



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет 190 EX/5

## Сто девяностая сессия

### Part I

Париж, 14 сентября 2012 г.  
Оригинал: английский/  
французский

Пункт 5 предварительной повестки дня

## Доклады Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях

### Часть I

### Вопросы, касающиеся программы

#### РЕЗЮМЕ

Часть I настоящего документа, касающаяся вопросов программы, представляется с целью информировать членов Исполнительного совета о прогрессе, достигнутом в осуществлении мер по выполнению решений и резолюций, принятых Советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях.

Часть I настоящего документа содержит информацию о вопросах программы, которые перечисляются ниже.

#### **A. Доклад о ходе работы по осуществлению Инициативы ЮНЕСКО в области инженерных наук (ИЮИ)**

Этот доклад подготовлен в соответствии с резолюцией 36 C/30, принятой Генеральной конференцией на ее 36-й сессии, в которой она просила Генерального директора представить доклад о ходе работы по осуществлению Инициативы ЮНЕСКО в области инженерных наук в соответствии с резолюцией Генеральной конференции, принятой на предыдущей сессии, и решением 186 EX/15 Исполнительного совета.

Финансовые и административные последствия деятельности в рамках Инициативы ЮНЕСКО в области инженерных наук соответствуют параметрам документа 36 C/5. Проект решения Исполнительному совету не предлагается.

#### **B. Осуществление Меморандума о взаимопонимании между ЮНЕСКО и Всемирным банком**

Проект решения Исполнительному совету не предлагается.

#### **C. Выполнение резолюции 36 C/43 и решения 187 EX/5, касающихся подъема к Воротам Муграби в Старом городе Иерусалима**

**D. ЮНЕСКО и этические аспекты информационного общества**

На 36-й сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО на рассмотрение государств-членов был представлен Кодекс этики для информационного общества (документ 36 С/49), подготовленный Межправительственным советом программы «Информация для всех» (ПИДВ). Государства-члены выразили признательность ПИДВ за его усилия по разработке этого кодекса, приняли его к сведению и предложили Генеральному директору представить Исполнительному совету возможные варианты, которые Организация могла бы использовать для решения проблем, связанных с этическими аспектами информационного общества (резолюция 36 С/61).

В настоящем документе содержатся предложения Генерального директора относительно возможных вариантов решения проблем, связанных с этическими аспектами информационного общества.

Меры, ожидаемые со стороны Исполнительного совета: проект решения, предлагаемый в пункте 18.

**E. Культурные и учебные учреждения в Ираке**

Настоящий доклад, который представляется в соответствии с решением 187 EX/6, содержит информацию о ходе работы по оказанию содействия Ираку, проделанной ЮНЕСКО за период после 187-й сессии Исполнительного совета.

Финансовые и административные последствия отсутствуют.

Предлагаемый проект решения: пункт 35.

## СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

<b>A. Доклад о ходе работы по осуществлению Инициативы ЮНЕСКО в области инженерных наук (ИЮИ)</b> (Выполнение резолюции 36 C/30) .....	1
<b>B. Осуществление Меморандума о взаимопонимании между ЮНЕСКО и Всемирным банком</b> (Выполнение решения 186 EX/42) .....	5
<b>C. Выполнение резолюции 36 C/43 и решения 187 EX/5, касающихся подъема к Воротам Муграби в Старом городе Иерусалима</b> (Выполнение решения 189 EX/5 (II)) .....	7
<b>D. ЮНЕСКО и этические аспекты информационного общества</b> (Выполнение резолюции 36 C/61) .....	8
<b>E. Культурные и учебные учреждения в Ираке</b> (Выполнение решения 187 EX/6 (II)) .....	13

**А. Доклад о ходе работы по осуществлению Инициативы ЮНЕСКО в области инженерных наук (ИЮИ)**  
(Выполнение резолюции 36 С/30)

---

## **ИСТОРИЯ ВОПРОСА**

1. Предложение об укреплении образования, создания потенциала и исследований в области инженерных наук было представлено 186-й сессии Исполнительного совета для рассмотрения на предмет создания Инициативы ЮНЕСКО в области инженерных наук (ИЮИ). Совет согласился с этим предложением в своем решении 186 EX/15. Ранее была учреждена сквозная тематическая группа, занимающаяся мобилизацией инженерных знаний в рамках Сектора естественных наук и других секторов, с тем чтобы использовать в качестве основы для работы существующие инженерные потенциалы с применением экономичного, с точки зрения расходов, метода. ИЮИ, в рамках которой пристальное внимание уделяется образованию и созданию потенциала в области инженерных наук, стремится к установлению партнерских связей с профессиональными обществами, академическими кругами и частным сектором по всему миру в целях совместной разработки проектов по практическому применению инженерных наук в интересах сокращения масштабов нищеты и содействия устойчивому развитию.

## **ДОСТИЖЕНИЯ**

2. ИЮИ плодотворно сотрудничает с рядом партнеров в целях реализации своих задач по разработке проектов в таких областях, как расширение охвата молодежи, прежде всего молодых женщин, инженерным образованием, популяризация важности инженерных наук как одной из движущих сил устойчивого развития и включение большего объема междисциплинарной тематики в интересах устойчивого развития в программы обучения по всему миру. ИЮИ установила партнерские связи с Африканской сетью научных и технологических учреждений (АНСТИ), Американским обществом инженеров-машинистов (АСМЕ), Институтом инженеров по электрооборудованию и электронике (ИИЭЭ), Всемирной федерацией инженерно-технических организаций (ВФИТО), компанией «Airbus» и Фондом «Intel» в интересах разработки проектов по трем основным темам: инженерное образование; привлечение женщин к инженерным наукам; междисциплинарные инженерные науки на службе устойчивого развития.

## **ИНЖЕНЕРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

3. Чтобы пробудить у молодежи интерес к инженерным наукам, ИЮИ принимает участие в проведении конкурса «Пусть воспарят ваши идеи» (в партнерстве с компанией «Airbus») и в организованной Фондом «Intel» Международной ярмарке инженерных и естественных наук. Участие ИЮИ в вышеназванном конкурсе, предназначенном для студентов высших учебных заведений, а также в организованном в рамках ярмарки конкурсе для учащихся средних школ позволит увеличить число конкурсантов благодаря распространению информации через сети ЮНЕСКО, постоянные представительства и национальные комиссии государств-членов. Высокий уровень наглядности этих конкурсов скажется на интересе молодежи к инженерным наукам.

4. Наряду с привлечением молодежи к изучению инженерных наук ИЮИ также разработала ряд проектов по повышению качества инженерного образования и стандартов аккредитации, а также эффективности работы органов, занимающихся этой аккредитацией. Подписав в феврале 2012 г. меморандум о взаимопонимании, ЮНЕСКО и ИИЭЭ (являющийся крупнейшей в мире профессиональной ассоциацией, занимающейся вопросами развития технологических инноваций) взяли обязательство работать над вопросами стандартов аккредитации и/или органов, предоставляющих такую аккредитацию, в целях совершенствования образования на высшей ступени. На прошедшей в мае сессии с участием членов ИИЭЭ из Нигерии и Южной Африки было выдвинуто несколько интересных идей и предло-

жений относительно предварительных действий, способных содействовать созданию институционального потенциала; речь шла о проведении в пилотных странах Африки мероприятий по аккредитации, профессиональному развитию преподавательского состава, разработке учебных программ и контролю и гарантии качества. Кроме того, краткосрочные мероприятия в рамках этого партнерства включают проведение Дня естественных и инженерных наук для африканских учащихся в Университете Нигерии и создание кафедры ЮНЕСКО-ИИЭЭ по инновациям. ИЮИ и ИИЭЭ также организовали успешно прошедшее побочное мероприятие в рамках Форума по науке, технологии и инновациям в интересах устойчивого развития Форум НТИ (июнь 2012 г., Рио-де-Жанейро, Бразилия), посвященное инженерным наукам как одной из движущих сил развития и осветившее важность инженерного образования на основе использования целевых исследований, проведенных в Западной Африке и Бразилии.

5. Южная Африка направила ИЮИ приглашение принять в июле 2012 г. участие в сессии САДК (Сообщества развития государств южной части Африки) на тему «Потребности и данные в области инженерных наук», предполагающей активное выдвижение идей ее участниками. Каждая из 15 стран САДК представила ответы на вопросник относительно того, какие потребности, в том числе в кадрах, необходимо удовлетворить в интересах обеспечения устойчивого развития в регионе САДК. Состоялись интерактивные дискуссии по проблемам нехватки инженеров в южной части Африки и необходимости расширения инженерной подготовки молодых людей, борьбы с оттоком инженеров и обеспечения их профессионального роста. ИЮИ совместно с Южной Африкой и САДК будет работать над определением сферы охвата пилотного исследования и над его осуществлением.

6. В ходе одного из побочных мероприятий Конференции ООН по устойчивому развитию (КУРООН) ЮНЕСКО и АСМЕ подписали меморандум о взаимопонимании в отношении создания партнерских связей, направленных на повышение качества инженерного образования, расширение информированности общественности о ценности профессии инженера и содействие развитию подготовки и профессиональной деятельности в областях естественно-научных, инженерных, технологических и математических дисциплин. Кроме того, заместитель Генерального директора по вопросам естественных наук предоставила трибуну проректорам, деканам, руководителям департаментов, представителям частного сектора и партнерам по сфере развития в Африке и диаспоре в связи с проведением Конференции проректоров и деканов естественно-научных и технических учебных заведений (КОДИВСЕТ 2011). Речь шла о создании и укреплении инженерного образования в африканских университетах посредством сотрудничества и партнерских связей, включая обмен идеями, передовой практикой и информацией о новых и складывающихся тенденциях, в интересах повышения конкурентоспособности Африки на мировой арене и воздействия подготовки кадров и научных исследований высокого уровня на развитие этого континента. ИЮИ совместно с ВФИТО также ведет работу над составлением сборника руководящих принципов в отношении создания потенциала для укрепления по всему миру возможностей учреждений, участвующих в образовании, подготовке и профессиональном развитии инженеров.

## **ЖЕНЩИНЫ, МОЛОДЕЖЬ И ИНЖЕНЕРНЫЕ НАУКИ**

7. Усилия ИЮИ в этой области направлены на привлечение молодых женщин к изучению инженерных наук и к содействию предотвращению оттока женщин-инженеров из этой профессии. В Международный женский день в 2012 г. ЮНЕСКО и ВФИТО совместно организовали совещание между женщинами-инженерами из Испании, Кот-д'Ивуара, Кувейта, Малайзии и Саудовской Аравии, в ходе которого они имели возможность обменяться опытом, вновь подчеркнуть важность ролевых моделей женщин в области инженерных наук и высказать соображения о том, что число женщин-инженеров возросло бы в случае принятия таких мер, как политика, предотвращающая их отток из этой профессии, программы наставничества и сетевой деятельности, а также гибкое расписание работы и обеспечение ухода за детьми. Ануше Ансари, инженер, соучредитель и председатель компании *Prodea Systems*, спонсор премии *Ansari X Prize* и первая женщина – космический турист, побывавшая на Международной космической станции, подчеркнула, что формирование у детей уверенности

в своих способностях и повышение их информированности о возможностях карьеры в области инженерных наук могло бы иметь серьезное воздействие на будущее поколение инженеров. ИЮО также будет совместно с Сектором естественных наук работать над осуществлением в Кении и Лесото проекта по содействию успешному изучению девушками и женщинами естественно-научных, инженерных, технологических и математических дисциплин и их прогрессу в этих областях, с тем чтобы они имели возможность для выбора карьеры профессионального инженера.

8. В июле 2012 г. ИЮИ получила приглашение принять участие в совещании САДК по теме «Женщины, работающие в областях науки, инженерии и технологии» (ВИСЕТ). Секретариат САДК принял хартию о создании региональной платформы для женщин, работающих в областях естественных наук. Эта хартия будет представлена для принятия 15 министрам САДК. ИЮИ совместно с секретариатом ВИСЕТ будет работать над осуществлением проектов в областях естественно-научных, инженерных, технологических и математических дисциплин посредством наших сетей.

9. Программа ВИСЕТ в Республике Корея предназначается для того, чтобы предложить Центр для женщин в области естественных наук и инженерного дела категории 2. Уругвай разрабатывает предложение относительно кафедры ЮНЕСКО в отношении женщин в области естественных наук и инженерного дела, которая сосредоточит свое внимание на увеличении числа женщин, работающих в областях естественных наук и инженерного дела. Эти инициативы помогут ИЮИ увеличить число женщин, работающих в области инженерного дела в этих странах.

10. Комитет ВФИТО по молодежи вместе с ЮНЕСКО организуют конференцию для молодых инженеров в Кувейте в январе 2013 г. Эта конференция будет способствовать стимулированию заинтересованности молодежи в инженерном деле и продемонстрирует также различные интересные профессии в области инженерного дела.

## **ИНЖЕНЕРНЫЕ НАУКИ НА СЛУЖБЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

11. Усилия ИЮИ в поддержку инженерных наук в интересах устойчивого развития преследуют две задачи: включение проблематики устойчивости в подготовку кадров и их профессиональное развитие, а также разработка учебных программ в области инженерии, включающих компоненты междисциплинарности и устойчивости. ИЮИ продемонстрировала свою приверженность задаче включения проблематики устойчивости в подготовку кадров и их профессиональное развитие посредством участия в двух побочных мероприятиях КУРООН, организованных в рамках Форума по науке, технологии и инновациям на службе устойчивого развития. ЮНЕСКО и ИИЭЭ совместно организовали проведение мероприятия по теме инженерных наук на службе устойчивого развития, а ЮНЕСКО и ВФИТО – мероприятия по теме устойчивых сообществ. В рамках обоих мероприятий особое внимание было уделено важной роли инженерных наук в будущем развитии общин на устойчивой основе. ЮНЕСКО совместно с ИИЭЭ и АСМЕ будет работать над темой «Инженерные науки на службе преобразований» в целях привлечения молодежи и гражданского общества к обмену знаниями посредством глобальной платформы, выявления характера преобразования сообществ в результате использования надлежащей технологии в интересах решения реальных проблем, а также борьбы с глобальными вызовами в сфере развития.

12. Германия предложила стратегию работы с ИЮИ над вопросами качества использования инженерных наук в интересах устойчивого развития. Эта стратегия будет осуществляться на скоординированной основе группой немецких компаний и технических университетов в тесном сотрудничестве с Ассоциацией немецких инженеров и Национальной комиссией Германии по делам ЮНЕСКО при поддержке со стороны правительства Германии. Проект стратегии предусматривает создание четко структурированной номенклатуры должностей инструкторов и учреждение стипендий для стажировок учащихся из охватываемых этой стратегией университетов в странах-партнерах, распространение передовой практики путем

организации инженерных курсов и занятий на основе международного сотрудничества, проведение межкультурного послеуниверситетского курса по теме «Качественное использование инженерных наук в интересах развития» и разработку концепции в области коммуникации в целях обеспечения информированности молодежи об имеющихся у нее перспективах карьеры в сфере инженерных наук и международного сотрудничества.

13. Китайская академия инженерного дела предложила создать Международный центр знаний в области инженерных наук и технологии, относящийся к категории 2. Его цель заключается в сборе и объединении соответствующих цифровых ресурсов в области инженерных наук и технологии в Китае и в рамках международного сообщества, включая источники данных, такие как цифровые библиотеки, издатели, Интернет, цифровые средства информации, архивы и демонстрационные центры.

14. Наконец, ЮНЕСКО получила предложение о создании при Ольборгском университете в Дании центра категории 2 по проблематике ориентированного на решение проблем обучения и устойчивости в областях инженерных наук и естественно-научного образования. ИЮИ планирует в рамках партнерских связей с Ольборгским университетом использовать экспертные знания в области преподавательской методики и разработки учебных программ с акцентом на решении проблем и обеспечении устойчивости.

### **ФИНАНСОВЫЕ СООБРАЖЕНИЯ**

15. Сегодняшние мероприятия в рамках ИЮИ осуществляются в сотрудничестве с соответствующими партнерами и при финансовой поддержке с их стороны. Такой подход является эффективным и не имеет для Организации никаких финансовых последствий.

16. Однако внебюджетные ресурсы обеспечат расширение масштабов ИЮИ и, тем самым, ее возможностей для осуществления большего объема мероприятий, запланированных с нашими партнерами, включая укрепление деятельности по таким приоритетам, как Африка и гендерное равенство, которые уже составляют главную задачу ИЮИ.

**В. Осуществление Меморандума о взаимопонимании между ЮНЕСКО и Всемирным банком**(Выполнение решения 186 EX/42)

---

1. Во исполнение решения 186 EX/42, в котором Исполнительный совет просил Генерального директора представить Совету доклад об осуществлении Меморандума о взаимопонимании (MoB) между ЮНЕСКО и Международным банком реконструкции и развития (МБРР) и Международной ассоциацией развития (МАР) (МБРР и МАР далее в совокупности именуются «Всемирный банк»), ниже представляется обновленная информация о проведенных к настоящему времени мероприятиях в рамках сотрудничества между Сектором культуры ЮНЕСКО, подразделениями на местах и Всемирным банком в вопросах осуществления MoB, особенно в отношении конкретных совместных мероприятий, о которых идет речь в пункте 3(b) MoB.
2. Еще до подписания MoB в июле 2011 г. Сектор культуры и Всемирный банк неофициально сотрудничали друг с другом на регулярной основе, в частности в вопросах сохранения объектов всемирного наследия и управления ими, сохранения исторических городов и использования показателей в области культуры.
3. С 1 июля 2011 г., даты вступления MoB в силу, ЮНЕСКО и Всемирный банк предприняли осуществление конкретных мероприятий в соответствии с пунктом 2 MoB («Общие цели»). В области сохранения культурного наследия была проведена следующая деятельность:
  - (a) Специалист по культуре из Бюро ЮНЕСКО в Катманду в качестве ведущего принял участие в проведении 9 мая 2012 г. дискуссии высокого уровня за круглым столом, организованной Всемирным банком совместно с министерством физического планирования и работ и министерством местного развития Непала. Это дало ему возможность разъяснить собравшимся важную роль культуры в устойчивом развитии и ознакомить их с конвенциями ЮНЕСКО в области культуры и со стратегиями и действиями, направленными на использование мощного потенциала культуры в интересах экономического развития Непала (финансовые последствия для ЮНЕСКО отсутствуют).
  - (b) В апреле 2012 г. Бюро ЮНЕСКО в Кабуле предоставило техническую помощь (путевые расходы оплатил Всемирный банк) при проведении совещания Всемирного банка с министерством горнодобывающей промышленности Афганистана по вопросам проведения горных разработок и археологических раскопок на объекте Айнак (Афганистан) с учетом признанных экспертных знаний ЮНЕСКО, связанных с разминированием культурных ценностей в долине Бамьян, Афганистан.
  - (c) С июля 2011 г. Бюро ЮНЕСКО в Пекине обеспечивает предоставление технической помощи миссии Всемирного банка по оценке проблематики охраны и популяризации культурного наследия Конфуция и Мэн-цзы в Шаньдуне, Китай (сроки осуществления проекта – 2011-2016 гг., общий бюджет – 50 млн долл.). Финансовую поддержку обеспечивает правительство провинции Шаньдун. В настоящее время ведется подготовка соглашения о партнерских связях между Управлением культурного наследия провинции Шаньдун и Бюро ЮНЕСКО в Пекине, с тем чтобы обеспечить официальную основу для сотрудничества ЮНЕСКО с провинцией Шаньдун в области проведения мероприятий по сохранению наследия в рамках проекта Всемирного банка.

4. В области осуществления конкретных совместных мероприятий, предусмотренных в пункте 3(b)(i) МоВ («сохранение и восстановление исторических городов»), проводится следующая деятельность:

- (a) Бюро ЮНЕСКО в Катманду и Всемирный банк обсуждают возможности развертывания совместной инициативы по уменьшению опасности бедствий и подготовленности к ним в рамках проекта Всемирного банка по новым городам в Непале (примерный бюджет – 800 000 долл.; источник финансирования конкретных мероприятий ЮНЕСКО предстоит определить).
- (b) Бюро ЮНЕСКО по проектам в Ливии и Всемирный банк проводят предварительное обсуждение перспектив координации и/или сотрудничества в рамках совместных проектов в отношении городского культурного наследия и Рекомендации ЮНЕСКО об исторических городских ландшафтах (совместно с отделом Ближнего Востока и Северной Африки Всемирного банка).
- (c) Всемирный банк планирует осуществление рассчитанной на два года показательной программы в области городского управления (сметный бюджет – 1 250 000 долл.) в трех исторических городах Индии в целях интеграции культуры и наследия на основе подхода, предлагаемого Рекомендацией ЮНЕСКО об исторических городских ландшафтах. Эта программа представляет собой первую фазу проекта городского развития с бюджетом на сумму 2 млрд долл., который будет финансироваться целевым фондом Всемирного банка и Индии и разрабатываться в сотрудничестве с Бюро ЮНЕСКО в Нью-Дели в рамках Национальной миссии имени Джавахарлала Неру по возрождению городов (НМДНВГ). Задачей программы является разработка комплекта инструментов в областях устойчивого планирования, привлечения граждан и финансирования, предназначенных для обеспечения стабильного характера процесса сохранения. Формы сотрудничества между ЮНЕСКО и Всемирным банком находятся на стадии обсуждения.

5. В отношении конкретных совместных мероприятий, предусмотренных в пункте 3(b)(iv) МоВ («экономика культурного наследия»), Бюро ЮНЕСКО в Катманду предоставило техническую помощь при подготовке публикации Всемирного банка *Рост городов и пространственные преобразования в Непале – Первоначальная оценка*, финансировавшейся Всемирным банком и Австралийским агентством международного развития (финансовые последствия для ЮНЕСКО отсутствуют). 7 мая 2012 г. Бюро ЮНЕСКО в Катманду приняло участие в дискуссиях, состоявшихся в рамках рабочей группы в составе Всемирного банка, министерства физического планирования и работ и министерства местного развития Непала в ходе проведения исследования вопросов экономического развития, потенциала роста и сокращения масштабов нищеты в непальских городах с акцентом на культурном туризме, культурном наследии и ремеслах (финансовые последствия для ЮНЕСКО отсутствуют).

**С. Выполнение резолюции 36 С/43 и решения 187 EX/5, касающихся подъема к Воротам Муграби в Старом городе Иерусалима**  
(Выполнение решения 189 EX/5 (II))

---

1. Во исполнение решения 176 EX/Special Plenary Meeting, а также решений Комитета всемирного наследия, принятых со времени проведения его 31-й сессии в 2007 г. (Крайстчерч, Новая Зеландия), Центр всемирного наследия прилагал все усилия для содействия обменам между экспертами Израиля, Иордании и Вакфа в отношении проекта для подъема Муграби в Старом городе Иерусалима. Несмотря на эти усилия, никаких действий по итогам технических совещаний, состоявшихся в январе и феврале 2008 г., осуществлено не было.
2. Этот пункт включался в повестку дня Исполнительного совета на всех его последующих сессиях. Он также ежегодно представляется Комитету всемирного наследия в рамках пункта, касающегося состояния сохранности объектов всемирного наследия, внесенных в Список всемирного наследия, находящегося в опасности, в связи со Старым городом Иерусалима и его стенами.
3. На своей 189-й сессии Исполнительный совет принял на основе консенсуса решение 189 EX/5, вновь выразив «свою просьбу о том, чтобы Израиль продолжал сотрудничество, начатое со всеми соответствующими сторонами, в частности с экспертами Иордании и Вакфа, в целях обеспечения возможности для заключения соглашения между всеми соответствующими сторонами и осуществления окончательного проекта по восстановлению и сохранению подъема Муграби». В решении также отмечались «сообщения о предварительных дискуссиях между Иорданией и Израилем относительно подъема Муграби, которые указывают, в частности, что на этом объекте не должны приниматься никакие меры одностороннего или иного характера [...] и что всем соответствующим сторонам надлежит разработать и осуществить приемлемый план».
4. После того, как Центр всемирного наследия получил от органов власти Иордании и органов власти Израиля в мае и июне 2011 г., соответственно, пересмотренные проекты, ЮНЕСКО в целях содействия диалогу между заинтересованными сторонами, как об этом просили Комитет всемирного наследия и Исполнительный совет, созвала в Штаб-квартире техническое совещание. Для этого в марте 2012 г. письма с приглашениями были направлены постоянным представительствам Иордании и Израиля. Постоянное представительство Иордании в своем ответе в письменном виде сообщило об участии трех экспертов Иордании и Вакф в совещании с представителями Центра всемирного наследия, ИККРОМ и ИКОМОС, которое состоялось 18 апреля 2012 г. На этом совещании было представлено и обсуждено предложение экспертов Иордании. Израиль устным образом проинформировал Центр всемирного наследия о том, что он не примет участия в совещании, так как считает, что достижение соглашения о плане для подъема Муграби является ответственностью соответствующих сторон. В силу отсутствия израильских экспертов предложение Израиля не рассматривалось и не обсуждалось. Таким образом, ситуация остается прежней, поскольку цель совещания состояла в рассмотрении обоих предложений в интересах достижения консенсуса относительно плана для подъема Муграби.
5. На 36-й сессии Комитета всемирного наследия (Санкт-Петербург, 24 июня – 6 июля 2012 г.) Комитету была представлена информация о состоянии сохранности Старого города Иерусалима и его стен, внесенных в Список всемирного наследия, находящегося в опасности. На основе консенсуса между соответствующими сторонами было принято решение 36 COM 7A.23.II, воспроизводящее формулировку решения Исполнительного совета. Комитет всемирного наследия также призвал Генерального директора содействовать скоординированным действиям и профессиональным обменам между всеми заинтересованными сторонами.
6. В случае какого-либо развития событий в этой области Генеральный директор готова выпустить добавление к настоящему документу до 190-й сессии Исполнительного совета.

**D. ЮНЕСКО и этические аспекты информационного общества**  
(Выполнение резолюции 36 C/61)

---

**История вопроса и связанная с ним проблематика**

1. Продолжающаяся революция в области информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) ведет к тому, что их роль в жизни людей и обществ не просто все возрастает, но и постоянно эволюционирует. Общемировое число пользователей Интернетом по состоянию на конец 2011 г. оценивается более чем в 2,3 миллиарда человек, а это означает, что его общемировое распространение составляет уже 32,7%. Появление недорогих и более мощных мобильных устройств и многоязычных платформ наряду с ослаблением других факторов, мешающих доступу к Интернету, еще больше увеличит его глобальное распространение, а это означает дальнейшее ускорение этих технологических и социальных тенденций в рамках сложившегося «благотворного круга».

2. ИКТ выходят на новый уровень во многих областях – в том числе в образовании и обучении, распространении знаний, обеспечении возможностей трудоустройства, социальных и политических взаимодействиях – и открывают широчайшие перспективы для оказания содействия миру во всем мире, универсальным правам человека, прогрессу и взаимопониманию, что составляет основу для мандата ЮНЕСКО и ее видения нового гуманизма. Однако такое развитие ИКТ также открывает возможности для дальнейшего укоренения и расширения существующих проявлений неравенства и создания новых форм напряженности и неравноправия. Кроме того, распространение новых форм и моделей взаимодействий, активной движущей силой которых являются ИКТ, несет последствия для конфигурации обществ, которые пока что до конца не поняты.

3. Поэтому важно уделять внимание и обеспечивать поддержку конструктивному анализу быстрых изменений, происходящих в информационном обществе, поскольку они могут иметь далеко идущие и непредвиденные последствия, которые могут оказаться не соответствующими нормам, согласованным международным сообществом. Содействие информированности о ценностях и принципах, зияющих на основных правах человека, включая свободу выражения мнений, занимает в связи с этим центральное место в развитии справедливых и устойчивых обществ знаний.

4. Всеобщая декларация прав человека предоставляет универсальный набор ценностей и принципов (включая, среди прочего, свободу выражения мнений, всеобщий доступ к информации, в особенности к информации в общественной сфере, право на образование, право на частную жизнь и право на участие в культурной жизни общества), которые должны служить информационным обеспечением для этического выбора, практики и принятия решений в этой области в обществах знаний. Согласованные международным сообществом нормы и стандарты в равной мере актуальны и применимы и в киберпространстве.

5. Сложные и влекущие за собой социальные преобразования взаимоотношения между культурными, правовыми, техническими, политическими, экономическими и другими факторами, действующими в информационном обществе, вторгаются во все сферы компетенции ЮНЕСКО. Такому развитию технологий и его осязаемому воздействию на общество следует уделять должное внимание при разработке стратегических направлений работы Организации.

6. Таким образом, ЮНЕСКО принадлежит ключевая роль в обеспечении этической перспективы в вопросах использования сегодняшних тенденций и возможностей информационного общества на благо социального и человеческого прогресса. Для развития этой работы следует использовать прогнозирование, создание моделей и другие подходы на основе перспективных исследований, чтобы дать ЮНЕСКО возможность для оказания содействия лицам, ответственным за разработку политики, в вопросах заблаговременного выявления долгосрочных последствий как сегодняшних тенденций, так и неизбежного и быстрого прихода

новых инноваций и прорывов в области технологий. Путем проведения информационно-разъяснительной работы и коллективного обсуждения возможных будущих результатов и ответных мер ЮНЕСКО могла бы расширить возможности лиц, ответственных за разработку политики, и обществ в вопросах подготовленности к технологическим вызовам и более эффективного их решения.

### **Вклад ЮНЕСКО в международную дискуссию в области этических аспектов информационного общества<sup>1</sup>**

7. Работа ЮНЕСКО в области информационной этики восходит к июлю 1995 г., когда в Штаб-квартире Организации состоялось международное совещание экспертов по правовым и этическим вопросам доступа к электронной информации, после которого последовала серия из трех международных конгрессов по правовым, этическим и социальным вызовам, связанным с киберпространством.

8. Первый международный конгресс по правовым, этическим и социальным аспектам цифровой информации был организован при содействии и поддержке со стороны правительства Княжества Монако и ряда национальных комиссий по делам ЮНЕСКО. В июле 1997 г. совместно с Университетом Констанца (Германия) был создан виртуальный Интернет-форум, который содействовал подготовке второго конгресса по инфоэтике, прошедшего в октябре 1998 г. в Монте-Карло, Монако. Затем в ноябре 2000 г. в Штаб-квартире ЮНЕСКО был организован третий конгресс по инфоэтике по теме «Право на всеобщий доступ к информации в XIX веке».

9. Дискуссии, состоявшиеся на этих международных совещаниях между практическими работниками, лицами, ответственными за разработку политики, и учеными, привели к осознанию острой необходимости в мерах по смягчению потенциальных отрицательных последствий формирования информационного общества. Эти опасения также подстегнули разработку *Рекомендации ЮНЕСКО о развитии и использовании многоязычия и всеобщем доступе к киберпространству*, принятой Генеральной конференцией в 2003 г., и определили ее характер.

10. Результаты этой работы в области инфоэтики были затем использованы в ходе участия ЮНЕСКО в подготовке к Всемирной встрече на высшем уровне по вопросам информационного общества (ВВИО), которая прошла в два этапа – в Женеве в 2003 г. и Тунисе в 2005 г. Благодаря признанной руководящей роли ЮНЕСКО в этой области ВВИО возложила на нее ответственность за работу в рамках направления деятельности С10 «Этические аспекты информационного общества». В связи с этим ЮНЕСКО в рамках своей обычной программы и межправительственной программы «Информация для всех» (ПИДВ) ежегодно проводит тематические дискуссии на различных мероприятиях, организуемых по итогам ВВИО, а также в Интернет-форумах по вопросам управления.

11. В период после ВВИО проводились региональные конференции по инфоэтике для каждого региона ЮНЕСКО, в частности в Доминиканской Республике, Франции, Мавритании, Южной Африке и Вьетнаме. Декларации и другие итоговые документы, принятые на этих региональных конференциях, содействовали, в свою очередь, выявлению принципов и ценностей, рассматриваемых как необходимые для информационного обеспечения решений, участия и разработки политики в формирующихся обществах знаний. ПИДВ благодаря своему существенному вкладу в содействие разработке национальных стратегий в отношении информационного общества, своему представительному характеру и своим экспертным знаниям, в особенности в том, что касается ее Рабочей группы по информационной этике, сыграла важную роль в доработке этих материалов в целях создания на их основе Кодекса этики для информационного общества.

<sup>1</sup> Государства-члены дали определение этическим аспектам информационного общества в пункте 23 Генерального плана действий, принятого ВВИО (2003 г., Женева): <http://www.itu.int/wsis/docs/geneva/official/dop.html>.

## **Сегодняшние глобальные усилия в области этических аспектов информационного общества**

12. К числу международных и региональных сетей, принимающих деятельное участие в исследованиях и дискуссиях в этой области, относятся Международный центр по информационной этике (МЦИЭ) и Африканская сеть по информационной этике (АСИЭ). Активную работу также ведет ряд других международных профессиональных НПО и организаций гражданского общества, включая Ассоциацию прогрессивной коммуникации (АПК), Общество Интернета (ISOC), Международную федерацию по обработке информации (IFIP) и Рубеж электронной свободы (EFF). Инициативы гражданского общества привели к разработке ряда не имеющих обязывающего характера хартий и рамок по проблематике этических аспектов информационного общества. К числу межправительственных органов, работающих в этой области, относятся Совет Европы и Европейская комиссия, действующая через свою Европейскую группу по этике в науке и новых технологиях. Глобальное понимание этой проблематики растет, однако большинство научно-исследовательской и нормотворческой деятельности в сфере глобальной этики по-прежнему осуществляется в Европе и Северной Америке.

## **Предложения относительно возможных путей решения Организацией вопросов, связанных с этическими аспектами информационного общества**

13. Эти предложения разработаны в свете итогов широких консультаций, проведенных с государствами-членами на основе опыта прошлых и нынешних инициатив ЮНЕСКО, а также рекомендаций различных международных и региональных консультативных совещаний, Рабочей группы ПИДВ по информационной этике и ведущих экспертов и специализированных НПО, являющихся официальными партнерами ЮНЕСКО. Эти предложения заставляют обратить особое внимание на те основные области, в которых деятельность ЮНЕСКО расценивается как имеющая существенно важное значение.

14. Масштабы этических вызовов огромны и будут увеличиваться и далее по мере роста числа пользователей Интернетом. ЮНЕСКО в соответствии со своим мандатом и своими экспертными знаниями будет заниматься этическими аспектами информационного общества в качестве неотъемлемого компонента мероприятий в рамках обычной программы и внебюджетных проектов, связанных с такими вопросами, как доступ к информации, ИКТ и социальные преобразования, свобода выражения мнений, использование ИКТ в образовании и укрепление образования в сфере инфоэтики, в частности в рамках программ распространения медийной и информационной грамотности в качестве существенно важного компонента подготовки всего населения, и в первую очередь молодежи, к активному участию в жизни инклюзивного информационного общества. ЮНЕСКО будет стремиться и далее укреплять свою глобальную руководящую роль в области инфоэтики, оказывая поддержку формированию устойчивых и справедливых обществ знаний, где во главу угла поставлен человек. Деятельность ЮНЕСКО будет направлена на популяризацию той ценности, которая изначально присуща многообразию, плюрализму и самобытности, в духе основополагающих принципов уважения прав человека, основных свобод и человеческого достоинства.

15. В соответствии со своим мандатом Организация, при условии наличия средств, могла бы обеспечивать осуществление мероприятий, которые перечисляются ниже.

## **Установление партнерских связей с участием многих заинтересованных сторон в целях повышения уровня информированности в области этических аспектов информационного общества и укрепления деятельности в этой области**

- Проведение глобальной каталогизации экспертных знаний, инициатив и ресурсов в этой области.

- Использование экспертных сетей ЮНЕСКО для оказания поддержки созданию и укреплению глобальных исследовательских сетей, центров передовых знаний и сообществ практических работников.
- Организация мероприятий с участием широкого круга заинтересованных сторон в интересах повышения информированности и углубления знаний в области инфоэтики.
- Оказание поддержки государствам-членам в выявлении и ликвидации пробелов в национальной политике, методологии и процессах в области информации.

### **Обеспечение вклада в международную дискуссию по этическим аспектам доступа к информации и ее использования**

- Оказание поддержки активизации дискуссий по вопросам инфоэтики на национальном, региональном и международном уровнях с участием экспертов высокого уровня и видных деятелей, способных обеспечивать настойчивую пропаганду, разъяснение этических аспектов информационного общества и содействие их пониманию.
- Оказание поддержки созданию различных форумов и сетей с участием лиц, ответственных за разработку политики, практических работников, исследователей и других заинтересованных сторон для проведения между ними активного обмена мнениями и дискуссий, в том числе по вопросам прикладной этики информационного общества.

### **Оказание поддержки созданию потенциала на национальном уровне**

- Оценка целесообразности разработки учебных программ по инфоэтике и их распространения путем использования различных существующих форматов и платформ.
- Укрепление потенциала развивающихся стран для проведения исследований в области инфоэтики путем оказания поддержки установлению связей с региональными и международными сетями.
- Оказание поддержки разработке инструментов и ресурсов и подготовке кадров в области интеграции вопросов инфоэтики в рамки национальной политики и принятия решений.
- Распространение образовательных ресурсов и программ в доступных форматах для оказания поддержки заинтересованным сторонам, в особенности молодежи, в вопросах понимания и онлайн-применения этических норм поведения, а также включение таких материалов во все программы медийной и информационной грамотности в качестве их ключевого компонента.

### **Исследования**

- Выполнение ведущей роли в разработке методологий оценки и передовой практики в области инфоэтики в качестве ресурса для лиц, ответственных за принятие решений, наряду с установлением контрольных показателей.
- Проведение исследований в области сегодняшних и возникающих тенденций, например, по вопросам воздействия новых подходов на создание и потребление контента и на обеспечение справедливой сбалансированности между интересами правообладателей и общественными интересами, наряду с прогностическими исследованиями последствий развития цифровых технологий и их возможного влияния на общество.
- Укрепление сотрудничества Север-Юг и Юг-Юг в областях создания потенциала, научных исследований и обмена передовой практикой.

16. Ускоренный характер технологических преобразований и их все более широкое распространение во всех областях, скорее всего, приведут к повышению как важности, так и сложности этических вопросов, которые могут потребовать своего решения в обществах информации и знаний.

17. Принятое государствами-членами решение может означать необходимость привлечения дополнительных внебюджетных ресурсов в целях обеспечения Организации возможности для осуществления необходимых и своевременных мер в ответ на вызовы информационного общества, изложенные выше.

### **Предлагаемый проект решения**

18. Рассмотрев настоящий документ, Исполнительный совет, возможно, пожелает принять следующее решение:

Исполнительный совет,

1. рассмотрев документ 190 EX/5 Part I (D),
2. напоминая о мандате ЮНЕСКО, состоящем в том, чтобы содействовать распространению идей словесным и изобразительным путем и обеспечивать сохранение, расширение и распространение знаний,
3. признавая важнейшую роль этических принципов и ценностей, основанных на Всеобщей декларации прав человека, в достижении целей Организации в области содействия свободному выражению мнений и доступу к информации и знаниям для всех,
4. напоминая об итогах Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества, которая возложила на ЮНЕСКО ответственность за работу в рамках направления деятельности С10 «Этические аспекты информационного общества»,
5. выражает признательность Генеральному директору за ее усилия по разработке содержащихся в настоящем документе предложений относительно будущей ориентации работы ЮНЕСКО в области этических аспектов информационного общества и одобряет предложенный подход;
6. предлагает государствам-членам путем своего участия содействовать достижению целей, изложенных в настоящем документе;
7. просит Генерального директора периодически докладывать Исполнительному совету в своих предусмотренных уставными документами докладах (EX/4) о прогрессе, достигнутом в осуществлении соответствующих мероприятий.

## **Е. Культурные и учебные учреждения в Ираке** (Выполнение решения 187 EX/6 (II))

---

### **Введение**

1. В настоящем документе содержится доклад о содействии со стороны ЮНЕСКО текущему процессу восстановления и примирения в Ираке за период с июля 2011 г. по июнь 2012 г.
2. В рассматриваемый период ситуация в области безопасности в стране оставалась неустойчивой. По сравнению с предыдущими годами общая ситуация с точки зрения безопасности улучшилась, однако в 2011 г. возникли новые серьезные проблемы, прежде всего связанные с выводом из страны войск США (USF-I) и передачи иракским силам всей ответственности за обеспечение безопасности в стране. На Ираке продолжала сказываться существенная разобщенность, а в последние месяцы вспыхивали социальные волнения, вызванные недовольством государственными службами.
3. Рост насилия по всей стране препятствовал осуществлению мероприятий Организации Объединенных Наций. Сохранявшееся отсутствие физической безопасности привело к ограничению передвижений сотрудников по стране, что сокращает возможности для мониторинга осуществляющихся в Ираке проектов и для проведения учебно-практических семинаров и других мероприятий в свете трудностей, связанных с участием в них. Проведение подготовки кадров и учебно-практических семинаров было отменено или отложено, а планирование осложнялось непредсказуемостью ситуации в области безопасности.
4. ЮНЕСКО, как и большинство других учреждений системы ООН, продолжает действовать из Аммана (Иордания). Полностью перевести работу в Багдад мешают нехватка помещений, безопасных структур и связанные с ними высокие расходы. Переводы в Багдад по-прежнему крайне редки, и ограничения, налагаемые ДОБОООН, не позволяют сотрудникам ЮНЕСКО наносить регулярные визиты нашим партнерам, в частности в иракских отраслевых ведомствах, которые в своем большинстве расположены в «красной зоне». Перевод иракского бюро ЮНЕСКО в Багдад на этом этапе не привел бы к существенному повышению эффективности работы Организации в Ираке. Тем не менее, присутствие в стране играет важную роль, и иракское бюро ЮНЕСКО неуклонно увеличивает число своих миссий в Ирак; директор бюро и все руководители проектов регулярно ездят в Багдад и Эрбиль для проведения мероприятий и обеспечения необходимого мониторинга. Кроме того, в Багдаде находятся три постоянных национальных сотрудника, а один международный сотрудник и два национальных сотрудника находятся в Эрбиле. ЮНЕСКО также располагает одним национальным сотрудником в Наджафе, одним в Сулеймании и к концу 2012 г. будет иметь еще одного национального сотрудника в Мосуле. Кроме того, ЮНЕСКО планирует перевести к сентябрю в Багдад еще трех международных сотрудников. В настоящее время 80% всех мероприятий осуществляются непосредственно в Ираке, поскольку растущее число страновых мероприятий проводится в Эрбиле вследствие улучшения там положения в области безопасности.
5. Бюро в Ираке продолжает принимать всестороннее участие в работе Страновой группы Организации Объединенных Наций (СГОООН). Оно участвует во всех совещаниях СГОООН и является партнером по осуществлению целого ряда программ, разработанных совместно с другими учреждениями системы ООН и направленных на решение взаимосвязанных вопросов развития в Ираке. Все мероприятия разрабатываются в рамках РПООНПР на 2011-2014 гг. и координируются на регулярной основе через рабочие группы по приоритетным областям (РГП), в состав которых входят руководители проектов от всех участвующих в этой работе учреждений. ЮНЕСКО представлена во всех этих РГП и совместно с ЮНИСЕФ является сопредседателем Рабочей группы по образованию. ЮНЕСКО также является членом Целевой группы СГОООН по гендерным вопросам, Рабочей группы СГОООН по информационно-пропагандистской деятельности и Межучрежденческой информационно-аналитической

группы – централизованного подразделения, которое собирает всю информацию о разработке программ СГООН и проводит общесекторальные исследования по таким сквозным секторальным вопросам, как гендерная проблематика и водные ресурсы. Кроме того, ЮНЕСКО является членом Комитета фонда РПООНПР и принимает широкое участие в деятельности во всех областях своей компетенции в Ираке. Наиболее наглядными аспектами вклада ЮНЕСКО остаются образование и культура, однако широкое признание и высокую оценку получил также наш потенциал в области естественных наук, особенно в том, что связано с водными ресурсами, и Организация возглавляет Целевую группу СГООН по водным ресурсам, учрежденную в 2010 г. заместителем специального представителя Генерального секретаря ООН.

6. Щедрая поддержка доноров (в особенности, со стороны Канцелярии Ее Высочества Шейхи Мозах, Европейского союза и правительств Ирака, региона Курдистана, Германии, Японии, Италии, Испании и Соединенных Штатов Америки) играет важнейшую роль в осуществлении программ ЮНЕСКО в Ираке. ЦФИ ГООНВР выступал в качестве основного механизма, через который работающие в Ираке учреждения системы ООН получали финансирование от международных доноров, однако этот фонд с июня 2010 г. закрыт для новых проектов. В связи с этим Бюро ЮНЕСКО в Ираке стало уделять больше внимания финансированию через каналы сотрудничества с двусторонними партнерами и частным сектором и укрепило свои партнерские связи с донорами в арабском регионе, одновременно опираясь на недавно созданный Фонд Рамочной программы ООН по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР). Глобальный экономический спад оказал серьезное воздействие на выплаты иностранной помощи странами-донорами, и мобилизация средств для крупномасштабных проектов будет оставаться серьезным вызовом.

## **ОБРАЗОВАНИЕ**

7. Образование по-прежнему является главной областью оказания помощи Ираку со стороны ЮНЕСКО. Разработан ряд разнообразных проектов для ликвидации пробелов в образовательной политике, включая гендерные диспропорции, а также для создания надежной инфраструктуры в области образования. Сегодняшние мероприятия включают неформальное образование, техническое и профессиональное образование и подготовку (ТПОП), грамотность и жизненные навыки для социально-незащищенных слоев населения, разработку новых учебных программ для Ирака, восстановление системы высшего образования в стране и содействие гражданским ценностям наряду с обеспечением занятости молодежи. Все проекты осуществляются на основе тесных партнерских связей с министерством образования и министерством высшего образования и научных исследований в Багдаде и Эрбиле в интересах создания национальных потенциалов и, тем самым, обеспечения их устойчивого характера.

8. В рамках разработки национальной стратегии Ирака в области образования ЮНЕСКО совместно с ЮНИСЕФ и Всемирным банком предоставила техническое содействие в целях проведения обзора этого документа и включения в него компонента, касающегося мониторинга и оценки.

## **Укрепление национального планирования и управления в области образования**

9. Проект «Укрепление учебной среды в уязвимых районах Ирака для достижения целей ОДВ (1,7 млн долл. от ЕС в рамках Целевого фонда для Ирака – ЦФИ)», который совместно осуществляют ЮНИСЕФ, ООН-ХАБИТАТ, ЮНЕСКО, ВОЗ, ООН-Женщины и Бюро МООНСИ по правам человека, направлен на развитие институционального потенциала министерства образования и его управлений в таких областях, как разработка политики, стратегическое планирование, предоставление услуг, разработка проектов и управление ими, охрана здоровья в школе и школьная гигиена с акцентом на гендерные вопросы и подходы на основе прав человека. В рамках поддержки, оказанной ЮНЕСКО созданию иракской информационной системы для управления образованием (EMIS), Бюро ЮНЕСКО в Ираке совместно с

отделениями министерства образования в Багдаде и Эрбиле провело работу по слиянию их данных и подготовке докладов и показателей для статистического ежегодника за 2008/09 год.

10. Проект «Оценка потребностей в области образования (881 801 долл. от ЕС в рамках ЦФИ)», который осуществляется совместно с ЮНИСЕФ, направлен на оценку основных факторов, отрицательно сказывающихся на доступе к образованию и его качестве, а также на поддержку деятельности правительства Ирака по восстановлению и модернизации сферы образования. Благодаря этому проекту соответствующие заинтересованные стороны уже приобрели существенно важные навыки для проведения углубленных оценок образования, обследований и прогностического анализа. Заключительные результаты этой оценки дадут ценную информацию лицам, ответственным за планирование и принятие решений в области образования. Осуществление проекта было продлено до конца 2012 г.

11. В рамках совместной программы по модернизации государственного сектора (2 млн долларов от ЕС), которая осуществляется с ПРООН, ВОЗ, ЮНИСЕФ и ООН-ХАБИТАТ в целях развертывания процесса модернизации, предусматривающего проведение реформ, децентрализацию услуг и расширение участия граждан, ЮНЕСКО завершила проведение функционального обзора, оценки предоставления услуг и расчета финансовых последствий мер, предусмотренных в докладах министерства образования и министерства высшего образования и научных исследований в Багдаде. Совместно с иракскими партнерами и ЮНИСЕФ иракским властям был представлен проект совместной дорожной карты для реформы сферы образования. В июне 2012 г. Руководящий комитет по реформе государственной администрации Ирака утвердил фазу II этого проекта (бюджет ЮНЕСКО составляет 5,1 млн долл.), и во второй половине года должно начаться осуществление программы.

12. Разработка новых учебных программ для Ирака (4,9 млн долл. от Канцелярии Ее Высочества). Этот проект представляет собой крупную инициативу по модернизации и пересмотру иракских школьных учебных программ и учебников, с тем чтобы содействовать примирению в иракском обществе. Будет проведена оценка сегодняшней учебной программы с точки зрения международных стандартов, а также будут выявлены потребности и возможности для совершенствования стратегий обучения и учебных результатов. ЮНЕСКО работает над укреплением структур институциональной поддержки на центральном и региональных уровнях, обеспечивая предоставление технической помощи в областях развития потенциала разработчиков учебных программ, авторов учебников, учителей, инспекторов и директоров школ, с тем чтобы они могли разрабатывать и применять новые программы, учебники и учебные материалы. Мероприятия в рамках этого проекта будут осуществляться до конца 2013 г.

### **Восстановление базового, среднего и технического и профессионального образования**

13. Повышение качества технического и профессионального образования и подготовки (5,3 млн долл. от Германии в рамках ЦФИ). Этот проект в особенности обеспечивает поддержку ТПОП в регионе Курдистана благодаря развитию и укреплению институционального потенциала основных местных провайдеров ТПОП. Деятельность сосредоточена на укреплении сотрудничества и партнерских связей с частным сектором в интересах расширения возможностей трудоустройства для учащихся и обеспечения большей ориентации системы ТПОП на потребности рынка; на повышении уровня компетенций, связанных с трудоустройством и предпринимательством; на подготовке учителей в области современных педагогических методологий в целях повышения качества образования; на привлечении внимания местных общин к роли и важности ТПОП. Проект планируется завершить к концу 2012 г.

14. Борьба с безработицей среди молодежи при помощи образования (660 000 долл. от Японии). Этот проект направлен на решение проблем безработицы среди молодежи путем укрепления предпринимательских навыков безработных выпускников учебных заведений ТПОП в регионе Курдистана. Проект, который осуществляется в рамках постоянных усилий Бюро ЮНЕСКО в Ираке по улучшению положения молодежи путем формирования у нее

необходимых ей навыков, предусматривает подготовку 400 юношей и девушек в области предпринимательства, что позволит им создать свой собственный бизнес. 200 из них, представив бизнес-планы, получают целевой заем от министерства труда и социального обеспечения правительства региона Курдистана.

15. Программа педагогической подготовки в области базового и среднего образования (4 млн долл. от Канцелярии Ее Высочества). Этот проект направлен на расширение доступа к образованию и повышение его качества путем решения основных проблем в области педагогической подготовки. ЮНЕСКО занимается вопросами укрепления институционального потенциала соответствующих заинтересованных сторон в областях планирования, проведения и мониторинга повышения квалификации учителей, с тем чтобы они могли совершенствовать знания в своих соответствующих областях. Проведенные мероприятия включали курсы по обновлению и повышению уровня знаний 40 000 учителей начальных и средних школ, с тем чтобы они имели возможность вести преподавание своих дисциплин с использованием подхода, подразумевающего научный поиск и ориентацию на учащегося. Деятельность в рамках этого проекта будет продолжаться до конца 2013 г.

### **Восстановление высшего образования**

16. Восстановление иракской системы высшего образования (8,5 млн долл. от Канцелярии Ее Высочества). Этот проект направлен на укрепление институционального и человеческого потенциала министерства высшего образования и научных исследований, а также высших учебных заведений в вопросах сбора и анализа данных, планирования политики и разработки, руководства, мониторинга и оценки программ высшего образования и научных исследований. ЮНЕСКО завершила проведение исследования состояния науки в стране, рассмотрев и проанализировав деятельность более чем 90 научных учреждений по всему Ираку. Затем совместно с соответствующими министерствами (высшего образования, науки и технологии, планирования и инноваций) была разработана национальная дорожная карта для науки, технологии и инноваций. Проект также включает разработку системы гарантии качества. В 12 иракских университетах начато осуществление пилотной программы обеспечения качества, в рамках которой были созданы специальный веб-сайт и электронный портал для обеспечения качества; их официальное открытие состоялось в июне 2012 г. Еще одним серьезным событием стало официальное открытие портала Иракского виртуального кампуса имени Авиценны и виртуальной библиотеки; в центрах ЮНЕСКО имени Авиценны были подготовлены 87 инструкторов, в трех центрах электронного обучения (в Багдаде, Басре и Салах-эд-Дине) созданы 45 онлайн-модулей. В Ираке в рамках программы подготовки путем множительного эффекта были подготовлены 180 учителей-наставников, а в новых центрах имени Авиценны в Ираке (в Багдаде, Салах-эд-Дине и Басре) было организовано 40 семинаров. Осуществление проекта продлится до конца 2013 г.

### **Расширение доступа к образованию**

17. Формирование у подростков гражданских ценностей и жизненных навыков с помощью образования (1,2 млн долл. от ЕС в рамках ЦФИ). Этот проект, который осуществляется совместно с ЭСКЗАООН и ЮНФПА, направлен на расширение и улучшение доступа к образованию социально-незащищенных и маргинализированных групп и на развитие когнитивных и социальных навыков у молодых людей, с тем чтобы они имели возможность для реализации своего образовательного, культурного и карьерного потенциала. Совместно с министерствами образования в Багдаде и Эрбиле, а также международными и местными партнерами ЮНЕСКО разработала набор учебных материалов в области гражданских ценностей и жизненных навыков на арабском и курдском языках, предназначенный для учителей, подростков в возрасте от 12 до 19 лет и инструкторов, занимающихся распространением образования. Этот набор будет использоваться на пилотной основе в 2012/13 учебном году в ряде школ и центров неформального образования в Багдаде, Эрбиле, Салах-эд-Дине и Тхи-Каре после подготовки по методу множительного эффекта 500 учителей и 100 инструкторов для распространения неформального образования. В рамках проекта также ведется разработка набора материалов для обучения молодежи при помощи сверстников. Эти материалы будут

использованы на пилотной основе в общинах четырех мухафаз 40 мастерами-инструкторами и 400 молодыми людьми. Завершить проект предполагается к концу 2012 г.

18. Инициатива по распространению грамотности в целях расширения прав и возможностей (LIFE) в Ираке (6,4 млн долл. от Канцелярии Ее Высочества). Этот проект направлен на разработку скоординированных мер общенационального масштаба по удовлетворению образовательных потребностей неграмотного населения страны. ЮНЕСКО работает над созданием институционального потенциала, необходимого для подготовки и проведения общенациональной кампании распространения грамотности, которая к 2015 г. должна охватить 2,5 миллиона неграмотных. В 2011 г. был принят национальный закон о грамотности и завершилась работа над национальной стратегией в области грамотности, и ЮНЕСКО в настоящее время оказывает поддержку правительству Ирака в вопросах подготовки национальной кампании распространения грамотности, предоставив ему техническую помощь в области разработки структуры нового национального агентства по грамотности, в штат которого будут входить более 3 000 сотрудников, а также в области составления планов работы и бюджета для осуществления вышеназванной кампании. ЮНЕСКО также создала 125 общинных учебных центров, в которых ежегодно проходят подготовку в областях грамотности и жизненных навыков 7 000 неграмотных, представляющих социально-незащищенные слои населения. В марте 2012 г. ЮНЕСКО подписала с министерством образования меморандум о взаимопонимании, направленный на обеспечение устойчивого характера деятельности этих центров после первого года их работы. Мероприятия в рамках этого проекта будут продолжаться до конца 2013 г.

19. Набор материалов для интеграции образования по вопросам ВИЧ/СПИДа в программы распространения грамотности в Ираке (24 257 долл.). Этот набор материалов, разработанный совместно с министерствами образования в Багдаде и Эрбиле и с организациями гражданского общества, предназначен для создания потенциала учителей и инструкторов в вопросах обеспечения эффективного и устойчивого образования в области предотвращения ВИЧ/СПИДа. Этой проблематике была посвящена подготовка 300 инструкторов в Багдаде и 200 в регионе Курдистана.

## **КУЛЬТУРА**

20. В области культуры ЮНЕСКО совместно с министерством культуры, министерством туризма и древностей и соответствующими иракскими учреждениями и заинтересованными сторонами играет ведущую роль в борьбе с незаконным оборотом культурных ценностей и в деле охраны иракских культурных объектов. ЮНЕСКО обеспечивает информирование общественности относительно необходимости охраны богатого культурного наследия Ирака наряду с усилиями по созданию необходимых условий для развития индустрий культуры. Эта работа способствует охране иракского культурного наследия и примирению различных сообществ.

21. Разработка национальной стратегии в области туризма (1 млн долл. от ЕС в рамках ЦФИ). ЮНЕСКО совместно с министерством туризма и древностей, ВТООН и МОТ занимается разработкой национальной стратегии в области туризма, являющегося потенциально важным фактором экономического роста. Проект направлен на создание потенциалов государственного и региональных советов по вопросам туризма в вопросах развития культурных объектов, включая объекты, представляющие религиозный интерес.

22. Восстановление Цитадели в Эрбиле – вторая фаза (12,9 млн долл. от правительства региона Курдистана (ПРК) – мухафазы Эрбиля). В ходе этой фазы проекта будут разработаны управленческие и рабочие процедуры для обеспечения устойчивого управления Цитаделью Эрбиля и ее сохранения. Будут укреплены потенциалы местных сотрудников для обеспечения их участия в деятельности по управлению Цитаделью и ее сохранению и восстановлению. ЮНЕСКО также руководит работами по сохранению уязвимых структур, которым грозит дальнейшее разрушение, и проводит исследования по реставрации и восстановле-

нию ряда построек, стабилизации склона, на котором расположена Цитадель, и примыкающих к нему фасадов. Осуществление проекта продлится до конца 2013 г.

23. С целью устойчивого сохранения Цитадели в Эрбиле, включенной в предварительный список будущих объектов всемирного наследия, был разработан проект «Буферная зона» (338 208 долл. от правительства региона Курдистана) в целях выработки четких руководящих принципов и регламентирующих положений для сохранения окружения Цитадели и обеспечения такого положения, при котором городское развитие в будущем не окажет на Цитадель отрицательного воздействия. В 2011 г. были доработаны и одобрены властями руководящие принципы управления историческим городским центром Эрбиля («буферной зоной»). Затем на протяжении четырех месяцев соответствующим органам власти предоставлялась техническая поддержка в вопросах реализации этих руководящих принципов.

24. Что касается модернизации музея Сулеймании (350 000 долл. от ЕС в рамках ЦФИ и 305 000 долл. от правительства региона Курдистана – мухафазы Сулеймании), то этот проект направлен на оказание содействия департаменту древностей мухафазы Сулеймании в вопросах разработки образовательных программ для молодых посетителей. Мероприятия сосредоточены на укреплении потенциалов в целях управления музеем и на развитии музейных образовательных программ. Руководством музея на основе консультаций с органами власти Курдистана, международными экспертами и другими заинтересованными сторонами были разработаны всеобъемлющий генеральный план и оценка соответствующих потребностей. В музее был официально открыт отдел образования, в котором начались занятия, проводимые школьными учителями со своими учащимися. Мероприятия в рамках этого проекта будут продолжаться до февраля 2013 г.

25. Вторая фаза проекта «Иракские водно-болотные угодья (100 000 долл. от Италии через ЮНЕП)» направлена на оказание содействия сохранению этого уникального объекта и подготовки его номинации для включения в Список всемирного наследия. В рамках проекта, разработанного совместно с ЮНЕП, будет подготовлен долгосрочный план сохранения культурного и природного наследия в этом районе и управления им в соответствии с Конвенцией о всемирном наследии, а также будет проведена информационно-разъяснительная работа среди местного населения для обеспечения его участия в сохранении объекта, экологически безопасном развитии сельских районов и управлении экосистемами. Разработана рамочная основа управления объектом. Деятельность в рамках проекта будет завершена в 2012 г.

26. Проект «Сохранение культурного наследия Наджафа (1,1 млн долл. от министерства культуры Ирака)» разработан благодаря поддержке со стороны правительства Ирака совместно с министерством культуры и мухафазой Наджафа. ЮНЕСКО обеспечит создание местного потенциала в целях сохранения основных культурных ценностей Наджафа, а именно, кладбища Вади Ас-Салам и сборника исламских рукописей, наряду с работой по расширению знаний международной общественности об истории и наследии этого города посредством проведения встречи за круглым столом, посвященной интеллектуальной истории, а также с подготовкой соответствующих публикаций и документального фильма.

## **ЕСТЕСТВЕННЫЕ НАУКИ**

27. В области естественных наук ЮНЕСКО является членом рабочих групп РПООНПР по водным ресурсам и по окружающей среде и играет ключевую роль в создании потенциала в областях управления водными ресурсами и экологической проблематики, а также участвует в деятельности Целевой группы по водным ресурсам, учрежденной в начале 2010 г. резидентом-координатором Организации Объединенных Наций. Наряду с оказанием помощи в модернизации иракского сектора естественных наук, играющего важную роль в восстановлении страны, ЮНЕСКО весьма активно действует в областях, связанных с управлением водными ресурсами, поскольку эта проблематика по-прежнему имеет решающее значение для Ирака, где протекают великие реки мира.

28. Было начато осуществление проекта «Разработка генерального плана в области науки, технологии и инноваций (НТИ) в Ираке (113 431 долл. от Японии и министерства науки и технологии Ирака)» в целях оказания содействия иракскому правительству в период 2012-2015 гг., который послужит руководством для деятельности правительства, деловых кругов и общественных организаций, направленной на интенсивное и всеобъемлющее развитие науки, технологии и инноваций, в частности посредством проведения ряда учебно-практических семинаров для обеспечения устойчивости и установления взаимосвязей между партнерами и заинтересованными сторонами в области науки и технологии. Мероприятия в рамках этого проекта продлятся до конца 2012 г.

29. Проект «Разработка национальных рамок комплексного управления рисками, связанными с засухами в Ираке (215 000 долл. от Фонда РПООНПР)» будет способствовать разработке долгосрочной стратегии управления водными ресурсами, включающей меры по прогнозированию засух и смягчению их последствий, стал первым проектом, финансируемым за счет средств Фонда Рамочной программы ООН по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР). Он осуществляется совместно с ПРООН. Его первый этап состоял в оказании поддержки правительству Ирака в проведении серии технических оценок сегодняшних потенциалов и уязвимых мест в области управления рисками, связанными с засухами. Затем были проведены консультации и мероприятия по созданию консенсуса, с тем чтобы выработать общее понимание последствий засух и мер по управлению рисками. Правительству были представлены примеры международной эффективной практики в области управления рисками, связанными с засухами.

## **КОММУНИКАЦИЯ И ИНФОРМАЦИЯ**

30. В области коммуникации и информации все больше наращивается потенциал для поощрения и защиты свободы выражения мнений в Ираке. ЮНЕСКО проводит работу со средствами информации и правительством для содействия укреплению взаимопонимания в отношении соответствующих полномочий и функций в демократическом обществе, а также с другими заинтересованными партнерами для содействия обеспечению безопасности работников иракских средств информации и привлечения внимания общественности к их проблемам.

31. Проект «Оказание поддержки более широкому освещению в средствах информации и мониторингу процессов выборов (3 млн долл. от ЕС в рамках ЦФИ)», который совместно осуществляют ЮНЕСКО, ПРООН и МООНСИ, направлен на оказание содействия процессам выборов в Ираке путем создания потенциала для трех ключевых институтов: Независимой верховной избирательной комиссии, Комиссии по средствам коммуникации и информации и профессиональных средств информации. ЮНЕСКО отвечает за мероприятия по привлечению работников средств информации и оказание поддержки регламентационным рамкам СМИ. Свою работу по охвату сотрудников средств информации и расширению их потенциала ЮНЕСКО проводит путем организации целенаправленной подготовки кадров. Начиная с июня 2012 г. учебные курсы были проведены в Багдаде, Эрбиле и Басре. Они были посвящены таким вопросам, как положения о выборах, подготовка материалов, посвященных выборам, и инновационные методы подготовки репортажей о выборах, а также освещение чувствительных в социальном плане вопросов, связанных с выборами. Завершить этот проект предполагается к концу 2012 г.

32. Проект «Оказание поддержки средствам информации в их роли, связанной с укреплением мира и демократии (763 000 долл. от Испании в рамках ЦФИ)», осуществляемый совместно с ПРООН и МООНСИ, был разработан в целях развития независимых, плюралистических и профессиональных средств информации в качестве одной из главных предпосылок для содействия обеспечению надлежащего правления и разработке соответствующих законодательных и регламентационных рамок. В сотрудничестве с министерствами высшего образования правительства Ирака и ПРК, а также педагогами и студентами учебных заведений, готовящих журналистов, была разработана рамочная учебная программа по журналистике. Министерство высшего образования выразило намерение утвердить этот документ

и ввести его в следующем учебном году (2012/13 г.). Мероприятия в рамках этого проекта были завершены в мае 2012 г.

33. Проект «Защита работников средств информации, правозащитников и членов академического сообщества в Ираке (589 000 долл. от ЕС в рамках ЦФИ)» осуществляется в целях создания благоприятной среды с более совершенными условиями для независимого гражданского общества и средств информации на основе законодательных и регламентационных рамок, профессионального развития и укрепления соответствующих институтов. ЮНЕСКО работает над укреплением потенциала специалистов средств информации, правозащитников и членов академического сообщества в вопросах мониторинга, выявления и освещения случаев нарушения прав человека, одновременно расширяя возможности этих лиц в деле противостояния угрозам и профессиональному риску. ЮНЕСКО обеспечила разработку и распространение пособия по вопросам безопасности, предназначенного для того, чтобы содействовать решению вопросов, связанных с уменьшением опасностей и рисков, с которыми сталкиваются в Ираке эти целевые группы, на которых ориентирован проект. Мероприятия в его рамках завершатся в июле 2012 г.

### **ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ**

34. В свете вышеизложенного Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. ссылаясь на решение 187 EX/6,
2. рассмотрев документ 190 EX/5 Part I (E),
3. отмечает с удовлетворением результаты, достигнутые в осуществлении деятельности в областях образования, культуры, науки и средств информации, а также постоянное привлечение существенных внебюджетных средств для этих целей;
4. призывает Генерального директора и далее оказывать всестороннюю поддержку правительству Ирака в осуществлении им программ в областях образования, культуры, науки и средств информации, в частности путем проведения мероприятий по созданию потенциала, а также удовлетворения самых неотложных гуманитарных потребностей наиболее сильно пострадавших групп населения, включая иракских перемещенных лиц;
5. выражает свою признательность всем донорам за внесенный ими существенный вклад в деятельность ЮНЕСКО в интересах иракского народа и призывает их и далее оказывать ЮНЕСКО помощь в ее усилиях, направленных на содействие восстановлению и диалогу в Ираке;
6. призывает доноров продолжать финансирование через механизмы двустороннего сотрудничества ЮНЕСКО и ее сотрудничества с частным сектором, а также механизм целевого фонда, созданный в соответствии с Рамочной программой ООН по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР);
7. предлагает далее Генеральному директору представить Исполнительному совету на его 192-й сессии доклад о ходе работы.



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

**Исполнительный совет**  
Сто девяностая сессия

**190 EX/5**  
**Part I Add.**

Париж, 27 сентября 2012 г.  
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

**Доклады Генерального директора о мерах по выполнению решений  
и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной  
конференцией на предыдущих сессиях**

**Часть I**

**Вопросы, касающиеся программы**

**Добавление**

**Сотрудничество между ЮНЕСКО  
и  
Глобальной сетью геопарков**

**РЕЗЮМЕ**

Настоящий доклад подготовлен в соответствии с резолюцией по геопаркам, принятой Генеральной конференцией на ее последней сессии (резолюция 36 C/31). Во исполнение этой резолюции Генеральный директор представляет государствам-членам доклад о проведенных в первой половине 2012 г. консультациях по вопросам, касающимся улучшения сотрудничества между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков, а также возможностей придания официального характера Инициативе ЮНЕСКО по геопаркам.

Финансовые и административные последствия деятельности, предлагаемой в настоящем докладе, соответствуют параметрам документа 36 C/5.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: проект решения, предлагаемый в пункте 9.

## **Сотрудничество между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков** (Выполнение резолюции 36 C/31 и решения 187 EX/6 (VI))

---

1. Геопарки представляют собой районы геологического наследия, которые имеют важное международное значение и характеризуются активностью местного населения и идеями инновационных стратегий, направленных на обеспечение устойчивого развития путем:

- распространения образования и информированности в области геологических опасных явлений наряду с разработкой стратегий по предупреждению бедствий среди местного населения геопарков;
- информационного обеспечения дискуссии по вопросам изменения климата путем изучения истории изменения климата в геопарках;
- поощрения дискуссии по вопросам использования природных ресурсов и управления ими на устойчивой основе наряду с сохранением и использованием геологического наследия геопарков – вместе с природным, культурным и нематериальным наследием – в интересах устойчивого развития;
- деятельности в духе расширения прав и возможностей местных общин и сетевой работы на комплексной основе при уважении местных культур, знаний и потребностей.

2. Глобальная сеть геопарков (ГСГ) представляет собой добровольную сеть, главным образом основывающуюся на вкладе, который вносят ее члены и организации, которые их финансируют. Сегодня она насчитывает 88 членов в 27 странах и привлекает к себе все больший интерес по всему миру. В планах работы ЮНЕСКО геопарки фигурируют с 2001 г. после того, как Исполнительный совет принял решение 161 EX/3.3.1, в котором Генеральному директору предлагалось «оказывать поддержку в соответствующих случаях конкретным усилиям, предпринимаемым в сотрудничестве с государствами-членами». Однако геопарки не являются в строгом смысле слова программой ЮНЕСКО, и такого понятия, как «Геопарк ЮНЕСКО», не существует. Сегодняшние механизмы оказания поддержки отдельным усилиям не позволяют ни ЮНЕСКО, ни геопаркам воспользоваться теми потенциальными преимуществами, которые во многом открылись бы благодаря установлению более официальных отношений между ними.

3. Вопрос геопарков обсуждался на предыдущих совещаниях государствами – членами ЮНЕСКО, многие из которых самым решительным образом высказались за установление официальных отношений между ЮНЕСКО и ГСГ, тогда как несколько государств-членов выразили свою обеспокоенность в связи с финансовыми последствиями этого шага. Многие государства-члены, особенно из регионов Африки, арабских государств и Латинской Америки и Карибского бассейна, выразили пожелание относительно укрепления их потенциала для создания геопарков в тех странах, которые в этой сети пока что не представлены.

4. В мае 2012 г. Ассамблея ГСГ приняла декларацию, одобряющую придание официального характера сотрудничеству между ГСГ и ЮНЕСКО в рамках программы или инициативы ЮНЕСКО по геопаркам.

5. Во исполнение резолюции 36 C/31 Генеральный директор вместе с государствами-членами провела консультации для изучения возможности придания официального характера сегодняшней инициативе по геопаркам, в том числе путем рассмотрения возможности ее преобразования в международную программу или инициативу ЮНЕСКО по геопаркам, включая финансовые и административные последствия этого шага. Консультации включали проведение совещаний с Ассамблеей ГСГ, специалистами ГСГ, Международным союзом геологических

наук (МСГН), Международным союзом охраны природы (МСОП), секретариатом программы «Человек и биосфера» (МАБ), Бюро по международной регламентации и правовым вопросам и государствами – членами ЮНЕСКО.

6. Эти консультации, в ходе которых были рассмотрены различные варианты, четко показали, что взаимосвязи между ГСГ и ЮНЕСКО следует укрепить посредством Глобальной инициативы ЮНЕСКО по геопаркам при одновременном обеспечении подотчетности в этой области и сохранении подхода по принципу «снизу вверх», при котором ведущую роль играют заинтересованные стороны. В Приложении согласно резолюции 36 С/31 представлены возможные бюджетные и административные аспекты этой инициативы по сравнению с другими вариантами.

7. Генеральный директор приветствует сотрудничество с ГСГ и с удовлетворением принимает к сведению прогресс, достигнутый в вопросах установления еще более тесного сотрудничества с этой сетью. Она также отмечает, что все группы государств-членов выразили решительную поддержку приданию официального характера взаимоотношениям между ЮНЕСКО и ГСГ, и хотела бы высказать следующие соображения:

- (a) На предыдущих сессиях Исполнительного совета внимание было обращено на то, что три существующие программы ЮНЕСКО, связанные с охраной природы или с геологией (МАБ, Конвенция о всемирном наследии и Международная программа по геонаукам) имеют свои собственные четкие мандаты (см., например, документ 187 EX/6 Part VI, пункт 6) и не охватывают деятельность геопарков. Тем не менее сотрудничество между этими различными программами, в том числе в области геопарков, уже существует и будет укрепляться и далее в интересах конвергенции мероприятий ЮНЕСКО на оперативном уровне.
- (b) Концепция геопарков созвучна рекомендации независимой внешней оценки ЮНЕСКО, касающейся первого стратегического направления и гласящей, что «ЮНЕСКО необходимо еще больше сосредоточить свои усилия для поиска ответов на существующие вызовы в соответствии с ее мандатом в области международного сотрудничества («мир») и развития («всеобщее благосостояние»). Сосредоточение усилий должно обеспечить, чтобы вся деятельность способствовала решению приоритетных задач ЮНЕСКО и чтобы препятствия на пути совместной работы в рамках всей Организации были устранены».
- (c) ЮНЕСКО является единственной организацией в системе Организации Объединенных Наций, которая занимается науками о Земле, что обеспечивает ей уникальное место в системе ООН. В свете просьб многих государств-членов о создании геопарков укрепление связей ЮНЕСКО с ГСГ через Глобальную инициативу ЮНЕСКО по геопаркам (см. Приложение, вариант 2) является весьма своевременным. Это позволит ЮНЕСКО сосредоточить свои силы в этой области, имеющей стратегическое значение.
- (d) Такая инициатива, которая не повлечет дополнительных расходов для обычной программы ЮНЕСКО, будет при разработке надлежащих правовых рамок и далее руководствоваться подходом по принципу «снизу вверх», который характерен для геопарков и имеет столь ценное для них значение. Созданная ГСГ структура управления ими в настоящее время является максимально легкой благодаря тому, что все оперативные расходы покрывают сами геопарки. В связи с этим такая инициатива будет иметь малые бюджетные последствия (рабочее время сотрудников и расходы на поездки) и позволит избежать большой административной нагрузки (см. сравнительные расчеты в Приложении).

- (e) Предлагаемая инициатива должна получить поддержку в рамках правовых, финансовых и административных параметров сегодняшнего документа С/5 без дополнительных расходов ЮНЕСКО на персонал. Основные финансовые ресурсы для этой инициативы будут и далее основываться на добровольных взносах ее членов и организаций, которые их финансируют.
- (f) Мы предлагаем изучить возможность введения фирменных брендов «Геопарк ЮНЕСКО» и «Глобальная инициатива ЮНЕСКО по геопаркам» как знаков качества для тех районов, которые отвечают критериям Глобальной инициативы ЮНЕСКО по геопаркам и принимают в ней участие.
- (g) Создание такого бренда, как «Геопарк ЮНЕСКО», существенно способствовало бы повышению наглядности деятельности ЮНЕСКО в мире и ее добавленной стоимости. Это дало бы Организации возможность занять ведущее место в высококачественной работе сети, охватывающей население в рамках проблематики устойчивого развития в связи с такими вопросами, как окружающая среда, опасные геологические явления, изменение климата и устойчивое использование природных ресурсов, что содействовало бы достижению ряда основных целей ЮНЕСКО. Кроме того, установлено, что создание такого бренда дало бы явные преимущества для развития геопарков в тех регионах, где они пока что отсутствуют, а также для усилий Секретариата по привлечению средств, которые будут основным источником для оказания содействия странам в развитии геопарков.

8. В свете вышеизложенного Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение, содержание которого приводится ниже.

#### **Предлагаемое решение**

9. Исполнительный совет,
1. ссылаясь на резолюцию 36 С/31, касающуюся сотрудничества между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков (ГСГ),
  2. принимая во внимание актуальность геопарков и сотрудничества с Глобальной сетью геопарков для ЮНЕСКО,
  3. рассмотрев содержащийся в документе 190 EX/5 Part I Add. доклад Генерального директора о проведенных в первой половине 2012 г. консультациях по вопросам, касающимся путей улучшения сотрудничества между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков, а также о соответствующих бюджетных и административных аспектах,
  4. будучи воодушевлен прогрессом, достигнутым в определении потенциальной структуры и механизма для глобальной инициативы ЮНЕСКО по геопаркам,
  5. просит Генерального директора представить более развернутое предложение относительно такой инициативы и придания официального характера отношениям с Глобальной сетью геопарков;

6. постановляет, что это предложение должно включать следующие вопросы:
  - (a) анализ, четко показывающий отсутствие дополнительных бюджетных последствий для ЮНЕСКО и представляющий общую картину усилий по привлечению финансирования со стороны внешних партнеров для обеспечения дальнейшего создания потенциала и проведения дополнительных мероприятий в рамках Глобальной сети геопарков;
  - (b) перечисление мероприятий ЮНЕСКО, имеющих отношение к геопаркам, с целью выявления областей потенциального дублирования, добавленной стоимости и путей совершенствования сегодняшней практики благодаря Глобальной инициативе ЮНЕСКО по геопаркам;
  - (c) механизмы для укрепления надзорной роли ЮНЕСКО и для сохранения сегодняшнего высокого уровня контроля качества;
  - (d) изложение возможных оперативных руководящих принципов для Глобальной сети геопарков, подлежащих рассмотрению и одобрению со стороны Исполнительного совета, которые обеспечивали бы самые высокие стандарты отбора и справедливое географическое распределение;
7. предлагает Генеральному директору провести обзор последствий подтверждения статуса объектов, уже включенных в Глобальную сеть геопарков в соответствии с ее действующими критериями, и предложить те корректировки, которые она сочтет необходимыми;
8. просит Генерального директора представить Исполнительному совету на его 191-й сессии доклад о работе, проделанной для выполнения этого решения.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## Сравнительные административные и бюджетные последствия различных вариантов взаимоотношений между ЮНЕСКО, геопарками и Глобальной сетью геопарков (ГСГ)

	Внутренняя модель в ЮНЕСКО	Дополнительные расходы для ЮНЕСКО	Роль государств – членов ЮНЕСКО	Управление ГСГ	Последствия для ЮНЕСКО	Преимущества для геопарков и местного населения	Финансовый потенциал	Выполнение приоритетных задач ЮНЕСКО
<b>Варианты</b>								
<b>1. Без изменений: поддержка ГСГ в конкретных случаях</b>	Нет	Нет, помимо нынешних расходов в объеме 25 000 долл. по ОП и части рабочего времени P5, P3 и G4	Просьбы о поддержке в конкретных случаях	Без изменений	Ограниченная роль ЮНЕСКО, слабая поддержка геопарков, отсутствие четкой картины у ГСГ, ответственности и государств-членов	Ограниченные	Ограниченный	В недостаточной степени
<b>2. Международная инициатива ЮНЕСКО по геопаркам</b>	Инициатива по образованию в области наук о Земле	Нет, помимо нынешних расходов в объеме 25 000 долл. по ОП и части рабочего времени P5, P3 и G4	Номинации в ГСГ, получающие одобрение через факультативно создаваемые национальные комитеты	Минимальное изменение при усилении роли государств-членов <sup>1</sup>	Значительные позитивные последствия для ЮНЕСКО в государствах-членах	Значительные	Значительный	Да
<b>3. Международная программа ЮНЕСКО по геопаркам</b>	МПКГ, МПФН, МОСТ	Существенные: нынешние расходы в объеме 25 000 долл. по ОП и часть рабочего времени P5, P3 и G4 плюс расходы на уставные совещания	Номинации в ГСГ, получающие одобрение через национальные комитеты	Существенное изменение при усилении роли государств-членов, однако с возникновением потребности в уставных совещаниях <sup>1</sup>	Значительное усиление роли геопарков в ЮНЕСКО, однако, при создании еще одной международной программы, требующей финансирования и управления	Значительные	Значительный	Да
<b>4. Межправительственная программа по геопаркам</b>	МАБ, МГП	Существенные: 25 000 долл., часть рабочего времени P5, P3 и G4 плюс расходы на межправительственные совещания	Номинацию новых геопарков проводят межправительственный координационный совет и национальные комитеты	Очень существенное изменение: исчезновение сегодняшней структуры и ее замена межправительственным советом <sup>1</sup>	Значительное усиление роли геопарков в ЮНЕСКО, однако, при создании еще одной межправительственной программы, требующей финансирования и управления	Значительные	Значительный	Да

Настоящий документ отпечатан на бумаге из вторичного сырья.

1

При соответствующих правовых оговорках для сведения к минимуму юридических обязательств ЮНЕСКО и надлежащем уведомлении общественности о том, что ЮНЕСКО не несет ответственности за управление геопарками.



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет

Сто девяностая сессия

## 190 EX/5 Part II

Париж, 27 августа 2012 г.

Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

### Доклады Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях

#### Часть II

#### Периодический доклад об оценках, проведенных Службой внутреннего надзора (IOS)

##### РЕЗЮМЕ

Настоящий доклад объединяет два документа, представленные ранее раздельно. В нем приводится резюме недавно завершенных оценок IOS, а также краткое изложение проведенных IOS обзоров подразделений на местах (представленных ранее в качестве доклада о децентрализованных органах). По просьбе Исполнительного совета в него включено также резюме важных рекомендаций по итогам оценок.

В соответствии с решением 186 EX/6 (VI) в Части I представлен краткий доклад о недавно завершенных оценках, включая оценку деятельности ЮНЕСКО по приоритету «Африка», а в Части II приводится обновленная информация о текущих оценках.

В соответствии с резолюцией 35 C/82 (II) и решением 182 EX/6 (Приложение) в Части III представлен доклад о ходе работы по обзору подразделений на местах.

Наконец, во исполнение пункта 11 решения 189 EX/16 в Часть IV включен список ряда рекомендаций по итогам оценок, оказывающих значительное воздействие. Настоящее резюме предназначается также для того, чтобы представить информацию о выполнении решения 189 EX/4, в котором содержится просьба о представлении доклада о выполнении рекомендации ИОС в целях усиления мониторинга и отчетности.

В настоящем докладе не представлено полного резюме итогов ревизий (в отличие от результатов оценок), о которых сообщалось на весенней сессии Исполнительного совета.

Никаких конкретных дополнительных последствий финансового или административного характера для политики не имеется.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 26.

## ВВЕДЕНИЕ

1. На своей 186-й сессии Исполнительный совет просил Генерального директора и далее регулярно представлять доклад о проведенных оценках (186 EX/6 (VI)). Служба внутреннего надзора (IOS) представляет в настоящем документе общий обзор проведенных оценок, информация о которых приводится в Части I, включая (i) оценку деятельности по приоритету «Африка» и (ii) обзор деятельности Секретариата Подкомиссии МОК для Карибского бассейна и прилегающих районов (МОКАРИБ). В нем приводятся также обновленные данные об обзоре институтов и центров категории 2. В Части II представлена информация о состоянии текущих оценок, включая оценку институтов и центров ЮНЕСКО категории 2 в области образования и оценку пилотной фазы деятельности Международного фонда культурного разнообразия. Обновленные сведения о результатах проведенных IOS оценок и ревизий подразделений ЮНЕСКО на местах приводятся в Части III (в соответствии с просьбой, сформулированной в резолюции 35 C/82 (II) и решении 182 EX/6 (Приложение, пункт 10)). Наконец, в соответствии с новым решением (189 EX/16, пункт 11) в Части IV представлена краткая информация о положении дел с выполнением рекомендаций оценок, оказывающих значительное воздействие.

## ЧАСТЬ I – ПРОВЕДЕННЫЕ ОЦЕНКИ

### ПРИОРИТЕТ «АФРИКА»<sup>1</sup>

2. В 1989 г. ЮНЕСКО учредила программу «Приоритет – Африка» и тем самым выразила свое твердое намерение оказывать поддержку Африке в ее развитии, отражая обязательство более широкого международного сообщества. С тех пор деятельность ЮНЕСКО в Африке основывалась на ряде политических и институциональных рамочных документов, в результате чего приоритет «Африка» был официально признан в Среднесрочной стратегии 34 C/4 в качестве одного из двух глобальных приоритетов Организации. Рамки этой приоритетной деятельности до настоящего времени не были предметом официальной оценки. Оценка деятельности по приоритету «Африка» проводилась в соответствии с просьбой Исполнительного совета после независимой внешней оценки.

3. Оценка охватывает прогресс, достигнутый в деле осуществления программ ЮНЕСКО, связанных с приоритетом «Африка», а также вклад в функционирование различных механизмов, призванных обеспечить координацию, осуществление и мониторинг деятельности по этому приоритету. Она преследует также цель отразить уроки, извлеченные из прошлых достижений, и возникшие проблемы, и представить информацию для будущей стратегии оперативной деятельности в поддержку реализации приоритета «Африка».

## ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на многие признаки позитивных экономических изменений в Африке, этот регион все еще отстает от других в достижении целей ОДВ и ЦРТ, что является обоснованием для дальнейшего уделения приоритетного внимания деятельности ЮНЕСКО в этом регионе, предоставления для этого ее ресурсов и потенциала. Оценка показала, что за двадцать лет, в течение которых ЮНЕСКО уделяет приоритет Африке, Организация осуществила успешные мероприятия во всех секторах и что за это время Департамент «Африка» укрепил свою роль. Несмотря на эти многообещающие результаты, неизменно делается вывод о различных мнениях в отношении того, что конкретно означает приоритет «Африка» и как следует его реализовывать. Хотя доля финансовых и людских ресурсов, децентрализованных в

<sup>1</sup> На момент подготовки настоящего доклада имелся только проект документа по оценке, а информационное совещание для государств-членов было запланировано на 26 июля 2012 г.

интересах Африки в рамках обычной программы, увеличилась и в настоящее время является наибольшей среди регионов, потенциал, децентрализуемый в направлении Африки, необходимо еще более укрепить для достижения значительного воздействия.

## ВЫВОДЫ

Ниже представлены некоторые из наиболее важных выводов оценки<sup>2</sup>:

4. Несмотря на то, что программа «Приоритет – Африка» существует уже более двух десятилетий, среди ключевых заинтересованных сторон существует различное понимание того, что конкретно означает приоритет «Африка» и нет четкого набора целей или оперативного плана по достижению результатов. Кроме того, не всегда четко определены отчетность за достижение результатов и соответствующее распределение в рамках Организации ролей различных структурных образований (например, секторов, подразделений на местах, платформ, Департамента «Африка»), которые в некоторых случаях могут дублироваться.

5. В течение периода, охватываемого документом 34 С/4 (2008-2012 г.), ресурсы, децентрализуемые в пользу Африки, увеличились и этому региону по сравнению с другими выделялась наибольшая доля децентрализованных людских и финансовых ресурсов. Тем не менее, для достижения значительного воздействия потенциал в Африке необходимо укрепить. Несмотря на заметное повышение бюджета на персонал в Утвержденном документе 36 С/5, значительного увеличения фактического числа должностей сотрудников, базирующихся в Африке, не отмечалось. До настоящего времени наблюдаемая мобильность персонала в основном происходила в рамках самого этого региона, а не из Штаб-квартиры или других регионов в Африку.

6. Проведенные недавно успешные инициативы по привлечению средств свидетельствуют о потенциальных возможностях новых внебюджетных партнерских связей, развитию которых ЮНЕСКО может способствовать «в этом регионе, с помощью этого региона и для этого региона». Несмотря на эти заметные примеры, фактические средства, привлеченные в интересах этого региона, не могут быть конкретно увязаны с какой-либо отдельной организационной структурой или механизмом.

7. Африка остается регионом, отличающимся низким показателем уровня освоения внебюджетных средств. Африка занимает второе место среди регионов, в интересах которых используются внебюджетные средства, причем на нее приходится 14% от общего объема средств. Некоторые из проблем, с которыми систематически сталкивается ЮНЕСКО во всех регионах, наиболее остро проявляются в Африке (ограниченный потенциал персонала на местах и отсутствие квалифицированных управленческих кадров для проектов). Кроме того, хотя передовой опыт говорит о том, что управление программами (начиная от разработки программ и кончая их реализацией и мониторингом) должно осуществляться на местном уровне, для многих программ ЮНЕСКО в Африке полномочия по принятию решений и управлению зачастую остаются в Штаб-квартире.

8. Добавленная стоимость, полученная от институциональных рамок, созданных для координации и реализации программы «Приоритет – Африка», носила ограниченный характер. Департамент «Африка» был укреплен и играет важную роль, особенно для усиления стратегической целенаправленности деятельности в этом регионе посредством, например, укрепления координации между ЮНЕСКО, Африканским союзом и региональными экономическими сообществами. В то же время Департамент не располагает потенциалом для выполнения предусмотренных для него программных функций. Кроме того, тенденция к раз-

---

<sup>2</sup> Полная информация о выводах и рекомендациях по итогам оценки представлена на веб-сайте IOS.

мещению некоторых программных функций для Африки в рамках Департамента «Африка» может привести к неэффективности или дублированию, и поэтому необходимо уточнить роли и обязанности. К тому же Межсекторальная платформа (МП) по приоритету «Африка», существующая с 2008 г., в прошлом не была достаточно эффективной в плане разработки межсекторальных программ и управления ими в интересах этого региона. В последнее время отмечается некоторый прогресс.

9. Присутствие ЮНЕСКО в Аддис-Абебе имеет важнейшее значение для тесного сотрудничества с Африканским союзом и Экономической комиссией Организации Объединенных Наций для Африки. Вместе с тем, в силу недостаточного кадрового потенциала в настоящее время Бюро в Аддис-Абебе пока не могло в полной мере выполнять свою функцию по обеспечению связи. В некоторых случаях этот недостаток в настоящее время компенсирует Департамент «Африка».

## РЕКОМЕНДАЦИИ

10. На основе выводов оценки и с учетом нынешних бюджетных затруднений, а также предстоящей реформы подразделений в Африке по итогам оценки рекомендуются действия в следующих основных областях:

1. **Укрепление потенциала в этом регионе:** необходимо увеличить потенциал посредством децентрализации должностей, в том числе путем осуществления политики глобальной мобильности ЮНЕСКО.
2. **Уточнение ролей и обязанностей:** следует уточнить роли и обязанности в рамках Организации в отношении координации и мониторинга программ и мероприятий в Африканском регионе, представления докладов о результатах и обеспечения связи с государствами-членами и международными организациями.
3. **Увеличение ресурсов, децентрализуемых в этом регион,** в том числе с помощью внебюджетного финансирования.
4. **Усиление стратегической целенаправленности деятельности в этом регионе:** соответствующая деятельность должна предусматривать определение региональных приоритетов и их включение в стратегию 37 С/4 и в планы работы по документу 37 С/5, в том числе согласование с АС, НЕПАД, РЭС, РПООНПР, а также сотрудничество с ООН. Следует определить сравнительные преимущества роли Организации в этом регионе, а также региональные приоритеты.
5. **Улучшение показателей уровня осуществления внебюджетных проектов.**
6. **Разработка общего видения и оперативного плана для Африканского региона:** следует уточнить общие цели, обязанности, формы деятельности и задачи работы ЮНЕСКО в этом регионе.

11. **Реакция управления:** Генеральный директор решительно поддерживает деятельность Организации в Африке в качестве приоритетной и твердо намерена придерживаться этого глобального приоритета. В настоящее время осуществляется ряд инициатив, направленных на усиление роли Организации в Африке. Реализация политики в области децентрализации начнется в Африке; ставится цель завершить эту работу к 2013 г. В рамках этой инициативы на основе межсекторальной и региональной структуры в Африке будет размещен дополнительный кадровый потенциал. Уточняются линии подотчетности и предпринимаются усилия по укреплению нашей стратегии партнерства. Была усилена роль Департамента «Африка» в деле координации, мониторинга, популяризации и продвижения программ, затрагивающих конкретные потребности Африки в области развития (см. DG/Note/11/22 от 21 июня 2011 г.). Ожидается, что эти мероприятия начнут давать значительные результаты, в том числе благодаря поддержке со стороны государств-членов.

## **ИНСТИТУТЫ И ЦЕНТРЫ КАТЕГОРИИ 2**

12. Институты и центры под эгидой ЮНЕСКО (институты категории 2) образуют важную часть сети ЮНЕСКО. В результате проведенных IOS совместного аудита и оценки управленческой основы для институтов категории 2 был сделан вывод о том, что эти институты вносят свой вклад в достижение целей ЮНЕСКО и представляют собой важную модель партнерства. Управленческая основа для институтов категории 2, утвержденная участниками 35-й сессии Генеральной конференции, обеспечивает четкие и конструктивные принципы для деятельности. Вместе с тем, эти принципы необходимо более эффективно во многих отношениях реализовывать на практике. Внедряются усовершенствования, в частности с помощью Комитета по надзору, недавно учрежденного в целях:

- совершенствования отбора предложений и проведения исследований по вопросу о целесообразности;
- обеспечения секторам платформы для ознакомления с имеющимся опытом и обмена опытом;
- координации процесса обновления, включая обзор программных приоритетов и мероприятий ЮНЕСКО для обеспечения постоянной актуальности всех институтов и центров категории 2.

Конкретные выводы, сделанные в результате обзора IOS, работа по которым находится на различных стадиях осуществления, сосредоточены на следующих вопросах: (i) окончательное формулирование секторальных стратегий; (ii) повышение эффективности деятельности, мониторинга и отчетности; (iii) формализация методологии обновления и обзорного процесса, предусмотрение мер для проведения исследований по вопросу о целесообразности и (iv) обеспечение независимого надзора в центрах.

## **ОБЗОР СЕКРЕТАРИАТА МОКАРИБ**

13. По просьбе Секретариата Межправительственной океанографической комиссии (МОК) в Штаб-квартире Служба внутреннего надзора (IOS) провела обзор деятельности Секретариата МОКАРИБ (подкомиссии МОК). Этот обзор был основан на кабинетном исследовании и опросах сотрудников и заинтересованных сторон (включая посещение бюро в Кингстоне и Картахене). В ходе обзора в качестве одной из ключевых проблем была отмечена нехватка технического персонала в Секретариате, что сказывается на эффективности и устойчивости его деятельности. Важная рекомендация обзора заключалась в том, чтобы предоставить Секретариату МОКАРИБ испытательный двухлетний период с целью продемонстрировать повышение результативности и эффективности его работы и создать прочную основу для обеспечения финансовой стабильности его деятельности в этом регионе, в том числе посредством усилий по привлечению средств. По истечении этого испытательного периода следует определить будущее этого Секретариата с учетом его достижений на основе ряда конкретных критериев результативности и эффективности и соответствующих задач.

## **ЧАСТЬ II – ТЕКУЩИЕ ОЦЕНКИ**

### **ОЦЕНКА ИНСТИТУТОВ И ЦЕНТРОВ ЮНЕСКО КАТЕГОРИИ I В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ**

14. Этот обзор осуществлен в соответствии с принятым в ходе 36-й сессии Генеральной конференции обязательством провести внутреннюю оценку институтов категории 1 Сектора образования для обеспечения их комплексного вклада в программу ЮНЕСКО в области образования при сохранении функциональной автономии этих институтов (36 C/18 Addendum, пункт 7). Сектор образования инициировал процесс проведения стратегического анализа роли институтов категории 1 в рамках общего мандата Сектора образования, и выводы данного обзора должны стать вкладом в этот процесс.

15. Обзор осуществляется в качестве последующей деятельности по выполнению рекомендаций предыдущей оценки этих институтов, проведенной около шести лет тому назад, и способствует определению потенциала институтов категории 1 в качестве ключевых учреждений, вносящих свой вклад в реализацию мандата ЮНЕСКО в области образования. Завершается сбор данных о шести институтах (МИПО, Париж; МБП, Женева; ИЮОЖ, Гамбург; ИЕСАЛК, Каракас; ИИТО, Москва; ИИКБА, Аддис-Абеба). Дополнительный сбор данных о недавно учрежденном в Индии Институте Махатмы Ганди по образованию в интересах мира и устойчивого развития запланирован на начало 2013 г. и также станет вкладом в эту работу.

16. Проведение обзора еще не завершено, однако предварительные выводы показывают, что институты категории 1 в области образования получают высокую оценку со стороны внешних заинтересованных сторон благодаря своим специализированным мандатам, которые сохраняют свою актуальность в ходе дискуссий, ведущихся после установления ЦРТ. Функциональная автономия институтов считается одним из их основных преимуществ, поскольку она обеспечивает ответственность и гибкость, необходимые для выполнения их мандата. Вместе с тем, эти институты в различной степени также сталкиваются с рядом проблем.

17. В свете возрастающих бюджетных трудностей Организации одной из основных проблем для большинства институтов является финансовая устойчивость. Здесь отмечаются такие аспекты, как привлечение внебюджетных средств, нахождение необходимого равновесия между основным финансированием и внебюджетными средствами, а также достижение критического уровня поддержки со стороны принимающей страны. Еще одна часто встречающаяся проблема связана с обеспечением и сохранением критической массы квалифицированных специалистов в областях специализированных мандатов институтов. Оперативный потенциал этих шести институтов значительно варьирует. Наряду с этим в ходе обзора будет решаться задача выявления передового опыта для совершенствования управления и подотчетности институтов, а также методов управления с ориентацией на конечные результаты. Наконец, будет проведена работа по определению возможностей повышения качества взаимодействия и взаимодополняемости со Штаб-квартирой и с другими подразделениями системы ЮНЕСКО.

18. Выводы и рекомендации обзора вместе с ответными замечаниями Сектора образования будут представлены соответствующим руководящим органам институтов в конце 2012 г. и в начале 2013 г. Основные выводы и рекомендации обзора будут представлены 191-й сессии Исполнительного совета весной 2013 г. Краткие доклады по каждому институту, содержащие подробную информацию, а также сводный доклад будут размещены на веб-сайте IOS.

## **ОБЗОР ПИЛОТНОЙ ФАЗЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО ФОНДА КУЛЬТУРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ (МФКР)**

19. Международный фонд культурного разнообразия (МФКР) был учрежден в соответствии со статьей 18 Конвенции 2005 г. об охране и поощрении разнообразия форм культурного самовыражения (именуемой далее «Конвенция») в качестве механизма участников Конвенции для обеспечения финансовой поддержки проектов и программ, направленных на содействие формированию динамичных секторов культуры в развивающихся и наименее развитых странах, являющихся участниками Конвенции. Решения об использовании его средств принимаются Комитетом Конвенции на основе Руководящих принципов, касающихся использования средств Международного фонда культурного разнообразия (именуемых далее «Руководящие принципы»), которые были утверждены Конференцией участников Конвенции на ее второй очередной сессии в июне 2009 г.

20. В Руководящих принципах указаны цели и области деятельности МФРК и определены его бенефициары, а также процедуры представления, отбора и утверждения заявок на финансирование. Кроме того, в Руководящих принципах предусмотрено, что оценка механизмов управления МФРК должна быть проведена за шесть месяцев до окончания 36-месячной пилотной фазы деятельности МФРК. Круг ведения для проведения обзора этой пилотной фазы был утвержден Межправительственным комитетом на его пятой очередной сессии в декабре 2011 г. (решение 5.IGC 7).

21. Обзор, включающий компоненты оценки и аудиторской проверки, конкретно направлен на определение того, в какой степени (1) положения нынешних Руководящих принципов и дополнительные критерии, принятые Комитетом, сыграли позитивную роль в достижении программных целей Конвенции, а также конкретных и устойчивых результатов, в обеспечении четкости управления и воздействия на него в ходе этой пилотной фазой; (2) механизмы управления, созданные Секретариатом, позволили успешно обеспечить эффективное осуществление пилотной фазы в течение первых двух лет и оказание поддержки получению результатов проектов. В этой части содержится обзор процесса представления, отбора и утверждения проектов, эффективности финансируемых проектов, финансовой подотчетности и устойчивости, а также рассматриваются другие вопросы. Выводы должны быть представлены Межправительственному комитету Конвенции на его шестой очередной сессии в декабре 2012 г.

22. Этот обзор позволит извлечь уроки и сформулировать рекомендации относительно будущего направления деятельности МФРК и обеспечит вклад в предстоящую оценку нормативной работы Сектора культуры ЮНЕСКО, которая будет касаться нескольких конвенций в области культуры, включая Конвенцию 2005 г. об охране и поощрении разнообразия форм культурного самовыражения.

### **ЧАСТЬ III – ОЦЕНКИ И РЕВИЗИИ, КАСАЮЩИЕСЯ СТРУКТУРЫ И СЕТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЮНЕСКО НА МЕСТАХ**

#### **ВВЕДЕНИЕ**

23. Один из критериев осуществления реформы ЮНЕСКО в области децентрализации заключается в том, чтобы подразделения на местах подвергались регулярным оценкам (резолюция 35 C/82 (II)). IOS проводит эти оценки и ревизии подразделений ЮНЕСКО на местах и представляет Исполнительному совету двухгодичные доклады о деятельности и результатах децентрализованных органов. В предыдущем докладе такого рода (185 EX/6 Part V) излагались системные вопросы, оказывающие влияние на структурную организацию и деятельность подразделений ЮНЕСКО на местах.

24. В ходе двухлетнего периода 2010-2011 гг. IOS провела 21 ревизию и оценку подразделений на местах и вновь пришла к выводу о том, что перед многими подразделениями стоят схожие задачи и проблемы. В таблице ниже резюмируется нынешняя ситуация с точки зрения выявленных задач и проблем и приводится общая обновленная информация о прогрессе, достигнутом со времени представления последнего доклада в отношении этих системных вопросов.

#### **ОТМЕЧАЕТСЯ НЕКОТОРЫЙ ПРОГРЕСС, НО СОХРАНЯЮТСЯ ЗАДАЧИ И ПРОБЛЕМЫ**

<b>Задачи и проблемы</b>	<b>Положение дел с их решением</b>
1. Разработка и применение критериев для создания и обеспечения функционирования подразделений на местах	Бюро по координации на местах (BFC) определило и разработало политику реформы подразделений на местах, включая пересмотренные основные критерии рационального осуществления децентрализации (36 C/27). Конкретные меры по решению этих задач в отдельных случаях еще должны быть определены.

Задачи и проблемы	Положение дел с их решением
2. Содействие разработке политики	В некоторых подразделениях на местах проводится анализ того, как следует решать эту задачу. Во многих подразделениях на местах разработаны документы ЮНЕСКО по страновому программированию (ДЮСП), играющие конструктивную роль в сосредоточении усилий на консультативной работе в отношении политики.
3. Повышение профессионального опыта и увеличение трудового стажа международных сотрудников	В этой области достигнут определенный прогресс, и отмечается некоторое улучшение положения с точки зрения качества и трудового стажа сотрудников. На это могут повлиять нынешняя финансовая ситуация и замораживание многих должностей. Новая форма контрактов для назначений в рамках проектов, возможно, позволит Организации повысить профессиональный опыт сотрудников, занимающихся внебюджетными проектами.
4. Адаптация к реформам Организации Объединенных Наций.	В этой области достигнут заметный прогресс, поскольку большая часть подразделений на местах активно участвуют в страновых группах ООН, в процессах РПООНПР и в инициативах «Единство действий».
5. Разработка стратегий привлечения средств	За исключением ряда заметных примеров достигнут лишь ограниченный прогресс. В некоторых странах в качестве инструментов привлечения средств используются ДЮСП. В рамках ряда программ предпринимаются также инициативы, направленные на разработку стратегий по привлечению средств. В этом отношении могут оказаться также полезными более четкая ориентация и формулирование ожидаемых результатов.
6. Результаты в области коммуникации	Хотя и можно достичь больших результатов, отмечается значительное улучшение в плане обеспечения соответствия с отчетностью в рамках SISTER, которая используется для подготовки документов EX/4 и C/3.
7. Разработка стратегий выхода из проектов	Заметен некоторый прогресс в отношении внебюджетных проектов. Кроме того, на политическом уровне и в выделении финансовых средств для планов работы в рамках нынешнего документа 36 C/5 отмечаются признаки установления приоритетов, а также постепенного удаления от конкретных программных областей.
8. Уточнение линий подотчетности	Линии подотчетности относятся к числу текущих проблем в рамках осуществления новой реформы подразделений на местах. В целях повышения эффективности и совершенствования отчетности были уточнены линии подотчетности для бюро по связи.
9. Совершенствование управления людскими ресурсами	Достигнут определенный прогресс, поскольку «дорожная карта» предусматривает перевод большей доли людских ресурсов на места. Однако нынешнее финансовое положение и вызванное этим замораживание вакантных должностей создают дополнительные проблемы.

Задачи и проблемы	Положение дел с их решением
10. Совершенствование контроля, мониторинга и практики УКР	Достигнут определенный прогресс благодаря тому, что проводимые подразделениями на местах самооценки в области контроля приводят к лучшему осознанию их ответственности. Кроме того, подразделения на местах в настоящее время оснащены такими инструментами, как SAP, MM и Sharepoint, которые способствовали укреплению элементов контроля. Обеспечивается также отчетность перед донорами по внебюджетным проектам. Повысилась степень соответствия системе SISTER.

#### ЧАСТЬ IV – РЕКОМЕНДАЦИИ IOS, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ПОЛИТИКУ И СТРАТЕГИЮ ЮНЕСКО

25. В соответствии с пунктом 11 решения 189 EX/16 в Приложении А к настоящему докладу представлены ряд еще не выполненных рекомендаций, а также рекомендации по итогам предыдущих оценок, оказывающие большое воздействие. С 2009 г. в результате оценок, проведенных IOS, было сформулировано 153 рекомендации, 45 из которых пока еще не выполнены.

#### ПРЕДЛАГАЕМОЕ РЕШЕНИЕ

26. Исполнительный совет, возможно, пожелает, при необходимости, принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. ссылаясь на решения 182 EX/6 (Приложение, пункт 10), 186 EX/6 (VI), 189 EX/16 (пункт 11) и резолюцию 35 C/82 (II),
2. рассмотрев документ 190 EX/5 Part II,
3. приветствует проведенные оценки и предлагает Генеральному директору выполнять рекомендации, за исключением тех рекомендаций, в отношении которых требуется решение Исполнительного совета и/или Генеральной конференции, в случае чего соответствующий вопрос будет представлен на рассмотрение Исполнительного совета.

**ПРИЛОЖЕНИЕ – НЕВЫПОЛНЕННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОЦЕНКИ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ЗНАЧИТЕЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ**

№	Название оценки	Основное ответственное подразделение	Доклад, представленный Исполнительному совету, или год его публикации	Общее число выполняемых рекомендаций	Невыполненные рекомендации, оказывающие значительное воздействие <sup>3</sup>	Меры, принятые к настоящему времени
1	Использование научных знаний в интересах окружающей среды и управления природными ресурсами (СПЦ 3)	SC	182 EX/24 (сент. 2009 г.)	3	Нет рекомендаций, оказывающих значительное воздействие, для которых требуется рассмотрение Исполнительным советом	
2	Содействие разработке политики и созданию потенциала в области науки, технологии и инноваций (НТИ)	SC	184 EX/6 (фев. 2010 г.)	2	Формирование четкого стратегического видения в отношении содействия разработке политики и созданию потенциала в области НТИ	Разработан первый проект концептуального документа, который будет дополнительно пересмотрен для включения новых программ, касающихся фундаментальных наук. Концептуальный документ будет окончательно доработан в контексте согласования научной политики, объявленного Генеральным директором на КУРООН, где Генеральный секретарь ООН призвал ЮНЕСКО занять лидирующую позицию в деле осуществления рекомендаций доклада Группы по глобальной устойчивости и

<sup>3</sup> Сокращенные рекомендации; с полным текстом рекомендаций можно ознакомиться в докладах об оценках, размещенных на веб-сайте IOS.

№	Название оценки	Основное ответственное подразделение	Доклад, представленный Исполнительному совету, или год его публикации	Общее число выполняемых рекомендаций	Невыполненные рекомендации, оказывающие значительное воздействие <sup>3</sup>	Меры, принятые к настоящему времени
						инициативы «Земля будущего», о которых было объявлено весной 2012 г.
3	Содействие обеспечению готовности к стихийным бедствиям и смягчению их последствий (СПЦ 5)	SC	185 EX/6 (сент. 2010 г.)	8	Нет рекомендаций, оказывающих значительное воздействие, для которых требуется рассмотрение Исполнительным советом	
4	Увеличение вклада культуры в устойчивое развитие; разъяснение значимости обменов и диалога между культурами в интересах социальной сплоченности и примирения в целях развития культуры мира (СПЦ 9 и 10)	CLT	186 EX/6 (апрель 2011 г.)	2	Сектору культуры необходимо пересмотреть условия соглашения в отношении премии за выдающиеся достижения в области ремесел в контексте расширения прав и возможностей, а также наращивания потенциала и укрепления устойчивости своих национальных и региональных партнеров, с тем чтобы они могли обеспечивать присуждение этих премий и управление ими в интересах своих заинтересованных сторон	Бюро в Бангкоке провело региональные и субрегиональные обзоры воздействия и устойчивости этой программы по прошествии 10 лет с момента ее создания; планируется ее распространение на другие регионы (согласно последней обновленной информации, представленной в сентябре 2011 г.)
5	Содействие обеспечению всеобщего доступа к информации и знаниям; содействие плюралистическим, свободным и независимым средствам информации и инфраструктурам (СПЦ 12 и 13)	CI	185 EX/6 (сент. 2010 г.)	4	Пересмотр ПИДВ, ее целей и задач, согласование ее с обычной программой Сектора информации и коммуникации, а также с последующей деятельностью по итогам ВВИО	Осуществляется процесс обзора, включая использование онлайн-вопросника; результаты будут обсуждаться на весенней сессии Исполнительного совета 2013 г.

№	Название оценки	Основное ответственное подразделение	Доклад, представленный Исполнительному совету, или год его публикации	Общее число выполняемых рекомендаций	Невыполненные рекомендации, оказывающие значительное воздействие <sup>3</sup>	Меры, принятые к настоящему времени
6	Оценка Международного института теоретической физики им. Абдуса Салама	SC	187 EX/6 (сент. 2011 г.)	5	Нет рекомендаций, оказывающих значительное воздействие, для которых требуется рассмотрение Исполнительным советом	
7	Обзор сотрудничества Секретариата ЮНЕСКО с национальными комиссиями по делам ЮНЕСКО	ERI	189 EX/Dec. 16 (март 2012 г.)	6	Исполнительный совет на своей последней сессии (март 2012 г.) одобрил создание трехсторонней рабочей группы открытого состава с участием представителей постоянных представительств, национальных комиссий и Секретариата для осуществления последующей деятельности по итогам проведенного IOS обзора сотрудничества Секретариата ЮНЕСКО с национальными комиссиями и просил, чтобы в результате предстоящих консультаций с государствами-членами и национальными комиссиями были подготовлены предложения, касающиеся полномочий и круга ведения этой рабочей группы	Доклад о полномочиях и круге ведения этой рабочей группы будет представлен Исполнительному совету на его 190-й сессии (190 EX/37)

№	Название оценки	Основное ответственное подразделение	Доклад, представленный Исполнительному совету, или год его публикации	Общее число выполняемых рекомендаций	Невыполненные рекомендации, оказывающие значительное воздействие <sup>3</sup>	Меры, принятые к настоящему времени
8	Оценка премий ЮНЕСКО	ERI	189 EX/6 (фев. 2012 г.)	1	Разработка новой стратегии в отношении премий	Пересмотренная стратегия в отношении премий (190 EX/17) будет представлена Исполнительному совету на его 190-й сессии
9	Кабинетное исследование по работе Сектора культуры ЮНЕСКО в области межкультурного диалога	CLT	189 EX/6 (фев. 2012 г.)	9	Пересмотр проекта «Невольничий путь» и разработка предложений в отношении нового ряда инициатив на основе достижений проекта «Невольничий путь». Пересмотр Плана «Аравия». Изучение вариантов финансирования проекта 1 – Антология	Заместитель Генерального директора по Сектору культуры (ADG/CLT) учредил в феврале 2012 г. межсекторальную целевую группу, сопредседателем которой является ADG/AFR, для обзора достигнутого к настоящему времени прогресса и подготовки предложений относительно направлений деятельности, включая разработку стратегии привлечения средств, для будущего проекта «Невольничий путь» в контексте планирования документов 37 C/4 (2014-2021 гг.) и 37 C/5. В этой целевой группе представлен Международный научный комитет
10	Укрепление мониторинга и отчетности с ориентацией на конечные результаты, в частности в документе C/3	BSP + сектора	35 C/3 36 C/3	5	Нет рекомендаций, оказывающих значительное воздействие, для которых требуется рассмотрение Исполнительным советом	План действий по выполнению рекомендаций с четко установленными сроками будет представлен Исполнительному совету на его 190-й сессии
<b>ИТОГО</b>				<b>45</b>		



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет

Сто девяностая сессия

# 190 EX/5

# Часть III

Париж, 13 августа 2012 г.

Оригинал: английский/  
французский

## Пункт 5 предварительной повестки дня

### **Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях**

#### **Часть III**

#### **Вопросы управления**

##### **РЕЗЮМЕ**

Настоящий доклад предназначен для информирования членов Исполнительного совета о ходе выполнения решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях.

В части III содержится информация по следующим вопросам, касающимся управления:

#### **A. Годовой доклад (2011 г.) Комиссии по международной гражданской службе (КМГС): Доклад Генерального директора**

В статье 17 Устава Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) указано: "Комиссия представляет на рассмотрение Генеральной Ассамблеи годовой доклад, включая информацию о выполнении ее решений и рекомендаций. Этот доклад препровождается руководящим органам других организаций, через посредство их исполнительных глав, и представителям персонала".

В своем решении 114 EX/8.5 Исполнительный совет одобрил предложение Генерального директора представлять все дальнейшие годовые доклады КМГС Исполнительному совету на весенней сессии, следующей за их публикацией, и впоследствии это решение было утверждено Генеральной конференцией в резолюции 22 C/37.

Кроме того, Генеральная конференция в своей резолюции 36 C/95 предложила Генеральному директору представить Исполнительному совету доклад о мерах, которые будут приняты Генеральной Ассамблеей или КМГС до ее 37-й сессии.

Настоящий документ содержит доклад КМГС за 2011 г., который представляется Исполнительному совету для информации. В нем указаны меры в отношении персонала ЮНЕСКО, принятые на основании рекомендаций КМГС и резолюции A/Res/65/235 Генеральной Ассамблеи.

Финансовые и административные последствия мер, о которых говорится в докладе, вписываются в параметры документа 36 C/5 (пункты 44-46).

**Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета:** предлагаемое решение в пункте 47.

#### **B. Осуществление Программы участия и оказание чрезвычайной помощи**

В соответствии с пунктами 2 (с) и 3 части II резолюции 36 C/69 Генеральной конференции Генеральный директор представляет Исполнительному совету доклад об утвержденных заявках по Программе участия и на оказание чрезвычайной помощи в 2012-2013 гг., в том числе от международных НПО, поддерживающих официальные партнерские отношения с ЮНЕСКО, с указанием сумм, утвержденных для их финансирования. Соответствующие перечни опубликованы в Интернете по адресу <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf>.

В настоящем документе представлены ожидаемые результаты этих мер и их анализ в рамках осуществления этой программы.

Финансовые или административные последствия для политики отсутствуют.

**Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета:** предлагаемое решение в пункте 13.

#### **C. Возможность проведения политики открытого доступа в отношении всех публикаций ЮНЕСКО**

В настоящем документе представлены основные положения плана ЮНЕСКО по осуществлению политики открытого доступа в отношении ее публикаций. Политика открытого доступа предполагает, что ЮНЕСКО как обладатель прав предоставляет в общемировом масштабе безотзывное право копировать, использовать, распространять и передавать информацию, а также трансформировать ее в любой производный формат в рамках определенных ограничений.

Настоящий документ имеет финансовые последствия, которые не вписываются в параметры нынешнего документа C/5.

**Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета:** предлагаемое решение в пункте 14.

#### **D. Текущие расходы на управление руководящих органов**

Решение не предлагается.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Страница

<b>A. Годовой доклад (2011 г.) Комиссии по международной гражданской службе (КМГС): Доклад Генерального директора .....</b>	<b>1</b>
(Исполнение решения 114 EX/8.5 и резолюций 22 C/37 и 35 C/92)	
<b>B. Выполнение Программы участия и оказание чрезвычайной помощи.....</b>	<b>27</b>
(Исполнение решений 177 EX/56 и 187 EX/6(VIII) и резолюции 36 C/69)	
<b>C. Возможность проведения политики открытого доступа в отношении всех публикаций ЮНЕСКО .....</b>	<b>31</b>
(Исполнение решения 187 EX/10)	
<b>D. Текущие расходы на управление руководящих органов .....</b>	<b>33</b>
(Исполнение решения 189 EX/14 (III))	

## **А. Годовой доклад (2011 г.) Комиссии по международной гражданской службе (КМГС): Доклад Генерального директора**

(Исполнение решений 114 EX/8.5 и 22 C/37 и резолюции 35 C/92)

---

### **Введение**

1. В **тридцать седьмом годовом докладе КМГС (2011 г.)** указаны меры, которые затрагивают условия службы сотрудников общей системы ООН. На своей 66-й сессии Генеральная Ассамблея рассмотрела этот доклад и рекомендации и приняла в декабре 2011 г. резолюцию A/Res/66/235 (**приложение 1**).

2. Эти решения были реализованы в отношении сотрудников ЮНЕСКО в соответствии с резолюцией 35 C/92, уполномочившей «Генерального директора и далее применять к персоналу ЮНЕСКО меры такого рода, которые могут быть приняты либо Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, либо Комиссией по международной гражданской службе, действующей в соответствии с предоставленными ей полномочиями».

### **А. Условия службы, общие для обеих категорий сотрудников**

#### **(i) Пересмотр размера надбавки за мобильность и работу в трудных условиях**

3. Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях предназначена для поощрения готовности сотрудников сменить место службы с учетом оперативных нужд и для компенсации за проживание и работу в трудных условиях, в которых они могут оказаться в некоторых местах службы.

4. Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях включает три компонента:

- надбавка за мобильность – выплачивается в связи с переводом сотрудников в другие места службы на год и более длительный срок;
- надбавка за работу в трудных условиях – определяется с учетом качества жизни в определенном месте службы, местных условий в том, что касается охраны и безопасности, услуг здравоохранения, образования, обеспеченности жильем, климата, изолированности и наличия основных удобств;
- надбавка в связи с неполным переездом – выплачивается в качестве компенсации сотрудникам, не имеющим права на полную перевозку домашнего имущества и осуществившим при назначении/переводе в другое место службы перевозку личных вещей в ограниченном объеме.

Кроме того, сотрудникам, работающим в несемейных местах службы, выплачивается дополнительная надбавка за работу в трудных условиях. Удовлетворяющие этому критерию места службы определяются Председателем КМГС и включают места, в которых, по решению Департамента ООН по вопросам охраны и безопасности (ДОБ), членам семьи, отвечающим соответствующим критериям, по соображениям безопасности запрещено присутствовать в течение шести и более месяцев.

5. В соответствии с решением КМГС с 1 января 2012 г. выплаты по каждой из этих надбавок увеличены на 2,5%. Пересмотренные ставки указаны в **приложении 2**.

6. КМГС сохранила нынешнее пятилетнее ограничение в отношении выплаты надбавки за мобильность в одном и том же месте службы, но постановила, что в исключительных случаях, когда сотрудники продолжают работать в этом месте службы по непосредственной просьбе организации или по веским гуманитарным причинам, выплата надбавки за мобиль-

ность в полном объеме продолжается в течение не более одного дополнительного года, то есть в общей сложности не более шести лет.

### **Последующие меры**

7. В ЮНЕСКО новое положение о выплате надбавки за мобильность и пересмотренные ставки введены в действие 1 января 2012 г.

#### **(ii) Введение нового порядка выплат за работу в опасных условиях ("danger pay")**

8. Прежняя надбавка за работу в опасных условиях ("hazard pay") выплачивалась набираемым на международной и местной основе сотрудникам, которые были обязаны работать в местах, где складывались особо опасные условия.

9. КМГС приняла решение отказаться от этих выплат и ввести новый порядок выплат за работу в опасных условиях ("danger pay") на основе новых критериев, использование которых позволит сократить число таких мест (**приложение 3**). Надбавка за работу в опасных условиях ("danger pay") выплачивается ежемесячно за каждый день нахождения в месте службы, а также не более чем за семь календарных дней, проводимых за пределами места службы в связи с поездками в отпуск для отдыха и восстановления сил и официальными поездками сотрудников категории специалистов ООН и выше. Выплата за работу в опасных условиях утверждается Председателем КМГС и в каждом случае охватывает период длительностью не более трех месяцев.

10. По решению КМГС размер выплат за работу в опасных условиях для международных сотрудников категории специалистов установлен на уровне 1 600 долл. в месяц. Кроме того, до проведения обзора и в качестве временной меры для таких мест службы сотрудникам категории общих служб, набираемым на местной основе, и национальным программным специалистам размер выплат за работу в опасных условиях решением КМГС установлен на уровне 25% медианы шкалы чистых окладов категории общих служб.

11. Эти изменения было намечено ввести в действие в январе 2012 г., но ДОБ требовалось время для пересмотра мест службы с учетом новых критериев, поэтому изменения были отложены до апреля 2012 г.

### **Последующие меры**

12. Новые ставки выплат за работу в опасных условиях введены в действие 1 апреля 2012 г. В соответствии с пересмотренными критериями, указанными в **приложении 3**, на момент подготовки настоящего документа право на получение выплат по новым условиям имели сотрудники бюро ЮНЕСКО в Кабуле.

#### **(iii) Управление служебной деятельностью**

13. Комиссия завершила обзор основных положений по управлению служебной деятельностью. В ходе обзора сформулирован ряд факторов эффективности, которые целесообразно рассмотреть организациям, стремящимся оптимизировать управление служебной деятельностью. К ним относятся культура результатов, т.е. понимание сотрудниками того, что от них требуется, и предоставление им возможности принимать решения, касающиеся их работы. Другим фактором является наличие системы общего управления, в рамках которой для текущего управления сотрудниками используют справедливые и транспарентные процедуры. Что касается финансового вознаграждения и присвоения ступеней за служебные заслуги, то Комиссия постановила перенести обсуждение последнего вопроса на одну из последующих сессий.

## Последующие меры

14. В 2013 г. в контексте реализации стратегии управления персоналом на 2011-2016 гг. ЮНЕСКО приступит к проведению обзора своей системы управления служебной деятельностью. При его осуществлении будут учтены предложенные КМГС новые основные положения по этому вопросу.

### (iv) Субсидия на образование: минимальный возраст для получения субсидии

15. Согласно действующим положениям, право на получение субсидии на образование имеют дети сотрудников, проходящие полный курс обучения на дневном отделении учебных заведений начального или более высокого уровня. Образование считается начальным, если на начало учебного года ребенку исполнилось пять и более лет или если ребенок достигает пятилетнего возраста в течение трех месяцев после начала учебного года. КМГС рекомендовала в порядке исключения допускать изменение этого критерия в тех случаях, когда местные законы предусматривают начало формального образования в более раннем возрасте<sup>1</sup>. Данная поправка введена в действие в отношении текущего на 1 января 2011 учебного года.

## Последующие меры

16. В ЮНЕСКО это новое положение введено в действие 1 января 2012 г.

### В. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

#### (i) Определение наиболее высокооплачиваемой гражданской службы

17. Условия службы международных сотрудников категории специалистов определяются на основе принципа **Ноблемера**, в соответствии с которым международная гражданская служба должна быть способна набирать сотрудников из всех государств-членов, включая государства-члены с наиболее высокооплачиваемой гражданской службой.

18. В 2010 г. КМГС начала сравнительное обследование пакетов вознаграждения тех национальных гражданских служб, из числа которых в принципе можно было бы назначить службу-компаратор, функции которой в системе ООН в настоящее время выполняет Федеральная государственная служба США. Отбор национальных гражданских служб, которые могли бы стать компаратором, проводится по установленным критериям и включает их сравнение в первую очередь по уровню чистой денежной компенсации и при необходимости по уровню общей компенсации. Для обследования были отобраны национальные гражданские службы десяти стран: Австралии, Бельгии, Германии, Испании, Канады, Нидерландов, Норвегии, Республики Корея, Соединенного Королевства и Франции.

19. В ходе первоначального обследования было установлено, что уровень денежной компенсации у нынешнего компаратора является самым высоким, а ее превышение над денежной компенсацией в других гражданских службах слишком значительно, чтобы его можно было восполнить за счет других видов компенсации. С учетом этого Комиссия решила не проводить второй этап обследования (сравнение общей компенсации) и сохранить статус компаратора за Федеральной государственной службой США.

#### (ii) Базовые/минимальные оклады персонала и пересмотр ставок налогообложения персонала

20. В 2011 г. в Федеральной государственной службе США был введен мораторий на повышение заработной платы, но в результате некоторых изменений в сфере федерального налогообложения чистая зарплата персонала этой службы в сопоставимых категориях

<sup>1</sup> Например, в публичных школах швейцарского кантона Женева.

в 2011 г. увеличилась на 0,13%. С учетом этого Комиссия постановила рекомендовать увеличить на 0,13% чистое вознаграждение сотрудников ООН категории специалистов и выше. Новая шкала вводится с соблюдением принципа неизменности размеров вознаграждения: увеличение шкалы чистых окладов будет компенсироваться уменьшением корректива по месту службы, поэтому ставка чистого оклада не изменится, но пособие по репатриации и выходное пособие увеличатся.

21. Налогообложение персонала является разновидностью внутреннего налога организаций. В шкале базового оклада используется валовая ставка, а расчет чистой ставки проводится вычитанием налога из валовой ставки, определяемой с учетом наличия или отсутствия иждивенцев. Зарплата выплачивается по чистой ставке.

22. Для компенсации положительного сальдо в Фонде уравнивания налогообложения Комиссия уменьшила ставки налогообложения, используемые с 1 января 2012 г. при расчете чистого базового оклада сотрудников категории специалистов и выше. Это не влияет на размер чистого вознаграждения соответствующих сотрудников, поскольку оно выплачивается по соответствующим образом скорректированной шкале чистых базовых окладов.

### **Последующие меры**

23. В ЮНЕСКО новая шкала окладов введена в действие 1 января 2012 г. (**приложение 4**).

#### **(iii) Динамика разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**

24. Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала, что разница между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и сотрудников Федеральной службы США, занимающих сопоставимые должности, находится в диапазоне 110-120 при том понимании, что величина этой разницы за определенный период времени поддерживается на уровне, примерно соответствующем желательному уровню, которым является медиана – 115.

25. По оценкам Комиссии, разница за период с 1 января по 31 декабря 2011 г. составляла 114,9, а ее средняя величина за последние пять лет (2007-2011 гг.), по оценкам, находилась на уровне 114,1.

#### **(iv) Обследование и доклад по вопросу о многообразии общей системы Организации Объединенных Наций**

26. По просьбе Генеральной Ассамблеи Комиссия рассмотрела меры, принимаемые организациями для реализации статьи 101 Устава ООН<sup>2</sup>.

27. Комиссия отметила, что организациями реализован ряд мер политики по диверсификации ресурсов персонала, включая обеспечение гендерного равенства и занятости людей с ограниченными возможностями, повышение информированности о ВИЧ/СПИДе и обеспечение географической сбалансированности. Она вновь высказала мнение о том, что профессиональная квалификация остается главным критерием при наборе сотрудников, поскольку они являются ключевым фактором обеспечения способности организаций выполнять свой мандат. Комиссия подтвердила свою готовность осуществлять поддержку программы молодых специалистов, миссий по набору и конкурсного набора и приняла решение о том, что для выявления факторов, препятствующих широкому географическому предста-

<sup>2</sup> В частности, пункта 3 статьи 101 Устава, который гласит: “При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе”.

вительству, могут быть проведены обследования применяемых организациями методов набора.

### **Последующие меры**

28. В 2012 г. ЮНЕСКО проводит обзор своей политики и практики набора персонала в контексте реализации стратегии управления персоналом на 2011-2016 гг. и будет надлежащим образом учитывать доклад КМГС.

#### **(v) Размер корректива по месту службы в Париже**

29. Следуя утвержденной методологии, КМГС ежегодно сверяет коррективы по месту службы с целью подтверждения паритета покупательной способности окладов международных сотрудников категории специалистов в местах службы, находящихся за пределами Нью-Йорка, и окладов на эквивалентных постах в Нью-Йорке (где действует базовая шкала окладов) и, при необходимости, внесения соответствующих изменений.

30. В апреле 2012 г., рассматривая этот вопрос, Комиссия отметила, что для сотрудников, работающих в Париже, корректив по месту службы следует повысить на 5,4%, чтобы восстановить паритет покупательной способности с Нью-Йорком. Нарушение паритета могло в значительной мере объясняться существенным снижением курса евро к доллару США за время, прошедшее после предыдущего обзора в апреле 2011 г.

31. В апреле 2012 г. в рамках ежегодного обзора КМГС также повысила корректив по месту службы для Италии (для подразделений в Венеции, Перудже и Триесте) и Монреалья (СИЮ) – соответственно на 4,8% и 3,5%.

### **Последующие меры**

32. Новый корректив для сотрудников, работающих в Париже, введен в действие в апреле 2012 г.

### **Условия службы сотрудников категории общих служб и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе**

#### **(i) Обзор методологии обследований, проводимых с целью пересмотра окладов категории общих служб**

33. Руководствуясь статьей 11 своего Устава, Комиссия рассмотрела методологии проведения обследований по вопросу о наилучших преобладающих условиях, применявшиеся в отношении штаб-квартир и периферийных мест службы в период после предыдущего раунда обследований штаб-квартир.

34. Комиссия постановила, что данные об изменении размера окладов, приобретаемые у специализированных фирм, могут использоваться в том случае, если в рамках обследования не удастся охватить обязательное минимальное число работодателей. При необходимости эти данные используются вместе с данными обследованных работодателей для окончательного расчета корректива шкалы окладов.

35. Генеральная Ассамблея просила Комиссию при обзоре методик обследования категории общих служб, применяемых включенными в обзор работодателями, предусмотреть, чтобы повышенное внимание уделялось национальным гражданским службам. Комиссия постановила считать репрезентативной национальной гражданской службой министерство иностранных дел или аналогичного работодателя соответствующей страны и в рамках общего анализа присваивать этому работодателю более высокий вес.

36. Комиссия также приняла решение изменить периодичность обследований. Согласно действующим методикам обследование проводится каждые пять лет в отношении штаб-

квартир и каждые три-пять лет в отношении периферийных мест службы. Комиссия постановила проводить обследования для штаб-квартир каждые восемь-десять лет, а для периферийных мест службы каждые пять лет.

#### **Последующие меры**

37. Следующее обследование категории общих служб в Париже будет проводиться в сентябре 2012 г. с использованием новой методологии. Комиссия утвердит его результаты весной 2013 г. и представит их Исполнительному совету.

#### **(ii) Изменения в размере окладов и надбавок в Штаб-квартире**

38. Методика установления окладов для категории общих служб выполняет функцию регулирования оплаты труда в период между всеобъемлющими обследованиями окладов; увеличение ставок, имевшее место в этот период, было обусловлено изменениями двух индексов заработной платы, рассчитываемых французским министерством труда, занятости, профессиональной подготовки и социального диалога. С учетом этих изменений Генеральный директор утвердил увеличение с 1 октября 2011 г. на 2,05% чистых окладов сотрудников категории общих служб в Париже и соответствующее увеличение засчитываемого для пенсии вознаграждения и надбавок за знание языков. Пересмотренная шкала окладов для Парижа приведена в **приложении 5**, а надбавки за язык теперь будут выплачиваться в следующем размере:

- за знание первого языка надбавка выплачивается в размере 1 871 евро в год. Кроме того, за знание второго языка выплачивается надбавка в размере 935 евро в год.

#### **Последующие меры**

39. Новая шкала окладов и новые надбавки введены в действие 1 октября 2011 г.

#### **D. Условия службы на местах**

#### **(i) Согласование условий службы для сотрудников, работающих в несемейных местах службы в рамках общей системы**

##### Основные положения по вопросам отдыха и восстановления сил

40. Комиссия утвердила пересмотренный набор критериев предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и соответствующие показатели периодичности его предоставления (**приложение 6**). Эти положения предлагалось ввести в действие 1 января 2012 г., но затем их реализация была отложена до лета 2012 г.

41. В целях толкования пересмотренного набора критериев и определения размера соответствующих надбавок в несемейных местах службы КМГС постановила:

#### **(a) принять следующий порядок определения несемейных мест службы:**

Председатель Комиссии по международной гражданской службе может объявлять то или иное место службы «несемейным» местом службы для целей выплаты дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы. Соответствующая классификация будет применяться в отношении тех мест службы, где по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности Секретариата Организации Объединенных Наций всем отвечающим соответствующим критериям иждивенцам по соображениям охраны и безопасности воспрещается находиться в течение шести или более месяцев. Набранным на международной основе сотрудникам, назначенным в «несемейные» места службы, выплачивается дополнительная надбавка за работу в трудных условиях.

#### **(b) делегировать Председателю Комиссии полномочие принимать решение о том, когда объявлять то или иное место службы «несемейным», после консультации с Рабочей группой КМГС по рассмотрению условий жизни и работы в периферийных местах службы.**

42. Кроме того, КМГС постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее установить, что продолжительность разрешенного отсутствия для отдыха и восстановления сил составляет пять календарных дней подряд плюс утвержденное время на проезд.

#### **Последующие меры**

43. На момент завершения пересмотра набора критериев КМГС политика ЮНЕСКО в отношении продолжительности разрешенного отсутствия для отдыха и восстановления сил уже соответствовала новым требованиям. Изменения в перечне мест службы, к которым применимы положения об отпуске для отдыха и восстановления сил и периодичности соответствующих поездок, будут осуществлены после того, как они будут введены в действие КМГС.

#### **Финансовые и административные последствия**

44. Вышеуказанные меры введены в действие с использованием системы выплаты заработной платы STEPS в рамках бюджетных ассигнований по нынешнему документу 36 C/5.

45. Новый набор критериев предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и изменения порядка выплат за работу в опасных условиях может привести к сокращению фактических расходов, хотя в целом финансовые последствия, как представляется, будут минимальными, поскольку сотрудников ЮНЕСКО в соответствующих местах службы не так много.

46. Все дополнительные расходы будут покрыты за счет имеющихся бюджетных ассигнований.

#### **Предлагаемое решение**

47. Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. ссылаясь на решение 114 EX/8.5 и резолюции 22 C/37 и 36 C/95,
2. рассмотрев документ 190 EX/5 Part III (A),
3. принимает к сведению его содержание;
4. предлагает Генеральному директору и далее обеспечивать участие ЮНЕСКО в работе Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и должным образом принять к сведению ее доклад.



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
27 January 2012

Шестьдесят шестая сессия  
Пункт 141 повестки дня

## Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей

[по докладу Пятого комитета (A/66/644)]

### **66/235. Общая система Организации Объединенных Наций: доклад Комиссии по международной гражданской службе**

*Генеральная Ассамблея,*

*ссылаясь* на свои резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года, 51/216 от 18 декабря 1996 года, 52/216 от 22 декабря 1997 года, 53/209 от 18 декабря 1998 года, 55/223 от 23 декабря 2000 года, 56/244 от 24 декабря 2001 года, 57/285 от 20 декабря 2002 года, 58/251 от 23 декабря 2003 года, 59/268 от 23 декабря 2004 года, 60/248 от 23 декабря 2005 года, 61/239 от 22 декабря 2006 года, 62/227 от 22 декабря 2007 года, 63/251 от 24 декабря 2008 года, 64/231 от 22 декабря 2009 года и 65/248 от 24 декабря 2010 года,

*рассмотрев* доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2011 год<sup>1</sup>,

*вновь подтверждая* свою приверженность сохранению целостности и единства общей системы Организации Объединенных Наций как основы основ регулирования и координации условий службы в общей системе,

*подтверждая* важность сохранения и укрепления системы окладов, надбавок и кадровых стандартов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций,

*будучи убеждена* в том, что общая система Организации Объединенных Наций представляет собой наилучший инструмент обеспечения того, чтобы международная гражданская служба располагала персоналом, обладающим высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций,

1. *с удовлетворением принимает к сведению* работу Комиссии по международной гражданской службе;
2. *принимает к сведению* доклад Комиссии за 2011 год<sup>1</sup>;

<sup>1</sup> *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят шестая сессия, Дополнение № 30 (A/66/30 и Согг.2).*



3. *призывает* Комиссию продолжать координировать и регулировать условия службы сотрудников организаций общей системы Организации Объединенных Наций, учитывая ограничения, введенные государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб;

4. *подтверждает* роль Генеральной Ассамблеи в деле утверждения условий службы и пособий и льгот всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, принимая во внимание положения статей 10 и 11 статута Комиссии<sup>2</sup>;

5. *ссылается* на статьи 10 и 11 статута Комиссии и вновь подтверждает центральную роль Комиссии в деле регулирования и координации условий службы и пособий и льгот всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

#### **A. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы**

##### **1. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях**

1. *признает*, что сотрудники часто должны выполнять свои служебные обязанности в трудных условиях и что вызванная служебной необходимостью мобильность может приводить к нарушению привычного уклада жизни сотрудников;

2. *одобряет* решения Комиссии в отношении системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, содержащиеся в пункте 38 ее доклада<sup>1</sup>;

3. *подтверждает* важное значение мобильности как средства формирования международной гражданской службы, имеющей в своем составе более разносторонних и опытных специалистов широкой квалификации, которая способна выполнять сложные мандаты, и просит Комиссию представить общий обзор различных систем мобильности, существующих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

4. *принимает к сведению* решения Комиссии, содержащиеся в пункте 47 ее доклада, и приложение III к нему и постановляет повысить с 1 января 2012 года на 2,5 процента размеры надбавок за работу в трудных условиях, за мобильность и в связи с неполным переездом и скорректировать на ту же процентную величину размеры дополнительных надбавок за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы, выплачиваемых сотрудникам, работающим в таких местах службы;

5. *принимает к сведению также* заключения Комиссии в отношении установления новой выплаты за работу в опасных условиях (“danger pay”), содержащиеся в пункте 59 ее доклада;

6. *принимает к сведению далее* положения пункта 56 доклада Комиссии, касающиеся финансовых последствий установления новой выплаты за работу в опасных условиях для системы Организации Объединенных Наций в целом;

---

<sup>2</sup> Резолюция 3357 (XXIX), приложение.

## **2. Управление служебной деятельностью**

*ссылаясь* на свои резолюции 51/216 и 63/251,

*признавая*, что существуют различия в стратегиях и культуре организаций общей системы Организации Объединенных Наций, и считая, что было бы желательно применять гибкий подход к управлению служебной деятельностью,

1. *отмечает с признательностью* работу Комиссии, связанную с основными положениями об управлении служебной деятельностью, которые помогут организациям общей системы Организации Объединенных Наций привлекать и удерживать персонал, обладающий высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, как это предусмотрено в Уставе;

2. *отмечает*, что Комиссия продолжит свою работу, связанную с мерами стимулирования и поощрения, и просит ее взять на себя ведущую роль в проведении анализа новых подходов в области управления людскими ресурсами;

3. *утверждает* основные положения об управлении служебной деятельностью, содержащиеся в приложении IV к докладу Комиссии<sup>1</sup>, которые организациям общей системы Организации Объединенных Наций следует учитывать при разработке своей политики в этом вопросе, и просит Комиссию представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят восьмой сессии доклад об осуществлении организациями мер, принятых во исполнение рекомендаций Комиссии;

4. *ссылается* на пункт 90 доклада Комиссии, отмечает намерение Комиссии рассмотреть вопрос об использовании ступеней, присваиваемых за служебные заслуги, и просит Комиссию доложить Генеральной Ассамблее о своем заключении на ее шестьдесят седьмой сессии;

## **3. Методология определения порядка предоставления субсидии на образование**

1. *одобряет* вступление в силу с начала текущего на 1 января 2012 года учебного года изменения в требованиях в отношении установления права на получение субсидии на образование, изложенного в пункте 96 *a* доклада Комиссии<sup>1</sup>;

2. *предлагает* руководящим органам организаций общей системы Организации Объединенных Наций унифицировать критерии установления права на получение субсидии на образование в отношении минимального возраста, как это указано в пункте 96 *a* доклада Комиссии;

## **В. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше**

### **1. Вопросы коррективов по месту службы**

*ссылается* на пункты 103 и 123 доклада Комиссии<sup>1</sup> и пункт 2 раздела I.A своей резолюции 51/216 и просит Комиссию изучить возможность и уместность принятия потенциальных мер в целях учета при применении системы коррективов по месту службы моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе, определить, входит ли осуществление таких мер в сферу ее полномочий, применить такие полномочия в надлежащем порядке и доложить об этом Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии;

## **2. Шкала базовых/минимальных окладов**

*ссылаясь* на свою резолюцию 44/198, в которой она установила минимальные чистые оклады для сотрудников категории специалистов и выше на основе размеров соответствующих чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях, работающих в базовом городе гражданской службы-компаратора (федеральной гражданской службы Соединенных Штатов),

1. *утверждает* введение с 1 января 2012 года, как это рекомендовано Комиссией в пункте 120 *a* ее доклада<sup>1</sup>, пересмотренной шкалы базовых/минимальных валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше, содержащейся в приложении V.A к докладу;

2. *утверждает также* введение с 1 января 2011 года, как это рекомендовано Комиссией в пункте 120 *b* ее доклада, содержащихся в приложении V.B к докладу пересмотренных ставок налогообложения персонала, которые применяются в связи с определением размеров валовых базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше;

3. *одобряет* изложенное в пункте 121 доклада Комиссии решение пересматривать ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых базовых окладов, каждые три года и изменять их по мере необходимости;

## **3. Динамика величины разницы**

*ссылаясь* на раздел I.B своей резолюции 51/216 и полученный от Генеральной Ассамблеи постоянный мандат, в соответствии с которым Комиссию просят и впредь рассматривать вопрос о соотношении чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы-компаратора (федеральной гражданской службы Соединенных Штатов), работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне (именуемом «разница»),

1. *вновь подтверждает*, что следует продолжать применять диапазон 110–120 в отношении разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы-компаратора, занимающих сопоставимые должности, при том понимании, что величина этой разницы за определенный период времени будет поддерживаться близко к желательному уровню, которым является медиана — 115;

2. *отмечает*, что разница в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в Вашингтоне за период с 1 января по 31 декабря 2011 года составляет, по расчетам, 114,9 и что средняя величина разницы за последние пять лет (2007–2011 годы) составляет 114,1;

## **4. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы**

*принимает к сведению* содержащееся в пункте 106 доклада Комиссии<sup>1</sup> решение прекратить проведение нынешнего исследования на основе принципа

Ноблемера в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы и провести следующее исследование в 2016 году;

## **5. Многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций**

1. *принимает к сведению* информацию о положении в области географического представительства в организациях общей системы и мерах, принимаемых организациями в целях обеспечения справедливо сбалансированного географического представительства;

2. *одобряет* решение Комиссии изучить правила найма и вернуться к обсуждению данного вопроса и рекомендованных мер, которые будут в большей степени содействовать обеспечению многообразия;

3. *просит* Комиссию при подготовке предложений о мерах по обеспечению многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций учесть, что при найме персонала в первую очередь принимаются во внимание профессиональные качества, которые определяют возможности организаций по выполнению их мандатов;

## **С. Условия службы на местах**

### **1. Унификация условий службы сотрудников организаций общей системы Организации Объединенных Наций, работающих в «несемейных» местах службы**

1. *ссылается* на раздел С своей резолюции 65/248 и просит Комиссию сообщать Генеральной Ассамблее в своих годовых докладах о выполнении ее решений в отношении унификации условий службы в «несемейных» местах службы в течение переходного периода;

2. *просит* Комиссию и Генерального секретаря в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций уделить должное внимание своевременному осуществлению ее решений об унификации условий службы сотрудников организаций общей системы Организации Объединенных Наций, работающих в «несемейных» местах службы;

### **2. Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил**

*ссылаясь* на пункт 19 раздела С своей резолюции 65/248, в которой она просила Комиссию заниматься регулированием системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил,

*утверждает* введение в действие с 1 января 2012 года пересмотренного набора критериев предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и соответствующие показатели периодичности его предоставления, указанные в пункте 238 доклада и приложении VIII доклада Комиссии<sup>1</sup>.

*93-е пленарное заседание,  
24 декабря 2011 года*

## ANNEX II

<b>Mobility Allowance</b>								
<b>Effective from 1 January 2012</b>								
(annual amounts in USD)								
<b>P-1 to P-3</b>					<b>P-1 to P-3</b>			
<b>Dependency Status</b>					<b>Single Status</b>			
<b>Number of assignments</b>					<b>Number of assignments</b>			
<b>Duty station category</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>
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
<b>P-4 to P-5</b>					<b>P-4 to P-5</b>			
<b>Dependency Status</b>					<b>Single Status</b>			
<b>Number of assignments</b>					<b>Number of assignments</b>			
<b>Duty station category</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>
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
<b>D-1 and above</b>					<b>D-1 and above</b>			
<b>Dependency Status</b>					<b>Single Status</b>			
<b>Number of assignments</b>					<b>Number of assignments</b>			
<b>Duty station category</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>
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

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

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

<b>Additional Hardship Allowance for service in non-family duty stations</b>			
<b>Effective 1 January 2012</b>			
	<b>Group 1 (P-1 to P-3)</b>	<b>Group 2 (P-4 and P-5)</b>	<b>Group 3 (D-1 and above)</b>
<b>With dependant</b>	17 440	20 920	23 250
<b>Single</b>	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.

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	<b>Gross</b>	<b>189 349</b>														
	Net Dependiant	146 044														
	Net Single	131 432														
ADG	<b>Gross</b>	<b>172 071</b>														
	Net Dependiant	133 950														
	Net Single	121 297														
D-2	<b>Gross</b>	<b>141 227</b>	<b>144 223</b>	<b>147 221</b>	<b>150 227</b>	<b>153 351</b>	<b>156 476</b>									
	Net Dependiant	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	<b>Gross</b>	<b>129 047</b>	<b>131 678</b>	<b>134 304</b>	<b>136 936</b>	<b>139 568</b>	<b>142 197</b>	<b>144 830</b>	<b>147 459</b>	<b>150 093</b>						
	Net Dependiant	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	<b>Gross</b>	<b>106 718</b>	<b>108 955</b>	<b>111 195</b>	<b>113 430</b>	<b>115 670</b>	<b>117 905</b>	<b>120 147</b>	<b>122 384</b>	<b>124 622</b>	<b>126 860</b>	<b>129 099</b>	<b>131 336</b>	<b>133 575</b>		
	Net Dependiant	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	<b>Gross</b>	<b>87 933</b>	<b>89 929</b>	<b>91 924</b>	<b>93 919</b>	<b>95 916</b>	<b>97 910</b>	<b>99 908</b>	<b>102 059</b>	<b>104 219</b>	<b>106 377</b>	<b>108 540</b>	<b>110 696</b>	<b>112 856</b>	<b>115 018</b>	<b>117 178</b>
	Net Dependiant	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	<b>Gross</b>	<b>72 267</b>	<b>74 114</b>	<b>75 962</b>	<b>77 808</b>	<b>79 657</b>	<b>81 503</b>	<b>83 348</b>	<b>85 199</b>	<b>87 046</b>	<b>88 892</b>	<b>90 742</b>	<b>92 586</b>	<b>94 437</b>	<b>96 282</b>	<b>98 128</b>
	Net Dependiant	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	<b>Gross</b>	<b>59 267</b>	<b>60 920</b>	<b>62 571</b>	<b>64 225</b>	<b>65 877</b>	<b>67 528</b>	<b>69 182</b>	<b>70 832</b>	<b>72 485</b>	<b>74 139</b>	<b>75 790</b>	<b>77 443</b>			
	Net Dependiant	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	<b>Gross</b>	<b>46 399</b>	<b>47 878</b>	<b>49 348</b>	<b>50 891</b>	<b>52 476</b>	<b>54 063</b>	<b>55 653</b>	<b>57 243</b>	<b>58 827</b>	<b>60 415</b>					
	Net Dependiant	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.

## 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	
<b>G1</b>	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869				
	<b>Net</b>	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				
<b>G2</b>	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231	50582	51933		
	<b>Net</b>	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		
<b>G3</b>	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192	56689	58185		
	<b>Net</b>	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		
<b>G4</b>	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817	63478	65139	66800	
	<b>Net</b>	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	
<b>G5</b>	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184	71027	72872	74716	76560
	<b>Net</b>	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
<b>G6</b>	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334	79379	81424	83471	
	<b>Net</b>	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	
<b>G7</b>	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376	88646	90914		
	<b>Net</b>	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.

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

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

## ANNEXE 2

**Prime de mobilité  
en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

<b>P-1 à P-3</b>					<b>P-1 à P-3</b>				
<b>Avec personne(s) à charge</b>					<b>Sans personne à charge</b>				
<b>Nombre d'affectations</b>					<b>Nombre d'affectations</b>				
<b>Lieu d'affectation (catégorie)</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	
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	
<b>P-4 et P-5</b>					<b>P-4 et P-5</b>				
<b>Avec personne(s) à charge</b>					<b>Sans personne à charge</b>				
<b>Nombre d'affectations</b>					<b>Nombre d'affectations</b>				
<b>Lieu d'affectation (catégorie)</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	
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	
<b>D-1 et au-dessus</b>					<b>D-1 et au-dessus</b>				
<b>Avec personne(s) à charge</b>					<b>Sans personne à charge</b>				
<b>Nombre d'affectations</b>					<b>Nombre d'affectations</b>				
<b>Lieu d'affectation (catégorie)</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	<b>1</b>	<b>2-3</b>	<b>4-5-6</b>	<b>7+</b>	
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)

<b>Indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b>						
(montants annuels en dollars des États-Unis)						
<b>Lieu d'affectation (catégorie)</b>	<b>P-1 à P-3</b>		<b>P-4 et P-5</b>		<b>D-1 et au-dessus</b>	
	<b>Avec personne(s) à charge</b>	<b>Sans personne à charge</b>	<b>Avec personne(s) à charge</b>	<b>Sans personne à charge</b>	<b>Avec personne(s) à charge</b>	<b>Sans personne à charge</b>
<b>H</b>	-	-	-	-	-	-
<b>A</b>	-	-	-	-	-	-
<b>B</b>	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
<b>C</b>	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
<b>D</b>	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
<b>E</b>	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

<b>Prime de non-déménagement en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b>						
(montants annuels en dollars des États-Unis)						
<b>Lieu d'affectation (catégorie)</b>	<b>P-1 à P-3</b>		<b>P-4 et P-5</b>		<b>D-1 et au-dessus</b>	
	<b>Avec personne(s) à charge</b>	<b>Sans personne à charge</b>	<b>Avec personne(s) à charge</b>	<b>Sans personne à charge</b>	<b>Avec personne(s) à charge</b>	<b>Sans personne à charge</b>
<b>H</b>	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
<b>A</b>	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
<b>B</b>	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
<b>C</b>	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
<b>D</b>	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
<b>E</b>	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

<b>Indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation famille non autorisée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b>			
	<b>Groupe 1 (P-1 à P-3)</b>	<b>Groupe 2 (P-4 et P-5)</b>	<b>Groupe 3 (D-1 et au-dessus)</b>
<b>Avec personne(s) à charge</b>	17 440	20 920	23 250
<b>Sans personne à charge</b>	6 540	7 845	8 720

### 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.

## 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<sup>er</sup> janvier 2012)

	<b>Echelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
<b>DDG</b>	<b>Brut</b>	<b>189 349</b>														
	Net avec personne(s) à charge	146 044														
	Net sans personne à charge	131 432														
<b>ADG</b>	<b>Brut</b>	<b>172 071</b>														
	Net avec personne(s) à charge	133 950														
	Net sans personne à charge	121 297														
<b>D-2</b>	<b>Brut</b>	<b>141 227</b>	<b>144 223</b>	<b>147 221</b>	<b>150 227</b>	<b>153 351</b>	<b>156 476</b>									
	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									
<b>D-1</b>	<b>Brut</b>	<b>129 047</b>	<b>131 678</b>	<b>134 304</b>	<b>136 936</b>	<b>139 568</b>	<b>142 197</b>	<b>144 830</b>	<b>147 459</b>	<b>150 093</b>						
	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						
<b>P-5</b>	<b>Brut</b>	<b>106 718</b>	<b>108 955</b>	<b>111 195</b>	<b>113 430</b>	<b>115 670</b>	<b>117 905</b>	<b>120 147</b>	<b>122 384</b>	<b>124 622</b>	<b>126 860</b>	<b>129 099</b>	<b>131 336</b>	<b>133 575</b>		
	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		
<b>P-4</b>	<b>Brut</b>	<b>87 933</b>	<b>89 929</b>	<b>91 924</b>	<b>93 919</b>	<b>95 916</b>	<b>97 910</b>	<b>99 908</b>	<b>102 059</b>	<b>104 219</b>	<b>106 377</b>	<b>108 540</b>	<b>110 696</b>	<b>112 856</b>	<b>115 018</b>	<b>117 178</b>
	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
<b>P-3</b>	<b>Brut</b>	<b>72 267</b>	<b>74 114</b>	<b>75 962</b>	<b>77 808</b>	<b>79 657</b>	<b>81 503</b>	<b>83 348</b>	<b>85 199</b>	<b>87 046</b>	<b>88 892</b>	<b>90 742</b>	<b>92 586</b>	<b>94 437</b>	<b>96 282</b>	<b>98 128</b>
	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
<b>P-2</b>	<b>Brut</b>	<b>59 267</b>	<b>60 920</b>	<b>62 571</b>	<b>64 225</b>	<b>65 877</b>	<b>67 528</b>	<b>69 182</b>	<b>70 832</b>	<b>72 485</b>	<b>74 139</b>	<b>75 790</b>	<b>77 443</b>			
	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			
<b>P-1</b>	<b>Brut</b>	<b>46 399</b>	<b>47 878</b>	<b>49 348</b>	<b>50 891</b>	<b>52 476</b>	<b>54 063</b>	<b>55 653</b>	<b>57 243</b>	<b>58 827</b>	<b>60 415</b>					
	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.

## 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		I	II	III	IV	V	VI	VII	Steps/Échelons							XV	XVI	
									VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV			
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<sup>er</sup> janvier 2000

Effective 1 October 2011

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011

In Euros

En euros

Level/Classe		Steps/Échelons											
		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
	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.

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

<b>Fréquence</b>	<b>Conditions</b>
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

## **В. Выполнение Программы участия и оказание чрезвычайной помощи**

(Исполнение решений 177 EX/56 и 187 EX/6 (VIII) и резолюции 36 C/69)

1. В настоящем документе проанализированы утвержденные Генеральным директором по состоянию на 11 июля 2012 г. заявки государств-членов и международных неправительственных организаций на 2012-2013 гг. и ожидаемые результаты реализации этой программы. По итогам проведенной оценки и по рекомендации Межсекторального комитета по Программе участия Генеральный директор утвердила только те полученные в нынешний двухлетний период заявки, которые связаны с приоритетами, установленными Организацией.

2. В рамках Программы участия на текущий двухлетний период от государств-членов, членов-сотрудников и международных неправительственных организаций поступило **1 263 заявки** на общую сумму **33 250 266 долл.** На сегодняшний день Генеральным директором **утверждена 191 заявка** на общую сумму **4 196 158 долл.**, в том числе четыре просьбы об оказании чрезвычайной помощи. Эта сумма представляет собой **34% бюджетного пакета**, предусмотренного для Программы участия в документе 36 C/5 (12 055 000 долл.), и распределяется следующим образом:

- **государства-члены:** 3 776 939 долл. по 179 заявкам;
- **МНПО:** 132 400 долл. по восьми заявкам;
- **чрезвычайная помощь:** 198 000 долл. по четырем просьбам об оказании чрезвычайной помощи.

3. За время, истекшее с начала двухлетнего периода, Межсекторальный комитет провел три совещания. Первое совещание было посвящено только Африке, учитывая ее общую приоритетность для ЮНЕСКО. Особое внимание было уделено улучшению работы программных секторов по оценке проектов. Межсекторальный комитет, в частности, настаивает на том, что утверждаемые проекты должны быть увязаны с глобальными приоритетами и стратегическими программами Организации и тем самым приносить пользу в первую очередь странам Африки, НРС, малым островным развивающимся государствам (МОСРГ) и развивающимся странам. Кроме того, в связи со значительным сокращением ассигнований на Программу участия в рамках регулярного бюджета Комитет считает целесообразным уменьшить суммы, запрашиваемые по определенным статьям расходов, таким как транспорт, оборудование, гонорары консультантов и публикации.

4. Улучшение связей с постоянными представительствами и национальными комиссиями остается приоритетным направлением деятельности Секции Программы участия на протяжении всего процесса подготовки заявок, оценки проектов, подготовки совещаний Межсекторального комитета Программы участия и в период после утверждения заявок. Особую роль в содействии государствам-членам в улучшении их работы по формулированию и представлению заявок сыграли усилия по подготовке справочного документа (с тридцатью исходными показателями), который был приложен к циркулярному письму Генерального директора, касающемуся текущего двухлетнего периода, и был положительно оценен государствами-членами.

5. Дополнительная работа по разъяснению критериев и процедур Программы участия проведена представителями ADG/ERI в рамках региональных консультаций Генерального директора с государствами-членами и национальными комиссиями по подготовке документов 37 C/4 и 37 C/5 в Абиджане (Кот-д'Ивуар) и Тхань Хоа (Вьетнам). В апреле аналогичная встреча была проведена в рамках субрегионального семинара для национальных комиссий в Аккре (Гана). В сентябре 2012 г. соответствующие мероприятия намечено провести в рамках других региональных консультаций.

6. Вместе с тем, несмотря на проделанную работу, заявки по Программе участия в целом ряде случаев поступают частично незаполненными, без счетов-фактур на приобретение оборудования, предлагаемые в них проекты не соответствуют областям компетенции Организации, не содержат полного описания, а параметры их бюджета не соответствуют критериям, установленным резолюцией 36 C/69 Генеральной конференции в отношении Про-

граммы участия. С учетом этого ERI регулярно взаимодействует с национальными комиссиями, добиваясь представления дополнительной информации, необходимой для повторной оценки заявок.

7. С другой стороны, несмотря на неоднократные напоминания, ряд государств-членов до сих пор не представили финансовой отчетности и докладов о проведенных мероприятиях и о возмещении неправомерных расходов, выявленных Службой внутреннего надзора ЮНЕСКО (IOS), и в результате этого лишены права получать помощь по Программе участия. Несмотря на определенный прогресс в урегулировании вопросов по этим странам, ситуация с финансовой отчетностью продолжает вызывать беспокойство и на этот раз требует проверки Программы участия на предмет соблюдения требований к административно-хозяйственной и организационно-распорядительской деятельности. Такая проверка будет проведена ревизором в сентябре 2012 г.

8. По вопросу представления финансовой отчетности и ее соответствия требованиям резолюции 35 C/67 можно отметить, что ряд стран представили финансовые отчеты, в которых распределение бюджетных средств не вполне соответствует изначально утвержденному. Кроме того, во многих отчетах отсутствуют даты, печать и в целом ряде случаев не указаны ФИО и функции подписавших их лиц. Странам-бенефициарам предлагается следовать утвержденным статьям расходов в том виде, в каком они указаны в соответствующих письмах об утверждении, и обеспечивать соблюдение требований к представлению отчетности.

9. После обращения Генерального директора, предложившей странам ОЭСР ограничить круг участников этой Программы развивающимися странами, от внесения заявок воздержались перечисленные ниже государства – члены Комитета по оказанию помощи в целях развития (ОЭСР/КПР) и отдельные страны, чей годовой валовой внутренний продукт на душу населения, по данным Всемирного банка, превышает 10 тыс. долл.: Австралия, Бельгия, Соединенное Королевство, Германия, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Республика Корея, Соединенные Штаты Америки, Финляндия, Франция и Япония. К этим странам присоединились Барбадос, Бразилия, Индия, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты, Российская Федерация, Саудовская Аравия, Таиланд, Турция и Эстония.

10. В приводимых ниже таблицах показано распределение утвержденных заявок в разбивке по программным секторам, регионам, а также приоритетным группам, учитываемым во всех программах ЮНЕСКО: Африка, женщины, молодежь, наименее развитые страны (НРС), развивающиеся страны, малые островные развивающиеся государства (МОСРГ), страны в ситуациях после конфликтов и после бедствий (ПКПБ), а также страны со средним уровнем доходов и страны с переходной экономикой. Таблицы также содержат данные об оказании чрезвычайной помощи.

**(а) Распределение утвержденных заявок по программным секторам**

<b>Сектор</b>	<b>Число заявок</b>	<b>Утвержденная сумма долл.</b>
ED	85	1 870 308
SC	31	608 061
SHS	11	225 620
CLT	27	545 000
CI	19	410 350
ODG/GE (гендерное равенство)	3	52 600
ERI	1	26 000
BSP	2	39 000
<b>Промежуточный итог</b>	<b>179</b>	<b>3 776 939</b>

**(b) Распределение утвержденных заявок по регионам**

Регион	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Африка	95	2 072 839
Азия и Тихий океан	38	816 446
Латинская Америка и Карибский бассейн	23	450 108
Европа (группа II)	14	250 546
Арабские государства	9	187 000
МНПО	8	132 400
<b>Промежуточный итог</b>	<b>187</b>	<b>3 909 339</b>
Чрезвычайная помощь	4	198 000
Перенос средств, МИПО*		88 819
<b>Итого</b>	<b>191</b>	<b>4 196 158</b>
Неассигнованный остаток		7 832 542
<b>Итого</b>		<b>12 028 700</b>

\* Средства, не использованные в 2011 г. и перенесенные на 2012 г.

**(c) Распределение по приоритетным группам, учитываемым во всех программах ЮНЕСКО**

Группа	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Африка	95	2 072 839
Женщины	20	448 263
Молодежь	22	433 888
Наименее развитые страны	78	2 196 852
Малые островные развивающиеся государства (МОСРГ)	30	546 608

11. В приводимых ниже таблицах показано распределение заявок **международных неправительственных организаций (МНПО)** по регионам, в которых будут осуществляться мероприятия; по областям компетенции ЮНЕСКО и по указанным выше приоритетным группам.

**(a) Распределение заявок международных неправительственных организаций, поддерживающих официальные партнерские отношения, по регионам, в которых будут осуществляться мероприятия**

Регион	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Африка	4	61 000
Латинская Америка и Карибский бассейн	1	20 000
Азия и Тихий океан	2	35 000
Европа (группа I)	1	16 400
<b>Итого</b>	<b>8</b>	<b>132 400</b>

**(b) Распределение утвержденных заявок по секторам программы для международных неправительственных организаций, поддерживающих официальные партнерские отношения с ЮНЕСКО**

Сектор	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
ED	5	76 000
SHS	2	40 000
ODG/GE (гендерное равенство)	1	16 400
<b>Итого</b>	<b>8</b>	<b>132 400</b>

**12. Заявки, утвержденные в рамках чрезвычайной помощи**

	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Конго	1	50 000
Коморские Острова	1	50 000
Мадагаскар	1	48 000
Палестина	1	50 000
<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>198 000</b>

**Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета**

13. С учетом вышеизложенного Исполнительный совет, возможно, пожелает принять следующее решение:

Исполнительный совет,

1. рассмотрев документ 190 EX/5 Part III (B),
2. принимает к сведению подробный анализ осуществления Программы участия и оказания чрезвычайной помощи и достигнутые результаты;
3. предлагает Секретариату и государствам-членам предпринимать последовательные усилия по дальнейшей оптимизации этой программы для повышения ее эффективности и актуальности в интересах приоритетных групп государств-членов, как это определено в резолюции 36 C/69, касающейся Программы участия.

## **С. Возможность проведения политики открытого доступа в отношении всех публикаций ЮНЕСКО**

(Исполнение решения 187 EX/10)

---

1. В соответствии с решением 187-й сессии Исполнительного совета (187 EX/10), в котором Генеральному директору предлагается представить 190-й сессии Исполнительного совета доклад о политике открытого доступа ЮНЕСКО, в настоящем документе представлен обзор внутренней политики ЮНЕСКО по реализации открытого доступа. Вопросы этой политики, в том числе все юридические последствия для Организации, были рассмотрены Издательским советом в сотрудничестве с Сектором коммуникации.

2. Соответствующие ассигнования в нынешнем документе С/5 не предусмотрены, поэтому для финансирования этого проекта должны быть изысканы внебюджетные средства. Сектор по внешним связям и общественной информации, в сотрудничестве с Сектором коммуникации и информации, будет изыскивать внебюджетные средства в рамках стратегии создания потенциала по обеспечению открытого доступа. После уточнения суммы необходимых расходов Исполнительному совету будет представлено несколько вариантов финансирования.

### **Обоснование**

3. Исходя из поставленной перед Организацией задачи сохранения, увеличения и распространения знаний, ЮНЕСКО подтверждает, что все публикуемые ею материалы (например печатные, звуковые, видео- и мультимедийные материалы), должны, в тех случаях, когда это юридически возможно, быть открыты для бесплатного онлайн-доступа на всех страницах ее сайта.

4. ЮНЕСКО будет проводить политику открытого доступа (ОД), обеспечивая всеобщий свободный доступ к рецензируемой специалистами научно-исследовательской информации. Политика ОД предполагает, что ЮНЕСКО как обладатель соответствующих прав будет предоставлять в общемировом масштабе безотзывное право копировать, использовать, распространять и передавать эту информацию, а также трансформировать ее в любой производный формат в рамках любой законной деятельности с надлежащей ссылкой на первоначального автора.

### **Область применения и ограничения**

5. Этот пункт может рассматриваться вместе с пунктом 13.5 Руководства по административным вопросам, касающимся публикаций.

6. Как правило, все опубликованные материалы ЮНЕСКО и те внешние материалы, которые публикуются при ее финансовой поддержке, должны находиться в открытом доступе с предоставлением права копировать, распространять и передавать эти материалы в некоммерческих целях с надлежащей ссылкой на соответствующие права ЮНЕСКО.

7. Эта политика должна проводиться в отношении всех материалов ЮНЕСКО, в том числе опубликованных до принятия этой политики (в тех случаях, когда это юридически возможно).

8. Данная политика не будет применяться в отношении работ, являющихся результатом проектов, в рамках которых Организация заключает специальное соглашение с донорами или внешними учреждениями и организациями о выпуске материалов без увязки с политикой открытого доступа, в том числе в виде совместного выпуска тех или иных материалов и в рамках лицензионных соглашений.

9. Доступ к публикуемым материалам можно обеспечивать и с использованием других способов добавления стоимости, таких как печать, выпуск компакт-дисков (CD) и универ-

сальных цифровых дисков (DVD), электронных версий книг открытого формата (ePub), программных приложений и т.д.

### **Система лицензирования**

10. Открытый доступ предполагает переход от принципа «все права защищены» к совместному правообладанию и системе, действующей по принципу «отдельные права защищены», в рамках которой ЮНЕСКО предлагает другим сторонам определенные виды использования созданных ею материалов, не устанавливая требования соблюдать те или иные права. Такая система дает ЮНЕСКО право выбирать тот или иной набор условий (например, разрешить или запретить создание производных материалов или коммерческое использование), которые мы хотим применить в отношении каждого публикуемого материала или иного вида контента.

11. После заключения соглашения с некоммерческой организацией Creative Commons («Творческое сообщество») о разработке версии лицензии, которая может использоваться межправительственными организациями, ЮНЕСКО перейдет на использование системы лицензирования Creative Commons (CC) по принципу «отдельные права защищены». Обсуждение этого соглашения между Creative Commons и организациями системы ООН продолжается.

### **Архивы данных с открытым доступом**

12. ЮНЕСКО будет поддерживать создание в открытом доступе архивов всех публикаций ЮНЕСКО с соответствующими элементами метаданных, позволяющими любому пользователю легко находить необходимые материалы.

### **Распределение обязанностей**

13. На Издательский совет будет возложена ответственность за разъяснение этой политики, урегулирование споров, касающихся ее толкования и применения, и подготовку для старшего руководящего состава рекомендаций о необходимых изменениях. По истечении 18 месяцев Издательский совет проведет обзор осуществления этой политики и представит доклад для старшего руководящего состава.

### **Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета**

14. Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. ссылаясь на решение 187 EX/10, в котором Исполнительный совет просит Генерального директора "изучить возможность разработки и принятия политики открытого доступа ко всем публикациям, издаваемым ЮНЕСКО или при ее поддержке",
2. приветствует первоначальное предложение, содержащееся в документе 190 EX/5 Part III (C);
3. предлагает Генеральному директору представить на 191-й сессии Исполнительного совета проект документа о политике открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО, содержащий все необходимые данные о последствиях такой политики, особенно с юридической и финансовой точки зрения.

**D. Текущие расходы на управление руководящих органов**

(Исполнение решения 189 EX/14(III))

1. В соответствии с дорожной картой и решением 189 EX/14 Генеральный директор рассмотрел вопрос о представлении Совету возможных дополнительных предложений по дальнейшему сокращению текущих расходов на управление руководящих органов без снижения качества работы с учетом конкретного опыта выполнения решений 184 EX/17 и 185 EX/20 и обсуждения, состоявшегося на 189-й сессии.
2. Как указывалось ранее, в течение последних двухгодичных периодов, несмотря на тот факт, что в целом государства-члены предпочитают не осуществлять радикальных реформ, Организацией уже предприняты значительные и последовательные усилия по оптимизации расходов руководящих органов (об этом говорится в предыдущих докладах Генеральной конференции и Исполнительному совету), в частности за счет сокращения тиражей, рационализации документации и повестки дня, сокращения длительности совещаний/сессий, установления жесткого контроля за оказанием временной помощи и сверхурочными работами и т.д. При этом государства-члены неоднократно заявляли о том, что принимаемые меры не должны ставить под угрозу качество обслуживания государств-членов в руководящих органах.
3. В соответствии с решением Совета по этому вопросу, принятым на последней сессии, проведены расчеты, согласно которым экономия средств от утвержденных мер, особенно в части путевых расходов и выплаты суточных, за оставшуюся часть двухгодичного периода может составить порядка 420 000 долл. Одновременно с этим проведен повторный анализ операционных бюджетов секретариатов Исполнительного совета и Генеральной конференции (особенно с учетом опыта, накопленного в ходе 189-й сессии Совета) и намечены дополнительные небольшие корректировки в сторону сокращения расходов. По вопросу о комплектации штата секретариата руководящих органов необходимо напомнить, что первоначально включенные в документ C/5 предложения секретариата уже реализованы в рамках десятипроцентного сокращения расходов на персонал. Учитывая численность секретариата (десять сотрудников) и тот факт, что вместо пополнения штата секретариат предпочитает на регулярной основе обращаться к временной помощи, дополнительных мер по рационализации на данном этапе не предусматривается, хотя к концу нынешнего двухгодичного периода две должности станут вакантными и поэтому, в соответствии с действующими директивами, будут заморожены или упразднены, а соответствующие функции перераспределены. Все эти корректировки были соответствующим образом учтены в пересмотренных планах работы секретариата, в рамках осуществления которых дефицит бюджета на сегодняшний день может составлять примерно 1,3 млн долл. вместо ранее предполагавшихся 1,8 млн долл.
4. Секретариат изучает дальнейшие возможности рационализации и экономии, концентрируя внимание на двух основных направлениях: (i) в соответствии с решением, принятым на 189-й сессии Совета, всем государствам-членам направлено письмо с просьбой добровольно отказываться от тех поездок и суточных выплат, на которые они по-прежнему имеют право, а также вносить свой вклад в покрытие расходов по лингвистическому обеспечению; в преддверии Генеральной конференции в 2013 г. всем государствам-членам будет направлено аналогичное письмо с предложением к государствам-членам оказывать помощь и вносить вклад в покрытие расходов, связанных с участием представителей НРС в работе Конференции и лингвистическим обслуживанием; (ii) ограничения в отношении документов ужесточаются и постепенно вводится требование о том, что их объем, даже если речь идет о докладах, в соответствии с практикой ООН не должен превышать 12-15 страниц. По завершении 190-й сессии и в преддверии обзора, намеченного на конец 2012 г., секретариат проанализирует результаты принятых мер и рассчитывает добиться дополнительной экономии в размере 200 000-300 000 долл. (в целом в отношении Совета и Конференции), предупреждая в то же время о необходимости воздерживаться от необоснованных ожиданий.
5. Таким образом, помимо вышеизложенных мер и задач, представление каких-либо дополнительных предложений на данном этапе не предусматривается.



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет

Сто девяностая сессия

**190 EX/5**  
**Part III Add.**

Париж, 5 октября 2012 г.  
Оригинал: французский

Пункт 5 предварительной повестки дня

## **Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях**

### **Часть III**

#### **Вопросы, касающиеся управления**

#### **Добавление**

##### **Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)**

В соответствии с пунктом 2805.7 Руководства ЮНЕСКО по административным вопросам, Союз сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ) представляет свои замечания по этому докладу Генерального директора.

ССЮ приветствует настоящий документ, и в том, что касается вопросов, связанных с персоналом, в частности Части А (Годовой доклад КМГС), призывает Генерального директора продолжать выполнение ЮНЕСКО решений КМГС с соблюдением транспарентности и, разумеется, в консультации с ассоциациями персонала.



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет 190 EX/5

## Сто девятая сессия Part III Add. 2

Париж, 9 октября 2012 г.  
Оригинал: французский

### Пункт 5 повестки дня

## **Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях**

### **Часть III**

### **Осуществление Программы участия и оказание чрезвычайной помощи**

### **Добавление 2**

#### **РЕЗЮМЕ**

В настоящем документе представлена дополнительная информация, касающаяся осуществления Программы участия и оказания чрезвычайной помощи, после публикации документа 190 EX/5 Part III в августе этого года.

1. С момента публикации документа 190 EX/5 Part III в августе этого года Межсекторальный комитет по Программе участия провел два заседания, в ходе которых он рекомендовал утвердить 87 заявок на общую сумму 1 848 203 долл. Эти заявки представлены в онлайн-режиме по адресу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf#page=19>.
2. К настоящему времени Генеральный директор утвердила в общей сложности 278 заявок на общую сумму 6 052 482 долл., включая заявки на чрезвычайную помощь. Процентный показатель утвержденных заявок составил 50% бюджета, предназначенного для государств-членов в рамках прямых расходов на Программу участия. Этот более высокий показатель утвержденных заявок по сравнению с предыдущими двухлетними периодами является результатом согласованных усилий Секретариата по оптимизации процесса обработки заявок. Уровень расходов, составляющий более 21%, не учитывает результаты по-

следнего заседания Межсекторального комитета, состоявшегося 14 сентября 2012 г. На данном этапе Секретариат смог выплатить утвержденные средства только для стран-бенефициаров, своевременно предоставивших финансовые доклады и оценки по всем средствам, выделенным этим государствам на осуществление проектов до 31 декабря 2011 г.

3. Средства для других проектов, утвержденных в рамках Программы участия на 2012-2013 г., будут выделяться государствам-членам по мере предоставления их докладов за предыдущие двухлетние периоды в соответствии с резолюцией 35 С/67. Следует напомнить, что впервые в этой резолюции предусматривается, что финансовые доклады и доклады по оценке должны быть представлены не позднее 30 апреля 2012 г. Однако, приходится констатировать, что Секретариат продолжает получать доклады в сентябре, что влечет за собой задержки выплаты средств, утвержденных Комитетом на 2012-2013 гг. в июне и июле.

4. Секретариат приложит все усилия, чтобы бюджетные ассигнования, выделенные на Программу участия на этот двухлетний период, были утверждены не позднее февраля 2013 г., с тем чтобы предоставить бенефициарам достаточное время для осуществления проектов и представления финансовых докладов и докладов по оценке.



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет

Сто девяностая сессия

## 190 EX/5 Part IV

Париж, 27 августа 2012 г.  
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

### **Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях**

#### **Часть IV**

#### **Вопросы людских ресурсов**

##### **РЕЗЮМЕ**

Настоящий документ представляется с целью информировать членов Исполнительного совета о прогрессе, достигнутом в осуществлении мер по выполнению решений и резолюций, принятых Советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях.

Часть IV настоящего документа содержит информацию о мерах, связанных с вопросами людских ресурсов.

#### **A. Доклад Генерального директора об использовании контрактов на услуги консультантов в 2011 г.**

Во исполнение решений 171 EX/35 и 186 EX/6 Часть VIII Генеральный директор представляет свой доклад об использовании Секретариатом контрактов на услуги консультантов в 2011 г.

В решении 186 EX/6 Часть VIII Исполнительный совет просил Генерального директора продолжать свои усилия по обеспечению дополнительных сведений о содержании контрактов консультантов и оказываемых услугах и ускорить выполнение рекомендаций ревизора со стороны, касающихся: конкурсного отбора (отступления от этого правила возможны только по исключительным и обоснованным причинам); разработки единого реестра консультантов и единой базы данных обо всех сотрудниках на временных контрактах; анализа задач, выполнение которых должно быть возложено на постоянных сотрудников, и задач, которые можно поручить временным сотрудникам; и обучения сотрудников.

Исполнительный совет в своем решении также напомнил о необходимости обеспечения более широкого географического распределения и лучшей гендерной сбалансированности при найме консультантов, имеющих одинаковый уровень квалификации.

Наконец, Исполнительный совет предложил Генеральному директору при представлении своего следующего доклада об использовании Секретариатом контрактов на услуги консультантов включить в него информацию о контрактах для индивидуальных авторов, фотографов и продюсеров фильмов и видеоматериалов, а также о контрак-

тах на оказание услуг, предоставляемых коммерческим организациям.

Финансовые и административные последствия деятельности, о которой сообщается в докладе, соответствуют параметрам нынешнего документа C/5.

**Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета:** предлагаемое решение в пункте 29.

**В. Первый обзор хода осуществления Стратегии управления людскими ресурсами и Плана действий (2011-2016 гг.)**

Генеральная конференция на своей 36-й сессии одобрила Стратегию управления людскими ресурсами и предложила Генеральному директору обеспечить ее реализацию с учетом стратегии и программ Организации в рамках будущих бюджетов.

Генеральная конференция также просила Генерального директора представить Исполнительному совету на его 189-й сессии первый обзор хода осуществления Стратегии управления людскими ресурсами. Впоследствии, с учетом короткого срока, имевшегося для подготовки доклада (между Генеральной конференцией и назначенной на раннюю дату сессией Исполнительного совета прошло менее трех месяцев), было принято решение отложить представление доклада о Стратегии управления людскими ресурсами до 190-й сессии Совета.

**Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета:** предлагаемое решение в пункте 10.

**С. Географическое распределение и гендерная сбалансированность персонала Секретариата**

Во исполнение резолюции 36 C/97 и решения 187 EX/6 (IX) Генеральный директор представляет информационную записку о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала.

**Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета:** предлагаемое решение в пункте 25.

## СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

- A. Доклад Генерального директора об использовании контрактов на услуги консультантов в 2011 г.**  
(Выполнение решения 186 EX/6 (VIII)) ..... 1
- B. Первый обзор хода осуществления Стратегии управления людскими ресурсами и Плана действий (2011-2016 гг.)**  
(Выполнение решения 187 EX/6 (X), резолюции 36 C/96 и решения 189 EX/15 (II)) ..... 35
- C. Географическое распределение и гендерная сбалансированность персонала Секретариата**  
(Выполнение решения 187 EX/Dec.6 (IX)) ..... 55

**А. Доклад Генерального директора об использовании контрактов на услуги консультантов в 2011 г.**  
(Выполнение решения 186 EX/6 (VIII))

---

**Введение**

1. Существуют три типа стандартных контрактов на услуги, используемых ЮНЕСКО: контракты с коммерческими организациями (к которым относятся уже не используемые контракты с выплатой гонорара), с некоммерческими организациями и с индивидуальными консультантами и другими специалистами. В настоящем докладе содержится информация о контрактах на услуги индивидуальных консультантов и других специалистов; информация о контрактах с коммерческими организациями, запрашиваемая в решении 186 EX/6 (VIII), будет представлена Исполнительному совету в информационном документе 190 EX/INF.13.
2. Индивидуальные контракты заключаются с консультантами и другими специалистами, нанимаемыми ЮНЕСКО в качестве советников/консультантов или лиц, обладающих квалификацией, опытом и знаниями, необходимыми для оказания конкретной услуги или выполнения конкретного проекта. Контракты с коммерческими организациями заключаются с учреждениями или компаниями и регламентируются правилами ЮНЕСКО в области закупок, касающимися проведения конкурсного отбора.
3. Во исполнение просьбы Исполнительного совета о предоставлении дополнительных сведений, в Приложении 2 приводятся данные о тематических областях, охваченных контрактами в 2011 г. Деятельность по разработке средств, которые позволили бы усовершенствовать эту информацию, в последние 12 месяцев осуществить не удалось, так как приоритетная задача, поставленная перед информационно-технологическими ресурсами, заключалась в разработке нового средства для онлайн-управления контрактами. Однако сейчас эта деятельность возобновилась, и данные относительно характера привлекаемых знаний и получаемого на их основе продукта должны быть получены ко времени подготовки доклада в следующем году.
4. Согласно решению 179 EX/33, список заключенных ЮНЕСКО контрактов на услуги консультантов публикуется в онлайн-режиме.

<b>Раздел I. Изменения в вопросах политики</b>
--

5. Генеральный директор в феврале 2012 г. утвердила новую политику в отношении индивидуальных консультантов и других специалистов, которая, среди прочего, учитывает рекомендации, которые содержатся в докладах ревизора со стороны<sup>1</sup> и касаются, в частности, укрепления конкурсного отбора и четкости в отношении использования исключений из правил.
6. В отношении контрактов на сумму в 20 000 долл. и более от руководителей теперь требуется рассмотрение не менее чем трех предложений, поданных в письменном виде кандидатами, имеющими необходимую квалификацию, в целях обеспечения в процессе отбора конкурсного подхода на прозрачной основе. Для контрактов на сумму 100 000 долл. и более требуется разрешение Комитета по контрактам, заключаемым в Штаб-квартире.

---

<sup>1</sup> 182 EX/46: Доклад ревизора со стороны о временных контрактах, которые предоставляются Организацией; 185 EX/32 Part II: Доклад о ревизии Отдела наук о воде.

7. Новая политика предусматривает исключительные случаи, в которых могут делаться отступления от правил, например, когда то или иное лицо является единственным имеющимся источником требуемых экспертных знаний с приемлемым уровнем качества и стоимости, или в чрезвычайных ситуациях (например, после конфликтов или бедствий), когда фактор времени зачастую играет решающую роль и поиск трех кандидатов может негативно сказаться на предоставлении услуг.

8. Новая политика предусматривает отдельные контракты для индивидуальных авторов, фотографов и специалистов по выпуску фильмов и видеопродукции. Эти контракты содержат конкретные положения, касающиеся авторского права и прав интеллектуальной собственности, и соответствуют издательской политике ЮНЕСКО. Поскольку эти новые контракты были введены только в 2012 г., представить в настоящем документе статистические данные об использовании индивидуальных специалистов возможности не было.

9. Введение этой новой политики сопровождалось организацией информационных сессий для сотрудников в Штаб-квартире и теле/видеоконференций для сотрудников в бюро и институтах на местах. В распоряжение руководителей и сотрудников, занимающихся вопросами найма, также предоставлен список часто задаваемых вопросов.

10. Единая база данных для поиска информации о лицах, нанимаемых на основе временных контрактов, о которой идет речь в решении 184 EX/6 (I), принятом Исполнительным советом на его 184-й сессии, была введена в действие в 2012 г. Кроме того, в четвертом квартале 2012 г. планируется ввести в действие новый реестр консультантов в качестве элемента нового средства ЮНЕСКО по электронному найму в онлайн-режиме.

## **Раздел II. Контракты на услуги индивидуальных консультантов в Штаб-квартире и подразделениях на местах**

11. В разделе II приводятся данные о контрактах на услуги консультантов в Штаб-квартире и подразделениях на местах, заключенных в 2010-2011 гг. Ниже излагаются основные данные, тогда как подробные таблицы и диаграммы приводятся в **Приложении 1**. Как и в предыдущих докладах, данные о контрактах, заключенных Бюро в Бразилиа, приводятся отдельно (Приложение 3), чтобы обеспечить более четкую картину контрактов, предоставленных подразделениями на местах в целом.

### **Основные данные**

12. Основные данные о контрактах, заключенных ЮНЕСКО в 2010-2011 гг., состоят в следующем:

- число контрактов, заключенных Штаб-квартирой, по сравнению с 2008-2009 гг. сократилось на 20%;
- число контрактов, заключенных в этот период подразделениями на местах, возросло на 20% и составляет теперь две трети от общего числа контрактов, предоставляемых Организацией;
- почти 60% контрактов на услуги консультантов финансировались из внебюджетных источников;
- более двух третей контрактов были заключены на срок менее трех месяцев.

## Число контрактов на услуги консультантов и расходы по ним (Штаб-квартира и подразделения на местах, за исключением Бюро в Бразилиа)

### В целом

- В 2010-2011 гг. по сравнению с 2008-2009 гг. число заключенных контрактов возросло на 7%, число нанятых консультантов – на 6% (Приложение 1, таблицы 1 и 2);
- общие расходы на консультантов в 2010-2011 гг. по сравнению с 2008-2009 гг. возросли на 18% (таблица 3);
- сумма расходов по контрактам на услуги консультантов в 2010-2011 гг. составила 19,8 млн долл., или около 3% от общего бюджета ЮНЕСКО по обычной программе.

### Распределение между Штаб-квартирой и подразделениями на местах

- На подразделения на местах в 2010-2011 гг. пришлось 71% нанятых индивидуальных консультантов, 66% заключенных контрактов и 61% общих расходов.

### Штаб-квартира

- Число заключенных контрактов в 2010-2011 гг. по сравнению с 2008-2009 гг. сократилось на 20%, число нанятых индивидуальных консультантов – на 22%;
- общие расходы в Штаб-квартире в 2010-2011 гг. по сравнению с 2008-2009 гг. сократились на 10%;
- средняя сумма расходов по каждому контракту возросла на 8% (таблица 4).

### Подразделения на местах (за исключением Бюро в Бразилиа)

- В 2010-2011 гг. число заключенных контрактов по сравнению с 2008-2009 гг. возросло на 20%, число нанятых индивидуальных консультантов – на 18%;
- общие расходы в подразделениях на местах в 2010-2011 гг. по сравнению с 2008-2009 гг. возросли на 36%;
- средняя сумма расходов по каждому контракту возросла на 20%.

### Источник финансирования контрактов

13. 59% от общей суммы затрат по контрактам на услуги консультантов в 2010-2011 гг. финансировались за счет внебюджетных источников (в 2008-2009 гг. – 55%) (таблица 5).

### Контракты в разбивке по стоимости

14. В таблице 6 показано, что большинство контрактов на услуги консультантов в Штаб-квартире и подразделениях на местах по-прежнему заключается на сумму менее 10 000 долл.: 74% и 81%, соответственно, в 2011 г. по сравнению с 73% и 79% в 2010 г. В 2011 г. было заключено 26 контрактов на сумму более 50 000 долл. (1% от общего показателя): 12 в Штаб-квартире и 14 на местах.

## **Продолжительность контрактов**

15. Большинство контрактов на услуги консультантов заключается на очень короткий срок, который составляет обычно менее трех месяцев. В таблице 7 показано, что в 2011 г. на срок менее трех месяцев были заключены 77% контрактов, в подразделениях на местах – 70% контрактов по сравнению с 72% и 71%, соответственно, в 2010 г. Доля контрактов, заключенных в 2011 г. на срок свыше шести месяцев, составила 7% в Штаб-квартире и 10% в подразделениях на местах.

## **Контракты в разбивке по секторам/бюро в Штаб-квартире**

16. Большинство расходов по контрактам на услуги консультантов в Штаб-квартире по-прежнему предназначено непосредственно для поддержки выполнения программы ЮНЕСКО. В таблице 8 показано, что на программные сектора (образование, естественные науки, культура, коммуникация и информация и социальные и гуманитарные науки) пришлось в 2011 г. 85% от общей суммы расходов на эти контракты в Штаб-квартире по сравнению с 83% в 2010 г. На три сектора (культура, образование и естественные науки) в 2010 г. пришлось 64% всех заключенных контрактов, доля расходов на которые в общей сумме расходов составила 78%.

17. В **Приложении 2** показаны расходы по контрактам на услуги индивидуальных консультантов в разбивке по тематическим областям деятельности на основе информации, полученной из системы FABS.

## **Пол и гражданство консультантов и консультанты из числа сотрудников, вышедших на пенсию**

18. Новая политика в отношении консультантов требует, чтобы руководители, занимающиеся вопросами найма, уделяли должное внимание гендерной и географической сбалансированности при условии равного уровня компетентности кандидатов. Руководителям также предписывается прибегать, насколько это возможно, к услугам местных экспертов для осуществления проектов на местах. Кроме того, если контракт заключается с бывшим штатным сотрудником ЮНЕСКО, необходимо его утверждение заместителем Генерального директора, директором бюро или руководителем подразделения вне Штаб-квартиры.

19. В таблице 9 показано, что в Штаб-квартире и подразделениях на местах вместе взятых на консультантов из стран Группы 1 пришлось 32% контрактов, заключенных в 2010-2011 гг. (35% в 2008-2009 гг.) и 41% от общей суммы расходов на контракты (47% в 2008-2009 гг.). С консультантами из стран группы V (Африка) было заключено 19% контрактов, Группы III – 17%, Группы IV – 14%, Группы V (арабские государства) – 13% и Группы II – 5%.

20. В Штаб-квартире на консультантов из стран Группы 1 пришлось 65% контрактов, заключенных в 2010-2011 гг. (как и в 2008-2009 гг.) и 65% от общей суммы расходов на контракты (67% в 2008-2009 гг.). В подразделениях на местах на консультантов из стран Группы 1 пришлось 18% контрактов, заключенных в 2010-2011 гг. (17% в 2008-2009 гг.) и 26% от общей суммы расходов на контракты (24% в 2008-2009 гг.). В 2010-2011 гг. с консультантами из стран группы V (Африка) было заключено 23% контрактов, Группы III – 20%, Группы V (арабские государства) – 17%, Группы IV – 16% и Группы II – 6%.

21. В таблице 10 показано гражданство консультантов, нанятых Секретариатом в 2011 г., в разбивке по группам стран, где находятся подразделения, предоставившие контракты, и подтверждается практика подразделений прибегать к услугам местных экспертов для осуществления проектов на местах. 65% консультантов, нанятых подразделениями в странах Группы I, являлись гражданами стран Группы I. Процентная доля в разных регионах варьируется от 58% до 89%: например, в Группе III 89% нанятых консультантов являлись гражда-

нами стран Группы III, тогда как в группе IV граждане стран этой группы составляли 58% нанятых консультантов.

22. В таблице 11 показано, что в 2011 г. среди нанятых в Штаб-квартире консультантов женщины составили 45% по сравнению с 47% в 2010 г. Соответствующий показатель для подразделений на местах составил 35% по сравнению с 36% в 2009 г. В целом из общего числа нанятых в 2011 г. консультантов женщины составили 38% по сравнению с 40% в 2010 г.

### **Консультанты из числа сотрудников, вышедших на пенсию**

23. В таблице 12 показано, что в 2011 г. в Штаб-квартире контракты были предоставлены 47 вышедшим на пенсию сотрудникам; общие расходы на эти контракты составили 696 000 долл. В подразделениях на местах контракты были предоставлены 46 вышедшим на пенсию сотрудникам (712 000 долл.). В целом в 2011 г. в Штаб-квартире и в подразделениях на местах вышедшие на пенсию сотрудники составили 3% от числа нанятых консультантов и на них пришлось 6% от общих соответствующих расходов по сравнению с 3% и 5%, соответственно, в 2010 г.

### **Раздел III. Контракты на услуги консультантов на символическую сумму в один доллар**

24. Контракты на символическую сумму в один доллар предоставляются лицам, занимающимся особой представительской деятельностью, или бывшим штатным сотрудникам с целью обеспечения благоприятных условий для передачи накопленного опыта и институциональной памяти. Такие контракты должны получать предварительное одобрение со стороны Исполнительного секретариата Генерального директора.

25. В 2011 г. контракты на символическую сумму в один доллар в Штаб-квартире были предоставлены 16 лицам (24 в 2010 г.), восемь из которых являлись бывшими сотрудниками ЮНЕСКО. Никаких расходов по этим контрактам (например, на проезд или выплату суточных) произведено не было. В таблице 13 показано число лиц, получивших контракты в 2011 г., в разбивке по секторам/бюро.

### **Раздел IV. Контракты на обслуживание**

26. Исполнительный совет в своем решении 186 EX/6 (VIII) предложил Генеральному директору при представлении своего следующего доклада об использовании контрактов на услуги консультантов включить в него определенную информацию о контрактах на обслуживание с коммерческими организациями.

27. Контракты на обслуживание предоставляются учреждениям, коммерческим организациям и другим юридическим лицам. Ко времени подготовки настоящего документа доработать эти данные не удалось, в связи с чем анализ таких контрактов, заключенных в Штаб-квартире и на местах, будет представлен Исполнительному совету на его 190-й сессии в виде информационного документа (190 EX/INF13).

### **Раздел V. Финансовые и административные последствия**

28. Мероприятия, упомянутые в настоящем докладе, предусмотрены в планах работы в рамках документа C/5. Разработки, необходимые для внедрения новых механизмов в систему управления контрактами и для сбора дополнительных данных о продуктах и услугах, предоставляемых по контрактам, ведутся в рамках существующих бюджетных ассигнований.

## Проект решения

29. Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. ссылаясь на решения 171 EX/35 и 186 EX/6 (VIII),
2. рассмотрев документ 190 EX/5 Part IV (A),
3. принимает к сведению новую политику, введенную Генеральным директором в отношении контрактов для индивидуальных консультантов и других индивидуальных специалистов (авторов, фотографов и специалистов по выпуску фильмов и видеопродукции);
4. принимает также к сведению данные, аналитические сведения и информацию качественного характера, представленную в докладе, и призывает Секретариат и далее прилагать усилия по повышению качества информации, представляемой в отношении содержания контрактов и оказываемых услуг;
5. напоминает о необходимости обеспечения более широкого географического распределения и лучшей гендерной сбалансированности при найме консультантов, имеющих одинаковый уровень квалификации;
6. просит Генерального директора ускорить выполнение рекомендации 7, содержащейся в докладе ревизора со стороны (182 EX/46) и касающейся анализа задач, выполнение которых должно быть возложено на постоянных сотрудников, и задач, которые можно поручить временным сотрудникам;
7. предлагает Генеральному директору представить Совету на его 192-й сессии доклад об осуществлении модифицированной политики в отношении индивидуальных консультантов и других специалистов.

## ANNEX I

## Information on consultant contracts awarded at Headquarters and the field (excl. Brasilia)

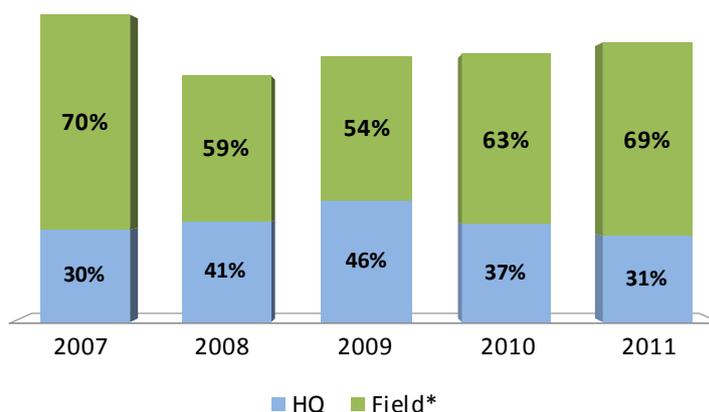
1. Table 1 shows the number of individual consultant contracts awarded at Headquarters and field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-2009 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

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%
<b>% HQ</b>	<b>41%</b>	<b>46%</b>	<b>44%</b>	<b>37%</b>	<b>31%</b>	<b>34%</b>	
Field*	1808	1807	3615	2107	2417	4524	20%
<b>% Field</b>	<b>59%</b>	<b>54%</b>	<b>56%</b>	<b>63%</b>	<b>69%</b>	<b>66%</b>	
<b>Total</b>	<b>3075</b>	<b>3330</b>	<b>6405</b>	<b>3355</b>	<b>3501</b>	<b>6856</b>	<b>7%</b>

\*excluding data for Brasilia Office

% of Consultant Contracts: HQ and Field



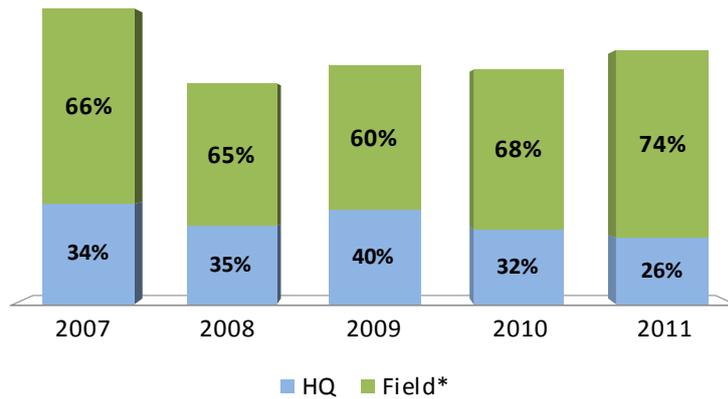
2. Table 2 shows the number of individual consultants awarded contracts at Headquarters and the field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

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%
<b>% HQ</b>	<b>35%</b>	<b>40%</b>	<b>38%</b>	<b>32%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	
Field*	1509	1512	3021	1689	1981	3670	18%
<b>% Field</b>	<b>65%</b>	<b>60%</b>	<b>62%</b>	<b>68%</b>	<b>74%</b>	<b>71%</b>	
<b>Total</b>	<b>2334</b>	<b>2513</b>	<b>4847</b>	<b>2489</b>	<b>2680</b>	<b>5169</b>	<b>6%</b>

\*excluding data for Brasilia Office

**% of individual Consultants: HQ and Field**



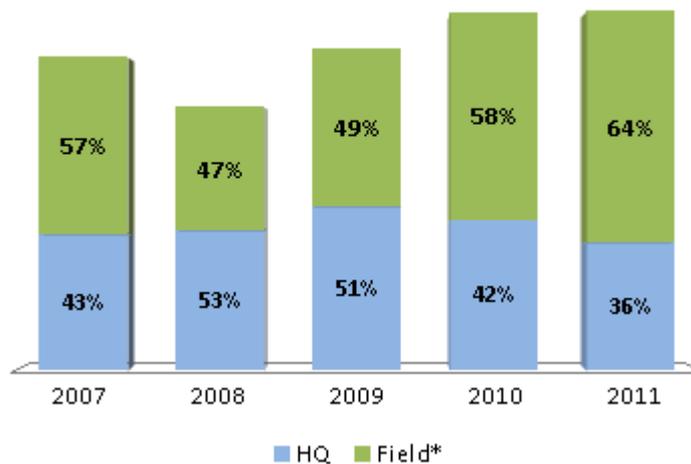
3. Table 3 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters and in field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

**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%
<b>% HQ</b>	<b>53%</b>	<b>51%</b>	<b>52%</b>	<b>42%</b>	<b>36%</b>	<b>39%</b>	
Field*	8.437	10.752	19.189	14.210	15.747	29.957	36%
<b>% Field</b>	<b>47%</b>	<b>49%</b>	<b>48%</b>	<b>58%</b>	<b>64%</b>	<b>61%</b>	
<b>Total</b>	<b>17.987</b>	<b>21.944</b>	<b>39.931</b>	<b>24.360</b>	<b>24.490</b>	<b>48.850</b>	<b>18%</b>

\*excluding data for Brasilia Office

**Spending on Consultant Contracts**



4. Table 4 shows the average spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters 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%
<b>Total</b>	<b>5849</b>	<b>6590</b>	<b>6234</b>	<b>7261</b>	<b>6995</b>	<b>7125</b>	<b>13%</b>

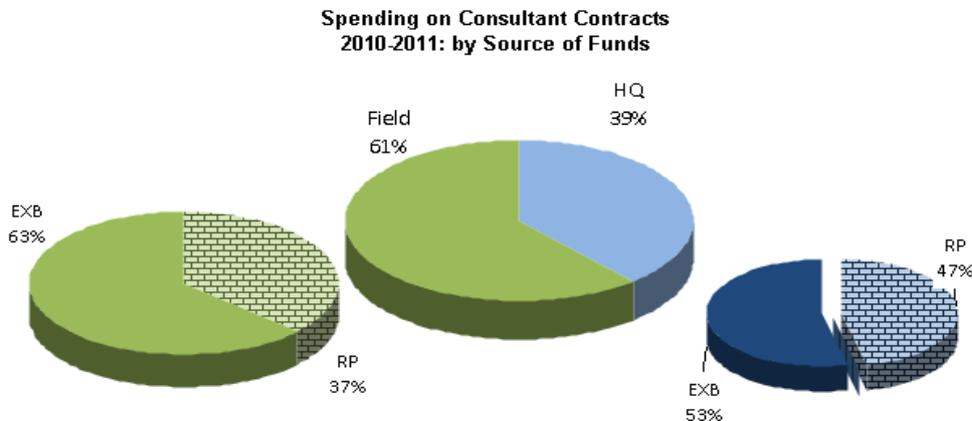
\*excluding data for Brasilia Office

5. Table 5 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters 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: 2008-2009 and 2010-2011 (\$ million)**

	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
<b>Total</b>	<b>18.021</b>	<b>45%</b>	<b>21.910</b>	<b>55%</b>	<b>39.931</b>	<b>19.818</b>	<b>41%</b>	<b>29.032</b>	<b>59%</b>	<b>48.850</b>

\*excluding data for Brasilia Office

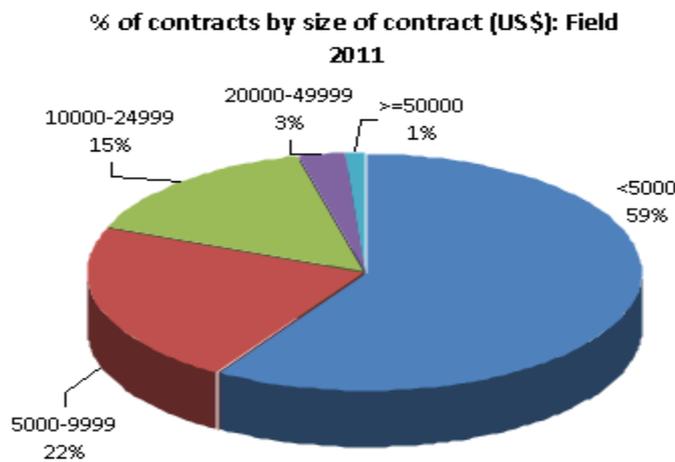
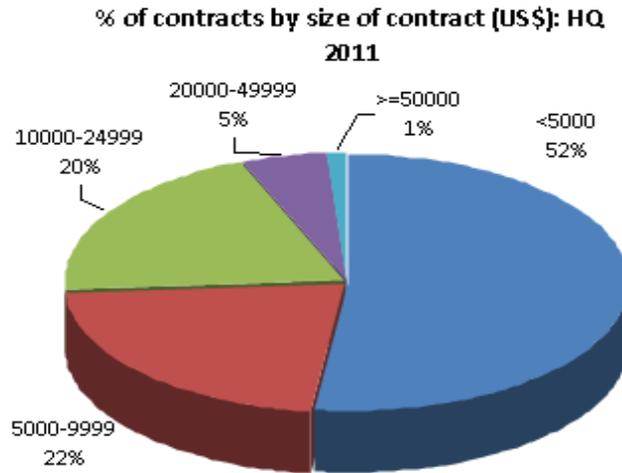


6. Table 6 and the two related pie-charts show overall spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters and the field (excl. Brasilia Office) in 2010 and 2011, by size of contract.

**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%
<b>Total</b>	<b>1248</b>	<b>100%</b>	<b>1084</b>	<b>100%</b>	<b>2107</b>	<b>100%</b>	<b>2417</b>	<b>100%</b>

\*excluding data for Brasilia Office



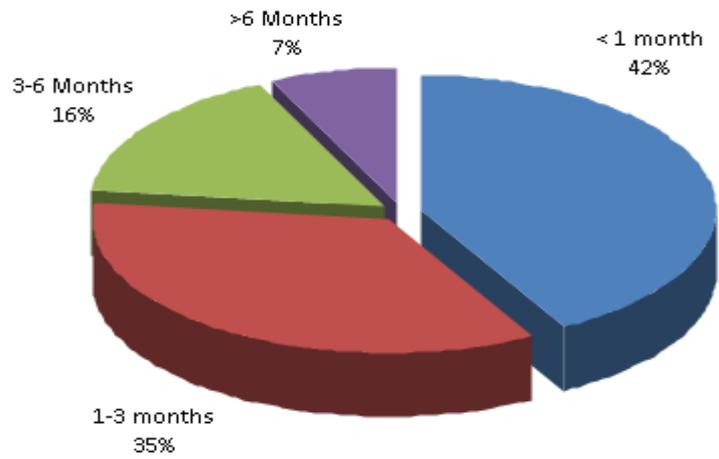
7. Table 7 and the two related pie-charts show overall spending on individual consultant contracts awarded at Headquarters and the field (excl. Brasilia Office) in 2010 and 2011, by duration of contract.

**Table 7: Number of consultant contracts by duration of contract: 2010 and 2011**

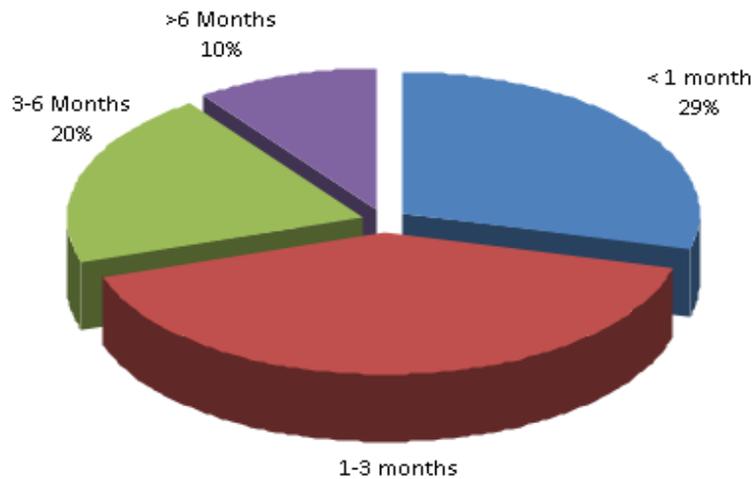
	HQ				Field*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Under 1 month	504	40%	454	42%	666	32%	710	29%
1 to 3 months	391	31%	378	35%	819	39%	985	41%
3 to 6 months	239	19%	177	16%	426	20%	484	20%
Over 6 months	114	9%	75	7%	196	9%	238	10%
<b>Total</b>	<b>1248</b>	<b>100%</b>	<b>1084</b>	<b>100%</b>	<b>2107</b>	<b>100%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

\*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 Headquarters in 2010-2011, by sector.

**Table 8: Number and spending on consultant contracts by sector/bureau: 2010-2011**

	2010			
	Number	%	Amount (\$mill)	%
CI	48	3.8%	0.339	3.3%
CLT	318	25.5%	2.661	26.2%
ED	221	17.7%	2.214	21.8%
SC	233	18.7%	2.653	26.1%
SHS	105	8.4%	0.535	5.3%
ERC	5	0.4%	0.049	0.5%
AFR	10	0.8%	0.114	1.1%
ADM	60	4.8%	0.187	1.8%
CENT <sup>1</sup>	248	19.9%	1.397	13.8%
<b>Total</b>	<b>1248</b>	<b>100%</b>	<b>10.150</b>	<b>100%</b>

	2011			
	Number	%	Amount (\$mill)	%
CI	22	2.0%	0.173	2.0%
CLT	315	29.1%	2.565	29.3%
ED	167	15.4%	1.824	20.9%
SC	212	19.6%	2.434	27.8%
SHS	52	4.8%	0.412	4.7%
ERI	169	15.6%	0.275	3.1%
AFR	12	1.1%	0.129	1.5%
ADM	37	3.4%	0.079	0.9%
CENT <sup>1</sup>	98	9.0%	0.853	9.8%
<b>Total</b>	<b>1084</b>	<b>100%</b>	<b>8.743</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup>BFC, BSP, HRM, IOS, ETH, ODG



11. Table 11 shows the number of individual consultants hired in 2010 and 2011 at Headquarters 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%
<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>100%</b>	<b>699</b>	<b>100%</b>	<b>1689</b>	<b>100%</b>	<b>1981</b>	<b>100%</b>	<b>2489</b>	<b>100%</b>	<b>2680</b>	<b>100%</b>

\*Excluding data for Brasilia Office

12. Table 12 shows the number and spending on consultant contracts issued at Headquarters 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**

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

\*Excluding data for Brasilia Office

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

**Table 13: Number of Individuals awarded \$1 consultant contracts in Headquarters in 2011: by sector**

BSP	1
CI	1
CLT	4
ODG	9
SHS	1
<b>Total</b>	<b>16</b>

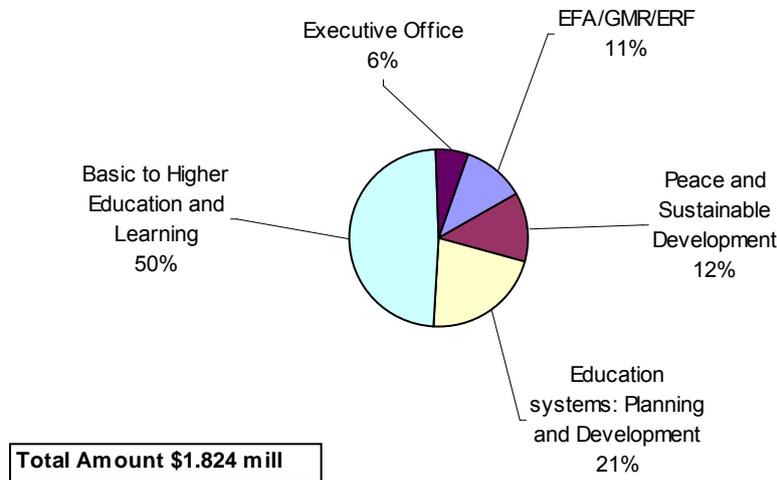
**ANNEX II**

**Headquarters 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 Headquarters 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.

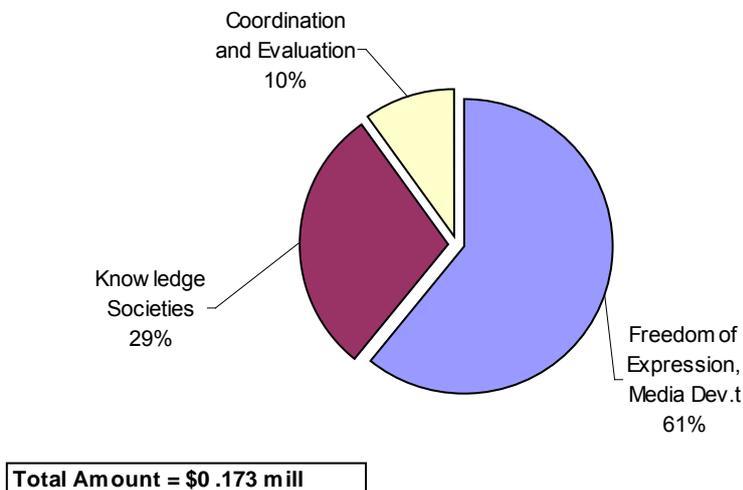
**Education**

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.



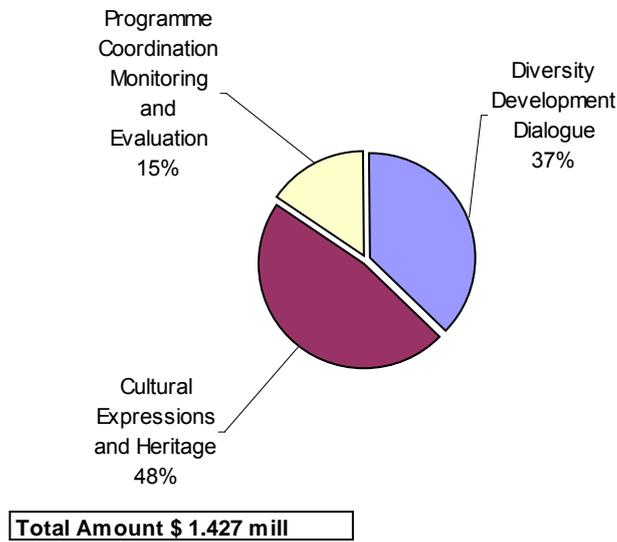
**Communication and Information (CI)**

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.

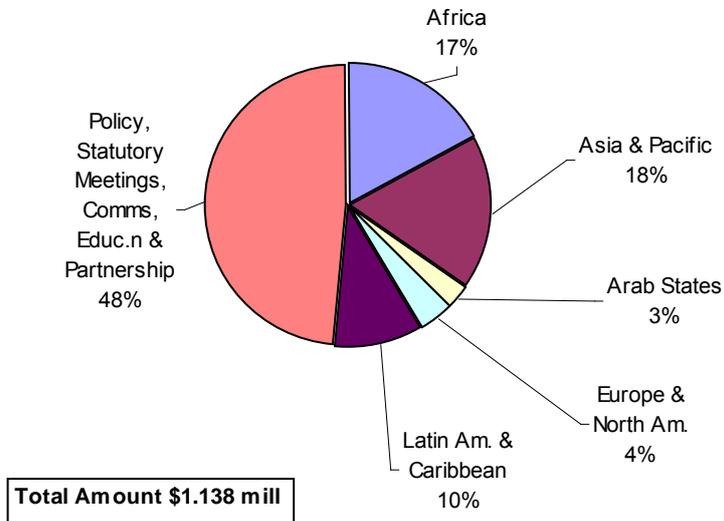


**Culture (CLT) and World Heritage Centre (WHC)**

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.

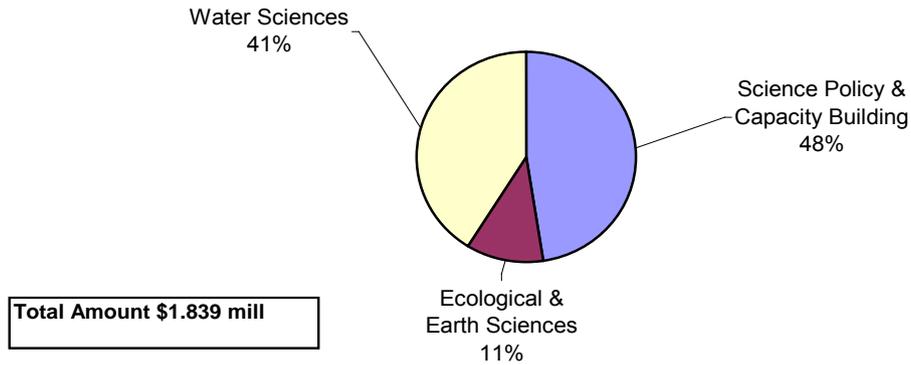


WHC spent \$1.138m on consultant contracts in 2011 (\$1.685m in 2010), of which 52% related to regional projects and 48% to policy, statutory meetings and communication, education and partnership activities.

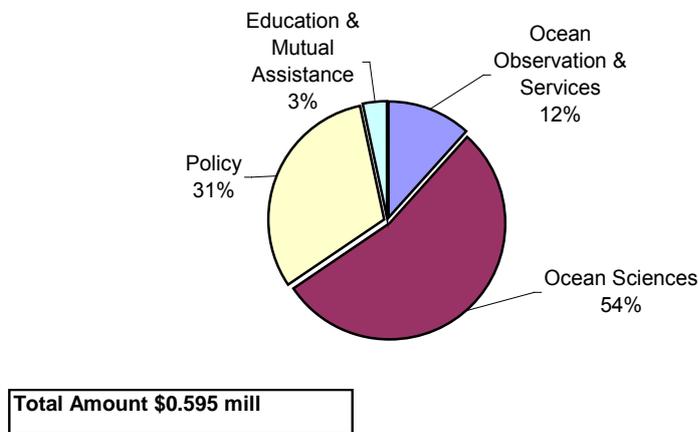


**Science (SC and IOC)**

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).

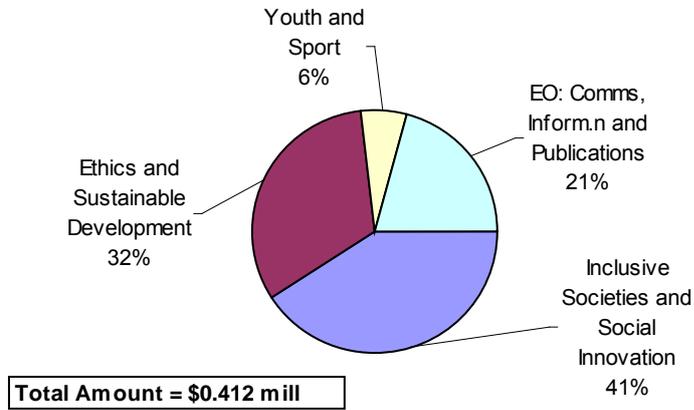


IOC spent \$0.595m on individual consultant contracts in 2011 (\$0.909 m in 2010), of which 54% related to Ocean Sciences and Observation and 31% to Policy activities.



**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%
<b>Total</b>	<b>1165</b>	<b>100%</b>	<b>789</b>	<b>100%</b>

**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, while 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	%
<b>Less than 1 month</b>	39	3%	36	5%
<b>1 to 3 months</b>	167	14%	127	16%
<b>3 to 6 months</b>	286	25%	183	23%
<b>Over 6 months</b>	673	58%	443	56%
<b>Total</b>	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)**

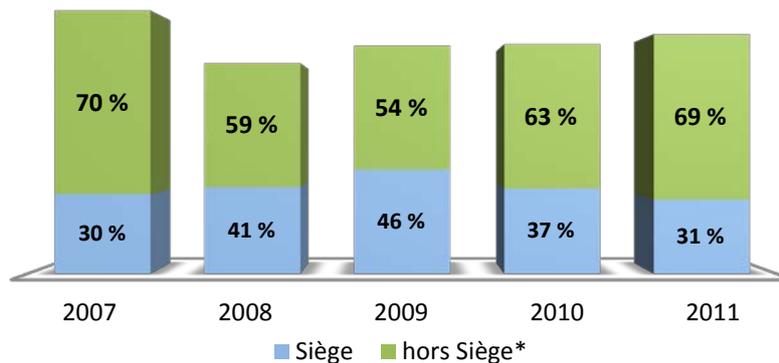
1. Le tableau 1 indique le nombre de contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

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 %
<b>% Siège</b>	<b>41 %</b>	<b>46 %</b>	<b>44 %</b>	<b>37 %</b>	<b>31 %</b>	<b>34 %</b>	
hors Siège*	1 808	1 807	3 615	2 107	2 417	4 524	20 %
<b>% hors Siège</b>	<b>59 %</b>	<b>54 %</b>	<b>56 %</b>	<b>63 %</b>	<b>69 %</b>	<b>66 %</b>	
<b>Total</b>	<b>3 075</b>	<b>3 330</b>	<b>6 405</b>	<b>3 355</b>	<b>3 501</b>	<b>6 856</b>	<b>7 %</b>

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

**% de contrats de consultant : Siège et hors Siège**

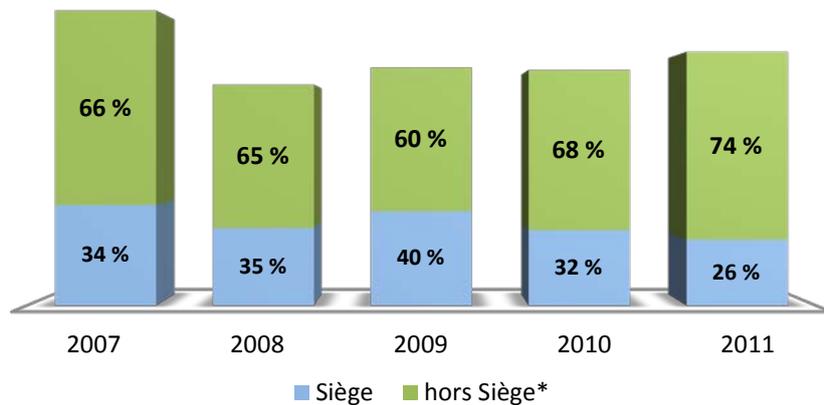


2. Le tableau 2 indique le nombre de consultants individuels ayant obtenu des contrats au Siège et dans les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

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 %
<b>% Siège</b>	<b>35 %</b>	<b>40 %</b>	<b>38 %</b>	<b>32 %</b>	<b>26 %</b>	<b>29 %</b>	
hors Siège*	1 509	1 512	3 021	1 689	1 981	3 670	18 %
<b>% hors Siège</b>	<b>65 %</b>	<b>60 %</b>	<b>62 %</b>	<b>68 %</b>	<b>74 %</b>	<b>71 %</b>	
<b>Total</b>	<b>2 334</b>	<b>2 513</b>	<b>4 847</b>	<b>2 489</b>	<b>2 680</b>	<b>5 169</b>	<b>6 %</b>

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

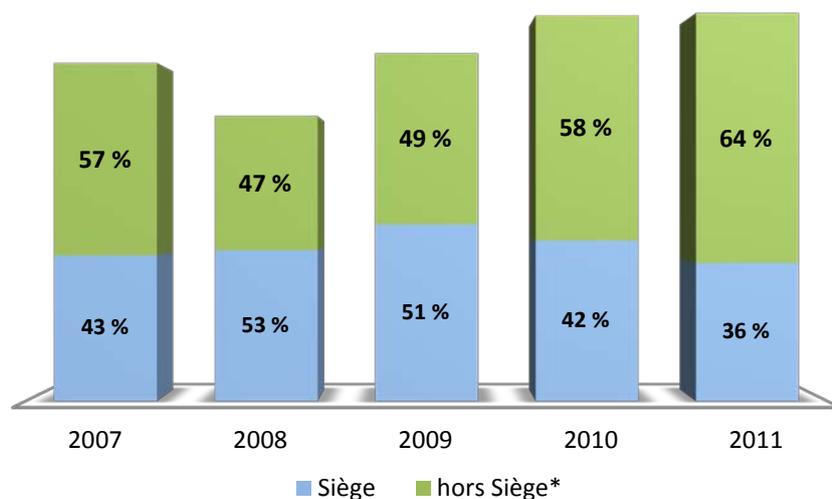
**% de consultants individuels : Siège et hors Siège**

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 Brasilia) 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 %
<b>% Siège</b>	<b>53 %</b>	<b>51 %</b>	<b>52 %</b>	<b>42 %</b>	<b>36 %</b>	<b>39 %</b>	
hors Siège*	8 437	10 752	19 189	14 210	15 747	29 957	36 %
<b>% hors Siège</b>	<b>47 %</b>	<b>49 %</b>	<b>48 %</b>	<b>58 %</b>	<b>64 %</b>	<b>61 %</b>	
<b>Total</b>	<b>17 987</b>	<b>21 944</b>	<b>39 931</b>	<b>24 360</b>	<b>24 490</b>	<b>48 850</b>	<b>18 %</b>

\* 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 %
<b>Total</b>	<b>5 849</b>	<b>6 590</b>	<b>6 234</b>	<b>7 261</b>	<b>6 995</b>	<b>7 125</b>	<b>12,5 %</b>

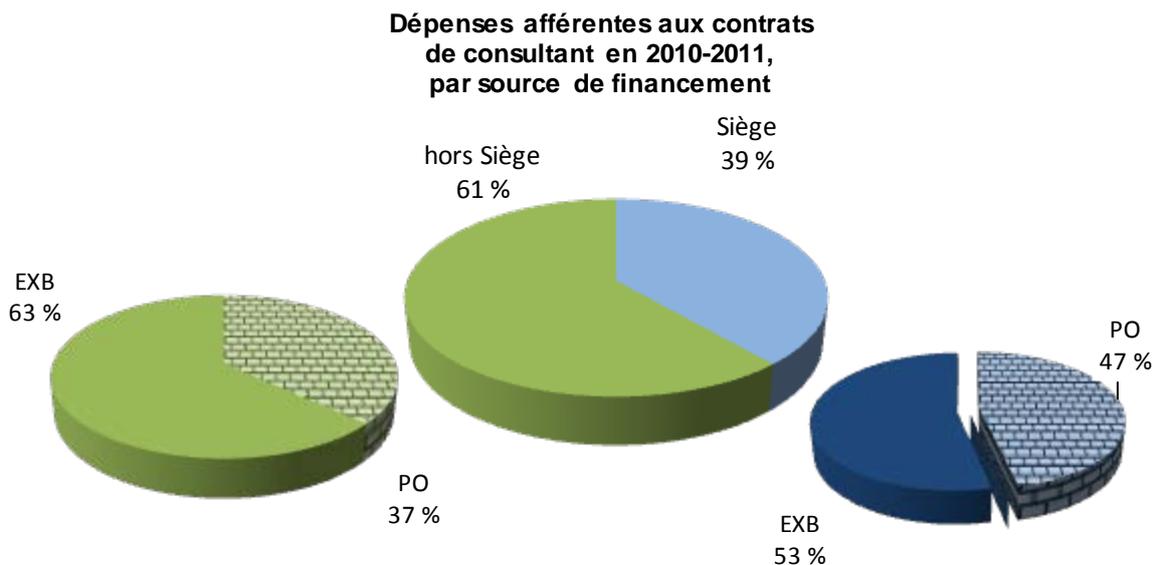
\* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

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
<b>Total</b>	<b>18 021</b>	<b>45 %</b>	<b>21 910</b>	<b>55 %</b>	<b>39 931</b>	<b>19 818</b>	<b>41 %</b>	<b>29 032</b>	<b>59 %</b>	<b>48 850</b>

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



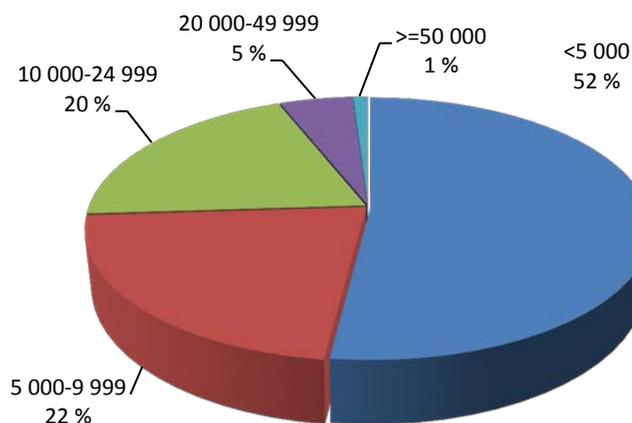
6. Le tableau 6 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur montant.

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

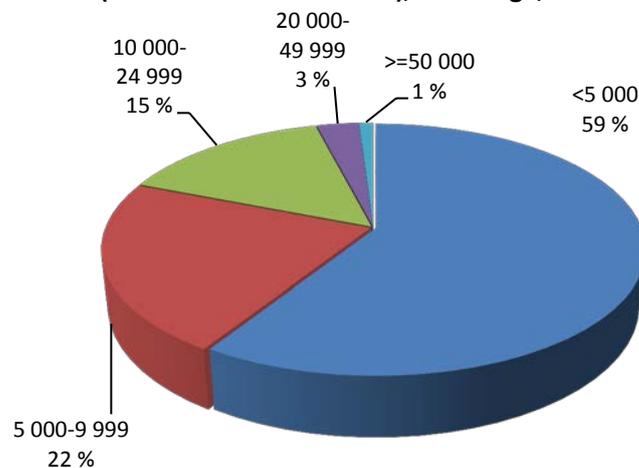
Dollars des États-Unis	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	640	51 %	568	52 %	1 259	60 %	1 426	59 %
5 000 à 9 999	271	22 %	234	22 %	394	19 %	529	22 %
10 000 à 24 999	259	21 %	216	20 %	361	17 %	365	15 %
25 000 à 49 999	62	5 %	54	5 %	77	4 %	83	3 %
50 000 et plus	16	1 %	12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

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

% de contrats en fonction de leur montant  
(en dollars des États-Unis), au Siège, 2011



% de contrats en fonction de leur montant  
(en dollars des États-Unis), hors Siège, 2011



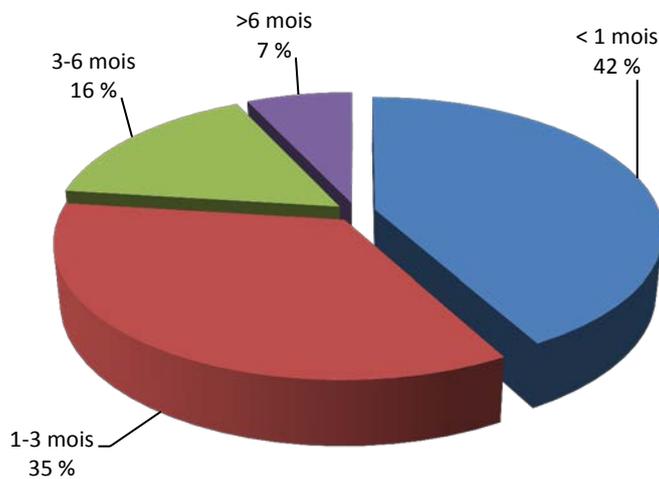
7. Le tableau 7 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur durée.

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

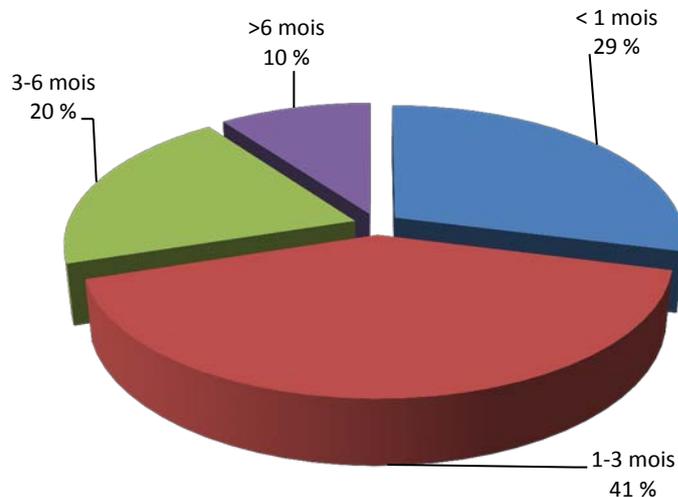
	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	504	40 %	454	42 %	666	32 %	710	29 %
1 à 3 mois	391	31 %	378	35 %	819	39 %	985	41 %
3 à 6 mois	239	19 %	177	16 %	426	20 %	484	20 %
Plus de 6 mois	114	9 %	75	7 %	196	9 %	238	10 %
<b>Total</b>	<b>1 248</b>	<b>100 %</b>	<b>1 084</b>	<b>100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

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

<sup>1</sup>BFC, 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 %
<b>Total</b>	<b>1 499</b>	<b>100 %</b>	<b>1 826</b>	<b>100 %</b>	<b>18,893</b>	<b>100 %</b>	<b>20,741</b>	<b>100 %</b>

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 %
<b>Total</b>	<b>3 670</b>	<b>100 %</b>	<b>3 021</b>	<b>100 %</b>	<b>29,957</b>	<b>100 %</b>	<b>19,188</b>	<b>100 %</b>

\* 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 %
<b>Total</b>	<b>5 169</b>	<b>100 %</b>	<b>4 847</b>	<b>100 %</b>	<b>48,850</b>	<b>100 %</b>	<b>39,931</b>	<b>100 %</b>

\* 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 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

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
<b>Hommes</b>	421	53 %	384	55 %	1 080	64 %	1 280	65 %	1 501	60 %	1 664	62 %
<b>Femmes</b>	379	47 %	315	45 %	609	36 %	701	35 %	988	40 %	1 016	38 %
<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>100 %</b>	<b>699</b>	<b>100 %</b>	<b>1 689</b>	<b>100 %</b>	<b>1 981</b>	<b>100 %</b>	<b>2 489</b>	<b>100 %</b>	<b>2 680</b>	<b>100 %</b>

\* 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 %
	<b>Total</b>	<b>2 489</b>	<b>74</b>	<b>3 %</b>	<b>24,360</b>	<b>1,160</b>	<b>5 %</b>
2011	Siège	699	47	7 %	8,743	0,696	8 %
	hors Siège*	1 981	46	2 %	15,747	0,712	5 %
	<b>Total</b>	<b>2 680</b>	<b>93</b>	<b>3 %</b>	<b>24,490</b>	<b>1,408</b>	<b>6 %</b>

\* 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
<b>Total</b>	<b>16</b>

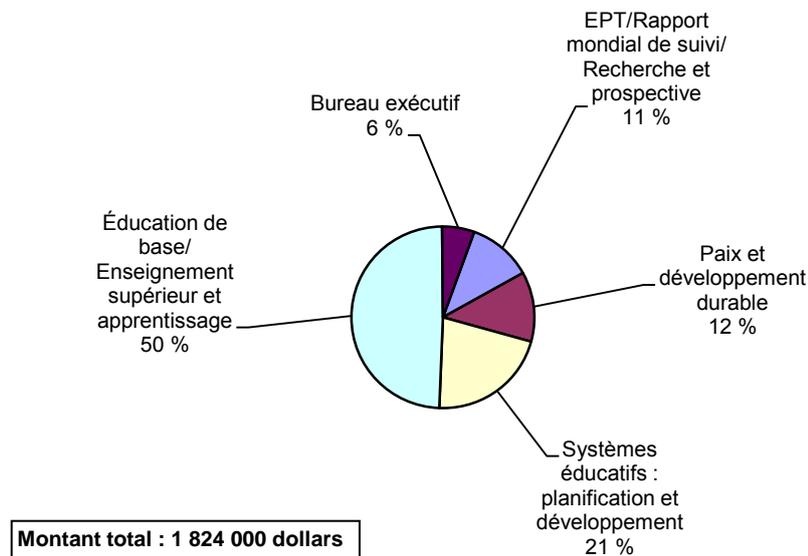
## Annexe 2

### 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.

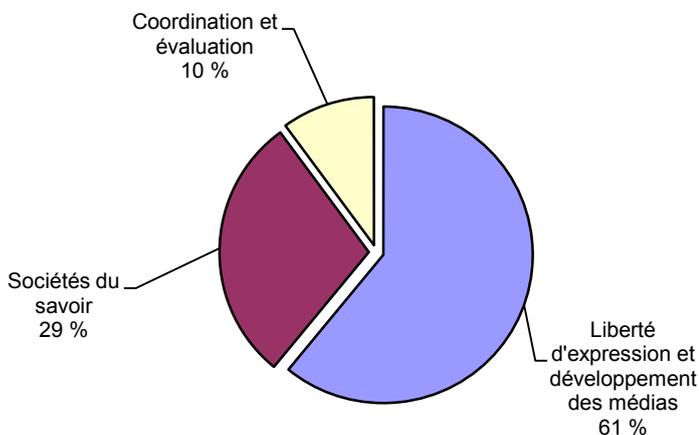
#### Éducation (ED)

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)**

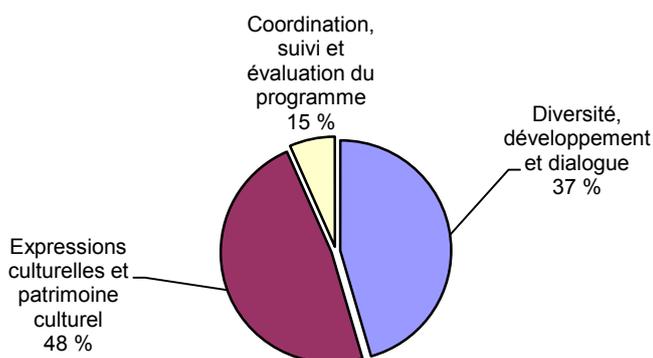
Le Secteur de la communication et de l'information (CI) a consacré 173 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (339 000 dollars en 2010), dont 61 % pour la liberté d'expression et le développement des médias, et 29 % pour les sociétés du savoir.



Montant total : 173 000 dollars

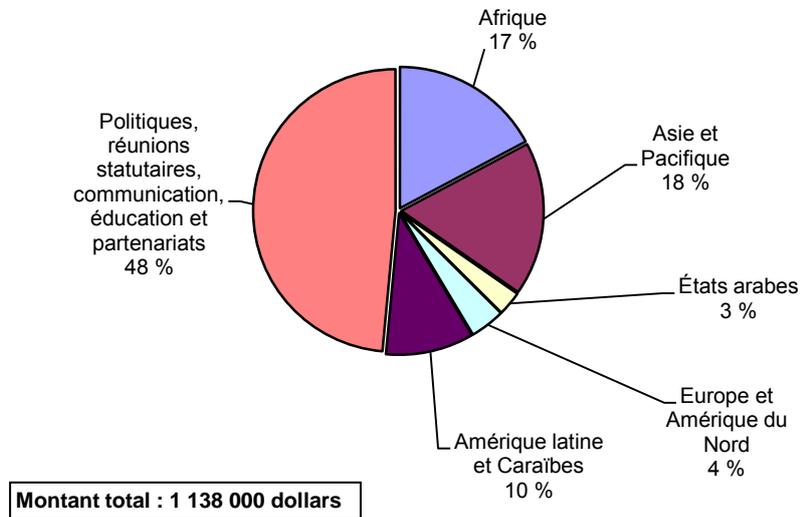
### **Culture (CLT) et Centre du patrimoine mondial (WHC)**

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.



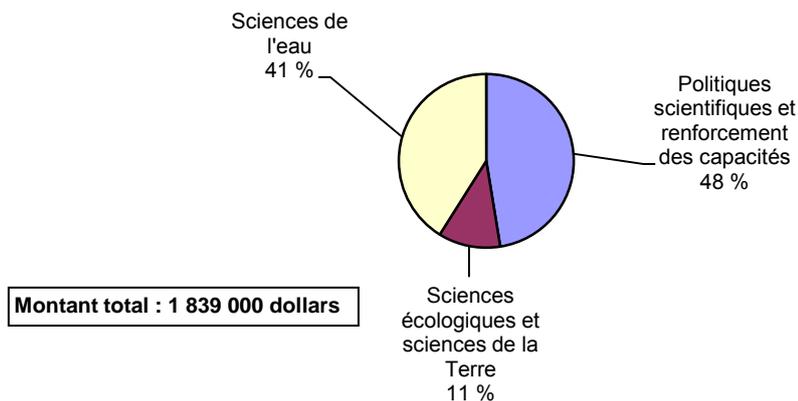
Montant total : 1 427 000 dollars

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.

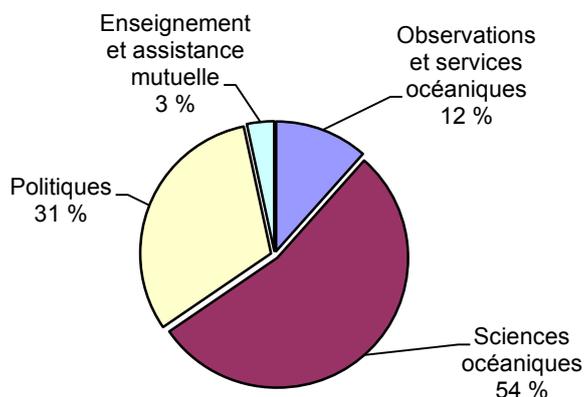


### Sciences (SC et COI)

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.



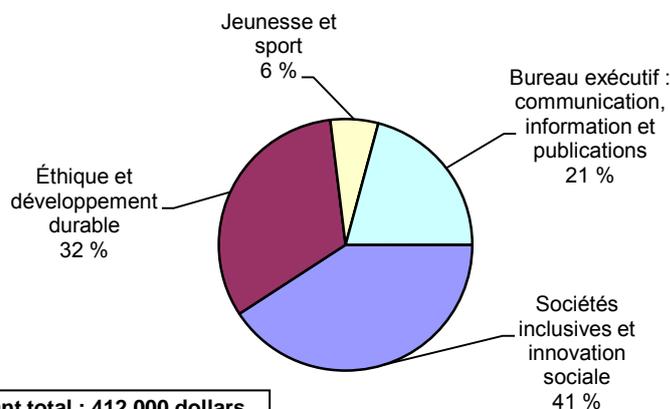
La COI a consacré 595 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (909 000 dollars en 2010), dont 54 % pour les sciences et observations océaniques, et 31 % pour des activités relatives aux politiques.



Montant total : 595 000 dollars

### **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.



Montant total : 412 000 dollars

### 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 %
<b>Total</b>	<b>1 165</b>	<b>100 %</b>	<b>789</b>	<b>100 %</b>

**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 %
<b>Total</b>	<b>1 165</b>	<b>100 %</b>	<b>789</b>	<b>100 %</b>

**В. Первый обзор хода осуществления Стратегии управления людскими ресурсами и Плана действий (2011-2016 гг.)**  
 (Выполнение решения 187 EX/6 (X), резолюции 36 C/96 и решения 189 EX/15 (II))

---

## Введение

1. Стратегия управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг. и ее план действий были одобрены Генеральной конференцией на ее 36-й сессии в ноябре 2011 г. Эта стратегия должна решать задачу регулирования важнейших вопросов управления людскими ресурсами, таких, как набор, мобильность, профессиональный рост сотрудников, географическое и гендерное разнообразие, гибкость и эффективное управление. Она направлена на достижение трех целей:

- расширение потенциала ЮНЕСКО в области осуществления программ;
- укрепление присутствия на местах и межсекторального характера работы;
- разработка эффективного планирования в области людских ресурсов.

2. Исполнительный совет на своей 189-й сессии в контексте Дорожной карты предложил Генеральному директору уделить большее внимание Стратегии управления людскими ресурсами при осуществлении положений этой карты, а также представить предложения об адаптации этой стратегии в свете нынешних обстоятельств, уделив особое внимание разработке более гибкой политики в отношении контрактов, возможной необходимости пересмотра Положений и правил о персонале, укреплению присутствия ЮНЕСКО на местах и инновационным подходам в области профессиональной подготовки и обучения сотрудников, оценке служебной деятельности, развитию карьеры и мобильности.

## Доклад о ходе работы

3. Ход работы по каждому комплексу мер указан в Плане работы (Приложение I). С учетом финансовой ситуации и того, что набор новых сотрудников заморожен, осуществление мероприятий по расширению охвата и увеличению пулов кандидатов было временно приостановлено. Миссии по набору сотрудников в непредставленные и недостаточно представленные государства-члены не направлялись.

4. В свете вышеизложенного работа в области набора и планирования была сосредоточена на совершенствовании процессов и средств в целях рационализации проводимой работы и решения вопросов, связанных со сроками. Успехи, которых удалось добиться ко времени подготовки настоящего доклада, перечисляются ниже.

- Успешное введение в июне 2012 г. новой системы электронного набора сотрудников под названием *Careers*. Отныне все должности директоров и сотрудников категорий специалистов и общих служб в Штаб-квартире объявляются вакантными через эту систему, которая упрощает управление подаваемыми заявлениями и их изучение, что позволяет сократить сроки набора и обеспечивает его более быстрый и эффективный характер. К концу 2012 г. этой новой системой электронного набора будут также охвачены заявления на работу в качестве консультантов и на прохождение стажировки, что обеспечит более прозрачный и эффективный процесс кадрового комплектования и позволит упразднить две не связанные друг с другом системы.
- Введение общих описаний служебных обязанностей для специалистов по программе в Секторе образования. Введение этих описаний в других секторах запланировано на 2013 г. Их использование упрощает задачи руководителей, зани-

мающихся набором, и сокращает его сроки, а также обеспечивает согласованность характера установления обязанностей/ответственности в рамках одной и той же профессиональной группы.

- Закуплена новая «готовая к употреблению» программа для планирования замены оставляющих службу сотрудников, оценки компетенций и оценки служебной деятельности. Она обеспечивает получать обратную связь, в зависимости от необходимости, на 90°, 180° и 360°. Ее введение будет осуществляться поэтапно, начиная с модулей, касающихся планирования замены оставляющих службу сотрудников и оценки служебной деятельности, использование которых начнется в 2013 г. Вслед за ними в 2014 г. будет введен модуль оценки компетенций.
- Продолжается осуществление мобильности, особенно в поддержку реформы подразделений на местах в Африке. С июня 2011 г. по июнь 2012 г. на новые места службы были переведены в общей сложности 49 сотрудников (11 из Штаб-квартиры, 23 в рамках сети подразделений на местах и 15 из подразделений на местах в Штаб-квартиру).
- Введение в действие нового удобного в пользовании **веб-сайта HRM** запланировано на третий квартал 2012 г.

5. Введена новая **перестроенная структура HRM**, в рамках которой шесть секций реорганизованы в две, а стратегические/оперативные функции объединены по группам, благодаря чему возрастает синергетический эффект и обеспечивается более эффективный вклад в предоставление услуг. В 2012 г. будут введены в действие обновленные стандарты предоставления услуг с целью мониторинга, улучшения своевременности и повышения качества их предоставления.

6. Большинство мероприятий в области **профессиональной подготовки и обучения сотрудников** в рамках Стратегии запланированы на 2014-2015 гг. В 2012-2013 гг. деятельность по обучению как таковая будет носить ограниченный характер, поскольку финансовая ситуация привела к приостановке бюджетных ассигнований. Однако тем временем проводится обзор инновационных мер.

7. Введение в мае 2012 г. назначений на срок осуществления проектов ознаменовало разработку более гибкой политики в отношении контрактов, которая, тем не менее, остается в рамках контрактной политики КМГС, поскольку речь идет о контрактах на установленный срок. Укрепление присутствия ЮНЕСКО на местах, инновационные подходы в области профессиональной подготовки и обучения сотрудников, оценка служебной деятельности, развитие карьеры и мобильность входят в число основных целей/областей приоритетной деятельности сегодняшней Стратегии управления людскими ресурсами.

8. В контексте постоянных обзоров политики в области людских ресурсов HRM приступило к разработке предложений о поправках к Положениям и правилам о персонале, которая ведется в консультативных рамках и на основе установленной процедуры.

### **Адаптация Стратегии управления людскими ресурсами**

9. Исполнительный совет предложил Генеральному директору представить предложения об адаптации Стратегии управления людскими ресурсами в свете нынешних обстоятельств. Генеральный директор предлагает в ближайшем будущем с учетом сокращения бюджета пересмотреть график проведения ряда мероприятий, предусмотренных в Планах действий (в частности тех из них, которые связаны с набором сотрудников). Три основные цели Стратегии (расширение потенциала для осуществления программ, укрепление присутствия на местах и планирование в области людских ресурсов) сохраняются вместе с основной направленностью мероприятий, подробно изложенных в Планах действий. К концу 2012 г./весне

2013 г. с учетом итогов подготовки документа С/4 будет проведен обзор плана действий, с тем чтобы обеспечить с его стороны практическую поддержку новой среднесрочной стратегии и отразить в нем тенденции/приоритеты, разработанные на следующие восемь лет.

#### **Проект решения**

10. Исполнительный совет,

1. ссылаясь на резолюцию 36 С/96 и решение 189 EX/15 (II),
2. рассмотрев документ 190 EX/5 Часть IV (В),
3. принимает к сведению ход осуществления Стратегии управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг.;
4. предлагает Генеральному директору продолжать осуществление Стратегии управления людскими ресурсами и в должное время корректировать ее в соответствии со стратегическими приоритетами, установленными в документе С/4.

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	
<b>1. More qualified candidates attracted and recruited in UNESCO</b>	1. Enhance outreach for qualified candidates (through job fairs, Universities, UN networks)	Candidates pools set up	2 <sup>nd</sup> 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
<b>2. Efficient, rapid, cost-effective and transparent recruitment process</b>	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>3<sup>rd</sup> Q.2012</i>	X			In progress. Launch planned 3 <sup>rd</sup> Q 2012.
	7. Implement E-recruitment for pre-selection and rosters		4st Q. 2011/1 <sup>st</sup> 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)**

<b>3. Enhanced quantity and quality of training offer to ensure UNESCO has a capable and skilled workforce</b>	9. Develop and implement new learning strategy	% of staff trained ;	<b>2014-2015</b>	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); number of new training initiatives implemented Feedback through end training survey	<b>2014-2015</b>	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		<b>2014-2015</b>	X			
	12. Review role of L&D Commission		<b>2014-2015</b>	X			
	13. Review allocation mechanisms of training budget to Sectors/Bureaux and FOs		<b>2013-2014</b>	X			
	14. Evaluate induction training for new recruits and improve as required		<b>2013-2014</b>	X	X		
	15. Implement mentoring scheme		<b>2013-2014</b>	X	X		
<b>4. A motivated workforce, with opportunities for career development/ Growth and recognition</b>	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;	<b>2014-2015</b>	X	X	X	
	17. Develop skills assessment tool	% of staff who have consulted TCD for career development advise; feedback through global staff survey	<b>2013-2014</b>	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)**

<b>5. Enhanced mobility (geographical, functional, and inter-sectoral)</b>	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		<b>2015-2016</b>	X	X	X	
	22. Enhance inter-agency mobility		2012	X	X	X	Ongoing
<b>6. Stimulating work environment</b>	23. Develop a Programme that recognize Team performance	Motivation and commitment of staff measured through global staff survey; Number of teams recognized	<b>2014</b>	X	X	X	
	24. Develop a Programme that recognizes for outstanding performance for individuals		<b>2013</b>	X	X	X	
<b>7. Improved quality of management and enhanced performance at managerial level</b>	25. Provide management training for P-4 staff and above	% P-4 and above trained for management skills; % of P-4 staff and above who actually report; % of staff satisfied by development objectives (through global staff survey)	2012-2013 <b>suspended</b>	X			<b>Suspended for 2012 given training budget.</b>
	26. P-4 and above supervisors identify, implement their staff development objectives and report on progress.		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)	<b>2014-2015</b>	X	X	X	<b>Competency assessment tool purchased, to be operational in 2014; will allow for 180° feedback. .</b>
	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 on-line performance

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

							appraisal system for Directors/Heads of Field Office were launched in May 2011.
<b>8. Enhanced accountability, compliance and trust</b>	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.
<b>9. Core values and Standards of Conduct promoted</b>	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.
<b>10. Gender parity at senior level</b>	32. Implement UNESCO's Action plan for Gender Parity	50% of women Directors by 2016	2012-2016	X	X		
<b>11. A geographically balanced workforce</b>	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 2012.

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

<b>12. Effective partnerships established to obtain external expertise</b>	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
<b>13. HRM to become a proactive support/adviser to Organization and staff</b>	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)**

<b>OBJECTIVE 2: STRENGTHEN THE FIELD PRESENCE AND THE INTER-SECTORALITY</b>							
<b>Expected Result</b>	<b>Action</b>	<b>KPI (Key Performance Indicator)</b>	<b>Time frame</b>	<b>Responsible</b>			<b>Progress Status (30 June 2012)</b>
				<b>HRM</b>	<b>Managers</b>	<b>Staff</b>	
<b>1. A strengthened field presence and the inter-sectorality</b>	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		<b>2015-2016</b>	X	X	X	
<b>2. Enhanced integration into the UN common system</b>	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)**

<b>OBJECTIVE 3: IMPLEMENT AN EFFECTIVE HR PLANNING</b>						
<b>Expected Result</b>	<b>Action</b>	<b>KPI (Key Performance Indicator)</b>	<b>Time frame</b>	<b>Responsible</b>		<b>Progress Status (as at 30 June 2012)</b>
				<b>HRM</b>		
<b>1. HR Planning process in place</b>	1. Set up HR planning process	Vacancy rate reduced	4 <sup>th</sup> Q. 2012 <b>June 2013</b>	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	
<b>1. Profils plus qualifiés des candidatures suscitées et des recrutements à l'UNESCO</b>	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 <sup>e</sup> 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 <sup>er</sup> T. 2012	X	X		Des protocoles d'entretiens pour l'appréciation des compétences ont été mis au point.
	4. Vérifier systématiquement les références et veiller à leur traçabilité		1 <sup>er</sup> T. 2011	X	X		Mis en œuvre.
<b>2. Procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparente</b>	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 <sup>e</sup> T. 2011	X			Mis en œuvre.
	6. Créer un site Web plus attrayant, plus informatif et plus facile d'utilisation (Intranet/Internet)		4 <sup>e</sup> T. 2011 <i>3<sup>e</sup> T. 2012</i>	X			En cours. Lancement prévu au 3 <sup>e</sup> T. 2012.
	7. Mettre en place un recrutement en ligne pour la présélection et la constitution de fichiers		4 <sup>e</sup> T. 2011/ 1 <sup>er</sup> T. 2012	X			Mis en œuvre.

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. 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 <sup>e</sup> T. 2012 <b>3<sup>e</sup> T. 2013</b>	X	X		Descriptions de poste génériques établies pour ED. Cette pratique devrait être étendue à d'autres secteurs.
<b>3. Renforcement de l'offre de formation en termes quantitatifs et qualitatifs pour que l'UNESCO dispose d'un personnel compétent et qualifié</b>	9. Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'apprentissage	Pourcentage de membres du personnel formés	<b>2014-2015</b>	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 l'ensemble du personnel) ; nombre de nouvelles initiatives de formation mises en œuvre ; remontée des informations grâce à des enquêtes de fin de formation	<b>2014-2015</b>	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		<b>2014-2015</b>	X			
	12. Revoir le rôle de la Commission de la formation et du développement		<b>2014-2015</b>	X			
	13. Revoir les mécanismes d'allocation du budget de la formation aux secteurs, bureaux et unités hors Siège		<b>2013-2014</b>	X			
	14. Évaluer la formation d'initiation du personnel nouvellement recruté et l'améliorer le cas échéant		<b>2013-2014</b>	X	X		
	15. Mettre en place un système de tutorat		<b>2013-2014</b>	X	X		

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
<b>4. Personnel motivé, ayant des possibilités d'évolution/de progression de carrière et de reconnaissance</b>	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		
<b>5. Mobilité (géographique, fonctionnelle et intersectorielle) accrue</b>	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 <sup>er</sup> 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.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
<b>6. Environnement de travail stimulant</b>	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	
<b>7. Amélioration de la gestion et renforcement des performances au niveau managérial</b>	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			<b>Suspendu pour 2012 compte tenu du budget alloué à la formation.</b>
	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 moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel)	2013-2014			X (P-4)	
	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	<b>Outil d'évaluation des compétences acheté ; cet outil devrait être opérationnel en 2014 et permettre un retour d'information à 180°.</b>
	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

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
							ligne des performances pour les directeurs/chefs d'unité hors Siège ont été lancés en mai 2011.
<b>8. Renforcement de la responsabilité, de l'observation des règles et de la confiance</b>	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.
<b>9. Promotion des valeurs essentielles et des normes de conduite</b>	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. Des consultations sont en cours.
<b>10. Parité des sexes aux postes de haut niveau</b>	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		
<b>11. Équilibre géographique au sein du personnel</b>	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	2012-2016	X	X		
	34. Pays non représentés ou sous-représentés : Évaluer la situation, recenser les problèmes et concevoir une approche ciblée pour la						

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	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	pays non représentés ou sous-représentés					
	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 <sup>e</sup> T. 2012.
<b>12. Création de partenariats efficaces en vue d'obtenir une expertise extérieure</b>	36. Faciliter et favoriser la création de nouveaux partenariats à l'appui du programme de l'UNESCO, dans les limites du cadre régissant 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	Nombre et répartition des prêts/détachements par secteur/bureau/unité ; remontée d'informations positives du responsable chargé du recrutement	En cours	X avec CFS	X		Mis en œuvre.
<b>13. Évolution de HRM vers un service proactif d'appui/de conseil pour l'Organisation et le personnel</b>	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 <sup>e</sup> T. 2012.
	41. Débureaucratiser les processus/procédures en matière de ressources humaines : passer systématiquement en revue les processus, en particulier pour l'utilisation des flux de travail	Diminution du temps nécessaire à la prestation des services ; pourcentage de satisfaction du personnel (enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel)	2012-2013	X			Développement des flux de travail en cours. Mise en œuvre prévue d'ici la fin de 2012.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	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			

## 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	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
<b>1. Renforcement de la présence hors Siège et de l'intersectorialité</b>	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 effectifs	Pourcentage de chefs d'unité hors Siège dont les performances ont été évaluées	À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
	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	
<b>2. Intégration accrue dans le régime commun des Nations Unies</b>	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.

<b>OBJECTIF 3 : METTRE EN ŒUVRE UNE PLANIFICATION EFFICACE DES RESSOURCES HUMAINES</b>							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
<b>1. Mise en place du processus de planification des ressources humaines</b>	1. Mettre en place le processus de planification des ressources humaines	Taux de vacances de poste réduit	4 <sup>e</sup> T. 2012 <b>juin 2013</b>	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		

## С. Географическое распределение и гендерная сбалансированность персонала Секретариата

(Выполнение решения 187 EX/Dec.6 (IX))

### РАЗДЕЛ I. ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

1. Во исполнение резолюции 36 C/97 и решения 187 EX/6 (IX) Генеральный директор представляет информационную записку о положении дел с географическим распределением, включая осуществление Плана действий по улучшению гендерной сбалансированности персонала в Секретариате.

2. Географическое распределение применяется в отношении международных сотрудников категории специалистов, занимающих географические должности, т. е. штатные должности, финансируемые за счет средств обычной программы ЮНЕСКО.

#### Общее положение дел с географическим распределением за период с 1 января 2010 г. по 1 июня 2012 г.

3. По состоянию на 1 июня 2012 г. в Секретариате представлено 161 государство-член, что составляет 83% от 195 государств – членов ЮНЕСКО. В ноябре 2011 г. членами ЮНЕСКО стали два новых государства (Палестина и Южный Судан).

4. Как показано в таблице 1, 76 государств-членов (39%) представлены нормально, 27 (14%) перепредставлены, 58 (30%) недостаточно представлены и 34 (17%) не представлены. Полный список государств-членов с указанием статуса их представленности содержится в Приложении 1.

**Таблица 1**

#### Положение дел с географическим распределением по состоянию на 1 июня 2012 г. и его изменение с 1 января 2010 г.

Статус представленности	Число государств-членов по состоянию на 1 января 2010 г.	Число государств-членов по состоянию на 1 июня 2012 г.	Изменения с 1 января 2010 г.
Нормально представлены	79 (41%)	76 (39%)	-3
Перепредставлены	27 (14%)	27 (14%)	Нет
Недостаточно представлены	49 (25%)	58 (30%)	+9
<b>Общее число представленных государств-членов</b>	<b>155 (80%)</b>	<b>161 (83%)</b>	<b>+6</b>
Не представлены	38 (20%)	34 (17%)	-4
<b>Общее число государств-членов</b>	<b>193</b>	<b>195</b>	<b>+2</b>

5. В рамках Стратегии управления людскими ресурсами установлена цель достижения к 2016 г. уровня представленности в 85%. С января 2010 г. уровень представленности в Секретариате значительно возрос – с 80% до 83% – благодаря тому, что число представленных государств-членов в целом увеличилось на шесть. Число нормально представленных государств-членов сократилось на три, непредставленных – на четыре. Число недостаточно представленных стран сократилось на девять, в основном в результате выхода сотрудников на пенсию.

6. С 1 января 2010 г. по 1 июня 2012 г. из 104 географических должностей, объявленных во внешний набор, 33 (32%) были заполнены кандидатами из недостаточно представленных и непредставленных стран, включая назначение 11 молодых специалистов (семи из непредставленных стран и четырех из недостаточно представленных стран).

#### **Ход осуществления Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.)**

7. План действий по улучшению географического распределения<sup>2</sup> предусматривает меры по достижению установленной в нем цели в 85%, а также меры по увеличению числа нормально представленных стран, сокращению числа непредставленных стран и улучшению географического распределения на уровне директоров. Обновленный вариант этого плана приводится в документе 190 EX/INF.4.

8. Установленные в Плане действий меры, которые осуществляются на постоянной основе, предусматривают, в частности, объявление во внутренний/внешний набор должностей класса директоров и включение кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных стран в короткие списки.

9. С ноября 2011 г. в результате финансовой ситуации Организации и замораживания процесса набора было временно приостановлено осуществление инициативных мер по увеличению числа кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов (таких, как проведение миссий по набору персонала, организация информационных форумов с национальными комиссиями, целенаправленное размещение объявлений о вакантных должностях и т. д.). В процессе набора находится ограниченное число должностей, и осуществление соответствующих инициатив продолжается.

#### **Географическое распределение по региональным группам**

10. Представление положения дел в разбивке по региональным группам в докладе Генерального директора о географическом распределении является обычной практикой, однако такая информация представляется только в ориентировочном плане. Принцип индивидуальных квот для каждого государства-члена является единственным официальным критерием Организации (полный список стран приводится в Приложении I).

11. Квоты для региональных групп рассчитываются путем суммирования минимальных и максимальных квот, установленных для каждого государства-члена, относящегося к данной региональной группе. За исключением Группы III (Латинская Америка и Карибский бассейн) и Группы IV (Азия и Тихий океан), показатели которых ниже их индивидуальных квот (на 14 и 23 единицы, соответственно), остальные четыре региональные группы по состоянию на июнь 2012 г. находятся в рамках своих квот. С января 2010 г. представленность групп III и IV сократилась, соответственно, на 3 и 17 единиц в результате выхода сотрудников на пенсию и в отставку.

---

<sup>2</sup> Документ 184 EX/5, План действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.).

**Таблица 2****Изменение географического распределения по региональным группам с 1 января 2010 г.**

Региональная группа*	Статус на 1 января 2010 г.	Статус на 1 июня 2012 г.	Изменение с 1 января 2010 г.	Квоты		Статус
				Мин.	Макс.	
Группа I	267	271	+4	184	312	В рамках квоты
Группа II	62	67	+5	60	110	В рамках квоты
Группа III	68	65	-3	79	148	Ниже минимальной квоты
Группа IV	147	130	-17	153	268	Ниже минимальной квоты
Группа V(a)	122	127	+5	97	190	В рамках квоты
Группа V(b)	59	64	+5	44	79	В рамках квоты
<b>Всего</b>	<b>725</b>	<b>724</b>	<b>-1</b>	<b>617</b>	<b>1107</b>	

(\*) **Избирательные группы:** Группа I: Европа и Северная Америка; Группа II: Восточная Европа; Группа III: Латинская Америка и Карибский бассейн; Группа IV: Азия и Тихий океан; Группа V(a): Африка и Группа V(b): арабские государства.

**Представленность на уровне директоров и выше в разбивке по региональным группам**

12. Группа I имеет наибольшую представленность на уровне директоров и выше (40%). За ней следуют Группа V(a) (Африка) с 23% и Группа IV (Азия и Тихий океан) с 17%. Затем идут Группа III (Латинская Америка и Карибский бассейн), Группа V(b) (арабские государства) и Группа II (Восточная Европа) с 7%, 7% и 6%, соответственно.

**Таблица 3****Географическое распределение по региональным группам (\*) сотрудников уровня директоров и выше**

Региональная группа <sup>(a)</sup>	1 января 2010 г.		1 июня 2012 г.		Изменение с 1 января 2010 г.
	Уровень директоров и выше	%	Уровень директоров и выше	%	
Группа I	38	41%	34	40%	-4
Группа II	4	4%	5	6%	+1
Группа III	9	10%	6	7%	-3
Группа IV	15	16%	14	17%	-1
Группа V(a)	19	20%	19	23%	0
Группа V(b)	8	9%	6	7%	-2
<b>Всего</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>-9</b>

(\*) **Избирательные группы:** Группа I: Европа и Северная Америка; Группа II: Восточная Европа; Группа III: Латинская Америка и Карибский бассейн; Группа IV: Азия и Тихий океан; Группа V(a): Африка и Группа V(b): арабские государства.

### **Тенденции в области набора сотрудников**

13. С июня 2012 г. по декабрь 2015 г. на пенсию должны выйти 136 международных сотрудников категории специалистов и выше, включая 48 директоров. Из этих 136 сотрудников географические должности занимают 107 человек, включая 41 директора.

14. Выход сотрудников на географических должностях на пенсию в период до декабря 2013 г. скажется на числе перепредставленных стран (шесть из них станут нормально представленными); с другой стороны, трем странам грозит опасность стать непредставленными и пяти – недостаточно представленными. Эти тенденции будут предметом пристального мониторинга.

## **РАЗДЕЛ II. ГЕНДЕРНАЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ ПЕРСОНАЛА**

15. В настоящем докладе представляется обновленная информация о гендерной сбалансированности в Секретариате и о ходе работы по осуществлению Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета<sup>3</sup>, который направлен на достижение к 2015 г. показателя представленности женщин на старших руководящих должностях (D-1 и выше) на уровне 50%.

### **Данные, используемые для представления информации в гендерной области**

16. Число сотрудников, охватываемых данной частью доклада (гендерная сбалансированность), больше, чем охватываемых частью, касающейся географического распределения, поскольку статистика по гендерной сбалансированности касается всех сотрудников, работающих по контрактам на установленный срок, вне зависимости от источника финансирования, тогда как данные о географическом распределении касаются только географических должностей, которые финансируются за счет средств обычной программы. Поэтому данные о гендерной сбалансированности на должностях директоров учитывают также такие директорские должности, финансируемые за счет внебюджетных средств, как должности в институтах ЮНЕСКО.

### **Гендерная сбалансированность на уровне директоров и выше**

17. План действий предусматривает принятие мер в трех областях: набор, подготовка кадров/наставничество и сбалансированность аспектов работы/личной жизни, устанавливая цель достижения паритета на старших руководящих должностях к 2015 г.

18. С 1 января 2010 г. был достигнут значительный прогресс в отношении представленности женщин на старшем руководящем уровне – процентная доля женщин, занимающих должности класса директора, увеличилась на 6 % (с 24% до **30%** по состоянию на 1 июня 2012 г.).

---

<sup>3</sup> План действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета был представлен 179-й сессии Исполнительного совета в апреле 2008 г. С его полным текстом можно ознакомиться в документе 179 EX/5 Part I (VI).

**Таблица 4**

**Положение дел с гендерной сбалансированностью  
на уровне директоров и выше в разбивке по классам должностей  
С 1 января 2010 г. по 1 июня 2012 г.  
(обычная программа и внебюджетные средства)**

	1 января 2010 г.					1 июня 2012 г.					Изменение %Ж
	Ж	%Ж	М	%М	Всего	Ж	%Ж	М	%М	Всего	
DDG	-	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0%
ADG	2	20%	8	80%	10	5	45%	6*	55%	11	+25%
D-2	7	28%	18	72%	25	10	40%	15	60%	25	+12%
D-1	16	23%	54	77%	70	14	23%	47	77%	61	0%
<b>Всего, D</b>	<b>25</b>	<b>24%</b>	<b>81</b>	<b>76%</b>	<b>106</b>	<b>29</b>	<b>30%</b>	<b>69</b>	<b>70%</b>	<b>98</b>	<b>+6%</b>

(\*) Включая ADG/ICTP

### Гендерная сбалансированность на уровне сотрудников категории специалистов и выше

19. ЮНЕСЕКО достигла гендерного паритета в целом среди сотрудников этой категории (P/D). На более низких должностях женщины представлены больше мужчин, составляя 67% на должностях классов P-1/P-2 и 54% на должностях класса P-3. На должностях классов P-4 и P-5 женщины составляют 46% и 38%, соответственно.

**Таблица 5**

**Положение дел с гендерной сбалансированностью на уровне сотрудников  
категории специалистов и выше в разбивке по классам должностей  
С 1 января 2010 г. по 1 июня 2012 г.  
(обычная программа и внебюджетные средства)**

	Январь 2010 г.					Июнь 2012 г.					Изменение %Ж
	Ж	%Ж	М	%М	Всего	Ж	%Ж	М	%М	Всего	
<b>Всего, D</b>	<b>25</b>	<b>24%</b>	<b>81</b>	<b>76%</b>	<b>106</b>	<b>29</b>	<b>30%</b>	<b>69</b>	<b>70%</b>	<b>98</b>	<b>+6%</b>
P-5	61	40%	92	60%	153	57	38%	92	62	149	-2%
P-4	97	44%	122	56%	219	105	46%	121	54%	226	+2%
P-3	143	54%	122	46%	265	151	54%	129	46%	280	0%
P-1/2	137	66%	71	34%	208	116	67%	56	33%	172	+1%
<b>Всего, P</b>	<b>438</b>	<b>52%</b>	<b>407</b>	<b>48%</b>	<b>845</b>	<b>429</b>	<b>52%</b>	<b>398</b>	<b>48%</b>	<b>827</b>	<b>0%</b>
<b>Всего, D/P</b>	<b>463</b>	<b>49%</b>	<b>488</b>	<b>51%</b>	<b>951</b>	<b>458</b>	<b>50%</b>	<b>467</b>	<b>50%</b>	<b>925</b>	<b>+1%</b>

20. К концу 2015 г. на пенсию выйдут 48 директоров (10 женщин и 38 мужчин). Это представляет возможность для улучшения гендерной сбалансированности на старшем руководящем уровне.

## **Заключение**

21. В соответствии со статьей IV Устава ЮНЕСКО, при назначении сотрудников в первую очередь учитывается необходимость удовлетворения самых высоких требований в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетенции. При условии выполнения этих первостепенных требований назначения должны производиться на как можно более широкой географической основе. Цель обеспечения гендерного паритета должна быть достигнута в этих рамках и без ущерба для принципа географического распределения персонала<sup>4</sup>.

22. ЮНЕСКО, в Секретариате которой работают граждане 161 страны (что составляет 83% государств-членов), имеет один из наиболее высоких показателей представленности среди специализированных учреждений системы Организации Объединенных Наций. Число нормально представленных стран увеличилось с 67 в 2000 г. до 76 в июне 2012 г.

23. По состоянию на июнь 2012 г. гендерный паритет достигнут среди сотрудников категории специалистов и выше (P/D) – 50% женщин/50% мужчин. С осуществлением Плана действий по обеспечению гендерного паритета увеличилось число женщин на директорских должностях, где их доля возросла с 24% до 30%. Масштабы остающихся задач являются весьма серьезными, особенно на уровне D-1, где женщины составляют 23%.

24. Ожидается, что набор сотрудников будет осуществляться на более низком уровне, чем в предыдущие годы, однако HRM будет и далее вести пристальный мониторинг географического распределения сотрудников, а также гендерной сбалансированности на старших руководящих должностях, объявляемых в набор, не ослабляя усилий в этих вопросах посредством осуществления планов действий в областях географического распределения и гендерного паритета.

## **Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета**

25. Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. ссылаясь на резолюцию 36 C/97 и решение 185 EX/6 (VIII),
2. рассмотрев документ 190 EX/5 Часть IV (C),
3. принимает к сведению его содержание.

---

<sup>4</sup> Резолюция 34 C/82, пункт 4.

## 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	=
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>122</b>	<b>183</b>	<b>213</b>	<b>117</b>	<b>5</b>	<b>724</b>		

## ANNEX II

<u><b>Over-represented</b></u>		<u><b>In Balance</b></u>		<u><b>Under-represented</b></u>		<u><b>Non-represented</b></u>				
Group I	Belgium	Group I	Austria	Group I	Andorra	Group I	Iceland			
	Canada		Cyprus		Switzerland		Luxembourg			
	Denmark		Germany United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland		Monaco	Group II	Azerbaijan			
	Spain		Greece		Malta		Montenegro			
Finland	Israel	Portugal	San Marino	Tajikistan						
Group II	Bulgaria	Group II	Netherlands	Group II	Sweden	Group III	Guatemala			
	Romania		Norway		Turkey		Guyana			
Group III	Argentina		Albania		United States of America		Group III	Haiti		
			Armenia		Estonia			Paraguay		
Group IV	Nepal		Bosnia and Herzegovina	Hungary	Group III	El Salvador				
			Belarus	Serbia		Suriname				
Group Va	Burundi Benin Côte d'Ivoire Cameroon Congo Ethiopia Mali Niger Senegal South Africa		Czech Republic	Slovenia	Group III	Group IV	Saint Vincent and the Grenadines			
			Georgia	Antigua and Barbuda			Venezuela (Bolivarian Republic of)			
			Group Vb	Algeria Jordan Lebanon Morocco Tunisia	Croatia	Bahamas	Group IV	Group Va	Brunei Darussalam	
					Lithuania	Belize			Micronesia (Federated States of)	
		Group Vb	Algeria Jordan Lebanon Morocco Tunisia	Latvia	Bolivia (Plurinational State of)	Group IV	Group Va	Kiribati		
				Republic of Moldova The former Yugoslav Republic of Macedonia	Brazil			Marshall Islands		
				Group III	Chile Colombia Costa Rica Cuba Ecuador Honduras Jamaica Saint Kitts and Nevis Saint Lucia	Poland	Barbados	Group Va	Group Vb	Niue
						Russian Federation	Dominica			Nauru
				Group IV	Mexico Nicaragua Peru Uruguay	Slovakia	Dominican Republic	Group Va	Group Vb	Palau
						Ukraine	Grenada			Solomon Islands
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka			Uzbekistan	Panama	Group Va	Group Vb	Samoa		
				Uzbekistan	Trinidad and Tobago			Timor-Leste		
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka			Chile	Bangladesh	Group IV	Group Va	Tuvalu		
				Colombia	China			Vanuatu		
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Costa Rica	Cook Islands	Group IV	Group Va	Angola				
		Cuba	Fiji			Central African Republic				
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Ecuador	Indonesia	Group IV	Group Va	Equatorial Guinea				
		Honduras	Iran (Islamic Republic of)			Liberia				
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Jamaica	Kazakhstan	Group IV	Group Va	Lesotho				
		Saint Kitts and Nevis	Kyrgyzstan			South Sudan				
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Saint Lucia	Myanmar	Group IV	Group Va	United Republic of Tanzania				
		Mexico	Papua New Guinea			United Arab Emirates				
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Nicaragua	Singapore	Group IV	Group Va	Kuwait				
		Peru	Thailand							
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Uruguay	Turkmenistan	Group IV	Group Va					
		Afghanistan	Tonga							
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Australia	Viet Nam	Group IV	Group Va					
		Bhutan	Cape Verde							
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	India	Djibouti	Group IV	Group Va					
		Japan	Eritrea							
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Cambodia	Gabon	Group IV	Group Va					
		Republic of Korea	Guinea-Bissau							
Group IV	Afghanistan Australia Bhutan India Japan Cambodia Republic of Korea Lao People's Democratic Republic Sri Lanka	Lao People's Democratic Republic	Namibia	Group IV	Group Va					
		Sri Lanka	Rwanda							

<u>Over-represented</u>	<u>In Balance</u>	<u>Under-represented</u>	<u>Non-represented</u>
	<div style="display: flex; flex-direction: column;"> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>Maldives</p> <p>Mongolia</p> <p>Malaysia</p> <p>New Zealand</p> <p>Pakistan</p> <p>Philippines</p> <p>Democratic People's Republic of Korea</p> </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>Burkina Faso</p> <p>Botswana</p> <p>Democratic Republic of the Congo</p> <p>Comoros</p> <p>Ghana</p> <p>Guinea</p> <p>Gambia</p> <p>Kenya</p> <p>Madagascar</p> <p>Mozambique</p> <p>Mauritius</p> <p>Malawi</p> <p>Nigeria</p> <p>Sierra Leone</p> <p>Seychelles</p> <p>Togo</p> <p>Uganda</p> <p>Zambia</p> <p>Zimbabwe</p> </div> <div> <p>Egypt</p> <p>Mauritania</p> <p>Sudan</p> <p>Syrian Arab Republic</p> </div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column;"> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>Somalia</p> <p>Sao Tome and Principe</p> <p>Swaziland</p> <p>Chad</p> </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>Bahrain</p> <p>Iraq</p> <p>Libya</p> <p>Oman</p> <p>Palestine</p> <p>Qatar</p> <p>Saudi Arabia</p> <p>Yemen</p> </div> </div>	
<b>27</b>	<b>76</b>	<b>58</b>	<b>34</b>

**Total: 195**

## ANNEXE I

Répartition géographique (1<sup>er</sup> 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	-
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	=

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
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
Haiti	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	=
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

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
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	-
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	=

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
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	-
Îles 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	-
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	=
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>122</b>	<b>183</b>	<b>213</b>	<b>117</b>	<b>5</b>	<b>724</b>			

## ANNEXE II

<u>Surreprésentés</u>		<u>Normalement représentés</u>		<u>Sous-représentés</u>		<u>Non représentés</u>	
Groupe I	Belgique Canada Danemark Espagne Finlande France Irlande Italie	Groupe I	Autriche Chypre Allemagne Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord Grèce Israël Pays-Bas Norvège	Groupe I	Andorre Suisse Monaco Malte Portugal Saint-Marin Suède Turquie États-Unis d'Amérique	Groupe I	Islande Luxembourg
	Groupe II		Bulgarie Roumanie		Groupe II		Albanie Arménie Bosnie-Herzégovine Biélorus République tchèque Géorgie Croatie Lituanie Lettonie République de Moldova ex-République yougoslave de Macédoine Pologne Fédération de Russie Slovaquie Ukraine Ouzbékistan
Groupe III		Argentine	Groupe III	Chili Colombie Costa Rica Cuba Équateur Honduras Jamaïque Saint-Kitts-et-Nevis Sainte-Lucie Mexique Nicaragua Pérou Uruguay		Groupe III	Antigua-et-Barbuda Bahamas Belize Bolivie (État plurinational de) Brésil Barbade Dominique République dominicaine Grenade Panama Trinité-et-Tobago
	Groupe IV	Népal		Groupe IV	Chine Bangladesh Indonésie Iran (République islamique d') Kazakhstan Kirghizistan Myanmar Papouasie-Nouvelle-Guinée Singapour Thaïlande Turkménistan Tonga Viet Nam		Groupe IV
Groupe Va		Burundi Bénin Côte d'Ivoire Cameroun Congo Éthiopie Mali Niger Sénégal Afrique du Sud	Groupe Va		Cap-Vert Djibouti Érythrée Gabon Guinée-Bissau Namibie Rwanda	Groupe Va	
	Groupe Vb	Algérie Jordanie Liban Maroc Tunisie		Groupe Vb			Groupe Vb
		Groupe IV	Afghanistan Australie Bhoutan Inde Japon Cambodge République de Corée République démocratique populaire lao Sri Lanka				

<u>Surreprésentés</u>	<u>Normalement représentés</u>	<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
	Maldives Mongolie Malaisie Nouvelle-Zélande Pakistan Philippines République populaire démocratique de Corée  Groupe Va 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	Somalie Sao Tomé-et-Principe Swaziland Tchad Bahreïn Iraq Libye Oman Palestine Qatar Arabie saoudite Yémen	
<b>27</b>	<b>76</b>	<b>58</b>	<b>34</b>

**Total : 195**



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет

Сто девяностая сессия

**190 EX/5**  
**Part IV Add.**

ПАРИЖ, 8 октября 2012 г.  
Оригинал: французский

Пункт 5 предварительной повестки дня

## **Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях**

### **Часть IV**

### **Вопросы, касающиеся людских ресурсов**

### **ДОБАВЛЕНИЕ**

#### **Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)**

В соответствии с пунктом 2805.7 Руководства по административным вопросам ЮНЕСКО Союз сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ) представляет свои замечания по этому докладу Генерального директора.

#### *Часть А*

1. ССЮ принимает к сведению доклад Генерального директора об использовании контрактов на услуги консультантов в 2011 г. и поддерживает проект решения, содержащийся в пункте 29. ССЮ подчеркивает важное значение этого проекта решения, который направлен на исправление аномалий, касающихся сотрудников и процедур и методов, используемых при наборе консультантов, а также в отношении географического происхождения консультантов.
2. Во-первых, как отмечается в документе, общее число контрактов возросло в 2011 г., что можно объяснить сокращением числа штатных сотрудников, однако ССЮ обеспокоен тем, что на практике продолжает отмечаться увеличение числа контрактов консультантов для выполнения обязанностей штатных сотрудников, еще продолжающих работать.
3. Кроме того, как указано в документе, большинство контрактов касается коротких периодов времени (менее трех месяцев) и сумм ниже 10 000 долл., что соответствует политике в

области людских ресурсов. Однако ССЮ с глубокой озабоченностью отмечает, что на практике легко происходят отклонения от этой политики за счет последовательных контрактов, что равносильно найму консультантов на временной долгосрочной или даже практически постоянной основе. ССЮ призывает Генерального директора и особенно HRM ввести механизм более эффективного контроля в целях регулирования этих отклонений. ССЮ не может допустить, чтобы штатные сотрудники, принятые на работу по итогам сложного процесса на основе их профессиональных навыков и опыта высокого уровня набора, оказались в ситуации, когда их ежедневные профессиональные обязанности вместо них выполняют консультанты, даже самые профессиональные.

4. Значительные диспропорции в географическом распределении консультантов вызывают большую озабоченность. Как отмечается в документе, 65% консультантов в Штаб-квартире представляют группу I. Даже если эту ситуацию можно объяснить географическим местоположением Штаб-квартиры в государстве-члене из группы I, поскольку обязанности, возлагаемые на консультантов, носят международный характер ввиду самого характера Организации, ССЮ не находит никакого объяснения тому факту, что нельзя найти консультантов из других регионов. Поскольку этот процесс осуществляется самими секторами и службами, ССЮ вновь требует, чтобы HRM и Генеральный директор усилили контроль в этой области.

5. Наконец, привлечение пенсионеров, вышедших на пенсию давно или недавно, в качестве консультантов с точки зрения ССЮ является недопустимым. Безусловно, эти лица обладают профессиональными навыками и знанием Организации, однако их привлечение представляет препятствие для использования имеющихся навыков сотрудников, а также для их профессионального роста, и это противоречит интересам Организации, поскольку не обеспечивается кадровая преемственность и ставится под угрозу институциональная память.

*Часть В – Первый обзор реализации Стратегии управления людскими ресурсами и План действий (2011-2016 гг.)*

6. ССЮ приветствует эффективное сотрудничество с HRM в рамках консультации и создание различных вариантов кадровой политики до настоящего времени, а также Стратегию управления людскими ресурсами и План действий (2011-2016 гг.). Однако ССЮ призывает более эффективно контролировать эту политику, с тем чтобы избежать отклонений от нее в виде отступления от правил или их несоблюдения ввиду децентрализации управления людскими ресурсами в сектора, службы и бюро.

7. Что касается доклада о ходе осуществления Стратегии, представленного в пунктах с 3 по 8 части В документа, ССЮ хотел бы отметить, что финансовый кризис в Организации действительно может сказаться на осуществлении политики, однако ни при каких обстоятельствах он не может служить оправданием недостаточному прогрессу в деле выполнения реальных мер по управлению персоналом, не имеющих финансовых последствий.

8. В документе упоминается успешное введение в июне 2012 г. новой системы электронного набора сотрудников под названием *Careers*, направленной на сокращение продолжительности процесса набора и содействие управлению кандидатурами. Однако поскольку процесс принятия решений продолжает осуществляться децентрализованно в различных секторах и службах Организации, ССЮ не представляет, каким образом эта система может способствовать повышению транспарентности в процессе набора и совершенствованию контроля за нарушением установленных правил и процедур. Это продолжает вызывать большую озабоченность, а также является важным фактором утраты мотивации сотрудников.

9. Введение общих описаний служебных обязанностей может показаться способом, стимулирующим профессиональную универсальность и мобильность сотрудников. Однако воз-

никает ряд проблем. Прежде всего, общие описания служебных обязанностей в настоящее время существуют только в одном программном секторе и частично еще в одном, что создает диспропорции в рамках Организации. Во-вторых, общие описания служебных обязанностей были подготовлены руководителями и административными сотрудниками секторов (некоторые были утверждены HRM) либо без проведения консультаций, либо без обширных консультаций с соответствующими сотрудниками. В-третьих, и что еще более важно, общие описания служебных обязанностей в программных секторах по своему характеру противоречат самой природе должностей программных специалистов, на которые эти сотрудники были приняты Организацией на основе их специализаций и профессиональных навыков. ССЮ не понимает, каким образом специалист, например, в области базового образования может в одночасье стать специалистом в области культурного наследия? Если только, как того опасается ССЮ и другие заинтересованные стороны, не предполагается создать сугубо административную Организацию, которая в большей степени нуждается в руководителях программ общего характера, скорее чем в специалистах по тематическим и интеллектуальным вопросам. Это отклонение может глубоко изменить сам мандат Организации. ССЮ не выступает против принципа общих описаний служебных обязанностей для некоторых административных должностей, однако это должно осуществляться в консультации с ассоциациями сотрудников и непосредственно соответствующими сотрудниками, а не представляться в качестве свершившегося факта.

10. В отношении вопроса оценки профессиональных навыков ССЮ обеспокоен тем, что эта оценка, как представляется, основывается исключительно на «готовой к употреблению» программе, которая будет введена в действие только в 2014 г., тогда как в контексте кризиса, который, несомненно, потребует провести перераспределение сотрудников на различные должности, где они будут приносить наибольшую пользу Организации, необходимо скорейшее введение эффективного механизма сертификации профессиональных навыков. Каким образом можно осуществить перераспределение сотрудников, не имея подробной информации об их профессиональных навыках? В связи с этим ССЮ рекомендует HRM ввести неинформатизированную систему оценки профессиональных навыков, если внедрение компьютерной системы возможно не ранее 2014 г.

11. ССЮ приветствует введение системы оценки эффективности служебной деятельности на 90°, 180° и 360°, поскольку эффективность деятельности лиц, принимающих решения от лица Организации должна также подвергаться оценке.

12. В отношении политики мобильности ССЮ благодарит HRM за разъяснение разницы между понятиями «мобильность» и «перераспределение». В свете финансового кризиса в Организации ССЮ принимает к сведению, что новая политика мобильности начнет осуществляться к началу 2013 г. Однако требования ССЮ остаются прежними, а именно транспарентность и соблюдение действующих правил в решениях, принимаемых руководителями, и прежде всего эффективный контроль этих решений со стороны HRM.

13. ССЮ обеспокоен в связи с тем, что мероприятия в области профессиональной подготовки запланированы только на 2014-2015 гг. В контексте кризиса, когда перераспределение некоторых сотрудников может потребовать профессиональной подготовки, приоритетное внимание должно уделяться лицам, которые, возможно, будут перераспределены.

*Часть С – Географическое распределение и гендерная сбалансированность персонала Секретариата*

14. Сознвая, что решения в отношении набора на должности являются прерогативой Генерального директора, ССЮ, однако, продолжает выражать озабоченность в связи с несбалансированностью распределения персонала по региональным группам. Как указано в пункте 11 части С документа, особенно две группы (III и IV) в значительной мере недопредставлены в Секретариате. Еще большую озабоченность вызывает несбалансированность региональных групп с точки зрения уровня должностей и, в частности, на уровне директоров и

выше и преобладание представителей группы I на этих должностях. В целом, в последнее время ССЮ отмечает, что, несмотря на общее сокращение набора персонала, большинство сотрудников старшего звена, принятых на должность по внешнему набору, представляют группу I, что представляет собой проблему, как для географической сбалансированности, так и для профессионального роста штатных сотрудников.

15. Аналогичная озабоченность касается несбалансированности в отношении гендерного распределения, даже если отмечается улучшение ситуации.