是，工会仍关切地注意到，累加的连续合同等于以临时方式长期聘用顾问，甚至类似正式工作人员，这样做很容易在实际操作中避开该人力资源政策。工会呼吁总干事以及特别是人力资源管理局（HRM）建立一项更严格的机制，以便监管这些违规做法。工会无法接受根据其高水平的能力和经验、经过严格程序聘用的正式工作人员的日常工作由顾问代而为之，尽管他们也很有能力。

4. 顾问地理分布极其不均衡的情况令人感到十分担忧。如文件所述，总部顾问中有 65% 来自第 I 组。即使总部位于第 I 组的一个会员国的地理状况可以解释这一点，但鉴于本组织的性质决定顾问的任务具有国际性，工会认为没有理由不能聘请其他地区的顾问。鉴于这一程序由各部门自行开展，工会再次要求人力资源管理局和总干事加强这一领域的监管。

5. 最后，工会认为，以顾问的名义重新聘请前任工作人员或新近退休工作人员是不可接受的。事实上，虽然这些人员具有能力并熟悉本组织，但聘请他们会阻碍在职工作人员的能力发挥和事业发展，这对本组织不利，因为这样无法保证继任，机构记忆也受到威胁。

B 部分--关于人力资源管理战略与行动计划（2011--2016 年）进展情况的首次审查报告

6. 工会对截至目前在不同人事政策和人力资源管理战略与行动计划（2011—2016 年）的磋商和制定方面与人力资源管理局的良好合作表示赞赏。但由于人力资源管理下放到各部门或办事处，工会呼吁提高政策控制，以确保不会因违反或不遵守规则绕过这些政策。

7. 关于文件 B 第 3 至第 8 段所载的进展情况报告，工会希望强调本组织的财政危机很可能影响政策实施，但无论如何无法解释在无财务影响的人事管理切实措施的实施方面没有进展。

8. 文件提及 2012 年 6 月成功推出名为“职业”的新型电子招聘系统，以减少招聘的处理时间，方便应聘管理。但由于决策程序仍下放到本组织各部门，工会不理解该系统如何提高招聘的透明度以及违规和程序的监管。这是工作人员最大的担忧之一，也是士气低落的一个主要因素。

9. 通用职位说明的落实似乎方便了工作人员的全面职业能力和工作调动。但也出现了多个问题。首先，目前只有一个计划部门采用了通用职位说明，另一个部门部分采用，在本组织造成了不平衡现象。第二，通用职位说明是由各部门的管理人员和行政人员制定的（但要经过人力资源管理局批准），但几乎或根本没有与所涉人员磋商。第三，更重要的是，从性质上看，计划部门的通用职位说明与本组织依据其专业和能力聘请的计划专家的作用是矛盾的。举例来说，工会不理解基础教育专家如何能在一夜之间变为文化遗产的专家。除非，如工会和其他相关方所担忧的，我们追求的是一个纯粹行政的教科文组织，更需要通用计划管理者，而非专题和知识领域的专家。这种偏离可能会深刻改变本组织的使命。工会不反对在某些行政职位上使用通用职位说明，但应当与工作人员协会和所涉人员本人协商，而非作为既定事实推出。

10. 关于能力评估，工会担心的是，它似乎仅仅基于一项“现成的”工具，该工具直到2014年才可实施，但在危机中必然会有在不同职位和职务上的工作人员调配，这正是本组织最需要这一工具的时候，因此应当快速建立一项有效的能力总结机制。在不了解工作人员能力细节的情况下应当如何调配人员？如果信息工具无法在2014年之前实施，工会极力建议人力资源管理局建立一个能力人工评估系统。

11. 工会满意地欢迎建立一个90度、180度和360度的绩效评估系统，因为代表本组织的决策者的绩效同样需要评估。

12. 关于调动政策，工会感谢人力资源管理局对“调动”和“调派”的区别所做的澄清。考虑到本组织的财政危机，工会注意到将于2013年初实施新的调动政策。但工会的要求和过去相同，即管理人员决策的透明度和对现行规定的遵守，特别是人力资源管理局对这些决策的有效监管。

13. 工会对2014--2015双年度之前没有培训活动计划表示担忧。在危机中，一些工作人员的调派可能需要培训，应当优先考虑这些需调派的工作人员。

C 部分--秘书处工作人员的地域分配及性别平衡

14. 虽然工会清楚关于招聘的决定是总干事的专有权力，但仍对工作人员的地域分配不平衡表示担忧。如文件 C 部分第 11 段所述，有两组（第 III 组和第 IV 组）在秘书处的代表尤其严重不足。更令人担忧的是各地区组在工作级别上，特别是在领导人员和高级公务员级别上的不均衡，第 I 组在这些职位中占主导。总之，工会最后注意到，虽然招聘总体下降，但大部分外部招聘的高级公务员都来自第 I 组，造成地域不平衡和内部的职业发展的双重问题。

15. 尽管性别不平衡的情况预计将有所好转，但关于地域不平衡的担忧同样适用于性别不平衡。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一九〇届会议

190 EX/5
Partie IV Add.

巴黎，2012年10月8日

原件：法文

临时议程项目 5

总干事关于执行局和大会前几届会议通过的决定和

决议的落实情况的报告

第 IV 部分

人力资源问题

增 补 件

教科文组织工会的意见（STU）

概 要

根据《教科文组织行政手册》第 2805.7 项的规定，教科文组织工会（STU）就总干事的这份报告提出其意见。

A 部分

1. 教科文组织工会注意到 2011 年总干事关于顾问合同使用情况的报告并支持第 29 段所载的决定草案。工会强调旨在纠正关于人事和聘请顾问的程序和方式以及顾问的地域来源的异常情况的这一决定草案的重要性。
2. 首先，正如文件所述，2011 年的合同总数有所增加，原因可能在于正式工作人员数量的减少，但工会担心的是，实际上导致开展仍然在职的正式工作人员的任务的顾问合同继续增加。

3. 此外，如文件中所述，大部分合同为短期合同（不足三个月），其金额低于 10 000 美元，符合人力资源政策。但是，工会仍关切地注意到，累加的连续合同等于以临时方式长期聘用顾问，甚至类似正式工作人员，这样做很容易在实际操作中避开该人力资源政策。工会呼吁总干事以及特别是人力资源管理局（HRM）建立一项更严格的机制，以便监管这些违规做法。工会无法接受根据其高水平的能力和经验、经过严格程序聘用的正式工作人员的日常工作由顾问代而为之，尽管他们也很有能力。

4. 顾问地理分布极其不均衡的情况令人感到十分担忧。如文件所述，总部顾问中有 65% 来自第 I 组。即使总部位于第 I 组的一个会员国的地理状况可以解释这一点，但鉴于本组织的性质决定顾问的任务具有国际性，工会认为没有理由不能聘请其他地区的顾问。鉴于这一程序由各部门自行开展，工会再次要求人力资源管理局和总干事加强这一领域的监管。

5. 最后，工会认为，以顾问的名义重新聘请前任工作人员或新近退休工作人员是不可接受的。事实上，虽然这些人员具有能力并熟悉本组织，但聘请他们会阻碍在职工作人员的能力发挥和事业发展，这对本组织不利，因为这样无法保证继任，机构记忆也受到威胁。

B 部分--关于人力资源管理战略与行动计划（2011--2016 年）进展情况的首次审查报告

6. 工会对截至目前在不同人事政策和人力资源管理战略与行动计划（2011—2016 年）的磋商和制定方面与人力资源管理局的良好合作表示赞赏。但由于人力资源管理下放到各部门或办事处，工会呼吁提高政策控制，以确保不会因违反或不遵守规则绕过这些政策。

7. 关于文件 B 第 3 至第 8 段所载的进展情况报告，工会希望强调本组织的财政危机很可能影响政策实施，但无论如何无法解释在无财务影响的人事管理切实措施的实施方面没有进展。

8. 文件提及 2012 年 6 月成功推出名为“职业”的新型电子招聘系统，以减少招聘的处理时间，方便应聘管理。但由于决策程序仍下放到本组织各部门，工会不理解该系统如何提高招聘的透明度以及违规和程序的监管。这是工作人员最大的担忧之一，也是士气低落的一个主要因素。

9. 通用职位说明的落实似乎方便了工作人员的全面职业能力和工作调动。但也出现了多个问题。首先，目前只有一个计划部门采用了通用职位说明，另一个部门部分采用，在本组织造成了不平衡现象。第二，通用职位说明是由各部门的管理人员和行政人员制定的（但要经过人力资源管理局批准），但几乎或根本没有与所涉人员磋商。第三，更重要的是，从性质上看，计划部门的通用职位说明与本组织依据其专业和能力聘请的计划专家的作用是矛盾的。举例来说，工会不理解基础教育专家如何能在一夜之间变为文化遗产的专家。除非，如工会和其他相关方所担忧的，我们追求的是一个纯粹行政的教科文组织，更需要通用计划管理者，而非专题和知识领域的专家。这种偏离可能会深刻改变本组织的使命。工会不反对在某些行政职位上使用通用职位说明，但应当与工作人员协会和所涉人员本人协商，而非作为既定事实推出。

10. 关于能力评估，工会担心的是，它似乎仅仅基于一项“现成的”工具，该工具直到2014年才可实施，但在危机中必然会有在不同职位和职务上的工作人员调配，这正是本组织最需要这一工具的时候，因此应当快速建立一项有效的能力总结机制。在不了解工作人员能力细节的情况下应当如何调配人员？如果信息工具无法在2014年之前实施，工会极力建议人力资源管理局建立一个能力人工评估系统。

11. 工会满意地欢迎建立一个90度、180度和360度的绩效评估系统，因为代表本组织的决策者的绩效同样需要评估。

12. 关于调动政策，工会感谢人力资源管理局对“调动”和“调派”的区别所做的澄清。考虑到本组织的财政危机，工会注意到将于2013年初实施新的调动政策。但工会的要求和过去相同，即管理人员决策的透明度和对现行规定的遵守，特别是人力资源管理局对这些决策的有效监管。

13. 工会对2014--2015双年度之前没有培训活动计划表示担忧。在危机中，一些工作人员的调派可能需要培训，应当优先考虑这些需调派的工作人员。

C 部分--秘书处工作人员的地域分配及性别平衡

14. 虽然工会清楚关于招聘的决定是总干事的专有权力，但仍对工作人员的地域分配不平衡表示担忧。如文件 C 部分第 11 段所述，有两组（第 III 组和第 IV 组）在秘书处的代表尤其严重不足。更令人担忧的是各地区组在工作级别上，特别是在领导人员和高级公务员级别上的不均衡，第 I 组在这些职位中占主导。总之，工会最后注意到，虽然招聘总体下降，但大部分外部招聘的高级公务员都来自第 I 组，造成地域不平衡和内部的职业发展的双重问题。

15. 尽管性别不平衡的情况预计将有所好转，但关于地域不平衡的担忧同样适用于性别不平衡。