



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6 Part I

ПАРИЖ, 8 апреля 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по другим конкретным вопросам

ЧАСТЬ I

Последние решения и мероприятия организаций системы Организации Объединенных Наций, имеющие отношение к деятельности ЮНЕСКО

РЕЗЮМЕ

В соответствии с пунктом 3 решения 103 EX/6.1-6.2 и решениями 124 EX/6.1 и 167 EX/4.2 Генеральный директор информирует Исполнительный совет о представляющих интерес для ЮНЕСКО решениях и мероприятиях организаций системы Организации Объединенных Наций, которые были приняты или проведены после 184-й сессии Совета.

Финансовые или административные последствия отсутствуют.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 16.

I. 65-Я СЕССИЯ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ

(A) Саммит по ЦРТ

1. В Нью-Йорке 20-22 сентября 2010 г. перед 65-й сессией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций состоялось Пленарное заседание высокого уровня Генеральной Ассамблеи, посвященное целям в области развития, сформулированным в Декларации тысячелетия – или «Саммит по ЦРТ». На Саммите и на связанных с ним мероприятиях присутствовали главы государств и правительств, министры, а также представители гражданского общества, научных кругов и частного сектора.

2. Итоговый документ Саммита «Выполнение обещания: объединение во имя достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия», подтверждает обязательства мировых лидеров в отношении ЦРТ и содержит конкретную программу действий для достижения этих целей к 2015 г. На основе успешных примеров и извлеченных уроков за последние десять лет в этом документе определены конкретные шаги, которые надлежит предпринять всем заинтересованным странам в целях ускорения прогресса в достижении каждой из восьми таких целей. В нем также подтверждается, что, несмотря на препятствия, обусловленные финансовым и экономическим кризисом, был достигнут прогресс в борьбе с нищетой, расширении контингента учащихся в школах и улучшении системы здравоохранения во многих странах, а также указывается, что эти цели по-прежнему достижимы.

3. В ходе всех дискуссий в рамках Саммита по ЦРТ ЮНЕСКО активно ратовала за признание и учет роли культуры в качестве неотъемлемой части развития и подчеркивала решающую роль образования. Благодаря этому в Итоговом документе по ЦРТ впервые признается важность культуры в деле развития, а также усилившаяся поддержка двух ЦРТ, касающихся образования.

4. Генеральный директор присутствовала на трехдневном Саммите и участвовала в нескольких совещаниях и мероприятиях на высоком уровне, включая Пленарное заседание за круглым столом по ЦРТ на тему «Достижение целей в области здравоохранения и образования». Кроме того, ЮНЕСКО организовала два сопутствующих мероприятия, посвященных образованию и роли культуры в отношении развития, с участием представителей государств-членов самого высокого уровня, руководителей учреждений системы ООН и межправительственных организаций, гражданского общества, частного сектора и средств информации.

5. В заключительный день Саммита Генеральный секретарь ООН Пан Ги Мун обнародовал Глобальную стратегию охраны здоровья женщин и детей, предусматривающую согласованные действия для спасения жизней более чем 16 миллионов женщин и детей. В рамках поддержки новой глобальной стратегии Генерального секретаря заинтересованные партнеры взяли на себя обязательство выделить более 40 млрд долл. в качестве средств для охраны здоровья женщин и детей.

6. Кроме того, в начале сессии нынешнего года было организовано два указанных ниже совещания высокого уровня с участием глав государств или правительств:

- Совещание высокого уровня в качестве вклада в проведение Международного года биоразнообразия, на котором рассматривались тревожные темпы утраты глобального биоразнообразия и изыскивались пути спасения связанной с природой экономики.
- Совещание высокого уровня для проведения пятилетнего обзора Маврикийской стратегии (именуемого «Маврикий+5»), в ходе которого всемирные руководители обсудили пути и средства укрепления жизнестойкости уязвимых стран, многие из которых пострадали от снижения реального экономического роста в последние

десятилетия, что стало заметным контрастом по сравнению со многими другими развивающимися странами.

(B) Главный сегмент

7. ЮНЕСКО участвовала в главном сегменте 65-й сессии Генеральной Ассамблеи, проходившей с 23 сентября по 23 декабря 2010 г. под председательством Е.П. г-на Жозефа Дейса из Швейцарии.

8. В ходе дискуссий на этой сессии основное внимание уделялось подтверждению приверженности принципам многосторонности и сотрудничества, в том числе усилиям по укреплению центральной роли Генеральной Ассамблеи в глобальном управлении. Неоднократно затрагивались также такие темы, как реформа Организации Объединенных Наций и ее Совета Безопасности, содействие устойчивому развитию и «зеленой» экономике, а также важность диалога и дискуссии при решении проблем глобальной значимости.

9. Как и в предыдущие годы, Генеральная Ассамблея предложила ЮНЕСКО подготовить доклады по тем пунктам повестки дня, в отношении которых Организация имеет конкретный мандат или обязанности. На рассмотрение сессии были представлены следующие доклады:

- **Доклад «Осуществление Международного плана действий для Десятилетия грамотности Организации Объединенных Наций».**
- **«Среднесрочный обзор программы «Десятилетие образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций», 2005-2014 гг.».**
- **Доклад «Международное десятилетие культуры мира и ненасилия в интересах детей планеты, 2001-2010 гг.».**
- **Доклад «Коммуникация в интересах программ развития в системе Организации Объединенных Наций».**

10. Вышеуказанные доклады были представлены ЮНЕСКО и обсуждены на пленарных заседаниях Генеральной Ассамблеи или в ее главных комитетах.

(C) Принятые Генеральной Ассамблеей резолюции, имеющие отношение к работе ЮНЕСКО¹

11. В ходе 65-й сессии Генеральная Ассамблея приняла следующие резолюции, в которых содержатся ссылки на программы ЮНЕСКО и/или Организации поручаются конкретные мероприятия:

- ***Культура и развитие*** (рез. 65/166). Ассамблея признает, что «культура является одним из важнейших компонентов развития человека [...] и выступает как важный фактор в борьбе с нищетой, обеспечивая экономический рост и ответственность за процессы развития» и особо отмечает важный вклад культуры в обеспечение устойчивого развития и решение национальных задач в области развития, а также в достижение согласованных на международном уровне целей в области развития, в том числе ЦРТ. Она также просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы страновые группы Организации Объединенных Наций, действуя в консультации с соответствующими национальными органами, продолжали учиты-

¹ Тексты этих резолюций могут быть предоставлены в распоряжение членов Совета по их просьбе.

вать на всесторонней основе вопросы культуры в ходе разработки и осуществления ими своих программ, в частности рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, при оказании странам помощи в достижении их целей в области развития. Генеральному секретарю также предлагается включить в доклад для 66-й сессии Генеральной Ассамблеи «оценку целесообразности и желательности организации конференции Организации Объединенных Наций по вопросам культуры и развития, в том числе информацию о ее целях, уровне, формате и сроках проведения, а также о соответствующих бюджетных последствиях».

- ***Осуществление Декларации и Программы действий в области культуры мира*** (рез. 65/11). Ассамблея «приветствует резюме дискуссии Группы высокого уровня по вопросам мира и диалога между культурами Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, проведенной по инициативе Генерального директора Организации 18 февраля 2010 года» и призывает ЮНЕСКО, «для которой содействие формированию культуры мира является одним из элементов ее основного мандата, продолжать укреплять свою деятельность по поощрению культуры мира, включая содействие воспитанию в духе мира и распространение Декларации о культуре мира и Программы действий и связанных с ними материалов на различных языках повсюду в мире». Она также предлагает ЮНЕСКО «рассмотреть вопрос о возможности создания при Организации специального фонда для обслуживания страновых проектов, направленных на эффективное содействие формированию культуры мира».
- ***Поощрение межрелигиозного и межкультурного диалога, взаимопонимания и сотрудничества на благо мира*** (рез. 65/138). В этой резолюции Ассамблея «с признательностью принимает к сведению усилия Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры как ведущего учреждения, отвечающего за проведение Международного года сближения культур, по пропаганде плана мероприятий Года». Она также просит Генерального секретаря ООН в координации с ЮНЕСКО «продолжать запрашивать мнения государств-членов о возможности провозглашения десятилетия Организации Объединенных Наций по межрелигиозному и межкультурному диалогу и сотрудничеству во имя мира».
- ***Постоянный мемориал памяти жертв рабства и трансатлантической работорговли*** (рез. 65/239). Ассамблея «рекомендует Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры объявить международный конкурс на архитектурный проект постоянного мемориала, который будет финансироваться из средств Целевого фонда, с учетом значительного опыта этой Организации в проведении проекта «Невольничий путь», международных конкурсов и ее всемирного присутствия в виде сети ее полевых отделений и национальных комиссий; и предлагает Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры оказать помощь комитету в разработке руководящих принципов процесса отбора и определения из числа ее международных специалистов квалифицированных кандидатов в состав международного жюри».
- ***Десятилетие грамотности Организации Объединенных Наций: образование для всех*** (рез. 65/183). В этой резолюции Генеральная Ассамблея принимает к сведению крупные публикации ЮНЕСКО, включая Всемирный доклад за 2010 г. по мониторингу программы «Образование для всех: охватить обездоленных»; первый Глобальный доклад об обучении и образовании взрослых; проведенный в 2009 г. обзор Инициативы по распространению грамотности в целях расширения прав и возможностей (LIFE) и сводный доклад восьмого обзорного совещания министров девяти густонаселенных стран по вопросам образования для всех. Она предлагает ЮНЕСКО «усилить свою роль координатора и катализатора в борьбе с неграмотностью» и «предпринять немедленные конкретные шаги по удовлетво-

рению потребностей стран с высоким уровнем неграмотности и/или значительной долей неграмотного взрослого населения, уделяя при этом особое внимание женщинам и инвалидам». Она просит Генерального секретаря в сотрудничестве с Генеральным директором ЮНЕСКО «выяснить мнения государств-членов о прогрессе, достигнутом в деле осуществления их национальных программ и планов действий для Десятилетия, провести окончательную оценку проведения Десятилетия государствами-членами и другими заинтересованными лицами и представить Генеральной Ассамблее в 2013 году окончательный доклад об осуществлении Международного плана действий, содержащий конкретные рекомендации на период после окончания Десятилетия».

- **Десятилетие образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (2005-2014 гг.)** (рез. 65-163). В этой резолюции Ассамблея принимает к сведению Боннскую декларацию Всемирной конференции по образованию в интересах устойчивого развития, проведенной под эгидой Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (31 марта – 2 апреля 2009 г.), включая области, определенные для принятия дополнительных мер в течение оставшейся половины Десятилетия, а также отмечает, что в качестве организаторов завершающей Десятилетие Всемирной конференции по образованию в интересах устойчивого развития в 2014 г. совместно выступят правительство Японии и ЮНЕСКО. Она просит ЮНЕСКО в качестве назначенного ведущего учреждения продолжать выполнять координирующие функции для содействия проведению Десятилетия и предлагает Организации подготовить обзор хода проведения Десятилетия для представления Генеральной Ассамблее на ее семидесятой сессии.
- **Права ребенка** (рез. 65/197). Ассамблея приветствует состоявшуюся в Москве 27-29 сентября 2010 г. первую Всемирную конференцию по воспитанию и образованию детей младшего возраста, которая была созвана ЮНЕСКО.
- **Права человека и крайняя нищета** (рез. 65/214). Ассамблея вновь подтверждает Дакарскую программу действий, принятую в 2000 г. на Всемирном форуме по образованию, и признает важность стратегии Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры в целях ликвидации нищеты, особенно крайней нищеты, для поддержки программы «Образование для всех» как одного из средств достижения сформулированной в Декларации тысячелетия цели в области развития, касающейся обеспечения всеобщего охвата начальным образованием к 2015 г.
- **Второе Десятилетие Организации Объединенных Наций по борьбе за ликвидацию нищеты (2008-2017 гг.)** (рез. 65/174). В этой резолюции Ассамблея признает роль ЮНЕСКО в координации деятельности партнеров в рамках инициативы «Образование для всех» и в содействии разработке общесекторальной политики в области образования путем, среди прочего, разработки методических средств для низовых организаций и национальных руководителей.
- **Использование информационно-коммуникационных технологий в целях развития** (рез. 65/141). Ассамблея отмечает создание по инициативе Генерального секретаря МСЭ и Генерального директора ЮНЕСКО Комиссии по вопросам широкополосной связи в интересах развития цифровых технологий и принимает к сведению подготовленный этой комиссией в сотрудничестве с МСЭ и ЮНЕСКО доклад «Императив лидерства в 2010 году: будущее, основанное на широкополосной связи». Она также отмечает организацию МСЭ, ЮНКТАД, ПРООН и ЮНЕСКО Форума Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества 2010 г. для облегчения взаимодействия между участниками, занимающимися реализацией направлений действий, намеченных в ходе Встречи на высшем

уровне, и предлагает организаторам привлечь правительства, международные организации, гражданское общество и частный сектор к полноценному участию в подготовке Форума Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества 2011 г., который намечено провести 16-20 мая 2011 г. в Женеве.

- **Вопросы, касающиеся информации** (рез. 65/107А-В). Ассамблея просит всемерно поддерживать Международную программу развития коммуникации ЮНЕСКО (МПРК), которая должна оказывать поддержку как государственным, так и частным средствам массовой информации, и выступает за продолжение сотрудничества Департамента общественной информации с ЮНЕСКО в развитии культуры и в областях образования и коммуникации в целях преодоления существующего разрыва между развитыми и развивающимися странами.
- **Мировой океан и морское право** (рез. 65/37). В этой резолюции Ассамблея подчеркивает роль программ и мероприятий Межправительственной океанографической комиссии ЮНЕСКО (МОК) и ее секретариата, а также с удовлетворением принимает к сведению прогресс, достигнутый МОК и государствами-членами в деле налаживания региональных и национальных систем предупреждения о цунами и смягчения их тяжести. Она также «выражает озабоченность по поводу умышленного или неумышленного причинения вреда платформам, используемым для наблюдений за океаном и морских научных исследований, таким как заякоренные буи и цунаметры, и настоятельно призывает государства принимать необходимые меры и сотрудничать по линии соответствующих организаций, включая Межправительственную океанографическую комиссию, для преодоления такого вреда».
- **Ликвидация всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений** (рез. 65/211). Ассамблея «подчеркивает важность продолжения и укрепления диалога во всех его формах, в том числе между приверженцами религий или убеждений и среди них и при более широком участии, включая женщин, для содействия большей терпимости, уважению и взаимопониманию и приветствует различные инициативы в этой связи, включая инициативу «Альянс цивилизаций» и программы, осуществляемые под руководством Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры».

(D) Международные десятилетия, годы и дни

12. Генеральная Ассамблея на своей 65-й сессии постановила проводить нижеследующие международные мероприятия:

- 2011-2020 гг. – третье Международное десятилетие за искоренение колониализма (резолюция 65/119)
- 2012 г. – Международный год устойчивой энергетики для всех (резолюция 65/151)
- 2013 г. – Международный год водного сотрудничества (резолюция 65/154)
- Первая неделя февраля – Всемирная неделя гармоничных межконфессиональных отношений между всеми религиями, вероисповеданиями и конфессиями (резолюция 65/5)
- 24 марта – Международный день права на установление истины в отношении грубых нарушений прав человека и достоинства жертв (резолюция 65/196)
- 23 июня – Международный день вдов (резолюция 65/189)

II. ОСНОВНАЯ СЕССИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА (ЭКОСОС)

13. Основная сессия ЭКОСОС 2010 г. проходила в Нью-Йорке с 28 июня по 23 июля 2010 г. под председательством Е.П. г-на Хамидона Али (Малайзия). Как и в предыдущие годы, сессия была организована в пять этапов: (i) этап заседаний высокого уровня, который был посвящен реализации согласованных на международном уровне целей и обязательств в отношении гендерного равенства и расширения возможностей женщин и который завершился принятием Декларации министров; (ii) этап координации, в ходе которого основное внимание было сосредоточено на последующей деятельности в связи с Декларацией министров 2009 г. о *реализации согласованных на международном уровне целей и обязательств в области развития в отношении охраны здоровья людей во всем мире*; (iii) этап оперативной деятельности; (iv) этап рассмотрения гуманитарных вопросов, посвященный теме *укрепления координации гуманитарной помощи* и в рамках которого было проведено мероприятие по теме: «*Обсуждение вопроса о переходе от оказания чрезвычайной помощи к обеспечению развития: уроки, извлеченные на основе опыта в Гаити*» и (v) общий этап.

14. ЮНЕСКО была представлена на сессии и содействовала ее подготовке, обеспечив материалы для нескольких докладов Генерального секретаря и приняв в надлежащих случаях участие в прениях по вопросам, подпадающим под мандат Организации. Подробный доклад о работе и результатах сессии был представлен государствам-членам 2 февраля 2011 г.

15. ЭКОСОС принял следующие резолюции, представляющие особую актуальность для работы ЮНЕСКО:

- *Ход осуществления резолюции 62/208 Генеральной Ассамблеи о трехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций* (рез. 2010/22). В этой резолюции Совет просит Генерального секретаря включить в свой доклад Совету на его основной сессии 2011 г. информацию о дальнейшем прогрессе в обеспечении межучрежденческих рамок взаимодействия по линии сотрудничества Юг-Юг и трехстороннего сотрудничества. Кроме того, Совет рекомендует Группе Организации Объединенных Наций по вопросам развития продолжать работу над повышением качества Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и своего регулярного мониторинга с целью оказания содействия странам осуществления программ на основе укрепления потенциала страновых групп Организации Объединенных Наций. Совет также «вновь обращается с просьбой к фондам, программам и специализированным учреждениям Организации Объединенных Наций изучать источники финансирования реализации Плана действий по унификации деловой практики в системе Организации Объединенных Наций, включая обсуждение вопросов ассигнования средств с их руководящими органами».
- *Генетическая конфиденциальность и недискриминация* (решение 2010/259). Совет просит Генерального директора ЮНЕСКО представить на его основной сессии 2010 г. доклад о генетической конфиденциальности и недискриминации, с тем чтобы можно было собрать у государств-членов дополнительную, более обстоятельную информацию, результаты анализа, проведенного Межучрежденческим комитетом по биоэтике, а также информацию, полученную в ходе обмена мнениями между учреждениями системы Организации Объединенных Наций и другими межправительственными организациями по данному вопросу.
- *Меры в области предупреждения преступности и уголовного правосудия в целях защиты культурных ценностей, особенно в связи с их незаконным оборотом* (рез. 2010/19). Совет напоминает о роли ЮНЕСКО касательно культурных ценностей, особенно в отношении их незаконного оборота и о необходимости

дальнейшего технического сотрудничества между ЮНОДК и ЮНЕСКО, а также просит ЮНОДК в тесном сотрудничестве с ЮНЕСКО принять соответствующие последующие меры для выполнения рекомендаций группы экспертов по защите от незаконного оборота культурных ценностей и представить Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию практические предложения в отношении осуществления упомянутых рекомендаций, при уделении надлежащего внимания аспектам криминализации, международного сотрудничества и взаимной правовой помощи. Кроме того, Совет призывает ЮНОДК продолжать поддерживать сеть сотрудничества между ЮНЕСКО и другими учреждениями в таких областях, как незаконный оборот культурных ценностей и их изъятие или возвращение.

- *Оценка прогресса, достигнутого в осуществлении решений и последующей деятельности по итогам Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества* (рез. 2010/2). Совет приветствует проведения Форума ВВИО 2010 г. (организованного МСЭ, ЮНЕСКО, ЮНКТАД и ПРООН) в качестве платформы для многостороннего сотрудничества заинтересованных сторон по реализации итогов ВВИО, а также недавнее создание по инициативе МСЭ и ЮНЕСКО Комиссии по вопросам широкополосной связи в интересах цифрового развития ради главной цели – ускорения выполнения вышеупомянутых задач путем установления повсеместного доступа к каналам широкополосной связи в рамках глобального партнерства в интересах развития.
- *Учет гендерных аспектов во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций* (рез. 2010/29). Совет приветствует принятое на этапе заседаний высокого уровня 2010 г. заявление министров «Реализация согласованных на международном уровне целей и обязательств в отношении гендерного равенства и расширения возможностей женщин» и ожидает, что структура «ООН-женщины» начнет функционировать в полную силу. Совет просит систему Организации Объединенных Наций: (i) продолжать внедрение гендерного подхода в соответствии с резолюцией ЭКОСОС 2008/34 и резолюцией Генеральной Ассамблеи 64/289; и (ii) продолжать оказывать поддержку государствам-членам в деле осуществления национальных стратегий обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин.
- *Роль системы Организации Объединенных Наций в осуществлении положений заявления министров о согласованных на международном уровне целях и обязательствах в отношении охраны здоровья людей во всем мире, принятого на этапе заседаний высокого уровня основной сессии Экономического и Социального Совета 2009 г.* (рез. 2010/24). Совет призывает все соответствующие структуры Организации Объединенных Наций присоединиться к борьбе с неинфекционными и инфекционными заболеваниями, особенно ВИЧ/СПИДом.
- *Укрепление координации в области чрезвычайной гуманитарной помощи Организации Объединенных Наций* (рез. 2010/1). Совет призывает систему Организации Объединенных Наций: (i) прилагать усилия с целью наращивания существующего гуманитарного потенциала, знаний и институтов, в том числе, в соответствующих случаях, путем передачи технологий и экспертных знаний развивающимся странам; (ii) оказывать поддержку национальным властям в реализации их программ наращивания потенциала; (iii) обеспечивать обучение тому, как следует действовать во время чрезвычайных гуманитарных ситуаций, в том числе в целях содействия плавному переходу от оказания чрезвычайной помощи к обеспечению развития; (iv) продолжать усилия по укреплению потенциала гуманитарного реагирования для принятия своевременных, согласованных и ответственных мер по удовлетворению гуманитарных потребностей, в том числе путем активизации

поддержки, оказываемой координаторам-резидентам/координаторам гуманитарной деятельности Организации Объединенных Наций.

- *Достижение социальных целей Нового партнерства в интересах развития Африки (НЕПАД)* (рез. 2010/11). Совет подчеркивает важность координации инициатив, касающихся Африки, посредством обеспечения эффективного выполнения действующих обязательств, в том числе в рамках Африканского плана действий Африканского союза/НЕПАД на 2010-2015 гг.; он настоятельно призывает систему Организации Объединенных Наций демонстрировать больше примеров межсекторального взаимодействия в распространении всеобъемлющего подхода в том, что касается последовательных этапов планирования и осуществления программ социального развития в Африке.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **напомятая** о пункте 3 решения 103 EX/6.1-6.2 и решениях 124 EX/6.1 и 167 EX/4.2,
2. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part I, содержащий доклад «Последние решения и мероприятия организаций системы Организации Объединенных Наций, имеющие отношение к деятельности ЮНЕСКО»,
3. **принимает к сведению** его содержание.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6 Part II

ПАРИЖ, 8 апреля 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

ЧАСТЬ II

Прогресс и проблемы в деле достижения целей образования для всех (ОДВ) к 2015 г.

РЕЗЮМЕ

В соответствии с решением 185 EX/8 Генеральный директор представляет доклад об участии ЮНЕСКО в международных форумах, об основных выводах и рекомендациях, сформулированных в ходе консультаций по координации образования для всех (ОДВ), о координации и осуществлении стратегии ОДВ на региональном и национальном уровнях, а также об усилиях, предпринимаемых для оказания содействия качественному образованию.

Финансовые и административные последствия планируемых мероприятий соответствуют параметрам документа 35 C/5 за исключением пункта 17, мероприятия в рамках которого будут осуществляться лишь в том случае, если на них будут выделены внебюджетные средства.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 18.

1. Являясь ведущим координирующим учреждением в области образования для всех (ОДВ), ЮНЕСКО наращивает усилия, направленные на достижение целей ОДВ к 2015 г., действуя на самых разнообразных направлениях. В настоящем документе содержится доклад о различных мерах, принимаемых Организацией с целью мобилизации политической приверженности целям образования на международном уровне, улучшения координации процесса ОДВ, оказания целевой поддержки 20 странам, признанным в качестве стран, которые наиболее далеки от достижения целей ОДВ и повышения качества базового образования.

A. Укрепление политической воли в деле инвестирования в образование

2. В ходе Пленарного заседания высокого уровня по достижению целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия (Саммит ЦРТ) (Нью-Йорк, сентябрь 2010 г.), ЮНЕСКО оказала влияние на ход обсуждений в целом, призвав другие учреждения системы ООН, государства-члены и гражданское сообщество оказывать более существенную поддержку образованию. В Итоговом документе Саммита цели образования в рамках повестки дня в области развития и, в частности, вопрос о мобилизации помощи для охвата маргинализированных и необучающихся детей, получили большую наглядность. Необходимость выработки политики и стратегических планов по образованию, имеющих всеобъемлющий характер и согласованных с более широкими стратегиями в области развития, была вновь подтверждена в Аддис-Абебской декларации, принятой в феврале 2010 г. на девятом совещании Группы высокого уровня по ОДВ.

3. В ходе Саммита ЦРТ ЮНЕСКО организовала ряд важных параллельных мероприятий с целью активизации пропаганды образования. В частности, на выставке ЮНЕСКО «Значимость образования», проводившейся в Центральных учреждениях ООН одновременно с Саммитом ЦРТ, была представлена соответствующая статистика, показатели и пояснительные графики, наглядно демонстрирующие центральную роль образования в деле достижения всех ЦРТ и придания целям большей устойчивости¹. Кроме того, в сотрудничестве с ЮНИСЕФ, организацией «За спасение детей» и Государством Катар ЮНЕСКО организовала дискуссию высокого уровня за круглым столом на тему: «Центральная роль образования в деле достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия», в ходе которой была поддержана аналитическая брошюра, опубликованная и распространяемая этими тремя партнерами ЮНЕСКО². Кроме того, в ходе совещания за круглым столом по вопросам здравоохранения и образования Генеральный директор Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Генеральный директор ЮНЕСКО сделали особый акцент на связи, существующей между здравоохранением и образованием и, в частности, подчеркнули важность инвестирования в образование девочек.

4. В ходе подготовки к Саммиту Группы двадцати (Г20), состоявшемуся в Сеуле (Республика Корея) 11-12 ноября 2010 г., ЮНЕСКО представила ключевую документацию по вопросам, касающимся важнейшей роли образования и подготовки кадров для развития людских ресурсов. Несмотря на то, что вопросы образования не были первоочередными в повестке дня Саммита, в его Итоговом документе отмечается важнейшая роль образования для приобретения навыков, необходимых для обеспечения возможностей трудоустройства. В настоящее время ЮНЕСКО совместно с правительством Франции проводит работу, направленную на повышение значимости вопросов образования в повестке дня следующего Саммита Группы двадцати (Франция, 3-4 ноября 2011 г.) и 37-го Саммита Группы восьми (Франция, 26-27 мая 2011 г.).

5. ЮНЕСКО продолжает активно выступать за увеличение объемов финансирования образования, за эффективное использование выделяемых средств и поиск альтернативных источников финансирования. Реформа Инициативы ускоренного продвижения к достижению целей ОДВ позволила ЮНЕСКО стать более активным партнером в рамках Инициативы. Кроме того, Организация является активным членом Целевой группы по инновационному финансированию образования, созданной в рамках Руководящей группы по инновационному финансированию в целях развития. Консультативная группа экспертов ЮНЕСКО по конверсии задолженности и инновационным подходам к финансированию образования накапливает технические знания в области конверсии задолженности в средства для финансирования образования посредством проведения исследований по ключевым вопросам, таким

¹ Виртуальную выставку можно посмотреть по адресу: <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/mdg2010/>, а буклет выставки «Значимость образования» доступен для ознакомления по адресу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001902/190214e.pdf>

² <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001905/190587e.pdf>

как обеспечение синергии между конверсией задолженности и другими финансовыми инструментами.

6. Восьмое совещание девяти многонаселенных стран по вопросам образования для всех (Абуджа, Нигерия, 21-24 июня 2010 г.), проведенное в духе сотрудничества Юг-Юг, было посвящено теме «Грамотность в целях развития» и способствовало обмену знаниями в важнейших сферах распространения грамотности. Совещание послужило платформой, с помощью которой ЮНЕСКО удалось привлечь дополнительное внимание к проблеме обеспечения грамотности в рамках всемирных и региональных программ действий в области образования; оно завершилось принятием девятью многонаселенными странами обязательств в этой области.

7. Ежегодный обзор на уровне министров (ЕОМ) 2011 г. Экономического и Социального Совета ООН (ЭКОСОС) (Женева, июль 2011 г.) будет посвящен образованию. Работая в тесном сотрудничестве с Департаментом ООН по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ) и ЮНИСЕФ, ЮНЕСКО вносит значительный вклад в подготовку ЕОМ посредством организации четырех региональных подготовительных совещаний и других мероприятий, таких как многостороннее электронное совещание³ и благотворительное мероприятие (Нью-Йорк, февраль 2011 г.). Кроме того, ЮНЕСКО отвечает за подготовку проекта доклада Генерального секретаря, который будет представлен в ходе ЕОМ.

В. Улучшение координации процесса ОДВ

8. За десять лет движения ОДВ значительным образом изменились как структура образования, так и политический и экономический контекст. На своем девятом совещании Группа высокого уровня (ГВУ) по ОДВ призвала ЮНЕСКО изучить и предложить конкретные меры, нацеленные на повышение эффективности работы ГВУ и укрепление координационной структуры ОДВ.

9. В ответ на эту просьбу были проведены консультации с заинтересованными сторонами, позволившие подготовить рабочий документ на тему «Повышение эффективности координации ОДВ» для Международной консультативной группы по ОДВ (МКГ), совещания которой прошли 4 мая и 10 сентября 2010 г. Рабочий документ послужил основой для первоначальных обсуждений и консультаций с партнерами по ОДВ, включая постоянные представительства государств – членов ЮНЕСКО.

10. В результате процесса консультаций были выявлены следующие потребности: 1) необходимость укрепления политической воли и приверженности со стороны всех партнеров по ОДВ, а также улучшения подотчетности и мониторинга в области исполнения обязательств; 2) необходимость развития более инклюзивных процессов, посредством которых глобальная координация осуществляется с учетом потребностей на местах и обеспечивается лучшая осведомленность о деятельности в области ОДВ на национальном и региональном уровнях; 3) необходимость повышения эффективности целевых мер в отношении стран и групп населения; 4) необходимость опоры на существующие механизмы и более эффективного их использования; 5) необходимость разъяснения функций; 6) необходимость увеличения координационных ресурсов; и 7) необходимость укрепления базы знаний посредством более передовой аналитической работы и использования соответствующей информации в процессах ОДВ на национальном и региональном уровнях.

11. Исходя из этих выводов были сформулированы следующие предложения: 1) провести серьезную реформу формата совещаний ГВУ, с тем чтобы превратить их в форумы более высокого уровня с меньшим количеством участников, уделяющие особое внимание мобилизации политической воли и ресурсов, и 2) преобразовать Рабочую группу по ОДВ в ежегод-

³ Образование: сокращение разрыва: <http://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/amredis2011.shtml>

ное Техническое обзорное совещание по подготовке информации для ГВУ и укреплению диалога в области политики, обмена информацией и мониторинга.

12. В связи с оценкой 11-го совещания Рабочей группы по ОДВ (Париж, 2-3 февраля 2011 г.) и 10-го совещания ГВУ по ОДВ (Джомтьен, Таиланд, 22-24 марта 2011 г.), которые были проведены в соответствии с предварительными рекомендациями, в июле 2011 г. Генеральный директор предложит ряд рекомендаций учреждениям, участвующим в организации форумов по ОДВ.

13. В целях укрепления координации Генеральный директор работает в тесном сотрудничестве с руководителями четырех других учреждений, участвующих в организации форумов по ОДВ. На совещании, проведенном ею 5 ноября 2010 г. в Нью-Йорке, руководители этих учреждений согласились проводить регулярные совещания, поддержать 10-е совещание ГВУ, укреплять сотрудничество на страновом уровне, продолжать совместную работу по повышению значения образования в политических повестках дня и учредить целевую группу для изучения новой повестки дня после 2015 г.

С. Координация ОДВ на региональном и национальном уровнях и деятельность в 20 «целевых странах»

14. В Дакарских рамках действий была официально признана важность координации на региональном и национальном уровнях. Региональные мероприятия в поддержку национальных усилий основываются на существующих инициативах региональных и субрегиональных организаций и сетей, таких как Азиатско-Тихоокеанская тематическая рабочая группа (ТРГ) по ОДВ, Региональный проект в области образования для Латинской Америки и Карибского бассейна (ПРЕЛАК) и Сеть «Образование для всех в регионе арабских государств» (АРАБОДВ). В Африке координация ОДВ входит в мандат нескольких учреждений, таких как Африканский союз (например, Конференция министров образования Африканского союза). В странах ситуации различаются в зависимости от конкретных задач и приоритетов ОДВ. Механизмы координации могут включать национальный форум по ОДВ, связанный с региональным форумом, местную или донорскую правительственную координационную группу или группу по образованию, связанную со Страновой группой ООН (СГООН), а также других соответствующих партнеров. Координация ОДВ способствовала усилению поддержки усилий, предпринимаемых на национальном уровне для развития систем образования и ускорения прогресса в деле достижения целей ОДВ в целом ряде стран (Египте, Индии, Камбодже, Кении и Мозамбике).

15. ЮНЕСКО оказывает дополнительную поддержку 20 «целевым странам», признанным в качестве стран, которые наиболее далеки от достижения целей ОДВ, причем каждая из стран получает поддержку в одной из приоритетных тематических областей, изложенных в Утвержденных программе и бюджете на 2010-2011 гг. (35 С/5), таких как общесекторальная политика и планирование, грамотность, учителя или техническое и профессиональное образование и подготовка. Например, в целях создания потенциала в области **общесекторальной разработки политики и планирования** в Демократической Республике Конго ЮНЕСКО оказывает поддержку разработке трехлетнего плана действий в области школьного обучения, включающего отмену платы за школьное обучение. В Камбодже ЮНЕСКО совместно с правительством этой страны занимается разработкой плана действий на 2011 г. в соответствии с национальным стратегическим планом развития образования, утвержденным в сентябре 2010 г. При содействии ЮНЕСКО Республика Чад подготовила проект национального плана по **распространению грамотности** и неформального образования. Организация также оказывает техническую помощь Бангладеш и Того в деле разработки национальных рамок для развития неформального образования с учетом различных аспектов, таких как институциональная структура, учебные программы, мониторинг и исследования. В Гвинее и Мали ЮНЕСКО способствует развитию потенциала **педагогических** учебных заведений посредством информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), а в Руанде Организация оказывает содействие в создании системы регистрации и лицензирования учителей, а

также установлении рамок для определения минимальной профессиональной компетенции учителей. В целях улучшения **технического и профессионального образования и подготовки** (ТПОП) ЮНЕСКО провела обзор политики и учебных программ Малави в области ТПОП, и на основании этого обзора заинтересованные стороны согласились гармонизировать существующие учебные программы. В настоящее время проводится обзор нынешней политики в области ТПОП и содержания ТПОП в Афганистане (для более подробной информации см. документ 186 EX/4).

D. Содействие качественному образованию

16. В ходе девятого совещания ГВУ по ОДВ Генеральный директор заявила о намерении ЮНЕСКО укреплять и расширять свое содействие усилиям государств-членов, направленным на повышение качества базового образования. Были приняты различные меры по активизации информационно-разъяснительной работы в целях повышения качества образования (см. также документ 186 EX/5). В ходе первой Всемирной конференции ЮНЕСКО по воспитанию и образованию детей младшего возраста (Москва, Российская Федерация, 27-29 сентября 2010 г.) представители более 100 стран придали приоритет **воспитанию и образованию детей младшего возраста (ВОДМ)** в качестве части права на образование и основы для справедливого и инклюзивного развития. Были представлены практические доказательства необходимости ВОДМ как основы для качественного образования, поскольку доступ к качественному воспитанию и образованию детей младшего возраста способствует значительному улучшению успеваемости в последующие годы. Для наблюдения за реализацией Московских рамок для действий и сотрудничества, в частности за разработкой инструментов и моделей для оценки развития детей, которые государства-члены могли бы использовать для обеспечения, стимулирования и мониторинга качества и комплексного характера программ ВОДМ, была создана межучрежденческая группа.

17. ЮНЕСКО разрабатывает рамки диагностики/анализа и мониторинга качественного общего образования с целью: (i) укрепления потенциала государств-членов в области анализа ограничений, препятствующих обеспечению и поддержанию качественного базового образования для всех, и (ii) осуществления руководства работой по установлению приоритетности действий по преодолению выявленных препятствий, а также разработкой и осуществлением соответствующих мер. В ожидании поступления соответствующих финансовых средств проект будет подготовлен к концу 2011 г., и начнется пилотная реализация этих рамок. Для адаптации и применения этих рамок государствам-членам будет оказываться техническая поддержка.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 185 EX/8,
2. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part II,
3. **отмечая с удовлетворением** усилия Генерального директора по мобилизации международной политической приверженности делу образования и обеспечению расширения финансирования образования для всех (ОДВ), в том числе с помощью альтернативных источников финансирования,
4. **приветствуя также** руководящую роль ЮНЕСКО в деле повышения эффективности Группы высокого уровня по ОДВ и укрепления механизмов по координации ОДВ,

5. **одобряет** усилия ЮНЕСКО по повышению эффективности координации ОДВ для мобилизации большего объема как внутренних, так и внешних средств на цели образования для всех;
6. **приветствует** намерение ЮНЕСКО укреплять и расширять свое содействие усилиям государств-членов по повышению качества базового образования;
7. **отмечает с удовлетворением** усилия ЮНЕСКО по сосредоточению внимания на некоторых странах, которые сталкиваются с наиболее серьезными проблемами в области ОДВ, и **призывает** государства-члены содействовать этим усилиям путем предоставления внебюджетных средств.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6

Part III

ПАРИЖ, 8 апреля 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

ЧАСТЬ III

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ НА ГЛОБАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ СТРАТЕГИИ ЮНЕСКО НА ВТОРУЮ ПОЛОВИНУ ДЕСЯТИЛЕТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (2005-2014 ГГ.)

РЕЗЮМЕ

Во исполнение решения 185 EX/9 Генеральный директор представляет информацию о прогрессе, достигнутом на глобальном и региональном уровнях в деле осуществления стратегии ЮНЕСКО на вторую половину Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (2005-2014 гг.) со времени ее принятия на 185-й сессии Исполнительного совета.

Финансовые и административные последствия мероприятий, представленных в этом докладе, вписываются в параметры нынешнего документа C/5.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: решение в пункте 15.

1. Стратегия ЮНЕСКО на вторую половину Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ДОУР) направлена на оказание поддержки государствам-членам и другим заинтересованным сторонам в решении глобальных задач и проблем устойчивого развития, включая проблемы изменения климата и биоразнообразия посредством образования в интересах устойчивого развития (ОУР). Стратегия, принятая на 185-й сессии Исполнительного совета (решение 185 EX/9) и представленная на 65-й сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в ноябре 2010 г., направлена на поддержку региональных и национальных стратегий и рамок ОУР, которые реализуются в настоящее время.

2. В настоящем докладе представлены отдельные примеры мероприятий, осуществляемых в рамках каждой из четырех ключевых областей деятельности в соответствии с этой Стратегией. Он дополняется докладом о ходе осуществления мероприятий, связанных с ОУР, представленным в документе 186 EX/4.

A. Усиление синергии с различными инициативами в области образования и развития и укрепление партнерских связей между заинтересованными сторонами в сфере ОУР

3. ЮНЕСКО активизировала поддержку деятельности на оставшуюся половину ДОУР, представив Среднесрочный обзор Десятилетия образования в интересах устойчивого развития ООН на 65-й сессии **Генеральной ассамблеи ООН** (ноябрь 2010 г.). Совместно с Постоянным представительством Японии при Организации Объединенных Наций ЮНЕСКО провела параллельное мероприятие по теме «ДОУР: Перспективы на будущее». Генеральный директор провела презентацию публикации «Завтра, наступающее сегодня: учиться строить устойчивое будущее»¹.

4. В рамках **Международного года биоразнообразия** ЮНЕСКО и Секретариат Конвенции о биологическом разнообразии разработали «Набор учебных материалов по биоразнообразию», который был представлен на Конференции Сторон Конвенции о биологическом разнообразии (КСР10), состоявшейся в Нагое (Япония, 18-29 октября 2010 г.). Набор учебных материалов был подготовлен с учетом существующей потребности в конкретных инструментах в поддержку коммуникации, образования и информирования общественности по вопросам биоразнообразия.

5. Совместно с Национальной комиссией Российской Федерации по делам ЮНЕСКО, Координационным комитетом кафедр ЮНЕСКО в Российской Федерации и Российской академией государственной службы ЮНЕСКО организовала в Москве (7-8 декабря 2010 г.) **Международный конгресс кафедр ЮНЕСКО/сетей УНИТВИН** по теме: «Образование в интересах устойчивого развития и глобализация: осуществление Стратегии ЮНЕСКО на вторую половину ДОУР». На Конгрессе присутствовало 280 участников, представлявших более 25 кафедр ЮНЕСКО и сетей ЮНЕСКО/УНИТВИН, исследователей и аспирантов из ведущих университетов и научно-исследовательских институтов, представителей федеральных и региональных властей Российской Федерации, муниципалитетов, деловых кругов и общественных организаций.

B. Развитие и укрепление потенциала для ОУР

6. ЮНЕСКО осуществляет семь мероприятий по развитию потенциала ОУР в области **педагогического образования** в регионах Африки, арабских государств, Азии и Тихого океана, Латинской Америки и Карибского бассейна. Эти мероприятия включают проведение учебно-практических и научных семинаров по вопросам ОУР и педагогического образования, обеспечение возможностей для повышения профессиональной квалификации преподавателей, занимающихся подготовкой учителей, и административного персонала педагогических учебных заведений, а также разработку учебных материалов и веб-сайтов в области ОУР и педагогического образования на национальных языках. В ноябре 2010 г. при поддержке ЮНЕСКО был запущен первый виртуальный дискуссионный форум Африканской сети по переориентации педагогического образования в интересах устойчивости (AFRITEIS). ЮНЕСКО также оказала поддержку созданию Андской региональной сети педагогических учебных заведений в целях переориентации образовательных процессов в интересах ОУР. Сеть будет создавать пространства для обсуждения и организовывать межучрежденческие совещания в целях рассмотрения воздействия такой переориентации на планирование учебных программ, программы, практику и политику их учебных заведений.

7. Группа экспертов по **мониторингу и оценке (МО) ДОУР** провела обзор прогресса, достигнутого в рамках различных компонентов фазы II (2010-2011 гг.) процесса мониторинга и оценки ДОУР (Париж, ноябрь 2010 г.). Мониторинг и оценка фазы II будут включать в себя не только изучение прогресса, достигнутого за соответствующий период, но также мониторинг и оценку преобразований, произошедших после начала проведения Десятилетия. По-

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001898/189880e.pdf>

вышенное внимание будет уделяться мониторингу и оценке процессов (например, подходов, сосредоточения усилий и методов преподавания и обучения, применяемых для осуществления ОУР в рамках различных форм, ступеней и условий образования) и обучения (например, чему научились те, кто получает ОУР, а также те, кто финансирует такое обучение или содействует ему).

8. На средства, выделенные Японским целевым фондом, ЮНЕСКО организовала проведение в октябре 2010 г. семинаров по развитию потенциала в области мониторинга и оценки прогресса, достигнутого в рамках Десятилетия, в Латинской Америке (Панама, 18-20 октября 2010 г.) и Карибском бассейне (Кингстон, 26-28 октября 2010 г.). Семинар в Латинской Америке был организован в тесном сотрудничестве с Региональным отделением Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде для Латинской Америки и Карибского бассейна; в его работе приняли участие представители министерств образования и министерств по окружающей среде, а также неправительственных организаций этого региона. В ходе семинара в Кингстоне были учреждены региональная онлайн-сеть экспертов по ОУР и журнал Карибского региона по вопросам образования в интересах устойчивого развития, доступные на онлайн-платформе².

C. Накопление, обмен и применение знаний, касающихся ОУР

9. Завершается работа по выпуску сборника **национальных тематических исследований по вопросам ОУР** под названием «Национальные пути к ОУР». Эта публикация станет первым в своем роде документом, рассматривающим подходы стран к вопросам ОУР.

10. ОУР занимает центральное место в работе **Сети Системы ассоциированных школ**. Национальная комиссия Намибии по делам ЮНЕСКО организовала в рамках Сети САШ семинар по теме: «Качественное образование и устойчивость в Европе и Африке» (5-10 декабря 2010 г.). Дискуссии были посвящены двум вопросам: устойчивость в качестве школьного предмета и школы как устойчивая среда. Семинар способствовал налаживанию на международном уровне новых партнерских отношений между школами и укреплению уже существующих.

11. ЮНЕСКО работала в сотрудничестве с Международным союзом охраны природы и природных ресурсов и Королевским обществом охраны природы над подготовкой совместного плана работы по созданию отдельной учебной программы/программы действий на основе набора учебных материалов по ОУР, которая будет распространяться местными **журналистами**, специализирующимися на тематике окружающей среды.

12. ЮНЕСКО с помощью, в частности, Международного центра по **техническому и профессиональному образованию и подготовке** (ЮНЕСКО-ЮНЕВОК) и в сотрудничестве с Интернационалом по созданию потенциала (INWEnt) провела субрегиональное консультативное совещание сети ЮНЕВОК по вопросам развития потенциала в области ТПОП и ОУР в Содружестве Независимых Государств (Бонн, Германия, 19-22 октября 2010 г.). Участники совещания определили основные региональные задачи, возможности и ключевые области стратегической деятельности для второй половины ДООУР. Это способствовало налаживанию сотрудничества по линиям Юг-Юг и Север-Юг-Юг и укреплению партнерских связей между центрами ЮНЕВОК.

D. Пропагандирование ОУР, повышение уровня осведомленности общественности и обеспечение лучшего понимания вопросов устойчивого развития

13. **Мероприятия ЮНЕСКО в области образования в ответ на изменение климата** являются одной из ключевых областей деятельности Организации в рамках Десятилетия. В рамках своей флагманской инициативы в области образования по вопросам изменения кли-

²

http://www.nesoifoundation.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=12.

мата ЮНЕСКО провела ряд мероприятий: семинар по развитию потенциала, посвященный образованию по вопросам изменения климата в перспективе его адаптации для молодежи Мальдивских Островов; разработка Плана действий по мерам реагирования на изменение климата в рамках Сектора образования посредством проведения Международного консультативного семинара, направленного, в том числе, на разработку неформальных учебных программ по вопросам изменения климата, предназначенных для сельских общин во Вьетнаме; и организация нескольких сопутствующих мероприятий, связанных со статьей 6 (просвещение, подготовка кадров и информирование общественности), в ходе Конференции Организации Объединенных Наций по изменению климата (Канкун, Мексика, 29 ноября – 10 декабря 2010 г.). Кроме того, осознавая важность этого вопроса, в настоящее время ЮНЕСКО разрабатывает стратегию образования в области изменения климата в интересах устойчивого развития в консультации и сотрудничестве с внутренними и внешними заинтересованными сторонами.

14. Совместно с правительством Японии ЮНЕСКО начала подготовку Конференции, посвященной окончанию Десятилетия, которая состоится в Японии в 2014 г. Для этой цели были созданы Целевая группа и Международная руководящая группа.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

15. В свете вышеизложенного доклада Исполнительный совет, возможно, пожелает рассмотреть следующий проект решения:

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 185 EX/9,
2. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part III,
3. **принимает к сведению** усилия Генерального директора по обеспечению осуществления Стратегии ЮНЕСКО на вторую половину Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (2005-2014 гг.) на глобальном и региональном уровнях, а также по дальнейшему укреплению интеграции образования в интересах устойчивого развития во все программы ЮНЕСКО и использованию экспертных знаний, имеющихся в рамках сетей ЮНЕСКО, в целях содействия проведению Десятилетия.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6 Part IV

Париж, 8 апреля 2011 г.

Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть IV

Мероприятия ЮНЕСКО по выполнению решений Встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества (ВВИО) и будущие меры по достижению целей ВВИО к 2015 г.

РЕЗЮМЕ

В соответствии с пунктом 4 решения 184 EX/13, Генеральный директор представляет доклад о мероприятиях, проводимых ЮНЕСКО в качестве организации, способствующей проведению деятельности по шести крупным направлениям, определенным на Всемирной встрече на высшем уровне по вопросам информационного общества (ВВИО).

В этом докладе представлены мероприятия ЮНЕСКО, которые в 2010 г. способствовали продвижению к реализации целей ВВИО; особо освещаются ключевые достижения и подчеркивается важность инклюзивного подхода к осуществлению этих целей на основе многостороннего участия заинтересованных партнеров.

Предлагаемое решение не влечет за собой финансовых или административных последствий.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 23.

История вопроса

1. Вопрос об информационных и коммуникационных технологиях (ИКТ) касается не только радиоприемников, компьютеров, мобильных телефонов и подключения к сетям, но и людей, которые создают, совместно используют и осваивают знания. Первоначально для устранения «цифрового разрыва» акцент делался на установке оборудования и формировании инфраструктуры, а также на обеспечении доступа и подключения к сетям. ЮНЕСКО сделала упор на «нематериальных» компонентах ИКТ – аспектах контента, политики и развития потенциала, которые имеют решающее значение для преодоления разрыва в знаниях. В этой связи уникальный вклад ЮНЕСКО в ВВИО состоит в акцентировании развития инклюзивных обществ знаний и человеческого аспекта этих обществ.

2. В 2010 г., ознаменовавшем собой половину срока до проведения обзора ВВИО в 2015 г., последующая деятельность в связи с ВВИО вновь привлекла к себе внимание международного сообщества в качестве значимого элемента глобальной роли ИКТ в рамках повестки дня в области развития.

3. В этом докладе представлены наиболее важные моменты работы ЮНЕСКО в рамках процесса после ВВИО и описывается будущая деятельность, ориентированная на проведение обзора достижений ВВИО к 2015 г. и задач на последующий период.

Координация и участие в осуществлении инициатив в период после ВВИО

4. **Совместная организация Форума ВВИО 2010 года** ЮНЕСКО совместно с МСЭ, ЮНКТАД и ПРООН организовала Форум ВВИО 2010 года, который состоялся в мае в Женеве, Швейцария. Это мероприятие привлекло более 600 участников и предоставило заинтересованным партнерам ВВИО широкие возможности для анализа достижений и будущих действий. В рамках этого Форума ЮНЕСКО провела семь совещаний с участием многих заинтересованных сторон, в том числе «Обсуждение на высоком уровне по вопросам развития социальных сетей» (более подробно см. по адресу www.unesco.org/webworld/wsis).

5. **Ротация на должности председателя Группы ООН по информационному обществу (ГООНИО).** На шестом совещании, состоявшемся в мае 2010 г., к ЮНЕСКО перешли функции председателя ГООНИО на период 2010-2011 гг. План работы на этот год нацелен на укрепление синергии между членами Группы и на дальнейшее улучшение совместных действий и наглядности работы. В мае 2010 г. ГООНИО организовала специальное заседание, посвященное механизмам финансирования мер по использованию ИКТ в интересах развития. В мае 2011 г. на четвертой Конференции Организации Объединенных Наций по наименее развитым странам состоится специальное мероприятие ГООНИО.

6. **Партнерство для оценки ИКТ в интересах развития.** Конкретный вклад ЮНЕСКО в работу этого партнерства касался образовательной статистики. В марте 2010 г. в Монреале состоялись консультации, которые были организованы Статистическим институтом ЮНЕСКО (СИЮ) с участием следующих заинтересованных сторон: Всемирного банка, Межамериканского банка развития, Обсерватории по информационному обществу в Латинской Америке и Карибском бассейне (ЛАК) при ООН-ЭКЛАК, Бюро ОРЕАЛК/ЮНЕСКО в Сантьяго и Корейской службы информации по образованию и исследованиям. Они пришли к единому мнению о минимальном основном наборе транснациональных данных об ИКТ в образовании. СИЮ приступил к первому этапу обследования в регионе ЛАК. Институт также опубликовал «Руководство по оценке ИКТ в образовании» на английском и испанском языках (позднее в 2011 г. выйдут издания на арабском и русском языках).

7. **Управление Интернетом.** ЮНЕСКО обеспечила собственный активный вклад в международную дискуссию по вопросам управления Интернетом. На пятом Форуме по управлению Интернетом (ФУИ), состоявшемся в Вильнюсе в сентябре 2010 г., ЮНЕСКО в рамках Открытого форума описала свою работу, связанную с использованием ИКТ в области обра-

зования, многоязычием и доступом для людей с умственными и физическими недостатками. ЮНЕСКО также организовала два семинара по вопросам, касающимся развития социальных сетей, конфиденциальности и свободы выражения мнений.

8. **Онлайновая платформа сообществ ВВИО.** Этот онлайн-механизм в полной мере использовался в 2010 г. заинтересованными партнерами ВВИО и способствовал улучшению координации и более качественному осуществлению соответствующего направления деятельности. В настоящее время к онлайн-дискуссиям присоединились более 1 400 участников.

Основные моменты работы ЮНЕСКО по реализации направлений деятельности ВВИО

9. **Доступ к информации и знаниям (направление деятельности С3).** Действуя совместно с Институтом инклюзивного дизайна и Министерством социальных и коммунальных служб Онтарио (Канада), ЮНЕСКО обнародовала руководящие принципы для инклюзивного доступа к цифровым офисным документам.

10. В ноябре 2010 г. ЮНЕСКО организовала в Претории, Южная Африка, семинар «Преимущества открытого доступа для распространения и использования, а также повышения наглядности и действенности исследований» в целях популяризации открытого доступа среди исследовательских учреждений, авторов и издателей журналов.

11. Программа «Память мира» способствует обеспечению хранения, всеобщей доступности и распространения ценных архивных материалов и библиотечных собраний во всем мире. В отношении 85 новых наименований была проведена оценка на основе критериев для определения их всемирного значения до принятия окончательного решения о включении их в Реестр.

12. ЮНЕСКО провела оценку двух крупных мероприятий по внедрению бесплатного программного обеспечения с открытым исходным кодом (БПООИК) в школах (Индия и Испания), уделив особое внимание интеграции БПООИК в процессы преподавания – обучения, а также проанализировала существующий «гендерный разрыв» применительно к БПООИК.

13. **Электронное обучение (направление деятельности С7).** Электронное обучение является для ЮНЕСКО одной из приоритетных областей, деятельность в которой осуществляется во всем мире. Мероприятия в области электронного обучения направлены на решение весьма разнообразных задач, начиная от использования ИТК для сбора образовательной статистики, содействия разработкам и диалогу по вопросам политики, внедрения ИКТ-педагогике, расширения использования ИКТ в сфере педагогического образования и популяризации открытых образовательных ресурсов и вплоть до зарождения мобильного обучения и использования ИКТ в воспитании детей младшего возраста. Можно привести, в частности, следующие примеры:

- o публикация расширенного комплекта «Показателей использования ИКТ в образовании» в совокупности со справочником и пособиями по проведению обследований, а также создание потенциала в вопросах сбора данных на уровне стран;
- o анализ национальной политики использования ИКТ в образовании, в результате которого были опубликованы руководящие принципы по разработке фактологически обоснованной политики «Политика в отношении ИКТ и трансформация образования»;
- o созыв региональных форумов на уровне министров по вопросам использования ИКТ в образовании в Азиатско-тихоокеанском регионе;
- o укрепление национальных педагогических учебных заведений в деле реформирования программ подготовки по вопросам интеграции ИКТ и педагогики;

- о повышение качества подготовки преподавателей посредством разработки типовой учебной программы по использованию ИКТ в образовании в качестве одного из компонентов Рамок компетентности преподавателей в области ИКТ.

14. **Электронная научная деятельность (направление деятельности С7).** ЮНЕСКО успешно усиливает использование технологий в интересах устойчивого развития и искоренения нищеты, особенно в Африке. В целях содействия осуществлению принятого под эгидой Африканского союза Сводного плана действий в области науки и технологии в Африке (СПД), а также в соответствии с устремлениями, выраженными в Африканском региональном плане действий по созданию экономики, основанной на знаниях (АРАБКЕ), был разработан проект Африканского виртуального кампуса (АВК). Одним из главных препятствий для научного и технологического образования в Африке является нехватка преподавателей по соответствующим дисциплинам. Потребность в подготовке большого числа преподавателей естественно-научных дисциплин невозможно удовлетворить с помощью традиционных методов педагогического обучения. ЮНЕСКО использует ИКТ в целях укрепления потенциала африканских государств-членов для подготовки преподавателей по естественно-научным, инженерным и технологическим дисциплинам с помощью электронного обучения, как это было ранее реализовано в Виртуальном кампусе Авиценны.

15. **Культурное разнообразие и самобытность, языковое разнообразие и местный контент (направление деятельности С8).** Конвенцию об охране и поощрении разнообразия форм культурного самовыражения, вступившую в силу в марте 2007 г., на сегодняшний день ратифицировали 116 участников. Второй сводный доклад о мерах, принимаемых государствами-членами для выполнения Рекомендации о развитии и использовании многоязычия при всеобщем доступе к киберпространству также представляется на рассмотрение Исполнительному совету на его 186-й сессии (документ 186 EX/19 Part IV).

16. ЮНЕСКО издала на английском, французском и испанском языках свой «Атлас языков мира, находящихся под угрозой исчезновения» и обновила его онлайн-вариант. По случаю празднования Международного дня родного языка (21 февраля 2010 г.) в Штаб-квартире ЮНЕСКО состоялся международный симпозиум по вопросам перевода и посредничества в области культуры. В развитие соглашения, подписанного в декабре 2009 г., ЮНЕСКО и ICANN подписали письмо о намерениях (16 сентября 2010 г.), посвященное использованию кириллического шрифта в доменных именах высшего уровня в Интернете.

17. **Средства информации (направление деятельности С9).** Развитие свободных, независимых и плюралистических средств информации поддерживалось благодаря развитию следующих инициатив:

- в рамках Международной программы развития коммуникации (МПРК) было осуществлено 83 проекта развития средств информации в 61 развивающейся стране на общую сумму 2,1 млн долл.;
- всеобъемлющие оценки с использованием показателей ЮНЕСКО в области развития средств информации были завершены в Бутане, Мавритании, Мальдивских Островах, Мозамбике, Хорватии и Эквадоре, и их осуществление началось в Бразилии, Восточном Тиморе, Непале и Уругвае;
- разработанная ЮНЕСКО типовая учебная программа подготовки журналистов была адаптирована 63 журналистскими учебными заведениями в 51 стране;
- ЮНЕСКО завершила разработку учебных программ по подготовке преподавателей в области медийной и информационной грамотности и оказала поддержку 20 африканским потенциальным центрам передового опыта;

- в Африке, Азии и Латинской Америке было развернуто 23 новых проекта общинных медийных и общинных мультимедийных центров.

18. Еще одним устоем работы ЮНЕСКО в области средств информации является свобода выражения мнений.

- В мае в Брисбене, Австралия, был проведен Всемирный день свободы печати 2010 года по теме: «Свобода информации: право знать».
- В ноябре 2010 г. была завершена подготовка публикации «Свобода подключения к сетям – свобода выражения мнений: изменение правовой и регламентирующей экологии, формирующей Интернет», и ее презентация состоится в июне 2011 г.

19. **Этические аспекты информационного общества (направление деятельности С10).** ЮНЕСКО была спонсором международной конференции по информационной этике в Африке. Эта конференция, которую в сентябре принимал в своих стенах Университет Ботсваны, была посвящена исследованиям и будущей разработке африканской учебной программы по этике информации. В присутствии более 60 экспертов из Африки, Северной Америки и Европы, представители африканских университетов из Ганы, Замбии, Зимбабве, Кении, Намибии, Нигерии, Танзании, Уганды, Центральноафриканской Республики и Южной Африки сообщили о своем опыте, касающемся информационной этики. Основным итогом этой конференции стала «дорожная карта» по разработке беспрецедентной учебной программы для Африки, позволяющей обеспечить критические рамки для рассмотрения таких проблем, как информационная конфиденциальность, владение и авторское право; доступ к знаниям и межкультурная этика. В рамках программы «Информация для всех» на заседании Совета ПИДВ в марте 2010 г. был вновь рассмотрен проект Кодекса этики для информационного общества, и пересмотренный вариант Кодекса был одобрен на 18-м заседании Совета ПИДВ, проведенном в феврале 2011 г.

Путь вперед: к обеспечению ведущей роли ЮНЕСКО после 2015 г.

20. Исходным пунктом целенаправленной деятельности является текущая всеобъемлющая оценка мероприятий ЮНЕСКО в связи с ВВИО (см. www.unesco.org/ci/wsis). Она свидетельствует о важных достижениях ЮНЕСКО, а также о проблемах в тех областях, на которых ЮНЕСКО сосредоточит свое внимание в будущем.

21. Главным вызовом в рамках ВВИО является быстро меняющийся технологический ландшафт, в частности ускоренный рост мобильной телефонной связи, расширение широкополосной коммуникации и основанных на ней прикладных механизмов и услуг, включая «облачные» компьютерные концепции, и развитие услуг социальных сетей. Перед ЮНЕСКО стоит также задача измерения параметров в рамках всех шести направлений деятельности, реализации которых она способствует. Серьезные трудности и задачи, возникающие в процессе подготовки к проведению обзора в 2015 г., по-прежнему обусловлены новизной тех концепций, над которыми мы работаем; измерением параметров и сбором сопоставимых данных, различиями в статистическом потенциале между странами и объемом расходов на проведение количественных оценок.

22. В процессе реализации итогов ВВИО Секретариат извлек ряд уроков и продолжает выстраивать свою деятельность в рамках начавшегося после ВВИО процесса подготовки к 2015 г. ЮНЕСКО стремится формировать стратегическое мышление и создавать фактологическую базу для лиц, ответственных за политику, в отношении ключевых процессов в области ИКТ с помощью крупного межсекторального проекта по использованию мобильных устройств в сфере образования и развития. СИЮ стал инициатором международных усилий по оценке использования ИКТ в образовании (электронное обучение). ЮНЕСКО также возглавляет усилия по разработке первой стратегии Группы ООН по информационному обществу (ГООНИО) с целью укрепления приверженности и усиления координации деятельности,

проводимой ее 29 международными организациями, занимающимися реализацией итогов ВВИО в рамках подготовки к проведению обзора 2015 г.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

23. Рассмотрев настоящий доклад, Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 184 EX/13,
2. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part IV о мероприятиях ЮНЕСКО по выполнению решений Встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества (ВВИО) и будущих мерах по достижению целей ВВИО к 2015 г.,
3. **подтверждая** важность достижения к 2015 г. признанных на международном уровне целей, установленных Всемирной встречей на высшем уровне по вопросам информационного общества (ВВИО),
4. **напоминая** о приверженности государств-членов содействию реализации целей ВВИО и интеграции итогов, концепций и принципов ВВИО в свои национальные политические установки, стратегии и программы, касающиеся информационных и коммуникационных технологий (ИКТ),
5. **подчеркивая** важность подхода, ориентированного на участие многих заинтересованных сторон с привлечением неправительственных организаций, гражданского общества и частного сектора в рамках процесса последующей деятельности в связи с ВВИО,
6. **напоминая** о том, что в резолюции 60/252 Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций постановила провести в 2015 г. общий обзор осуществления решений ВВИО,
7. **просит** Генерального директора:
 - (a) приступить к проведению консультаций с учреждениями Организации Объединенных Наций и другими крупными заинтересованными сторонами, связанными с подготовкой к проведению в 2015 г. общего обзора осуществления решений ВВИО;
 - (b) настоятельно призвать все программные сектора и существующие сети ЮНЕСКО усилить их вклад в реализацию процесса ВВИО и, тем самым, способствовать развитию инклюзивных обществ знаний;
8. **постановляет** представить указанный доклад вместе с комментариями Исполнительного совета и любыми замечаниями или соображениями, которые, возможно, пожелает высказать Генеральный директор, для рассмотрения на 36-й сессии Генеральной конференции.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6 Part VI

ПАРИЖ, 18 апреля 2011 г.
Оригинал: французский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

ЧАСТЬ VI

Выполнение рекомендаций, содержащихся в докладе ревизора со стороны, относительно Международного фонда по развитию культуры (МФРК) и предложения Генерального директора

РЕЗЮМЕ

В настоящем документе содержится информация о выполнении рекомендаций ревизора со стороны относительно МФРК, представленных Исполнительному совету на 185-й сессии (документ 185 EX/32 Part I).

Проведены консультации с государствами-членами с учетом двух возможных решений, сформулированных ревизором со стороны, который предлагает два варианта: ликвидировать МФРК или реорганизовать его. Генеральный директор считает целесообразным, чтобы решение о будущем МФРК было принято Исполнительным советом. В связи с этим Совету предлагается обсудить два варианта, предложенные в настоящем документе.

Финансовые и административные последствия зависят от варианта, который будет выбран Исполнительным советом.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: решение в пункте 21.

История вопроса

1. На своей 185-й сессии Исполнительный совет рассмотрел доклад ревизора со стороны «Новые доклады ревизора со стороны, Часть I, Доклад о Международном фонде по развитию культуры (МФРК), включая ревизию и оценку за период 1999-2009 гг.» (документ 185 EX/32 Part I) и принял его к сведению¹. Генеральный директор также приняла к сведению этот доклад и согласилась с предложенными в нем двумя рекомендациями, а также указала, что представит доклад о их выполнении².

2. В первой рекомендации говорится, что Секретариат должен «прояснить ситуацию с обязательствами в отношении субъектов, осуществляющих проекты «Лесные школы племенни кри», «Хаббанэ» и «Бабушки-сказительницы» с целью выполнения этих обязательств»³. Секретариат прояснил ситуацию с этими тремя проектами и принял необходимые меры для выполнения принятых на себя обязательств. В конце марта 2011 г. соответствующим субъектам, занимающимся передовой практикой, было направлено письмо, в котором им предлагалось вновь представить заявку на финансирование в МФРК, с тем чтобы приступить к выполнению оговоренных в контрактах обязательств⁴.

3. Что касается второй рекомендации, в которой говорится, что «любая возможная переориентация деятельности МФРК должна сопровождаться разработкой показателей воздействия, которые должны быть предметом систематического мониторинга», то в кратких отчетах 185-й сессии (**документ 185 EX/SR.1-10**) содержится следующее заявление заместителя Генерального директора по вопросам культуры: «В связи с этим Секретариат намерен подготовить до 186-й сессии Совета проект, содержащий различные варианты»⁵.

4. Исходя из этого, своим письмом от 17 февраля 2011 г. в адрес постоянных представительств и наблюдателей при ЮНЕСКО заместитель Генерального директора по вопросам культуры «начал процесс консультаций с государствами-членами с целью определить, в каком направлении необходимо двигаться в свете доклада ревизора со стороны» о Международном фонде по развитию культуры, в котором он напомнил о двух вариантах, предложенных в докладе ревизора со стороны о ревизии и оценке: «1) ликвидация МФРК или 2) реорганизация МФРК для повышения его эффективности и воздействия»⁶. В своем письме он также информировал постоянные представительства о том, что остается в их распоряжении, если они пожелают лично обсудить этот вопрос. Состоялись встречи с пятью постоянными представительствами. На 11 марта им было получено 13 ответов в письменной форме⁷. Пять стран высказались за вариант 1, шесть – за вариант 2; а два государства не высказали конкретного мнения.

5. Поэтому по просьбе Генерального директора этот пункт был включен в повестку дня нынешней сессии Исполнительного совета, с тем чтобы завершить процесс консультаций, изложить предложения Генерального директора и принять решение.

Анализ рекомендации 2, содержащейся в докладе ревизора со стороны

6. Генеральный директор считает, что доклад (**документ 185 EX/32 Part I**), основанный на углубленном анализе деятельности МФРК с 1999 г. по 2009 г., указывает соответствующую

¹ Решение 185 EX/32, стр. 49.

² 185 EX/32, стр. 27.

³ 185 EX/32, стр. 25.

⁴ Письма заместителя Генерального директора по вопросам культуры г-на Франческо Бандарина в адрес «Чисасиби ферст нэйшн» (CLT/CEI/DCE/11/L-59), постоянного представителя Республики Нигер при ЮНЕСКО (CLT/CEI/DCE/11/L-60) и Фонда Мемпо Джардинелли (CLT/CEI/DCE/11/L-58).

⁵ 185 EX/SR.1-10 пункт 7, стр. 177.

⁶ Письмо заместителя Генерального директора по вопросам культуры г-на Франческо Бандарина постоянным представителям и наблюдателям при ЮНЕСКО от 17 февраля 2011 г. (CLT/CEI/DCE/11/L-34).

⁷ Венесуэла (Боливарианская Республика), Гватемала, Иран (Исламская Республика), Китай, Мексика, Норвегия, Португалия, Саудовская Аравия, Сенегал, Финляндия, Чешская Республика, Чили, Швеция.

щие перспективы и содержит полезный для последующих действий анализ. Она согласна с докладом в том, что «с учетом особенностей функционирования и значительного изменения приоритетов Крупной программы IV – Культура, принятой руководящими органами ЮНЕСКО, идея возвращения к МФРК в его исходном варианте представляется нежизнеспособной и нецелесообразной»⁸.

7. Генеральный директор разделяет многие из *элементов оценок*, содержащихся в этом докладе, в частности констатацию того факта, что «МФРК не достиг ни одной из этих целей. Не была собрана намеченная критическая масса денежных средств. С момента его создания ни одно из предусмотренных направлений его воздействия не реализовано, не сделано даже никаких шагов в этом направлении. Собственные руководящие органы оказались дорогостоящими и сложными в управлении, в связи с чем МФРК несколько раз сталкивался с кризисом управления. Что касается продвижения культурной составляющей развития, то успехи на этом направлении связаны прежде всего с разработкой и принятием в течение десяти последних лет нескольких международных конвенций в области культуры»⁹.

8. Она также признает, что «условия, в которых МФРК должен осуществлять свою деятельность, коренным образом изменились с 1974 г., в частности вследствие расширения деятельности ЮНЕСКО в области культуры в рамках обычной программы, с помощью новых партнерских связей и специальных фондов; расширения деятельности в этой области других международных организаций или банков развития и политики поддержки индустрии культуры, проводимой на уровне государств, а также региональных союзов и сообществ, таких как Европейский союз; появления новых технологий и форм финансирования в области культуры»¹⁰.

9. В докладе ревизора со стороны предусмотрены *два варианта* для будущего МФРК: либо вариант 1 – «ликвидация МФРК», либо вариант 2 – «реорганизация МФРК».

10. Согласно докладу, вариант 1, предусматривающий *ликвидацию МФРК*, «представляется логическим следствием вышеизложенного». Хотя в уставе МФРК такая возможность не предусмотрена, в докладе отмечается, что в статье 11 Положения о финансах специального счета для МФРК указано, что «Генеральный директор может принять решение о закрытии специального счета, когда, по его мнению, отпадает необходимость продолжать операции по этому счету, и соответственно информирует об этом Исполнительный совет». Поэтому есть возможность, если Исполнительный совет примет соответствующее решение, возвратить донорам средства, которые они внесли в Фонд, в соответствующей пропорции.

11. Что касается варианта 2, предусматривающего *реорганизацию МФРК*, то в докладе прежде всего подчеркивается, что «с учетом ограниченности финансовых средств как государственного, так и частного характера представляется необоснованным требовать от того или иного фонда вне зависимости от его статуса привлечения своими силами значительных дополнительных финансовых средств. Объем основных расходов в рассматриваемый период вне зависимости от того, финансировались ли они из средств Фонда или обычной программы, слишком велик по сравнению с ограниченным объемом финансирования проектов»¹¹.

12. Что касается руководящих органов Фонда, то в докладе говорится о необходимости проводить различие между автономностью управления и интеллектуальной независимостью и предлагается поручить оперативное управление Фондом специалистам по программе Сектора культуры¹². В связи с этим в докладе предлагается «создать в МФРК совет по ориента-

⁸ 185 EX/32, пункт 97.

⁹ 185 EX/32, пункт 100.

¹⁰ 185 EX/32, пункт 102.

¹¹ 185 EX/32, пункт 109.

¹² 185 EX/32, пункт 110.

ции деятельности, который проводил бы свои заседания раз в четыре года для определения целей и форм деятельности Фонда в увязке со среднесрочными задачами, поставленными Организацией, а также для рассмотрения докладов о деятельности Фонда за истекший период. Оперативное управление Фондом можно было бы поручить специалистам по программе и руководителям Сектора культуры, что позволит сократить расходы на управление»¹³.

13. Наконец, в докладе рекомендуется разработать четкие правила, с тем чтобы Фонд имел достаточную наглядность и мог избегать «распыления средств»¹⁴.

14. В докладе подчеркивается, что «если будет принято решение о том, что существование МФРК по-прежнему необходимо, то нужно будет сосредоточить все усилия на обеспечении рентабельности в увязке с программой Сектора культуры, используя весь спектр возможностей Фонда. Следует в максимальной степени использовать его гибкость для «содействия включению культурного аспекта в деятельность в области развития на национальном и международном уровнях»¹⁵.

Предложения Генерального директора

15. Генеральный директор, поддержав анализ и выводы, содержащиеся в докладе ревизора со стороны, и оценив 13 ответов в письменной форме, полученных от государств-членов, и продолжая лично проводить консультации, считает целесообразным, чтобы решение о будущем МФРК было принято Исполнительным советом. В связи с этим Исполнительному совету предлагается обсудить два варианта, изложенных в пунктах выше.

16. Если Исполнительный совет примет решение в пользу варианта 1, то закрытие счета можно провести двумя способами. В первом случае можно будет возратить средства, внесенные донорами, на условиях, которые предстоит определить, и рекомендовать им перераспределить эти средства, с тем чтобы Сектор культуры мог профинансировать недофинансируемые программы, а также программы, которые требуют привлечения внебюджетных средств. В случае такого добровольного перераспределения средств Исполнительный совет мог бы определить несколько флагманских программ в рамках Крупной программы IV – Культура, которые нуждаются в дополнительном финансировании, как например, ГНД 5, которое касается «культуры и развития», ГНД 6, которое касается межкультурного диалога, «План Аравия», а также межсекторальная программа «Рабиндранат Тагор, Пабло Неруда и Эме Сезер за примирение всеобщего с индивидуальным». Что касается второго способа, то Исполнительный совет мог бы также принять решение о немедленном использовании средств МФРК для поддержки этих или других программ.

17. Если Исполнительный совет остановится на варианте 2, предусматривающем «реорганизацию МФРК», то Генеральный директор считает, что необходимо будет в любом случае реформировать систему управления МФРК, которая чересчур дорогостояща. Это можно сделать путем рассмотрения и изменения соответствующих статей действующего устава, который был пересмотрен в 2003 г., для того, чтобы провести обзор целей и убедиться в том, что они соответствуют задачам Крупной программы IV – Культура. Кроме того, такой обзор позволил бы рассмотреть формы деятельности, функции и обязанности Административного совета. Учитывая, что «сроки полномочий всех членов Административного совета, назначенных в 2003 г., закончились в конце 2007 г.»¹⁶, такой вариант предполагал бы, что

¹³ 185 EX/32, пункт 110.

¹⁴ 185 EX/32, пункт 111.

¹⁵ 185 EX/32, пункт 113.

¹⁶ 185 EX/32, пункт 41. См. также статью 5.A.2 устава МФРК, в соответствии с которой «члены Административного совета назначаются на четырехлетний срок. Однако при установлении первого состава членов совета семь членов назначаются на двухлетний срок. Члены могут быть сразу вновь назначены на четырехлетний срок, но не могут быть в составе совета более двух последовательных сроков».

Генеральный директор назначит новый состав Административного совета. В связи с этим Исполнительному совету предлагается:

- (i) представить методы реформирования системы управления МФРК и в этих целях изменить его устав в соответствии с мандатом, полученным от Генеральной конференции (резолюция 35 C/48), с тем чтобы дать возможность Генеральному директору назначить новый состав Административного совета;
- (ii) провести обзор целей МФРК и решить, есть ли необходимость во внесении поправок в устав МФРК с учетом сквозного характера целей Крупной программы IV – Культура, с тем чтобы программы могли получить новые синергетические импульсы, необходимые для обеспечения эффективности и воздействия будущих мероприятий МФРК;
- (iii) уточнить формы деятельности МФРК, включая, в частности, заявки на выполнение проектов, которые бы рассматривались комиссией независимых экспертов, а также разработку показателей воздействия, которые были бы предметом систематического мониторинга.

18. Кроме того, Генеральный директор предлагает Исполнительному совету обсудить на конструктивной и согласованной основе, исходя из высших интересов Организации, «методы реформы» с учетом рекомендаций и перспектив, содержащихся в докладе ревизора со стороны.

19. По состоянию на 31 декабря 2010 г. остаток на специальном счете, созданном для Международного фонда по развитию культуры (МФРК), составлял 3 954 705 долл. США.

20. Для удобства к документу приложена информационная справка о МФРК.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

21. С учетом вышеизложенного, Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part VI,
2. **напоминая** о резолюции 35 C/48 Генеральной конференции и о своих решениях 184 EX/21 и 185 EX/32,
3. **выражая удовлетворение** углубленным и конструктивным обсуждением этого вопроса в рамках последующих мер по докладу ревизора со стороны,

[вариант 1]

4. **постановляет** ликвидировать МФРК;
- (а) 5. **постановляет** в связи с этим возратить внесенные средства донорам на условиях, которые будут определены Бюро финансового управления (BFM), и **рекомендует** донорам перераспределить эти средства в интересах программ Сектора культуры;

или

- (b) 5. **предлагает** немедленно перераспределить имеющиеся средства МФРК в интересах Сектора культуры;

[вариант 2]

4. **постановляет** реорганизовать МФРК;
5. **просит** в связи с этим Генерального директора назначить новый состав Административного совета;
6. **предлагает** новому составу Административного совета МФРК предложить поправки в устав МФРК, принимая во внимание дискуссию по этому вопросу на нынешней сессии;
7. **просит** Секретариат подготовить к своей следующей сессии документ, в котором будут учтены дискуссии о реорганизации МФРК (в частности о методах реформирования системы управления МФРК, о его целях и порядке рассмотрения заявок на финансирование группой экспертов), в котором будут содержаться предложения относительно поправок в устав МФРК, внесенные Административным советом, и в котором будет содержаться информация об осуществлении рекомендации 1, содержащейся в докладе ревизора со стороны.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Цели

1. МФРК был создан в 1974 г. решением Генеральной конференции. Его ресурсы предназначены для того, чтобы содействовать: «(а) национальным культурам [прилагательное «национальным» было изъято из текста при пересмотре устава в 2003 г.], ценностям, которые они воплощают, и формам выражения, которые обеспечивают их подлинность и самобытность; (b) художественному творчеству во всех его формах при соблюдении его независимости и свободы выражения; (с) региональному и международному культурному сотрудничеству»¹⁷. В этих целях мероприятия, которым Фонд оказывает поддержку, должны иметь отношение к стратегиям в области культурного развития; организации или укреплению учреждений, структур и средств культурного или художественного направления; подготовке специалистов по вопросам развития и деятельности в области культуры; творчеству и распространению культуры; исследованиям в области культурного развития¹⁸. Деятельность Фонда осуществляется в следующих формах: «интеллектуальная и техническая поддержка»; «финансовая помощь в различных формах, включая капиталовложения, займы, субсидии и участие в расходах»; «в общем плане все другие формы деятельности, рассматриваемые Административным советом Фонда в качестве соответствующих основным целям Фонда и его практической политике»¹⁹.

Система управления

2. Согласно статье 5.A.1 МФРК управляется «Административным советом, в состав которого входят 15 членов, назначаемых Генеральным директором на основе принципа справедливого географического и культурного распределения, их компетентности и с учетом источников средств Фонда». В статье 5.A.2 указывается, что «срок полномочий членов совета составляет четыре года». Член совета может быть переизбран на новый срок, но не может занимать эту должность более двух последовательных сроков. В статье 5.B.8 отмечается, что «Административный совет пользуется в соответствии с условиями, установленными в настоящем уставе, широкой интеллектуальной и оперативной автономией в рамках ЮНЕСКО».

3. До 2003 г. вознаграждение директора МФРК финансировалось из средств Фонда. Впоследствии вплоть до 2006 г. функции директора МФРК выполняла директор отдела, в ведении которого находился Фонд, опираясь на поддержку оперативной группы.

Пересмотр устава

4. Пересмотренный в 2003 г. устав содержится в приложении к документу 184 EX/21 в колонке «первоначальный текст» рядом с предложенным в 2009 г. новым текстом, который не был принят.

Приостановление деятельности в ноябре 2006 г.

5. В ноябре 2006 г. заместитель Генерального директора по вопросам культуры приостановила деятельность Фонда и потребовала провести проверку его операций в период с 2003 г. по 2006 г., что было поручено ревизору со стороны. Поскольку срок полномочий членов Административного совета, назначенных в 2003 г., истек в конце 2007 г., все мероприятия Фонда, утвержденные Административным советом в 2006 г., были завершены. В отсутствие Административного совета невозможно было производить расходы (начиная с

¹⁷ Статья 2.1 устава МФРК.

¹⁸ Статья 2.2 устава МФРК.

¹⁹ Статья 3 устава МФРК.

2006 г.), поскольку использование средств Фонда согласно статье 5.B.11 устава является прерогативой Административного совета.

6. Кроме того, в статье 5.B.15 говорится, что «если он считает это необходимым, Генеральный директор может передать на рассмотрение Исполнительного совета или Генеральной конференции любой вопрос, возникающий в связи с операциями Фонда. В подобном случае и если этого требует Генеральный директор, Совет воздерживается от каких-либо окончательных действий до рассмотрения вопроса соответствующим органом». Исходя из этого, в 2009 г. Генеральный директор представил на рассмотрение Исполнительного совета свои предложения о деятельности МФРК, поскольку он не был обязан консультироваться с Административным советом МФРК.

7. «Доклад Генерального директора, включающий финансовый отчет, об управлении и административном руководстве Международным фондом по развитию культуры (МФРК) на предмет пересмотра его устава», был представлен Исполнительному совету на его 184-й сессии (**документ 184 EX/21**) в 2010 г. Доклад ревизора со стороны был представлен на 185-й сессии Исполнительного совета.

8. Перечень документов, касающихся Международного фонда по развитию культуры, приведен в Приложении II.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ, КАСАЮЩИХСЯ
МЕЖДУНАРОДНОГО ФОНДА ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ (МФРК)**

1. Пересмотр устава Международного фонда по развитию культуры (МФРК) **182 EX/33
19 августа 2009 г.**
2. Решения, принятые Исполнительным советом на 182-й сессии – Пересмотр устава Международного фонда по развитию культуры (МФРК) **Решение 182 EX/33
26 ноября 2009 г.**
3. Проекты решений, рекомендованные Комиссией по программе и внешним связям (ПВ) и Комиссией по финансовым и административным вопросам (ФА) на их совместном заседании **182 EX/72
22 сентября 2009 г.**
4. 35-я сессия Генеральной конференции – Пересмотр устава Международного фонда по развитию культуры (МФРК) **35 C/57
12 октября 2009 г.**
5. Пересмотр устава Международного фонда по развитию культуры (МФРК): резолюция, принятая по докладу Комиссии CLT на 17-м пленарном заседании **Резолюция 35 C/48
23 октября 2009 г.**
6. Доклад Генерального директора, включающий финансовый отчет, об управлении и административном руководстве Международным фондом по развитию культуры (МФРК) на предмет пересмотра его устава **184 EX/21
26 февраля 2010 г.**
7. Доклад Генерального директора, включающий финансовый отчет, об управлении и административном руководстве Международным фондом по развитию культуры (МФРК) на предмет пересмотра его устава **184 EX/INF.6
5 марта 2010 г.**
8. Решения, принятые Исполнительным советом на его 184-й сессии (МФРК) **Решение 184 EX/22
14 мая 2010 г.**
9. Краткие отчеты (МФРК) **184 EX/SR.1-9
22 июля 2010 г.**
10. Новые доклады ревизора со стороны (Часть I)
Доклад о Международном фонде по развитию культуры (МФРК), включая ревизию и оценку за период 1999-2009 гг. **185 EX/32
23 сентября 2010 г.**
11. Доклад группы экспертов по финансовым и административным вопросам **185 EX/FA/EG
12 октября 2010 г.**
12. Проекты решений, рекомендованные Комиссией по программе и внешним связям (ПВ) и Комиссией по финансовым и административным вопросам (ФА) на их совместном заседании **185 EX/53
21 октября 2010 г.**

- | | |
|--|---|
| 13. Решения, принятые Исполнительным советом на его 185-й сессии – Новые доклады ревизора со стороны (Часть I)
Доклад о Международном фонде по развитию культуры (МФРК), включая ревизию и оценку за период 1999-2009 гг. | 185 EX/Решения
19 ноября 2010 г. |
| 14. Краткие отчеты (МФРК) | 185 EX/SR.1-10
21 января 2011 г. |



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6

Part VII

ПАРИЖ, 8 апреля 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

ЧАСТЬ VII

Оценки, проведенные в двухлетний период 2010-2011 гг.

РЕЗЮМЕ

Во исполнение решения 185 EX/6 (IV) Служба внутреннего надзора настоящим представляет краткий доклад о недавно проведенных оценках в соответствии с Планом проведения оценок в рамках документа 34 C/4. С более полной информацией об оценках, проведенных в 2010 г., можно ознакомиться в годовом докладе IOS (186 EX/26). Все доклады по оценке публикуются в системе UNESDOC и доступны для ознакомления на веб-сайте IOS.

Выводы оценок по стратегическим программным целям (СПЦ) 9 и 10:

- ЮНЕСКО, безусловно, рассматривается как ведущее учреждение в области культуры и межкультурного диалога;
- ожидаемые результаты, сформулированные в документе 34 C/5, в целом достигнуты;
- существует необходимость уточнения идеи ЮНЕСКО относительно связи между культурой и развитием, а также определения ключевых стратегических заинтересованных сторон.

В обзоре бюро ЮНЕСКО по связи подчеркивается, что:

- бюро по связи содействуют совершенствованию сетей и признанию деятельности Организации Секретариатом и государствами – членами ООН;
- существует необходимость разработки более четкой стратегии для всех бюро по связи;
- необходимо определить направления отчетности и рамки подотчетности.

Дополнительные последствия в области политики, имеющие финансовый и административный характер, отсутствуют.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 4.

ВВЕДЕНИЕ

1. В плане проведения оценок в рамках документа 34 С/4, который был представлен Исполнительному совету на его 177-й сессии (решение 177 EX/27), предусматривается проведение оценок в отношении всех 14 стратегических программных целей ЮНЕСКО (СПЦ) за период, охватываемый документом 34 С/4. Для обеспечения того, чтобы выводы оценок СПЦ можно было использовать в ходе независимой внешней оценки (НВО) ЮНЕСКО (185 EX/18), проведение ряда оценок СПЦ было завершено раньше предполагаемых сроков. Это также позволило Службе внутреннего надзора (IOS) представить Исполнительному совету на его 185-й сессии сводный доклад об оценках СПЦ (185 EX/6 Part IV).
2. На своей 185-й сессии Исполнительный совет подтвердил, что Генеральному директору следует и далее раз в два года представлять доклады о проведенных оценках. Во исполнение решения 185 EX/6 (IV) Служба внутреннего надзора (IOS) настоящим представляет оценку СПЦ 9 и 10. Этим она завершает цикл оценок СПЦ.
3. В данном документе содержится также краткое изложение вопросов, вытекающих из обзора деятельности бюро ЮНЕСКО по связи. Ожидается, что он станет вкладом в разработку и осуществление согласованной политики в отношении всех бюро по связи, включая новые бюро, недавно учрежденные в Аддис-Абебе и в Брюсселе.

Оценка СПЦ 9 и 10

Краткое описание и история деятельности, в отношении которой проводилась оценка	
СПЦ 9 предусматривает «Увеличение вклада культуры в устойчивое развитие», а СПЦ 10 – «Разъяснение значимости обменов и диалога между культурами в интересах социальной сплоченности и примирения в целях развития культуры мира».	
Бюджет	
На двухлетний период, охватываемый документом 34 С/5, средства обычного бюджета для трех ГНД, содействующих достижению СПЦ 9 и 10, составили 21 851 600 долл. США. Кроме того, как было предусмотрено в программном документе 34 С/5, были привлечены внебюджетные средства в размере 6 218 100 долл. США.	
Цель оценки	
Определение достигнутого прогресса в отношении ожидаемых итогов в рамках СПЦ 9 и 10 и изучение возможностей ускорения этого прогресса. Оценка была проведена группой из программы «Образование для перемен» под руководством IOS/EVS.	
Основные выводы и заключения	Основные рекомендации
<p>Основные достижения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ЮНЕСКО признается другими международными организациями в качестве ведущего учреждения в области культуры. На международном уровне ЮНЕСКО воспринимается как нейтральная организация, что дает ей несомненное преимущество в деле содействия развитию межкультурного и межрелигиозного диалога. - Ожидаемые результаты в рамках документа 34 С/5, связанные с СПЦ 9 и 10, в целом достигнуты. - За двухлетний период число государств – участников Конвенции 2005 г. увеличилось с 77 до 104. В рамках Конвенции был создан Международный фонд культурного разнообразия. - Было утверждено 18 предложений о создании совместных программ Ф-ЦРТ в области культуры и развития, и началась их реализация. Они связаны с развитием партнерских отношений на региональном уровне в целях наращивания потенциала в области разработки политики. Посредством совместных программ в рамках Ф-ЦРТ оказывается содействие индустриям культуры и творчества как одной из сфер развития. - Были опубликованы Рамки СИЮ для статистических данных в области культуры. - «Программный инструмент ЮНЕСКО по культурному разнообразию» (ПИКР) был испытан на практике в ходе ряда учебно-практических семинаров с участием лиц, ответственных за принятие решений, социальных партнеров и других учреждений ООН. Этот инструмент использовался в двух пилотных странах в рамках концепции «Единая ООН». - Достигнут прогресс в окончательной доработке документа и комплекта материалов Новой повестки дня по политике в области культуры, что способствовало расширению знаний о направлениях национальной политики в области культуры и развития, существующих в разных странах. Этому способствовал также обзор национальной политики в области образования в целях устойчивого развития. - В 2009 г. была завершена подготовка Всемирного доклада о культурном разнообразии. 	

<p>Задача: более четкое определение целевой аудитории и терминологии, используемой в материалах, отражающих итоги работы в области культуры и развития</p>	<p>Конкретно определить различные целевые аудитории и адаптировать материалы.</p> <p>Провести обзор всех нынешних публикаций, инструментов и материалов (включая веб-сайт) с целью внесения большей ясности в контекстуальное значение слова «развитие» и интерпретацию понятий культуры и развития.</p>
<p>Задача: проведение межсекторальной работы с целью включения концепций культурного разнообразия в политику, стратегии и программы других секторов.</p>	<p>Включить в состав Сектора культуры сотрудников с опытом работы в других секторах для консультирования своих коллег относительно наилучшего формулирования и представления основных идей культурного разнообразия в различных контекстах.</p> <p>Разработать новые инструменты и указания для сотрудников других секторов для содействия включению идей культурного разнообразия в разрабатываемые ими политику, стратегии и программы.</p>
<p>Задача: выполнение ведущей роли в отношении гендерной проблематики, культуры и развития.</p>	<p>Более четко сформулировать сложные проблемы повестки дня в области культурного разнообразия и гендерного равенства, а также показать, каким образом вопросы культуры, развития и гендерного равенства взаимосвязаны между собой. Разработать рамки, подходы и инструменты для учета гендерной проблематики и гендерно-ориентированного программирования.</p>
<p>Задача: учет воздействия ИКТ на культурное самовыражение, культурное разнообразие и межкультурный диалог в работе ЮНЕСКО.</p>	<p>Заказать проведение внешних исследований о воздействии ИКТ, например, о влиянии использования ИКТ на дискуссии по вопросам культуры и на межкультурный диалог или об использовании ИКТ в целях содействия внедрению новых способов развития межкультурного диалога.</p>
<p>Задача: акцент на культурный туризм.</p>	<p>Уделять этой области большее внимание, особенно с учетом потенциала ЮНЕСКО как нормотворческой организации.</p>
<p>Задача: управление знаниями.</p>	<p>Уточнить характер требуемой информации и разработать полезные рамки и инструменты. Для содействия этой работе привлечь экспертов в области управления знаниями.</p>
<p>Задача: обеспечение координации между Штаб-квартирой и подразделениями на местах.</p>	<p>Создать в рамках Сектора культуры в Штаб-квартире региональные координационные центры, на которые будут возложены конкретные обязанности по координации работы в области культуры на местах.</p>
<p>Меры, принятые/подлежащие принятию Генеральным директором</p>	
<p>Соответствующие заинтересованные стороны подготовят управленческие ответные меры и план действий для выполнения рекомендаций по итогам оценок. Раз в два года они должны будут представлять IOS доклады о выполнении этих рекомендаций.</p>	

Оценка бюро по связи

Краткое описание и история деятельности, в отношении которой проводилась оценка	
<p>Оценка бюро по связи имеет целью определение эффективности работы бюро, расположенных в Нью-Йорке и Женеве, с точки зрения выполнения ими функций связи, а также формулирование рекомендаций относительно повышения их воздействия и вклада.</p> <p>В этот обзор были включены также два недавно созданных бюро по связи в Аддис-Абебе и в Брюсселе с целью их перспективной оценки.</p>	
Выводы и заключения	Рекомендации
<p>Основные достижения бюро в Нью-Йорке:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Повышение наглядности деятельности ЮНЕСКО и расширение ее участия в рабочих группах ООН. - Предоставление своевременных и компетентных рекомендаций по вопросам, относящимся к областям компетенции ЮНЕСКО. - Совершенствование сетей и признание деятельности ЮНЕСКО Секретариатом и государствами – членами ООН. <p>Основные достижения бюро в Женеве:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Позитивная оценка заинтересованными сторонами вклада в деятельность в ситуациях после кризисов и после бедствий (ПКПБ). - Высокая оценка партнерскими организациями мероприятий, организованных в связи с инициативами ЮНЕСКО. <p>В качестве положительного момента следует отметить создание бюро по связи в Аддис-Абебе и в Брюсселе. Первоначальные отзывы и оценки их вклада являются вполне обнадеживающими.</p>	
<p>Задача: обеспечение стратегического руководства деятельностью бюро по связи.</p>	<p>Бюро по связи должны разработать стратегические документы в отношении их миссии с указанием основных приоритетов и целей. Штаб-квартира должна обеспечить поддержку этому процессу.</p>
<p>Задача: четкое формулирование задач и профессионального профиля персонала бюро по связи, включая директоров и сотрудников по связи.</p>	<p>Составить или пересмотреть описание должностных функций сотрудников бюро по связи для обеспечения согласованности со стратегиями бюро и Штаб-квартиры.</p>
<p>Задача: более четкое определение представительства и участия в технических совещаниях.</p>	<p>Уточнить, требуется ли от сотрудников бюро по связи оказание технической поддержки соответствующим целевым группам и в каком объеме.</p>
<p>Задача: проведение более активной деятельности по привлечению внебюджетных средств.</p>	<p>Уточнить для бюро по связи задачи в отношении мобилизации средств и разработать надлежащие стратегии привлечения средств.</p>
<p>Задача: определение порядка представления отчетности и линий коммуникации со Штаб-квартирой и подразделениями на местах.</p>	<p>Установить четкий порядок представления отчетности и линии коммуникации со Штаб-квартирой и подразделениями на местах.</p>
Меры, принятые/подлежащие принятию Генеральным директором	
<p>Генеральный директор взяла работу директоров четырех бюро по связи под свое непосредственное функциональное руководство. Заинтересованные стороны подготовят управленческие ответные меры и план действий для выполнения рекомендаций по итогам оценок. Раз в два года заинтересованные стороны должны будут представлять IOS доклады о выполнении этих рекомендаций.</p>	

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 185 EX/6 (IV),
2. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part VII,
3. **просит** Генерального директора и далее представлять ему на двухгодичной основе доклады о проведенных оценках.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6 Part VIII

Париж, 8 апреля 2011 г.
Оригинал: английский/
французский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам ЧАСТЬ VIII

Годовой доклад (2010 г.) Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)

РЕЗЮМЕ

В статье 17 Статута КМГС предусматривается, что «(КМГС) представляет на рассмотрение Генеральной Ассамблее годовой доклад, включая информацию о выполнении ее решений и рекомендаций. Этот доклад препровождается руководящим органам других организаций через посредство их исполнительных глав».

В своем решении 114 EX/8.5 Исполнительный совет одобрил предложение Генерального директора представлять все последующие годовые доклады КМГС Исполнительному совету на весенней сессии после публикации доклада, а впоследствии это решение было утверждено Генеральной конференцией в резолюции 22 C/37.

Кроме того, Генеральная конференция в своей резолюции 35 C/92 предложила Генеральному директору представить Исполнительному совету до ее 36-й сессии доклад о мерах, мерах принятых Генеральной Ассамблеей или КМГС.

Настоящим документом доклад КМГС за 2010 г. представляется Исполнительному совету для информации. В нем указаны меры, касающиеся персонала ЮНЕСКО, которые были приняты на основании рекомендаций КМГС и резолюции A/Res/65/248 Генеральной Ассамблеи.

Финансовые и административные последствия деятельности, о которой сообщается в докладе, соответствуют параметрам нынешнего документа 35 C/5 (см. пункты 38 и 39).

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: решение в пункте 40.

Введение

1. В **тридцать шестом годовом докладе КМГС (2010 г.)**¹ указаны меры, которые затрагивают условия службы сотрудников общей системы ООН, включая ЮНЕСКО (см. ниже). Генеральная Ассамблея рассмотрела этот доклад и рекомендации на своей 65-й сессии и приняла в декабре 2010 г. резолюцию A/Res/65/248 (см. Приложение 1).

2. Как разъясняется в разделах о последующих мерах ниже, эти решения были применены 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. ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

(i) Субсидия на образование: пересмотр методологии определения размера субсидии (репрезентативные учебные заведения и право на получение)

3. Генеральная Ассамблея утвердила рекомендацию Комиссии предложить организациям общей системы в целях унификации принять критерии установления права на получение субсидии на образование в отношении минимального возраста, максимального возраста и охвата высшего образования и просила секретариат КМГС провести расширенный пересмотр методологии определения размера субсидии на образование.

4. Для унификации критериев установления права на получение субсидии на образование КМГС предложила следующие принципы:

- (a) минимальный возраст. Ребенок должен посещать в течение полного учебного дня школу начального уровня, где образование считается «начальным», если ребенку исполнилось не менее пяти лет в начале учебного года или если он достигнет пятилетнего возраста не позднее, чем через три месяца после начала учебного года;
- (b) максимальный возраст. Субсидия обычно не выплачивается после окончания учебного года, в котором ребенку исполняется 25 лет. Если обучение ребенка прерывается не менее чем на один учебный год по причине прохождения воинской службы или болезни, период действия права на получение субсидии продлевается на срок такого перерыва. В случае инвалидности ребенка период действия права на получение субсидии может быть в виде исключения продлен до достижения ребенком 28-летнего возраста;
- (c) послесреднее образование. Субсидия выплачивается до конца учебного года, в котором ребенок завершает 4-летний курс обучения в учебном заведении послесреднего образования, даже если степень получена после третьего года.

5. КМГС также постановила пересмотреть в течение 2011-2012 гг. ряд методологических вопросов, касающихся субсидии на образование.

Последующие меры

6. Нынешняя политика и практика ЮНЕСКО соответствуют изложенным выше критериям установления права на получение субсидии. Учитывая важность субсидии на образование

¹ В настоящем докладе приводится информация о нынешнем членском составе КМГС; эту информацию можно получить по запросу в Секретариате.

при наборе и закреплении международного персонала категории специалистов, Секретариат намерен играть активную роль в предстоящем методологическом обзоре КМГС и представит Исполнительному совету обновленную информацию о достигнутых результатах.

(ii) Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии

7. Генеральная Ассамблея постановила установить с начала текущего на 1 января 2011 учебного года скорректированные размеры максимально допустимых расходов и максимальных размеров субсидии на образование для 11 зон и пересмотренные размеры обычных фиксированных ставок и фиксированных ставок возмещения дополнительных расходов на пенсионное содержание для 13 зон, а также сохранить специальные меры в отношении Венгрии, Индонезии, Китая, Российской Федерации и Румынии, а также восьми конкретных учебных заведений во Франции и прекратить применение специальных мер в отношении Болгарии.

8. По существующей методологии предельные размеры субсидии на образование пересматриваются в том случае, если суммы в пяти или более процентах требований о выплате субсидий на образование, которые подаются сотрудниками, превышают предельные размеры. Этот контрольный показатель был достигнут в большинстве стран, в том числе во Франции, и КМГС рекомендовала увеличить предельные размеры субсидий для этих стран с учетом изменений в стоимости обучения и числе требований, превышающих предельные размеры субсидии. КМГС также рекомендовала увеличить фиксированные ставки пенсионного содержания для детей, которые учатся не в стране места службы. Пересмотренные суммы действуют в течение текущего на 1 января 2011 учебного года.

Последующие меры

9. Пересмотренные размеры субсидий были введены в ЮНЕСКО с 1 января 2011 г. (Приложение 2).

(iii) Выплаты при увольнении: выходное пособие

10. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что она пришла к выводу, что выплаты выходного пособия используются ограниченно, и число выплат составляет приблизительно 1 процент от общего числа сотрудников категорий общего обслуживания и специалистов и около 14 процентов от общего числа увольнений. Хотя имеются определенные колебания в числе выплат выходного пособия, анализ имеющихся данных не дает оснований предполагать, что система применяется ненадлежащим образом, и общая динамика числа увольнений с выплатой выходного пособия, как представляется, определяется оперативными потребностями организаций.

(iv) Обновленная информация о системе контрактов (контракты на ограниченный срок)

11. В целях дальнейшей унификации практики заключения контрактов в общей системе ООН КМГС рекомендовала постепенно прекратить практику назначений ограниченной продолжительности (НОП) в учреждениях системы ООН с 31 декабря 2010 г.

12. На момент принятия этого решения свыше 200 сотрудников ЮНЕСКО работали по контрактам НОП, что составляет 17% от общего числа сотрудников категории специалистов. Контракты НОП стали весьма полезной и распространенной формой контракта. Гибкие процедуры найма позволяли быстро оформлять и отправлять на место специалистов для выполнения внебюджетных проектов, а так как контракты НОП могут финансироваться только из внебюджетных источников, то они стали широко использоваться в институтах ЮНЕСКО, которые при осуществлении своих программных мероприятий в значительной степени используют внебюджетные средства.

13. Для того чтобы предоставить достаточно времени для поисков подходящей замены контрактам НОП со сравнимым уровнем гибкости, а также учитывая необходимость разработки и осуществления подробных переходных мер, КМГС согласилась продлить сроки постепенного прекращения практики назначений ограниченной продолжительности в ЮНЕСКО до 31 декабря 2012 г.

Последующие меры

14. Секретариат разрабатывает предложения по новому виду контракта, который бы учитывал оперативные потребности ЮНЕСКО и в то же время вписывался в общие рамки требований, предъявляемых КМГС к контрактам. Новая форма контракта должна быть готова к концу 2011 г.

(v) Межучрежденческая мобильность

15. КМГС рассмотрела доклад своего секретариата, в котором содержится анализ преимуществ и проблем (в том числе административных препятствий), а также результаты общей оценки вопросов и практики межучрежденческой мобильности в общей системе Организации Объединенных Наций. В докладе содержится вывод о том, что, несмотря на широкую поддержку концепции межучрежденческой мобильности и тот факт, что Генеральная Ассамблея выступала с программными заявлениями о поощрении расширения практики мобильности, в последние годы мало что изменилось в масштабах межучрежденческой мобильности между организациями системы ООН.

16. КМГС постановила:

- (a) пересмотреть основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами в части межучрежденческой мобильности и систем найма;
- (b) настоятельно призвать организации:
 - (i) устранить существующие административные барьеры на пути межучрежденческой мобильности;
 - (ii) разработать стратегии, направленные на изменение организационной культуры в отношении мобильности;
 - (iii) интегрировать межучрежденческую мобильность в свою политику в области управления людскими ресурсами;
 - (iv) внедрить более упорядоченный подход к межучрежденческой мобильности с упором на профессиональное развитие персонала;
 - (v) содействовать обеспечению согласованности в применении временных откомандирований;
 - (vi) разработать приемлемые решения для трудоустройства супругов, такие как заключение соглашений с принимающими странами посредством координаторов-резидентов и отмена ограничений в отношении работы супругов в одной организации при условии, что они не находятся в подчинении друг друга;
- (c) просить организации при предоставлении непрерывных контрактов соблюдать критерии, предусмотренные в принятых КМГС основных положениях системы контрактов в общей системе Организации Объединенных Наций (A/60/30 и Corr.1, приложение IV);
- (d) просить свой секретариат провести анализ препятствий путем сбора информации обо всех препятствиях на пути к унификации политики в области управления

людскими ресурсами в общей системе, а также определить вопросы, по которым приняты и/или необходимо принять меры, и представить доклад о его результатах на семьдесят третьей сессии.

Последующие меры

17. ЮНЕСКО будет развивать и укреплять межучрежденческую мобильность в качестве одной из форм повышения квалификации персонала в контексте стратегии управления людскими ресурсами.

(vi) Основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью

18. На своей семьдесят первой сессии Комиссия рассмотрела документ, содержащий элементы обновленных основных положений, касающихся управления служебной деятельностью, в который были включены, в частности, предложения в отношении учета заслуг, стимулов и поощрений.

19. Комиссия постановила просить свой секретариат доработать элементы основных положений и представить обновленный вариант основных положений в более доступном и удобном для использования формате на ее семьдесят второй сессии (весна 2011 г.).

(vii) Анализ соотношения численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций

20. КМГС подчеркнула значение обеспечения участия женщин в процессе принятия решений, особенно на руководящих должностях, для того чтобы можно было ожидать конкретного улучшения положения женщин. Признав прогресс в достижении гендерной сбалансированности среди сотрудников категории специалистов и выше, КМГС выразила неудовлетворение результатами на уровне D-1 и выше, а также тем, что ее предыдущие рекомендации не были в полной мере осуществлены в организациях.

21. Что касается стратегий и мер, направленных на достижение гендерного баланса, то КМГС отметила, что уже имеется достаточно стратегий и мер. Проблема по-прежнему заключается в эффективном осуществлении этих стратегий для достижения запланированных результатов. В этой связи КМГС признала, что наличие надежных и внушающих доверие механизмов подотчетности, которые бы укрепили политику обеспечения гендерного баланса, имеет весьма важное значение для обеспечения ее эффективного осуществления.

22. КМГС постановила:

- (a) настоятельно призвать организации обеспечить осуществление существующих стратегий и мер по обеспечению гендерного баланса, в том числе выполнение предыдущих рекомендаций КМГС, и регулярно контролировать степень осуществления;
- (b) настоятельно призвать организации включить в их стратегии и политику в гендерной области такие стратегии учета многообразия, как обеспечение сбалансированного географического представительства;
- (c) предложить организациям спрашивать с руководителей за достижение поставленных годовых плановых показателей в гендерной области в рамках их ежегодной служебной аттестации.

Последующие меры

23. ЮНЕСКО уже провела в жизнь целый ряд гендерно-ориентированных стратегий и мер и добилась гендерной сбалансированности среди сотрудников категории специалистов и выше. Вместе с тем, необходимо продолжать работу по достижению сбалансированности на

уровне директоров. Данные о прогрессе содержатся в докладе по гендерной сбалансированности в документе 186 EX/6 Part X.

V. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

(i) Шкала базовых/минимальных окладов

24. На основании того, что за период 2009-2010 гг. сотрудникам федеральной гражданской службы США на сопоставимых должностях была повышена заработная плата, Комиссия рекомендовала с 1 января 2011 г. увеличить на 1,37% чистое вознаграждение сотрудников ООН категории специалистов и выше. Эта новая шкала будет введена на основе принципа неизменности размеров вознаграждения: увеличение шкалы чистых окладов будет компенсировано сокращением корректива по месту службы, в результате чего чистые оклады не изменятся. Однако в результате этих изменений увеличится размер пособия на репатриацию и выходного пособия.

Последующие меры

25. Новая шкала окладов была введена в ЮНЕСКО с 1 января 2011 г. (Приложение 3).

(ii) Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и установление эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций

26. Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала, что разница между чистым вознаграждением сотрудников ООН категории специалистов и выше и чистым вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы США на сопоставимых должностях должна находиться в пределах от 110 до 120 при желательной медианной величине 115 при том понимании, что в течение определенного периода времени она должна поддерживаться на уровне, близком к этой желательной медианной величине.

27. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что в рамках регулярно проводимого ею пересмотра она провела новое исследование для установления эквивалентных классов. Исследование касалось установления эквивалентности примерно для 500 должностей, представляющих наиболее многочисленные профессиональные группы в общей системе Организации Объединенных Наций, и включало должности, относящиеся к Общей шкале Соединенных Штатов и другим системам специальной оплаты труда в Вашингтоне, округ Колумбия.

28. Комиссия рассмотрела результаты исследования и подтверждения, которые были проведены в сотрудничестве с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов. Кроме того, Комиссия рассмотрела результаты расчета разницы в чистом вознаграждении, произведенного с использованием результатов исследования, и отметила, что в итоге была получена пересмотренная величина в 113,3 на 2010 календарный год, отличная от значения разницы, полученного с использованием существующих данных об эквивалентных классах (112,7).

(iii) Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размера надбавок

29. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее с 1 января 2011 г. установить пересмотренную надбавку на детей в размере 2 929 долл. США в год и пересмотренную надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1 025 долл. США в год. Если нынешний размер надбавок выше предлагаемых, то будут введены временные меры, в соответствии с которыми надбавки сотрудникам, имеющим в настоящее время право на их получение, будут выплачиваться по большей ставке, уменьшенной на 50 процентов величины разницы между двумя суммами. Надбавки на иждивенцев уменьшаются на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства.

Последующие меры

30. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи новые размеры надбавок были введены в ЮНЕСКО с 1 января 2011 г. (Приложение 4).

C. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

(i) Унификация условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы

31. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее (a) унифицировать определение «несемейных» мест службы в рамках общей системы Организации Объединенных Наций; (b) унифицировать условия службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы Организации Объединенных Наций путем внесения поправок в существующую систему надбавок за работу в трудных условиях, обеспечивающих должный учет работы в «несемейных» местах службы; (c) унифицировать положения, регулирующие отпуск для отдыха и восстановления сил, в рамках общей системы путем принятия общей системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

32. В настоящее время сотрудники, направленные в места службы, определенные как «несемейные», получают одну из двух надбавок для покрытия расходов на содержание второго домашнего хозяйства. Для унификации этих двух надбавок КМГС рекомендовала заменить их «*дополнительной надбавкой за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы*». Новая надбавка эквивалентна текущей надбавке за работу в трудных условиях в местах службы категории E и выплачивается полностью сотрудникам с иждивенцами и в 50-процентном размере – сотрудникам без иждивенцев. Размеры новой надбавки приведены в Приложении 5. В большинстве случаев они меньше сумм, выплачиваемых в настоящее время по действующим в ЮНЕСКО схемам, особенно это касается сотрудников без иждивенцев.

33. Новые меры вступают в силу с 1 июля 2011 г. **Действующие** сотрудники ЮНЕСКО и сотрудники, принятые на работу до 1 июля 2011 г., будут по-прежнему получать надбавку в нынешнем размере до 30 июня 2016 г. Для **действующих** сотрудников, направленных в «несемейные» места службы в период с июля 2012 г. по июль 2016 г., предусмотрены определенные меры, обеспечивающие определенную защиту уровня выплат. Новым сотрудникам новая надбавка будет выплачиваться с 1 июля 2011 г.

D. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

(i) Пересмотр стандартов оценки должностей категории общего обслуживания

34. Комиссия разработала новую единую систему классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в качестве важного шага в направлении унификации практики в общей системе. Комиссия постановила ввести в действие новый стандарт с 15 марта 2010 г. Новая система будет внедряться по мере того, как отдельные организации будут проходить подготовку по ее использованию. Предусматривается также, что новая система будет применяться к новым должностям и при заполнении вакансий.

Последующие меры

35. Планы по внедрению нового стандарта оценки должностей категории общего обслуживания и его применению к новым должностям или вакансиям будут разработаны после прохождения соответствующей подготовки, организуемой КМГС.

(ii) Изменения в окладах и надбавках в Штаб-квартире

36. Генеральный директор утвердил увеличение в размере 1,62% с 1 октября 2010 г. в шкале чистых окладов сотрудников категории общих служб в Штаб-квартире с соответствующим повышением зачитываемого для пенсии вознаграждения, надбавки за знание язы-

ков и других надбавок. Пересмотренная шкала окладов приведена в Приложении 6, а надбавки теперь будут выплачиваться в следующем размере:

- надбавка на супруга в размере 2 305 евро в год (2 715 евро для сотрудников, получающих надбавку с января 1998 г.);
- надбавка на детей-иждивенцев в размере 1 909 евро в год (3 734 евро для первого ребенка, находящегося на иждивении сотрудника, не имеющего супруга/супруги);
- надбавка за знание первого языка в размере 1 770 евро в год. Выплачивается также надбавка за знание второго языка в размере 885 евро в год.

Последующие меры

37. Новая шкала окладов и новые надбавки были введены в Штаб-квартире с 1 октября 2010 г.

Финансовые и административные последствия

38. Вышеуказанные меры были введены в действие с использованием системы выплаты заработной платы STEPS в рамках бюджетных ассигнований по нынешнему документу 35 C/5. Введение единой надбавки для сотрудников в «несемейных» местах службы не повлечет никаких последствий или может даже привести к сокращению фактических расходов на эту надбавку, хотя в целом финансовые последствия будут минимальными, поскольку лишь небольшое число сотрудников ЮНЕСКО работают в таких местах службы.

39. Любые дополнительные расходы будут покрываться в рамках существующих бюджетных ассигнований, включая Часть IV.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 114 EX/8.5 и резолюцию 22 C/37,
2. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part VIII,
3. **принимает к сведению** его содержание;
4. **предлагает** Генеральному директору и далее обеспечивать участие ЮНЕСКО в деятельности Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и должным образом учитывать результаты ее работы.

Организация Объединенных Наций

A/RES/65/248



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
31 January 2011Шестьдесят пятая сессия
Пункт 136 повестки дня**Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей***[по докладу Пятого комитета (A/65/648)]***65/248. 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 и 64/231 от 22 декабря 2009 года,

рассмотрев доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2010 год¹,

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

1. *с удовлетворением принимает к сведению* работу Комиссии по международной гражданской службе;

2. *принимает к сведению* доклад Комиссии за 2010 год¹;

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 Комиссии²;

5. *ссылается* на статьи 10 и 11 статута Комиссии и вновь подтверждает центральную роль Комиссии в деле регулирования и координации условий

¹ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят пятая сессия, Дополнение № 30 (A/65/30).*

² Резолюция 3357 (XXIX), приложение.



службы и пособий и льгот всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Субсидия на образование

1. *утверждает* вступление в силу с начала текущего на 1 января 2011 года учебного года рекомендаций Комиссии, содержащихся в пункте 83 ее доклада¹ и в приложении III к нему;

2. *предлагает* организациям общей системы Организации Объединенных Наций унифицировать критерии приобретения права на получение субсидии на образование в отношении минимального возраста, максимального возраста и охвата высшего образования, как это указано в пункте 62 а доклада Комиссии;

2. Выплаты при увольнении

1. *одобряет* выводы Комиссии, изложенные в пункте 101 ее доклада¹, и предлагает руководящим органам организаций общей системы Организации Объединенных Наций привести свои шкалы обычного выходного пособия в соответствие со шкалой Организации Объединенных Наций, утвержденной в резолюции 63/271 Генеральной Ассамблеи от 7 апреля 2009 года;

2. *постановляет* вернуться на своей семьдесят первой сессии к рассмотрению вопроса о введении выходного пособия в связи с окончанием службы в организациях общей системы Организации Объединенных Наций для выплаты сотрудникам, увольняемым не по собственному желанию по истечении их срочных контрактов после 10 или более лет непрерывной службы;

3. *просит* Комиссию установить руководящие принципы, которым Организация будет следовать при увольнении сотрудника по согласию обеих сторон;

В. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

1. 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),

утверждает введение с 1 января 2011 года, как это рекомендовано Комиссией в пункте 120 ее доклада¹, пересмотренной шкалы базовых/минимальных валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше, содержащейся в приложении VI к докладу;

2. 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 2010 года составляет, по расчетам, 113,3 и что средняя величина разницы за последние пять лет (2006–2010 годы) составляет 114;

3. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди

утверждает введение с 1 января 2011 года, как это рекомендовано Комиссией в пункте 162 ее доклада¹, пересмотренных размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди и соответствующих переходных мер;

С. Условия службы на местах

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

1. *подчеркивает*, что полномочия, передаваемые Генеральным секретарем административным руководителям фондов и программ Организации Объединенных Наций, должны применяться в полном соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи, статутом Комиссии² и надлежащими правилами и положениями Организации Объединенных Наций;

2. *просит* Генерального секретаря обеспечить, чтобы административные руководители всех организаций, которым он передал полномочия по кадровым вопросам, содействовали и приняли меры к незамедлительному выполнению рекомендаций Комиссии в отношении унификации условий службы в «несемейных» местах службы, изложенных в докладе Комиссии¹, с учетом положений настоящей резолюции, и доложить об этом Комиссии;

3. *просит также* Генерального секретаря использовать свои руководящие полномочия в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций с целью обеспечить выполнение в рамках всей системы рекомендаций Комиссии в отношении унификации условий службы в «несемейных» местах службы, изложенных в докладе Комиссии, с учетом положений настоящей резолюции;

4. *просит* организации общей системы Организации Объединенных Наций ежегодно докладывать Комиссии о применении системы контрактов и условиях службы для всех их сотрудников, работающих в «семейных» и «несемейных» местах службы;

5. *просит* Генерального секретаря в качестве Председателя Координационного совета руководителей предложить административным руководителям учреждений, фондов и программ, участвующих в общей системе Организации Объединенных Наций, докладывать их соответствующим

руководящим органам о выполнении этими организациями решений Генеральной Ассамблеи в отношении унификации условий службы;

6. *утверждает* рекомендации Комиссии в отношении унификации условий службы сотрудников организаций общей системы Организации Объединенных Наций, работающих в «несемейных» местах службы, содержащиеся в ее годовом докладе за 2010 год, с учетом положений настоящей резолюции;

7. *постановляет*, что по истечении шести месяцев после принятия настоящей резолюции всем новым сотрудникам, которые будут направляться на работу в «несемейные» места службы, должен выплачиваться элемент надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы;

8. *постановляет также*, что до принятия Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят седьмой сессии нового решения по вопросу о системе предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил организации общей системы Организации Объединенных Наций должны покрывать в рамках этой системы лишь путевые расходы;

9. *постановляет далее*, что дополнительные расходы, связанные с вышеуказанными мерами по унификации условий службы применительно к Секретариату Организации Объединенных Наций, должны покрываться Организацией за счет имеющихся ресурсов так, чтобы это не сказывалось на оперативных расходах и не наносило ущерба осуществлению утвержденных программ и деятельности, и просит Генерального секретаря информировать об этом в контексте соответствующих докладов об исполнении бюджетов;

10. *просит* Комиссию представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии рекомендации в отношении унифицированного в рамках общей системы Организации Объединенных Наций порядка выплаты суточных или единовременной суммы в период отпуска для отдыха и восстановления сил;

11. *просит* Генерального секретаря изыскать ресурсы для осуществления предложений Комиссии об унифицированном порядке выплаты суточных или единовременной суммы в период отпуска для отдыха и восстановления сил без увеличения затрат и так, чтобы это не сказалось на оперативных расходах и не нанесло ущерба осуществлению утвержденных программ и деятельности;

12. *просит* Комиссию информировать Генеральную Ассамблею в своих годовых докладах о выполнении решений и рекомендаций Комиссии организациями общей системы Организации Объединенных Наций;

13. *признает* важное значение мобильности как средства формирования международной гражданской службы, имеющей в своем составе более разносторонних и опытных специалистов более широкой квалификации, которая способна выполнять сложные мандаты;

14. *с озабоченностью отмечает* большое количество вакансий на местах и негативное влияние этого на способность организаций общей системы Организации Объединенных Наций выполнять свои мандаты;

15. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии в контексте рассмотрения вопроса об управлении людскими ресурсами доклад о критериях и процедуре, используемых для присвоения местам службы статуса «семейных» и «несемейных»;

16. *сожалеет*, что применение подхода для специальных операций привело к значительным расхождениям в пакетах вознаграждения сотрудников организаций общей системы Организации Объединенных Наций в «несемейных» местах службы;

17. *ссылается* на пункт 42 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам об управлении людскими ресурсами³ и особо отмечает важность тесного взаимодействия Генерального секретаря и административных руководителей фондов и программ Организации Объединенных Наций с Комиссией в деле преодоления и смягчения непредвиденных последствий осуществления предложения об унификации;

18. *просит* Комиссию информировать Генеральную Ассамблею в своих годовых докладах о выполнении ее решений в отношении унификации условий службы в «несемейных» местах службы в течение переходного периода;

19. *постановляет*, что регулированием системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил должна заниматься Комиссия;

20. *просит* Генерального секретаря обеспечивать, чтобы сотрудники использовали положенные им отпуска для отдыха и восстановления сил своевременно и эффективно;

21. *просит* Комиссию продолжать заниматься вопросом об условиях службы на местах в рамках общей системы Организации Объединенных Наций;

D. Прочие вопросы

отмечает, что следующие меры, среди прочего, могли бы привести к улучшению процесса отбора и условий службы административных руководителей организаций общей системы Организации Объединенных Наций:

a) проведение собеседований и/или встреч с кандидатами на должность административного руководителя в целях повышения транспарентности процесса отбора и доверия к нему и вовлечения в этот процесс кандидатов из большего числа стран;

b) обеспечение проведения членами исполнительных советов, консультативных комитетов и/или других директивных органов фондов и программ и/или других вспомогательных органов и структур Организации Объединенных Наций собеседований и/или встреч с кандидатами, включенными в короткий список;

c) принятие положений, всесторонне регулирующих случаи конфликта интересов, к которым причастны административные руководители, и/или совершения ими проступков или их ненадлежащего поведения, если такие положения еще не приняты.

*73-е пленарное заседание,
24 декабря 2010 года*

³ A/65/537.

Education Grant Entitlements

Effective from scholastic year in progress 1 January 2011

Currency	Maximum admissible expenses and maximum grant for disabled children	Maximum education grant	Normal flat rate when boarding not provided ^a	Additional flat rate for boarding (at designated duty stations)	Maximum grant for staff at designated duty stations ^a
Euro					
Austria	17,555	13,166	3,776	5,664	18,830
Belgium	15,458	11,593	3,518	5,277	16,870
France ^b	10,981	8,236	3,052	4,578	12,814
Germany	19,563	14,672	4,221	6,332	21,004
Ireland	17,045	12,784	3,112	4,668	17,452
Italy	20,830	15,623	3,147	4,721	20,344
Monaco	10,981	8,236	3,052	4,578	12,814
Netherlands	17,512	13,134	3,875	5,813	18,947
Spain	16,653	12,490	3,162	4,743	17,233
Danish krone	113,554	85,166	27,242	40,863	126,029
Japanese yen	2,324,131	1,743,098	607,703	911,555	2,654,653
Swedish krona	157,950	118,462	26,034	39,051	157,513
Swiss franc	31,911	23,933	5,540	8,310	32,243
Pound sterling	24,941	18,706	3,690	5,535	24,241
United States dollar (in the United States of America) ^c	43,006	32,255	6,083	9,125	41,380
United States dollar (outside the United States of America)	20,663	15,497	3,746	5,619	21,116

^a Applies only in respect of children at the primary and secondary levels of education - Staff Rule 103.12 (k).

^b Except for the following schools, where the US dollars in the United States levels will be applied:

- American School of Paris.
- American University of Paris.
- British School of Paris.
- European Management School of Lyon.
- International School of Paris.
- Marymount School of Paris.
- The Ecole Active Bilingue Victor Hugo (for English curriculum only).
- Ecole Active Bilingue Jeanine Manuel (for English curriculum only).

^c Also applies, as a special measure, for China, Hungary, Indonesia, Romania and the Russian Federation

ANNEX III

Annual gross and net base salaries for the Professional category and above

Effective date: 1 January 2011

US dollars

	Step	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Gross	204,391														
	Net D	145,854														
	Net S	131,261														
ADG	Gross	185,809														
	Net D	133,776														
	Net S	121,140														
D-2	Gross	152,231	155,592	158,954	162,315	165,675	169,035									
	Net D	111,950	114,135	116,320	118,505	120,689	122,873									
	Net S	102,847	104,691	106,528	108,359	110,186	112,002									
D-1	Gross	139,074	141,896	144,710	147,532	150,371	153,320	156,272	159,222	162,171						
	Net D	103,070	104,989	106,903	108,822	110,741	112,658	114,577	116,494	118,411						
	Net S	95,270	96,936	98,600	100,258	101,915	103,567	105,212	106,857	108,497						
P-5	Gross	115,134	117,532	119,934	122,331	124,732	127,129	129,531	131,929	134,329	136,729	139,129	141,528	143,929		
	Net D	86,791	88,422	90,055	91,685	93,318	94,948	96,581	98,212	99,844	101,476	103,108	104,739	106,372		
	Net S	80,629	82,079	83,524	84,969	86,412	87,849	89,286	90,720	92,152	93,581	95,008	96,431	97,853		
P-4	Gross	94,268	96,456	98,642	100,876	103,194	105,507	107,825	110,140	112,456	114,768	117,087	119,399	121,715	124,032	126,349
	Net D	72,373	73,948	75,522	77,096	78,672	80,245	81,821	83,395	84,970	86,542	88,119	89,691	91,266	92,842	94,417
	Net S	67,395	68,829	70,263	71,691	73,120	74,548	75,975	77,399	78,822	80,244	81,664	83,083	84,502	85,918	87,334
P-3	Gross	77,101	79,125	81,150	83,172	85,199	87,222	89,244	91,272	93,296	95,319	97,346	99,367	101,476	103,618	105,759
	Net D	60,013	61,470	62,928	64,384	65,843	67,300	68,756	70,216	71,673	73,130	74,589	76,044	77,504	78,960	80,416
	Net S	56,018	57,358	58,701	60,040	61,382	62,721	64,060	65,403	66,741	68,082	69,418	70,755	72,089	73,426	74,762
P-2	Gross	62,856	64,668	66,476	68,289	70,100	71,908	73,721	75,528	77,340	79,153	80,961	82,774			
	Net D	49,756	51,061	52,363	53,668	54,972	56,274	57,579	58,880	60,185	61,490	62,792	64,097			
	Net S	46,669	47,853	49,032	50,214	51,394	52,576	53,778	54,975	56,178	57,377	58,574	59,776			
P-1	Gross	48,627	50,199	51,933	53,678	55,414	57,154	58,896	60,638	62,374	64,114					
	Net D	39,388	40,643	41,892	43,148	44,398	45,651	46,905	48,159	49,409	50,662					
	Net S	37,154	38,309	39,465	40,618	41,773	42,926	44,081	45,222	46,356	47,491					

ANNEX IV

Amounts of children's and secondary dependant's allowances for Professional and higher categories							
Effective 1 January 2011							
Country	Currency	Children's Allowance ¹			Secondary Dependant's Allowance		
		Before 1 Jan 2007	Between 1 Jan 2007 and 31 Dec 2008	On or after 1 Jan 2009	Before 1 Jan 2007	Between 1 Jan 2007 and 31 Dec 2008	On or after 1 Jan 2009
Australia	Aus dollar	2,058	2,001	2,001	1,011	1,011	1,011
Austria	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
Belgium	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
Canada	Can dollar	2,929	2,929	2,929	1,025	1,025	1,025
France	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
Germany	euro	2,239	2,229	2,229	791	780	780
Italy	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
Netherlands	euro	2,229	2,229	2,229	780	780	780
Romania	leu	9,549	9,549	9,549	3,342	3,342	3,342
Switzerland	Swiss franc	3,181	3,067	2,785	1,248	1,198	975
USA and rest of world	US dollar	2,929	2,929	2,929	1,025	1,025	1,025

¹ The allowance for a disabled child is worth double these amounts

Additional hardship allowance for service in non-family duty stations

US dollars/month

	With dependant	Without dependant
P1 - P3	1418	532
P4 - P5	1701	638
D1 and above	1890	709

ANNEX VI

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel 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 on 31 December 1999

BAREME 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 au personnel en service au 31 décembre 1999

Effective 1 October 2010

A dater du 1er octobre 2010

In Euros

En Euros

Level/Grade		Steps/Echelons															
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990				
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251				
	Pensionnable	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872				
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252	49575	50899		
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888	37801	38714		
	Pensionnable	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601	47785	48973		
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093	55560	57026		
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918	41930	42942		
	Pensionnable	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910	53278	54647		
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584	62212	63839	65467	
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397	46520	47643	48766	
	Pensionnable	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958	59478	60994	62515	
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803	69610	71418	73225	75032
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378	51625	52872	54119	55366
	Pensionnable	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669	66352	68034	69718	71403
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790	77794	79799	81803	
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889	57272	58655	60038	
	Pensionnable	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118	73985	75880	77883	
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651	86874	89097		
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003	63537	65071		
	Pensionnable	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754	82977	85200		

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel 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

BAREME 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 au personnel recruté à partir du 1er janvier 2000

Effective 1 October 2010

A dater du 1er octobre 2010

In Euros

En Euros

Level/Grade	Steps/Echelons												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)	
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251
	Pensionnable	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888
	Pensionnable	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918
	Pensionnable	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397
	Pensionnable	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378
	Pensionnable	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889
	Pensionnable	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003
	Pensionnable	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754

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

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEXE II

Allocation pour frais d'études
en vigueur à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2011

Monnaie	Montant maximal des dépenses remboursables et montant maximal de l'indemnité pour enfant handicapé	Montant maximal de l'indemnité pour frais d'études	Montant forfaitaire normal lorsque les facilités d'internat ne sont pas fournies par l'établissement ^a	Montant forfaitaire supplémentaire au titre des frais d'internat (pour certains lieux d'affectation)	Montant maximal de l'indemnité pour les membres du personnel en service dans certains lieux d'affectation ^a
Euro					
Autriche	17 555	13 166	3 776	5 664	18 830
Belgique	15 458	11 593	3 518	5 277	16 870
France ^b	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814
Allemagne	19 563	14 672	4 221	6 332	21 004
Irlande	17 045	12 784	3 112	4 668	17 452
Italie	20 830	15 623	3 147	4 721	20 344
Monaco	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814
Pays-Bas	17 512	13 134	3 875	5 813	18 947
Espagne	16 653	12 490	3 162	4 743	17 233
Couronne danoise	113 554	85 166	27 242	40 863	126 029
Yen japonais	2 324 131	1 743 098	607 703	911 555	2 654 653
Couronne suédoise	157 950	118 462	26 034	39 051	157 513
Franc suisse	31 911	23 933	5 540	8 310	32 243
Livre sterling	24 941	18 706	3 690	5 535	24 241
Dollar É.-U. (aux États-Unis d'Amérique) ^c	43 006	32 255	6 083	9 125	41 380
Dollar É.-U. (hors États-Unis d'Amérique)	20 663	15 497	3 746	5 619	21 116

^a S'applique uniquement aux enfants fréquentant des établissements d'enseignement primaire ou secondaire.

^b À l'exception des établissements scolaires suivants où s'applique un barème établi en dollars des États-Unis et égal à celui en vigueur aux États-Unis d'Amérique :

- École américaine de Paris ;
- Université américaine de Paris ;
- École britannique de Paris ;
- École européenne de management de Lyon ;
- École internationale de Paris ;
- Marymount School of Paris ;
- École active bilingue Victor Hugo (cursus anglais uniquement) ;
- École active bilingue Jeanine Manuel (cursus anglais uniquement).

^c S'applique, à titre spécial, à la Bulgarie, à la Chine, à la Fédération de Russie, à la Hongrie, à l'Indonésie et à la Roumanie.

ANNEXE III

Barème des traitements applicable au personnel du cadre organique et de rang supérieur
(en dollars des États-Unis - en vigueur au 1^{er} janvier 2011)

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
DDG	Brut	204 391														
	Net D	145 854														
	Net S	131 261														
ADG	Brut	185 809														
	Net D	133 776														
	Net S	121 140														
D-2	Brut	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
	Net D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	Net S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1	Brut	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
	Net D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	Net S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5	Brut	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
	Net D	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	Net S	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4	Brut	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
	Net D	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	Net S	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3	Brut	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
	Net D	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	Net S	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2	Brut	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
	Net D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	Net S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1	Brut	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
	Net D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	Net S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

ANNEXE IV

Montants des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge : cadre organique et catégories supérieures							
Entrée en vigueur : 1 ^{er} janvier 2011							
Pays	Monnaie	Enfants à charge ¹			Personne indirectement à charge		
		Avant 1 ^{er} janv. 2007	Entre 1 ^{er} janv. 2007 et 31 déc. 2008	À compter du 1 ^{er} janv. 2009	Avant 1 ^{er} janv. 2007	Entre 1 ^{er} janv. 2007 et 31 déc. 2008	À compter du 1 ^{er} janv. 2009
Australie	Dollar aus.	2 058	2 001	2 001	1 011	1 011	1 011
Autriche	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Belgique	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Canada	Dollar can.	2 929	2 929	2 929	1 025	1 025	1 025
France	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Allemagne	euro	2 239	2 229	2 229	791	780	780
Italie	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Pays-Bas	euro	2 229	2 229	2 229	780	780	780
Roumanie	leu	9 549	9 549	9 549	3 342	3 342	3 342
Suisse	Franc suisse	3 181	3 067	2 785	1 248	1 198	975
États-Unis et reste du monde	Dollar É.-U.	2 929	2 929	2 929	1 025	1 025	1 025

¹ L'allocation pour enfant handicapé correspond au double de ces montants.

ANNEXE V

**Bonification de la prime de sujétion en cas de service
dans un lieu d'affectation famille non autorisée**

Dollars É.-U./mois

	Avec charges de famille	Sans charges de famille
P-1 - P-3	1 418	532
P-4 - P-5	1 701	638
D-1 et +	1 890	709

ANNEXE VI

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 2010

In Euros

Level/Grade		I	II	III	IV	V	VI	VII	Steps/Échelons									
									VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990					
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251					
	Aux fins de la pension	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872					
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252	49575	50899			
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888	37801	38714			
	Aux fins de la pension	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601	47785	48973			
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093	55560	57026			
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918	41930	42942			
	Aux fins de la pension	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910	53278	54647			
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584	62212	63839	65467		
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397	46520	47643	48766		
	Aux fins de la pension	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958	59478	60994	62515		
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803	69610	71418	73225	75032	
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378	51625	52872	54119	55366	
	Aux fins de la pension	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669	66352	68034	69718	71403	
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790	77794	79799	81803		
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889	57272	58655	60038		
	Aux fins de la pension	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118	73985	75880	77883		
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651	86874	89097			
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003	63537	65071			
	Aux fins de la pension	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754	82977	85200			

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

Cadre du personnel de service et de bureau au Siège

BAREME 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 au personnel en service au 31 décembre 1999

À dater du 1^{er} octobre 2010

En euros

ANNEXE VI

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel 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

BAREME 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 au personnel recruté à partir du 1^{er} janvier 2000

Effective 1 October 2010

À dater du 1^{er} octobre 2010

In Euros

En euros

Level/Grade		Steps/Échelons											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	30757	31869	32981	34093	35205	36318	37430	38542	39654	40766	41878	42990
	Net	24198	25021	25844	26667	27490	28313	29136	29959	30782	31605	32428	33251
	Aux fins de la pension	30118	31187	32254	33323	34391	35461	36529	37595	38667	39734	40803	41872
G2	Brut	34334	35568	36801	38035	39269	40503	41736	42970	44283	45606	46929	48252
	Net	26845	27758	28671	29584	30497	31410	32323	33236	34149	35062	35975	36888
	Aux fins de la pension	33555	34742	35927	37114	38300	39484	40671	41856	43042	44228	45414	46601
G3	Brut	38308	39676	41043	42411	43826	45293	46760	48226	49693	51160	52626	54093
	Net	29786	30798	31810	32822	33834	34846	35858	36870	37882	38894	39906	40918
	Aux fins de la pension	37375	38690	40005	41323	42639	43954	45269	46587	47901	49217	50541	51910
G4	Brut	42711	44309	45936	47564	49191	50819	52446	54074	55702	57329	58957	60584
	Net	33044	34167	35290	36413	37536	38659	39782	40905	42028	43151	44274	45397
	Aux fins de la pension	41607	43068	44528	45987	47447	48904	50365	51884	53401	54921	56439	57958
G5	Brut	47923	49731	51538	53345	55152	56960	58767	60574	62381	64189	65996	67803
	Net	36661	37908	39155	40402	41649	42896	44143	45390	46637	47884	49131	50378
	Aux fins de la pension	46304	47924	49543	51194	52876	54561	56247	57931	59613	61297	62982	64669
G6	Brut	53742	55746	57751	59755	61760	63764	65768	67773	69777	71781	73786	75790
	Net	40676	42059	43442	44825	46208	47591	48974	50357	51740	53123	54506	55889
	Aux fins de la pension	51565	53436	55303	57169	59037	60907	62776	64644	66512	68379	70249	72118
G7	Brut	60196	62419	64642	66865	69089	71312	73535	75758	77981	80204	82428	84651
	Net	45129	46663	48197	49731	51265	52799	54333	55867	57401	58935	60469	62003
	Aux fins de la pension	57583	59657	61731	63805	65879	67953	70026	72101	74175	76304	78527	80754

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

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 US DOLLAR = 0,7189 EURO, représentant la moyenne des taux pratiqués incluant le mois d'ajustement.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6

Part IX

ПАРИЖ, 8 апреля 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

ЧАСТЬ IX

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕКРЕТАРИАТОМ КОНТРАКТОВ НА УСЛУГИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ И КОНТРАКТОВ С ВЫПЛАТОЙ ГОНОРАРОВ

РЕЗЮМЕ

Во исполнение решений 171 EX/35 и 184 EX/6 Часть I Генеральный директор представляет свой доклад об использовании Секретариатом контрактов на услуги консультантов в 2010 г.

В решении 184 EX/6 Часть I Исполнительный совет призвал Генерального директора продолжать усилия по представлению более подробных сведений о содержании контрактов на услуги консультантов и продуктах, которые должны быть получены, и выполнять рекомендации ревизора со стороны в отношении единой базы данных по временным контрактам. Исполнительный совет также подчеркнул необходимость обеспечения транспарентности и более широкого географического распределения и гендерной сбалансированности при найме консультантов, имеющих одинаковый уровень квалификации.

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 39.

ВВЕДЕНИЕ

1. Существует 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. В настоящем докладе содержится информация о контрактах на услуги консультантов и статистические данные и анализ контрактов, заключенных в Штаб-квартире и подразделениях на местах в 2010 г., а также сравнение с предыдущими годами.

2. Контракты на услуги консультантов заключаются с отдельными специалистами, нанимаемыми ЮНЕСКО в качестве советников или консультантов, или лицами, обладающими квалификацией, опытом и знаниями, необходимыми для оказания конкретной услуги или создания конкретного продукта. Такие контракты нельзя заключать с учреждениями или компаниями.

3. Контракты на услуги с коммерческими организациями сейчас заменили существовавшие ранее контракты с выплатой гонорара и используются для заключения контрактов с учреждениями или компаниями; они больше не применяются для найма отдельных специалистов. На них распространяются стандартные правила закупок ЮНЕСКО, касающиеся проведения конкурсного отбора. Объявления о всех контрактах на сумму 100 000 долл. и выше размещаются на веб-сайте «UN Global Marketplace».

4. Во исполнение просьбы Исполнительного совета о предоставлении дополнительной информации относительно содержания заключенных контрактов на услуги консультантов и продуктов, которые должны быть получены, в разделе II приводятся данные о тематических областях, которые охватывали контракты, заключенные в Штаб-квартире в 2010 г. Кроме того, в соответствии с решением 179 EX/33 (7) в онлайн-режиме публикуется список заключенных ЮНЕСКО контрактов на услуги консультантов.

5. Сроки проведения подготовительной работы, необходимой для регистрации информации о продуктах, которые должны быть получены по контрактам на услуги консультантов, были перенесены, поскольку информационно-технологические ресурсы были задействованы в первую очередь для разработки нового инструмента по управлению контрактами Sharepoint и для внедрения модулей финансово-бюджетной системы (FABS) в подразделениях на местах. В результате, в настоящее время более 90% данных по контрактам, заключаемым в подразделениях на местах, регистрируются автоматически, а не вручную. Вместе с тем, подготовительная работа возобновилась в рамках более крупного проекта по созданию единой базы данных для различных видов временной помощи. К концу 2011 г. информация о квалификации нанимаемых экспертов и продуктах, поставляемых консультантами, должна регистрироваться в автоматическом режиме.

6. Структура документа выглядит следующим образом:

- Раздел I. Изменения в вопросах политики;
- Раздел II. Контракты на услуги консультантов в Штаб-квартире и подразделениях на местах;
- Раздел III. Контракты на услуги консультантов в Бюро ЮНЕСКО в Бразилиа;
- Раздел IV. Контракты на услуги консультантов на символическую сумму в один доллар;
- Раздел V. Финансовые и административные последствия.

Раздел I. Изменения в вопросах политики

7. Секретариат заканчивает подготовку предложений по пересмотру политики в отношении консультантов, в которых будут учтены рекомендации двух недавних докладов ревизора со стороны¹, касающихся, в частности:

- укрепления конкурсного отбора;
- четкости в отношении использования исключений из правил;
- уточнения положений, касающихся оценки.

8. В отношении контрактов на сумму более 20 000 долл. от руководителей, занимающихся наймом, потребуется рассмотрение не менее трех кандидатов необходимой квалификации на основе письменных предложений в целях обоснования выбора кандидата для выполнения конкретного задания и обеспечения большей транспарентности. Для контрактов на сумму 100 000 долл. и выше потребуется разрешение директора Бюро по управлению людскими ресурсами в целях обеспечения использования надлежащего типа контракта.

9. Исключения из правил будут предоставляться только по исключительным и обоснованным причинам, например, если услуги, предоставляемые консультантом, носят уникальный характер; в тех случаях, когда консультант является единственным источником требующихся экспертных знаний с приемлемым уровнем качества и стоимости; или в чрезвычайных ситуациях (например, в ситуациях после конфликтов и бедствий), когда время зачастую является критически важным фактором и поиск трех кандидатов окажет негативное воздействие на предоставление услуг.

10. Вместо рейтинговой оценки от руководителей потребуется оценка качества предоставленных услуг. Оценки будут регистрироваться в административном «контрольном списке», используемом для подтверждения того, что контракт составлен в соответствии с действующими нормами и процедурами, и их проведение должно завершаться до выдачи разрешения на окончательный расчет по контракту.

11. В новой политике предусматривается также предоставление отдельных контрактов для индивидуальных авторов, фотографов и специалистов по выпуску кино- и видеопродукции. Такие контракты содержат конкретные положения, касающиеся вопросов авторского права и прав интеллектуальной собственности, и соответствуют издательской политике ЮНЕСКО.

12. С целью выполнения других рекомендаций, содержащихся в докладах ревизора со стороны, в марте 2010 г. HRM направило заместителям Генерального директора, директорам бюро и подразделений на местах письменное напоминание о действующих положениях нынешней политики:

- ни одно лицо не может одновременно иметь более одного контракта с ЮНЕСКО;
- контракты должны быть подписаны обеими сторонами до начала работы консультантов;
- должна соблюдаться продолжительность временных контрактов и, соответственно, должны планироваться потребности в персонале с учетом ограничений, применяемых к различным типам временных контрактов;

¹ 182 EX/46 – Доклад ревизора со стороны о временных контрактах, которые предоставляются Организацией.
185 EX/32 Part II – Доклад о ревизии Отдела наук о воде Сектора естественных наук ЮНЕСКО.

- требование обеспечения географической сбалансированности при отборе консультантов, имеющих одинаковый уровень квалификации. Секторам и бюро в Штаб-квартире будет направлена информация о географическом распределении и гендерной сбалансированности консультантов, привлекавшихся ими в период 2007-2010 гг.

13. В настоящее время ведется работа по созданию единой базы данных о внештатных сотрудниках. Это облегчит поиск информации по отдельным лицам, нанимаемым на основе временных контрактов, и будет способствовать выполнению решения Исполнительного совета, принятого на его 184-й сессии (реш. 184 EX/6 Часть I). Система должна быть введена в действие к концу 2011 г.

14. После завершения подготовки и опубликования изменений политики HRM организует для руководителей, занимающихся вопросами найма, и административных сотрудников информационные сессии с целью разъяснения новых процедур.

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

Число контрактов на услуги консультантов и связанные с ними расходы

15. Ниже приводятся основные сведения, касающиеся контрактов на услуги консультантов, предоставленных в 2010 г.:

Общие данные

- Число контрактов, предоставленных в 2010 г. увеличилось на 1% по сравнению с 2009 г.; число нанятых консультантов было на 1% меньше, чем в 2009 г. (см. [таблицы 1 и 2](#)).
- Общая сумма расходов по контрактам на услуги консультантов в 2010 г. увеличилась на 11% по сравнению с 2009 г. ([таблица 3](#)).
- Сумма расходов в размере 24,4 млн долл. составила около 7% от общего бюджета ЮНЕСКО.

Таблица 1
Число индивидуальных контрактов на услуги консультантов

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Изменение за 2009-2010 гг.
Штаб-квартира	1 661	1 267	1 523	1 248	-18%
% - Штаб-квартира	38%	41%	46%	37%	
На местах*	2 685	1 808	1 807	2 107	17%
% - на местах	62%	59%	54%	63%	
Итого	4 346	3 075	3 330	3 355	1%

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

Таблица 2
Число консультантов

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Изменение за 2009-2010 гг.
Штаб-квартира	1 068	825	1 001	800	-20%
% - Штаб-квартира	34%	35%	40%	32%	
На местах*	2 049	1 509	1 512	1 689	12%
% - на местах	66%	65%	60%	68%	
Итого	3 117	2 334	2 513	2 489	-1%

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

Таблица 3
Расходы по индивидуальным контрактам (в млн долл.)

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Изменение за 2009-2010 гг.
Штаб-квартира	9,234	9,550	11,192	10,150	-9%
% - Штаб-квартира	43%	53%	51%	42%	
На местах*	12,099	8,437	10,752	14,210	32%
% - на местах	57%	47%	49%	58%	
Итого	21,333	17,987	21,944	24,360	11%

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

Таблица 4
Средние затраты по одному контракту на услуги консультантов (в долл.)

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Изменение за 2009-2010 гг.
Штаб-квартира	5 559	7 537	7 349	8 133	11%
На местах*	4 506	4 666	5 950	6 744	13%
Итого					

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

Распределение между Штаб-квартирой и подразделениями на местах

- На подразделения на местах приходилось 68% консультантов, нанятых в 2010 г. 63% предоставленных контрактов и 58% от общей суммы расходов.

Штаб-квартира

- В 2010 г. число предоставленных контрактов сократилось на 18%, а число нанятых консультантов – на 20%;
- Общая сумма расходов в Штаб-квартире в 2010 г. сократилась на 9%;
- Средняя сумма расходов на каждый контракт увеличилась в 2010 г. на 11%.

Подразделения на местах

- В 2010 г. число предоставленных контрактов увеличилось на 17%, а число нанятых консультантов – на 12%;
- Общая сумма расходов в подразделениях на местах в 2010 г. увеличилась на 32%;
- Средняя сумма расходов на каждый контракт увеличилась в 2010 г. на 13%.

Источник финансирования контрактов

16. Несмотря на то, что в 2010 г. общая сумма затрат по контрактам на услуги консультантов увеличилась, их финансирование за счет обычного бюджета сократилось с 10,2 млн долларов до 9,4 млн долл. В таблице 5 показано, что 62% от общей суммы затрат по контрактам на услуги консультантов в 2010 г. финансировалось за счет внебюджетных источников по сравнению с 54% в 2009 г.

17. В Штаб-квартире 56% затрат по контрактам в 2010 г. финансировалось за счет внебюджетных источников (48% в 2009 г.). В подразделениях на местах 66% затрат по контрактам в 2010 г. финансировалось за счет внебюджетных источников (59% в 2009 г.).

Таблица 5

Расходы по контрактам на услуги консультантов в разбивке по источникам финансирования, 2009 г. и 2010 г.

	2009 г. (млн долл.)					2010 г. (млн долл.)				
	Обычный бюджет	% обычн. бюдж.	Внебюдж. средства	% внебюдж. средств	Итого	Обычный бюджет	% обычн. бюдж.	Внебюдж. средства	% внебюдж. средств	Итого
Штаб-квартира	5,771	52%	5,421	48%	11,192	4,489	44%	5,661	56%	10,150
Подразделения на местах*	4,415	41%	6,337	59%	10,752	4,877	34%	9,333	66%	14,210
Итого	10,186	46%	11,758	54%	21,944	9,366	38%	14,994	62%	24,360

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

Контракты в разбивке по стоимости

18. В таблице 6 показано, что большая часть контрактов на услуги консультантов в Штаб-квартире и в подразделениях на местах по-прежнему заключается на сумму менее 10 000 долл.: соответственно, 73% и 79% в 2010 г. по сравнению с 77% и 83% в 2009 г.

Таблица 6

Число контрактов на услуги консультантов в разбивке по стоимости, 2009 г. и 2010 г.

Сумма (долл.)	Штаб-квартира				Подразделения на местах*			
	2009	%	2010	%	2009	%	2010	%
Менее 5000	835	55%	640	51%	1115	62%	1259	60%
5000-9999	341	22%	271	22%	387	21%	394	19%
10000-24999	272	18%	259	21%	243	13%	361	17%
25000-49999	63	4%	62	5%	53	3%	77	4%
50000 и выше	12	1%	16	1%	9	0%	16	1%
Итого	1523	100%	1248	100%	1807	100%	2107	100%

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

19. В 2010 г. было заключено 32 контракта на сумму свыше 50 000 долл. (1% от общего числа), из них 16 контрактов было предоставлено в Штаб-квартире и 16 контрактов – в подразделениях на местах. Два из этих контракта заключены на сумму от 75 000 до 100 000 долл.: один из контрактов касался сбора данных и работы, касающейся информационной системы управления образованием в Ираке, а другой – координации и мониторинга распространения грамотности и неформального образования в Руанде в рамках проекта СП-ОДВ. Три контракта превышали сумму 100 000 долл.: два контракта были заключены для оказания технической поддержки и содействия разработке политики в области фундаментальных, инженерных и естественных наук в Латинской Америке, что способствовало укреплению роли ЮНЕСКО в качестве специализированного учреждения системы ООН по водным ресурсам через Международную гидрологическую программу в рамках инициативы «Единая ООН»; третий контракт касался установления партнерских связей между государственным и частным секторами, способствующих повышению наглядности деятельности ЮНЕСКО и налаживанию отношений с корпоративными и правительственными учреждениями.

Продолжительность контрактов

20. Большинство контрактов на услуги консультантов предоставляются на очень короткий срок, который составляет обычно менее трех месяцев. В таблице 7 показано, что в Штаб-квартире и в подразделениях на местах на срок менее трех месяцев было предоставлено 71% контрактов по сравнению с 79% и 65%, соответственно, в 2009 г. В 2010 г. на срок свыше шести месяцев было предоставлено 9,5% контрактов в Штаб-квартире и в подразделениях на местах.

Таблица 7

Число контрактов на услуги консультантов в разбивке по продолжительности, 2009 г. и 2010 г.

	Штаб-квартира				Подразделения на местах**			
	2009 г.	%	2010 г.	%	2009 г.	%	2010 г.	%
Менее 1 месяца	639	42%	504	40,5%	463	26%	666	32%
1-3 месяца	556	37%	391	31 %	712	39%	819	39%
3-6 месяцев	264	17%	239	19 %	416	23%	426	20%
Более 6 месяцев	64	4%	114	9,5%	216	12%	196	9%
Итого	1 523	100%	1 248	100%	1 807	100%	2 107	100%

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

Контракты в разбивке по секторам/бюро и тематической деятельности в Штаб-квартире

21. Большинство расходов по контрактам на услуги консультантов в Штаб-квартире предназначены 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) приходилось 83% от общей суммы расходов на эти контракты в Штаб-квартире в 2010 г. по сравнению с 81% в 2009 г. На три сектора (культура, образование и естественные науки) в 2010 г. приходилось 62% всех предоставленных контрактов, а доля этих контрактов в общей сумме расходов составила 74%.

Таблица 8

Контракты на услуги консультантов в разбивке по секторам/бюро, 2009-2010 гг.

	2009 г.				2010 г.			
	Число	%	Сумма (млн долл.)	%	Число	%	Сумма (млн долл.)	%
CI	39	2,6%	0,361	3,2%	48	3,8%	0,339	3,3%
CLT	392	25,7%	2,360	21,1%	318	25,5%	2,661	26,2%
ED	294	19,3%	2,432	21,7%	221	17,7%	2,214	21,8%
SC	264	17,3%	3,053	27,3%	233	18,7%	2,653	26,1%
SHS	122	8,0%	0,858	7,7%	105	8,4%	0,535	5,3%
ERC	13	0,9%	0,085	0,8%	5	0,4%	0,049	0,5%
AFR	19	1,2%	0,167	1,5%	10	0,8%	0,114	1,1%
ADM	38	2,5%	0,235	2,1%	60	4,8%	0,187	1,8%
CENT ¹	342	22,5%	1,640	14,7%	248	19,9%	1,397	13,8%
Итого	1523	100%	11,192	100,0%	1248	100%	10,150	100%

¹ BB/BOC (BFM), BFC, BPI, BSP, HRM, IOS, SCG/X, ODG

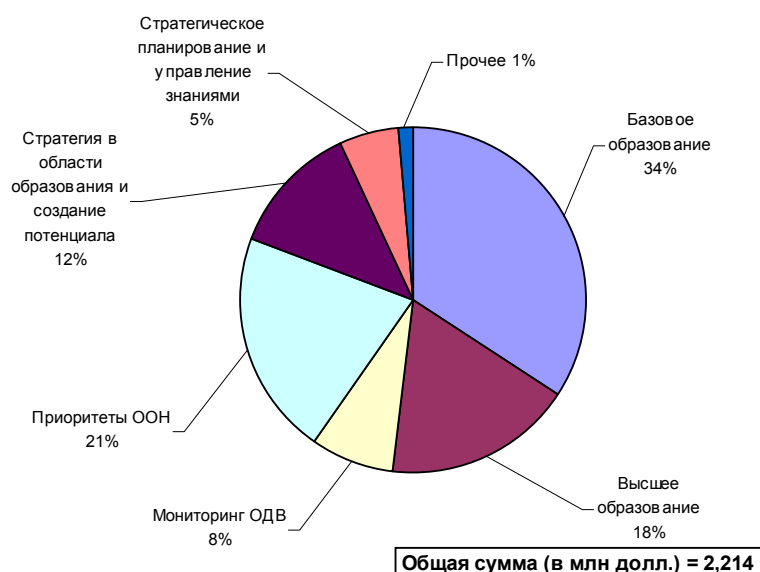
22. В таблице 8 также показано, что по сумме затрат 14% всех контрактов в 2010 г. (20% от общего числа) приходилось на центральные службы. Некоторые из них были связаны с программой, в частности это касается деятельности в постконфликтных ситуациях в рамках BFC и проблематики женщин и гендерного равенства в рамках BSP. Большинство этих контрактов, а именно 144 из 248 контрактов, касались мероприятий BPI (в настоящее время является частью ERI). Среди них на аудиовизуальные мероприятия и публикации приходилось 85% по количеству и 79% по стоимости. В Секторе ADM, на который приходилось 2% от общей суммы расходов в 2010 г., большая часть затрат связана со службами письменного перевода.

23. Ниже показаны расходы по контрактам на услуги консультантов в разбивке по тематической деятельности на основе информации, полученной из системы FABS:

Образование

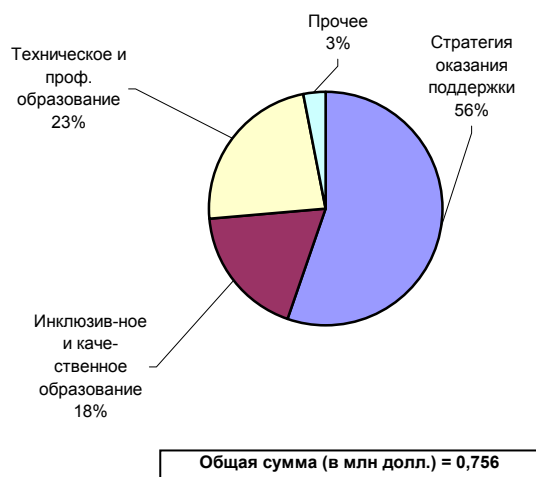
В 2010 г. Сектор образования израсходовал по контрактам на услуги консультантов в Штаб-квартире 2,214 млн долл.: 34% было затрачено на мероприятия в области базового образования, 21% – на приоритеты ООН и 18% – на деятельность в сфере высшего образования.

Сектор образования (ED)



В представленных ниже диаграммах показано, что 56% общих расходов на мероприятия в области базового образования было связано со стратегиями оказания поддержки; 31% общей суммы затрат на высшее образование приходилось на педагогическое образование, а 35% расходов на приоритеты ООН выделялось на мероприятия в рамках Десятилетия грамотности ООН (ДГООН).

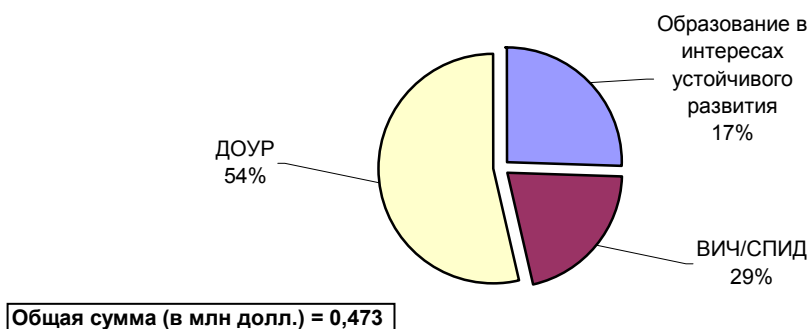
Базовое образование



Высшее образование



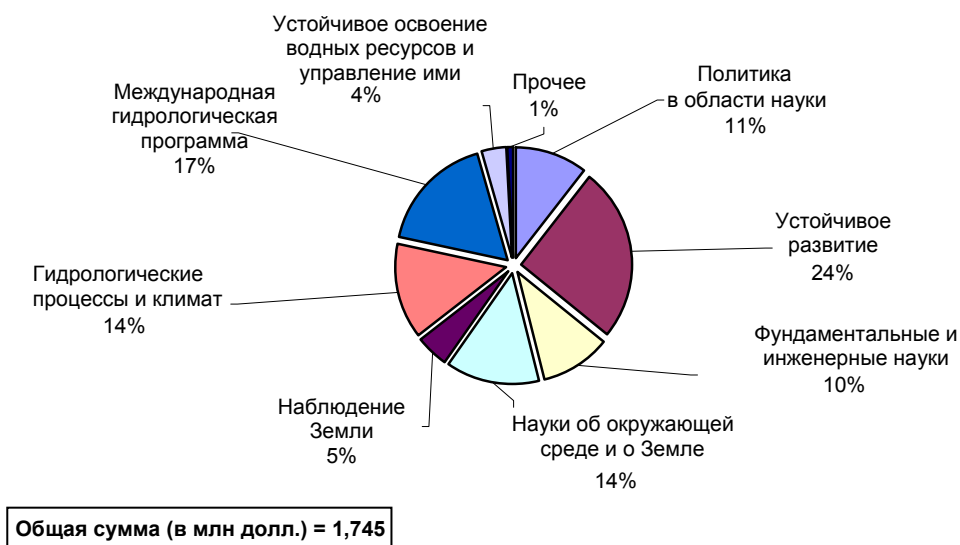
Приоритеты ООН



Естественные науки (SC)

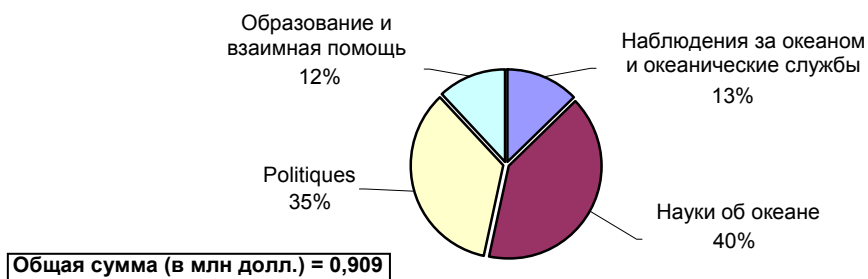
В 2010 г. Сектор естественных наук затратил по контрактам на услуги консультантов 1,7 млн долл.: из них 31% приходилось на Международную гидрологическую программу и гидрологические процессы и климат; 24% – на проблематику устойчивого развития и 14% – на науки об окружающей среде и о Земле.

Сектор естественных наук (SC)



Межправительственная океанографическая комиссия (МОК) Сектора естественных наук в 2010 г. израсходовала по контрактам на услуги консультантов 0,9 млн долл.; 40% из этой суммы предназначалось для наук об океане.

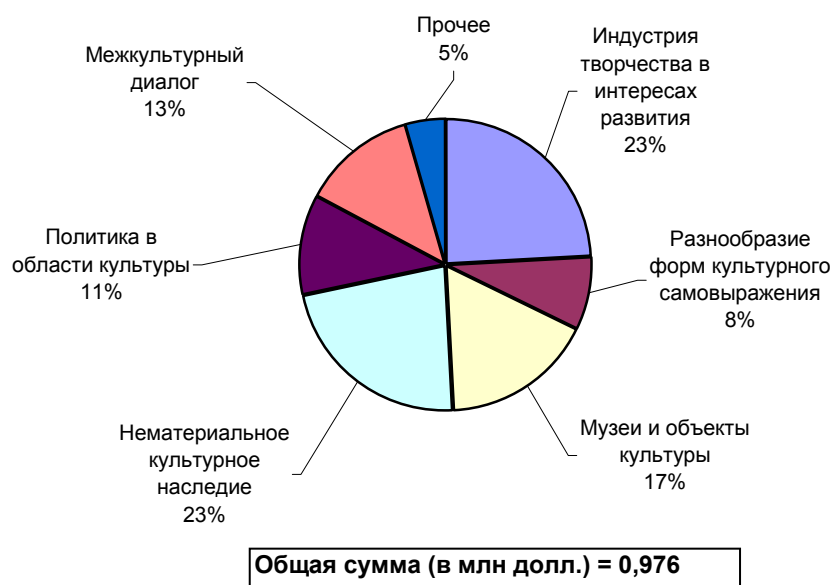
Межправительственная океанографическая комиссия (МОК)



Культура (CLT)

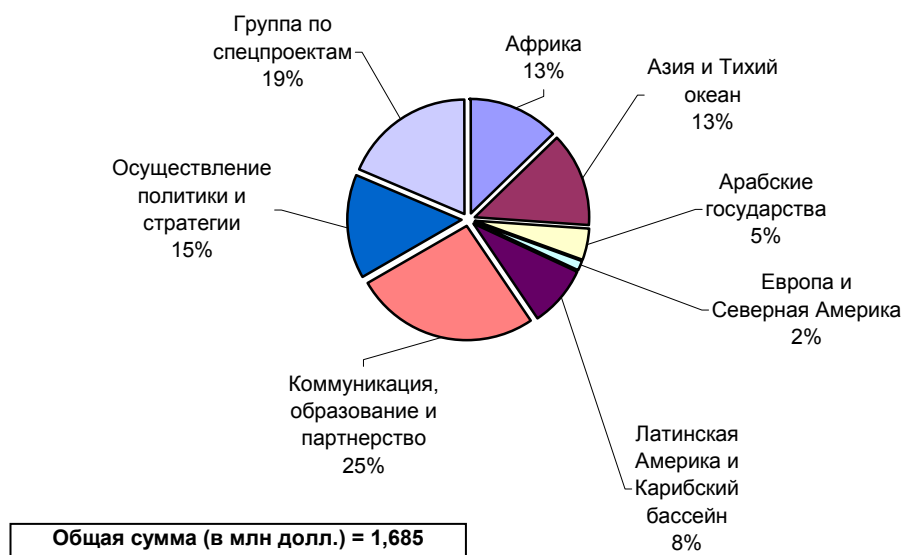
Сектор культуры в 2010 г. израсходовал по контрактам на услуги консультантов 0,976 млн долл., из которых 23% были связаны с нематериальным культурным наследием и 23% – с индустрией творчества в интересах развития.

Сектор культуры (CLT)



Центр всемирного наследия в 2010 г. затратил на контракты 1,685 млн долл.: 40% из них – на региональные мероприятия, 24% – на коммуникацию, образование и партнерство и 15% – на осуществление политики и стратегии.

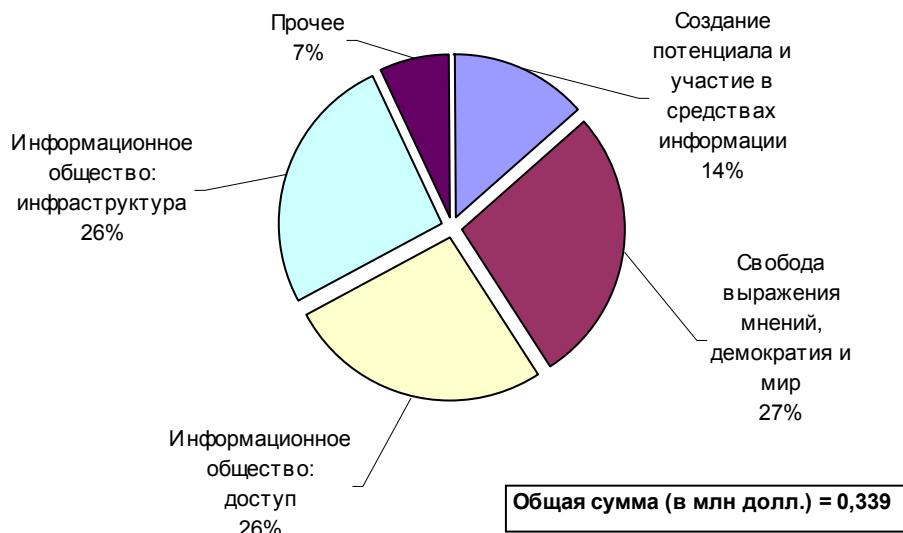
Центр Всемирного наследия (ЦВН)



Коммуникация и информация (CI)

Сектор коммуникации и информации в 2010 г. израсходовал по контрактам на услуги консультантов 339 000 долл., из которых 52% касались информационного общества (инфраструктура и доступ) и 27% – свободы выражения мнений, демократии и мира.

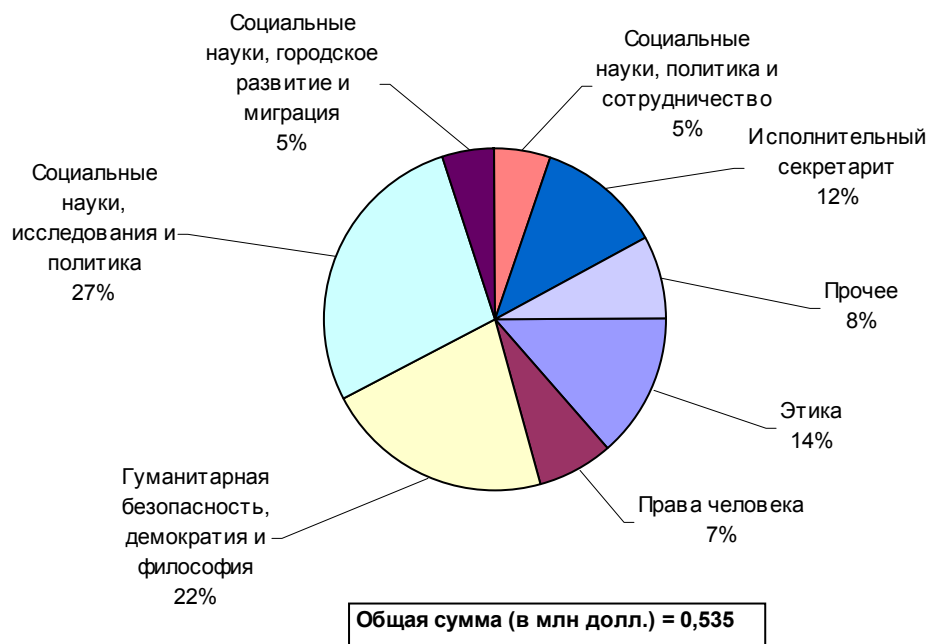
Сектор коммуникации и информации (CI)



Социальные и гуманитарные науки (SHS)

В 2010 г. Сектор социальных и гуманитарных наук израсходовал по контрактам на услуги консультантов 535 000 долл., из которых 27% касались исследований и политики в области социальных наук и 22% – гуманитарной безопасности, демократии и философии.

Сектор социальных и гуманитарных наук (SHS)



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

24. В рамках политики в отношении консультантов предусмотрены подробные указания по обеспечению отбора среди как можно более широкого числа кандидатур с уделением должного внимания географической и гендерной сбалансированности при условии равного уровня компетентности кандидатов. Руководителям также предписывается прибегать, по возможности, к услугам местных экспертов для осуществления проектов на местах. Кроме того, если контракт предоставляется бывшему штатному сотруднику ЮНЕСКО, необходимо его утверждение заместителем Генерального директора, директором бюро или руководителем подразделения вне Штаб-квартиры.

Таблица 9

Число и стоимость контрактов на услуги консультантов в разбивке по региональным группам стран происхождения консультантов, 2009 г. и 2010 г.

Региональная группа	Штаб-квартира и подразделения на местах*							
	Число в 2009 г.	%	Число в 2010 г.	%	Сумма (млн долл.) в 2009 г.	%	Сумма (млн долл.) в 2010 г.	%
I	900	36%	826	33%	10,123	46%	10,429	43%
II	103	4%	115	4,5%	0,597	3%	0,521	2%
III	501	20%	440	18%	3,492	16%	4,010	16%
IV	342	14%	347	14%	2,589	12%	2,871	12%
V (Афр.)	410	16%	422	17%	3,017	13,5%	3,638	15%
V (Араб.)	219	9%	339	13,5%	1,665	7,5%	2,890	12%
Неизвестно	38	1%	0	0%	0,460	2%	0	0%
Итого	2 513	100%	2 489	100%	21,944	100%	24,360	100%

* За исключением данных по Бюро в Бразилии.

Штаб-квартира								
Региональная группа	Число в 2009 г.	%	Число в 2010 г.	%	Сумма (млн долл.) в 2009 г.	%	Сумма (млн долл.) в 2010 г.	%
I	655	65%	532	66,5%	7,459	67%	6,824	67%
II	37	4%	25	3%	0,366	3%	0,312	3%
III	61	6%	63	8%	0,699	6%	0,939	9%
IV	78	8%	56	7%	0,912	8,5%	0,869	9%
V (Африка)	85	8%	92	11,5%	0,614	5,5%	0,727	7%
V (Араб.)	49	5%	32	4%	0,699	6%	0,478	5%
Неизвестно	36	4%	0	0%	0,442	4%	0,000	0%
Итого	1 001	100%	800	100%	11,192	100%	10,150	100%

Подразделения на местах*								
Региональная группа	Число в 2009 г.	%	Число в 2010 г.	%	Сумма (млн долл.) в 2009 г.	%	Сумма (млн долл.) в 2010 г.	%
I	245	16%	294	17,5%	2,664	25%	3,605	25,5%
II	66	4,5%	90	5,5%	0,231	2%	0,209	1,5%

III	440	29%	377	22%	2,793	26%	3,071	22%
IV	264	17,5%	291	17%	1,677	16%	2,002	14%
V (Африка)	325	21,5%	330	20%	2,403	22%	2,911	20,5%
V (Араб.)	170	11,5%	307	18%	0,966	9%	2,412	17%
Неизвестно	2	0%	0	0%	0,018	0%	0,000	0%
Итого	1 512	100%	1 689	100%	10,752	100%	14,210	100%

25. В целом, в Штаб-квартире и в подразделениях на местах консультанты из стран Группы I получили 33% контрактов, предоставленных в 2010 г. (по сравнению с 36% в 2009 г.), на них приходилось 43% от общей суммы затрат на контракты (по сравнению с 46% в 2009 г.); консультанты из стран Группы III получили 18% контрактов, Группы V (Африка) – 17%, Группы IV – 14%, Группы V (арабские государства) – 14% и Группы II – 5%.

26. В Штаб-квартире на консультантов из стран Группы I приходилось 67% контрактов, предоставленных в 2010 г. (по сравнению с 65% в 2009 г.), что составило 67% от общей суммы затрат, как и в 2009 г. В подразделениях на местах 17% консультантов, получивших контракты в 2010 г., были гражданами стран Группы I (по сравнению с 16% в 2009 г.), на них приходилось 25% от общей суммы затрат, как и в 2009 г.; консультанты из стран Группы III получили 22% контрактов, Группы V (Африка) – 20%, Группы V (арабские государства) – 18% и Группы IV – 17%.

Таблица 10

**Гражданство консультантов, получивших контракты в 2010 г.
по месту нахождения подразделения**

Гражданство консультанта	Группы, к которым относятся подразделения на местах						
	I	II	III	IV	V (Афр.)	V (Араб.)	Итого
I	66%	7%	7%	28%	15%	19%	33%
II	4%	91%	0%	1%	0%	1%	5%
III	8%	0%	93%	1%	2%	1%	18%
IV	7%	0%	0%	69%	1%	3%	14%
V (Афр.)	11%	3%	0%	0%	74%	2%	17%
V (Араб.)	4%	0%	0%	1%	8%	75%	14%
Итого	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

27. В таблице 10 показано гражданство консультантов, нанятых Секретариатом в 2010 г., в разбивке по группам, в которых находится подразделение, и подтверждается практика подразделений прибегать к услугам местных экспертов для осуществления проектов на местах. 66% консультантов, нанятых подразделениями Группы I, являлись гражданами стран Группы I. Процентная доля в разных регионах варьируется от 69% до 93%: например, в Группе III 93% нанятых консультантов являлись гражданами стран Группы III.

28. В таблице 11 показано, что в 2010 г. в числе нанятых в Штаб-квартире консультантов женщины составляли 47% по сравнению с 44% в 2009 г. Соответствующий показатель для подразделений на местах составил 36% по сравнению с 39% в 2009 г. В целом, из общего числа нанятых в 2010 г. консультантов 40% составляли женщины по сравнению с 41% в 2009 г.

Таблица 11

Число консультантов в разбивке по признаку пола, 2009 г. и 2010 г.

	Штаб-квартира				Подразделения на местах*				Штаб-квартира и подразделения на местах*			
	2009 г.	%	2010 г.	%	2009 г.	%	2010 г.	%	2009 г.	%	2010 г.	%
Мужчины	560	56%	421	53%	926	61%	1080	64%	1486	59%	1501	60%
Женщины	441	44%	379	47%	586	39%	609	36%	1027	41%	988	40%
Итого	1001	100%	800	100%	1512	100%	1689	100%	2513	100%	2489	100%

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

Консультанты из числа сотрудников, вышедших на пенсию

29. В таблице 12 показано, что в 2010 г. в Штаб-квартире контракты были предоставлены 53 штатным сотрудникам, вышедшим на пенсию, на общую сумму 707 000 долл.; в подразделениях на местах контракты были предоставлены 21 штатному сотруднику, вышедшему на пенсию (453 000 долл.). В целом, в 2010 г. в Штаб-квартире и в подразделениях на местах вышедшие на пенсию сотрудники составляли 3% от числа нанятых консультантов, на них приходилось 5% от общих соответствующих расходов. Это свидетельствует о снижении показателей по сравнению с 2009 г., когда было нанято 103 сотрудника, вышедших на пенсию, на которых приходилось 4% от общего числа консультантов и 7% от общей суммы затрат.

Таблица 12

Число сотрудников, вышедших на пенсию, и суммы затраченных средств, 2009 г. и 2010 г.

2009 г.	Индивидуальные консультанты	Сотрудники, вышедшие на пенсию	%	Общая сумма расходов	Расходы, касающиеся вышедших на пенсию сотр.	%
Штаб-квартира	1 001	70	7%	11,192	1,246	11%
Подразд. на местах*	1 512	33	2%	10,752	0,398	4%
Итого	2 513	103	4%	21,944	1,644	7%

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

2010 г.	Индивидуальные консультанты	Сотрудники, вышедшие на пенсию	%	Общая сумма расходов	Расходы, касающиеся вышедших на пенсию сотр.	%
Штаб-квартира	800	53	7%	10,150	0,707	7%
Подразд. на местах*	1 689	21	1%	14,210	0,453	3%
Итого	2 489	74	3%	24,360	1,160	5%

* За исключением данных по Бюро в Бразилиа.

Раздел III. Контракты на услуги консультантов в Бюро ЮНЕСКО в Бразилиа

30. Как и в предыдущие годы, данные о контрактах, предоставлявшихся в Бюро в Бразилиа, приводятся отдельно для того, чтобы обеспечить более четкую картину контрактов, предоставлявшихся в бюро на местах в целом.

Число и стоимость контрактов

31. В таблице 13 показано, что в 2010 г. Бюро в Бразилиа предоставило 1 165 контрактов, что на 9% больше, чем в 2009 г. Общая сумма расходов увеличилась на 39% и составила 28,306 млн долл.

Таблица 13

Число и стоимость контрактов на услуги консультантов в Бюро в Бразилиа, 2009 г. и 2010 г.

	Число	% изменение	Сумма в млн долл.	% изменение
2009 г.	1069		20,425	
2010 г.	1165	9%	28,306	39%

32. В 2010 г. было нанято 1 116 индивидуальных консультантов. 99% консультантов были гражданами из стран Группы III, а 62% консультантов были женщины.

Источник финансирования

33. В таблице 14 показано, что 91% от общей суммы расходов по контрактам на услуги консультантов в 2010 г. финансировалось из внебюджетных источников по сравнению с 98% в 2009 г.

Таблица 14

Расходы по контрактам на услуги консультантов в разбивке по источникам финансирования в Бюро в Бразилиа, 2009 г. и 2010 г.

	Сумма (млн долл.)				
	Обычный бюджет	% обычного бюджета	Внебюджетн. средства	% внебюджетн. средств	Итого
2009 г.	0,411	2%	20,015	98%	20,426
2010 г.	2,526	9%	25,780	91%	28,306

Контракты в разбивке по стоимости

34. В таблице 15 показано, что в 2010 г. контракты на услуги консультантов стоимостью менее 25 000 долл. составили 53% по сравнению с 70% таких контрактов в 2009 г., в то время как контракты стоимостью от 25 000 долл. до 49 999 долл. составили 44% (29% в 2009 г.).

Таблица 15

Число контрактов на услуги консультантов в разбивке по стоимости, 2009 г. и 2010 г.

Сумма в долл.	2009 г.	%	2010 г.	%
Менее 5000	147	14%	80	7%
5000-9999	137	13%	130	11%
10000-24999	461	43%	405	35%
25000-49999	314	29%	514	44%
50000 и выше	10	1%	36	3%
Итого	1069	100%	1165	100%

Продолжительность контрактов

35. В таблице 16 показано, что в 2010 г. 17% контрактов на услуги консультантов предоставлялись сроком менее чем на три месяца по сравнению с 27% в 2009 г., тогда как 58% из них были продолжительностью свыше шести месяцев (48% в 2009 г.).

Таблица 16

Число контрактов на услуги консультантов в разбивке по продолжительности, 2009 г. и 2010 г.

	2009 г.	%	2010 г.	%
Менее 1 месяца	55	5%	39	3%
1-3 месяца	234	22%	167	14%
3-6 месяцев	265	25%	286	25%
Более 6 месяцев	515	48%	673	58%
Итого	1069	100%	1165	100%

Раздел IV. Контракты на услуги консультантов на символическую сумму в один доллар

36. Контракты на символическую сумму в один доллар предоставляются отдельным лицам, участвующим в особых представительских мероприятиях, 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.

37. На протяжении 2010 г. контракты на символическую сумму в один доллар в Штаб-квартире в целом были предоставлены 24 лицам (22 в 2009 г.), 9 из которых являлись бывшими сотрудниками ЮНЕСКО. Общие расходы по контрактам на символическую сумму в один доллар составили 25 000 долл. (расходы на проезд и суточные). В таблице 17 показано число лиц, получивших контракты в 2010 г., в разбивке по секторам/бюро.

Таблица 17

Число лиц, которым были предоставлены контракты на услуги консультантов на символическую сумму в один доллар в 2010 г. в разбивке по секторам

	Итого
CI	0
CLT	8
ED	1
SC	1
SHS	1
ERC	0
ADM	0
CENT ¹	13
Итого	24

¹BSP, IOS, ODG

Раздел V. Финансовые и административные последствия

38. Мероприятия, упомянутые в настоящем докладе, были предусмотрены в планах работы в рамках документа С/5. Разработки в системе FABS, требующиеся для сбора данных о продуктах и услугах, предоставляемых по контрактам, будут проводиться в рамках существующих бюджетных ассигнований.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решения 171 EX/35 и 184 EX/6 (I),
2. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part IX,
3. **приветствует** предложенные Генеральным директором изменения в политике, касающейся контрактов на услуги консультантов;
4. **принимает к сведению** данные, анализ и качественную информацию, представленные в указанном докладе, и призывает Секретариат продолжать его усилия по предоставлению дополнительной информации о содержании контрактов на услуги консультантов, а также продуктах и услугах, которые должны быть получены;
5. **напоминает** о необходимости обеспечения более широкого географического распределения и лучшей гендерной сбалансированности при найме консультантов, имеющих одинаковый уровень квалификации;
6. **предлагает** Генеральному директору представить свой следующий доклад об использовании контрактов на услуги консультантов Исполнительному совету на его 189-й сессии.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6

Part IX Add.

ПАРИЖ, 6 мая 2011 г.
Оригинал: французский

Пункт 6, часть IX предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Использование Секретариатом контрактов на услуги индивидуальных консультантов и контрактов с выплатой гонораров

ДОБАВЛЕНИЕ

ЗАМЕЧАНИЯ СОЮЗА СОТРУДНИКОВ ЮНЕСКО (ССЮ)

РЕЗЮМЕ

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

1. Использование контрактов на услуги консультантов неизбежно. Однако ССЮ обратил внимание Секретариата на соблюдение правил в этой области. Руководство по административным вопросам дает четкое определение использованию этого типа контрактов (глава 13.10); однако их использование в секторах не всегда соответствует этим правилам и характеризуется рядом упущений, а именно:

- отсутствие перечня служебных обязанностей, конкретно поставленных целей и четкого графика выполнения работы, которые позволили бы оценить результаты деятельности консультанта. Секторам необходимо усовершенствовать планирование в отношении таких временных сотрудников с учетом максимальной продолжительности этих контрактов в зависимости от источников финансирования;
- отсутствие точного характера оценок деятельности консультантов и недоступность этих оценок для других секторов/отделов в случае необходимости привлечения специалиста с аналогичными экспертными знаниями. Наличие базы данных о временных сотрудниках, включающей сведения об опыте работы и оценку предыдущих экспертных услуг, предоставленных в рамках контракта, необходимо как никогда;
- разный уровень оплаты в разных секторах одного и того же консультанта при выполнении аналогичных задач.

Большинство этих проблем возникает в результате слабого внутреннего контроля и неэффективного использования простых и функциональных методов надзора за привлечением временных сотрудников.

Изыскание внутренних экспертных знаний

2. Сокращение числа должностей зачастую ведет к дополнительным расходам в связи с наймом консультантов (в том числе пенсионеров) в целях компенсации нехватки сотрудников. Объясняется, что целью такого подхода является обеспечение большей гибкости в осуществлении программы работы.

3. В настоящее время поиск сотрудников, отвечающих установленным критериям, ограничивается рамками соответствующего сектора и не охватывает весь Секретариат. Однако ССЮ рекомендовал привлекать консультантов только в случаях отсутствия требующихся компетентных специалистов внутри Организации. В настоящее время не существует внутреннего механизма, позволяющего найти одного или нескольких членов персонала, способных выполнять требуемые функции.

4. ССЮ просил провести сертификацию профессиональных навыков каждого члена персонала.

5. Лучшее географическое распределение можно было бы обеспечить путем более широкого и быстрого распространения информации о потребностях Секретариата во временных сотрудниках. Также можно было бы обеспечить охват более широкого круга лиц, если бы информация о возможностях найма консультантов представлялась на домашней веб-странице ЮНЕСКО. Секторам следует заранее планировать свои будущие кадровые потребности. Государства-члены могут также играть определенную роль, поощряя привлечение своих граждан.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет
Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6
Part IX Add.2

ПАРИЖ, 11 мая 2011 г.
Оригинал: французский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

ЧАСТЬ IX

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕКРЕТАРИАТОМ КОНТРАКТОВ НА УСЛУГИ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ И КОНТРАКТОВ
С ВЫПЛАТОЙ ГОНОРАРОВ**

ДОБАВЛЕНИЕ 2

РЕЗЮМЕ

В соответствии с пунктом 9.2.7 Руководства по административным вопросам ЮНЕСКО Международная ассоциация персонала ЮНЕСКО (МАПЮ) представляет свои комментарии к докладу Генерального директора по конкретным вопросам: Использование Секретариатом контрактов на услуги индивидуальных консультантов и контрактов с выплатой гонораров.

**СООБРАЖЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА ЮНЕСКО (МАПЮ)
ОТНОСИТЕЛЬНО ДОКЛАДА ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО КОНКРЕТНЫМ
ВОПРОСАМ, ЧАСТЬ IX: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕКРЕТАРИАТОМ КОНТРАКТОВ НА УСЛУГИ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ И КОНТРАКТОВ
С ВЫПЛАТОЙ ГОНОРАРОВ (186 EX/6)**

1. МАПЮ с сожалением констатирует, что использование услуг консультантов расширяется все больше во всех местах службы. Необходимо внимательно изучить вопросы найма сотрудников, вышедших на пенсию, и консультантов, которым поручено выполнение административных функций, и вопрос о том, что такая политика имеет своим следствием отстранение штатных сотрудников от выполнения этих функций и блокирование их служебного роста.
2. На 184-й сессии Исполнительного совета МАПЮ просила администрацию четко определить свою политику в отношении продления найма в форме контрактов консультантов после наступления пенсионного возраста. Речь идет о том, что некоторые сотрудники получают возможность продолжать свою деятельность по достижении пенсионного возраста, тогда как другие коллеги ее лишены. Политика в этой области должна быть четко определена, чтобы гарантировать всем одинаковые права.
3. Ввиду старения персонала Секретариата, в интересах Организации следует обеспечить, чтобы сотрудники, приближающиеся к завершению своей профессиональной карьеры, уходили на пенсию в установленном правилами возрасте, что улучшит перспективы профессионального роста других сотрудников и благоприятно скажется на наборе более молодых сотрудников. Интересы сотрудников, ожидающих нового назначения или повышения по службе, не должны ущемляться из-за неспособности руководителей программ и Бюро по управлению людскими ресурсами заблаговременно организовать замену будущих пенсионеров.
4. Конечно, мы признаем, что для выполнения, например, краткосрочных проектов Организация может нуждаться в услугах специалистов, опыт и знания которых не нужны ей на постоянной основе. В таких случаях подготовка персонала не была бы обязательно оправданной. Однако прежде чем прибегать к услугам консультанта, совершенно необходимо тщательным образом проверять данные ему рекомендации и профессиональную квалификацию. Точно так же совершенно необходимо, чтобы консультанты не могли пользоваться дополнительной подготовкой за счет Организации и чтобы на них не возлагались руководящие функции.
5. Наконец, МАПЮ выражает сожаление в связи с тем, что администрация продолжает нанимать консультантов на длительные сроки, не давая при этом возможности представителям персонала ни высказать свою точку зрения, ни сформулировать предложения по данному вопросу. Кроме того, следует активизировать усилия с целью обеспечения лучшей географической сбалансированности при наборе консультантов. Имеет смысл вложить больше средств для использования услуг экспертов всех стран при условии признанного уровня их компетенции, с тем чтобы сохранить международный характер ЮНЕСКО.
6. Учитывая, что многие сотрудники стремятся повысить свою квалификацию и что средства, которые могут быть направлены на обеспечение этой подготовки, используются на оплату консультантов, МАПЮ считает, что следует сократить, по возможности, до минимума использование услуг консультантов.

7. Исполнительный совет должен знать, что правило, касающееся получения максимальной суммы в 22 000 долл. и применяющееся обычно к сотрудникам, вышедшим на пенсию, иногда не соблюдается. Так, нанятым пенсионерам предлагается вновь вступить в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, что автоматически отменяет любые ограничения их вознаграждения. Необходимо внимательно изучить эту практику.

От имени Исполнительного комитета
Сидики КУЛИБАЛИ,
Председатель МАПЮ



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет
Сто восемьдесят шестая сессия

186 EX/6
Part X

ПАРИЖ, 8 апреля 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть X

**Географическое распределение и
гендерная сбалансированность персонала Секретариата**

РЕЗЮМЕ

Во исполнение решения 185 EX/6 (VIII) Генеральный директор представляет доклад о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала.

В настоящем документе содержится информация о географическом распределении на глобальном и страновом уровнях, а также доклад о ходе выполнения плана работы по улучшению географической сбалансированности персонала Секретариата и по достижению гендерной сбалансированности на старших руководящих должностях.

Приложения содержатся в документе 186 EX/INF.13.

Последствия финансового или административного характера отсутствуют.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: решение в пункте 24.

РАЗДЕЛ I ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

1. Во исполнение решения 185 EX/6 (VIII) Генеральный директор представляет доклад о положении дел с географическим распределением персонала, включающий информацию о ходе выполнения Плана действий по улучшению географической сбалансированности персонала Секретариата.

2. Географическое распределение применяется в отношении международных сотрудников категории специалистов, занимающих географические должности, т.е. штатные должности, финансируемые за счет средств обычной программы ЮНЕСКО. Методология расчета географических квот представлена в Приложении I к документу 186 EX/INF.13.

Прогресс в осуществлении Плана действий по улучшению географической сбалансированности персонала Секретариата (2010-2015 гг.)

3. В пятилетнем Плане действий (2010-2015 гг.), представленном на 184-й сессии Совета, указаны меры по увеличению числа нормально представленных стран и уменьшению числа непредставленных или недопредставленных стран, а также по улучшению географической сбалансированности должностей категории директоров (см. Приложение II к документу 186 EX/INF.13).

4. За восьмимесячный период с момента принятия Плана были приняты следующие меры:

- Проводится кампания по набору 10 сотрудников в рамках Программы молодых специалистов, которая будет завершена к июню 2011 г. Она окажет положительное воздействие на географическое распределение, так как молодых специалистов набирают в непредставленных и недопредставленных странах. В соответствии с просьбой Совета (решение 184 EX/5-II) на 187-й сессии будет представлена информационная записка о географическом распределении 10 отобранных молодых специалистов.
- Кроме того, предпринимаются меры по увеличению числа кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, запланированные на совещаниях с представителями ГРУЛАК и группы АТО.
- Каждому заместителю Генерального директора и директору бюро ежемесячно представляется доклад по мониторингу, содержащий основные показатели, в том числе по географической представленности. Особое внимание уделяется непредставленным и недопредставленным странам, а также странам, которые в краткосрочной перспективе могут стать непредставленными или недопредставленными в результате выхода сотрудников на пенсию. При вступлении в должность руководителей старшего звена они также информируются о положении дел с географической представленностью.
- В настоящее время все вакантные должности категории директоров открыты для внешнего набора, а для привлечения более перспективных квалифицированных кандидатов был введен новый формат объявлений. HRM по-прежнему принимает участие в работе всех комиссий по собеседованиям и оценке кандидатов на должности категории директоров и обеспечивает надлежащее всестороннее рассмотрение кандидатов с целью включения как минимум одного кандидата из непредставленных или недопредставленных стран в короткий список.

Развитие ситуации в 2010 г.

5. По состоянию на 1 января 2011 г. в Секретариате представлены 155 государств-членов, т.е. 80% от 193 государств – членов ЮНЕСКО. В Таблице 1 ниже показано, что 78 государств-членов (40%) относятся к категории нормально представленных, 26 (14%) – к категории перепредставленных, 51 (26%) – к категории недопредставленных и 38 (20%) – к категории непредставленных. Подробная информация по странам содержится в Приложениях I и II к настоящему документу.

Таблица 1

Положение дел с географическим распределением по состоянию на 1 января 2011 г. и развитие ситуации с 1 января 2010 г.

<u>Уровень представленности</u>	Число государств-членов по состоянию на 1 января 2010 г.	Число государств-членов по состоянию на 1 января 2011 г.	Изменение после 1 января 2010 г.
Нормально представлены	79 (41%)	78 (40%)	- 1
Перепредставлены	27 (14%)	26 (14%)	- 1
Недопредставлены	49 (25%)	51 (26%)	+ 2
Общее число представленных государств-членов	155 (80%)	155 (80%)	0
Не представлены	38 (20%)	38 (20%)	0
Общее число государств-членов	193	193	0

6. Общее число государств-членов (155), представленных в Секретариате, осталось на прежнем уровне с января 2010 г. Небольшие изменения произошли в отношении числа нормально представленных стран (сокращение на одну единицу), перепредставленных стран (сокращение на одну единицу) и недопредставленных стран (увеличение на две единицы).

7. В 2010 г. на географические должности были назначены 56 внешних кандидатов, из которых 14 (25%) являлись гражданами недопредставленных и непредставленных стран, что ниже показателя в 50%, установленного Генеральной конференцией на ее 32-й сессии для назначения на географические должности, открытые для внешнего набора, кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

Географическая представленность в отдельных учреждениях Организации Объединенных Наций

8. ЮНЕСКО, наряду с ВОЗ, занимает второе место после Секретариата ООН с точки зрения показателей географической представленности, за ней следуют ФАО и МОТ.

Таблица 2**Представленность государств-членов в отдельных специализированных учреждениях Организации Объединенных Наций, использующих географические квоты**

Учреждение ООН	Общее число государств-членов	Число представленных государств-членов	Доля представленных государств-членов (%)
ООН	192	180	94%
ЮНЕСКО	193	155	80%
ВОЗ	195*	156	80%
ФАО	191	147	77%
МОТ	183	117	64%

(*) Включая Пуэрто-Рико и Токелау, являющихся ассоциированными членами.
ООН: по состоянию на 30 июня 2010 г.; ВОЗ: по состоянию на 31 июля 2010 г.; ФАО: по состоянию на 31 января 2011 г.; МОТ по состоянию на 31 января 2011 г.

Тенденции в отношении выхода сотрудников на пенсию

9. К концу 2015 г. ожидается выход на пенсию 207 международных сотрудников категории специалистов и выше, в том числе 56 из 100 директоров. Ожидается, что из их числа на пенсию выйдут 155 сотрудников, занимающих географические должности, в том числе 46 директоров.

10. К концу 2012 г. выход на пенсию сотрудников скажется на числе перепредставленных стран (четыре страны* станут нормально представленными); однако существует риск, что четыре страны станут непредставленными, а 10* – недопредставленными. Эти цифры носят ориентировочный характер, так как в течение этого времени будет проводиться набор сотрудников, который может повлиять на географическую представленность этих стран. Эти тенденции внимательно отслеживаются. (*Подробная информация содержится в Приложении II.)

Географическое распределение по региональным группам

11. Хотя в докладе Генерального директора о географическом распределении в соответствии с принятой практикой содержится информация о географическом распределении по региональным группам, такого рода информация приводится только для сведения. Единственным официальным критерием Организации является принцип индивидуальных квот для каждого государства-члена. (Подробная информация по странам содержится в Приложении I.)

По состоянию на январь 2011 г. четыре региональные группы (I, II, V(a) и V(b)) были нормально представлены, в то время как представленность Группы III (ГРУЛАК) и Группы IV (АТО) по-прежнему, соответственно, на 10 и 15 единиц меньше установленных для них минимальных квот. С января 2010 г. представленность ГРУЛАК увеличилась на одну единицу, а представленность АТО сократилась на 9 единиц в связи с выходом сотрудников на пенсию.

Таблица 3

Изменения географического распределения по региональным группам с 1 января 2010 г.

Региональная группа ^(а)	По состоянию на 1 января 2010 г.	По состоянию на 1 января 2011 г.	Изменение после 1 января 2010 г.	Квоты по состоянию на 1 января 2011 г.		Статус
				Мин.	Макс.	
Группа I	267	275	+8	185	312	Нормально представлена
Группа II	62	62	0	60	111	Нормально представлена
Группа III	68	69	+1	79	148	Недопредставлена
Группа IV	147	138	-9	153	269	Недопредставлена
Группа V(a)	122	123	+1	95	186	Нормально представлена
Группа V(b)	59	61	+2	42	76	Нормально представлена
Итого	725	728	+3	614	1 102	

(а) **Избирательные группы:** Группа I: Европа и Северная Америка; Группа II: Восточная Европа; Группа III: ГРУЛАК; Группа IV: АТО; Группа V(a): Африка и Группа V(b): арабские государства.

Распределение сотрудников категории директоров и выше по региональным группам

12. Группа I имеет наибольшую представленность на должностях категории директоров и выше (40,5%), за ней следуют Группа V(a) (Африка) – 20%, Группа IV (АТО) – 15,5%, Группа III (ГРУЛАК) – 10%. Группа V(b) (арабские государства) и Группа II – 8% и 6%, соответственно. По состоянию на 1 февраля 2011 г. проводился набор на 12 должностей категории директоров (RP).

Таблица 4

Географическое распределение сотрудников категории директоров и выше по региональным группам

Региональная группа ^(а)	По состоянию на 1 января 2010 г.		По состоянию на 1 января 2011 г.		Изменение после 1 января 2010 г.
	директора и выше	%	директора и выше	%	
Группа I	38	41%	34	40,5%	-4
Группа II	4	4%	5	6%	+1
Группа III	9	10%	8	10%	-1
Группа IV	15	16%	13	15,5%	-2
Группа V(a)	19	20%	17	20%	-2
Группа V(b)	8	9%	7	8%	-1
Итого	93	100%	84	100%	-9

(а) **Избирательные группы:** Группа I: Европа и Северная Америка; Группа II: Восточная Европа; Группа III: ГРУЛАК; Группа IV: АТО; Группа V(a): Африка и Группа V(b): арабские государства.

РАЗДЕЛ II ГЕНДЕРНАЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

13. В данном разделе доклада представлена обновленная информация о гендерной сбалансированности в Секретариате и доклад о ходе выполнения Плана действий по обеспечению гендерной сбалансированности, в котором поставлена задача достигнуть 50-процентного показателя представленности женщин на старших руководящих должностях (D-1 и выше) к 2015 г.

Данные, используемые для подготовки статистики по гендерной сбалансированности

14. Доклад о гендерной сбалансированности охватывает больше сотрудников, чем доклад о географическом распределении, поскольку статистика по гендерной сбалансированности касается всех сотрудников, работающих по срочным контрактам независимо от источника финансирования, в то время как географическое распределение касается исключительно географических должностей, финансируемых из обычной программы. В связи с этим данные по гендерной сбалансированности на должностях категории директоров включают директорские должности, финансируемые за счет внешнебюджетных средств, в частности, такие должности в институтах.

Гендерная сбалансированность на директорских должностях и выше

15. План действий по обеспечению гендерной сбалансированности предусматривает меры по трем направлениям деятельности: набор сотрудников, подготовка кадров и наставничество, а также сбалансированность аспектов работы и личной жизни с целью достижения паритета представленности женщин на старших руководящих должностях к 2015 г. В 2010 г. были осуществлены многочисленные инициативы, в том числе выполнение программы по выработке навыков управления и руководства для сотрудников среднего звена из числа женщин, в рамках которой в 2010 г. прошли подготовку около 50 женщин. Подробная информация о ходе выполнения Плана действий содержится в Приложении III к документу 186 EX/INF.13.

16. За период с января 2010 г. отмечен неуклонный прогресс в отношении представленности женщин на старших руководящих должностях – число женщин, занимающих должности категории директоров, увеличилось на 3% (с 24% до 27% по состоянию на 1 января 2011 г.). Самый существенный прогресс был достигнут в отношении категории заместителей Генерального директора, пять из 11 таких должностей занимают женщины.

Таблица 5

Положение дел с обеспечением гендерной сбалансированности на директорских должностях в разбивке по классу должности с 1 января 2010 г. по 1 января 2011 г. (обычная программа и внебюджетные средства)

	1 января 2010 г.			1 января 2011 г.			Разница %Ж		
	Ж	%Ж	М %М	Итого	Ж	%Ж		М %М	Итого
DDG	0	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	6	27%	16 73%	22	-1%
D-1	16	23%	54 77%	70	16	24%	50 76%	66	-1%
Итого D	25	24%	81 76%	106	27	27%	73 73%	100	+3%

(*) Включая должность ADG/ICTP.

Прогресс в достижении установленных целей

17. В 2010 г. были предприняты значительные усилия для достижения установленных целей: в результате назначения семи женщин на директорские должности из 14 имеющихся был достигнут 50-процентный показатель. Для достижения паритета к 2015 г. необходимо обеспечить устойчивый характер этих усилий с целью достижения показателя 60% женщин, при заполнении должностей этого уровня. Для достижения к концу 2011 г. промежуточной цели, составляющей 34%, следует продолжать прилагать усилия в этом направлении (Таблица 6).

Таблица 6

Цели обеспечения гендерной сбалансированности на директорских должностях в разбивке по двухлетним периодам

	Декабрь 2011 г.	Декабрь 2013 г.	Декабрь 2015 г.
Ж	34%	44%	50%
М	66%	56%	50%

18. В Плане действий предусматривается также увеличить число женщин на должностях Р-5 в результате применения 50% нормы набора сотрудников на должности Р-5. В 2010 г. этот показатель набора составил 35%. В результате уровень представленности женщин на должностях Р-5 незначительно снизился (с 40% до 39%).

Гендерная сбалансированность сотрудников категории специалистов и выше

19. В целом, практически половину сотрудников категории специалистов ЮНЕСКО (P/D) составляют женщины (49%). Среди 12 крупнейших учреждений системы ООН ЮНЕСКО занимает третье место (P/D) после ЮНФПА (51%) и ЮНИСЕФ (50%)¹. Паритет был достигнут на уровне должностей Р-1 – Р-5 (52%). На более низких должностях женщины представлены больше, чем мужчины: 68% – на должностях Р-1/Р-2 и 53% – на должностях Р-3. Эта тенденция остается стабильной по сравнению с январем 2010 г. Доля женщин на должностях Р-4 и Р-5 составляет, соответственно, 44% и 40%. Ожидается, что эти показатели будут постепенно расти, учитывая возможности для продвижения по службе сотрудников на должностях Р-2/Р-3.

¹ Статистические данные КСР по состоянию на 31 декабря 2009 г. по категории P/D в 12 крупнейших учреждениях системы ООН (ООН, ЮНИСЕФ, ПРООН, ВОЗ, УВКБ ООН, МПП, ФАО, МАГАТЭ, ЮНФПА, ЮНЕСКО, МОТ и ВОИС).

Таблица 7

Положение дел с обеспечением гендерной сбалансированности сотрудников категории специалистов в разбивке по классу должности с 1 января 2010 г. по 1 января 2011 г. (обычная программа и внебюджетные средства)

	Январь 2010 г.					Январь 2011 г.					Разница %Ж
	Ж	%Ж	М	%М	Итого	Ж	%Ж	М	%М	Итого	
Итого D	25	24%	81	76%	106	27	27%	73	73%	100	+3%
P-5	61	40%	92	60%	153	64	39%	101	61%	165	-1%
P-4	97	44%	122	56%	219	96	46%	113	54%	209	+2%
P-3	143	54%	122	46%	265	152	53%	133	47%	285	-1%
P-1/2	137	66%	71	34%	208	127	68%	61	32%	188	+2%
Итого P	438	52%	407	48%	845	439	52%	408	48%	847	0%
Итого D/P	463	49%	488	51%	951	466	49%	481	51%	947	0%

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

20. 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 компетентности. При условии выполнения этих первостепенных требований назначения должны производиться по возможности на более широкой географической основе. Цель обеспечения гендерного паритета должна быть достигнута в этих рамках и без ущерба для принципа географического распределения персонала².

21. В ЮНЕСКО работают сотрудники, являющиеся гражданами 155 стран (80% государств-членов), и по этому показателю представленности ЮНЕСКО занимает одно из первых мест среди специализированных учреждений Организации Объединенных Наций. За период с 2000 г. число нормально представленных стран выросло с 60 в 2000 г. до 78 в январе 2011 г. В рамках осуществления Плана действий будут и впредь предприниматься необходимые усилия, в частности, будут приняты конкретные меры в отношении непредставленных и недопредставленных государств-членов для обеспечения постоянного улучшения положения дел с географической представленностью в Секретариате.

22. По состоянию на январь 2011 г. был почти достигнут гендерный паритет на должностях категории специалистов и выше (P/D) (49% – женщины). Паритет достигнут на должностях категории P-1 – P-5 (52%). В этом отношении ЮНЕСКО занимает одно из первых мест среди учреждений. Доля женщин-директоров за период с начала осуществления Плана действий по обеспечению гендерной сбалансированности увеличилась с 23% до 27%. Следует отметить, что с сентября 2010 г. приблизительный паритет был достигнут на уровне высшего руководящего звена, на котором из 11 должностей ADG пять занимают женщины. Однако учитывая, что доля женщин-директоров составляет 27%, необходимо улучшить ситуацию в отношении категорий D-1 и D-2, а для достижения гендерного паритета на этом уровне к 2015 ёг. будут приложены значительные усилия.

² Резолюция 34 C/82, пункт 4.

23. В связи с предстоящим выходом на пенсию сотрудников открывается возможность для улучшения географического распределения международных сотрудников Секретариата категории специалистов и выше и обеспечения гендерной сбалансированности на должностях категории директоров.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **напоминая** о решении 185 EX/6 (VIII),
2. **рассмотрев** документ 186 EX/6 Part X,
3. **принимает к сведению** его содержание.

ANNEX I

Member States		Signle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1	Afghanistan	AFG							1	1		2	4	2	=
2	Albania	ALB				1			1			2	4	2	=
3	Algeria	ALG					1	2		4		7	4	3	+
4	Andorra	AND						1				1	4	2	-
5	Angola	ANG											4	2	O
6	Antigua and Barbuda	ANT											4	2	O
7	Argentina	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
8	Armenia	ARM							1			1	4	2	-
9	Australia	AUL					4	2	1	1		8	10	6	=
10	Austria	AUS					2	1	1	1		5	6	4	=
11	Azerbaijan	AZN											4	2	O
12	Bahamas	BHA							1			1	4	2	-
13	Bahrain	BAH								1		1	4	2	-
14	Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
15	Barbados	BAR					2					2	4	2	=
16	Belarus	BYE					1		1			2	4	2	=
17	Belgium	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
18	Belize	BZE											4	2	O
19	Benin	BEN				2			1	1		4	4	2	=
20	Bhutan	BHU							2			2	4	2	=
21	Bolivia	BOL								1		1	4	2	-
22	Bosnia and Herzegovina	BIH							2			2	4	2	=
23	Botswana	BOT				1				1		2	4	2	=
24	Brazil	BRA				2		1	2	1		6	10	6	=
25	Brunei Darussalam	BRU											4	2	O
26	Bulgaria	BUL					3	2		2		7	4	2	+
27	Burkina Faso	BKF					1	2	1			4	4	2	=
28	Burundi	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
29	Cambodia	CAM						2		2		4	4	2	=
30	Cameroon	CMR				1		4	4			9	4	2	+
31	Canada	CAN		1		1	1	6	1	5		15	14	8	+
32	Cape Verde	CVI							1			1	4	2	-
33	Central African Republic	CAF											4	2	O
34	Chad	CHD						1				1	4	2	-
35	Chile	CHI						1	1			2	4	3	-
36	China	CPR		1		1	2	1	4	1		10	24	15	-
37	Colombia	COL				1	2	2	1	1		7	4	3	+
38	Comoros	COI						1			1	2	4	2	=
39	Congo	PRC				1	1		3			5	4	2	+
40	Cook Islands	CKI								1		1	4	2	-
41	Costa Rica	COS			1		1		1			3	4	2	=
42	Côte d'Ivoire	IVC						1	1	1	1	4	4	2	=
43	Croatia	CRO							1	1		2	4	2	=
44	Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
45	Cyprus	CYP								2		2	4	2	=
46	Czech Republic	CZE						1	1	1		3	5	3	=
47	Democratic People's Republic of Korea	DRK					2					2	4	2	=
48	Democratic Republic of the Congo	ZAI						1	1	1		3	4	2	=
49	Denmark	DEN			1	1	4	3	1			10	6	4	+
50	Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
51	Dominica	DMI					1					1	4	2	-
52	Dominican Republic	DOM											4	2	O
53	Ecuador	ECU						2				2	4	2	=

186 EX/6 Part X
Annex I – page 2

54	Egypt	EGY					1	2	1			4	5	3	=
55	El Salvador	ELS											4	2	O
56	Equatorial Guinea	EQG											4	2	O
57	Eritrea	ERI					1		1			2	4	2	=
58	Estonia	ENA						1				1	4	2	-
59	Ethiopia	ETH	1				1		2	4		8	4	3	+
60	Fiji	FIJ								1		1	4	2	-
61	Finland	FIN					1	1	1	1		4	5	3	=
62	France	FRA		1	1	5	12	12	17	9		57	24	14	+
63	Gabon	GAB											4	2	O
64	Gambia	GAM			1				2	1		4	4	2	=
65	Georgia	GEO							1	1		2	4	2	=
66	Germany	GER		1		1	6	10	7	1		26	30	18	=
67	Ghana	GHA				1					1	2	4	2	=
68	Greece	GRE				1		1		2		4	6	4	=
69	Grenada	GRN						1				1	4	2	-
70	Guatemala	GUA											4	2	O
71	Guinea	GUI						1	2			3	4	2	=
72	Guinea-Bissau	GBS							1			1	4	2	-
73	Guyana	GUY											4	2	O
74	Haiti	HAI						1				1	4	2	-
75	Honduras	HON							1		1	2	4	2	=
76	Hungary	HUN				1					1	2	5	3	-
77	Iceland	ICE											4	2	O
78	India	IND				3	1	2	3			9	14	9	=
79	Indonesia	INS							3			3	6	4	-
80	Iran (Islamic Republic of)	IRA							1	1		2	5	3	-
81	Iraq	IRQ								1		1	4	2	-
82	Ireland	IRE				1	2		1	3		7	5	3	+
83	Israel	ISR						1	2			3	5	3	=
84	Italy	ITA		1		1	6	8	5	2		23	20	12	+
85	Jamaica	JAM							1	1	1	3	4	2	=
86	Japan	JPN			1	1	2	8	19	7		38	45	27	=
87	Jordan	JOR					1	2		3		6	4	2	+
88	Kazakhstan	KZH						1				1	4	2	-
89	Kenya	KEN							1			1	4	2	-
90	Kiribati	KIR											4	2	O
91	Kuwait	KUW											4	3	O
92	Kyrgyzstan	KIZ							1	1		2	4	2	=
93	Lao People's Democratic Republic	LAO							1	1		2	4	2	=
94	Latvia	LVA		1					1	1		3	4	2	=
95	Lebanon	LEB				1	2	4	2			9	4	2	+
96	Lesotho	LES											4	2	O
97	Liberia	LIR											4	2	O
98	Libyan Arab Jamahiriya	LIB								1		1	4	2	-
99	Lithuania	LTA						1	1	1		3	4	2	=
100	Luxembourg	LUX											4	2	O
101	Madagascar	MAG				1		1	1			3	4	2	=
102	Malawi	MLW						2	1			3	4	2	=
103	Malaysia	MAL					1	1	1		1	4	5	3	=
104	Maldives	MDV					1					1	4	2	-
105	Mali	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
106	Malta	MAT								1		1	4	2	-
107	Marshall Islands	MAS											4	2	O
108	Mauritania	MAU				1				1		2	4	2	=
109	Mauritius	MAR				1			1	1		3	4	2	=
110	Mexico	MEX		1			4	2	2	1		10	12	7	=
111	Micronesia (Federated States of)	MIC											4	2	O
112	Monaco	MNC					1					1	4	2	-
113	Mongolia	MON					1			1		2	4	2	=

114	Montenegro	MNE										4	2	O
115	Morocco	MOR			1	2	1	4	1		9	4	2	+
116	Mozambique	MOZ			2		2				4	4	2	=
117	Myanmar	MYA										4	2	O
118	Namibia	NAM						1			1	4	2	-
119	Nauru	NAU										4	2	O
120	Nepal	NEP					2	3			5	4	2	+
121	Netherlands	NET			2	1	1	3	1		8	10	6	=
122	New Zealand	NZE		1		2	1	1			5	4	3	+
123	Nicaragua	NIC			1			1			2	4	2	=
124	Niger	NER				3		1	1		5	4	2	+
125	Nigeria	NIR					1	2			3	5	3	=
126	Niue	NIU										4	2	O
127	Norway	NOR				1	3				4	6	4	=
128	Oman	OMA			1						1	4	2	-
129	Pakistan	PAK						2	1		3	5	3	=
130	Palau	PLW										4	2	O
131	Panama	PAN							1		1	4	2	-
132	Papua New Guinea	PNG					1				1	4	2	-
133	Paraguay	PAR										4	2	O
134	Peru	PER				3	1	2			6	4	2	+
135	Philippines	PHI						2	4		6	5	3	+
136	Poland	POL			1	1		1			3	7	4	-
137	Portugal	POR			1			2	1		4	5	3	=
138	Qatar	QAT										4	2	O
139	Republic of Korea	ROK		1			1	4	2	1	9	11	7	=
140	Republic of Moldova	MOV						1			1	4	2	-
141	Romania	ROM					1	5	1		7	4	3	+
142	Russian Federation	RUS			2	4	2		1		9	10	6	=
143	Rwanda	RWA						1			1	4	2	-
144	Saint Kitts and Nevis	STK						1			1	4	2	-
145	Saint Lucia	STL			1				2		3	4	2	=
146	Saint Vincent and the Grenadines	STV										4	2	O
147	Samoa	SAM				1					1	4	2	-
148	San Marino	SMN						1			1	4	2	-
149	Sao Tome and Principe	STP							1		1	4	2	-
150	Saudi Arabia	SAU										6	4	O
151	Senegal	SEN				1	2	3	4	1	11	4	2	+
152	Serbia	YUG				1		1			2	4	2	=
153	Seychelles	SEY					1	1			2	4	2	=
154	Sierra Leone	SIL			2		1				3	4	2	=
155	Singapore	SIN								1	1	5	3	-
156	Slovakia	SLO							2		2	4	2	=
157	Slovenia	SVN								1	1	4	2	-
158	Solomon Islands	SOI										4	2	O
159	Somalia	SOM					1				1	4	2	-
160	South Africa	SAF					2	2	1		5	5	3	=
161	Spain	SPA				6	8	2	2		18	14	8	+
162	Sri Lanka	SRL			2	2					4	4	2	=
163	Sudan	SUD		1		1		1	1		4	4	2	=
164	Suriname	SUR										4	2	O
165	Swaziland	SWA					1				1	4	2	-
166	Sweden	SWE				1	2		1		4	7	4	=
167	Switzerland	SWI			1		1	1	1		4	7	4	=
168	Syrian Arab Republic	SYR				2		2			4	4	2	=
169	Tajikistan	TAD										4	2	O
170	Thailand	THA				1			1	1	3	5	3	=
171	The former Yugoslav Republic of Macedonia	FYM				1	1				2	4	2	=
172	Timor-Leste	TLS										4	2	O
173	Togo	TOG				3					3	4	2	=

186 EX/6 Part X
Annex I – page 4

174	Tonga	TON				1						1	4	2	-
175	Trinidad and Tobago	TRI							1			1	4	2	-
176	Tunisia	TUN		1		1	3		4	2		11	4	2	+
177	Turkey	TUR				2			1			3	6	4	-
178	Turkmenistan	TKM								1		1	4	2	-
179	Tuvalu	TUV											4	2	O
180	Uganda	UGA							1	1		2	4	2	=
181	Ukraine	UKR							1	1		2	4	3	-
182	United Arab Emirates	UAE											5	3	O
183	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	UK			2	1	3	6	5			17	25	15	=
184	United Republic of Tanzania	URT											4	2	O
185	United States of America	USA		1		2	9	9	13	5	1	40	76	46	-
186	Uruguay	URU					1	2	1			4	4	2	=
187	Uzbekistan	UZB						1	2			3	4	2	=
188	Vanuatu	VAN											4	2	O
189	Venezuela	VEN											5	3	O
190	Viet Nam	VIE							2			2	4	3	-
191	Yemen	YEM							1			1	4	2	-
192	Zambia	ZAM						1	1			2	4	2	=
193	Zimbabwe	ZIM						1	1	1		3	4	2	=
	Total			1	10	16	57	134	163	214	120	13	728		
	Others														
	Palestine	PAL							1			1			
	Stateless	STA													
	Total								1			1			
	General Total			1	10	16	57	134	163	215	120	13	729		

ANNEX II

<u>Over-represented</u>		<u>In Balance</u>		<u>Under-represented</u>		<u>Non-represented</u>					
Group I	Belgium	Group I	Austria	Group I	Andorra	Group I	Iceland				
	Canada (=)		Cyprus		Malta (0)		Luxembourg				
	Denmark		Finland		Monaco	Group II	Azerbaijan				
	France		Germany		San Marino		Montenegro				
	Ireland		Greece		Turkey	Tajikistan					
	Italy		Israel		United States of America	Group III	Antigua and Barbuda				
	Spain		Netherlands		Group II		Armenia	Belize			
	Group II		Norway				Estonia	Dominican Republic			
			Bulgaria		Portugal		Hungary	El Salvador			
	Romania		Sweden		Poland		Guatemala				
Group III	Argentina	Switzerland	Republic of Moldova	Guyana							
	Colombia (=)	United Kingdom (-)	Slovenia	Paraguay							
Group IV	Nepal	Group II	Ukraine	Saint Vincent and the Grenadines							
	New Zealand		Bahamas	Suriname							
	Philippines (=)		Bolivia	Venezuela							
Group Va	Burundi	Group II	Group III	Group IV	Brunei Darussalam						
	Cameroon				Chile	Kiribati					
	Congo				Dominica	Marshall Islands					
	Ethiopia				Grenada	Micronesia (Federated States of)					
	Niger (=)				Haiti (0)	Myanmar					
Senegal	Panama	Saint Kitts and Nevis	Nauru								
Group Vb	Algeria	Group III	Group IV	Group Va	Niue						
	Jordan				Trinidad and Tobago	Palau					
	Lebanon				Bangladesh	Solomon Islands					
	Morocco				China	Timor-Leste					
	Tunisia				Cook Islands	Tuvalu					
Group IV		Group III	Group IV	Group Va	Vanuatu						
					Barbados (-)	Fiji	Angola				
					Brazil	Indonesia	Central African Republic				
					Costa Rica	Iran (Islamic Republic of)	Equatorial Guinea				
					Cuba	Kazakhstan	Gabon				
					Ecuador (-)	Maldives (0)	Lesotho				
					Honduras	Papua New Guinea	Liberia				
					Jamaica	Samoa (0)	United Republic of Tanzania				
					Mexico	Singapore	Group Vb	Kuwait			
					Nicaragua	Tonga		Qatar			
					Saint Lucia	Turkmenistan	Saudi Arabia				
					Uruguay	Viet Nam	United Arab Emirates				
					Group IV		Group IV	Group Va		Cape Verde	
										Afghanistan	Chad
										Australia	Djibouti
Bhutan	Guinea-Bissau										
Cambodia	Kenya										
Democratic People's Republic of Korea	Namibia										
India	Rwanda										
Japan	Sao Tome and Principe										
Kyrgyzstan											

	Lao People's Democratic Republic		Somalia	
	Malaysia		Swaziland	
	Mongolia	Group Vb	Bahrain	
	Pakistan		Iraq	
	Republic of Korea		Libyan Arab Jamahiriya	
	Sri Lanka		Oman	
	Thailand (-)		Yemen	
	Benin			
	Botswana			
	Burkina Faso			
	Comoros			
	Côte d'Ivoire			
	Democratic Republic of the Congo			
	Eritrea (-)			
	Gambia			
	Ghana (-)			
	Guinea			
Group Va	Madagascar			
	Malawi			
	Mali			
	Mauritius			
	Mozambique			
	Nigeria			
	Seychelles			
	Sierra Leone			
	South Africa			
	Togo			
	Uganda			
	Zambia (-)			
	Zimbabwe			
	Group Vb	Egypt		
		Mauritania (-)		
Sudan				
Syrian Arab Republic				
26	78	51	38	

* The symbols after certain member states indicates the anticipated impact in representation due to retirements by 2012 without taking into account ongoing recruitments.(+ : Over-represented, = : In Balance, - : Under-represented, 0 : Non-represented)

Total : 193

ANNEXE I
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU 1^{er} JANVIER 2011
PAR ÉTAT MEMBRE ET PAR CLASSE

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1	Afghanistan	AFG							1	1		2	4	2	=
2	Afrique du Sud	SAF						2	2	1		5	5	3	=
3	Albanie	ALB				1			1			2	4	2	=
4	Algérie	ALG					1	2		4		7	4	3	+
5	Allemagne	GER		1		1	6	10	7	1		26	30	18	=
6	Andorre	AND						1				1	4	2	-
7	Angola	ANG											4	2	O
8	Antigua-et-Barbuda	ANT											4	2	O
9	Arabie saoudite	SAU											6	4	O
10	Argentine	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
11	Arménie	ARM							1			1	4	2	-
12	Australie	AUL					4	2	1	1		8	10	6	=
13	Autriche	AUS					2	1	1	1		5	6	4	=
14	Azerbaïdjan	AZN											4	2	O
15	Bahamas	BHA							1			1	4	2	-
16	Bahreïn	BAH								1		1	4	2	-
17	Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
18	Barbade	BAR					2					2	4	2	=
19	Bélarus	BYE					1		1			2	4	2	=
20	Belgique	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
21	Belize	BZE											4	2	O
22	Bénin	BEN				2			1	1		4	4	2	=
23	Bhoutan	BHU							2			2	4	2	=
24	Bolivie	BOL								1		1	4	2	-
25	Bosnie-Herzégovine	BIH							2			2	4	2	=
26	Botswana	BOT				1				1		2	4	2	=
27	Brésil	BRA				2		1	2	1		6	10	6	=
28	Brunéi Darussalam	BRU											4	2	O
29	Bulgarie	BUL					3	2		2		7	4	2	+
30	Burkina Faso	BKF					1	2	1			4	4	2	=
31	Burundi	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
32	Cambodge	CAM						2		2		4	4	2	=
33	Cameroun	CMR				1		4	4			9	4	2	+
34	Canada	CAN		1		1	1	6	1	5		15	14	8	+
35	Cap-Vert	CVI							1			1	4	2	-
36	Chili	CHI						1	1			2	4	3	-
37	Chine	CPR		1		1	2	1	4	1		10	24	15	-
38	Chypre	CYP								2		2	4	2	=
39	Colombie	COL				1	2	2	1	1		7	4	3	+
40	Comores	COI						1			1	2	4	2	=
41	Congo	PRC				1	1		3			5	4	2	+
42	Costa Rica	COS			1		1		1			3	4	2	=
43	Côte d'Ivoire	IVC						1	1	1	1	4	4	2	=
44	Croatie	CRO							1	1		2	4	2	=
45	Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
46	Danemark	DEN			1	1	4	3	1			10	6	4	+
47	Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
48	Dominique	DMI					1					1	4	2	-
49	Égypte	EGY					1	2	1			4	5	3	=
50	El Salvador	ELS											4	2	O
51	Émirats Arabes Unis	UAE											5	3	O
52	Équateur	ECU						2				2	4	2	=
53	Érythrée	ERI					1		1			2	4	2	=
54	Espagne	SPA					6	8	2	2		18	14	8	+
55	Estonie	ENA						1				1	4	2	-
56	États-Unis d'Amérique	USA		1		2	9	9	13	5	1	40	76	46	-
57	Éthiopie	ETH	1				1		2	4		8	4	3	+

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
58	ex-République yougoslave de Macédoine	FYM					1	1				2	4	2	=
59	Fédération de Russie	RUS				2	4	2		1		9	10	6	=
60	Fidji	FIJ								1		1	4	2	-
61	Finlande	FIN					1	1	1	1		4	5	3	=
62	France	FRA		1	1	5	12	12	17	9		57	24	14	+
63	Gabon	GAB											4	2	O
64	Gambie	GAM			1				2	1		4	4	2	=
65	Géorgie	GEO							1	1		2	4	2	=
66	Ghana	GHA				1					1	2	4	2	=
67	Grèce	GRE				1		1		2		4	6	4	=
68	Grenade	GRN						1				1	4	2	-
69	Guatemala	GUA											4	2	O
70	Guinée	GUI						1	2			3	4	2	=
71	Guinée équatoriale	EQG											4	2	O
72	Guinée-Bissau	GBS							1			1	4	2	-
73	Guyana	GUY											4	2	O
74	Haïti	HAI						1				1	4	2	-
75	Honduras	HON							1		1	2	4	2	=
76	Hongrie	HUN				1					1	2	5	3	-
77	Îles Cook	CKI								1		1	4	2	-
78	Îles Marshall	MAS											4	2	O
79	Îles Salomon	SOI											4	2	O
80	Inde	IND				3	1	2	3			9	14	9	=
81	Indonésie	INS							3			3	6	4	-
82	Iran (République islamique d')	IRA							1	1		2	5	3	-
83	Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
84	Irlande	IRE				1	2		1	3		7	5	3	+
85	Islande	ICE											4	2	O
86	Israël	ISR						1	2			3	5	3	=
87	Italie	ITA		1		1	6	8	5	2		23	20	12	+
88	Jamahiriya arabe libyenne	LIB								1		1	4	2	-
89	Jamaïque	JAM							1	1	1	3	4	2	=
90	Japon	JPN			1	1	2	8	19	7		38	45	27	=
91	Jordanie	JOR					1	2		3		6	4	2	+
92	Kazakhstan	KZH						1				1	4	2	-
93	Kenya	KEN							1			1	4	2	-
94	Kirghizistan	KIZ							1	1		2	4	2	=
95	Kiribati	KIR											4	2	O
96	Koweït	KUW											4	3	O
97	Lesotho	LES											4	2	O
98	Lettonie	LVA		1					1	1		3	4	2	=
99	Liban	LEB				1	2	4	2			9	4	2	+
100	Libéria	LIR											4	2	O
101	Lituanie	LTA						1	1	1		3	4	2	=
102	Luxembourg	LUX											4	2	O
103	Madagascar	MAG				1		1	1			3	4	2	=
104	Malawi	MLW						2	1			3	4	2	=
105	Malaisie	MAL					1	1	1		1	4	5	3	=
106	Maldives	MDV					1					1	4	2	-
107	Mali	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
108	Malte	MAT								1		1	4	2	-
109	Maroc	MOR				1	2	1	4	1		9	4	2	+
110	Maurice	MAR			1				1	1		3	4	2	=
111	Mauritanie	MAU			1				1			2	4	2	=
112	Mexique	MEX		1			4	2	2	1		10	12	7	=
113	Micronésie (États fédérés de)	MIC											4	2	O
114	Monaco	MNC				1						1	4	2	-
115	Mongolie	MON				1			1			2	4	2	=
116	Monténégro	MNE											4	2	O
117	Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
118	Myanmar	MYA											4	2	O
119	Namibie	NAM							1			1	4	2	-

	États membres	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
120	Nauru	NAU											4	2	O
121	Népal	NEP						2	3			5	4	2	+
122	Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
123	Niger	NER					3		1	1		5	4	2	+
124	Nigéria	NIR						1	2			3	5	3	=
125	Nioué	NIU											4	2	O
126	Norvège	NOR					1	3				4	6	4	=
127	Nouvelle-Zélande	NZE			1		2	1	1			5	4	3	+
128	Oman	OMA				1						1	4	2	-
129	Ouganda	UGA							1	1		2	4	2	=
130	Ouzbékistan	UZB						1	2			3	4	2	=
131	Pakistan	PAK							2	1		3	5	3	=
132	Palaos	PLW											4	2	O
133	Panama	PAN								1		1	4	2	-
134	Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG						1				1	4	2	-
135	Paraguay	PAR											4	2	O
136	Pays-Bas	NET				2	1	1	3	1		8	10	6	=
137	Pérou	PER					3	1	2			6	4	2	+
138	Philippines	PHI							2	4		6	5	3	+
139	Pologne	POL			1	1			1			3	7	4	-
140	Portugal	POR			1				2	1		4	5	3	=
141	Qatar	QAT											4	2	O
142	République arabe syrienne	SYR					2		2			4	4	2	=
143	République centrafricaine	CAF											4	2	O
144	République de Corée	ROK			1			1	4	2	1	9	11	7	=
145	République de Moldova	MOV							1			1	4	2	-
146	République démocratique du Congo	ZAI						1	1	1		3	4	2	=
147	République démocratique populaire lao	LAO							1	1		2	4	2	=
148	République dominicaine	DOM											4	2	O
149	République populaire démocratique de Corée	DRK					2					2	4	2	=
150	République tchèque	CZE						1	1	1		3	5	3	=
151	République-Unie de Tanzanie	URT											4	2	O
152	Roumanie	ROM						1	5	1		7	4	3	+
153	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	UK			2	1	3	6	5			17	25	15	=
154	Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
155	Saint-Vincent-et-les Grenadines	STV											4	2	O
156	Sainte-Lucie	STL			1					2		3	4	2	=
157	Saint-Kitts-et-Nevis	STK							1			1	4	2	-
158	Saint-Marin	SMN							1			1	4	2	-
159	Samoa	SAM					1					1	4	2	-
160	Sao Tomé-et-Principe	STP								1		1	4	2	-
161	Sénégal	SEN					1	2	3	4	1	11	4	2	+
162	Serbie	YUG					1		1			2	4	2	=
163	Seychelles	SEY						1	1			2	4	2	=
164	Sierra Leone	SIL			2			1				3	4	2	=
165	Singapour	SIN									1	1	5	3	-
166	Slovaquie	SLO								2		2	4	2	=
167	Slovénie	SVN									1	1	4	2	-
168	Somalie	SOM						1				1	4	2	-
169	Soudan	SUD			1		1		1	1		4	4	2	=
170	Sri Lanka	SRL				2	2					4	4	2	=
171	Suède	SWE					1	2		1		4	7	4	=
172	Suisse	SWI				1		1	1	1		4	7	4	=
173	Suriname	SUR											4	2	O
174	Swaziland	SWA						1				1	4	2	-
175	Tadjikistan	TAD											4	2	O
176	Tchad	CHD						1				1	4	2	-
177	Thaïlande	THA					1			1	1	3	5	3	=
178	Timor-Leste	TLS											4	2	O
179	Togo	TOG					3					3	4	2	=

États membres		Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
180	Tonga	TON				1						1	4	2	-
181	Trinité-et-Tobago	TRI								1		1	4	2	-
182	Tunisie	TUN		1		1	3		4	2		11	4	2	+
183	Turkménistan	TKM								1		1	4	2	-
184	Turquie	TUR				2			1			3	6	4	-
185	Tuvalu	TUV											4	2	O
186	Ukraine	UKR							1	1		2	4	3	-
187	Uruguay	URU					1	2	1			4	4	2	=
188	Vanuatu	VAN											4	2	O
189	Venezuela	VEN											5	3	O
190	Viet Nam	VIE							2			2	4	3	-
191	Yémen	YEM							1			1	4	2	-
192	Zambie	ZAM						1	1			2	4	2	=
193	Zimbabwe	ZIM						1	1	1		3	4	2	=
Total			1	10	16	57	134	163	214	120	13	728			

Divers															
	Palestine	PAL							1				1		
	Apatrides	STA													
Total									1				1		

Total général			1	10	16	57	134	163	215	120	13	729			
----------------------	--	--	----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------	--	--	--

ANNEXE II
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU 1^{er} JANVIER 2011
PAR GROUPE RÉGIONAL ET NIVEAU DE REPRÉSENTATION

<u>Surreprésentés</u>		<u>Normalement représentés</u>		<u>Sous-représentés</u>		<u>Non représentés</u>	
Groupe I	Belgique	Groupe I	Allemagne	Groupe I	Andorre	Groupe I	Islande
	Canada (=)		Autriche		États-Unis d'Amérique		Luxembourg
	Danemark		Chypre		Malte (0)	Groupe II	Azerbaïdjan
	Espagne		Finlande		Monaco		Monténégro
Groupe II	France	Groupe II	Grèce	Groupe II	Saint-Marin	Groupe II	Tadjikistan
	Irlande		Israël		Turquie		Antigua-et-Barbuda
Groupe III	Italie	Groupe III	Norvège	Groupe III	Arménie	Groupe III	Belize
	Bulgarie		Pays-Bas		Estonie		El Salvador
Groupe IV	Roumanie	Groupe IV	Portugal	Groupe IV	Hongrie	Groupe IV	Guatemala
	Argentine		Royaume-Uni (-)		Pologne		Guyana
Groupe V a	Colombie (=)	Groupe V a	Suède	Groupe V a	République de Moldova	Groupe V a	Paraguay
	Pérou		Suisse		Slovénie		République dominicaine
Groupe V b	Népal	Groupe V b	Albanie	Groupe V b	Ukraine	Groupe V b	Saint-Vincent-et-les Grenadines
	Nouvelle-Zélande		Bélarus		Bahamas		Suriname
Groupe VI a	Philippines (=)	Groupe VI a	Bosnie-Herzégovine	Groupe VI a	Bolivie	Groupe VI a	Venezuela
	Burundi		Croatie		Chili		Brunéï Darussalam
Groupe VI b	Cameroun	Groupe VI b	ex-République yougoslave de Macédoine	Groupe VI b	Dominique	Groupe VI b	Îles Marshall
	Congo		Fédération de Russie (-)		Grenade		Îles Salomon
Groupe VII a	Ethiopie	Groupe VII a	Géorgie	Groupe VII a	Haiti (0)	Groupe VII a	Kiribati
	Niger (=)		Lettonie		Panama		Micronésie (Etats fédérés de)
Groupe VII b	Sénégal	Groupe VII b	Lituanie	Groupe VII b	Fidji	Groupe VII b	Myanmar
	Algérie		Ouzbékistan		Trinité-et-Tobago		Nauru
Groupe VIII a	Jordanie	Groupe VIII a	République tchèque	Groupe VIII a	Bangladesh	Groupe VIII a	Nioué
	Liban		Serbie (-)		Chine		Palaos
Groupe VIII b	Maroc	Groupe VIII b	Slovaquie	Groupe VIII b	Fidji	Groupe VIII b	Timor-Leste
	Tunisie		Barbade (-)		Îles Cook		Tuvalu
Groupe IX a		Groupe IX a	Brésil	Groupe IX a	Indonésie	Groupe IX a	Vanuatu
			Costa Rica		Iran (République islamique d')		Angola
Groupe IX b		Groupe IX b	Cuba	Groupe IX b	Kazakhstan	Groupe IX b	Gabon
			Equateur (-)		Maldives (0)		Guinée équatoriale
Groupe X a		Groupe X a	Honduras	Groupe X a	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Groupe X a	Lesotho
			Jamaïque		Samoa (0)		Libéria
Groupe X b		Groupe X b	Mexique	Groupe X b	Singapour	Groupe X b	République centrafricaine
			Nicaragua		Tonga		République-Unie de Tanzanie
Groupe XI a		Groupe XI a	Sainte-Lucie	Groupe XI a	Turkménistan	Groupe XI a	Arabie saoudite
			Uruguay		Viet Nam		Emirats Arabes Unis
Groupe XI b		Groupe XI b	Afghanistan	Groupe XI b	Cap-Vert	Groupe XI b	Koweït
			Australie		Djibouti		Qatar
Groupe XII a		Groupe XII a	Bhoutan	Groupe XII a	Guinée-Bissau	Groupe XII a	
			Cambodge		Kenya		
Groupe XII b		Groupe XII b	Inde	Groupe XII b	Namibie	Groupe XII b	
			Japon		Rwanda		
Groupe XIII a		Groupe XIII a	Kirghizistan	Groupe XIII a	Sao Tomé-et-Principe	Groupe XIII a	
			Malaisie		Somalie		
Groupe XIII b		Groupe XIII b	Mongolie	Groupe XIII b	Swaziland	Groupe XIII b	
			Pakistan		Tchad		
Groupe XIV a		Groupe XIV a	République de Corée	Groupe XIV a	Bahrein	Groupe XIV a	
			République démocratique populaire lao		Yémen		
Groupe XIV b		Groupe XIV b	République populaire démocratique de Corée	Groupe XIV b	Iraq	Groupe XIV b	
			Sri Lanka		Jamahiriya arabe libyenne		
Groupe XV a		Groupe XV a	Thaïlande (-)	Groupe XV a	Oman	Groupe XV a	

<u>Surreprésentés</u>	<u>Normalement représentés</u>	<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
	Afrique du Sud Bénin Botswana Burkina Faso Comores Côte d'Ivoire Erythrée (-) Gambie Ghana (-) Guinée Madagascar Malawi Mali Maurice Mozambique Nigéria Ouganda République démocratique du Congo Seychelles Sierra Leone Togo Zambie (-) Zimbabwe		
	Groupe V b Egypte Mauritanie (-) République arabe syrienne Soudan		
26	78	51	38

* Les symboles qui suivent le nom de certains États membres dénotent l'effet prévisible des départs à la retraite jusqu'en 2012 sur la représentation, compte non tenu des recrutements en cours (+ : Surreprésentés, = : Normalement représentés, - : Sous-représentés, 0 : Non représentés).

Total : 193