



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет 179 EX/5 Part I

Сто семьдесят девятая сессия

Париж, 21 марта 2008 г.

Оригинал: английский/  
французский

Пункт 5 предварительной повестки дня

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

### **РЕЗЮМЕ**

Цель настоящего доклада заключается в том, чтобы проинформировать членов Исполнительного совета о прогрессе, достигнутом в выполнении решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на их предыдущих сессиях.

Решения не требуется.

## СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

I.	<b>Решение 176 EX/6 (II), резолюция 34 C/ 89:</b> Доклад о ходе работы по внедрению комплексной системы управленческой информации .....	1
II.	<b>Решение 176 EX/10:</b> Программа УНИТВИН/Кафедры ЮНЕСКО .....	3
III.	<b>Решение 176 EX/23:</b> Содействие взаимопониманию, а также уважению религиозных и культурных ценностей всех народов и свободе выражения мнений .....	4
IV.	<b>Решение 176 EX/60:</b> Межкультурный диалог между Африкой и Латинской Америкой и Карибским бассейном.....	8
V.	<b>Решение 177 EX/5 (II):</b> Доклад о ходе работы в рамках процесса подготовки к 48-й сессии Международной конференции по образованию (МКО) .....	8
VI.	<b>Решение 177 EX/50, резолюция 34 C/82:</b> Улучшение гендерной сбалансированности на старших руководящих должностях в Секретариате ЮНЕСКО .....	9
VII.	<b>Решение 177 EX/72:</b> Промежуточный доклад о положении иракских школьников и студентов, являющихся беженцами в Сирийской Арабской Республике .....	22
VIII.	<b>Резолюция 34 C/18:</b> Внутренняя оценка результатов, достигнутых в рамках Инициативы в области подготовки учителей для стран Африки к Югу от Сахары (ТТИССА) .....	23
IX.	<b>Резолюция 34 C/34:</b> Осуществление Алматинской декларации .....	26

**I. Решение 176 EX/6 (II), резолюция 34 C/89:****Доклад о ходе работы по внедрению комплексной системы управленческой информации**

1. Несмотря на сохраняющуюся нехватку средств и ресурсов, продолжалось и расширялось внедрение всех трех основных компонентов комплексной информационной системы управления: **SISTER** (программирование, бюджетирование, мониторинг и отчетность), **FABS** (финансы и бухгалтерский учет) и **STEPS** (управление людскими ресурсами и заработной платой).

2. Дольше запланированного продолжалась окончательная доработка функциональных требований, обусловленных необходимостью включить в систему **SISTER** новые аспекты документа 34 C/5 (такие как сокращенное количество программных уровней или межсекторальные платформы), которая была осуществлена после Генеральной конференции. Потребовалось осуществить целый ряд значительных технических разработок, прежде чем в марте 2008 г. удалось обеспечить возможность подключения внешних структур к системе **SISTER 2.2**, являющейся вторым вариантом системы **SISTER 2**, в целях содействия проведению государствами-членами мониторинга выполнения мероприятий ЮНЕСКО вплоть до уровня главных направлений деятельности, как это имело место в рамках предыдущих вариантов **SISTER**.

3. В ноябре 2007 г. была проведена подготовка около 70 сотрудников бюро на местах, а в январе-марте 2008 г. учебные занятия продолжились уже для пользователей в Штаб-квартире. В целях повышения устойчивости и обеспечения множительного эффекта подготовки кадров в вопросах пользования системой **SISTER**, из числа стажеров была организована сеть координаторов, которым предстоит поделиться полученной информацией и навыками с другими пользователями. Эта сеть поможет также сформировать группы пользователей, которые будут давать рекомендации о будущем развитии и эволюции этого механизма.

4. В силу того, что наивысший приоритет придается развитию тех аспектов системы, которые необходимы для управления обычной программой, пока не удалось завершить обзор функциональных требований и рабочих процедур для управления внебюджетными проектами с помощью нынешнего варианта системы **SISTER 2.2**.

5. Что касается **FABS**, то имеющиеся ресурсы были сосредоточены на поддержании и совершенствовании функционирования системы. Фактически, после пяти лет применения этой системы в Штаб-квартире необходимо пересмотреть и скорректировать ее конфигурацию в рамках различных модулей в целях повышения удобства для пользователей и обеспечения более точного соответствия процессам делопроизводства и новым потребностям. В частности, внедрение процедур «документооборота» в связи с осуществлением платежей, которое началось в октябре 2007 г. и должно завершиться в марте 2008 г., позволит Организации воспользоваться этой ранее не применявшейся функцией системы **SAP** и, как ожидается, ускорит процедуру оформления платежей в ЮНЕСКО. К числу других усовершенствований относится укрепление отчетности и введение новых правил в отношении поездок. Кроме того, началась работа по пересмотру существующих типов контрактов и соответствующей конфигурации **FABS** в целях упрощения и рационализации их использования в рамках всего Секретариата. Наряду с этим в июне-июле 2007 г. была организована подготовка кадров по вопросам работы с контрактами. Однако эта деятельность еще далека от завершения и будет нуждаться в пристальном внимании в предстоящие годы.

6. В рамках **развертывания FABS на местах** продолжалась работа по интеграции Бюро ЮНЕСКО в Бразилиа (UBO) в центральную финансово-бюджетную систему ЮНЕСКО путем замены действующей там в настоящее время основной системы (**SICOF Corporativo**) на адаптированный вариант **FABS** в рамках специального проекта, который начал осуществляться в апреле 2007 г. В настоящее время уже почти готов рабочий проект этого варианта

и началась отладка системы. Указанный вариант FABS вступит в действие в УВО в январе 2009 г.

7. В октябре 2007 г. возобновилась работа по внедрению FABS в других бюро на местах и институтах. Следует напомнить о том, что три института ЮНЕСКО (СИЮ, МБП и МИПО) уже интегрированы в систему FABS с января 2006 г., а в двух центрах ЮНЕСКО (СЕПЕС и ЮНЕВОК) уже используется система FABS. С участием миссии в МЦТФ (Триест) в октябре 2007 г. было проведено зондажное исследование относительно интеграции в эту систему остальных институтов. Кроме того, в рамках семинара в Штаб-квартире, проводившегося в течение пяти дней в декабре 2007 г., была организована подготовка 30 специалистов по компьютерам из подразделений на местах. Цель семинара состояла в наращивании потенциала подразделений на местах в деле перехода на новые системы и ИТ-механизмы, такие как FABS. Это обучение не только позволило специалистам по информационным технологиям из подразделений на местах оказывать более эффективную поддержку местным пользователям, но также и предоставило уникальную возможность обменяться опытом и согласовать практические методы использования информационных технологий в рамках всей Организации. В январе 2007 г. началось подключение подразделений на местах к модулю управления материальными ресурсами (ММ) в рамках пилотного проекта в Бюро ЮНЕСКО в Москве, а в других бюро эта деятельность продолжится в 2008-2009 гг. В сочетании с запланированным одновременно с этим внедрением модуля служебных поездок (TV) данная мера позволит иметь в FABS всю информацию о контрактах и миссиях в подразделениях на местах.

8. После введения в действие в апреле 2007 г. новая система управления людскими ресурсами (**STEPS**) находится в процессе настройки с уделением особого внимания рационализации процедур делопроизводства в условиях ужесточения контроля в рамках ВОС и HRM при одновременном внесении в нее ряда усовершенствований с тем, чтобы сделать ее более удобной для пользователей. При этом подключению к STEPS бюро вне Штаб-квартиры способствовала организованная в ноябре-декабре 2007 г. подготовка более 80 сотрудников из подразделений на местах. Они теперь могут использовать STEPS для онлайн-новых консультаций и оформления отчетности о должностях и сотрудниках, благодаря чему соответствующие бюро становятся менее зависимыми от HRM в плане получения такого рода информации. В январе-феврале 2008 г. аналогичное обучение прошли сотрудники Штаб-квартиры, что привело к устойчивому росту числа пользователей STEPS. Однако важно отметить, что к настоящему времени в рамках STEPS доступны только основные приоритетные функции, касающиеся вопросов зарплаты. Началась подготовительная работа в отношении второй фазы этого проекта, которая позволит обогатить STEPS новыми функциональными возможностями получения реальной добавленной стоимости, такими как онлайн-новое самостоятельное оформление кадровых процедур сотрудниками и их руководителями, найм персонала с помощью электронных средств, профессиональный рост и оценка персонала, а также подготовка кадров и управление мероприятиями. Предполагается, что после всестороннего развертывания эта система поможет повысить эффективность и результативность управления людскими ресурсами в ЮНЕСКО, что в свою очередь укрепит потенциал Организации в деле выполнения программ в различных областях ее компетенции.

9. Однако это будет зависеть от наличия необходимого финансирования. В этой связи следует отметить, что с учетом объема бюджетных средств, необходимых для внедрения этой системы<sup>1</sup>, к настоящему времени не удалось определить общий размер таких средств в рамках обычного бюджета, при том что внебюджетные взносы, запрошенные Исполнительным советом и Генеральной конференцией, не поступают. В рамках документа 34 С/5 выделяется лишь 700 000 долл. из необходимой суммы в 2,9 млн долл. Хотя общая сумма предполагаемых расходов на STEPS в размере 5,4 млн долл. по-прежнему представляется

---

<sup>1</sup> Генеральная конференция в своей резолюции 30 С/84 указала сметную сумму необходимых бюджетных средств для проекта по людским ресурсам и заработной плате в размере 8,3 млн долл.

удовлетворительной по сравнению как с первоначальной сметой, так и с тем, что наблюдается в других учреждениях Организации Объединенных Наций, своевременное завершение развертывания системы будет все же зависеть от наличия дополнительных средств.

10. Аналогичным образом дополнительно требуются как финансовые, так и людские ресурсы для разработки и осуществления всеобъемлющей долгосрочной стратегии в области информационной технологии (ИТ), поскольку имеющиеся в настоящее время средства полностью расходуются на оперативные задачи и обеспечение функционирования системы. Хотя подготовительная работа в этой области уже началась, ее дальнейшее осуществление и эффективное завершение зависят от изыскания и мобилизации таких ресурсов.

## **II. Решение 176 EX/10: Программа УНИТВИН/Кафедры ЮНЕСКО**

11. По просьбе Исполнительного совета, высказанной на его 176-й сессии (176 EX/Реш.10), Генеральный директор принимает меры по применению нового подхода, касающегося создания кафедр и формирования сетей, определения приоритетов и роли национальных комиссий в их тесном сотрудничестве с ЮНЕСКО, в рамках программы УНИТВИН/Кафедры ЮНЕСКО. Этот подход направлен на обеспечение более эффективного согласования данной программы с общими целями и секторальными приоритетами Организации, а также на динамичное взаимодействие и укрепление трехстороннего сотрудничества Север-Юг-Юг. При этом проводились консультации в ходе межсекторальных совещаний по высшему образованию, состоявшихся в середине 2007 г. и в начале 2008 г., а также с секторальными и межсекторальными группами меньшего масштаба. В этом процессе активно участвовали бюро ЮНЕСКО на местах, а также ряд ее институтов и центров и несколько кафедр.

12. Указанные консультативные совещания привели к ряду конкретных результатов. Это касается, в частности, определения новых механизмов для межсекторального сотрудничества, особенно в отношении ориентировочных установок для оценки проектов и докладов о деятельности; предварительного списка приоритетных областей на основе положений документа 34 С/4; предварительного перечня критериев для участия в Программе УНИТВИН; более систематического привлечения динамичных кафедр и сетей ЮНЕСКО к деятельности рабочих групп Организации; более систематического участия кафедр в основных совещаниях и мероприятиях ЮНЕСКО; регулярной рассылки публикаций ЮНЕСКО соответствующим кафедрам и сетям; списка организаций и фондов, к которым кафедры и сети могут обращаться с запросами о внебюджетном финансировании; формирования виртуальных сообществ специалистов; закрытия примерно 30 бездействующих кафедр и разработки типового соглашения о новых кафедрах ЮНЕСКО, а также создания конкретной эмблемы. Было также принято решение о продлении срока действия новых кафедр до 4 лет, а сетей УНИТВИН – до 5 лет.

13. Ряд информационных совещаний и консультаций с национальными комиссиями ЮНЕСКО состоялся также во время 34-й сессии Генеральной конференции. Этот процесс, имеющий целью информировать национальные комиссии об их роли в отборе и передаче на рассмотрение заявок о создании кафедр, а также в деле информирования общественности на национальном уровне, будет далее осуществляться с участием более ограниченной группы национальных комиссий на предмет более детального рассмотрения перечня критериев и методов участия. Помимо других критериев для мониторинга деятельности существующих кафедр и для создания новых кафедр и сетей обсуждался вопрос о необходимости учреждения кафедр в северных районах земного шара для налаживания партнерства Север-Юг в контексте сотрудничества Север-Юг-Юг. Особое внимание также уделялось потенциальным последствиям деятельности кафедр и сетей для обеспечения развития и устойчивости.

14. Во исполнение решения 176 EX/10 Генеральный директор изучил вопрос о методах дальнейшего сотрудничества между Программой УНИТВИН/Кафедры ЮНЕСКО и Университетом Организации Объединенных Наций (УООН). УООН уже активно взаимодействует с рядом сетей УНИТВИН и кафедр ЮНЕСКО. Он участвовал в проекте «Азиатско-африканский университетский диалог по развитию базового образования» и усилит свое участие в рамках второй фазы проекта, который финансируется совместно с Японским агентством международного сотрудничества (ЯАМС) и в котором участвуют 12 африканских и 5 азиатских университетов. Вопрос о сотрудничестве между Программой УНИТВИН/Кафедры ЮНЕСКО и УООН обсуждался в более общем плане в ходе ежегодного заседания УООН, которое состоялось в декабре 2007 г. в Штаб-квартире университета в Токио. Совет решительно призвал к тому, чтобы в рамках укрепления партнерства с ЮНЕСКО развивались совместные проекты и мероприятия с участием Программы УНИТВИН, и подчеркнул необходимость инноваций в области науки и культуры в интересах устойчивого развития, а также достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия (ЦРТ).

### III. Решение 176 EX/23:

#### **Содействие взаимопониманию, а также уважению религиозных и культурных ценностей всех народов и свободе выражения мнений**

15. Приоритетной задачей было привлечение внимания как государственных органов, так и гражданского общества к необходимости уважения прав человека и основных свобод, а также разнообразия культур, в частности в том, что касается верований и религиозных или общих ценностей.

16. С этой целью ЮНЕСКО действовала самостоятельно или в сотрудничестве в различными партнерами<sup>1</sup>. Следует отметить, в частности, вклад ЮНЕСКО в проведение неофициального интерактивного слушания с участием представителей гражданского общества в рамках Диалога высокого уровня по поощрению межрелигиозного и межкультурного взаимопонимания и сотрудничества на благо мира (ООН, Нью-Йорк, октябрь 2007 г.), информация о котором приводится в приложении к докладу, где ЮНЕСКО упоминается в начале перечня

<sup>1</sup>

Несколько примеров: Совет Европы: взнос на обеспечение редактирования «белой книга» по межкультурному диалогу; АЛЕКСО: проведение 21 мая 2007 г. в Штаб-квартире ЮНЕСКО международного коллоквиума на тему: «Включение принципов культурного разнообразия и межкультурного диалога в политику устойчивого развития» по случаю Всемирного дня культурного разнообразия во имя диалога и развития; Европейский союз: взнос на организацию Европейского культурного форума с акцентом на межкультурный диалог, Лиссабон, 2007 г.; ИСЕСКО: взнос на проведение пятой сессии Исламской конференции министров культуры, Триполи, ноябрь 2007 г.; Альянс цивилизаций: активизация обменов и подписание меморандума о взаимопонимании по случаю первого Форума «Альянса цивилизаций», Мадрид, январь 2008 г.; Мировой общественный форум «Диалог цивилизаций»: подписан и в настоящее время осуществляется меморандум о взаимопонимании; АСЕФ: проведение в этой организации международной конференции «Древние цивилизации, новые начала: диалог перемен» и внесение взноса на эти цели, декабрь 2007 г.; ВОИП: международный коллоквиум на тему: «Диалог между местными религиями и христианством и исламом на службе культуры мира в Африке», Котону, 20-21 августа 2007 г.; Объединенные города и органы местного самоуправления: сотрудничество в целях подготовки доклада об осуществлении принципов культурного разнообразия в рамках местной политики. Следует отметить, что сеть кафедр ЮНЕСКО в области межрелигиозного диалога для целей межкультурного взаимопонимания организовала серию международных конференций на тему: «Межкультурный и межрелигиозный диалог в целях устойчивого развития», Москва, Тбилиси, Алматы, 2007 г.; к этой деятельности было привлечено несколько НПО и межрелигиозных ассоциаций: «Европейско-средиземноморский молодежный форум», Кипр, ноябрь 2006 г.; Международный конгресс на тему «Религии и посредничество в городских районах», организованный Центром ЮНЕСКО в Каталонии, Барселона, декабрь 2006 г.; подготовка инструкторов в Восточной Африке – Кения, Судан, Уганда – по проблематике «Гендерные проблемы, ВИЧ и СПИД» в сотрудничестве с Всемирной конференцией по вопросам религии и мира, в работе которой приняли участие женские ассоциации, выступающие за межрелигиозный диалог в интересах посредничества и примирения, август 2006 г. – январь 2007 г.; совместная организация с НПО «XXI век» международного коллоквиума «Современные вызовы и перспективы межкультурного образования/образования в духе мира в Армении, Азербайджане и Грузии», Грузия, август 2007 г.; третья встреча в рамках Латиноамериканской межрелигиозной сети по образованию в духе мира, Тересополис, Бразилия, август 2007 г.

учреждений/инстанций системы Организации Объединенных Наций (<http://www.un.org/ga/president/62/letters/summary141107.pdf>). Основная цель этой политики, которая в большинстве случаев сопровождается проведением исследований или основывается на их результатах, заключается в содействии обмену идеями и практикой между лидерами, представляющими различные течения гуманистической мысли, или религиозными деятелями в интересах взаимного признания лежащих в их основе ценностей, чтобы тем самым способствовать взаимопониманию и взаимному уважению различных культурных сообществ. В настоящее время к услугам ЮНЕСКО все чаще обращаются для того, чтобы начать или обеспечить осуществление программ, направленных на содействие межкультурному диалогу в целях активизации всей совокупности политических мер в интересах достижения подлинного взаимопонимания и взаимного признания.

17. Мероприятия по межрелигиозному диалогу преследуют цель борьбы со стереотипами и полным незнанием религиозных реалий, ведущими к созданию напряженности между сообществами и отнюдь не способствующими социальной сплоченности. В связи с этим сеть кафедр ЮНЕСКО в области межрелигиозного диалога для целей межкультурного взаимопонимания предлагает информационные модули по отображению божественного и Бога, а также вопросам иконописи в различных религиях и духовных традициях.

18. Продолжалась практика организации специальных курсов «Средства информации, коммуникация и религии» при Женевском университете с привлечением преподавателей высокого уровня, специализирующихся по различным аспектам религиозной практики и теме свободы выражения мнений, а также отображения Бога в духовных традициях мира.

19. Деятельность ЮНЕСКО направлена также на использование потенциала как высоких, так и низких технологий и изменяющегося медиаландшафта с целью создания новых пространств для диалога между группами, которые до настоящего времени не участвовали в коммуникации. С каждым новым технологическим достижением возникают новые возможности для того, чтобы средства информации играли свою роль в деле содействия взаимопониманию и ликвидации невежественности, непонимания и предрассудков. В этой области имеется целый спектр проектов, начиная от составления документальных материалов группами коренного населения до совместного создания медиа-проектов специалистами, представляющими различные стороны в конфликтах, возникающих внутри стран и между ними.

20. Мероприятия ориентированы на организации и специалистов в области средств информации, школы журналистики, ассоциации общинного развития и граждан и призваны обеспечить подготовку кадров, стимулировать независимое производство и распространение продукции, поощрять создание сетей и обмен информацией с целью развития у людей способности содействовать диалогу между собой, устраняя культурные и этнические преграды.

21. ЮНЕСКО оказала поддержку сети по обмену телевизионными программами (ЕРНО) – группе из 12 организаций, осуществляющих вещание на Юго-Восточную Европу, которая дает хороший пример объединения усилий по восстановлению средств информации после конфликта с внедрением технических инноваций. ЕРНО была создана в связи с необходимостью восстановления и улучшения связей сотрудничества между Балканскими странами, которые были разорваны в результате распада бывшей Югославии и последовавших за этим конфликтов. ЕРНО – это не только средство обмена ежедневными региональными новостями, она является также платформой для производства и распространения среди участников этой сети программ по различным проблемам, с которыми сталкиваются страны этого региона, таким как торговля женщинами и охрана окружающей среды. Кроме того, ЕРНО повышает профессионализм работников новостных программ участвующих в ней общественных вещательных организаций, вовлекая их в совместное производство и восстанавливая личные связи между журналистами и другими специалистами, нарушившиеся в ходе войны. Этот проект непосредственно демонстрирует, как средства информации могут

играть свою роль в содействии взаимопониманию, а также их значение в примирении постконфликтных государств посредством обмена контентом.

22. В настоящее время аналогичный проект готовится для португалоязычных стран в сотрудничестве с организациями общественного вещания в Анголе, Бразилии, Гвинеи-Бисау, Кабо-Верде, Мозамбике, Португалии, Сан-Томе и Принсипи и Тимор-Лешти. Этот проект создает платформу для обмена новостями, подготовки совместной деятельности по производству программ, в частности в отношении профилактики ВИЧ/СПИДа, а также для охраны серьезно пострадавших аудиовизуальных архивов некоторых из этих вещательных организаций.

23. Среди проектов «*Creative Content*» («*Творческое содержание*»), осуществление которых началось в 2004 г. и продолжилось в прошлом двухлетнем периоде, можно отметить следующие:

- Создание электронной аудиовизуальной платформы ЮНЕСКО – многокультурного онлайн-каталога с целью улучшения распространения аудиовизуальной продукции из развивающихся стран;
- фестиваль «Открытый кадр» - международный форум для демонстрации передач общественного телевидения, произведенных в различных странах всего мира;
- «К межкультурному диалогу через короткометражные фильмы» – серия из пяти короткометражных художественных фильмов по проблемам человечности и конфликтов, показывающая необходимость мира.

24. Одной из важных инициатив, сформировавшихся в 2007 г., является сеть «Сила мира». Поиск практических возможностей использования ИКТ для предотвращения конфликтов и содействия межкультурному взаимопониманию начался на учредительном форуме этой сети, состоявшемся на Бали (Индонезия) в январе 2007 г. Более 200 делегатов из 30 стран, представлявших правительства, академии, средства информации, сектора ИКТ и НПО, решили сосредоточить внимание на одной из главных причин конфликтов – отсутствии взаимопонимания.

25. После глобального форума на Бали развитию концепции сети «Сила мира» способствовали следующие мероприятия, проводившиеся с этой целью в 2007 г.:

- 19-21 февраля 2007 г. в Париже организован семинар с участием представителей НПО, правительств, промышленности и ряда молодежных организаций для обсуждения последующих шагов по осуществлению Декларации Балийского форума;
- разработана двухлетняя пилотная инициатива для сети «Сила мира» (СММ);
- составлен двухлетний пилотный план, предусматривающий в качестве первого шага картирование ресурсов тех организаций, учреждений, НПО и компаний частного сектора, которые участвуют в инициативах, касающихся средств информации, ИКТ и проблем мира. К середине 2007 г. было подготовлено три таких карты ресурсов: (i) НПО, компании, инициативы и проекты по всему миру, связанные с проблематикой молодежи и мира, а также коммуникации; (ii) учреждения, НПО и компании, оказывающие поддержку подготовке кадров, разработке содержания и распространению по всему миру материалов, касающихся средств информации и ИКТ; (iii) потенциальные стратегические и корпоративные заинтересованные стороны и партнеры, включая тех, которые могут оказывать поддержку материальными и финансовыми средствами пилотной инициативе СММ;

- проведен анализ ценности университетов всего мира в качестве первоначальной платформой для установления контактов с молодежью и ее вовлечения в деятельность ССМ. В Университете Ватерлоо в Канаде 9-11 августа 2007 г. был организован форум ССМ с участием многих университетов для обсуждения соответствующего предложения. Запланировано проведение в мае 2008 г. всемирного университетского форума с целью создания практической основы для участия молодежи на этой платформе в ССМ;
- разрабатывается веб-сайт ССМ;
- установлены контакты с широким кругом государственных и частных финансирующих партнеров для двухлетней пилотной инициативы ССМ с целью получения скоординированной финансовой поддержки; ожидается, что результаты этих усилий дадут результаты в начале 2008 г.;
- ССМ была представлена на ряде международных конференций, форумов и совещаниях, в том числе в системе ООН (Глобальный альянс, молодежные форумы ООН и региональные конференции), мероприятий Центра инноваций в области международного управления (ЦИМУ), деловых форумах руководителей частного бизнеса и съездах молодежи.

26. Под знаком сети «Сила мира» Сектор коммуникации и информации ориентирует свою деятельность на различные сегменты общества, начиная от профессиональных работников средств информации до маргинализованной молодежи, с целью создания потенциала для содействия межкультурному диалогу с помощью средств массовой информации. Будущие проекты включают:

- совместное производство ежемесячной радио- или телевизионной программы группой журналистов из средств информации, действующих в конфликтных и постконфликтных регионах. Мероприятия предусматривают: подготовку кадров по освещению проблем этнических конфликтов и примирения, подготовку репортажей по проблемам мира, организацию совместного руководства для выпуска ежемесячных радио- и телевизионных передач;
- подготовку серии радиопрограмм группой молодежи под руководством опытного специалиста средств информации и педагога для изучения и освещения конфликтов, порождаемых сегрегацией, и конфликтов, встречающихся в их повседневной жизни. Мероприятия включают подготовку кадров по вопросам содержания и технологии радиожурналистики, обучение концепции развития и оказание помощи в производственном процессе.

27. Кроме того, Сектор коммуникации и информации проводит активную работу в рамках ряда международных конференций, сосредоточивая внимание на вопросах диалога между цивилизациями. Среди этих конференций можно указать:

- конференцию *«Роль средств массовой информации в укреплении терпимости и расширении взаимопонимания»*, организованную в Баку (Азербайджан) в апреле 2007 г. Организацией Исламская конференция;
- вторую конференцию *«Диалог средств информации стран Азии-Тихого океана и Европы»*, проведенную в сентябре 2007 г. в Бонне (Германия);
- конференцию *«Миграция и интеграция, серьезный вызов Европе. Какую роль играют средства информации?»*, организованную в ноябре 2007 г. в сотрудничестве с французским и германским телевидением.

**IV. Решение 176 EX/60:  
Межкультурный диалог между Африкой и Латинской Америкой и Карибским бассейном**

28. Задача укрепления межкультурного диалога Африки, Америки и Карибского бассейна и сотрудничества Юг-Юг учитывается в ходе следующего двухлетнего периода в рамках Крупной программы IV, в частности ее направлений деятельности 5 «Содействие взаимопониманию, развитию межкультурного диалога и укреплению мира» и 6 «Учет в национальной политике взаимосвязей между культурным разнообразием, межкультурным диалогом и устойчивым развитием». Если говорить более конкретно, то эти аспекты будут включены в проект «Невольничий путь» и проект «Истории» в рамках следующих мероприятий:

- популяризация томов Всеобщей истории Африки и Латинской Америки и Карибского бассейна, в частности в Бразилии, для лучшего ознакомления с прошлым этого континента, который внес большой вклад в создание «нового мира»;
- разработка педагогических материалов на основе Всеобщей истории Африки и Всеобщей истории Карибского бассейна в целях содействия расширению культурных связей, развивавшихся на протяжении столетий между Африкой и американскими континентами, и укрепления взаимного признания;
- составление Атласа взаимодействия культур в Африке, Латинской Америке и Карибском бассейне, в котором будет сделан акцент на африканское присутствие, проявляющееся через передачу «новому миру» культурных традиций, форм выражения знаний, верований и поведения;
- составление перечней и популяризация памятных мест, связанных с работорговлей в Карибском бассейне и Индийском океане, с целью создания маршрутов памяти между различными соответствующими регионами;
- оказание поддержки и сотрудничество с Кафедрой ЮНЕСКО по межкультурному диалогу между Африкой, Латинской Америкой и Карибским бассейном, которая будет создана при Автономном университете Санто-Доминго;
- сотрудничество с инициативой «Изучение наследия африканской диаспоры», которая направлена на создание платформы сотрудничества между Африкой, Карибским бассейном и американскими континентами с целью развития культурного туризма на основе общего наследия.

**V. Решение 177 EX/5 (II):  
Доклад о ходе работы в рамках процесса подготовки к 48-й сессии  
Международной конференции по образованию (МКО)**

29. Ведется подготовка к 48-й сессии Международной конференции по образованию. Конференция будет организована 25-28 ноября 2008 г. в Женеве (Швейцария) по теме «Инклюзивное образование: путь в будущее». На 55-й сессии в январе 2007 г. (UNESCO/IBE/C.55/WG/Inf.5) Совет МБП утвердил концептуальную основу для Конференции. Исходя из этой основы, МБП приступил к осуществлению многостороннего всеобъемлющего процесса, направленного на мобилизацию знаний об инклюзивном образовании.

30. Были проведены широкие консультации с заинтересованными сторонами в системе ООН и с восемью международными, региональными и субрегиональными конференциями и семинарами в рамках сотрудничающего с МБП глобального сообщества специалистов-практиков (ССП), которое объединяет более 400 разработчиков политики и специалистов в области образования и составления учебных программ из 75 стран Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна, Азии и Тихого океана, а также арабских государств. Благодаря

этим подготовительным конференциям повысилась информированность и возрос интерес к МКО и определились направления дискуссии. В частности, состоялся обмен концепциями, стратегиями и примерами передовой практики в области инклюзивного образования. Наряду с обменом опытом различных стран были определены участники, докладчики и партнеры МКО и появились новые возможности трехстороннего сотрудничества Север-Юг-Юг в области инклюзивного образования. Впоследствии были разработаны региональные и субрегиональные «дорожные карты», определяющие и анализирующие новые вызовы и действия в области политики. Эти результаты являются существенным интеллектуальным и программным вкладом, который будет использован при подготовке официальных документов и семинаров МКО. Кроме того, в МБП в Женеве было проведено совещание экспертов для дальнейшей разработки содержания семинаров Конференции. Были сформулированы руководящие указания в отношении подготовки серии национальных докладов за 2008 г. и в сотрудничестве с чешскими властями предприняты подготовительные шаги в отношении медали имени Яна Амоса Коменского, присуждаемой на каждой сессии МКО.

31. Рабочая группа МКО, которая провела свое заседание 21-22 января 2008 г., представила свои предложения совещанию Совета МБП, состоявшемуся 23-25 января. Совет одобрил эти предложения, определив тем самым структуру 48-й сессии МКО, избирательные группы, занимающие ключевые позиции (председатель будет от группы Vb, а докладчик от группы III), и пересмотренный бюджет. Кроме того, были сформулированы рекомендации относительно организации выставки, а также специального мероприятия с участием только министров. Дорожная карта подготовительного процесса будет представлена Руководящему комитету МБП в конце июля вместе с концептуальным документом и информацией об основных докладчиках и участии министров в работе семинаров.

#### **VI. Решение 177 EX/50, резолюция 34 C/82: Улучшение гендерной сбалансированности на старших руководящих должностях в Секретариате ЮНЕСКО**

32. В соответствии с резолюцией 34 C/82 и решением 177 EX/50 Генеральный директор принял **План действий по достижению к 2015 г. представленности женщин на старших руководящих должностях (D-1 и выше)** на уровне 50%, в котором определены меры по обеспечению к 2015 г. гендерного равенства на старших руководящих должностях (директора и выше). Задача обеспечения гендерного равенства должна решаться на основании Статьи VI Устава ЮНЕСКО, согласно которой при наборе персонала к нему в первую очередь предъявляются самые высокие требования в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетентности; при условии соблюдения этого главного требования персонал набирается на возможно более широкой географической основе.

#### **I. Нынешнее положение дел (по состоянию на 1 января 2008 г.<sup>1</sup>)**

##### **Распределение женщин по классам должностей (P/D)**

33. По состоянию на 1 января 2008 г. женщины составляли 48% общей численности международных сотрудников категории специалистов (P/D) в Секретариате и 56% всех сотрудников Секретариата (P/D/NPO/Gs). Представленность женщин среди категории специалистов оставалась несбалансированной и характеризовалась высокой концентрацией женщин на должностях младших рангов (от P-1 до P-3) и незначительным их числом на старших руководящих должностях (директор и выше). Согласно таблице 1 женщины составляют большинство сотрудников класса P-1/P-3 (60%), 40% среди сотрудников среднего уровня (P-4) и 39% на руководящих должностях класса P-5. Среди сотрудников директорского уровня и выше женщины занимают 21% должностей.

<sup>1</sup> Во всех данных учитываются сотрудники на должностях в рамках Обычной программы и должностях, финансируемых из внебюджетных источников, по состоянию на 1 января 2008 г. В них не учитываются временные сотрудники и сотрудники, находящиеся в специальном отпуске без сохранения содержания.

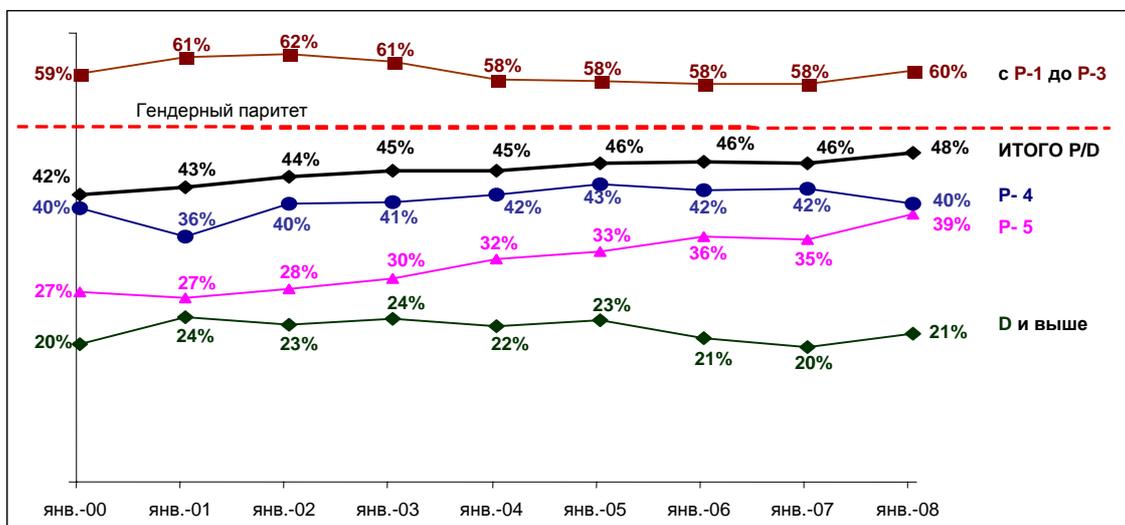
**Таблица 1: Распределение сотрудников категорий P/D по классам должностей (по состоянию на 1 января 2008 г.)**

		Ж	%Ж	М	%М	Всего
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>Итого, D</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
	<i>Промежуточный итог, P4-P5</i>	<i>142</i>	<i>40%</i>	<i>217</i>	<i>60%</i>	<i>359</i>
	P-3	138	58%	101	42%	239
	P-2	124	60%	84	40%	208
	P-1	20	77%	6	23%	26
	<i>Промежуточный итог, P3-P1</i>	<i>282</i>	<i>60%</i>	<i>191</i>	<i>40%</i>	<i>473</i>
<b>Итого, P</b>	<b>424</b>	<b>51%</b>	<b>408</b>	<b>49%</b>	<b>832</b>	
<b>Итого, P/D</b>		<b>446</b>	<b>48%</b>	<b>489</b>	<b>52%</b>	<b>935</b>

### Изменение ситуации за период с 2000 г. (P/D)

34. За период с 2000 г. в категории P/D достигнут прогресс в отношении общей представленности женщин, возросшей с 42% в 2000 г. до 48% в 2008 г. (см. таблицу 2). Это увеличение проходит на фоне общего сокращения численности персонала, имевшего место за период с 2000 г., в частности среди сотрудников на уровне P-5 и директоров. С 2000 г. распределение женщин по классам должностей оставалось относительно стабильным (высокий уровень среди сотрудников класса P-1/P-3, низкий – среди сотрудников директорского ранга); при этом значительный прогресс достигнут среди сотрудников класса P-5, где процент женщин, занимающих должности класса P-5, увеличился с 27% в 2000 г. до 39% в 2008 г.

**Таблица 2: Изменение представленности женщин в разбивке по классам должностей (P/D)**



## Обзор представленности женщин среди сотрудников директорского уровня

35. Как показано в таблице 3, большинство женщин на уровне директоров занимают должности в Штаб-квартире (15 из 22). В подразделениях на местах работает четыре женщины в ранге директора, что составляет 12% численности сотрудников директорского уровня на местах, а в институтах на директорских должностях работают три женщины (25% всех директорских должностей в институтах).

**Таблица 3: Сотрудники на директорских должностях в разбивке по полу и месту работы (на 1 января 2008 г.)**

	Ж	% Ж	М	% М	Итого
Штаб-квартира	15	26%	43	74%	58
Подразделения на местах (1)	4	12%	29	88%	33
Институты (2)	3	25%	9	75%	12
<b>Итого</b>	<b>22</b>	<b>21%</b>	<b>81</b>	<b>79%</b>	<b>103</b>

(1) Включая директора департамента БАПОР/ЮНЕСКО.

(2) Институты категории 1: СЕПЕС, МБП, МИПО, ИЕСАЛК, ИИКБА, МЦТФ, ИЮОЖ, СИУ, ЮНЕСКО-ИГЕ и ЮНЕВОК.

36. В Штаб-квартире большинство женщин, занимающих директорские должности, работают в программных секторах, среди которых наиболее высокая их представленность отмечается в секторах культуры (CLT, 40%) и образования (ED, 37,5%); в Секторе коммуникации и информации женщины занимают 25% директорских должностей, а в секторах естественных наук и социальных и гуманитарных наук среди сотрудников класса D женщин нет (см. таблицу 4). В рамках служб, связанных с программой, и структур поддержки выполнения программы, в частности в ВВ, HRM и ВОС, был достигнут паритет. В ERC и ADM доля женщин среди директоров составляет соответственно 33% и 20%.

**Таблица 4: Численность сотрудников директорского уровня в разбивке по секторам/бюро (на 1 января 2008 г.)**

		Ж	% Ж	М	% М	Всего
Общая политика и управление	Управление	2	29%	5	71%	7
	Руководящие органы	-	-	2	100%	2
	<b>Промежуточный итог</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>7</b>	<b>78%</b>	<b>9</b>
Программы	CI	1	25%	3	75%	4
	CLT	2	40%	3	60%	5
	ED (1)	6	35%	11	65%	17
	SC (2)	-	-	9	100%	9
	SHS	-	-	4	100%	4
	СИУ	-	-	1	100%	1
	Подразделения на местах - Управление децентрализованными программами (3)	4	12,5%	28	87,5%	32
	<b>Промежуточный итог</b>	<b>13</b>	<b>18%</b>	<b>59</b>	<b>82%</b>	<b>72</b>

Службы, связанные с программой	AFR	-	-	1	100%	1
	BB	1	50%	1	50%	2
	BPI	-	-	1	100%	1
	BSP	1	33%	2	67%	3
	<b>Промежуточный итог</b>	<b>2</b>	<b>29%</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>7</b>
Поддержка выполнения программы и администрация	ADM	1	20%	4	80%	5
	BFC	1	33%	2	67%	3
	BOC	1	50%	1	50%	2
	ERC	1	33%	2	67%	3
	HRM	1	50%	1	50%	2
	<b>Промежуточный итог</b>	<b>5</b>	<b>33%</b>	<b>10</b>	<b>67%</b>	<b>15</b>
<b>Общий итог</b>	<b>22</b>	<b>21%</b>	<b>81</b>	<b>79%</b>	<b>103</b>	

- (1) Включая институты образования ЮНЕСКО категории I (МБП, МИПО, ИЕСАЛК, ЮНЕВОК, ИИКБА, ИЮОЖ и СЕПЕС), а также директора департамента БАПОР/ЮНЕСКО.  
(2) Включая научные институты ЮНЕСКО категории 1 (МЦТФ и ЮНЕСКО-ИГЕ).  
(3) Директора подразделений на местах.

### Уход на пенсию сотрудников директорского уровня (2008-2015 гг.)

37. В ближайшие восемь лет на пенсию уйдут 78 директоров (76% из 103 сотрудников директорского ранга) (таблица 5), в том числе 47 сотрудников в Штаб-квартире, 23 – в подразделениях на местах и 8 – в институтах. В рамках Штаб-квартиры наибольшее число освобождающихся должностей директорского уровня придется на программные сектора. Большое число вакансий открывает в ближайшие годы прекрасную возможность для увеличения числа женщин на должностях старшего руководящего уровня.

**Таблица 5: Выход на пенсию сотрудников директорского уровня в Штаб-квартире/подразделениях на местах/институтах (2008-2015 гг.)**

	Штаб-квартира			Подразделения на местах			Институты (1)			Всего		
	Число сотр.	Выход на пенсию	%	Число сотр.	Выход на пенсию	%	Число сотр.	Выход на пенсию	%	Число сотр.	Выход на пенсию	%
Общая политика и управление	9	6	67%	-	-	-	-	-	-	9	6	67%
Программы	27	24	89%	1 <sup>(2)</sup>	1 <sup>(2)</sup>	100%	12	11	92%	40	36	90%
Подразделения на местах - Управление децентрализованными программами (3)	-	-	-	32	22	69%	-	-	-	32	22	69%
Службы, связанные с программой	7	4	57%	-	-	-	-	-	-	7	4	57%
Поддержка выполнения программы и администрация	15	10	67%	-	-	-	-	-	-	15	10	67%
<b>Итого</b>	<b>58</b>	<b>44</b>	<b>76%</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>70%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>92%</b>	<b>103</b>	<b>78</b>	<b>76%</b>

- (1) Институты категории 1: СЕПЕС, МБП, МИПО, ИЕСАЛК, ИИКБА, МЦТФ, ИЮОЖ, СИУ, ЮНЕСКО-ИГЕ и ЮНЕВОК.  
(2) Директор департамента БАПОР/ЮНЕСКО.  
(3) Директора подразделений на местах.

38. Как показано в таблице 6, среди 78 директоров, выходящих на пенсию в ближайшие восемь лет, большинство (61) составляют мужчины, а 17 – женщины. Уже в 2008-2009 гг. на пенсию выйдет большое число сотрудников директорского уровня (27), включая семь женщин.

**Таблица 6: Выход на пенсию сотрудников директорского уровня в разбивке по полу (2008-2015 гг.)**

Выход на пенсию в период с 2008 г. по 2015 г.								Общее число сотр., выходящих на пенсию с 2008 по 2015 гг.	Всего сотрудников директорского уровня по состоянию на январь 2008 г.	
2008/9	% выходящих на пенсию	2010/11	% выходящих на пенсию	2012/13	% выходящих на пенсию	2014/15	% выходящих на пенсию			
Ж	7	41%	4	23,5%	4	23,5%	2	12%	17	22
М	20	33%	12	19,5%	17	28%	12	19,5%	61	81
<b>Итого</b>	<b>27</b>	<b>34,5%</b>	<b>16</b>	<b>20,5%</b>	<b>21</b>	<b>27%</b>	<b>14</b>	<b>18%</b>	<b>78</b>	<b>103</b>

#### Претенденты на должности директоров – тенденции

39. В 2006-2007 гг. женщины составляли 30% общего числа кандидатов на должности директоров. Что касается внутренних претендентов, то на долю женщин приходилось 24%. На должности в подразделениях на местах от женщин, как правило, поступает меньше заявок, чем на должности в Штаб-квартире.

#### Планирование кадровой преемственности: женщины на должностях класса P-4/P-5

40. На две из 10 должностей директоров, замещенных на внутренней основе сотрудниками класса P-5 в 2006-2007 гг., были назначены сотрудницы категории P-5. На 1 января 2008 г. половина (33) из 65 сотрудниц уровня P-5 проработали на должностях класса P-5 по пять и более лет (см. таблицу 7). В сравнении с этим на сегодня число сотрудников, имеющих пять и более лет опыта работы на должностях ранга P-5, среди мужчин гораздо выше (почти вдвое), чем среди женщин. Следует отметить, что средний возраст женщин на должностях P-5 составляет 54 года, причем в ближайшие восемь лет на пенсию выйдет более половины из них. 34 из 77 сотрудниц уровня P-4 имеют более чем пятилетний опыт работы в этом ранге.

**Таблица 7: Стаж работы на должностях классов P-4/P-5 в разбивке по полу**

	P5			P4		
	Ж	М	Всего	Ж	М	Всего
Не менее пяти лет	33	59	92	34	54	88
Менее пяти лет	32	44	76	43	60	103
<b>Итого</b>	<b>65</b>	<b>103</b>	<b>168</b>	<b>77</b>	<b>114</b>	<b>191</b>

## Задачи, касающиеся набора кадров

41. По оценкам, проведенным с учетом прогнозируемого выхода на пенсию, к 2015 г. гендерный паритет можно обеспечить **при условии замещения женщинами в ближайшие восемь лет 60% вакансий на директорские должности.** Для этого при наборе на директорские должности на каждые два назначения мужчин должно приходиться три назначения женщин. В приводимой ниже таблице моделируется планируемый график открытия вакансий (в связи с выходом на пенсию) и предлагаемые промежуточные показатели, которые должны быть достигнуты по каждому двухлетнему периоду для обеспечения полного паритета к 2015 г. (см. таблицу 8).

**Таблица 8: Целевые показатели набора в разбивке по двухлетним периодам (2008-2015 гг.)**

	Начало двухлетнего периода		План действий						
	Общее число директорских должностей на начало двухлетнего периода	% директорских должностей в разбивке по полу на начало двухлетнего периода	Число сотрудников, выходящих на пенсию с директорских должностей	Число остающихся директоров на конец двухлетнего периода	% директорских должностей на конец двухлетнего периода в разбивке по полу	Число сотрудников, которые согласно плану выходят на пенсию с директорских должностей в течение данного двухлетнего периода	Число сотрудников на директорских должностях на конец двухлетнего периода	% сотрудников на директорских должностях на конец двухлетнего периода в разбивке по полу	
<b>2008/2009</b>									
Ж	21	21%	6	15	20%	16	31	30%	Ж
М	78	79%	19	59	80%	11	70	70%	М
<b>Итого</b>	<b>99</b>		<b>25</b>	<b>74</b>		<b>27</b>	<b>101</b>		
<b>2010/2011</b>									
Ж	31	30%	4	27	31%	13	40	37%	Ж
М	70	70%	11	59	69%	10	69	63%	М
<b>Итого</b>	<b>101</b>		<b>15</b>	<b>86</b>		<b>23</b>	<b>109</b>		
<b>2012/2013</b>									
Ж	40	37%	4	36	41%	10	47	44%	Ж
М	69	63%	17	52	59%	8	59	56%	М
<b>Итого</b>	<b>109</b>		<b>21</b>	<b>88</b>		<b>18</b>	<b>106</b>		
<b>2014/2015</b>									
Ж	47	44%	2	45	48%	10	55	50%	Ж
М	59	56%	12	47	52%	8	55	50%	М
<b>Итого</b>	<b>106</b>		<b>14</b>	<b>92</b>		<b>18</b>	<b>110</b>		

## II. План действий (см. подробный план в Приложении)

42. В основе Плана действий лежит три главных аспекта: набор кадров, профессиональная подготовка и наставничество, а также сбалансированное соотношение работы и досуга. В каждой области реализуются соответствующие меры. Бюро по управлению людскими ресурсами будет контролировать прогресс в достижении целей, поставленных в Плане действий, и регулярно отчитываться перед Генеральным директором.

## **Набор персонала**

### *Основные принципы*

43. Следует напомнить, что главным критерием набора персонала в Секретариат является соблюдение самых высоких требований в отношении профессиональной компетентности, добросовестности и работоспособности. Работа по достижению гендерного паритета на всех уровнях будет подчинена этому основному принципу. Кроме того, обеспечение гендерного паритета не должно наносить ущерба принципу географического распределения кадрового состава.

44. Чтобы к 2015 г. достигнуть гендерного паритета на уровне директоров, ставится задача замещения женщинами 60% вакантных директорских постов. Для ее решения необходимо предпринять проактивные действия на двух этапах процесса набора: на исходной стадии – с целью увеличения числа претендентов-женщин, а на этапе отбора – с целью увеличения числа женщин отбираемых на директорские должности.

## **Расширение кадрового резерва внешних кандидатов-женщин, имеющих необходимую квалификацию для назначения на директорские должности**

### *Адресное объявление вакансий*

#### **Мера 1**

45. Чтобы увеличить число кандидатов-женщин, обладающих необходимой квалификацией для назначения на директорские должности, особое внимание будет уделено вероятным источникам представления кандидатур из числа женщин. Наряду с обычной процедурой объявления о вакансиях, информация о директорских должностях будет распространяться через женские профессиональные объединения и сети, которые будут определены соответствующими секторами программы и поддержки, а также Отделом гендерного равенства (BSP/GE) в качестве наиболее подходящих источников кандидатур. Особое внимание будет уделено тем секторам/службам, в которых прогнозируется открытие вакансий, а также в тех секторах (SC и SHS), где представленность женщин находится на самом низком уровне.

46. На первом этапе совместно с соответствующими секторами и в сотрудничестве с Отделом гендерного равенства (BSP/GE) будет составлен перечень этих профессиональных объединений и сетей. Помощь сетей будет востребована для формирования механизма, гарантирующего систематическое распространение в онлайн-режиме объявлений о соответствующих вакантных постах.

47. При поиске кандидатур из числа женщин особые усилия будут также предприняты и для увеличения числа женщин из непредставленных или недопредставленных стран, в частности при посредстве профессиональных сетей и объединений. Для содействия этой работе Бюро по управлению людскими ресурсами будет обращаться за помощью к постоянным представительствам, национальным комиссиям, а также подразделениям на местах.

#### **Мера 2**

48. Сформулированный в объявлениях ЮНЕСКО о внешних вакансиях призыв к женщинам подавать заявки на замещение вакансий на старшие руководящие должности будет изложен в следующей уточненной редакции: «ЮНЕСКО привержена задаче обеспечения гендерного равенства в своей работе по программам и достижения гендерного паритета в рамках Секретариата. В этой связи заявки на замещение вакантных должностей настоятельно предлагается подавать кандидатам из числа женщин, а также гражданам непредставленных и недопредставленных государств-членов».

## **Расширение кадрового резерва внутренних кандидатов-женщин, имеющих необходимую квалификацию для назначения на директорские должности**

### **Мера 3**

49. Для содействия планированию кадровой преемственности при наборе на директорские должности будут предприняты усилия по увеличению кадрового резерва из числа обладающих необходимой для этого квалификацией женщин, занимающих должности уровня Р-5. Задача заключается, как минимум, в достижении гендерного паритета на уровне Р-5 (в настоящее время 39%). Учитывая тенденции выхода на пенсию (в 2008-2015 гг. уйдут в отставку 56% женщин, находящихся на должностях класса Р-5), в ближайшие восемь лет потребуются обеспечить набор значительного числа женщин. Чтобы к 2015 г. достигнуть полного паритета на уровне Р-5, набор на эти должности из числа кандидатов-женщин и кандидатов-мужчин необходимо осуществлять в соотношении 1:1.

## **Увеличение числа женщин, отбираемых для замещения директорских должностей**

### **Мера 4**

50. В работе по обеспечению гендерного паритета наша задача заключается в том, чтобы при заполнении директорских должностей среди назначаемых женщин и мужчин во всех случаях соблюдалось, как минимум, соотношение 3:2. Это означает, что каждые три из пяти директорских должностей будут заняты женщинами. По каждому сектору/службе поддержки будут установлены целевые показатели и обеспечен контроль за их достижением.

### *Комиссии по отбору кандидатов*

### **Мера 5**

51. В комиссиях по отбору кандидатов на директорские должности и должности уровня Р-5 следует обеспечивать гендерную сбалансированность.

### *Составление короткого списка*

### **Мера 6**

52. В короткий список кандидатов на должности директоров и сотрудников уровня Р-5 следует включать как минимум **двух кандидатов из числа женщин, обладающих необходимой квалификацией**. При несоблюдении этого требования должно быть представлено разъяснение. В каждой рекомендации, направляемой Генеральному директору по поводу назначения на директорскую должность, должно указываться нынешнее положение дел с достижением гендерного паритета. Таким же образом в каждой рекомендации о назначении на должность Р-5 должны включаться данные о ситуации с достижением поставленной цели.

## **Подготовка кадров и наставничество**

### **Мера 7**

53. Для повышения уровня навыков управления и руководства и других профессиональных качеств, способствующих продвижению по службе, будет разработана и опробована на пилотной основе специальная программа для сотрудниц уровня Р-4 и Р-5. В рамках этой деятельности для сотрудниц класса Р-4 и Р-5 будет организована программа наставничества.

**Мера 8**

54. Одновременно с этим для содействия совместному использованию знаний, взаимным консультациям, налаживанию контактов и обмену опытом будет оказываться поддержка в создании неформальных саморегулирующихся сетей взаимодействия сотрудниц старшего руководящего состава.

**Меры 9 и 10**

55. ЮНЕСКО обеспечит, чтобы в рамках вводных курсов для вновь назначенных сотрудников, в том числе на старшие руководящие должности, обеспечивалось повышение информированности по вопросам, связанным с работой и организацией быта и гендерными аспектами в целом. Кроме того, существующая программа повышения квалификации руководящего состава ЮНЕСКО будет включать повышение информированности в отношении гендерного равенства на рабочем месте и о взаимосвязи между этой проблематикой и вопросами обеспечения разнообразия.

**Закрепление кадров и обеспечение сбалансированного сочетания работы и досуга****Мера 11**

56. ЮНЕСКО продолжит участие в общих для всей ООН инициативах по оказанию поддержки в трудоустройстве супругов работников ООН, в частности посредством создания в Париже, совместно с другими международными учреждениями (ОЭСР, ЕКА) местной ассоциации супругов сотрудников (МАСС), а также путем оказания поддержки в создании отделений МАСС на местах.

**Мера 12**

57. С сотрудницами категории специалистов (класса Р-5 и выше), покидающими ЮНЕСКО, будут систематически проводиться собеседования, по итогам которых будут вноситься изменения в политику и практику Организации.

**Прочие меры****Мера 13**

58. Будет обеспечиваться гендерный паритет среди лиц, назначаемых Генеральным директором для участия в объединенных комитетах персонала и руководства, занимающихся кадровыми вопросами (таких как Консультативный совет по кадровой политике (КСКП), Консультативный комитет по отдельным кадровым вопросам (РАВ)).

**Мониторинг и отчетность**

59. HRM будет на постоянной основе контролировать ход работы по достижению целевых гендерных показателей, а также по реализации других мер, касающихся гендерных аспектов, и будет раз в квартал представлять Генеральному директору доклад по этому вопросу.

***Обязанности заместителей Генерального директора и директоров бюро***

60. В качестве ожидаемого результата на 2008-2009 гг. в соглашениях о служебной деятельности для заместителей Генерального директора и директоров бюро указывается достижение прогресса в обеспечении гендерного паритета. Предполагается, что заместители Генерального директора и директора бюро к концу двухлетнего периода будут представлять Генеральному директору соответствующие отчеты.

61. HRM будет оказывать поддержку и консультировать руководителей по вопросам осуществления этих мер. Один раз в квартал среди заместителей Генерального директора и директоров бюро будут распространяться обновленные статистические сводки и прогнозы.

**Оценка**

62. К концу двухлетнего периода в 2009 г. будет проведен обзор реализации Плана действий по обеспечению гендерного паритета и при необходимости будут скорректированы указанные в нем меры.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
**План действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета (2008-2015 гг.)**

<b>1. Набор персонала</b>				
<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Меры по осуществлению стратегии</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Достигнутый результат (сентябрь 2008 г.)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Достижение к 2015 г. полного гендерного паритета среди сотрудников директорского уровня</li> </ul>	<b>Анализ ситуации</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Оценка ситуации в каждом секторе/бюро на основе данных и профильных характеристик</li> <li>▪ Определение для каждого сектора/бюро целевых показателей, учитывающих ожидаемое число вакансий</li> <li>▪ Формирование механизмов мониторинга и отчетности</li> </ul>	сентябрь 2008 г.	HRM	
	<b>Увеличение числа женщин-кандидатов</b>			
	<b>Мера 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Поиск соответствующих женских профессиональных объединений/сетей и налаживание с ними контактов</li> <li>• Обнародование объявлений о вакансиях на директорские должности с помощью сетей</li> </ul>	2008-2009 гг.	HRM (в сотрудничестве с секторами и бюро и BSP/GE)	
	<b>Мера 2</b> Изменение текста формулировки в объявлениях о вакансии («В этой связи заявки на замещение вакантных должностей <i>настоятельно</i> предлагается подавать кандидатам из числа женщин») в отношении объявляемых вакансий на должности уровня P-5 и выше	май 2008 г.	HRM	
	<b>Мера 3</b> Увеличение представленности женщин на должностях уровня P-5 посредством набора кадров в соотношении 1:1 (цель: обеспечить паритет среди сотрудников уровня P-5)	2008 г. и далее	HRM, заместители Генерального директора/директора бюро, Генеральный директор	
	<b>Увеличение числа женщин, отбираемых на должности директоров</b>			
	<b>Мера 4</b> Набор сотрудников на директорские должности в таком соотношении, чтобы на трех женщин приходилось двое мужчин	2008 г. и далее	Заместители Генерального директора/директора бюро, Генеральный директор	
	<b>Мера 5</b> Обеспечение гендерной сбалансированности в комиссиях по отбору (на директорские должности и посты уровня P-5)	июнь 2008 г.	Заместители Генерального директора/директора бюро	
	<b>Мера 6</b> Соблюдение требования о том, чтобы в короткие списки включалось не менее двух кандидатов-женщин, обладающих необходимой квалификацией	май 2008 г. и далее	Заместители Генерального директора/директора бюро	

<b>2. Подготовка кадров и наставничество</b>				
<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Меры по осуществлению стратегии</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Достигнутый результат (сентябрь 2008 г.)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Совершенствование работы по обеспечению служебного роста женщин с помощью профильных учебных мероприятий</li> </ul>	<b>Наставничество/подготовка</b>			
	<b>Мера 7</b> Разработка и реализация программы по вопросам управления для сотрудниц класса Р-4/Р-5, включая программу наставничества	декабрь 2008 г.	HRM BSP/GE	
	<b>Мера 8</b> Поддержка создания сетей неформального взаимодействия между сотрудниками, занимающими старшие руководящие должности	2008 г.	HRM BSP/GE	
	<b>Включение гендерной тематики в основное русло деятельности по подготовке кадров</b>			
	<b>Мера 9</b> Повышение осведомленности в гендерных аспектах в рамках вводных занятий для новых сотрудников	2008 г. и далее	HRM	
	<b>Мера 10</b> Включение гендерной тематики в Программу ЮНЕСКО по подготовке кадров в области руководства и управления преобразованиями (ПРУП)	2008 г.	HRM	
<b>3. Закрепление кадров и обеспечение сбалансированного сочетания работы и досуга</b>				
<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Инициативы по осуществлению стратегии</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Достигнутый результат (сентябрь 2008 г.)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Принятие мер по обеспечению сбалансированного сочетания работы и досуга с целью содействия профессиональному росту и развитию</li> </ul>	<b>Мера 11</b> Поддержка в реализации инициатив по обеспечению трудоустройства супругов сотрудников в рамках всей ООН посредством: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ участия в местной ассоциации супругов сотрудников (МАСС) во Франции, созданной в ОЭСР/ЕКА;</li> <li>▪ создание сайта французского отделения МАСС;</li> <li>▪ внесение финансового вклада в программы трудоустройства супругов сотрудников, в том числе на местах (предусмотрено в 34 С/5)</li> </ul>	2008-2009 гг.	HRM	
	<b>Мера 12</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Проведение собеседований с сотрудницами уровня Р-5 и выше, покидающими ЮНЕСКО</li> </ul>	2008 г.	HRM	

<b>4. Прочие меры</b>				
<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Инициативы по осуществлению стратегии</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Достигнутый результат (сентябрь 2008 г.)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Обеспечение гендерной сбалансированности в объединенных комитетах персонала и руководства, занимающихся кадровыми вопросами</li> </ul>	<p><b>Мера 13</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Обеспечение гендерного паритета среди лиц, назначаемых Генеральным директором в состав комитетов по решению кадровых вопросов (таких как КСКП, ККОКВ).</li> </ul>	2008-2009 гг.	HRM DG	

**VII. Решение 177 EX/72:**

**Промежуточный доклад о положении иракских школьников и студентов, являющихся беженцами в Сирийской Арабской Республике**

63. Бюро ЮНЕСКО в Бейруте наладило сотрудничество с другими соответствующими учреждениями ООН в рамках механизма страновой группы ООН (СГООН) с целью оказания поддержки правительству Сирийской Арабской Республики в удовлетворении потребностей иракских детей и учащихся-беженцев. В этом контексте Бюро ЮНЕСКО в Бейруте обеспечивает техническую поддержку проводимому в настоящее время ООН совместному обследованию с целью оценки положения, в котором находятся иракские дети и учащиеся-беженцы в Сирии. С выездом на места был обследован ряд школ, принявших на учебу иракских детей-беженцев, с целью проведения углубленной оценки положения дел на уровне школьных учебных заведений и выявления тех областей, в которых ЮНЕСКО могла бы принять меры.

64. В ходе своего официального визита в Сирию Генеральный директор провел встречу с членами СГООН с целью обсуждения положения, в котором находятся иракские школьники и дети-беженцы. Он заявил о том, что для оказания поддержки усилиям, прилагаемым Сирией, будут предоставлены внебюджетные средства. В настоящее время Бюро ЮНЕСКО в Бейруте готовит проектное предложение для его представления Японскому целевому фонду.

65. Наряду с указанным выше ЮНЕСКО выявила следующие четыре области дальнейших действий в сотрудничестве с членами СГООН:

- (a) **Улучшение качества образования.** Бюро ЮНЕСКО в Бейруте взаимодействует с министерством образования Сирии и ЮНИСЕФ с целью введения методов активного обучения иракских учащихся-беженцев в Сирии путем проведения семинаров и учебно-практических занятий для учителей. Цель заключается в том, чтобы усовершенствовать практику преподавания/обучения с целью содействия внедрению в классные занятия партисипативного подхода, в большей степени ориентированного на удовлетворение потребностей учащихся.
- (b) **Расширение возможностей для непрерывного обучения детей, не охваченных школьным образованием, молодежи и взрослых учащихся в рамках неформального образования (НФО).** В сотрудничестве с соответствующими сирийскими властями Бюро ЮНЕСКО в Бейруте в настоящее время занимается созданием 10 общинных учебных центров (ОУЦ) в обездоленных и уязвимых общинах, в которых сконцентрировано большое число иракских беженцев. С помощью указанных ОУЦ ЮНЕСКО стремится не только охватить образованием взрослых учащихся, но также уменьшить последствия школьного отсева иракских детей и молодых людей.
- (c) **Расширение доступа иракских детей к образованию в сирийских школах.** В сотрудничестве с ЮНИСЕФ и министерством образования Сирии ЮНЕСКО осуществляет пилотный проект и обеспечивает наблюдение за его проведением, направленный на внедрение ускоренной модели начального образования в Сирии с целью охвата формальным школьным образованием детей, которые не охвачены им.
- (d) **Предоставление НФО и программ воспитания и образования детей младшего возраста (ВОДМ) иракским детям и их родителям.** Бюро ЮНЕСКО в Бейруте в тесном сотрудничестве с министерством образования Сирии занимается школами, в которых насчитывается большое число иракских детей-беженцев младшего возраста, с целью совершенствования преподавательских навыков воспитателей в области базового воспитания и образования детей младшего возраста. Программа их подготовки направлена на то, чтобы привлечь внимание

иракских родителей таких детей из числа беженцев, а также местных общин к важности программ ВОДМ

#### **VIII. Резолюция 34 C/18:**

##### **Внутренняя оценка результатов, достигнутых в рамках Инициативы в области подготовки учителей для стран Африки к югу от Сахары (ТТИССА)**

66. Генеральная конференция на своей 34-й сессии просила Генерального директора представить Исполнительному совету доклад о результатах внутренней оценки Инициативы в области подготовки учителей для стран Африки к югу от Сахары (ТТИССА). Это было сделано в связи с тем, что рядом государств-членов была выражена озабоченность, вызванная тем, что не было четким образом доложено о прогрессе, достигнутом к настоящему времени в деле достижения ожидаемых результатов ТТИССА, а также тем, что в ходе осуществления этой Инициативы могут потребоваться определенные корректировки с тем, чтобы полностью задействовать ее потенциал.

67. ТТИССА начала осуществляться в январе 2006 г. и первоначально ею были охвачена группа из 17 стран. Были определены четырех ключевых задачи: (1) повышение статуса и улучшение условий работы учителей; (2) создание единых структур управления и администрации; (3) согласование политики в отношении учителей с целями в области развития; (4) улучшение качества и согласованности профессиональной подготовки учителей. Эта инициатива имеет сильные страновые корни. В соответствии с политикой децентрализации ЮНЕСКО концептуальная разработка данной инициативы возложена на Отдел высшего образования в Штаб-квартире, а Региональному бюро по образованию в Африке (БРЕДА) и Международному институту ЮНЕСКО по созданию потенциала в Африке (ИИКБА) помощь в ее осуществлении оказывают подразделения ЮНЕСКО на местах.

68. В докладе Генерального директора о последующей деятельности в связи со стратегическим обзором роли ЮНЕСКО в образовании для всех (ОДВ) и стратегии ЮНЕСКО на период 2005-2015 гг. (документ 171 EX/8), в котором указаны основные направления деятельности, первоначально предусмотренные для ТТИССА, предусматривается регулярный мониторинг и представление докладов в отношении прогресса, достигнутого в осуществлении этой инициативы. Это включает представление через два года оценки в середине срока осуществления инициативы и представление обобщенной оценки по истечении четырех лет. Более того, в соответствии с резолюцией 34 C/18 в 2009 г. будет проведена полная внешняя оценка ТТИССА. В рамках подготовки указанной внешней оценки и в ответ на просьбу о проведении двухлетнего мониторинга и оценки была осуществлена внутренняя оценка инициативы с целью установления достигнутого до настоящего времени прогресса и выявления областей, где необходимы улучшения. Внутренняя оценка ТТИССА была осуществлена сотрудниками Сектора образования путем проведения обзора мероприятий в каждой стране, охваченной первым этапом данной инициативы, после чего был рассмотрен ряд ключевых вопросов, касающихся методов работы, использовавшихся в ходе осуществления инициативы.

69. Обзор проведенных мероприятий свидетельствует о том, что во всех странах был осуществлен исключительно широкий круг разнообразных инициатив. С удовлетворением следует отметить, что все страны, охваченные первым этапом этой инициативы, смогли воспользоваться поддержкой со стороны ЮНЕСКО, направленной на оказание содействия в разработке и осуществлении их политики и практики в отношении учителей. В сотрудничестве с каждым государством-членом, охваченным первым этапом инициативы, на основе консультаций с министерством образования, работниками образования и НПО был подготовлен первоначальный анализ вопросов, связанных с учителями, и сопровождающие его наметки плана действий в рамках ТТИССА. На основе этих документов были разработаны отдельные мероприятия, соответствующие установленным приоритетам. Эти мероприятия, которые охватывают широкий спектр, подпадают под следующие основные категории:

- исследования и разработка политики: (Ангола, Гвинея, Демократическая Республика Конго, Замбия, Кабо-Верде, Конго, Нигерия, Сьерра-Леоне, Танзания, Центральноафриканская Республика, Чад, Эфиопия);
- разработка рамочного проекта квалификаций учителей (Ангола);
- разработка, публикация и распространение учебных планов и педагогических материалов, в частности в области естественных наук (Ангола, Гвинея, Демократическая Республика Конго, Мадагаскар, Нигер, Нигерия, Сьерра-Леоне, Центральноафриканская Республика, Чад);
- создание, укрепление и/или обеспечение качества работы образовательных центров (Ангола, Демократическая Республика Конго, Конго, Мадагаскар, Сьерра-Леоне);
- укрепление потенциала педагогического персонала и лиц, ответственных за принятие решений (Ангола, Буркина-Фасо, Бурунди, Гана, Гвинея, Демократическая Республика Конго, Замбия, Кабо-Верде, Конго, Мадагаскар, Нигер, Нигерия, Сьерра-Леоне, Танзания, Центральноафриканская Республика, Чад, Эфиопия); и
- празднование Всемирного дня учителя и/или проведение Недели ОДВ (Ангола, Буркина-Фасо, Бурунди, Мадагаскар, Нигерия, Центральноафриканская Республика, Чад, Эфиопия).

70. Таким образом, как следует из указанного выше обзора, ресурсы были сосредоточены на основных областях, указанных в документе 171 EX/8, причем особое внимание уделялось разработке политики и укреплению потенциала. Целенаправленность мероприятий, призванных удовлетворить потребности и ликвидировать разрывы, выявленные на национальном уровне, отражает индивидуальный подход в рамках ТТИССА, построенный по принципу «снизу вверх», в пределах общих стратегических рамок, который также соответствует международным нормам и стандартам, таким как Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей. Такой акцент на страновые приоритеты обеспечивает согласование потребностей бенефициаров с выполнением программы и, тем самым, дает более высокую эффективность. Характер мероприятий также соответствует мандату ЮНЕСКО, который заключается в том, чтобы оказывать поддержку государствам-членам, притом, что они несут ответственность за осуществление широкомасштабной подготовки учителей. Вместе с тем Группа по оценке отметила, что на данном первоначальном этапе акцент был сделан на установлении того, что было *сделано* (итоги), а не на достигнутых результатах. По мере поступления первых результатов воздействие ТТИССА на страны должно получить более полное отражение в стратегии этой инициативы и в области коммуникации.

71. Второй этап внутренней оценки заключался в том, чтобы оценить методы работы, используемые в рамках ТТИССА, с целью определить, являются ли используемые в настоящее время методы наиболее эффективными и рентабельными. Основными вопросами в этом плане являлись следующие: распределение работы между различными подразделениями ЮНЕСКО, сотрудничество внутри и вне ЮНЕСКО, а также обмен и взаимное использование информации.

72. У ряда участников возник вопрос, соответствует ли нынешнее разделение труда инициативе такого масштаба. ТТИССА дает хорошую возможность применить на практике принципы децентрализации. Значительные усилия в этой связи предпринимались по линии проведения учебно-практических семинаров и встреч с сотрудниками Сектора образования, которые занимались ТТИССА в разных подразделениях, с целью разграничения областей ответственности и действий различных подразделений (Штаб-квартира, БРЕДА, ИИКБА и подразделения на местах). Следует дать высокую оценку той значительной роли, которую сыграли подразделения на местах в деле определения и выполнения мероприятий

ТТИССА. Тем не менее, хотя четкое и продуманное разделение труда было прописано в документах по планированию ТТИССА, представляется, что на практике сохраняются некоторые неясные моменты, особенно в отношении роли Отдела высшего образования, БРЕДА и ИИКБА. Сектор образования относится к этой проблеме серьезно и в настоящее время занимается определением тех мер, которые следует принять в этой связи. Государства-члены в ближайшее время будут проинформированы о коррективах, которые будут сделаны в этом направлении.

73. Сотрудничество в контексте ТТИССА осуществляется между ее участниками как внутри, так и вне ЮНЕСКО. В рамках Организации положительный сигнал был дан недавними предпринятыми шагами по налаживанию синергии с другими крупными инициативами (LIFE и ОБРАСПИД), а также с другими институтами ЮНЕСКО в области образования. Сотрудничество также осуществляется с другими программами в рамках программы ЮНЕСКО в области высшего образования, в частности по вопросам обеспечения качества, ИКТ и кафедр ЮНЕСКО, а также с Сектором коммуникации и информации. В осуществлении инициативы активное участие принимают национальные комиссии ряда стран, и в ходе первоначальной оценки было установлено, что целесообразно усилить их роль. Вне ЮНЕСКО конкретное сотрудничество было налажено с Африканским союзом (АС), Ассоциацией развития образования в Африке (АДЕА), Ассоциацией сравнительного и международного образования (АСМО), региональными экономическими сообществами (РЭС), Секретариатом Содружества, Международной организацией труда (МОТ), Всемирным банком, Африканским банком развития (АФБР), двусторонними партнерами в области развития и Содружеством в целях обучения (СО), а также с рядом университетов, неправительственных организаций и фондов. Многие из этих совместных инициатив четким образом ориентированы на сотрудничество Юг-Юг или на трехстороннее сотрудничество Север-Юг-Юг. Сейчас представляется важным сохранить характер и задействовать результаты этих совместных усилий.

74. Совместное использование связанной со всем этим информации играет основополагающую роль в усилении профильной направленности инициативы и обеспечении транспарентности. Веб-сайт ТТИССА обеспечивает широкий доступ к информации, исследованиям, докладом и другим соответствующим документам, касающимся как самой инициативы, так и участвующих в ней стран. Указанный веб-сайт дополняется порталом, предназначенным «только для участников», который включает объединенную систему обмена электронными сообщениями, место для «чата» и виртуальную библиотеку. Выходящий раз в шесть месяцев информационный бюллетень также обеспечивает получение обновляемых сообщений о ходе работы. Более того, на регулярной основе проводятся форумы, учебно-практические семинары и встречи с целью содействия обмену информацией. Группа, занимавшаяся внутренней оценкой, установила, что обмен информацией осуществляется в настоящее время в широких масштабах, однако может быть расширен еще больше; действующий веб-сайт легко доступен для пользователей, получаемые через него доклады являются полезными как для тех, кто непосредственно связан с ТТИССА, так и для внешних партнеров, а доклады о состоявшихся встречах и совещаниях свидетельствуют о том, что они сыграли очень полезную роль в создании инструментов планирования и разработки стратегии, а также с точки зрения обмена передовым опытом в отношении управленческих структур. Однако, возможно, было бы полезным готовить и более широко распространять среди участников информацию, направленную на подчеркивание профильной роли инициативы. В этой связи могла бы быть разработана стратегия в области коммуникации, с помощью которой можно было бы добиться усиления наглядности воздействия мероприятий, осуществляемых в рамках инициативы на страновом и региональном уровнях. Следует также поощрять государства-члены в большей степени укреплять коммуникацию со своими партнерами в области развития.

75. В целом, внутренняя оценка показала, что тем 17 странам, которые охвачены первой фазой инициативы, оказывается значительная поддержка, что такая поддержка учитывает потребности, указанные каждой из этих стран, в рамках общего стратегического плана. Более того, привлекается очень широкий круг подразделений ЮНЕСКО и внешних партнеров

с целью обеспечения эффективного использования имеющихся ресурсов. Это является убедительным подтверждением правильности предпринимаемых нынешней командой усилий по созданию тщательно продуманных инструментов планирования и управления. Тем не менее, имеется возможность совершенствования нынешнего разделения труда, которое может в большей степени содействовать успешному осуществлению программы. Как отмечено выше, это касается главным образом ликвидации неясностей и уточнения соответствующей роли Штаб-квартиры, БРЕДА и ИИКБА. Следует также укрепить коммуникацию, позволяющую более наглядным образом показывать достигнутые в рамках инициативы результаты. В этом отношении следует отметить, что Сектор образования показал, что он очень оперативно реагирует на те трудности, которые возникли на первоначальном этапе осуществления инициативы. Действительно, решение прекратить привлечение национальных координаторов к управлению программой, когда они перестали считать себя необходимыми в этой роли, является одним из примеров проявленной гибкости и оперативного реагирования<sup>2</sup>. Сектор образования поэтому уверен в том, что изменения, которые следует осуществить в свете настоящего промежуточного доклада, будут произведены незамедлительно с тем, чтобы обеспечить, что их воздействие могло быть точным образом оценено в ходе внешней оценки, которую предусмотрено провести в 2009 г.

76. Следует также занять поиском решения ряда дополнительных вопросов. Среди них необходимость принятия решения о распространении ТТИССА на некоторые другие страны Африки к югу от Сахары, что в полной мере соответствует Стратегии ЮНЕСКО по оказанию поддержки национальному образованию (ЮНЕСС). Кроме того, являющиеся в настоящее время недостаточными людские и финансовые ресурсы ставят большую проблему в плане решения задачи оптимизации ТТИССА. Для решения этой проблемы прилагаются усилия по выявлению и привлечению внебюджетной поддержки на том же уровне, который существовал ранее. В этом отношении Генеральный директор желает выразить признательность тем государствам-членам, которые оказали поддержку этой инициативе, в частности Северным странам, в контексте Программы создания потенциала по ОДВ, а также правительствам Испании, Италии и Японии; он желает также обратиться к другим государствам-членам с призывом продемонстрировать свою поддержку политике и программам в отношении учителей в странах Африки к югу от Сахары путем внесения соответствующих взносов на ТТИССА.

## **IX. Резолюция 34 С/34: Осуществление Алматинской декларации**

### **A. ВВЕДЕНИЕ**

77. В соответствии с решением 171 EX/61, в Алматы 17-19 мая 2006 г. была проведена региональная конференция ЮНЕСКО на уровне министров, посвященная стратегической роли возобновляемых источников энергии в устойчивом развитии государств Центральной Азии. Участники конференции приняли «Алматинскую декларацию», в которой устанавливаются совместные политические цели, направленные на развитие возобновляемых источников энергии в Центральной Азии, а также содержится призыв к разработке и реализации Программы по возобновляемым источникам энергии в Центральной Азии.

78. В своей резолюции 34 С/34 Генеральная конференция с удовлетворением приняла к сведению решения Алматинской конференции и просила Генерального директора «представить Исполнительному совету на его 179-й сессии доклад о проведенных им с другими соответствующими организациями консультациях относительно координации использования ресурсов для осуществления Декларации, принятой Алматинской конференцией».

79. В настоящем документе представляются предварительные результаты консультаций относительно возможных совместных механизмов и мероприятий различных соответствующи-

<sup>2</sup> На первоначальных этапах ТТИССА были назначены национальные координаторы, призванные заниматься координацией и обеспечивать связь между министерствами образования и ЮНЕСКО на уровне регионов и Штаб-квартиры.

щих организаций, занимающихся возобновляемыми источниками энергии в Центральной Азии и осуществлением Алматинской декларации.

## **В. ПРОЦЕСС КОНСУЛЬТАЦИЙ**

80. По итогам Алматинской конференции был начат процесс консультаций с целью рассмотрения возможностей объединения усилий и налаживания сотрудничества для реализации решений конференции. Совместное заседание с участием различных органов Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами возобновляемых источников энергии в Центральной Азии, состоявшееся в Алматы 7 июня 2007 г., позволило представителям ЮНЕСКО, ПРООН и Всемирного банка (i) провести обзор осуществляемых в настоящее время проектов; (ii) рассмотреть потенциально возможные варианты финансирования; (iii) выявить возможности налаживания сотрудничества. Результаты указанного заседания, в котором приняли участие также представители стран-доноров, однозначно свидетельствуют о наличии воли и интереса трех указанных организаций к рассмотрению совместных подходов к решению проблем, связанных с развитием возобновляемых источников энергии в Центральной Азии и к установлению партнерских отношений в деле координируемого использования ресурсов с целью претворения в жизнь Алматинской декларации.

81. Во исполнение резолюции 34 С/34 и с целью укрепления синергии между организациями Бюро ЮНЕСКО в Алматы провело консультации с несколькими организациями и программами системы ООН и рядом неправительственных организаций, которые представлены в данном регионе, включая представителей ПРООН и Всемирного банка в Казахстане, с целью обсуждения: (i) основной стратегии в области возобновляемых источников энергии; (ii) рассмотрения главных осуществляемых в настоящее время проектов; (iii) областей интереса в рамках возобновляемых источников энергии; и (iv) ресурсов, имеющихся в наличии для осуществления проектов в области возобновляемых источников энергии. Содействие возобновляемым источникам энергии в Центральной Азии и вопрос о координируемом использовании ресурсов с целью реализации Алматинской декларации был внесен по инициативе Бюро в Алматы в повестку дня заседания Страновой группы Организации Объединенных Наций для Таджикистана, которое состоялось 24 января 2008 г.

82. Координируемые усилия и ресурсы для осуществления решений Алматинской конференции обеспечиваются также «ООН-энергетика», которая является признанным механизмом сотрудничества в системе Организации Объединенных Наций в отношении вопросов, связанных с энергией, и в которую входят 20 организаций, призванных обеспечить большую синергию и координацию усилий. На последнем заседании «ООН-энергетика» была признана своевременность этой инициативы, и его участники рекомендовали продолжить работу по реализации решений Алматинской конференции. Отдельные консультации проводятся в настоящее время с Программой Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) и Организацией Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) с целью выявления возможностей и объединения усилия по осуществлению Алматинской декларации, в частности в рамках совместных инициатив.

83. В дополнение к этому по просьбе ЮНЕСКО Исламская организация по вопросам образования, науки и культуры (ИСЕСКО), будучи одним из партнеров, организовавших Алматинскую конференцию, в настоящее время рассматривает вопрос об оказании дальнейшей поддержки в деле реализации решений конференции в рамках совместной программы сотрудничества ЮНЕСКО/ИСЕСКО на 2008-2009 гг.

84. Наконец, хотя рамки проведенных консультаций не предусматривали участия в них стран-доноров, они, как ожидается, наряду с представителями частного сектора также окажут или заявят о возобновлении своей поддержки в осуществлении Алматинской декларации. Ожидается, что обсуждение перспектив сотрудничества между странами-донорами и государствами-членами в Центральной Азии будет начато на двусторонней основе.

### **С. ВЫВОДЫ**

85. Из проведенных обсуждений и консультаций, указанных выше, можно сделать следующие выводы:

- (a) инициативы, направленные на содействие возобновляемым источникам энергии в Центральной Азии, имеют ограниченный характер, в частности, система Организация Объединенных Наций вносит небольшой вклад в эту область в данном регионе. Отсюда вытекает задача проведения дальнейшей информационно-разъяснительной работы и укрепления координации действий в данной области;
- (b) хотя различные соответствующие организации и взяли на себя в соответствии с Алматинской декларацией обязательство оказывать поддержку мероприятиям в области возобновляемых источников энергии в Центральной Азии, направленность, масштабы, ресурсы, цели, методы работы и уровни осуществляемых мероприятий существенным образом отличаются в зависимости от конкретной организации;
- (c) вклад региональных и международных организаций в национальные и/или региональные усилия и в установленные области сотрудничества, как правило, определяется запросами стран. Их программы/проекты разрабатываются по получении официальной просьбы об оказании помощи со стороны стран-бенефициаров. Этот порядок используется также и в отношении мероприятий, которые предусматриваются с целью реализации Алматинской декларации;
- (d) в соответствии с осуществляемыми в настоящее время программами определенные усилия и ресурсы направляются на развитие инфраструктуры в области энергетики, решение вопросов, связанных с доступом к источникам энергии, содействие использованию возобновляемых источников энергии и экономии энергоресурсов путем осуществления программ по оказанию технической помощи, которые определяются соответствующими полномочиями каждой из организаций при существенных различиях в бюджетных средствах;
- (e) поэтому ощущается необходимость в обеспечении дальнейшего взаимодействия с целью создания широких механизмов сотрудничества, направленных на оказание содействия использованию возобновляемых источников энергии в Центральной Азии, а также в объединении усилий в этой области. ЮНЕСКО будет продолжать играть активную роль в этом процессе.



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет 179 EX/5 Part II

Сто семьдесят девятая сессия

Париж, 28 марта 2008 г.

Оригинал: английский/  
французский

Пункт 5 предварительной повестки дня

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

### **ЧАСТЬ II**

#### **РЕЗЮМЕ**

Цель настоящего доклада заключается в том, чтобы проинформировать членов Исполнительного совета о прогрессе, достигнутом в выполнении решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях.

Никакого решения не требуется.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Стр.

<b>I.</b>	<b>Решение 169 EX/4.1: Подготовка проекта документа 35 C/5</b> .....	1
<b>II.</b>	<b>Решение 171 EX/5, решение 177 EX/6 (II), резолюция 34 C/64: Доклад о ходе проведения обзора стратегии в области децентрализации и об усилиях и задачах ЮНЕСКО в рамках обеспечения слаженности действий всей системы Организации Объединенных Наций</b> .....	1
<b>III.</b>	<b>Решение 176 EX/61: Укрепление этической миссии ЮНЕСКО</b> .....	3
<b>IV.</b>	<b>Решение 177 EX/9, резолюция 34 C/19: Расширение содействия проведению Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций</b> .....	6

**I. Решение 169 EX/4.1:  
Подготовка проекта документа 35 C/5**

1. График подготовки проекта программы и бюджета на 2010-2011 гг. (документ 35 C/5) представлен в отдельном документе (179 EX/INF.3).

**II. Решение 171 EX/5, решение 177 EX/6 (II), резолюция 34 C/64:  
Доклад о ходе проведения обзора стратегии в области децентрализации и об усилиях и задачах ЮНЕСКО в рамках обеспечения слаженности действий всей системы Организации Объединенных Наций**

2. Рассмотрев итоги первого этапа (ноябрь 2006 г. – июнь 2007 г.) проведения обзора децентрализации, материалы которого приведены в докладе Генерального директора об осуществлении процесса реформы (документ 177 EX/6, Часть II), Исполнительный совет просил его в решении 177 EX/6 (II) представить Совету на его 179-й сессии доклад о ходе проведения обзора стратегии в области децентрализации<sup>1</sup>.

3. Целевая группа по анализу децентрализации (ЦГАД), работающая под председательством первого заместителя Генерального директора в составе старших руководителей подразделений на местах и Штаб-квартиры, в декабре 2007 г. возобновила свою работу с целью рассмотрения долгосрочных мер по укреплению присутствия Организации на местах в новом контексте реформ ООН на страновом уровне и соответствующего пересмотра стратегии ЮНЕСКО в области децентрализации и на сегодняшний день провела два совещания (в декабре 2007 г. и феврале 2008 г.).

4. При разработке своего круга ведения ЦГАД в полной мере учитывает замечания, высказанные государствами-членами в ходе 177-й сессии Исполнительного совета и 34-й сессии Генеральной конференции. В них говорилось о необходимости поддерживать надлежащую сбалансированность между деятельностью на глобальном, региональном и национальном уровнях, а также между нормотворческой функцией Организации и ее оперативной ролью; рационализировать деятельность на местах в соответствии с основным мандатом Организации путем переноса усилий на выработку рекомендаций в отношении политики и создание потенциала; обеспечить лучшую интеграцию секторальной деятельности ЮНЕСКО в работу по программированию при ведущей роли стран; и анализировать воздействие реформы деятельности ООН на страновом уровне на подходы Организации к планированию и бюджетированию. Кроме того, было рекомендовано вместо нынешней практики создания полноформатных бюро предусмотреть возможность альтернативных мер, обеспечивающих активное участие ЮНЕСКО в совместных мероприятиях ООН по программированию в тех странах, где Организация не имеет своих представителей; предусмотреть возможность укрепления регионального присутствия с целью совершенствования поддержки страновых операций в координации с региональными структурами других учреждений ООН, а также рассмотреть возможность создания в Штаб-квартире структур поддержки деятельности на местах и, в соответствующих случаях, провести обзор требований в отношении профессионального профиля и уровня квалификации сотрудников, работающих на местах.

5. Подход, применяемый ЦГАД, предусматривает рассмотрение в первую очередь нескольких основополагающих вопросов, что позволит сформулировать принципы и параметры разработки как основу для создания вариантов децентрализованной системы ЮНЕСКО. Эти варианты пройдут обсуждение как в основной группе, состав которой будет определен председателем ЦГАД, так и на заседаниях ЦГАД полного состава. В рамках подготовки к этому этапу Бюро координации на местах (BFC) подготавливает подробную финансовую информацию о имеющейся децентрализованной сети (людские ресурсы, обеспечение безо-

---

<sup>1</sup> Доклад об усилиях и задачах ЮНЕСКО в рамках обеспечения слаженности действий всей системы ООН, просьба о подготовке которого была сформулирована также и в решении 177 EX/6 (II), содержится в документе 179 EX/42.

пасности, делегируемые полномочия в отношении затрат на подготовку кадров и текущие расходы, включая вклад со стороны соответствующих государственных ведомств; децентрализованные программные средства и внебюджетные проекты) и разрабатывает пакет программного обеспечения для имитационных моделей, работающих со сложными наборами данных, необходимых для расчета не только повторяющихся расходов, затрат и выгод, а также достигаемой эффективности по различным вариантам, но и первоначальных инвестиционных затрат.

6. Форма определяется функцией, поэтому среди вопросов, рассматриваемых ЦГАД, первоочередное место отводится роли ЮНЕСКО и механизмам ее деятельности на страновом уровне, будь то в рамках совместных усилий Организации Объединенных Наций по развитию или в рамках исполнения всемирного нормотворческого мандата Организации. В своей работе по разъяснению и уточнению роли Организации в свете ориентации реформы ООН на страновой уровень ЦГАД исходит из сравнительных преимуществ Организации, включая ее не имеющие аналогов региональные программные стратегии и мероприятия, а также тех ограничений, которые обусловлены широким масштабом ее деятельности и имеющимися в ее распоряжении ресурсами.

7. Одновременно с этим ЦГАД учитывает ресурсную базу Организации на страновом уровне и изучает возможности для того, чтобы на страновом уровне в новом контексте реформированной ООН задействовать имеющуюся у ЮНЕСКО единственную в своем роде сеть контактов и структур. С этой целью ЦГАД приступила к всестороннему анализу вопроса о том месте, которое должно быть отведено национальным комиссиям в расширенной системе учреждений и лиц, сотрудничающих с ЮНЕСКО (например, центров и институтов категории 2, кафедр, клубов и ассоциаций ЮНЕСКО, ассоциированных школ, ассоциированных библиотек, национальных комитетов межправительственных программ ЮНЕСКО, послов доброй воли) и среди других национальных партнеров (например, НПО, в том числе национальных отделений НПО, признаваемых ЮНЕСКО; учебно-исследовательских учреждений, профессиональных организаций, имеющих отношение к областям компетенции ЮНЕСКО; представителей частного сектора, парламентариев) с целью поддержки приоритетов и программ Организации и обеспечения точного и наглядного представления о ее деятельности. Председатель координационной группы национальных комиссий, а также другие представители национальных комиссий принимают активное участие в обсуждении этих вопросов и будут поддерживать контакты с другими национальными комиссиями в рамках предстоящих региональных консультаций Генерального директора с национальными комиссиями относительно подготовки проекта Программы и бюджета на 2010-2011 гг. (документ 35 С/5).

8. Осознавая, что Организация не может на постоянной основе держать на местах специалистов во всех областях ее компетенции, и учитывая необходимость сохранения и надлежащего ресурсного обеспечения ее всемирной функции, ЦГАД изучает и другие устойчивые и гибкие механизмы и формы работы с тем, чтобы подразделения на местах имели в своем распоряжении в ключевые периоды разработки, осуществления, контроля и оценки программы и проектов необходимую специальную и квалифицированную поддержку со стороны технических экспертов.

9. В число других ключевых вопросов, которыми ЦГАД будет заниматься на предстоящих совещаниях в мае и июле 2008 г., входит анализ воздействия мер по укреплению роли резидентов-координаторов ООН на соподчиненность и подотчетность в том, что касается разработки и реализации страновых мероприятий. Группа также обсудит возможные изменения в подходах Организации к планированию и программированию, в частности с точки зрения критериев и процессов, регулирующих децентрализацию программных ресурсов. На основе единого толкования контекста, проблем и возможностей, а также на основе комплекса согласованных принципов разработки, опирающихся на итоги обсуждения Группой принимаемых ЮНЕСКО мер в связи с проблемами децентрализации, ЦГАД в дальнейшем проработает различные варианты децентрализованной сети подразделений Организации. Соответственно, будут сформулированы функции, порядок подотчетности и требования в отноше-

нии профессионального профиля сотрудников подразделений на местах, а также предложены необходимые структуры поддержки со стороны Штаб-квартиры и определены возможные последствия, касающиеся подходов к программированию и применения административных процедур.

### **III. Решение 176 EX/61: Укрепление этической миссии ЮНЕСКО**

10. Представленный материал содержит обзор основных мероприятий, проведенных в 2006-2007 гг., и мероприятий, намеченных на нынешний двухлетний период, цель которых – обеспечить, чтобы усилия ЮНЕСКО были направлены на содействие применению этических норм, генерирование необходимых знаний для решения соответствующих проблем и распространение таких знаний на глобальном, а также региональном и национальном уровнях.

#### **Пропаганда и распространение этических норм и принципов**

11. Пропаганда принципов, практики и этических норм, касающихся научного и технологического развития, считается одной из ключевых ролей Организации согласно стратегическим программным целям Среднесрочной стратегии ЮНЕСКО на 2008-2013 гг. (документ 34 С/4), а решение возникающих новых сложных этических проблем представлено в документе 34 С/4 в качестве одной из всеобъемлющих целей. Всеобщая декларация о биоэтике и правах человека после ее принятия в 2005 г. была немедленно направлена Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций, руководителям специализированных учреждений, Верховному комиссару по правам человека Организации Объединенных Наций и ректору Университета Организации Объединенных Наций и широко распространена среди постоянных представительств и национальных комиссий, а также среди целого ряда неправительственных и неправительственных организаций, комитетов по вопросам этики и аналогичных национальных органов, научных учреждений, университетов и многочисленных специалистов. Она также была опубликована в Интернете ([www.unesco.org/bioethics](http://www.unesco.org/bioethics)).

12. За рассматриваемый период Международный комитет по биоэтике (МБК) и Межправительственный комитет по биоэтике (МПКБ) внесли вклад в пропаганду и распространение Декларации и, в частности, проводят работу в отношении двух ее принципов – принципа согласия (статьи 6 и 7) и принципа социальной ответственности и здоровья (статья 14), предоставляя государствам-членам, желающим глубже ознакомиться с биоэтическими проблемами, полезные справочные документы (см. 34 С/REP 13). В течение нынешнего двухлетнего периода МБК и МПКБ завершат работу над докладом о социальной ответственности и здоровье и, возможно, также проведут работу по статье 8 этой Декларации (Признание уязвимости человека и уважение неприкосновенности личности). Оба комитета будут и далее проводить активную работу по пропаганде этических принципов, в том числе в рамках сетевого взаимодействия с экспертами на уровне регионов.

13. В течение 2006-2007 гг. Всемирная комиссия по этике научных знаний и технологий (КОМЕСТ) проводила активно работу по пропаганде принципов научной этики в связи с выказанной государствами-членами просьбой изучить вопрос о кодексах поведения для научных работников в том, что касается этических принципов, зафиксированных в принятой Рекомендации о статусе научно-исследовательских работников, а также в Декларации о науке и использовании научных знаний. В течение нынешнего двухлетнего периода КОМЕСТ продолжит научную и пропагандистскую работу в этой области.

14. Проведение раз в два года в одном из регионов очередной сессии МБК и очередных сессий КОМЕСТ в одном из соответствующих регионов также играет важную роль в содействии пропаганде и распространению принципов, практики и этических норм на региональном и национальном уровне, а также в активизации региональной и национальной деятельности в области этики, науки и технологии.

## Генерирование соответствующих знаний и содействие созданию потенциала

15. Во исполнение положений Всеобщей декларации о биоэтике и правах человека ЮНЕСКО настойчиво добивается – главным образом в рамках трех основных проектов – включения вопросов, касающихся формирования инфраструктуры для создания потенциала, этического образования, а также создания и укрепления национальных комитетов по биоэтике, в планы действий на международном, региональном и национальном уровнях. В нынешний двухлетний период будут реализованы два новых проекта с целью создания дополнительных гарантий усиления работы ЮНЕСКО по содействию созданию на национальном уровне, а также в регионах потенциала в области этики науки и технологии (см. ниже подпункты d-e).

- (a) **Глобальная обсерватория ЮНЕСКО по этике (ГОЭ)** представляет собой систему баз данных, призванных обеспечить производство соответствующих знаний в этой области. Эти базы данных размещены на шести официальных языках в открытом сетевом доступе и обеспечивают всемирный охват вопросов биоэтики и других разделов прикладной этики в сфере науки и технологии, таких как экологическая этика и научная этика. ГОЭ создавалась в качестве платформы для поддержки и дальнейшего развития мероприятий по этике посредством оказания государствам-членам и другим заинтересованным сторонам помощи в привлечении экспертов (База данных 1: Кто есть кто в области этики); в формировании комитетов по этике (База данных 2: Учреждения по вопросам этики); в выработке фактологически обоснованной политики в области этики (База данных 4: Правовая база и руководящие принципы по вопросам этики и База данных 5: Кодексы поведения), а также в разработке учебных программ по этике (База данных 3: Программы преподавания этики). Создание новых региональных центров информации и документации и сотрудничество с ними значительно облегчат сбор и проверку данных для внесения в базы данных ГОЭ. В течение нынешнего двухлетнего периода будет сформирована новая база данных по ресурсам в области изучения этики.
- (b) Цель **Программы образования в области этики (ПОЭ)** – начать и усилить учебную работу по этой теме в государствах членах. Для этого предусмотрены следующие этапы: (a) анализ существующей инфраструктуры, обеспечивающей разработку и выполнение учебных программ; (b) составление и широкое распространение учебных программ; (c) формирование педагогических ресурсов для реализации программ. В рамках региональных экспертных совещаний уже начато картирование экспертов по преподаванию этики и отбору педагогических программ (2004 г. – Будапешт, Венгрия; 2005 г. – Москва, Российская Федерация; 2005 г. – Сплит, Хорватия; 2006 г. – Тегеран, Иран; 2006 г. – Мускат, Оман; 2007 г. – Стамбул, Турция), причем подготавливаемые материалы размещаются в Интернете. В нынешний двухлетний период будут организованы аналогичные новые региональные экспертные совещания для охвата всех государств-членов. В сотрудничестве с кафедрой ЮНЕСКО по биоэтике в Хайфе (Израиль) организовано проведение педагогических курсов по этике (2006 г. – Бухарест, Румыния; 2007 г. – Университет Эгертон, Кения; 2007 г. – Братислава, Словакия; 2007 г. – Рияд, Саудовская Аравия). В нынешний двухлетний период во взаимодействии с подразделениями на местах будут организованы новые курсы, в частности в Африке и в регионе арабских государств. Для этой деятельности была предоставлена бюджетная поддержка в истекший двухлетний период, и ныне ожидается поступление новых взносов. Наконец, специальный комитет экспертов (из представителей МКБ, КОМЕСТ, кафедр ЮНЕСКО по биоэтике, Академии наук развивающихся стран (ТВАС) и Всемирной медицинской ассоциации (ВМА)) занимается разработкой предложения о базовой учебной программе в области биоэтики на основе принципов соответствующей декларации. В текущий двухлетний период это предложение об учебных курсах будет осуществляться на пилотной осно-

ве и опробоваться в университетах по меньшей мере трех различных регионов. Наряду с этим КОМЕСТ разработает аналогичные предложения в отношении преподавания экологической этики.

- (c) В рамках **Проекта помощи комитетам по биоэтике (ПКБ)** ЮНЕСКО продолжает деятельность по оказанию содействия заинтересованным государствам-членам, в частности развивающимся странам, в деле создания и/или укрепления национальных комитетов по этике. Были опубликованы и распространены три справочника по национальным комитетам по биоэтике, а также учреждены две группы экспертов с опытом практической работы в отношении комитетов по биоэтике, которые будут предлагать странам техническую поддержку, надлежащие методы работы и оперативные процедуры. В сотрудничестве с Габоном, Ганой, Маврикием, Мадагаскаром, Малави, Того и Ямайкой началась подготовительная работа, рамки которой в текущий двухлетний период будут расширены путем подключения к ней по меньшей мере шести новых стран. Одним из аспектов этого проекта является также создание региональных сетей между вновь созданными национальными комитетами по биоэтике, а также сети Юг-Юг между вновь созданными комитетами в Африке, Латинской Америке и Карибском бассейне и других регионах. На рассмотрение различным международным органам представлены проекты оказания внебюджетной поддержки новым национальным комитетам по биоэтике, особенно в Африке.
- (d) В рамках **Проекта помощи и реализации (ППР)** ЮНЕСКО будет оказывать заинтересованным странам содействие в организации учебных курсов по вопросам принятия решений в области биоэтики для лиц, ответственных за политику, и судей. Это станет еще одним методом наращивания национального институционального потенциала в области биоэтики и содействия интеграции принципов Всеобщей декларации о биоэтике и правах человека в соответствующую политику в области образования, здравоохранения и научных исследований.
- (e) В рамках **Проекта по информированию общественности и публичным дискуссиям (ПИБД)** ЮНЕСКО будет оказывать заинтересованным государствам-членам содействие в организации учебных курсов по вопросам этики для научных журналистов, играющих решающую роль в популяризации знаний и представлений об этических возможностях и ограничениях науки и технологии. Наконец, ЮНЕСКО будет оказывать помощь в организации семинаров «для дилетантов» по вопросам биоэтики, с тем чтобы способствовать информированию и просвещению более широкой общественности в том, что касается этического потенциала и влияния науки и технологии.

### **Межучрежденческое взаимодействие в регионах**

16. В текущий двухлетний период ЮНЕСКО будет стремиться активизировать взаимодействие с другими учреждениями Организации Объединенных Наций в регионах, а также с соответствующими органами и сетями, такими как Панамериканская организация здравоохранения (ПАОЗ), Латиноамериканская сеть по биоэтике (РЕДБИОЭТИКА). ЮНЕСКО будет также учреждать в Африке новые сети экспертов по вопросам этики в целях содействия осуществлению своих программных мероприятий в данном регионе. Будут также прилагаться усилия по изысканию внебюджетного финансирования для укрепления этической миссии ЮНЕСКО в регионах.

**IV. Решение 177 EX/9, резолюция 34 C/19:  
Расширение содействия проведению Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций**

17. Генеральная конференция на своей 34-й сессии решительно высказалась в поддержку более активного содействия проведению Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ДОУР). Для придания дополнительного импульса этой работе и выполнения решений своих государств-членов, изложенных в резолюции 34 C/19, ЮНЕСКО определила пять приоритетных направлений деятельности в 2008-2009 гг. Ниже представлены эти приоритетные области, а также мероприятия, проводимые с ноября 2007 г.

18. Первостепенным приоритетом является укрепление роли ЮНЕСКО в качестве **пропагандиста и активного приверженца** ДОУР, в частности путем повышения ведущей роли Организации в рамках глобального процесса по переориентации национальной политики и систем образования для поддержки устойчивого развития. В рамках реализации этой роли ЮНЕСКО выступила в качестве одного из спонсоров четвертой Международной конференции по образованию в области окружающей среды по теме «Образование в области окружающей среды на службе устойчивого будущего – партнеры по ДОУР», проведенной во взаимодействии с ЮНЕП и правительством Индии в Ахмадабаде, Индия, 24-28 ноября 2007 г. На этой конференции была принята «Ахмадабадская декларация 2007 г.: призыв к действию», в которой подчеркивалась роль образования в интересах устойчивого развития (ОУР) в поощрении того, чтобы восприятие образования как механизма для передачи знаний было заменено представлением о нем как о целостном и инклюзивном процессе, осуществляемом на протяжении всей жизни (полный текст Декларации представлен в документе 179 EX/INF.4).

19. Вторым приоритетом является **укрепление международной и внутренней координации** в рамках Десятилетия в целях обеспечения его максимальной результативности. Этот процесс определяется Международным планом мероприятий ДОУР и Планом действий ЮНЕСКО для ДОУР. В этом контексте с начала двухлетнего периода состоялся ряд совещаний. К их числу относится субрегиональное консультативное совещание для специалистов ЮНЕСКО в области образования и заинтересованных участников деятельности в области образования в интересах устойчивого развития, проведенное с целью определения приоритетов и стратегии для образования в области устойчивого развития на национальном, субрегиональном и региональном уровнях в странах Африки к югу от Сахары (17-22 февраля 2008 г.), а также совещание экспертов по дальнейшей разработке и пересмотру Региональной программы в области ОУР/ДОУР для арабского региона (3-4 марта 2008 г.). В документе 34 C/5 предусмотрено создать в рамках всей Организации межсекторальную платформу по образованию в интересах устойчивого развития под руководством Сектора образования. Каждый программный сектор определил в своих планах работы высокий уровень участия в мероприятиях в рамках этой платформы с учетом возросшего внимания к этой сфере со стороны правительств во всем мире.

20. Третьим приоритетом для этого двухлетнего периода является **более эффективное использование имеющихся механизмов для выявления, развития и содействия обмену передовой практикой**. Речь идет, в частности, о кафедрах ЮНЕСКО и сети САШ. Так, группы, занимающиеся ДОУР и сетью САШ, активно взаимодействуют с Проектом по образованию в области окружающей среды в Юго-Восточном Средиземноморье (СЕМЕП), сетями программы УНИТВИН/Кафедры ЮНЕСКО и другими школьными сетями, такими как «Экошколы» и «Карбошколы». Налаживается партнерство с Рамочной конвенцией Организации Объединенных Наций по изменению климата (РКИКООН) и Конвенцией о биологическом разнообразии (КБР), а также активизируется сотрудничество с такими международными учреждениями и организациями, как ЮНЕП и Британский совет, и с заинтересованными сторонами, в частности с региональными экспертными центрами УООН, молодежными группами и частным сектором, особенно в отношении выявления и обмена передовой практикой

в деле просвещения и информирования общественности по проблематике климата. Кроме того, ЮНЕСКО также работает совместно с Азиатско-тихоокеанским межучрежденческим комитетом по образованию в интересах устойчивого развития в целях определения наилучших методов расширения их сотрудничества с охватом образовательной проблематики в увязке с мероприятиями по созданию потенциала и подготовке соответствующих материалов.

21. Четвертым приоритетом является **подготовка к проведению в 2009 г. Конференции по среднесрочному обзору ДОУР**, которая состоится в Германии. Для обеспечения успеха этой конференции регулярно проводятся совещания целевой группы ЮНЕСКО/Германии для принятия практических решений о ее организации. ЮНЕСКО также проводит консультации с правительством Японии в отношении организации дополнительной международной конференции по ДОУР, которую предусматривается созвать в Японии в конце этого года и которая выявит несколько основных проблем в рамках ДОУР и поможет подготовить базу для конференции в Германии.

22. Наконец, пятый приоритет заключается в **придании оперативного характера процессу мониторинга и оценки ДОУР**. На состоявшемся в январе 2008 г. совещании был разработан оперативный план, подготовленный при всестороннем участии Группы экспертов по мониторингу и оценке (ГЭМО) и региональных бюро по образованию. Этот план предусматривает сбор сведений и данных, которые предназначены для информирования государств-членов и заинтересованных партнеров о прогрессе, достигнутом в рамках Десятилетия, и которые будут обобщены в глобальном докладе, касающемся контекста и структуры ОУР в различных частях мира. Мероприятия по сбору данных обеспечат возможность для дальнейшей популяризации Десятилетия в государствах-членах, активизации уже осуществляемых инициатив и стимулирования участия в деятельности и приверженности поставленным задачам.



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет 179 EX/5 Add.

Сто семьдесят девятая сессия

Париж, 8 апреля 2008 г.  
Оригинал: английский

## Пункт 5 предварительной повестки дня

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

#### **ДОБАВЛЕНИЕ**

##### **РЕЗЮМЕ**

Генеральный директор информирует Исполнительный совет о своем намерении использовать назначение ограниченной продолжительности (НОП) для заполнения должности специалиста по вопросам этики (Р-5).

Предлагаемое решение: пункт 7.

**Решение 162 EX/3.1.2:****Использование назначения ограниченной продолжительности (НОП) для должности специалиста по вопросам этики**

1. Генеральный директор информирует Исполнительный совет о своем намерении использовать назначение ограниченной продолжительности (НОП) для заполнения должности специалиста по вопросам этики (Р-5), которая утверждена в документе 34 С/5 и подлежит финансированию за счет средств обычной программы.
2. На своей 162-й сессии Исполнительный совет принял решение 162 EX/3.1.2 (4 (d)), в котором он принял к сведению предложение Генерального директора ограничить использование НОП должностями, финансируемыми за счет внебюджетных средств.
3. Генеральный директор предлагает учредить должность специалиста по вопросам этики в рамках его Кабинета и возложить на него обязанности, касающиеся консультирования сотрудников по этическим вопросам, разработки политики и процедур, разработки и осуществления программ подготовки в области этики и проведения программы по раскрытию финансовых данных. Руководить этой программой будет сотрудник старшего звена в классе должности Р-5, представляющий свои доклады непосредственно Генеральному директору.
4. При обсуждении программы по этике Исполнительный совет пришел к выводу, что эта должность должна финансироваться за счет средств обычной программы, и утвердил создание должности класса Р-5 в документе 34 С/5.
5. В целях обеспечения объективности, независимости и беспристрастности, требуемых при исполнении этих новых обязанностей, Генеральный директор предлагает, чтобы назначение специалиста по вопросам этики имело ограниченную продолжительность. С этой целью Генеральный директор предлагает осуществить набор специалиста по этике в рамках назначения ограниченной продолжительности, максимальный срок которого составляет четыре года.
6. В связи с этим Генеральный директор просит Исполнительный совет разрешить в порядке исключения использовать средства обычной программы для назначения ограниченной продолжительности на новую должность специалиста по вопросам этики.
7. Предлагаемый проект решения:

Исполнительный совет,

1. **напоминая** о решении 162 EX/3.1.2, в котором он принял к сведению предложение Генерального директора ограничить использование назначений ограниченной продолжительности (НОП) должностями, финансируемыми за счет внебюджетных средств,
2. **рассмотрев** документ 179 EX/5 Add.,
3. **одобряет** предложение Генерального директора использовать в порядке исключения средства обычной программы для назначения ограниченной продолжительности на штатную должность специалиста по вопросам этики.