



联合国教育、  
科学及文化组织

# 执行局

第一七九届会议

# 179 EX/5 Part I

巴黎，2008年3月21日

原件：英文、法文

## 临时议程项目 5

### 总干事关于执行局和大会前几届会议 通过的决定和决议的落实情况的报告

#### 第 I 部分

#### 概 要

本报告旨在向执行局委员介绍执行局和大会前几届会议通过的决定和决议的落实进展情况。

本文件无需作任何决定。

## 目 录

页次

I.	<b>第 176 EX/6(II)号决定, 第 34 C/89 号决议:</b> 关于实施综合 管理信息系统进展情况的报告 .....	1
II.	<b>第 176 EX/10 号决定:</b> 姊妹大学--教科文组织教席计划.....	3
III.	<b>176 EX/23 号决定:</b> 促进相互了解以及尊重各族人民的 宗教与文化价值观和表达自由 .....	4
IV.	<b>176 EX/60 号决定:</b> 非洲与拉丁美洲及加勒比地区之间的 文化间对话 .....	8
V.	<b>177 EX/5(II)号决定:</b> 关于第四十八届国际教育大会 (ICE)筹备 工作进展情况的报告 .....	8
VI.	<b>177 EX/50 号决定: 34 C/82 号决议:</b> 改善教科文组织秘书处 高级管理层人员性别平衡 .....	9
VII.	<b>177 EX/72 号决定:</b> 关于阿拉伯叙利亚共和国境内的伊拉克学生 难民情况的临时报告 .....	20
VIII.	<b>第 34 C/18 号决议:</b> 对非洲撒哈拉以南地区教师培训行动 (TTISSA) 取得的成果进行内部评估 .....	21
IX.	<b>34 C/34 号决议:</b> 实施《阿拉木图宣言》 .....	24

## **I. 第 176 EX/6(II)号决定, 第 34 C/89 号决议: 关于实施综合管理信息系统进展情况的报告**

1. 尽管长期缺乏资金与资源, 但是综合管理信息系统的实施工作仍在进行, 其所有三个主要部分的实施都取得了进展, 它们是: **SISTER** (计划编制、预算编制、监督和报告)、**FABS** (财务与会计) 和 **STEPS** (人力资源管理和工资发放)。
2. 在大会之后, 着手确定为适应 **34C/5** 的新特点 (例如计划编制层次减少了或建立了跨部门平台) **SISTER** 系统所必须有的功能。这项工作所需要的时间超过了最初的预期。必须进行相当大量的重大技术改进, 方能在 2008 年 3 月推广 **SISTER2.2**——即 **SISTER2** 的第二版——从而像前几版一样, 使会员国能够监督教科文组织直到工作重点一级的干预措施的实施情况。
3. 大约 70 名总部外办事处工作人员在 2007 年 11 月接受了 **SISTER2** 培训, 培训班将在 2008 年 1 至 3 月继续举办, 这一次的培训对象是总部的用户。为了加强可持续性并确保 **SISTER** 培训能够产生倍增效应, 将把受训者组织成为一个联络人网, 期望他们能够向其他用户转播并对他们加以培训。这个网络还有助于组建用户团体, 由他们指导这一工具未来的开发与改进工作。
4. 由于高度重视管理正常计划所需的系统开发工作, 目前还不可能最终确定是否要审查通过目前的 **SISTER2.2** 版管理预算外项目的功能要求和工作流程。
5. 至于 **FABS** 系统, 现有资源集中用在了系统维护与改进上。但是, 该系统在总部已经运行了五年, 确有必要审查和调整其各个模块的配置, 使其更便于用户使用并与业务程序和新的要求更加匹配。尤其是, 从 2007 年 10 月开始至 2008 年 3 月结束的付款发放流程模块的安装工作将使本组织得益于这个至今未曾使用过的 **SAP** 功能, 它可望加速教科文组织的付款处理工作。其他改进包括加强了报告工作和实施了新的差旅规则。此外, 还开始审查现有各类合同以及 **FABS** 系统中的相应配置情况, 以在整个秘书处简化它们的使用并使之合理化。同时, 在 2007 年 6、7 月份按合同规定举办了用户培训。不过, 这项工作还远未完成, 在未来几年内还需密切关注。
6. 在向总部外单位推广 **FABS** 系统的工作范围内, 还在继续将教科文组织巴西利亚办事处 (**UBO**) 纳入教科文组织的中央财务和预算系统, 在 2007 年 4 月启动的一个特别项目

中，以经过调整的 **FABS** 解决方案取代其现在的核心系统（**SICOF** 公司版）。目前，这一解决方案的设计图已近完成，系统的定制工作已经开始。这个 **FABS** 解决方案应于 2009 年 1 月在教科文组织巴西利亚办事处投入使用。

7. 2007 年 10 月，恢复了向其他总部外办事处和研究所推广 **FABS** 的工作。大家应该记得，自 2006 年 1 月以来，已有三个教科文组织机构（统计研究所、国际教育局和国际教育规划研究所）被纳入 **FABS** 系统，还有两个教科文组织中心（欧洲高等教育中心和国际技术和职业教育与培训中心）也在使用 **FABS** 系统。2007 年 10 月，开始对将其余机构纳入该系统的辖区问题进行研究，尤其是派团到阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（的里雅斯特）考察。此外，2007 年 12 月，在总部举办了一个为期五天的研讨会，对来自总部外办事处的 30 名计算机专业人员进行培训。此次研讨会的目的是加强总部外办事处接受诸如 **FABS** 的新系统和信息技术工具的能力。培训不仅使总部外的信息技术工作人员能够对当地用户给予更好的支助，而且也是一次难得的机会，可借以交流经验，协调统一整个教科文组织的信息技术工作。2007 年 1 月，在教科文组织莫斯科办事处开始实施一个试点项目，从此拉开了向总部外推广物资管理（**MM**）模块工作的帷幕，随后将在 2008-2009 年向其他办事处推广。旅行管理（**TV**）模块的安装预计将同时进行，这样 **FABS** 中就可以有关于总部外合同和任务的全部信息了。

8. 新的人力资源管理系统（**STEPS**）自从 2007 年 4 月投入使用以来，一直在不断调整，特别注意使业务流程合理化和加强会计局和人力资源管理局的监控，同时对该系统进行了一系列的改进，使其更便于用户使用。另外，2007 年 11 至 12 月对 80 多名总部外工作人员进行了培训，从此开始了向总部外办事处推广 **STEPS** 系统的工作。他们现已能够使用 **STEPS** 系统在线查询和报告职位和工作人员情况，使其各自办事处不再那么依赖于人事资源管理局提供这种信息。2008 年 1 至 2 月，对总部工作人员进行了同样培训，结果 **STEPS** 的用户数量稳步增长。不过，必须指出，迄今为止，**STEPS** 系统中仅有工资发放方面的主要基本功能。该项目第二阶段的筹备工作已经开始，这一阶段应充实 **STEPS** 系统，使其具有更多增值功能，例如员工/管理人员在线自我服务、电子招聘、个人发展和评价、培训和活动管理。一旦该系统全部安装完毕，预计它会有助于提高教科文组织人力资源管理工作的效率与效果，而这又能加强本组织在其各个主管领域的计划实施能力。

9. 不过，这一切取决于是否有必要的资金。就此应该指出，鉴于实施该系统所需的预算额，<sup>1</sup> 迄今还不可能确定这些资金全部由正常预算划拨，而执行局和大会要求提供的预算外捐款也还没有着落。34 C/5 只为此划拨了 70 万美元，而所需资金则高达 290 万美元。预计 STEPS 的费用总额为 540 万美元，这比最初的概算和其他联合国机构的情况都要好，然而能否按时完成该系统仍然取决于是否有额外资源。

10. 同样，制定和实施长期综合信息技术（IT）战略也需要额外资源——无论是资金还是人力资源——因为目前现有资源全部为运作和维护工作所用。这方面的筹备工作虽已开始进行，但是要取得进展和真正完成这项工作，还需要找到和调动额外资源。

## 11. **第 176 EX/10 号决定：姊妹大学--教科文组织教席计划**

11. 在姊妹大学--教科文组织教席计划范围内，总干事按照执行局第一七六届会议（第 176EX/10 号决定）的要求，一直在实施设立教席和创建网络的新方针，同时确定优先事项并说明全国委员会在与教科文组织合作中的作用。这一新方针旨在使该计划与本组织的总体目标和部门优先事项更趋一致；建立起强有力的互动关系，加强北南南三方合作。在 2007 年中和 2008 年初举行的高等教育问题部门间会议期进行了磋商，而且还与较小型的部门和部门间团体进行了磋商。本组织的总部外办事处、一些研究所和中心以及几个教席积极参与了磋商进程。

12. 这些磋商会议取得了一些具体成果，其中包括：确定了部门间合作的新机制，特别是评估项目和活动报告的参考框架；根据 34C/4 确定了暂定优先领域；确定了参与姊妹大学计划的暂定标准；将充满活动的教科文组织教席和网络更加系统地纳入本组织的各个工作组；教席更加系统地参与教科文组织的主要会议和活动；定期向有关教席和网络分发教科文组织的出版物；确定了教席和网络可以向其寻求预算外资金的组织和基金会名单；创建了虚拟实践社区；关闭近 30 个无效教席；拟定了一个教科文组织新教席的协议范本并绘制了一个具体标识。已决定将新教席的任期延长到四年，将姊妹大学网的任期延长到五年。

13. 在大会第三十四届会议期间，还与教科文组织全国委员会举行了一系列情况介绍会和磋商会议。这一进程的目的是让全国委员会了解它们在遴选和转交设立教席的要求中，以及在提高全国的认识中应发挥的作用。今后将会以小组形式与全国委员会进行磋商，以便更加

---

<sup>1</sup> 大会第30 C/84号决议估计人力资源管理 and 工资发放部分所需预算为830万美元。

详细地审查标准清单和参与方式。探讨了北半球需要设立教席来预测在北南南三方合作范围内的北南关系问题。还强调了教席和网络的成果对于发展与可持续性的潜在影响。

14. 依照第 176EX/10 号决定的要求，总干事一直在探索深化姊妹大学--教科文组织教席计划与联合国大会（UNU）之间合作的方式。联合国大学与某些姊妹大学网络和教科文组织教席积极协作。它参加了关于“亚非大学基础教育发展问题对话”项目并将加强对于 JICA 共同资助项目第二阶段的配合工作。该项目汇聚了 12 所非洲大学和五所亚洲大学。在 2007 年 12 月于东京联合国大学总部举行的该大学理事会年度会议期间，对姊妹大学--教科文组织教席计划与联合国大学之间的合作问题进行了较全面的讨论。在加强与教科文组织的合作伙伴关系方面，大学理事会极力鼓励制订与姊妹大学计划的共同项目和活动，强调在科学和文化促进可持续发展和实现千年发展目标方面需要创新。

### III. 176 EX/23 号决定：促进相互了解以及尊重各族人民的宗教与文化价值观和表达自由

15. 已经将提高公共当局和公民社会对尊重人权和基本自由的认识，以及对文化多样性，尤其是对与宗教或受保护的信仰和价值观相关的文化多样性的认识作为一项优先事项。

16. 为此，教科文组织已经单独或与其它合作伙伴开展了合作<sup>1</sup>。尤其应当指出的是，教科文组织对载于该报告附件中的“与公民社会一起举行的关于宗教间和文化间谅解和为和平而合作的高级对话的非正式相互咨询会”（联合国，纽约，2007 年 10 月）做出的贡献，在联合国系统各机构中是首屈一指的（[http://www.un.org/ga/president/62/letters/summary\\_141107.pdf](http://www.un.org/ga/president/62/letters/summary_141107.pdf)）。在大多数情况下，在制订这些政策的同时，或在制订政策之前，都进行了研究，其主要目标是促进在人文或宗教思想不同流派的领导之间交流思想和做法，以加强相互

---

<sup>1</sup> 例如：欧洲委员会：捐助了关于文化间对话的《白皮书》的编撰工作；阿拉伯教育、文化及科学组织：于 2007 年 5 月 21 日，利用世界文化多样性促进对话和发展日之机，在教科文组织总部举办了关于《促进将文化多样性原则和文化间对话纳入可持续发展政策》的国际研讨会；欧洲联盟：资助了重点放在文化间对话的欧洲文化论坛，里斯本，2007 年；伊斯兰教育、科学及文化组织：资助了第五届伊斯兰国家文化部长会议，的黎波里，2007 年 1 月；不同文明联盟：利用不同文明联盟举办第一次论坛之机，促进交流并签署了一份谅解备忘录，马德里，2008 年 1 月；世界公开论坛：各种文明之间的对话：签署了谅解备忘录，并且正在实施之中；亚欧基金：主办并资助了“古代文明、新的开始、变革对话”国际会议，2007 年 12 月；世界伊斯兰感召协会：关于“当地宗教、基督教和伊斯兰教之间的对话为非洲的和平文化服务”的国际讨论会“科托努”，2007 年 8 月 20-21 日；联合城市与地方政府：合作起草关于在当地政策中落实文化多样性原则的报告；应当指出的是，教科文组织宗教间对话促进文化间了解教席网组织了一系列关于“文化间对话和宗教间对话促进可持续发展”的国际会议，莫斯科、第比利斯、阿拉木图 2007 年；尤其动员了几个非政府组织和宗教间协会：“欧洲-地中海青年论坛”塞浦路斯，2006 年 11 月；加泰罗尼亚教科文组织中心组织了关于“城市地区的宗教与调解问题”的国际会议，巴塞罗那 2006 年 12 月；与世界宗教促进和平会议合作，对东非—肯尼亚、苏丹、乌干达—的培训人员进行了培训（TOT），专题是“性别与艾滋病毒/艾滋病”，宗教对话促进调节和和解妇女协会参加了培训，2006 年 8 月 - 2007 年 1 月；与非政府组织 21 世纪联合举办了关于“目前的挑战与亚美尼亚、阿塞拜疆和格鲁吉亚的文化间/和平教育的前景”的国际讨论会，2007 年 8 月；拉丁美洲宗教间网为和平教育服务第三次会议，特雷索波利斯，巴西，2007 年 8 月。

承认作为其基础的价值观，从而帮助不同文化团体之间进一步相互理解和相互尊重。目前，越来越多的会员国要求教科文组织发起或配合促进文化间对话计划，以便使真正的相互理解，甚至相互鉴赏渗透到所有政策之中。

17. 开展各种宗教间对话活动的目的，是同所有陈规陋习，以及对造成社区之间关系紧张和不利于社会团结的宗教问题熟视无睹的现象作斗争。因此，“促进相互了解的宗教间对话”教席网提出了关于神或上帝的体现要素和在各种宗教和精神生活中破坏圣像的问题。

18. 在对各种宗教问题有专门研究的高级教授的协助下，在日内瓦大学开办了关于“传媒、传播与宗教”的专业课程，专题是：表达自由与上帝在世界精神生活中的体现。

19. 教科文组织的行动还旨在利用高级的和低级的技术，并改变传媒形象，为那些迄今尚无联系的各群体之间的对话创造新的空间。随着每种新技术的进步，为传媒提供了在促进谅解和挑战无知、误解和偏见方面发挥作用的新机遇。该领域的项目既有当地团体制作的纪录片，也有国家之间-国内冲突各方的专业人员联合制作的传媒项目。

20. 这些活动的对象是传媒组织、传媒专业人员、新闻专业学校、社区发展协会和公民，其目的是提供培训、鼓励独立制作、推动发行工作、鼓励联网和进行信息交流，以使各国人民能够提高能力，促进他们自己之间的弥合文化或种族分割现象的对话。

21. 教科文组织支持了电视节目交流网-东欧广播电视节目交流网（ERNO），向东南欧派遣了一个由 12 个广播电台组成的小组，利用技术创新统一开展冲突后传媒重建工作就是一个很好的例子。东欧广播电视节目交流网之所以存在，就是因为需要恢复和改善在前南斯拉夫解体和接踵而来的冲突之后中断的巴尔干各国之间的合作关系。东欧广播电视节目交流网不但交换每天的地区新闻，而且还是制作和共享该交流网参加者制作的节目的平台，这些节目都是处理该地区各国所面临的问题的，如贩卖妇女和环境问题。此外，该交流网还正在提高参加公共广播电台的新工作人员的专业水平。让他们参与共同制作节目，并恢复在战争期间断绝的记者和其它专业人员之间的人际关系和联系。该项目直接表明了传媒如何可在促进相互理解方面发挥作用，及其如何通过共用节目内容促进冲突后国家的和解方面的重要性。

22. 正在与安哥拉、巴西、佛得角、东帝汶、几内亚比绍、莫桑比克、葡萄牙和圣多美和普林西比合作，为葡萄牙语国家实施一个类似项目。该项目正在创建一个新的交流平台，联合

开展制作活动，尤其是开展与预防艾滋病毒-艾滋病和保护正在严重受损的其中几个电台的音像档案相关的活动。

23. 2004 年发起的、已经延长至上一个双年度的创造性内容项目包括：

- 教科文组织的音像电子平台提供一个多文化网上目录，目的是促进发展中国家的音像制品的传播；
- 一个国际论坛--开放活动节，在全世界制作了公共电视制品陈列窗；
- 开展了真正的文化间对话，制作了宣传促进和平的必要性的五部关于人道主义与冲突的短电影系列。

24. 2007 年定型的一项重大举措是和平力量网络。于 2007 年 1 月在印度尼西亚巴厘举行的全球和平力量论坛揭幕式上，开始了对在预防冲突和文化间了解方面实际利用信息传播技术的研究。来自 30 多个国家的代表其政府、学术界、传媒、信息传播技术和非政府组织的 200 多位代表，决定重视冲突的根源之一：缺乏相互了解。

25. 自巴厘全球论坛以来，以下活动对制订和平力量网概念帮助很大。在巴厘论坛之后，至 2007 年底开展的主要活动如下：

- 2007 年 2 月 19-21 日在巴黎举办了后续活动讲习班，非政府组织、各国政府、工业界的代表和青年团体的一位代表根据《巴厘论坛宣言》认真的审议了下一步措施。
- 为和平力量网（PPN）起草了两年试行措施。
- 两年试行规划要求，第一步要绘制参与传媒、信息传播技术及和平活动的组织、机构、非政府组织和私营部门公司资源图。已于 2007 年中旬完成了这类资源图的绘制工作：(i) 以青年为基础的和平和重视传播的非政府组织、公司、世界性活动和项目；(ii) 支持传媒和信息传播技术培训、内容开发和在全世界传播的机构、非政府组织和公司；(iii) 具有潜力的重要的公司各方与合作伙伴，包括可能对和平力量网试行措施提供物质和财务支持者。
- 对全世界的大学的价值进行了分析，作为接触青年并吸收他们参加和平力量网的最初平台。2007 年 8 月 9-11 日加拿大滑铁卢大学举办了和平力量网大学论坛，



以讨论此项建议。全球大学论坛计划于 2008 年 5 月为青年制订一个关于该平台的框架，以便他们参加和平力量网。

- 正在开发和平力量网网站。
- 为获得对两年试行措施的财务支持，已经与许多公共和私营资助合作伙伴进行了接触和接洽。预期 2008 年初将有结果。
- 和平力量网出席了一些国际大会、论坛和会议，包括联合国系统的会议（全球联盟、联合国青年论坛和地区性会议）。国际管理创新研究中心（CIGI）聚会、私营部门负责任的经营方式论坛和青年联谊会。

26. 在和平力量网的旗帜下，传播信息部门服务的对象是社会的各阶层，既有传媒专业人员，也有边缘化的青年，以便开发他们的潜力，通过大众传媒促进文化间对话。未来开展的项目有：

- 在冲突地区或冲突后地区开展活动的传媒记者小组共同制作一种每月播放一次的广播或电视节目。开展的活动包括：关于种族矛盾与和解报道的培训、报道和平、建立共同认可的领导层，制作每月播放一次的广播或电视节目。
- 在一个传媒和教育指导的领导下，由一个青年小组制作一系列广播节目，以探讨并使公众了解由于隔离所造成的各种冲突和他们每日生活中所面临的冲突。这些活动包括广播新闻内容和技术方面的培训，在设计上进行指导，并在制作过程中予以协助。

27. 此外，传播信息部门还积极出席了重点放在各种文明之间的对话上的一系列国际会议。包括：

- 2007 年 4 月伊斯兰会议组织在阿塞拜疆巴库举行的传媒在宣扬宽容和非暴力方面的作用；
- 2007 年 9 月在德国波恩举行的第二次亚太与欧洲传媒对话；
- 2007 年 11 月与法国和德国电视台合作组织的关于“移民与融入：欧洲面临的巨大挑战。传媒应发挥什么作用？”的会议。

#### **IV. 176 EX/60号决定：非洲与拉丁美洲及加勒比地区之间的文化间对话**

28. 下一个双年度的重大计划 IV，尤其是其工作重点 5：“促进对文化间对话与和平的认识及其发展” 和工作重点 6 “ 在国家政策中普遍重视文化多样性、文化间对话与可持续发展之间的联系 ” 都非常重视加强非洲、美洲及加勒比地区的文化间对话和南-南合作。尤其是“奴隶之路”项目和《通史》项目将通过下列活动将这项大事进一步研究：

- 在拉丁美洲及加勒比地区，尤其是在巴西，宣传《非洲通史》各卷，以便更好地了解为“新大陆”的建设做出很多贡献的该大陆过去；
- 根据《非洲通史》和《加勒比通史》编写教材，以促进非洲和美洲经过许多世纪建立起来的文化联系，并加强相互了解；
- 绘制非洲、美洲及加勒比之间文化互动的地图，强调非洲通过向“新大陆”转让非洲文化、知识表现方式、信仰和行为产生的影响；
- 为位于加勒比和印度洋地区的与贩卖黑奴有关的纪念地登记造册，并予以宣传，以便在各有关地区之间绘出一些纪念路线图；
- 支持将在圣多明克自治大学设立的教科文组织非洲、拉丁美洲及加勒比地区之间的文化间对话教席并与之合作；
- 配合旨在建立非洲、加勒比和美洲之间的合作平台的非洲人聚居区遗产试用举措，开展以共有遗产为基础的文化旅游。

#### **V. 177 EX/5(II)号决定：关于第四十八届国际教育大会（ICE）筹备工作进展情况的报告**

29. 第四十八届国际教育大会正在筹备之中。这届大会将于 2008 年 11 月 25-28 日在瑞士日内瓦举行，其专题是“全纳教育：未来之路”。在 2007 年 1 月举行的第五十五届会议上，(UNESCO/IBE/C.55/WG/Inf.5)，国际教育局（IBE）理事会批准了大会的概念性框架。根据该框架，国际教育局开展了旨在提高对全纳教育的认识的多层次的、全面筹备工作。

30. 在国际教育局全球活动社区（COP）框架内，与联合国有关各方和八次国际、地区和分地区会议和讲习班进行了大量磋商，来自非洲、拉丁美洲及加勒比地区、东欧独联体国家、亚洲及太平洋地区和阿拉伯国家等 75 个国家的 400 多位决策者和教育与课程专家参加了磋商。通过这些筹备会议，提高了决策者对国际教育大会的认识和兴趣，并讨论了辩论方针。尤其是一致同意了全纳教育的概念、战略和好的做法。除了交流了跨过专门知识之外，

还确定了国际教育大会的与会者、发言者和合作伙伴，全纳教育方面的北-南-南三边合作的机遇暂露头角。从而，制订了确定和讨论共同挑战和政策行动的地区和分地区“路线图”。这些成果都是进行大量智力和政策投入的结果，它定能有助于国际教育大会正式文件的拟定和讲习班的筹备工作。为进一步制订大会讲习班的内容，还在日内瓦国际教育局举行了一次专家会议。出版了编撰 2008 年《国家报告集》的指导方针，并与捷克政府合作，提出了在每届国际教育大会上颁发的夸美纽斯奖章的颁发办法。

31. 国际教育大会工作小组于 2008 年 1 月 21-22 日举行了会议，向国际教育局理事会 1 月 23-25 日举行的会议提交了各项建议。理事会赞成提出的所有建议，从而确定了第四十八届国际教育大会的结构、担任关键职位的选举小组(主席将由 Vb 小组选出，报告人将由第 III 小组选出)和修订的预算。还就展览会的安排，以及专为部长组织的特殊活动提出了建议。将于 7 月底向国际教育局指导委员会一并提交一份关于筹备工作进展情况的路线图，以及一份概念文件和关于主要发言者和部长出席讲习班的情况。

#### **VI. 177 EX/50 号决定：34 C/82 号决议：改善教科文组织秘书处高级管理层人员性别平衡**

32. 根据大会 34 C/ 82 号决议和 执行局 177 EX/ 50 号决定, 总干事制定了一项旨在使高层管理人员(D-1 及以上级别职位) 中的女性比例到 2015 年达到 50%的行动计划，为确保在 2015 年实现高级管理层(D 级及以上级别职位)人员性别平衡的目标，还配套出台了一系列相应的措施。同时，实现性别平衡目标的工作亦要在遵循教科文组织组织法第 IV 条规定条件下进行。该条款规定：任用人员时应首先考虑保证其在忠诚、效率及业务能力方面达到最高标准；除此限定性条件外，任用人员亦须力求地理分配之广泛性。

##### **I. 现状分析（截至 2008 年 1 月 1 日<sup>1</sup>）**

##### **按职级统计的女性职员任职状况（P/D 级职类）**

33. 截至 2008 年 1 月 1 日的统计，女性职员占秘书处全部国际专业职类 (P/D)人员总数的 48 % ， 占秘书处全部职类(P/D/NPO/Gs)人员总数的 56 %。女性职员在业务职类的层级分布仍然失衡，大部分集中于低级职位（P-1 至 P-3）职务，担任高层管理职务（司长级及以上职位）只占少数。正如表 1 所显示的，女性职员占了 P-1/P-3 级职类职位的绝大部分

---

<sup>1</sup> 所有表格显示的人员数字都包括截至 2008 年 1 月 1 日担任正常预算职位和预算外资金职位的职员。不含临时工作人员和享受免薪特别假的人员。

(60%), 中级专业业务职类(P-4)职位的 40 %，以及一般管理职类 (P-5) 职位的 39%。妇女担任司长级及以上的高层管理职类职务的人数占该职类总职数的 21 %。

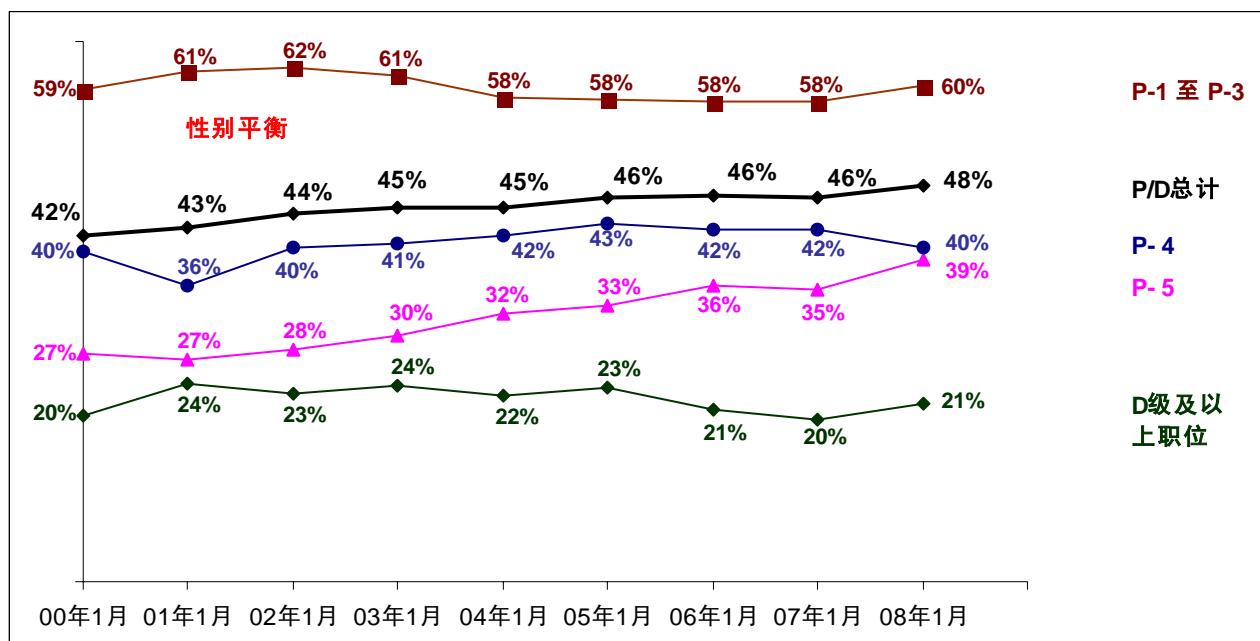
**表 1:按职级统计的担任专业业务和高级管理职类职员 (P/D) 的情况**  
(截至 2008 年 1 月 1 日)

		女性	%女	男性	%男	合计
D	DDG	-	0%	1	100%	1
	ADG	1	10%	9	90%	10
	D-2	7	24%	22	76%	29
	D-1	14	22%	49	78%	63
<b>D总计</b>		<b>22</b>	<b>21%</b>	<b>81</b>	<b>79%</b>	<b>103</b>
P	P-5	65	39%	103	61%	168
	P-4	77	40%	114	60%	191
	<b>P4/P5小计</b>	<b>142</b>	<b>40%</b>	<b>217</b>	<b>60%</b>	<b>359</b>
	P-3	138	58%	101	42%	239
	P-2	124	60%	84	40%	208
	P-1	20	77%	6	23%	26
<b>P3/P1小计</b>		<b>282</b>	<b>60%</b>	<b>191</b>	<b>40%</b>	<b>473</b>
<b>P总计</b>		<b>424</b>	<b>51%</b>	<b>408</b>	<b>49%</b>	<b>832</b>
<b>P/D总计</b>		<b>446</b>	<b>48%</b>	<b>489</b>	<b>52%</b>	<b>935</b>

#### 2000 年以来的变化趋势 (P/D 职类)

34. 2000 年以来, 女性职员担任 P/D 级职务的比例从总体上有了改进, 从 2000 年的 42% 提高到 2008 年的 48% (见表 2)。这一改进是在 2000 年启动的裁减职位, 特别是裁减 P-5 级和 D 级职位数量的大背景下取得的。2000 年以来, 女性职员职级分布情况保持相对稳定 (P-1/P-3 职类占比高, 司长级职类占比低), 但值得指出的是, 她们在 P-5 级职类的占比有了显著的改进, 从 2000 的 27 % 提高到 2008 年的 39 %。

表 2: 按职级统计的女性职员任职状况的变化情况 (P/D 职类)



### 女性职员担任司长级职务状况的综合分析

35. 如表 3 所示, 大多数担任司长级职务的女性职员是在总部任职 (22 人中有 15 人), 只有 4 位担任总部外办事处主任的职务, 占总部外司长级职数的 12%。还有 3 位女性在研究所里担任司长级职务, 占研究所司长级职数的 25%。

表 3: 按性别和任职地点统计的司长级职务任职情况  
(2008 年 1 月 1 日)

	女性	%女	男性	%男	合计
总部	15	26%	43	74%	58
总部外办事处 (1)	4	12%	29	88%	33
研究所 (2)	3	25%	9	75%	12
总计	22	21%	81	79%	103

- (1) 含联合国远东巴勒斯坦难民救济和工程处/教科文组织办事处主任。  
(2) 教科文组织 I 类研究所: 欧洲高等教育中心、国际教育局、国际教育规划研究所、拉丁美洲及加勒比地区国际高等教育研究所、非洲国际能力培养研究所、国际理论物理中心、终身学习研究所、统计研究所、教科文组织水教育研究所、国际技术和职业教育与培训中心。

36. 在总部, 大多数女司长在计划部门任职, 其中占比最高的是文化部门 (40%) 和教育部门 (35%)。传播和信息部门 25 % 的司长级职务由女性担任, 而自然科学部门和社会科学及

人文科学部门则尚无任何女性担任这一级别的职务。(见表 4)。在与计划有关的业务和计划支助部门各单位中，预算局、人力资源管理局和会计处已实现了性别均衡目标。对外关系与合作部门和行政管理部分别有 33 % 和 20 % 的司长级职务由女性担任。

表 4: 截至 2008 年 1 月 1 日司长级职员按部门/居统计的分布情况

		女性	%女	男性	%男	合计
总政策和领导机构	总干事办公室	2	29%	5	71%	7
	理事机构	-	-	2	100%	2
	<b>小计</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>7</b>	<b>78%</b>	<b>9</b>
计划部门	传播和信息	1	25%	3	75%	4
	文化	2	40%	3	60%	5
	教育(1)	6	35%	11	65%	17
	自然科学(2)	-	-	9	100%	9
	社会科学及人文科学	-	-	4	100%	4
	统计研究所	-	-	1	100%	1
	非集中化的总部外管理	4	12,5%	28	87,5%	32
<b>小计</b>	<b>13</b>	<b>18%</b>	<b>59</b>	<b>82%</b>	<b>72</b>	
与计划有关的业务	非洲部	-	-	1	100%	1
	预算局	1	50%	1	50%	2
	公共宣传局	-	-	1	100%	1
	战略规划编制局	1	33%	2	67%	3
	<b>小计</b>	<b>2</b>	<b>29%</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>7</b>
对计划执行的支助和行政管理	行政管理部	1	20%	4	80%	5
	总部外协调局	1	33%	2	67%	3
	会计处	1	50%	1	50%	2
	对外关系与合作部	1	33%	2	67%	3
	人力资源管理局	1	50%	1	50%	2
	<b>小计</b>	<b>5</b>	<b>33%</b>	<b>10</b>	<b>67%</b>	<b>15</b>
<b>总计</b>	<b>22</b>	<b>21%</b>	<b>81</b>	<b>79%</b>	<b>103</b>	

- (1) 包括教科文组织 I 类研究所：国际教育局、国际教育规划研究所、拉丁美洲及加勒比地区国际高等教育研究所、国际技术和职业教育与培训中心、非洲国际能力培养研究所、终身学习研究所、欧洲高等教育中心、联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处/教科文组织办事处主任。
- (2) 包括教科文组织科学方面的 I 类研究所：国际理论物理中心和教科文组织水教育研究所。

### 2008-2015 司长级职员退休情况

37. 在今后 8 年中，将有 78 位司长级职员退休(占总数 103 名司长级职员的 76 %) (见表 5)。其中 44 人在总部任职，23 名在总部外机构任职，11 名在各研究所任职。在总部由于退休出缺的司长级职位大多数分布于各个计划部门。这一职类人员大量退休为今后几年在高级管理职类中提高女性职员数量提供了一个绝佳的机会。

表 5: 2008–2015 期间总部/总部外机构/研究所  
司长级职员退休情况预览

	总部			总部外机构			研究所 (1)			合计		
	职数	退休人数	%	职数	退休人数	%	职数	退休人数	%	职数	退休人数	%
总政策和领导机构	9	6	67%	-	-	-	-	-	-	9	6	67%
计划部门	27	24	89%	1 <sup>(2)</sup>	1 <sup>(2)</sup>	100%	12	11	92%	40	36	90%
非集中化计划的总部外管理 (3)	-	-	-	32	22	69%	-	-	-	32	22	69%
与计划有关的业务	7	4	57%	-	-	-	-	-	-	7	4	57%
对计划执行的支助和行政管理	15	10	67%	-	-	-	-	-	-	15	10	67%
总计	58	44	76%	33	23	70%	12	11	92%	103	78	76%

- (1) 教科文组织 I 类研究所：欧洲高等教育中心、国际教育局、国际教育规划研究所、拉丁美洲及加勒比地区国际高等教育研究所、非洲国际能力培养研究所、国际理论物理中心、终身学习研究所、统计研究所、教科文组织水教育研究所、国际技术和职业教育与培训中心。
- (2) 联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处/教科文组织办事处主任。
- (3) 总部外办事处主任。

38. 如表 6 所示，在今后 8 年间退休的 78 名司长级职员中大多数为男性（61 人），女性有 17 人。2008-2009 年期间是这一职类人员退休的一个高峰期，共计 27 人将退出工作岗位，其中 7 人为女性。

表 6: 按性别统计的 2008–2015 年期间司长级职员退休情况

	2008 至 2015 年期间退休人数								司长级 职数 合计	
	2008/9	占退休人数的 百分比	2010/11	占退休人数的 百分比	2012/13	占退休人数的 百分比	2014/15	占退休人数的 百分比		合计
女性	7	41%	4	23,5%	4	23,5%	2	12%	17	22
男性	20	33%	12	19,5%	17	28%	12	19,5%	61	81
合计	27	34,5%	16	20,5%	21	27%	14	18%	78	103

### 竞聘司长级职位的趋势分析

39. 2006-2007 年，女性占竞聘司长级职位候选人总数的 30%。从内部招聘角度看，女性占内部候选人总数的 24%。女性竞聘总部外职位比竞聘总部职位的人数要低。

### 继任梯队计划：担任 P-4/5 职级的女性职员

40. 在 2006-2007 期间通过内部招聘，由 P-5 级职员晋补充任的 10 个司长级职位中，有 2 个由 P-5 级女性职员出任。在截至 2008 年 1 月 1 日担任 P-5 级职务的 65 名女性职员中，有半数（33 名）拥有 5 年或 5 年以上 P-5 级岗位的任职资历（见表 7）。比较来看，当前有 5 年或 5 年以上任职资历的 P-5 级男性职员人数比女性人数要大得多（多一倍左右）。这里需要指出的一点是年龄因素，现在担任 P-5 级职务的女性平均年龄为 53 岁，她们中一半以

上的人将在今后 8 年内退休。在 77 名担任 P-4 级职务的女性职员中有 34 名已经任职 5 年以上。

表 7:按性别统计的 P-4/P-5 级职员的情况

	P5			P4		
	女性	男性	合计	女性	男性	合计
5年或5年以上	33	59	92	34	54	88
少于5年	32	44	76	43	60	103
合计	65	103	168	77	114	191

### 招聘目标

41. 如果把预期退休人数的因素考虑进去，并且在今后 8 年内能把 60%的因此出缺的司长级职位由女性充任，那么我们就可以期待在 2015 年实现这一职级职员性别平衡的目标。这一设想意味着我们的招聘工作要按每招聘 2 名男司长就招聘 3 名女司长的比例进行。下边的模拟模型给出了（因退休）出现职位空缺的时间表，以及为实现 2015 年女性职员占 50%比例的最终目标，每个双年度应达到的过渡性目标（见表 8）。

表 8: 2008–2015 年间每个双年度的招聘目标

	双年度初			行动计划					
	双年度初D级总职数	双年度初D级职务男女占比	D级职员退休人数	双年度末尚留任D级职员人数	双年度末D级职务男女占比	双年度期内计划招聘的D级职数	双年度末D级职员人数	双年度末D级职务男女占比	
<b>2008/2009</b>									
女性	21	21%	6	15	20%	16	31	30%	: 女性 2009年末目标
男性	78	79%	19	59	80%	11	70	70%	
合计	99		25	74		27	101		
<b>2010/2011</b>									
女性	31	30%	4	27	31%	13	40	37%	: 女性 2011年末目标
男性	70	70%	11	59	69%	10	69	63%	
合计	101		15	86		23	109		
<b>2012/2013</b>									
女性	40	37%	4	36	41%	10	47	44%	: 女性 2013年末目标
男性	69	63%	17	52	59%	8	59	56%	
合计	109		21	88		18	106		
<b>2014/2015</b>									
女性	47	44%	2	45	48%	10	55	50%	: 女性 2015年末目标
男性	59	56%	12	47	52%	8	55	50%	
合计	106		14	92		18	110		

(\*) 不含临时职位的D级职员。



## II. 行动计划（计划详细内容见附件）

42. 行动计划是围绕 3 个主要环节制定的：招聘、培训和指导、兼顾工作和生活。现已开始在每个环节上采取措施加以落实。人力资源管理局负责根据行动计划规定的目标，检查落实工作进展情况，并定期向总干事汇报。

### **招 聘**

#### *基本原则*

43. 应当指出，在招聘秘书处工作人员时，最主要的考虑是尽可能地确保质量、信守和效率。在这一原则下，实现各层面的性别平衡。此外，实现性别平衡的同时不能有损于工作人员地域平衡的原则。

44. 为了在 2015 年之前实现性别平衡，主任一级的空缺职位需要招聘 60 % 的女性。为了支持这一目标，需要在招聘的两个阶段采取积极主动的措施：在发布招聘广告时吸引更多女性应聘人员，其次，在筛选阶段让更多的女性入选主任一级职位。

### **增加主任一级职位合格外部女性应聘者的人数**

#### *有针对性的招聘广告*

**措施 1** 45. 增加主任一级职位合格外部女性候选人的人数，尤其要把重点放在争取更多女性候选人方面。除了发布标准的招聘广告以外，还要通过计划和计划支助部门以及性别平等处（BSP/GE）确定的作为应聘人员基地的女性专业协会和网络来宣传主任一级职位的招聘通知。尤其要关注预期会出现空缺职位的部门以及女性代表最低的部门（自然科学部门和社会科学及人文科学部门）。

46. 在第一阶段，相关部门要与性别平等处（BSP/GE）合作，编制专业协会与网络的名单。同时寻求各网络的协助，建立一种机制，系统地提供有关职位的在线招聘通知。

47. 在争取女性候选人方面，还应通过专业网络和协会，特别注意争取未占名额和低于限额国家的女性应聘人员。为了支持这方面的工作，人力资源管理局将寻求常驻团、全委会以及总部外办事处的支持。

- 措施 2** 48. 教科文组织的外部招聘通知在鼓励女性应聘高级职位时，应予以强调：“*教科文组织在计划活动中致力于性别平等，并努力实现秘书处工作人员的性别平衡。因此我们非常欢迎女性应聘者，以及未占名额和低于限额国家的应聘者。*”

### **增加主任一级职位合格内部女性应聘者的人数**

- 措施 3** 49. 应努力增加 P-5 一级合格的女性工作人员，支持主任一级职位的内部接替计划。这方面的目标是，至少在 P-5 一级实现性别平衡(目前所占的比例是 39%)。鉴于退休人员的趋势(56%的 P-5 女性工作人员将在 2008-2015 年期间退休)，因此在未来 8 年里将招聘大量的女性工作人员。为了在 2015 年之前实现该级别有 50%女性工作人员的目标，在招聘 P-5 人员时需要保持 1: 1 的男女比例。

### **让更多的女性应聘者入选主任一级职位**

- 措施 4** 50. 为了实现性别平衡，我们的目标是在任命新的主任一级职位时，女性和男性的比例至少应保持 3: 2。也就是说，5 个主任一级职位中聘用 3 名女性。将为各部门/计划支助部门确定目标并进行监督。

### *遴选小组*

- 措施 5** 51. 主任和 P-5 一级招聘遴选小组的组成人员应保持性别平衡。

### *确定小名单*

- 措施 6** 52. 主任和 P-5 一级的候选人小名单至少应包括 2 名合格的女性候选人。如果不能做到这一点，就必须作出解释。提交总干事的每份主任职位推荐材料应指出目前实现性别平衡目标的情况。同样，每份 P-5 推荐材料也应当包括实现性别目标的情况。

### **培训和辅导**

- 措施 7** 53. 将为 P-4 和 P-5 女性工作人员制定和实施一项具体的试点计划，提高她们的管理和领导能力以及其他业务能力。作为这项计划的内容，还将对 P-4 和 P-5 女性工作人员开展辅导活动。

- 措施 8** 54. 与此同时，还将支持设立非正式的、自我管理的高级别女性工作人员网，共享知识、建议、联络渠道和经验。

- 措施 9 和 10** 55. 教科文组织将确保对所有新聘的工作人员，包括高级别工作人员进行上岗培训，提高他们对工作/生活问题以及与性别有关的其他一般性问题的认识。此外，现有的教科文组织领导才能与管理计划的内容也将包括提高工作场所性别平等问题及其关系的认识，以及多样化管理的挑战等问题。

### **留用和工作生活兼顾**

- 措施 11** 56. 教科文组织将通过在巴黎与其他国际机构（经济合作与发展组织、欧洲航天局）一起，设立当地就业配偶协会（LESA），并支持在总部外设立 LEESA，继续参与联合国全系统支持配偶就业的倡议。
- 措施 12** 57. 对即将离开教科文组织的女性专业人员（P-5 及以上）进行系统的离职指导，并通过反馈来改进相关的政策和做法。

### **其他措施**

- 措施 13** 58. 确保总干事任命的参与处理人事问题的各工作人员管理委员会（如：人事政策咨询委员会（ACPP），个人问题咨询委员会（PAB））成员组成的性别平衡。

### **监督和报告**

59. 人事局将不间断地监督实现性别目标和实施其他与性别有关的措施的进展情况，并每个季度向总干事提出报告。

#### *助理总干事和局长的职责*

60. 助理总干事和局长“绩效协议”中的 2008-2009 年预期成果包括实现性别平衡目标的进展情况。助理总干事和局长应当在每个双年度结束时就此向总干事提出报告。
61. 在采取这些措施时，人事局将向管理人员提供支持和建议。每个季度都会向助理总干事和局长通报最新的相关统计数据 and 规划。

### **评 估**

62. 2009 年在双年度结束时，将对性别行动计划的实施情况以及根据需要进行调整的措施进行一次评估。

## 附 件

### 教科文组织性别平衡行动计划 (2008-2015 年)

1. 招聘				
预期成果	为实施战略而采取的措施	时 间	负责单位	取得的成果 (2008年9月)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 在2015年之前实现主任一级职位50 %为女性</li> </ul>	<b>形势评估</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 根据数据和材料对各部门/局的情况进行评估</li> <li>▪ 根据空缺职位的预期情况确定每个部门/局的目标</li> <li>▪ 建立监督和报告机制</li> </ul>	2008年9月	人事局	
	<b>增加女性候选人的人数</b>			
	<b>措施 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 确定相关的女性专业协会/网络，并与之联系</li> <li>▪ 通过这些网络对主任一级职位的招聘进行宣传</li> </ul>	2008 - 2009年	人事局 (与各部门和局以及性别平等处合作)	
	<b>措施 2</b> 修改P-5及以上职位招聘通知中的措词“...因此我们非常欢迎女性应聘者”。	2008年5月	人事局	
	<b>措施 3</b> 提高女性P-5 工作人员的人数，男女招聘比例为1: 1 (目标: 实现P-5工作人员的性别平衡)	从2008年开始	人事局 助理总干事/局长 总干事	
	<b>让更多的女性应聘者入选主任一级职位</b>			
	<b>措施 4</b> 主任一级职位的录用比例为3男: 2女	从2008年开始	助理总干事/局长 总干事	
	<b>措施 5</b> 实现遴选小组成员的性别平衡(主任和P-5职位)	2008年6月	助理总干事/局长	
	<b>措施 6</b> 要求小名单中至少包括2名合格的女性候选人	从2008年5月开始	助理总干事/局长	

## 教科文组织性别平衡行动计划 (2008-2015 年)

2. 培训和辅导				
预期成果	为实施战略而采取的措施	时 间	负责单位	取得的成果 (2008年9月)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 通过专项学习活动来加强女性专业发展</li> </ul>	<b>培训和辅导</b>			
	<b>措施 7</b> 为P-4和P-5女性工作人员制定和实施一项管理计划, 包括一项辅导计划	2008年12月	人事局 性别平等处	
	<b>措施 8</b> 支持设立非正式的高级别女性工作人员网络	2008年	人事局 性别平等处	
	<b>在培训工作中纳入性别平等的内容</b>			
	<b>措施 9</b> 在上岗培训中提高对性别问题的认识	从2008年开始	人事局	
	<b>措施 10</b> 在领导才能与管理计划 (LCMP)中纳入提高性别认识的内容	2008年	人事局	
3. 留用和工作生活兼顾				
预期成果	为实施战略而采取的措施	时 间	负责单位	取得的成果 (2008年9月)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 落实工作生活兼顾措施, 促进职业进步和发展</li> </ul>	<b>措施 11</b> 支持联合国全系统配偶就业行动, 具体做法是: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 参与经济合作与发展组织和欧洲航天局在巴黎建立的当地就业配偶协会 (LESA) 的活动</li> <li>▪ 建立LESA的法国网站</li> <li>▪ 向配偶就业计划, 包括在总部外设立的计划提供资助 (由34 C/5提供)</li> </ul>	2008-2009年	人事局	
	<b>措施 12</b> 对即将离开教科文组织的P-5及以上女性工作人员进行离职辅导	2008年	人事局	
4. 其他措施				
预期成果	为实施战略而采取的措施	时 间	负责单位	取得的成果 (2008年9月)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 在负责人事问题的工作人员委员会的组成人员方面实现性别平衡</li> </ul>	<b>措施 13</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 确保总干事任命的处理人事问题的工作人员管理委员会 (如: 人事政策咨询委员会 (ACPP), 个人问题咨询委员会 (PAB)) 成员组成的性别平衡</li> </ul>	2008-2009年	人事局 总干事	

## VII. 177 EX/72 号决定: 关于阿拉伯叙利亚共和国境内的伊拉克学生难民情况的临时报告

63. 教科文组织贝鲁特办事处与其他相关的联合国机构合作，通过联合国国家工作队 (UNCT) 的机制支持叙利亚政府解决伊拉克儿童和学生难民的需要。在这一背景下，贝鲁特办事处向目前正在进行的评估叙利亚境内伊拉克学生和儿童难民情况的联合国联合调查工作提供技术支持。对招收伊拉克儿童难民的学校进行了几次实地调查，以便更好地评估学校一级的情况，确定教科文组织可以开展活动的领域。

64. 总干事在对叙利亚的正式访问期间与联合国国家工作队讨论了伊拉克学生和儿童难民的情况。他保证提供预算外资金支持叙利亚的行动。教科文组织贝鲁特办事处正在制订一份提交日本信托基金的项目建议。

65. 与此同时，教科文组织确定将在以下四个领域与联合国国家工作成员开展进一步的合作：

- (a) **提高教育质量。** 教科文组织贝鲁特办事处与叙利亚教育部以及联合国儿童基金会 (UNICEF) 一起，通过举办教师培训研讨会和讲习班，介绍和引入为叙利亚境内伊拉克难民设计的主动学习法。这项工作是为了鼓励以学生为中心的学习方法，尤其是在课堂上采用参与性的教学方法，从而提高教学质量。
- (b) **通过非正规教育(NFE)的形式向失学儿童、青年和成年人提供更多的学习机会。** 教科文组织贝鲁特办事处与叙利亚相关政府部门合作，正在背井离乡伊拉克人集聚的贫困地区建立 10 个社区学习中心（班）。教科文组织希望通过这些社区学习中心不仅可以解决成年人的学习问题，同时也可以解决失学的伊拉克儿童和青年的学习问题。
- (c) **让更多的伊拉克儿童可以在叙利亚的学校上学。** 教科文组织与儿童基金会以及叙利亚教育部合作，在叙利亚引入和试行一种速成初等教育的模式，目的是把失学儿童纳入正规教育系统。
- (d) **为伊拉克儿童及其父母建立的非正规教育和幼儿保育与教育 (ECCE) 计划。** 教科文组织贝鲁特办事处与叙利亚教育部密切合作，以大量伊拉克青年难民就读的学校为目标，努力提高教师在幼儿保育与教育方面的技能。该培训计划的重点是让伊拉克难民家长和当地社区更加重视幼儿保育和教育。

## VIII. 第 34 C/18 号决议：对非洲撒哈拉以南地区教师培训行动（TTISSA）取得的成果进行内部评估

66. 大会第三十四届会议要求总干事向执行局报告对非洲撒哈拉以南地区教师培训行动（TTISSA）取得的成果进行内部评估取得的成果。据此，这次评估是根据一些会员国对迄今未能明确通报进展情况以及可能要求对该行动做一些机能调整，使之充分发挥潜能方面所表示的关切而进行的。

67. TTISSA 行动配合 17 个国家的原有示范工作组于 2006 年发起。为期十年的这一项目旨在提高非洲撒哈拉以南地区教师培训工作的数量和质量。已经确定四项重要目标：1) 改善教师的地位和工作条件；2) 建立协调一致的管理和行政结构；3) 教师政策与国家发展目标相一致；4) 提高教师职业发展的质量和连贯性。这一行动强化了在国家一级的活动。根据教科文组织的非集中化政策，总部高等教育处与教科文组织达喀尔办事处和非洲地区教育办事处(BREDA) 及教科文组织非洲国际能力培养研究所 (IICBA)合作，目前正在亚的斯亚贝巴构思这一行动，支持总部外办事处的落实工作。

68. 已确定 TTISSA 行动初始工作重点的“总干事关于全民教育战略研究后续行动和教科文组织 2000--2015 年全民教育战略的报告”（171 EX/8 号文件）规定，定期监测并报告这一行动取得的进展情况。它包括二年期中期评估和四年期累积性评估。此外，根据第 34 C/18 号决议，还将在 2009 年对 TTISSA 行动进行一次全面的外部评估。为了筹备这一外部评估并应对上述二年期中期评估，对该行动的内部评估已对迄今取得的进展情况进行了评估，并查明了有待改进之处。教育部门工作人员已对该行动进行了内部评估，审查了每个第一阶段在国家一级实施的活动，随后还就一些涉及实施该行动的工作方法等重大问题进行了调查。

69. 审查这些活动表明，各国开展的行动极不相同。值得一提的是，参与第一阶段工作的所有国家均从教科文组织支持他们的教师政策和做法中获益。与参加每个第一阶段的会员国合作，并在征询教育部、教育人员和非政府组织意见的基础上，拟定了一项对老师问题的初始分析和 TTISSA 行动计划概要。单个活动在运用这些文件的同时，已被认为符合优先事项的要求。这些活动涉及范围很广，主要分为以下几大类：

- 研究与政策制定(安哥拉，佛得角，中非共和国，乍得，刚果，刚果民主共和国，埃塞俄比亚，几内亚，尼日利亚，塞拉利昂，坦桑尼亚，赞比亚)；

- 拟定师资质量保证的资格框架 (安哥拉);
- 编写、出版和传播课程设计和教材, 并特别是理科课程设计和教材 (安哥拉, 中非共和国, 乍得, 刚果民主共和国, 几内亚, 马达加斯加, 尼日尔, 尼日利亚, 塞拉利昂);
- 教育中心的建立、加强和/或质量保障 (安哥拉, 刚果, 刚果民主共和国, 马达加斯加, 塞拉利昂);
- 提高教育工作人员和决策者的能力(安哥拉, 布基纳法索, 布隆迪, 佛得角, 中非共和国, 乍得, 刚果, 刚果民主共和国, 埃塞俄比亚, 加纳, 几内亚, 马达加斯加, 尼日尔, 尼日利亚, 塞拉利昂, Tanzania, 赞比亚); 及
- 纪念“世界教师日”和/或“全民教育周”(安哥拉, 布基纳法索, 布隆迪, 中非共和国, 乍得, 埃塞俄比亚, 马达加斯加, 尼日利亚)。

70. 因此, 这一审查指出, 资源应重点放在第 171 EX/8 号文件所确定的主要领域, 并优先注重政策制定和能力建设。活动的目标是满足需求, 国家一级存在的差距说明在总体战略框架及《国际劳工组织/教科文组织关于教师地位的建议书》确定的国际准则和标准范围内应对 TTISSA 行动加以个别对待, 并善于采用“自下而上”的方式。集中国家优先事项保证了受益方在计划实施方面的需求一致, 并进而提高了效率。这些活动的性质也符合教科文组织的职权, 即在会员国依然负责广泛开展师资培训方面向会员国提供支持。不过, 评估小组指出, 在现在这个早期阶段, 重点应是评估做了些什么(产量), 而不是评估取得的成果。由于已开始传播活动结果, 对国家产生的影响应更清楚地体现在 TTISSA 行动的战略和传播工作中。

71. 内部评估的第二阶段力求评估 TTISSA 行动的工作方法, 确定现行安排是否切实可行并具成本效益。这里的关键问题是: 教科文组织各单位之间工作的分配; 教科文组织的内外合作; 交流信息。

72. 许多相关各方询问象这样规模的行动之当前工作分工否适当。TTISSA 行动提供一个施行非集中化原则的良好机会。因此, 应当做巨大努力, 通过举办培训班并与那些从事 TTISSA 行动的教育部门工作人员一起在各地区办事处召开会议, 以确定各单位(总部、非洲地区教育办事处 (BREDA)、教科文组织非洲国际能力培养研究所 (IICBA) 及总部外办事处) 的责任范围和行动。总部外办事处在制定和实施 TTISSA 行动发挥的强有力作用值得赞许。然而, 虽说 TTISSA 计划文件中已确定清楚和适当的分工, 但在实际做法中似乎仍存在



一些含糊不清之处，特别是在总部高等教育处、BREDA 和 IICBA 的各自职能方面。教育部门正在认真研究这个问题，当前正在确定采取行动的方式。会员国不久将会获得有关这方面的调整情况。

73. 在开展 TTISSA 行动方面，与教科文组织内外的相关各方开展了合作。在该组织内，最近开展的旨在探索如何与其他核心行动（提高能力的扫盲行动（LIFE）和艾滋病毒/艾滋病教育问题全球倡议（EDUCAIDS））及教育研究所合作协调这些活动的行动是一个倍受欢迎的信号。在教科文组织高等教育计划内，正在与教科文组织其他计划进行合作，尤其在质量保障、信息和传播技术及教科文组织教席方面，与信息 and 传播部门进行了合作。许多国家的全国委员会积极参加了这一行动，初始评估认为加强全委会的作用是切合实际的。在教科文组织外部，与非洲联盟 (AU)，促进非洲教育发展协会 (ADEA)，国际比较教育学会 (CIES)，地区经济共同体 (RECs)，英联邦秘书处，国际劳工组织 (ILO)，世界银行，非洲开发银行 (ADB)，双边合作伙伴，英联邦学术组织 (COL)，以及许多大学、许多非政府组织和基金会进行了合作。多数活动都明确侧重于南--南合作或北—南—南三方合作。现在，推进这些合作努力的特性和成果是至关重要的。

74. 有鉴于此，信息交流将在强化该行动的影响和确保透明度方面起到重要作用。TTISSA 行动网站提供了广泛利用有关该行动和参与国家的信息、研究成果、报告和其他相关文件的机会。除这一网站外，还补建了一个“只限会员”的门户网站，它设有统一的电子邮件系统、聊天室和虚拟图书馆。半年一期的简讯传送新的进展情况。此外，还定期举办促进信息交流的论坛、培训讲习班和召开会议。内部评估小组认为，不仅要继续目前正在进行的信息交流活动，而且还应按比例增加。网站的确便于用户使用，所收报告对了解 TTISSA 行动和外部有关各方的工作非常实用；会议报告还指出，他们在制定计划工具和战略及在交流先进经验和管理结构方面起到了极为有用的作用。但它对旨在加强该行动在相关各方中的影响，生产和广泛传播信息兴许也是有用的。在这方面，应当更好地制定对国家和地方一级正在实施的许多活动施加影响的传播战略。还应当鼓励会员国与他们发展伙伴合作，进一步加大传播工作的力度。

75. 总之，内部评估报告认为，向 17 个国家提供的可观支持促成启动该行动第一阶段，而且这些支持是在整体战略框架内，按照每个国家的需要提供的。此外，还动员教科文组织各单位和外部合作伙伴，确保了高效率地使用资源。这是对现有团队在精细制定计划和管理工具所做努力的强有力认可。不过，工作分工方面仍然有待进一步改进，以促进计划的顺利运

行。正如以上所述，首要工作是消除含糊不清之处，弄清总部、教科文组织达喀尔办事处和非洲地区教育办事处（BREDA）和教科文组织非洲国际能力培养研究所（IICBA）的各自职能。还应加大行动成果的宣传力度。在这方面，必须指出，本部门表示自己完全能够应对在行动早期阶段遇到的困难。的确，由于计划已不再相干，国家协调员决定退出计划的管理工作就是这一体现灵活性和反应能力的一个例子<sup>1</sup>。因此，该部门坚信，这一进展情况报告所述成果的改进措施应迅速得到实施，以确保在 2009 年预计进行的外部评估期间准确地评估他们的影响。

76. 还必须应对许多附加的挑战。这些挑战包括：必须充分配合支持国家教育战略（UNESS），做出对非洲撒哈拉以南地区其他国家实施 TTISSA 行动的决定。此外，现有的人力和财力资源匮乏对最佳利用 TTISSA 行动也提出了重大挑战。考虑到这一问题，应当努力寻求资源和持久的预算外资金支持。在这方面，总干事感谢所有为该行动提供援助的会员国，如在全民教育能力建设计划（CapEFA）框架内提供支持的北欧国家，以及西班牙、意大利和日本政府，并呼吁其他会员国通过向 TTISSA 行动提供适当捐款，支持非洲撒哈拉以南地区的教师政策和计划。

## **IX. 34 C/34 号决议：实施《阿拉木图宣言》**

### **A. 引言**

77. 根据第 171 EX/61 号决定，2006 年 5 月 17 日至 19 日在阿拉木图召开了教科文组织关于可再生能源对中亚可持续发展的战略作用的地区部长级会议。会议通过的“阿拉木图宣言”确定了在中亚促进利用可再生能源的共同政治目标，还呼吁发展和实施“中亚可再生能源（CARE）计划”。

78. 在第 34 C/34 号决议中，大会满意地注意到阿拉木图会议的这一决定，并“要求总干事向执行局第一七九届会议报告，就如何协调地使用资金以实施《阿拉木图宣言》的问题与其他相关组织进行磋商的结果”。

79. 现谨就可能建立合作机制并在中亚可再生能源各相关组织中开展活动，以及“阿拉木图宣言”的实施情况汇报进行磋商的初步结果。

---

<sup>1</sup> 在 TTISSA 行动的初始阶段，指派的国家协调员是一个联络中心，也是教育部和教科文组织之间在地区和总部一级的联系纽带。

## B. 磋商进程

80. 为了落实阿拉木图会议精神，发起了旨在如何协同并合作落实会议成果的磋商进程。与中亚可再生能源相关的联合国机构于 2007 年 6 月 7 日在阿拉木图召开了联席会议，这使教科文组织、联合国开发计划署（UNDP）及世界银行的代表能够：(i) 审议正在进行中的项目；(ii) 调查潜在资金来源；(iii) 寻找合作机会。会议（捐助国代表也出席了会议）的结果清楚地证明，这三个组织拥有在中亚推广应用可再生能源，并为实施“阿拉木图宣言”寻找协调利用资源的合作伙伴方面考虑采用共同方法的意愿和兴趣。

81. 根据第 34 C/34 号决议并为了加强这些组织间的协同作用，教科文组织阿拉木图办事处与联合国一些组织和计划署，驻该地区的其他国际组织，包括开发计划署、欧盟驻哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦和塔吉克斯坦的代表及世界银行驻哈萨克斯坦的代表一起进行了磋商，共同讨论了：(i) 可再生能源的主要战略；(ii) 正在实施的主要项目；(iii) 可再生能源的关注领域；(iv) 可再生能源项目的现有资源。办事处还把在中亚推广应用可再生能源和为实施“阿拉木图宣言”协调利用资源的问题列入驻塔吉克斯坦联合国国别工作队 2008 年 1 月 24 日会议的议程。

82. 为了落实阿拉木图会议成果，联合国能源机构也做了协调工作并提供了资源，在该机构内建立了联合国系统解决有关能源问题的合作机制，促使 20 个组织实现了更大的协同和协调。在联合国能源机构最近召开的一次会议期间，这一行动的及时性得到认可和欢迎，这次会议建议继续落实阿拉木图会议的结果。为促进实施“阿拉木图宣言”，特别是通过联合行动寻找机会和相互协作，与联合国环境规划署(UNEP) 和联合国工业发展组织 (UNIDO) 的单方磋商正在进行之中。

83. 此外，应教科文组织的要求，阿拉木图会议组织方的一个合作伙伴，伊斯兰教育、科学及文化组织(ISESCO)目前正在考虑为落实 2008-2009 年 UNESCO/ISESCO 共同合作计划会议的精神提供进一步的支持。

84. 总之，尽管磋商范围未能包揽捐助国，但他们希望私营部门为促进实施“阿拉木图宣言”提供或继续提供支持。还希望在捐助国和中亚会员国之间举行探讨合作前景的双边讨论。

### C. 结束语

85. 从上述讨论和磋商得出的综合结论如下：

- a) 促进在中亚利用可再生能源的行动是有限的，尤其是联合国系统对该地区在这一领域提供的捐款相对较少。因此，宣传工作和集中精力和资源协调依然是追求的目标。
- b) 虽然相关组织按照“阿拉木图宣言”承诺为在中亚实施可再生能源活动提供支持，但要考虑他们的关注焦点、范围、资源、目标、运作方式和实施水平都不尽相同。
- c) 地区和国际组织向各国和/或地区活动提供捐助及确定合作范围通常都视各国要求而定。他们的计划/项目是根据受援国提出的正式援助申请而制定的。这个程序同样适用于实施“阿拉木图宣言”预计开展的活动。
- d) 按照现正在进行的计划，一些致力于发展能源基础设施、利用能源、推广应用可再生能源及节省能源的工作和资源，通过技术援助计划反映出每个组织的具体职能以及预算资源方面的巨大差异。
- e) 仍然需要进一步加强互动和采取行动，保证在促进中亚利用可再生能源行动及协同作用方面进行广泛合作。教科文组织将在这个进程中继续发挥积极作用。



联合国教育、  
科学及文化组织

# 执行局

第一七九届会议

# 179 EX/5 Part II

巴黎，2008年3月28日

原件：英文/法文

## 临时议程项目 5

### 总干事关于执行局和大会前几届会议 通过的決定和決議的落實情況的報告

#### 第 II 部分

#### 概 要

本报告旨在向执行局委员通报在落实执行局和大会前几届会议所通过的決定和決議方面的進展情況。

無需作出決定。

## 目 录

	页 次
I. <b><u>169 EX/4.1 号决定</u></b> : 起草 35 C/5 号文件的准备情况.....	1
II. <b><u>171 EX/5, 177 EX/6(II)号决定, 34 C/64 号决议</u></b> : 关于非集中化战略审查工作进展情况以及有关教科文组织在联合国整体协调一致问题上的工作与挑战的阶段性报告.....	1
III. <b><u>176 EX/61 号决定</u></b> : 强化教科文组织的伦理使命 .....	3
IV. <b><u>177 EX/9 号决定, 34 C/19 号决议</u></b> : 进一步推动”联合国可持续发展教育十年” .....	6

**I. 169 EX/4.1 号决定:**

起草 35 C/5 号文件的准备情况

1. 关于编制《2010--2011 年计划与预算草案》（35 C/5 号文件）日程安排的文件（179 EX/INF.3）已经单独发行。

**II. 171 EX/5, 177 EX/6(II)号决定, 34 C/64 号决议:**

关于非集中化战略审查工作进展情况以及有关教科文组织在联合国整体协调一致问题上的工作与挑战的报告

2. 在审议了总干事关于改革工作开展情况的报告（177 EX/6 号文件第 II 部分）所载非集中化审查工作第一阶段（2006 年 11 月至 2007 年 6 月）的成果之后，执行局要求总干事根据第 177 EX/6(II)号决定，向执行局第一七九届会议提交非集中化战略审查工作的进展情况的报告<sup>1</sup>。
3. 非集中化研究特设工作组（DRTF）由副总干事领导、由那些继续参与 2007 年 12 月工作的总部外单位资深人员和总部管理人员组成，审查在联合国国家一级改革的新情况下，如何长远地扩大本组织在实地的影响，并对本组织的非集中化战略做相应的调整，该小组迄今已召开两次会议（2007 年 12 月至 2008 年 2 月）。
4. 非集中化研究特设工作组充分考虑到会员国在执行局第一七七届会议和大会第三十四届会议上发表的意见，确定了自己的职权范围。工作组的职权范围是：在全球、地区和国家层面开展的行动之间，在本组织的规范职能和业务行动的作用之间必须保持适当平衡；根据本组织侧重政策咨询和能力建设活动的核心职能，提高总部外单位各项活动的效率；更好地整合教科文组织在指导各国计划编制活动中的部门工作；审议联合国在国家一级提出的改革措施对制定本组织计划和预算方法的影响。还提出了考虑采取替代性措施，把现有单位变成完全正式的办事处的建议，以确保教科文组织积极参与联合国在那些本组织未设办事处的国家里的共同编制计划工作；还考虑配合联合国其他组织的地区性机构，加强本组织在地区一级的影响力，扩大对地区业务活动的支持；以及考虑在总部设立总部外援助机构，并在必要时审查总部外单位工作人员的个人能力和专业知识水平。

---

<sup>1</sup> 179 EX/42 号文件载有还要求根据第 177 EX/6(II)号决定提交有关教科文组织在联合国整体协调一致问题上的工作与挑战的报告。

5. 非集中化研究特设工作组采纳的方法是，首先解决有助于提出拟定教科文组织非集中化制度方案的构思原则和决定因素方面的许多重大问题。这些问题将在由非集中化研究特设工作组主席及其全体组员建立的核心小组内进行讨论。为筹备这一阶段的工作，总部外协调局(BFC)汇编了有关本非集中化网络（人力资源、安全、委托培训和运作经费，包括政府捐款；非集中化项目资金及预算外项目）的详细财务情况，并制定一个能够操作各种复杂数据的模拟软件工具，以用于计算经常性开支、所采纳方案的成本优势和功效及初始投资费用。
6. 由于形式依从职能，非集中化研究特设工作组首先是从事与教科文组织的作用及其在国家层面开展的行动方式有关的活动，无论这些活动是否作为联合国共同发展努力的一部分或是履行本组织的全球准则职能。根据侧重联合国国家一级改革的精神，在理清和细化本组织作用的同时，非集中化研究特设工作组以本组织的相对优势，包括其独特的地区计划战略和活动，并以因其涉及的活动范围广和资源水平的限制因素来指导自己的行动。
7. 与此同时，非集中化研究特设工作组正在调查本组织在国家一级的资产，探讨在联合国国家一级改革的新情况下，寻求动员教科文组织在国家一级的独特赞助者和网络的机会。因此，非集中化研究特设工作组已着手深入思考全国委员会的定位，更广泛的教科文组织（如：教科文组织第 2 类中心和机构、教科文组织教席、俱乐部和协会、联系学校、联系图书馆、教科文组织政府间计划国家委员会、亲善大使）和其他国家合作伙伴（如：非政府组织，包括教科文组织认可的这些组织的分会、学术机构和研究机构、教科文组织主管领域的专业组织、私立部门、议会）的定位，以此为本组织的优先事项和计划提供支持并提高教科文组织的影响力。全国委员会协调小组主席及全国委员会的其他代表正在积极参与这一讨论，还将配合其他全国委员会在今后总干事与教科文组织全国委员会就编写《2010--2011 年计划与预算》（35 C/5）的地区磋商会议上讨论这些问题。
8. 考虑到本组织在实地一级没有能力供养其所有主管领域里的常设专业工作人员，而且本组织的全球性作用需要予以保护并提供适当资源，非集中化研究特设工作组还正在探讨采用可持续性方案，建立灵活机制及做出具体安排，并在计划和项目拟定、实施、监督和评估的关键时期，向外地办事处提供所需的具体与合格的专门技术。
9. 非集中化研究特设工作组将在 2008 年 5 月和 7 月举行的会议上讨论其它一些重大问题，它包括评估强化联合国驻地协调员作用对权限与问责在制定和实施国家一级的活动方面的影响。该小组还将探讨本组织的规划和计划编制方法的可能修改问题，尤其是非集中化计



划项目资金的标准和程序。根据对背景、挑战和机遇的共同理解及一套源于探讨教科文组织如何应对非集中化挑战的认可原则，非集中化研究特设工作组将据此着手拟定本组织非集中化网络的各种方案。将确定拟建实地组成机构的职能、责任范围和配置的人员资历及总部所需的支助机构，对计划制订方法与行政管理程序可能产生的影响。

### **III. 176 EX/61 号决定:**

#### 强化教科文组织的伦理使命

10. 本组织在 2006--2007 年开展并计划在本双年度开展的主要活动有助于确保教科文组织致力于促进伦理准则，以及生产在全球、地区和国家一级传播应对这些挑战的必要知识。

#### **促进和传播伦理准则与原则**

11. 促进制定科技发展的适用原则、实践和伦理准则被认为是教科文组织在《2008--2013 年中期战略草案》（34 C/4）战略性计划目标项下的主要职能之一，应对新的伦理挑战则是 34 C/4 号文件的一个主要目标。2005 年通过的《世界生物伦理与人权宣言》已被即刻呈报联合国秘书长、各专门机构行政首长、联合国人权事务高级专员、联合国大学校长，并已经广泛分发给常驻代表团、全国委员会、许多政府间组织和非政府组织，伦理委员会和类似的国家机构、学术机构、大学及许多专家。还可在因特网([www.unesco.org/bioethics](http://www.unesco.org/bioethics))上查阅该宣言。

12. 在这一时期，国际生物伦理委员会（IBC）和政府间生物伦理委员会（IGBC）都为促进和传播这一宣言作出了贡献，尤其是对宣言阐明的“同意”（第 6 和 7 条）和“社会责任和健康”（第 14 条）这两项原则作出了贡献，也为那些希望深入思考生物伦理问题的会员国提供了实用工具（见 34 C/REP 13 号文件）。在本双年度期间，国际生物伦理委员会和政府间生物伦理委员会将完成社会责任和健康问题报告的定稿工作，并可能投入研究宣言第 8 条（尊重人的脆弱性和人格）的工作。这两个委员会将继续通过与专家的网络联系重点抓好促进伦理原则的工作。

13. 在 2006--2007 年期间，为了落实会员国探索科学工作者行为准则问题的要求，世界科学知识与技术伦理委员会（COMEST）结合《关于科学研究人员地位的建议书》及《科学和利用科学知识宣言》通过的伦理原则，促进和传播了科学伦理原则。世界科学知识与技术伦理委员会将在本双年度继续做这一促进和探索工作。

14. 每隔一年轮流在地区召开国际生物伦理委员会的例会和在各地区举办世界科学与技术伦理委员会的例会也为在地区和国家一级促进和传播原则、实践与伦理准则及加强地区和国家一级的科技伦理活动发挥了重要作用。

### **生产相关知识和促进能力建设**

15. 根据《世界生物伦理与人权宣言》的规定，教科文组织优先通过三个主要项目，一直努力把提供促进能力建设的基础设施、伦理教育及建立和加强伦理委员会的国家机构等问题列入国际、地区和国家议程。在本双年度期间将实施两个新项目，以进一步确保教科文组织致力于在地区和国家一级促进科技伦理方面的能力建设（见下文）。

- a) **教科文组织全球伦理观察站（GEObs）**是一个数据库系统，目的是确保生产这方面的相关知识。这些数据库提供教科文组织的六种正式语言版本，也可上网免费查阅，并涵盖全世界范围内的生物伦理和诸如环境伦理学、科学伦理学方面的其他应用伦理学。教科文组织全球伦理观察站将成为一个支持和宣传伦理活动的平台，为鉴别专家向会员国和其他相关各方提供帮助：（数据库 1：伦理名人字典），建立伦理委员会（数据库 2：伦理机构），制定伦理方面的翔实政策（数据库 4：相关伦理立法和指导方针及数据库 5：行为守则），以及制定伦理教学课程（数据库 3：伦理教学计划）。通过开展合作并建立地区信息和文献中心，大大促进了全球伦理观察站数据库资料的收集和确认。在本双年度期间，还将建立一个新的伦理资源数据库。
- b) **伦理教育计划（EEP）**旨在发起并加强在会员国开展的教育活动，做法步骤是：
  - (a) 对拟定和实施教学计划的基础设施进行评估；
  - (b) 制订和宣传教学计划；
  - (c) 开发促进计划实施的教育资源。通过召开地区专家会议，已着手绘制伦理教育专家图表和制订抽样检验教学计划（匈牙利布达佩斯，2004 年；俄罗斯联邦莫斯科，2005 年；克罗地亚斯普利特，2005 年；伊朗德黑兰，2006 年；阿曼马斯喀特，2006 年；土耳其伊斯坦布尔，2007 年）并在网上公布了这些计划。在本双年度期间，将再次举办这类地区专家会议，从而确保所有会员国都能参与。与设在以色列海法的联合国教科文组织生物伦理教席合作，举办了伦理师资培训班（罗马尼亚布加勒斯特，2006 年；肯尼亚埃格顿大学，2007 年；斯洛伐克布拉迪斯拉瓦，2007 年；沙特阿拉伯利雅得，2007 年）。在本双年度期间，将与地区办事处合作，特别在非洲和阿拉伯地区举办新的培训班。这些活动在上一个双年度都得到

了预算外资金的支助，预计还会得到新的捐款。最后，特设专家委员会（由IBC、COMEST、教科文组织生物伦理教席、第三世界科学院（TWAS）和世界医学协会（WMA）的专家组成）正在以《宣言》原则为基础拟定生物伦理核心课程建议。在本双年度期间，这一推荐课程将在至少三个不同地区的大学试行。与此同时，COMEST还将为环境伦理教学提出类似的课程建议。

- c) **通过援助生物伦理委员会（ABC）项目**，教科文组织继续努力向那些想要建立和加强国家伦理委员会的会员国，特别是发展中国家提供支持。出版和传播国家伦理委员会的三本实用手册，在生物伦理委员会内建立两个具有实践经验的专家组，进而为这些国家提供技术支助，适宜的工作方法及业务活动程序。与加蓬、加纳、牙买加、马达加斯加、马拉维、毛里求斯和多哥合作，已着手进行这方面的筹备工作，在本双年度期间，还将准备把该项目扩展到至少六个国家。该项目的一部分活动是在非洲、拉丁美洲及加勒比和其他地区新设的国家生物伦理委员会之间建立地区网络。为新建国家生物伦理委员会，特别是在非洲新建国家生物伦理委员会的预算外资助项目已经提交给国际机构。
- d) **通过援助和实施项目（AIP）**，教科文组织将向那些想要举办为决策人员和法官做生物伦理决策的培训班的会员国提供支助。这是提高生物伦理方面的国家机构能力及促进将《世界生物伦理与人权宣言》的原则纳入相关的教育、保健和科研政策的另一种方式。
- e) **通过提高公众认识和加强辩论（PAD）项目**，教科文组织将向那些想要为科学新闻记者举办伦理培训班的会员国提供支助，因为科学新闻记者的宣传知识和增进了解伦理的潜在价值和科学技术的极限方面起到关键作用。最后，教科文组织还将为举办生物伦理“非专业人士”培训班提供支助，以帮助广大公众提高认识，使他们适应伦理的潜在价值和科学技术产生的影响。

### 在各地区开展机构间合作

16. 在本双年度期间，教科文组织将寻求加强与各地区的联合国其他组织及相关机构和网络的合作，比如泛美卫生组织（PAHO）和拉丁美洲人类基因网（REDBIOETICA）的合作。教科文组织还将在非洲建立新的伦理专家网络，促进在该地区实施这方面的计划活动。将努力寻求预算外资金，来加强各地区的教科文组织伦理委员会。

#### **IV. 177 EX/9 号决定, 34 C/19 号决议:**

进一步推动“联合国可持续发展教育十年”

17. 大会第三十四届会议表示全力支持加强和推动“联合国可持续发展教育十年”(DESD)。为了继续朝着这个方向努力并贯彻落实会员国在第 34 C/19 号决议做出的决定, 教科文组织已确定 2008--2009 年在五个优先领域开展行动。现将这些优先领域及自 2007 年 11 月以来开展的行动介绍如下:

18. 第一个优先事项旨在促进教科文组织发挥其作为“联合国可持续发展教育十年”的**倡导者和支持者**的作用, 特别是加强本组织在全球进程中的领导能力, 重新确定支持可持续发展的国家教育政策和制度。作为这一作用的一部分, 教科文组织与联合国环境规划署 (UNEP) 和印度政府合作, 2007 年 11 月 24-28 日在印度艾哈迈达巴德召开了第四届国际环境教育会议: “环境教育促进可持续未来--合作促进可持续发展教育十年”。会议通过了 2007 年《艾哈迈达巴德宣言: 行动呼吁书》, 宣言强调了“教育促进可持续发展”(ESD) 在鼓励以这种方式改变教育思维--如作为计划实施机制--树立终生、整体和包容性进程的观念所发挥的作用(见 179 EX/INF.4 号文件所载的宣言全文)。

19. 第二个优先事项旨在**加强“十年”的国际和内部协调**, 确保其达到最大效果。这一进程由“可持续发展教育十年”国际实施方案和教科文组织“可持续发展教育十年”行动计划负责指导。因此, 自本双年度开始以来就举行了许多会议。这些会议有: 确定可持续发展教育在撒哈拉以南非洲国家、分地区和地区一级的优先事项和战略的教科文组织教育专家和可持续发展教育相关各方的分地区磋商会议(2008 年 2 月 18-22 日); 进一步制定和修订阿拉伯地区 ESD/DESD 议程专家会议(2008 年 3 月 3-4 日)。在 34 C/5 内建立了由教育部门领导的全组织可持续发展教育的部门间平台。为同世界各国政府着力关注这一领域保持一致, 每个计划部门已预计在各自的工作规划中全力参与这一平台。

20. **更好地利用现有机制, 确定、开发及促进先进经验的交流**是这一双年度的第三个优先事项。它主要包括教科文组织教席和联系学校网。因此, 联合国可持续发展教育十年和联系学校项目(ASP)网络正在与地中海东南地区环境项目(SEMEP)、教科文组织教席/姊妹大学计划及其他学校网络, 如生态学校和碳水化合物学校开展积极合作。正在考虑在联合国气候变化框架公约(UNFCCC)和生物多样性公约(CBD)内建立联盟, 加强与国际机构和组织, 如联合国环境规划署(UNEP)和英国文化协会(BRITISH COUNCIL)及联合国大学

(UNU)、地区专业技术中心、青年团体，并特别是私营部门等相关各方的合作，进而重点确定和促进交流气候教育和提高认识方面的先进经验。此外，教科文组织正在与亚太地区可持续发展教育机构间委员会一起工作，以便就扩大与增强能力建设和教材编写有关教育问题的合作确定更好的方式。

21. 第四个优先事项是**筹备 2009 年“联合国可持续发展教育十年”中期审查会议**，这次会议由德国承办。为确保会议取得成功，教科文组织/德国联合工作组定期召开会议，提出了一些会议组织工作方面的实用决定。教科文组织还正在同日本政府就今年年年底在日本另召开一次“联合国可持续发展教育十年”国际会议一事进行磋商，会议着力于联合国可持续发展教育十年的若干重大问题，并为在德国举行的会议进行筹备。

22. 最后，第五个优先事项是着重**实施“联合国可持续发展教育十年”的监督和评估进程**。在 2008 年 1 月召开的会议上，借助监督和评估专家小组 (MEEG) 和地区教育办事处的全面参与，已制定出一项业务活动计划。这一计划规定收集信息和数据，向各会员国和利益攸关方通报“联合国可持续发展教育十年”的进展情况，这些情况将汇集编入介绍世界各地可持续发展教育背景和结构的世界报告。数据收集工作有助于为在会员国进一步推动“十年”提供机会，强化业已开展的行动，并鼓励人们参与和树立主人翁态度。



联合国教育、  
科学及文化组织

# 执行局

第一七九届会议

# 179 EX/5 Add.

巴黎，2008年4月8日

原件：英文

## 临时议程项目 5

### 总干事关于执行局和大会前几届会议通过的 决定和决议的落实情况的报告

#### 概 要

总干事通知执行局，他打算利用有限期任用（ALD）合同来填补职业道德干事（P-5）职位。

建议作出的决定：第7段。

## 第 162 EX/3.1.2 号决定：

### 职业道德干事职位采用有限期任用（ALD）合同

1. 总干事通知执行局，他打算利用有限期任用（ALD）合同来填补职业道德干事职位（P-5），该职位在 34 C/5 中获得批准并将由正常计划资金提供经费。
2. 执行局第一六二届会议通过第 162 EX/3.12 号决定，其中（第 4 (d)段）注意到总干事建议把有限期任用合同局限于用预算外资金资助的职位。
3. 总干事建议在其办公室内设立一个职业道德干事职位，其任务是就职业道德问题向工作人员提出建议，拟定有关政策和程序，制定和实施职业道德培训计划，以及管理财务披露计划。将由一名高级工作人员（P-5 级）管理该计划，他直接向总干事报告。
4. 执行局在讨论职业道德计划时认为，该职位应由正常计划资金提供经费，并批准在 34 C/5 中设立一个 P-5 职位。
5. 为确保这些职责所需的客观性、独立性和公正性，总干事建议职业道德干事的任用为有限期任用。为此，总干事建议以有限期任用合同聘任职业道德干事，合同最长期限为四年。
6. 因此，总干事特此请执行局破例批准利用正常计划资金为职业道德干事这一新职位的有限期任用合同提供经费。
7. 建议的决定草案：

执行局，

1. 忆及第 162 EX/3.1.2 号决定注意到总干事建议把有限期任用（ALD）合同局限于用预算外资金资助的职位，
2. 审议了 179 EX/5 ADD 号文件，
3. 批准总干事关于填补职业道德干事这一常设职位的有限期任用合同破例使用正常计划资金的建议。